

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Tesis Licenciatura en Sociología**

**Formación profesional en la negociación colectiva.**  
**Nuevos espacios de Diálogo Social 2005-2009**

**Ana Sofía Mannise**  
Tutora: Mariela Quiñones

	PÁG.
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. ELECCION DEL TEMA Y SU JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>8</b>
2.1. Formación Profesional .....	8
2.1.1. <i>El pasaje del paradigma de la calificación al de competencias</i> .....	9
2.2. Negociación Colectiva sobre Formación Profesional .....	13
2.2.1. <i>Diálogo Social en materia laboral</i> .....	13
2.2.2. <i>Negociación Colectiva en materia de Formación Profesional</i> .....	14
2.2.3. <i>Antecedentes de Negociación Colectiva en Uruguay</i> .....	17
<b>3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>21</b>
<b>4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
4.1. Objetivos.....	22
4.2. Metodología.....	23
<b>5. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2005 – 2009.....</b>	<b>26</b>
5.1. Aspectos temáticos de la negociación en Consejos de Salarios.....	26
5.1.1. <i>Convenios Colectivos celebrados a nivel de empresas</i> .....	29
5.2. La formación como tema de negociación.....	30
<b>6. CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN. 2005 – 2009.....</b>	<b>34</b>
6.1. Objetivos Generales de la Formación.....	34
6.2. ¿Quién tiene la obligación de capacitar?.....	38
6.3. Facilidades para capacitar.....	40
6.3.1. <i>Financiamiento</i> .....	40
6.3.2. <i>Tiempo libre para la capacitación</i> .....	43
6.4. Creación de Órganos Especiales.....	44
6.5. Programas de capacitación.....	47
6.6. Otras cláusulas.....	49
6.7. Respecto a la Certificación por Competencias.....	52
<b>7. MARCO INSTITUCIONAL: EL INEFOP COMO EJEMPLO DE FOMENTO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>55</b>
<b>8. LINEAS DE REFLEXION: ¿DÓNDE RADICA LA IMPORTANCIA DE LA FORMACION PROFESIONAL PARA EL SISTEMA PRODUCTIVO URUGUAYO?.....</b>	<b>59</b>
<b>9. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>67</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>71</b>
<b>11.1 ANEXO I.....</b>	<b>74</b>
<b>11.2 ANEXO II.....</b>	<b>77</b>
<b>11.3 ANEXO III.....</b>	<b>98</b>

## INTRODUCCIÓN

La nueva convocatoria a Consejos de Salarios realizada por el gobierno asumido en el año 2005, ha significado un cambio sustancial en el Sistema de Relaciones Laborales (RRL) del Uruguay. En primer lugar, porque asistíamos a un período donde la negociación colectiva estaba reducida a determinados sectores, o se daba en algunas empresas. Un período donde la negociación fue casi inexistente, y que, en cambio, se caracterizó por una fuerte desregularización y flexibilización de las relaciones laborales. En segundo lugar, la pérdida de salario real, producto de la severa crisis del año 2002, hacía necesario el accionar colectivo para la recuperación salarial, y especialmente para lograr una distribución más justa del producto. Asimismo, esta convocatoria significó el fortalecimiento de los actores, tanto del actor sindical como del empresarial, así como del Estado como promotor y regulador de las RRL. Por otra parte, se dio en un marco de revitalización de las RRL, en la cual, si bien el eje central han sido los Consejos de Salarios, también fue acompañada por la apertura de otros ámbitos y espacios de negociación, intercambio y diálogo en materia laboral. En este sentido, el ejercicio de la negociación ha funcionado como promotor, lo que contribuyó a una práctica mayor del diálogo social.

Esta convocatoria se enmarca dentro de un conjunto de políticas de empleo que comienzan a ejecutarse desde el año 2005. Entre ellas, uno de los ejes centrales ha sido el fomento a la formación profesional, en el entendido de que la misma contribuye a mejorar la calidad del empleo, pero además porque se ha detectado un desfasaje entre la oferta y demanda de recursos humanos calificados, que requieren de políticas activas para reducir esta brecha.

La presente investigación pretende profundizar, de un modo exploratorio, en el estudio de *los Consejos de Salarios como espacios de negociación y de su utilidad en la discusión de temas relativos a la capacitación y formación profesional de los trabajadores*. Se pretende aportar una mirada descriptiva y contextual general, en el entendido de que se trata de un tema de mayor extensión que requiere contribuciones desde miradas particulares, específicas para cada sector de actividad.

## 1. ELECCIÓN DEL TEMA Y SU JUSTIFICACIÓN

La década de los 70' es conocida en el mundo del trabajo, como el momento en que los modelos productivos tayloristas- fordistas, entran en crisis. Esta crisis se produce en un contexto de mundialización de los mercados laborales y donde la producción pasa a ser a escala planetaria, conforme a la globalización y a la transnacionalización de las empresas. Asimismo, trae consigo una nueva visión del trabajo y de la organización productiva y un auge de nuevos paradigmas, tales como el Paradigma de las Competencias y las Herramientas de Gestión.

A través de los distintos modelos de producción, puede verse que el papel de las competencias y las calificaciones en los trabajadores ha variado, hasta ocupar un lugar central en la actualidad. Es así como se llega a una visión donde la inversión en capital humano resulta más atractiva que la inversión en capital físico. Todo esto de la mano de la nueva “Sociedad del Conocimiento”, donde se reconoce *“(…) la voluntad expresa, y en oposición a modelos anteriores, de tomar el talento humano como eje estructurante de la organización social del trabajo.”*<sup>1</sup>

Dado que el trabajo supone enfrentar situaciones nuevas diariamente, ello implica no solo la reproducción mecánica de acciones concretas (como lo era para el taylorismo) sino también que el trabajador debe transformarse ahora en un ser pensante, autónomo, responsable y creativo.

En este sentido, la formación profesional resulta central en varios aspectos: en primer lugar, se considera una herramienta para mejorar la calidad y la estabilidad del empleo. Algunos autores afirman que cada vez son más necesarios altos niveles educativos para el acceso a empleos de calidad.<sup>2</sup> En segundo lugar, tanto el derecho a la educación como a la formación profesional se considera como derecho adquirido de los trabajadores. Por otra parte, como se dijo anteriormente, los cambios en la organización del trabajo han devenido en modelos de producción donde la formación profesional de los trabajadores constituye un eje central. Es decir, se produce una revalorización de los Recursos Humanos y con ello una la revalorización de los conocimientos y las competencias de los trabajadores.

<sup>1</sup> Bianchi, Carlos (2006). “Análisis del desarrollo de competencias laborales en la industria manufacturera uruguaya. Una aproximación a los procesos de integración y segmentación en la sociedad capitalista del conocimiento”. CLACSO, [www.clacso.org/biblioteca](http://www.clacso.org/biblioteca)

<sup>2</sup> Graña, Gonzalo. 2002, “Políticas de empleo, formación y diálogo social”, CINTERFOR.

Desde el punto de vista del empresariado, la capacitación laboral posee un rol central en la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. Esto está acompañado de los fenómenos de globalización, innovación tecnológica (especialmente en la producción) y de los cambios en los sistemas de producción. Por ello, la flexibilización se ha vuelto una característica central en la vida laboral de los individuos y en la vida productiva de las organizaciones, y ambos se ven desafiados a adaptarse a las nuevas circunstancias, de forma tal de acompañar los cambios producidos en el mundo del trabajo. Adicionalmente, existe una continua necesidad de capacitación que responde a procesos de innovación permanentes.

Desde la Sociología del Trabajo, se plantea que este punto resulta controversial y acarrea cuestiones relativas a la generación de desigualdades sociales. Sobre este aspecto, Supervielle, Quiñones y otros, plantean: *“Otra arista que ha dominado el debate en torno a la relación cambio tecnológico – desarrollo de los recursos humanos, abriendo nuevas preguntas en torno a viejos problemas, es aquella que mira el impacto de la innovación tecnológica sobre el empleo y, por ende, su impacto en las pautas de desigualdad en el mundo del trabajo. Aún cuando es difícil medirlo, dado que junto a la incorporación de nuevas tecnologías se han producido otros cambios, producto de la reestructuración económica y las recurrentes crisis, hay cierto consenso acerca de su impacto diferenciado en la estructura de empleo, perjudicando en el corto plazo a trabajadores con bajo nivel de calificación. (...) Por otra parte, algunos autores asumen un lado más optimista y ven estos cambios como potenciales disparadores de nuevos espacios laborales y oportunidades de empleo centrados en estos nuevos requerimientos por parte de las empresas en constante proceso de transformación (Supervielle y Quiñones; 2006, 2008).”* (Supervielle- Quiñones, 2008).

Por estas razones, es que el tema de la capacitación y la formación profesional, se ha introducido en el debate colectivo y ha cobrado importancia en el debate en torno a las relaciones laborales. La importancia de la discusión acerca de la formación profesional en los espacios de diálogo colectivo, radica principalmente en su capacidad de generar acuerdos entre los diferentes actores (trabajadores y empresarios), que contemplen la necesidad de formación y los posibles planes y programas en esta materia.

En el año 2005, tras la asunción del primer gobierno de izquierda, se establecen en Uruguay una serie de políticas sociales y societales, cuyos objetivos centrales radican no solo en atender a las emergencias sociales, sino en lograr transformaciones más profundas en el funcionamiento de la sociedad, de modo de establecer un desarrollo social y productivo con mayor equidad y justicia social (Notaro *et ál.*, 2010). En este contexto de cambio socio-político, se establece (como parte de una serie de políticas de empleo) una nueva convocatoria a Consejos de Salarios. Esta convocatoria, es la primera luego de una etapa de casi quince años de tendencia fuertemente neoliberal, marcada por la desregularización y la flexibilidad laboral (Notaro *et ál.*, 2010). *“En este ámbito el gobierno asumido en el 2005 abrió desacostumbrados espacios de discusión de los temas laborales, dando cauce así a expectativas contenidas y acumuladas durante los años noventa en que primó la tesis del retiro del Estado de la negociación salarial, con la consiguiente caída de los niveles de adhesión sindical y el aumento de la fragmentación de la clase trabajadora.”* (Notaro *et ál.*, 2010).

Desde el punto de vista del Estado, uno de los ejes centrales de las políticas de empleo ha sido el tema de la formación profesional y la importancia de la inclusión de este tema en el debate colectivo. En esta línea, por ejemplo, se crea el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), organismo de integración tripartita, que se encarga del estudio y diseño de políticas y programas de fomento a la formación y capacitación profesional. El mismo sustituye a la antigua JUNAE, aunque con una visión más amplia, ya que no sólo atiende los problemas de empleo de los grupos más desfavorecidos (desempleados, jóvenes, mujeres) sino que extiende su actividad a todos los trabajadores y actividades económicas del país.

Debido al dinamismo que cobra la negociación colectiva en el país, cuya máxima expresión ha sido la convocatoria a Consejos de Salarios, se pretende establecer si los cambios producidos en el mundo del trabajo, especialmente en lo que concierne a la formación profesional, son abordados por ésta y de qué manera se introducen. La inclusión de temas de formación profesional en los ámbitos de negociación colectiva parece en la actualidad una cuestión indiscutible. Varios especialistas destacan la importancia de la discusión sobre formación profesional en ámbitos de negociación colectiva, y especialmente en Consejos de Salarios. En este sentido, el Soc. y Ec. Juan Manuel Rodríguez (actual director del INEFOP) destacaba en referencia los Consejos de Salarios que: *“La negociación colectiva no tiene por qué ser una*

*herramienta solamente para discutir la distribución del producto, sino que en los consejos de salarios se pueden acordar muchas cosas que favorezcan tanto a las empresas como a los trabajadores, por ejemplo sistemas de trabajo diferentes, sistemas de gestión diferentes.”<sup>3</sup>*

Desde el punto de vista de los trabajadores se plantea la necesidad de generar “(...) espacios de reflexión y debate sobre los temas de Formación y Educación, lograr las posibilidades de acciones inmediatas de capacitación en el marco de los Consejos de Salarios y la JUNAE y poder matizar ciertas definiciones que tienen que ver con el eje temático FORMACIÓN-TRABAJO entre otros.”<sup>4</sup> Asimismo, se plantea que en los Consejos de Salarios “(...) se deberá negociar sobre nuevas categorías o puestos de trabajo, sus nuevos requerimientos en necesidades de formación, los instrumentos para su determinación (análisis ocupacional o funcional), las competencias requeridas, la certificación de las calificaciones de los trabajadores; la identificación de las entidades (públicas y privadas, etc.) que pudieran cooperar con la formación; el papel que pudieran tener los sindicatos o las empresas, la cooperación que pueda prestar la JUNTA NACIONAL DE EMPLEO, etc.”<sup>5</sup>

La cuestión está planteada en el debate público, es un tema que se problematiza, al menos en el discurso. No obstante, debe verse cómo se logra traducir en acciones concretas. En este caso, a través de los Consejos de Salarios, pero también en otros ámbitos de diálogo colectivo.

---

<sup>3</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de diciembre de 2004. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)

<sup>4</sup>TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52. Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

<sup>5</sup> *Ídem.*

## 2. MARCO CONCEPTUAL

### **2.1. Formación profesional**

La formación profesional se ha convertido en un tema central en las agendas políticas del siglo XXI. Variados organismos internacionales (OIT, Naciones Unidas, OEA, entre otras), instituciones y Estados lo han situado en los primeros lugares en términos de considerar la necesidad de definir políticas públicas o incentivos para la capacitación y formación profesional, al tiempo que nadie duda de su importancia a la hora de mantener y generar puestos de trabajo estables y aportar en materia de desarrollo sustentable. Asimismo, también se ha vuelto central en los ámbitos de participación de la sociedad civil, a través del diálogo social y más específicamente en los ámbitos de negociación colectiva.

Por formación profesional entendemos a todo los procesos de aprehensión de conocimiento por los que pasa un trabajador en su vida laboral y que se centran en saberes que son necesarios para su desempeño en un puesto de trabajo, cuyo principal objetivo radica en aumentar las capacidades, habilidades y destrezas de los trabajadores para resolver situaciones cotidianas en sus respectivos puestos. Al mismo tiempo, la educación que recibe un individuo antes de su ingreso al mercado laboral y que lo prepara para éste, debe considerarse parte de su formación profesional.

Sin embargo, debe realizarse una distinción entre formación profesional y otros tipos de formación como lo son el entrenamiento, la capacitación y la actualización. La formación profesional supone una visión más compleja que incluye a las demás, pero que supone un período de definición de perfiles laborales mucho mayor, con características propias de los oficios y profesiones, la cual es desarrollado a lo largo de toda la vida laboral de los individuos. La capacitación se refiere a la realización de cursos o programas específicos en determinadas áreas o materias, mientras que el entrenamiento consiste principalmente en incorporar el conocimiento adquirido y combinarlo con las habilidades, mediante el ejercicio de las tareas. Finalmente, la actualización refiere a la incorporación de conocimientos específicos sobre una temática y responde principalmente a la incorporación de conocimientos técnicos que pueden producirse debido principalmente a un cambio tecnológico, o a una nuevas formas de concebir

los procesos laborales o el desarrollo de tareas. No obstante estas diferencias, se utilizarán los términos de formación profesional o capacitación de forma indistinta, y de un modo inclusivo de todos los términos descriptos.

En términos de la OIT en su Recomendación Internacional del Trabajo Nº 150, la capacitación consiste en:

*“(…) descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social e influir sobre ellos”<sup>6</sup>.*

Se distinguen tres grandes fuentes de formación profesional: en primer lugar, la propia experiencia laboral debe considerarse como una fuente de formación profesional. En segundo lugar, la educación formal o no formal, terciaria, técnica o especializada. Finalmente, la formación obtenida a través de cursos o seminarios que es brindada a un trabajador en su respectivo lugar de trabajo.

### **2.1.1 El pasaje del paradigma de la calificación al de competencias**

Históricamente, el papel que han tenido los conocimientos y, en consecuencia, la formación en el mundo laboral, han sufrido importantes cambios. Considerando los principales modelos productivos del siglo XX, podemos observar que desde el modelo taylorista-fordista hasta el Paradigma de las competencias o las Herramientas de Gestión, las competencias necesarias o exigidas a los trabajadores ha variado.

A grandes rasgos, se habla del pasaje de un paradigma de la calificación hacia uno de las competencias (Quiñones, 2008). Mientras que el concepto de calificación se refiere al conjunto de conocimientos respecto a un puesto de trabajo, el concepto de competencias nos remite a una noción integrada de conocimiento y “saber hacer”. Según explica Mariela Quiñones, *“La calificación pasaría a ser definida, en esta nueva etapa post taylorista, como competencia*

<sup>6</sup> Extraído de <http://www.cinterfor.org.uy>. Recomendación Nº 150

*laboral, vinculada al saber hacer de los trabajadores, y a privilegiar las actividades simbólicas y de abstracción, en detrimento de las actividades directas, concretas y pasibles de codificación, como la capacidad de enfrentar lo imprevisto y lo imprevisible, de ir más allá del dominio de tareas prescritas (...); y por otro lado, por el reconocimiento por los demás de esa capacidad, lo que caracteriza la dimensión social de la calificación.” (Quiñones, 2008: 5).* En los modelos tayloristas-fordistas, la calificación estaba centrada en los mandos medios, este sistema se basaba en la poca o nula calificación de los trabajadores de menor rango, quienes son capacitados para cumplir funciones específicas, basadas en operaciones físicas más que mentales.

El “Paradigma de las Competencias” supone un conjunto de innovaciones en cuanto a la organización del trabajo, se produce un cambio cultural donde la organización comienza a valorar los conocimientos y a utilizarlos para la adaptabilidad a las nuevas circunstancias y los nuevos retos que tienen lugar en el mundo del trabajo. Las competencias consisten en cualidades intelectuales y saberes (adquiridos mediante la experiencia o mediante la formación específica) que sirven al individuo para desempeñarse en el mundo del trabajo. La Gestión de las Competencias es un proceso que consiste en administrar el activo intelectual e intangible que representan las competencias en los individuos, para lograr un buen desempeño laboral.

He aquí una nueva concepción del “Trabajo”. El trabajo se empieza a ver desde otro ángulo, se abandona aquella concepción taylorista-fordista, que concibe al trabajador como un autómatas que únicamente reproduce una actividad física, y comienza a centrarse la atención en las capacidades intelectuales que requiere el trabajo. Supervielle y Quiñones toman de Zarifian tres dimensiones que caracterizan al Trabajo actualmente:

*“(…) a) el hecho que en la actualidad el trabajo es afrontar situaciones que comportan elementos sorprendentes, inéditos e imprevistos, lo que le confiere un sentido humano al actuar consecuentemente y no un sentido puramente mecánico; b) el trabajo está, por lo tanto, lleno de eventos singulares que obligan a inventar, a iniciar un pensamiento y una acción cada vez, a pesar de las tentativas de estandarización y de racionalización; c) pero, a su vez, dar cuenta de estos eventos singulares no es concebible fuera de un concepto de servicio, de una utilidad social.*

*Y, hablar de un servicio (dado), de utilidad social, de lo que se hace, incorpora una dimensión ética en esta actividad, el trabajo.” (Supervielle-Quiñones, 2003).*

El conocimiento, la posesión de saberes (o “certezas”), brinda al trabajador herramientas que le permiten “trabajar” con más autonomía y libertad pero que le exigen a la vez más responsabilidad sobre sus actos o al momento de tomar decisiones. El conocimiento es considerado fruto de procesos y relaciones sociales y *“(…) en tanto certezas son referenciados a contextos específicos fuera de los cuales dejan de ser certezas. Por otro, estas certezas son crecientemente fugaces, son siempre relativas y sujetas a constantes revisiones.”* (Supervielle-Quiñones, 2003). Asimismo, “conocer” sobre un objeto o sobre una situación, nos confiere el poder suficiente como para enfrentarnos y manejar ese objeto o situación: *“El experto es el único que sabe cómo hacer las cosas y el que dispone de los conocimientos y de la experiencia del contexto que le permiten resolver ciertos problemas cruciales para la organización”*<sup>7</sup>.

En resumen, la noción de competencia indica:

*“(…) una nueva unidad entre el “trabajo” y el “trabajador”, unidad en la cual el “trabajo” reincorpora al individuo, donde trabajar es movilizar y prolongar los saberes y poderes de acción detentados por un individuo” (...) “¿en qué consiste entonces “trabajar”? Esencialmente en estar en espera vigilante de esos acontecimientos, en intentar “verlos venir”, y en enfrentarlos cuando surgen. Hacerles frente con éxito, permitiendo que la producción se reinicie según los criterios esperados (...) El acontecimiento significa que la competencia profesional no puede ya estar enclaustrada en predefiniciones de tareas a efectuar en un puesto de trabajo. La competencia profesional consiste en hacer frente a acontecimientos de manera pertinente y experta. Y esta competencia pertenece al individuo, no al puesto de trabajo. El concepto de trabajo nos devuelve al trabajador.”*<sup>8</sup>

Puede afirmarse que la noción de competencias, *“(…) rompe con la noción de puesto de trabajo pero también introduce la posibilidad de adoptar una perspectiva dinámica y humana de la ocupación.”* (Quiñones, 2008: 2). En este sentido, se introduce la idea de polivalencia, la cual deja

<sup>7</sup> Cita de Crozier, tomada de: Supervielle y Quiñones: “La incorporación del trabajador Trabajo: Gestión y Autogestión de los Conocimiento en la Sociedad del Control. La perspectiva de la Sociología del Trabajo” (2003).

<sup>8</sup> Cita de Zarifian, tomada de Supervielle y Quiñones.

a un lado la concepción del trabajador con un ser autómatas, para convertirlo en un ser humano involucrado, participativo, que sea capaz de comprender todo el proceso productivo (o gran parte de él), sugiere que el mismo obrero realice diferentes tareas sucesivas en el proceso de producción, que la misma persona trabaje con varias máquinas a la misma vez. Esto es fundamental para reducir el personal y disminuir los costos, por ello la idea de polivalencia se ha planteado como una necesidad de las empresas.

Las competencias de las cuales se sirve el trabajador le permiten reflexionar sobre las situaciones, entender los procesos productivos y captar las necesidades que estos requieren al momento de resolver problemas. Indicando cuál es el problema, cómo enfrentarlo y cómo resolverlo.

Este cambio de paradigma, plantea una dificultad adicional al momento de considerar las calificaciones y las competencias en la definición de categorías laborales y en la propia división del trabajo. En los modelos tayloristas-fordistas basados en la noción de calificación, la división del trabajo estaba fuertemente marcada por las calificaciones. Como se vio, se basaba en la poca o nula calificación de los trabajadores de menor rango y las mismas se ubicaban en los mandos medios. *“El modelo taylorfordista en su implantación global funcionó como modelo eficaz cuando se encontró en organizaciones esencialmente de producción racionalizadas bajo la forma de mercados internos o cerrados y en donde la gestión del personal se aparenta a una gestión del flujo normado por las clasificaciones.”*(Supervielle, 2006: 186). Con la crisis de estos modelos, la óptica comienza a centrarse en otros tipos de calificaciones, y es así como por ejemplo, *“(…) los sindicatos empresariales de los países centrales, retoman la iniciativa de la búsqueda de una regulación por competencias que sustituya a la regulación taylorfordista.”*(Supervielle, 2006: 187).

En este contexto de cambio de paradigmas, hay que centrarse en la evolución, en nuestro país, en la construcción de competencias o calificaciones. *“Esta calificación o competencias, estuvo muy fuertemente basada en la experiencia. Esta no será más considerada ya como una extensión natural de la antigüedad en el puesto de trabajo, que presupone estabilidad en el empleo y estabilidad en la tecnología, sino que se liga más a la idea de “ampliación de puntos de vista” que presupone la participación en múltiples actividades, puestos de trabajo y aún en lo posible de*

*categorías de la ocupación esta es una nueva lógica de construcción de identidades profesionales. (...) Toda estabilidad en un solo puesto de trabajo puede ser considerado como una fuente de fragilidad para grandes capas de la población trabajadora, de allí la búsqueda del multiempleo, y de la ampliación de experiencias de empleos públicos o privados pero de tipo calificante.”* (Supervielle, 2006: 188-189).

## **2.2. Negociación Colectiva sobre Formación Profesional**

### **2.2.1. Diálogo Social en materia laboral**

El diálogo social laboral<sup>9</sup> está constituido por todas las formas de relacionamiento que son distintas al conflicto y que suponen espacios abiertos de negociación, diálogo, acuerdos, consultas, intercambios de información, etc. En él participan los empresarios, los trabajadores y el Estado. Este último puede tener una participación activa o actuar como garante de las condiciones institucionales. Según OIT, el Estado *“(...) tiene la responsabilidad de crear un clima político y cívico estable que permita a las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores actuar libremente, sin temor a represalias. Incluso cuando está establecido formalmente que las relaciones predominantes son bipartitas, el Estado ha de prestar un apoyo esencial a las iniciativas de las partes, ofreciendo, entre otros, los marcos jurídico e institucional necesarios para que éstas puedan actuar con eficacia.”*<sup>10</sup>

En resumen, es necesario que se generen por parte del Estado espacios de intercambio y negociación que garanticen el respeto a los derechos sindicales fundamentales, de libertad sindical y negociación colectiva. Por otra parte, deben existir organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores que posean capacidad de dialogar, con el acceso a la información e insumos necesarios para el mismo. Finalmente, es fundamental, la voluntad expresa de las partes interesadas en la negociación o intercambio, así como su compromiso con la misma.

El diálogo social puede asumir diversas formas: negociación colectiva, consulta, intercambio de información, etc. Al mismo tiempo, puede darse de forma bipartita (entre empresarios y

<sup>9</sup> Debido a que el concepto de diálogo social es utilizado para referirse a otros tipos de dialogo en la sociedad, nos limitaremos aquí al dialogo que se mantiene en materia laboral.

<sup>10</sup>Extraído de: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/>

trabajadores) o en forma tripartita (empresarios, trabajadores y Estado). Nuestro principal interés radica en la forma de diálogo social que es la negociación colectiva

La negociación colectiva es entendida como un espacio de diálogo entre trabajadores y empleadores, cuyo objetivo principal es la resolución de posibles conflictos entre ambas partes. A través de la misma se intenta llegar a acuerdos en diversos aspectos que hacen a las condiciones de trabajo, como por ej. salarios, beneficios, definición de categorías, seguridad e higiene, formación, etc. Los acuerdos generados en la negociación tienen alcance a todos los trabajadores y empresarios que suscriben la negociación.

Existen dos niveles o tipos de negociación colectiva: la negociación por rama o sector de actividad y la negociación a nivel de empresa. La primera supone un diálogo a nivel general por sector de actividad con mayor alcance, mientras que la segunda es específica para cada empresa. Entre las ventajas de la negociación por rama se encuentra el hecho de que se pueden tratar los temas a nivel general, al tiempo que al involucrar más actores, también poseen mayor poder de negociación. Por otra parte, los acuerdos generados se aplican a todas las empresas del sector, incluso a aquellas que no tienen sindicatos o donde los trabajadores no se encuentran organizados. Asimismo, la negociación a nivel empresarial facilita la consideración de las particularidades propias de cada empresa, lo cual puede permitir lograr acuerdos que sean más aplicables, al considerar la situación particular de cada empresa (cantidad de trabajadores, dinero disponible para inversiones, aumentos salariales, beneficios, etc.).

### **2.2.2. Negociación Colectiva en materia de Formación Profesional**

La importancia de la discusión acerca de la formación profesional en los espacios de diálogo colectivo radica en su capacidad de generar acuerdos que permitan que la formación sea patrimonio de todos los trabajadores y no únicamente de aquellos que tienen acceso por sus propios medios. Por un lado, permite generar espacios de negociación más amplios, al tiempo que obliga a pensar estrategias comunes entre trabajadores y empresarios en busca de un beneficio común (aunque distinto). En este sentido, Quiñones afirma que es necesario:

*“... reconocer el papel estratégico que en la gestión del trabajo cumple la gestión de los conocimientos y, por ello, la necesidad de intervenir incorporándola en el campo de la negociación colectiva; por ejemplo, participando en la gestión de las formaciones profesionales.”<sup>11</sup>*

Por otra parte, es un derecho adquirido de los trabajadores y como tal, se debe velar por su cumplimiento. *“Si la formación profesional es efectivamente un derecho del trabajador, entonces este debe tener cierto control del modo como la misma se desarrollará, para lo cual la negociación colectiva es una herramienta de central importancia.”* (G. Graña, 2002: 29).

Otra de las razones que esgrimen los especialistas acerca de la importancia de la Negociación Colectiva en materia de formación, radica en que al estar *“(...) cada vez más ligada a otros aspectos de las relaciones laborales tradicionales, como la categoría, los salarios y la movilidad funcional, se hace evidente que la misma debe ser objeto de negociación entre los actores de dichos sistemas.”* (G. Graña, 2002: 29).

Asimismo, los acuerdos generados en las negociaciones colectivas resultan más explícitos que los que surgen de la normativa general, por lo que subyace un compromiso de las partes más sólido para su cumplimiento. Las partes generan acuerdos que son por consenso mutuo, por lo que pueden resultar más efectivas.<sup>12</sup>

En relación al tipo de negociación sobre temas de formación profesional, la negociación por rama de actividad tiene la ventaja de fomentar la formación para la industria o sector y no responde únicamente a las necesidades propias de cada empresa. Como afirman Ermida y Rosenbaum:

*“... pareciera que la negociación colectiva de rama o sector no sólo permite crear órganos de administración y gestión, sino que también permite crear aportes generales del sector para la capacitación y, sobre todo, apuntar a una formación para la industria, que supere la exclusiva capacitación para una empresa determinada.”* (Ermida y Rosenbaum, 1998: 95)

<sup>11</sup> QUIÑONES, Mariela. (2008). *“Las nuevas dimensiones del diálogo social”*. Boletín CINTERFOR N° 156. Disponible en: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

<sup>12</sup> Graña, Gonzalo. 2002, “Políticas de empleo, formación y diálogo social”, CINTERFOR.

Al mismo tiempo, la falta de homogeneidad entre las empresas de cada sector dificulta la negociación, ya que dificulta el diseño de programas de formación, que no pueden realizarse sin considerar las particularidades de cada caso. Dentro de cada rama coexisten grandes y pequeñas empresas con diferentes posibilidades, necesidades y realidades. Respecto a Uruguay, por ejemplo, Supervielle, Quiñones y otros plantean que *“La existencia de una fuerte diferenciación entre ramas, pero también de fuertes diferencias al interior de algunos sectores e incluso de empresas, nos conduce a revisar la hipótesis que sustentó este cambio de modelo de desarrollo en la vinculación entre cambio tecnológico, modernización productiva, calificación de los recursos humanos y el desarrollo de la actividad exportadora como variable dependiente. También nos conduce a preguntarnos si la tendencia a la modernización tecnológica conllevó una tecnificación creciente de los recursos humanos involucrados, así como a una sistematización y homogeneización de las políticas de personal o, dada la diversidad de los puntos de partida, se ha acentuado una tendencia heterogeneizante en este sentido.”* (Supervielle-Quiñones, 2008). Sin embargo, a pesar de esta heterogeneidad, la negociación por rama permite la creación de órganos especiales y comisiones que pueden trabajar en el estudio de las necesidades de cada subsector y que pueden lograr mayor funcionalidad para el fomento de políticas y programas específicos de formación.

*¿Cuáles son las necesidades para lograr la negociación sobre formación profesional? ¿Cómo debe ser el Sistema de Relaciones Laborales (RRL)? ¿Qué se espera de los actores?* A nivel sistémico la formación profesional tiene algunos requerimientos. Por parte del Estado, se requieren políticas activas, que tratando de hacer encontrar oferta y demanda puedan llegar a la generación nuevos empleos o estabilidad para los que existen. A los actores, se les requiere el fortalecimiento del diálogo y de sus capacidades de negociar (capacidad de tomar decisiones técnicas, de elaborar propuestas, programas, de conocer las necesidades de cada sector, etc.)

A nivel meso hay requerimientos de confianza entre los actores. En este sentido, se hace necesario un sistema de RRL fuerte, con actores integrados y legitimados a través de la confianza mutua. Al mismo tiempo, se requieren espacios o ámbitos de discusión, a través de los cuales se pueda canalizar el diálogo y especialmente la negociación sobre esta materia (los Consejos de Salarios y la creación del INEFOP son ejemplos de ello).

Finalmente, a un nivel micro, subjetivo, se hace necesario que los actores posean además de las capacidades de negociar, conocimientos técnicos sobre el tema en cuestión. Para que la negociación sobre formación profesional sea fructífera, es necesario que quienes participen de la misma tengan los conocimientos suficientes sobre el área o sector donde se pretenden establecer políticas o programas de formación: cuáles son las necesidades de cada industria o actividad, qué trabajadores son necesarios, cuáles conocimientos son requeridos, dónde se encuentran la oferta y la demanda de capacitación, etc.

### **2.2.3. Antecedentes de Negociación Colectiva en Uruguay**

Desde la aprobación de la Ley 10.449, en 1943, que crea de los Consejos de Salarios hasta la fecha pueden distinguirse cinco etapas en la negociación colectiva en el Uruguay. La primera etapa es la de creación de ámbitos tripartitos de negociación, que puede ubicarse entre 1943 y 1968. El objetivo principal de los consejos era la fijación de montos mínimos para los salarios, tanto de la actividad privada, así como de los servicios públicos no atendidos por el Estado. Es una etapa de superación de la confrontación que había antecedido a la actividad sindical, donde se fortalece la identidad de clase y se intenta superar las situaciones de conflictos que caracterizaban al sindicalismo (mayormente anarquista) anterior. La instauración de los Consejos de Salarios tuvieron un impacto positivo para el actor sindical: se legitima al actor obrero, se supera la etapa de confrontación, a través de la canalización de los conflictos y de la negociación colectiva, y se logró la creación de una central sindical en 1965 (la Central Nacional de Trabajadores), que se encargara de coordinar las acciones referentes al movimiento sindical. (Notaro *et ál.*, 2010). El Poder Ejecutivo era el encargado de la creación de los grupos de discusión tripartita, cada grupo estaba integrado por tres representantes designados por el dicho poder, mientras que dos eran elegidos por los empresarios y dos por los trabajadores. Se crearon un total de veinte grupos representativos de la actividad económica.

Entre 1968 y 1984, la represión del gobierno de Pacheco Areco y la posterior prohibición del gobierno cívico militar suspendieron la actividad sindical, por lo que no hubo espacios de negociación colectiva. La actividad sindical se ilegalizó desde 1973, y los grupos de trabajadores se concentraron en la lucha contra el gobierno dictatorial. Consecuentemente, es un período

caracterizado por la confrontación, el cual significó además la destrucción del Sistema de Relaciones Laborales. Los sindicatos pasaron a ocupar un lugar netamente político en la lucha contra el régimen, desde la clandestinidad.

A partir de 1985, con la restauración democrática, se vuelven a convocar los Consejos de Salarios, esta vez se crean 47 grupos únicamente pertenecientes a la actividad privada. De la mano de la nueva convocatoria de negociación colectiva, se experimenta un crecimiento del número de afiliados, al tiempo que se consolidan la nueva y la vieja dirigencia sindical en una única central que nuclea a todos los trabajadores del país, el PIT-CNT. Por otra parte, los representantes de los empresarios, así como de los trabajadores fueron designados -a diferencia del período previo a la dictadura- por el Poder Ejecutivo. Es un período además, donde se restablece paulatinamente la confianza entre actores, quienes *“(…) comienzan a valorar positivamente su existencia.”* (Notaro et ál., 2010: 47).

Nuevamente, en 1990, bajo el gobierno del Dr. Luis Alberto Lacalle, se suspende la convocatoria a los Consejos de Salarios hasta el año 2005. Este período se caracterizó por una fuerte desregulación del mercado laboral, cuyos lineamientos generales se basaban en la flexibilización del mercado de empleo, tercerizaciones y la apertura de la economía. *“La “desregulación” implicó darle una mayor flexibilidad a la contratación y la organización de la producción, adecuar las mismas a las necesidades de innovación tecnológica y reconversión productiva y quitar elementos de garantía y protección de los trabajadores, considerados como “obstáculos” a una mejor inserción de la economía en los mercados externos y en los acuerdos de integración regional.”* (Notaro et ál., 2010: 54).

Asimismo, la caída de las tasas de afiliación sindical que debilita a las organizaciones de trabajadores, así como las tercerizaciones, que de alguna manera “expulsan” al trabajador de la organización, son factores todos que han incidido, se cree, en forma negativa en el desarrollo de una conciencia colectiva de los trabajadores, al tiempo que ha retrasado el diálogo en materia de formación, entre otras cuestiones relativas al mundo laboral. Según un informe elaborado por Graciela Mazzuchi para OIT en 2009, la tasa de sindicalización en 1990 para el sector privado era del 21,5%, mientras que al final de período gubernamental (año 2000) era de 8,5%. Al mismo tiempo en el sector público la tasa de sindicalización era de 50,3% y 39,8%, respectivamente. Se

pierde capacidad tanto de negociación como de organización, lo que se traduce en un acentuado debilitamiento del movimiento obrero. Únicamente se registró negociación en algunos sectores: aquellos en que tenían precios controlados (salud y transporte), en el sistema financiero y en la construcción.

Otra de las características diferenciadoras de estos períodos de negociación es el tipo de convenios celebrados. Mientras que en el período 1985-1989 se registraron un total de 792, en el período comprendido entre 2000 y 2003, se registraron 235 convenios colectivos (aproximadamente la tercera parte). Al mismo tiempo, la mayoría de los convenios celebrados en la etapa de restauración fueron a nivel de rama (94%), mientras que entre 2000 y 2003 el 88,5% fueron convenios colectivos a nivel de empresas.<sup>13</sup>

Finalmente, en el año 2005, con la asunción por primera vez de la izquierda en el gobierno, se vuelven a convocar a Consejos de Salarios. *“El gobierno del Frente Amplio procesó una profunda reforma laboral de la que surgió un nuevo Sistema de Relaciones Laborales Regulado y Participativo”* (Notaro et ál., 2010). Se aprobaron más de 35 leyes laborales, entre las cuales se destacan principalmente: la ley de libertad sindical, regulación de licencia sindical, la ley de tercerizaciones, la ley de regulación de la jornada laboral de los trabajadores rurales y ley de acoso sexual laboral, entre otras.

Se creó el Consejo Superior Tripartito, encargado de clasificar los grupos de actividad (24 en total, en 2008), al tiempo que se incluyeron por primera vez a los trabajadores rurales y a las trabajadoras domésticas, y se crea una Mesa Bipartita para el Sector Público. Nuevamente, se percibe en esta etapa un alza en las tasas de afiliación sindical, que llegan al 12,8% en el sector privado en el año 2008 y al 41% en el sector público para el mismo año<sup>14</sup>. Asimismo, también se registra un aumento del número de sindicatos. El movimiento obrero comienza a retomar su fuerza en la negociación, al tiempo que se vuelve a legitimar el actor sindical. En este sentido, Notaro y otros, destacan que el PIT-CNT que en el año 2004 tenía 130 mil afiliados, *“Al momento actual cuenta con 320 mil afiliados. El crecimiento se produjo por el ingreso de trabajadores de*

<sup>13</sup> Datos extraídos de: Natalia Doglio - Luis Senatore. “Relaciones Laborales en el Uruguay progresista”. Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

<sup>14</sup> Graciela Mazzuchi, “Las Relaciones Laborales en el Uruguay. De 2005 a 2008. Informe preliminar”. OIT, 2009.

los gremios ya existentes y por la creación de 630 nuevos sindicatos.” (Notaro et ál., 2010). Se abren nuevos espacios de negociación en un escenario más amplio y con mayor estímulo para el desarrollo de la actividad sindical.

Tabla 1. Tasa de Sindicalización. (En porcentaje sobre el total de asalariados)

AÑO	SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	TOTAL
1985	42,4	34,7	37,5
1987	48,2	27,2	34
1990	50,3	21,5	30,2
1993	33,8	11,1	17,2
1996	37,6	9,8	16,9
2000	39,8	8,5	15,9
2001	41,9	10,3	18,5
2003	41,9	11,6	19,7
2006	41	11	19
2008	41	12,8	21,7

Fuente: Graciela Mazzuchi, “Las Relaciones Laborales en el Uruguay. De 2005 a 2008. Informe preliminar”. OIT, 2009.

La primera ronda de negociación se celebró en el año 2005, donde se firmaron más de 190 convenios colectivos. En la segunda ronda del año 2006 se alcanzaron 204 acuerdos, mientras que en la tercera ronda de 2008 se celebraron 208 convenios colectivos. Es decir que en el período comprendido entre 2005 y 2008 se celebraron 605 acuerdos, entre más de 200 subramas. Asimismo, resulta importante destacar que la mayoría de los convenios fueron alcanzados por consenso: en el año 2005 el 92% fue alcanzado por consenso, en 2006 lo hizo el 86% y en 2008 el 84% de los convenios se celebró por consenso (Notaro et ál., 2010). Estas cifras demuestran que, a pesar del antagonismo de clase existente entre trabajadores y empresarios, es posible lograr acuerdos.

### 3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Partiendo de la descripción de los cambios en el mundo del trabajo realizada anteriormente, este proyecto profundizará, a modo de exploración, en el estudio de *los Consejos de Salarios como espacios de negociación y de su utilidad en la discusión de temas relativos a la capacitación y formación profesional de los trabajadores.*

Se pretende aportar una mirada descriptiva y contextual general, en el entendido de que se trata de un tema de mayor envergadura que requiere contribuciones desde miradas particulares, específicas para cada sector de actividad.

En este sentido, las preguntas guías de investigación serán:

- *¿Qué rol cumplen los consejos de salario en el desarrollo de la formación profesional?*
- *¿Son los Consejos de Salarios un espacio donde generar consensos y establecer políticas comunes (entre trabajadores y empresarios) sobre formación profesional?*
- *Y en este sentido, ¿Cómo se introducen los aspectos de formación profesional en el debate a través de los convenios colectivos?*

## 4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

### **4.1. Objetivos**

#### *Objetivo General*

Debido al dinamismo que cobra la negociación colectiva en el país a partir del año 2005, se pretende establecer la utilidad de los Consejos de Salarios como espacios de negociación en la discusión de temas relativos a la capacitación y formación profesional de los trabajadores. ¿En qué medida y de qué forma la negociación colectiva intenta regular y a la vez discutir-debatir la formación profesional en el Uruguay, desde 2005, donde comienza una nueva etapa revitalizadora de las relaciones laborales?

Considerando que los antecedentes específicos en este tema son escasos se pretenderá establecer un marco descriptivo, que ayude a conocer de qué manera se introducen los temas de formación profesional en la negociación colectiva, y cómo la misma acompaña los cambios producidos en el mundo del trabajo. Se pretende aportar una mirada descriptiva y contextual general, en el entendido de que se trata de un tema de mayor extensión que requiere contribuciones específicas para cada sector de actividad. En este sentido, se analizarán todos los convenios colectivos celebrados en Consejos de Salarios entre 2005 y 2008, para todos los sectores de actividad.

#### *Objetivos Específicos*

- Establecer el rol de los Consejos de Salarios en la negociación sobre formación profesional.
- Analizar a los Consejos de Salarios como ámbitos dónde generar consensos y establecer políticas comunes (entre trabajadores y empresarios) sobre formación profesional.
- Analizar los contenidos de la negociación en temas de formación y capacitación profesional, así como los beneficios e incentivos acordados entre trabajadores y empresarios.
- Realizar una diferenciación entre las ramas y sectores donde se establecen acuerdos de formación profesional.

- Establecer la utilidad de los Consejos de Salarios en el debate en torno a la formación profesional.

## **4.2. Metodología**

El diseño de esta investigación fue establecido a partir de los objetivos anteriormente planteados. Se propone una metodología que combine métodos cualitativos y cuantitativos para la recolección y el análisis de la información. Se trata de un estudio exploratorio y por esta razón la metodología contempla la realización de un análisis exhaustivo, a través de la técnica de análisis de contenido, de los convenios colectivos firmados en Consejos de Salarios en las tres primeras rondas de negociación (2005, 2006 y 2008), los cuales constituyen la principal fuente de información.

La técnica utilizada supone el análisis sistemático de información recabada a través de diversos medios (en este caso los convenios colectivos, pero también puede utilizarse para el análisis de documentos, revistas, periódicos, artículos, entre otros), y permite tanto el análisis cuantitativo como cualitativo de dicha información. Krippendorff, define al *análisis de contenido* como “(...) una técnica destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a un contexto”. (Krippendorff, 1980:28). La finalidad de la técnica consiste principalmente en generar conocimiento a través del análisis de los datos, al tiempo que proporcionar al investigador una “representación de los hechos”.

El universo de análisis lo constituyen todos los convenios colectivos celebrados en Consejos de Salarios, durante las tres primeras rondas de negociación, correspondientes a los años 2005, 2006 y 2008.

Por otra parte, se realizó una muestra de los convenios colectivos firmados a nivel de empresas registrados en el MTSS para los años 2006 y 2009, cuya principal finalidad es la de conocer si existen diferencias en los temas tratados, específicamente en lo que concierne a la formación profesional, entre éstos y los celebrados a nivel de ramas de actividad en Consejos de Salarios. De modo que se pueda establecer cierto control en las conclusiones que puedan extraerse del análisis.

El relevamiento de la información se constituyó en tres etapas. En primer lugar, la recolección de todos los convenios clasificados según su grupo y sub-grupo en Consejo de Salarios<sup>15</sup>. En segundo lugar, se clasificó la información de acuerdo a una guía de preguntas previamente establecida, de modo de realizar un análisis sistemático de los convenios y finalmente se construyó una base de datos con la información recogida, de modo de facilitar su análisis.

Paralelamente, y bajo los mismos procedimientos, se tomó una muestra de los convenios a nivel de empresas. La misma se tomó de forma aleatoria, eligiendo 1 de cada 3 convenios de acuerdo al orden de registro del MTSS. La misma se compone de 54 casos para el año 2006 y de 62 casos para el 2009, de un total de 162 y 187 convenios para cada año, respectivamente.

De esta forma se construyó una base de datos con la información clasificada para los 605 convenios colectivos pertenecientes a los Consejos de Salarios y otra con la información para los 116 convenios celebrados a nivel de empresas.

En primer lugar, se realizó un análisis “cuantitativo”, cuyo objetivo central fue el de establecer un marco general de la negociación y una descripción general de las principales temáticas abordadas, y especialmente en lo que respecta a la formación profesional. Como vimos anteriormente, se utilizaron una serie de preguntas guías para clasificar la información contenida en los convenios colectivos. A saber: Rama y Sub-rama de actividad, Principales temas tratados (solo salarios, salarios y otros temas, solo otros temas), ¿Existen cláusulas relativas a la formación profesional?, ¿Cuáles son los beneficios acordados en materia de formación profesional? (Ver Anexo I).

En segundo lugar, se realizó un análisis “cualitativo” que profundizó en los aspectos específicos de formación y capacitación profesional. Con ello se pretendió establecer el grado de avance de la negociación en materia de formación profesional, los alcances de la misma, el tipo de cláusulas y los principales contenidos y significados.

A continuación se presenta un cuadro resumen de la cantidad de convenios analizados, según año y origen.

---

<sup>15</sup> En total 24 grupos y 232 sub-grupos.

Cuadro 2. Cantidad de Convenios Colectivos analizados, según año.

ORIGEN DEL CONVENIO	2005	2006	2008	2009	TOTAL
Consejos de Salarios	193	204	208	-	605
Convenios firmados a nivel de empresas	-	54	-	62	116

Finalmente, se utilizaron fuentes de información secundaria, como entrevistas y publicaciones, provenientes de otras investigaciones, medios de prensa, u otros medios, que fueron consideradas pertinentes y que contribuían al desarrollo de los objetivos de la presente investigación. A saber:

- Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de diciembre de 2004. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)
- Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de mayo de 2010. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)
- Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, Director de INEFOP. 17 de agosto de 2010. Océano FM. Disponible en: [www.oceanofm.com](http://www.oceanofm.com)
- Discurso de asunción del directorio del INEFOP. Juan Manuel Rodríguez. 21 de Mayo de 2010. Disponible en: [www.presidencia.gub.uy](http://www.presidencia.gub.uy)
- TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52. Disponible en: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)
- TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Octubre de 2005 - Año VI - N° 53. Disponible en: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

## 5. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2005 – 2009

### 5.1 Aspectos temáticos de la negociación en Consejos de Salarios

Como vimos anteriormente, se analizaron un total de 605 Convenios Colectivos, celebrados de forma tripartita en los años 2005, 2006 y 2008, pertenecientes a 24 ramas y 232 subramas de la actividad económica del país.

Los convenios fueron agrupados según el sector de actividad económica al que pertenecen, con el objetivo de lograr un análisis más exhaustivo de los mismos. De este modo, se crearon tres grupos: uno de ellos pertenece a todas aquellas actividades comprendidas dentro del Sector Primario, que incluye las que se encargan de la producción o extracción de materias primas (agricultura, ganadería, pesca, explotación de minas, etc.). En segundo lugar, se ubican las actividades de producción secundarias, es decir, las encargadas de la transformación de la producción primaria a través de procesos industriales (vestimenta, alimentos, cueros, construcción, maquinarias, etc.). Finalmente, el tercer grupo de actividades comprende aquellas destinadas a la prestación de algún servicio o actividad comercial (hotelería, restaurantes, comercio mayorista y minorista, servicios profesionales, empresariales, etc.). De acuerdo a esta clasificación tenemos que se celebraron 396 acuerdos tripartitos en el Sector Comercio y Servicios, 179 acuerdos en el Sector Industrial y 30 acuerdos en el Sector primario, entre los años 2005 y 2008 (En el Anexo III se adjuntan detalles de la clasificación de los sectores).

Tabla 2. Cantidad de Convenios Colectivos analizados según Sector de Actividad económica

SECTOR	Casos	%
Comercio y Servicios	396	65
Industria	179	30
Sector Primario	30	5
Total	605	100

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos publicados por el MTSS (2005-2008).

Asimismo, con el objetivo de clasificar los convenios según las temáticas tratadas se tomó la clasificación utilizada por Bianchi<sup>16</sup> y se distinguieron las siguientes categorías:

- 1- Solo salarios: Agrupa a los Convenios Colectivos que tratan únicamente temas referidos a escalas, aumentos y fijación de salarios para cada sub-sector de la actividad económica.
- 2- Salarios y otros temas: Agrupa a los Convenios Colectivos que tratan temas referidos a aspectos salariales, así como a otros temas relativos a la relación laboral (Seguridad e Higiene, Género, Actividad Sindical, Licencias Especiales, Equidad, Resolución de Conflictos, etc.).
- 3- Solo otros temas: Incluye los Convenios Colectivos en los que se acuerdan únicamente aspectos relativos a las relaciones laborales que no tienen que ver con temas salariales.

De acuerdo a esta clasificación, podemos observar que en la mayor parte de los convenios analizados se acuerdan aspectos salariales junto con otros temas (68%), siendo el Sector Industrial el que en mayor medida se logran acuerdos que incluyen variados temas de negociación. Por otra parte, casi la tercera parte de los convenios tratan únicamente aspectos salariales (32%). Finalmente, existe una proporción marginal de convenios que tratan únicamente temas no referidos a aspectos salariales.

Tabla 3. Temas de Negociación según Sector de Actividad (%)

	Sector de Actividad			Total
	Sector Primario	Industria	Comercio y Servicios	
Solo salarios	33	21	36	32
Salarios y otros temas	67	78	63	68
Solo otros temas	-	1	1	1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Casos</b>	<b>30</b>	<b>179</b>	<b>396</b>	<b>605</b>

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos publicados por el MTSS (2005-2008).

Si se observa la evolución de la negociación entre las tres convocatorias a Consejos de Salarios (2005, 2006 y 2008), puede verse que mientras que en 2005 la negociación únicamente salarial se establecía en el 48% de los casos, para 2006 casi el 80% de los convenios firmados

<sup>16</sup> Bianchi, Carlos (2006). “Análisis del desarrollo de competencias laborales en la industria manufacturera uruguaya. Una aproximación a los procesos de integración y segmentación en la sociedad capitalista del conocimiento”. CLACSO, [www.clacso.org/biblioteca](http://www.clacso.org/biblioteca)

incorporaban además, otros temas de negociación laboral. Por otro lado, en 2008 desciende la cantidad de convenios que incorporan otros temas, aunque se mantiene en un nivel superior al 70%. En este sentido, el sector industrial parece ser el que más ha incorporado temas de negociación diferentes a aspectos salariales.

Asimismo, es de esperar que en 2005 la negociación salarial haya sido central, debido a que fue la primera convocatoria a negociación luego de casi 15 años. Además, la crisis de 2002 significó una fuerte pérdida en materia salarial para los trabajadores, por lo que en 2005, y siendo la primera convocatoria de negociación tripartita desde 1991, la recuperación salarial fue prioridad para los trabajadores, y esto se refleja en los temas acordados. De acuerdo a Jorge Notaro, *“El salario real privado acumuló una reducción del 25% desde 1998 hasta 2004. Al cabo del primer año (...) los salarios reales recuperaron un 8,4%, el doble de lo establecido...”* (J. Notaro, 2007).

Tabla 4. Temas de Negociación por año según Sector de Actividad (%)

	Sector de Actividad			Total
	Sector Primario	Industria	Comercio y Servicios	
<b>2005</b>				
Solo salarios	44	28	58	48
Salarios y otros temas	56	72	42	52
Total	100	100	100	100
Casos	9	58	126	193
<b>2006</b>				
Solo salarios	36	11	24	21
Salarios y otros temas	64	85	76	78
Solo otros temas	-	3	-	1
Total	100	100	100	100
Casos	11	62	131	204
<b>2008</b>				
Solo salarios	20	25	28	27
Salarios y otros temas	80	75	71	72
Solo otros temas	-	-	1	1
Total	100	100	100	100
Casos	10	59	139	208

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos publicados por el MTSS (2005-2008).

Los temas que se incorporan en la negociación son variados, y además de aspectos salariales, los principales temas sobre los que se acuerda tienen que ver con otros beneficios que reciben los trabajadores. En este sentido, muchos de ellos otorgan licencias especiales a los trabajadores (matrimonio, nacimiento de un hijo, fallecimiento, exámenes génito-mamarios, estudio, etc.),

primas por antigüedad, aguinaldos, horas extras, descansos intermedios, feriados especiales, ropa y herramientas de trabajo, entre otros beneficios. Asimismo, se acuerdan pautas que regulan las relaciones laborales, estableciendo ámbitos y espacios de negociación, creación de comisiones tripartitas de consulta, cláusulas de paz y buen relacionamiento, entre otras. Otro de los aspectos que se destacan en la negociación son los relativos a la Seguridad e Higiene laboral, en este ámbito la negociación es variada y consiste especialmente en la creación de órganos tripartitos o bipartitos de estudio y control de las condiciones de trabajo. En muchos de los convenios colectivos se establecen descripciones de las categorías de trabajo, algunas más detalladas que otras, las que sirven además para el establecimiento de los salarios mínimos. La equidad de género y la igualdad de oportunidades es un reconocimiento que se realiza en muchos de los convenios, de manera tal de promover relaciones laborales sin discriminación de ningún tipo, donde las empresas se comprometen en no generar diferencias de este tipo, ni relativas a salarios, ascensos o a nuevas incorporaciones. Como se verá más adelante, algunos convenios también incorporan cláusulas de promoción a la formación profesional.

#### **5.1.1. Convenios Colectivos celebrados a nivel de empresas.**

En la muestra realizada de convenios colectivos celebrados entre las empresas y sus trabajadores, la proporción de acuerdos que tratan únicamente temas salariales representaban el 28% en el año 2006, mientras que en el año 2009 descendían al 19%. En ambos casos, esta cantidad es inferior a los convenios que surgen de los Consejos de Salarios, donde se ubicaba en el 32% en el periodo comprendido entre 2005 y 2008.

La cantidad de convenios que trataban temas salariales junto con otros temas, se ubicaba en torno al 44% y 48%, para los años 2006 y 2009, respectivamente. Recordemos que en la negociación por rama de actividad, esta cifra era del 68% en el período 2005-2008. Finalmente, la proporción de convenios que trataban únicamente temas no salariales, es del 28% y 32% en 2006 y 2009. Esta cifra es considerablemente mayor que en los acuerdos de Consejos de Salarios, donde era de apenas el 1%. Los temas tratados, comprenden una diversidad de aspectos de las relaciones laborales: horarios, cursos de formación, ascensos, licencias, seguridad, salud, etc.

La principal deferencia entre los convenios que surgen de acuerdos en las empresas y los que surgen de los Consejos de Salarios, radica en que los primeros tratan acerca de condiciones específicas de los trabajadores de las empresas. No obstante, la mayoría de las cláusulas de ambos tipos de acuerdos son similares y las diferencias se ubican en torno a la especificidad de las medidas (por ej. Los horarios que deben cumplirse, personas que serán ascendidas, régimen de suplencias, resolución de conflictos específicos de la empresa, entre otras medidas).

Tabla 5. Temas de Negociación en los Convenios Colectivos celebrados a nivel de empresas (%)

TEMAS	2006	2009
Solo Salarios	28	19
Salarios y Otros Temas	44	48
Solo otros temas	28	32
Total	100	100
Casos	54	62

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos registrados en el MTSS.

## **5.2 La formación como tema de negociación**

A pesar de que como vimos anteriormente, la formación profesional es considerada un aspecto central en las relaciones laborales en la actualidad, menos de la cuarta parte de los convenios firmados entre 2005 y 2008 en Consejos de Salarios, poseen alguna cláusula relativa a este tema.

Al igual que en la inclusión de aspectos no salariales en la negociación, la industria es la rama de actividad que incorpora en mayor proporción aspectos relativos a la capacitación y la formación de los trabajadores. El 26% de los convenios de la Industria tratan temas de formación, mientras que en el Sector de Comercio y Servicios lo hace el 21% y en el Sector Primario el 17%.

Tabla 6. Inclusión de cláusulas de Formación según Sector de Actividad (%)

	Sector de Actividad			Total
	Sector Primario	Industria	Comercio y Servicios	
Si	17	26	21	23
No	83	74	79	77
Total	100	100	100	100
Casos	30	179	396	605

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos publicados por el MTSS (2005-2008).

Entre la primera y la segunda ronda de negociación, la cantidad de convenios que tratan sobre capacitación laboral aumenta un 7%, al tiempo que para 2008 se reduce en un 3%. En este sentido, parece poseer el mismo comportamiento que el resto de los temas. Vuelve a destacarse el Sector Industrial, como el que ha negociado mayormente sobre formación en el año 2005, aunque en 2006 es ampliamente superado por el Sector de Comercio y Servicios, al tiempo que en 2008 se asimilan en términos de proporción.

Tabla 7. Inclusión de cláusulas de Formación por año según Sector de Actividad (%)

	Sector de Actividad			Total
	Sector Primario	Industria	Comercio y Servicios	
<b>2005</b>				
Si	20	43	19	29
No	80	57	81	71
Total	100	100	100	100
Casos	5	42	53	100
<b>2006</b>				
Si	14	27	42	36
No	86	73	58	64
Total	100	100	100	100
Casos	7	55	99	161
<b>2008</b>				
Si	38	32	33	33
No	63	68	67	67
Total	100	100	100	100
Casos	8	44	100	152

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos publicados por el MTSS (2005-2008).

Al observar la siguiente tabla (Tabla 8), podemos apreciar que del total de convenios que posee alguna cláusula de formación profesional, para el año 2005, el 62% de ellos provenían del sector industrial, mientras que en el 2006 la mayoría (72%), provenía de actividades de comercio y servicios. Estos datos nos permiten afirmar que si bien el nivel de negociación sobre temas de capacitación y formación profesional se mantiene relativamente estable en el período, la razón principal radica en que los grupos que negociaron anteriormente no vuelven a hacerlo, y se incorporan otros grupos en la negociación de este tema. Hipotéticamente, cabría esperar que quienes negociaron por ej. en el año 2005 sobre formación, vuelvan a hacerlo en 2006; sin embargo, no lo hacen todos, y en cambio se suman otros grupos que no lo hicieron antes. En

este sentido, parecería ser que en la mayoría de los casos *si ya se trató, no vuelve a tratarse el tema*.

Tabla 8. Cantidad de convenios con formación profesional para cada sector, según año. (%)

Sector	Año del Convenio			Total
	2005	2006	2008	
<b>Primario</b>	3	2	6	4
<b>Industria</b>	62	26	28	34
<b>Comercio y Servicios</b>	34	72	66	62
<b>Total</b>	100	100	100	100
<b>Casos</b>	29	58	50	137

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos publicados por el MTSS (2005-2008).

Respecto a los convenios colectivos celebrados a nivel de empresas, la proporción de ellos que incluía cláusulas relativas a formación o capacitación profesional era menor que en los convenios celebrados en Consejos de Salarios. En el año 2006, el 13% incluía acuerdos sobre formación, mientras que en 2009, esta cifra ascendía al 16%. Asimismo, las cláusulas establecían principalmente licencias especiales por estudio, compromiso por parte de las empresas en el diseño de planes y cursos de capacitación, inclusión de la formación en el sistema de calificaciones y ascensos, así como en la descripción de cargos, facilidad de horarios y comisiones especiales, entre otros beneficios.

Tabla 9. Inclusión de cláusulas de Formación en los Convenios Colectivos celebrados a nivel de empresas (%)

	2006	2009
Si	13	16
No	87	84
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Casos</b>	<b>54</b>	<b>62</b>

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos registrados en el MTSS.

Entre los 137 convenios colectivos celebrados en las tres rondas de negociación en Consejos de Salarios, casi la mitad otorga como beneficio algún tipo de licencia por estudio a los trabajadores que continúan su capacitación en alguna institución de educación formal. En segundo lugar, el 22% establece la creación de Comisiones Especiales (Tripartitas o Bipartitas) para el estudio de necesidades de formación o para el diseño de planes y/o programas de formación. El 14% crea Fondos de Formación, que con el aporte de los trabajadores pretende promover programas de

formación profesional, esto se da especialmente en la Industria de la Construcción y en los Servicios de Salud. Mientras tanto, el 12% se compromete al diseño de planes de formación. En menor medida, se establecen cláusulas de cursos o becas, de partidas especiales u otorgamiento de útiles escolares al comienzo del año lectivo, la formación en Seguridad e Higiene Laboral, períodos de inducción o aprendizaje, horas pagas de capacitación u otros beneficios.

Respecto a lo anterior, las cláusulas tienden a ser generales y poco específicas, en la mayoría de los casos se asume un compromiso, aunque no se especifica el alcance concreto de los beneficios (excepto cuando se refiere a licencias). Por ej. dice promoverse la capacitación, pero no se especifica de qué manera se hará. En este sentido, pueden entenderse como meras declaraciones sin contenido real que beneficie ni a los trabajadores ni a las empresas. En el próximo capítulo se analizará con detalle en qué consisten las cláusulas y se podrá desarrollar esta idea con mayor precisión.

Tabla 10. Beneficios acordados en materia de Formación Profesional (%)

<b>Beneficio Acordado</b>	<b>%</b>
Licencia por estudio	48
Comisión Tripartita	22
Fondo de Formación	14
Compromiso de diseño de planes de capacitación	12
Cursos/Becas para cursos/Seminarios	5
Útiles escolares/Partidas especiales para hijos	5
Formación en Seguridad e Higiene Laboral	4
Períodos de Inducción/Aprendizaje/Entrenamiento	3
Horas pagas de capacitación	2
Otros beneficios	7
Casos	137

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de los Convenios Colectivos publicados por el MTSS (2005-2008).

Nota: Se puede acordar más de un beneficio por convenio, por ello no suma 100%.

## 6. CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN. 2005 - 2009

Entre los 605 convenios colectivos analizados, se seleccionaron un total de 137 convenios que contenían alguna cláusula de formación o capacitación profesional, para profundizar en su análisis. En el presente capítulo, se pretende realizar un análisis de las cláusulas relativas a la formación profesional presentes en los convenios surgidos de los Consejos de Salarios, profundizando en sus principales contenidos y sus significados.

### **6.1 Objetivos Generales de la Formación**

Los convenios que enuncian explícitamente cuáles son los objetivos de formación, son únicamente los del sector de Hoteles, Restoranes y Bares y los de la sub-rama de Informática.

En el primer caso, el objetivo gira en torno a la necesidad de brindar un mejor servicio, al tiempo que acompañar las demandas permanentes de actualización y reducción de la brecha entre los conocimientos provenientes del mundo académico y aquellos que provienen de la experiencia cotidiana.

*“(…) en consideración a que las nuevas tendencias en el sector demandan una actualización permanente fruto de las nuevas necesidades de brindar un mejor Servicio, entienden oportuno y conveniente el analizar e incentivar acciones tendientes a la integración e interacción, en el mundo del trabajo, entre lo nuevo y lo clásico como forma de amalgamar los conocimientos que provienen del mundo académico con lo adquirido en forma empírica por parte de importantes número de trabajadores del sector. De esta manera se apunta a mantener vigentes las destrezas y habilidades de los recursos humanos que actualmente se dispone en el medio.”<sup>17</sup>*

En este sentido, la capacitación vendría a cumplir una función integradora, tendiente a complementar las diferencias existentes en el sector entre “lo nuevo y lo clásico”. Asimismo, subyace un reconocimiento de un cambio que se está produciendo en el sector en torno al

---

<sup>17</sup> Convenios Colectivos firmados entre los trabajadores y empresarios del sector Hoteles, Restoranes y Bares en el 2006 y 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

“mundo del trabajo”. Cambio a través del cual se reconoce la existencia de dos sub-sistemas, uno perteneciente al mundo académico y que se lo describe como “lo nuevo” y otro al mundo “empírico”, que proviene de la experiencia de los trabajadores del sector, y que se lo define como “lo clásico”. En definitiva, la actualización permanente tiene como objetivo integrar y a la vez hacer interactuar ambos tipos de conocimientos, sin que uno actúe en detrimento del otro, sino en consideración de que ambos son importantes y necesarios para el mejoramiento de los servicios que brinda el sector.

Por otra parte, el grupo de Informática, que reúne a la CUTI (Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información) y a los trabajadores del sector TI (Tecnología de la Información), reconoce que existe una brecha en los recursos humanos en el sector, y expresa la necesidad de atraer personas que quieran formarse en TI. Resulta importante destacar que, a pesar de que se reconoce la necesidad de promover la capacitación de los trabajadores del sector, se establece la necesidad de atraer recursos humanos, con lo que podemos suponer que existe una demanda de trabajadores capacitados que las empresas del sector no logran satisfacer, de allí la necesidad de atraer mayor cantidad de personas a trabajar en el sector.

*“(…) las partes manifiestan su compromiso e interés en sensibilizar y desarrollar capacidades de todas aquellas personas que quieran formarse y busquen oportunidades de laborales en el sector. Asimismo, las partes se comprometen a propender la capacitación continua de los trabajadores del sector.”<sup>18</sup>*

*“En este marco la CUTI se encuentra ejecutando un proyecto, denominado “Campaña para la Reducción de la Brecha de RRHH en TI”, que incluye una campaña de sensibilización a nivel nacional en liceos públicos y privados, para motivar a los jóvenes hacia el estudio de cursos y carreras en TI. Asimismo, se proyecta implementar una Plataforma de Educación a distancia la cual permitirá acercar opciones de formación a todo el país.”<sup>19</sup>*

Por otra parte, la CUTI declara que viene desarrollando programas tendientes al fomento de la formación en TI en los jóvenes de educación secundaria de todo el país, y en la elaboración de

---

<sup>18</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de Informática en el Año 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>19</sup> Ídem.

programas de formación a distancia, para facilitar el acceso a los mismos. Nuevamente, subyace aquí la necesidad de incorporar nuevos recursos humanos, con el objetivo de reducir la brecha entre la oferta y la demanda de empleo y la oferta y demanda de capacitación del sector. En resumen, se desprende como objetivo de la promoción de formación en TI, la incorporación de nuevos RRHH y la actualización permanente de los ya existentes.

Respecto a las brechas entre la oferta y la demanda de capacitación, el director del INEFOP afirmaba, en relación a posibles inversiones en la Construcción, que *“En este momento estas inversiones están siendo discutidas en un ámbito interministerial y la cantidad de trabajadores que se van a requerir para la construcción de la planta actualmente no existe en el mercado.”*<sup>20</sup> Pero también en otros sectores como *“(…) la industria farmacéutica, la industria del software, parte de la industria automotriz, o sea, todas las industrias que tuvieron un crecimiento importante, hoy presentan dificultades para obtener personal calificado.”*<sup>21</sup> Esto demuestra que el desfasaje entre oferta y demanda no es un problema exclusivo del sector informático, sino que atraviesa a varios sectores de actividad. *“(…) la opción del gobierno, (…) es la formación de trabajadores uruguayos. Probablemente algunos están en una situación de desempleo estructural, lo cual requiere políticas específicas como ha ocurrido en otras partes del mundo, pero lo que buscamos es dejar esa sabiduría en oficios, en saber hacer, para que quede en el país porque la construcción es un sector que está en vía de expansión no sólo por estas situaciones sino también por la propia construcción habitacional.”*<sup>22</sup> Una de las opciones es rescatar trabajadores en situación de desempleo estructural, cuyo nivel educativo, según explica el director del instituto, es bajo y quienes constituyen una opción para revertir esta situación de desfasaje entre oferta y demanda de mano de obra.

Además de estos dos sectores, que reconocen explícitamente cuáles son los objetivos de la promoción de capacitación en los mismos, no hay otros que lo hagan. En los restantes convenios analizados que poseen alguna cláusula de formación o capacitación profesional, si bien podemos suponer que la capacitación es relevante en sus respectivos sectores, no podemos establecer con claridad en qué medida o a dónde se pretende llegar. Es decir, implícitamente se reconoce cierta

<sup>20</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de mayo de 2010. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)

<sup>21</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, Director de INEFOP. 17 de agosto de 2010. Océano FM.

<sup>22</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de mayo de 2010. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)

importancia a la capacitación, aunque resulta difícil establecer qué se busca a través de la misma. En este sentido, es importante recordar que la mayoría de los convenios brinda únicamente una cantidad determinada de días por estudio, sin que se agregue nada más sobre el tema de formación. La mayor cantidad de las cláusulas que establecen beneficios de formación refieren a licencias y no establecen lineamientos o programas de capacitación en sus respectivos sectores, lo cual también nos lleva a reflexionar acerca de cuán importante resulta la misma, tanto para los trabajadores como para los empresarios, y cuál es el lugar que ocupa actualmente, al menos en comparación con otros temas (como el salario, o las condiciones de empleo, por ej.).

Sin embargo, en algunas entrevistas realizadas a los trabajadores, así como en publicaciones del PIT-CNT y en entrevistas realizadas al director del INEFOP, puede observarse con mayor claridad hacia a dónde se pretende llegar con el fomento de la capacitación y cuáles son los aspectos más débiles que la misma viene a fortalecer. Así, por ejemplo, en su discurso de asunción, el director del INEFOP decía que la falta de capacitación significaba *“(…) un problema muy grande para los trabajadores, que si pierden el empleo en una edad adulta, quizá volver al sistema laboral sea sumamente dificultoso. Pero además para las propias empresas, porque el cambio técnico requiere necesariamente personal mas calificado.”*<sup>23</sup> En esta frase subyacen dos de las tesis que se plantean en capítulos posteriores, respecto a la importancia de la formación profesional: en primer lugar, como herramienta para mejorar la calidad y la durabilidad del empleo y en segundo lugar como parte de los procesos de innovación que implementan las empresas. *“Por eso mismo la capacitación al trabajador es una necesidad para la competitividad pero también para la defensa de la vida laboral del propio trabajador.”*<sup>24</sup>

Por otra parte, el PIT-CNT, en su publicación “Trabajo & Utopía” del mes de setiembre del año 2005, decía respecto a la formación profesional, que son *“Cuestiones todas estas que le están planteando a los trabajadores un desafío muy arduo donde deberán desarrollar una negociación con un sentido muy integral en términos de construir o reconstruir escalas salariales en función de categorías bien definidas para lo cual se deberá accionar desde un conocimiento muy específico sobre las funciones, roles y calificaciones de los trabajadores en los esquemas*

---

<sup>23</sup> Juan Manuel Rodríguez. Discurso de asunción del directorio del INEFOP. 21 de Mayo de 2010. Fuente: [www.presidencia.gub.uy](http://www.presidencia.gub.uy)

<sup>24</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de mayo de 2010. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)

*organizacionales de las empresas y rama de actividad.”* <sup>25</sup> En este sentido, la formación profesional adquiere un valor central al momento de definir categorías y establecer escalas salariales, al tiempo que anticiparse a las funciones y roles que le son propios a cada categoría laboral. De esta forma, se busca incluir a la formación en la definición de funciones y roles dentro de cada categoría laboral, que involucra no solamente a las empresas sino, en una visión más compleja, a los diferentes sectores de actividad.

Conjuntamente con lo anterior los trabajadores sostienen que: *“(…) los aspectos de Formación Profesional (FP) son de sustancial importancia en el consejo de salarios en tanto no solo deberá tenerse en cuenta a los efectos de la clasificación de los puestos en profesiones y categorías, sino que la evaluación de la formación será un parámetro para la elevación de los salarios mínimos.”*<sup>26</sup> Aquí puede verse una nueva hipótesis respecto a la formación profesional: como elemento constitutivo del salario. En este sentido, Mario Garmendia afirma que:

*“La sociedad actual considera “justo” y por ello deseable, que los salarios de los trabajadores se determinen en función de sus habilidades y, contrariamente, considera un “disvalor” que este criterio no sea aplicado a estos efectos. Esta relación de proporcionalidad directa que existe entre la formación profesional y el salario, es claramente evidente para cualquier trabajador, que sabe con certeza que sus perspectivas salariales dependen, en gran medida de la cualificación que esté en condiciones de exhibir”* (Garmendia, 2003: 101).

La formación profesional adquiere un valor central en la sociedad, en tanto define roles (y por lo tanto influye en las relaciones sociales) y se vuelve un factor de legitimación de los mismos.

## **6.2 ¿Quién tiene la obligación de capacitar?**

En la mayor parte de los convenios analizados apenas se hace referencia respecto a las obligaciones de capacitar, las cláusulas que establecen acuerdos sobre capacitación son meramente enunciativas. Es decir, se asume un compromiso de tratar el tema o se reconoce la

---

<sup>25</sup> TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52.

Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

<sup>26</sup> *Ídem*

necesidad de incorporar el tema en próximas negociaciones, sin que los mismos generen derechos u obligaciones específicas para ninguna de las partes involucradas.

Sin embargo, puede realizarse una clasificación general, respecto a los compromisos asumidos en torno a la formación y la capacitación profesional. En términos generales, pueden reconocerse dos tipos de obligaciones asumidas. El primero de ellos, es la que asumen las empresas, y que representa sus propios intereses, es decir, cuando la empresa brinda un curso o define la necesidad de capacitar en algún área específica, es ella misma la que asume el costo de la capacitación. En todos los casos, la empresa paga las horas de capacitación como horas de trabajo, así como los demás costos, de transporte, alojamiento, alimentación, etc. Asimismo, es la empresa la que define los contenidos y los alcances de la capacitación.

En segundo lugar, se encuentran aquellas obligaciones de “trabajo conjunto”, es decir, los casos en que tanto las empresas como los trabajadores organizados asumen el compromiso del diseño de programas y planes de capacitación y la gestión de los mismos ante instituciones nacionales o internacionales, en beneficio de ambas partes. En la mayoría de los casos, este compromiso se refleja en la creación de órganos tripartitos o bipartitos específicos para el tratamiento del tema. No obstante, en ningún caso se logra un acuerdo específico respecto a un curso o programa.

En este sentido, desde el INEFOP se considera que la formación profesional debe ser parte del diálogo colectivo: *“(…) con todos los trabajadores del INEFOP pero también con todos los actores del sistema, las instituciones de capacitación, los distintos sectores sociales, el propio ministerio de trabajo. No nos imaginamos una institución, más que con múltiples vínculos entre nosotros.”*<sup>27</sup> Diálogo que involucra a los trabajadores y empleadores, aunque también a todos los actores del sistema educativo y al propio gobierno. En la misma línea, los trabajadores declaran que la negociación colectiva en Consejos de Salarios debe ser *“(…) sobre nuevas categorías o puestos de trabajo, sus nuevos requerimientos en necesidades de formación, los instrumentos para su determinación (análisis ocupacional o funcional), las competencias requeridas, la certificación de las calificaciones de los trabajadores; la identificación de las entidades (públicas y privadas, etc.) que pudieran cooperar con la formación; el papel que pudieran tener los sindicatos o las*

---

<sup>27</sup> Juan Manuel Rodríguez. Discurso de asunción del directorio del INEFOP. 21 de Mayo de 2010. Fuente: [www.presidencia.gub.uy](http://www.presidencia.gub.uy)

*empresas, la cooperación que pueda prestar la JUNTA NACIONAL DE EMPLEO, etc.”<sup>28</sup>*

Nuevamente se subraya el papel central de la negociación colectiva en temas de formación, así como la importancia de lograr instancias de cooperación que involucren no únicamente a trabajadores y empresarios, sino a diferentes instituciones, tanto gubernamentales como aquellas especializadas en brindar capacitación.

Asimismo, desde el movimiento sindical se plantea que *“La defensa del principio del tripartismo en las instancias de toma de decisiones sobre políticas y programas de formación ha de ser asumida de forma decidida por el movimiento sindical, tanto a nivel nacional, como regional, etc.”<sup>29</sup>*, así como también la convicción de que *“Los sindicatos han de luchar por consolidar y profundizar los espacios de participación existentes que les permiten incidir positivamente mediante la elaboración y formulación de propuestas para las políticas de empleo, educación y formación.”<sup>30</sup>* De esta forma, se asume como propia la tarea de participar en el diseño de planes, programas y políticas de formación y capacitación laboral.

### **6.3. Facilidades para capacitar**

Las facilidades para la capacitación suelen ser de diversa índole: cursos, períodos de inducción o aprendizaje, horas pagas de capacitación, fondos destinados a formación, tiempo libre, flexibilidad de horarios, préstamos, etc.

Sin embargo, las principales giran en torno a dos temas: por un lado, el financiamiento de la capacitación y por otro, el tiempo libre destinado a la misma.

#### **6.3.1 Financiamiento**

Las empresas son las que generalmente asumen el costo de la capacitación, máxime si son ellas las que brindan o desarrollan los cursos u seminarios y éstos están dirigidos al mejoramiento de

<sup>28</sup> TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52.

Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

<sup>29</sup> TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 53.

Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

<sup>30</sup> *Ídem*

los servicios brindados o al desarrollo de productos de mejor calidad. En los casos en que las empresas dictan cursos, lo hacen a través del personal más capacitado o a través de otras instituciones externas. Los costos son asumidos por las empresas, tanto de las horas destinadas por los trabajadores a la capacitación como los restantes costos del curso (docentes, contratación de instituciones, transporte, alimentación, alojamiento, etc.).

No obstante, esta no es la única forma de financiamiento. En el sector de la construcción los trabajadores y empresarios han creado una Fundación de Capacitación, a la cual vierten una proporción de sus ingresos para la realización de cursos y actividades de formación profesional. La Fundación de capacitación tiene como objetivo principal brindar capacitación técnica a los trabajadores y empresarios del sector y sus fondos son administrados conjuntamente.

*“La Fundación de Capacitación podrá continuar apoyando y financiando todas las actividades que tiendan a profesionalizar las relaciones laborales en el sector. Toda autorización para acceder a la financiación enunciada será tomada y documentada por consenso de los representantes de todas las gremiales que integran la Fundación de Capacitación.”<sup>31</sup>*

En este sentido desde el INEFOP se plantea que *“Tenemos en este sector la ventaja de tener un fondo, administrado por los trabajadores y los empresarios de la construcción, que tienen un curso tipo, o varios cursos tipo, que administran en forma conjunta. (...) Ahora, lo que está planteando el INEFOP es que en instituto refuerce el fondo, para formar más gente, que va a estar demanda esta gente, o sea que es una capacitación absolutamente necesaria”<sup>32</sup>* La fundación tiene a su cargo la realización de la gestión de la formación y calificación profesional, así como la certificación profesional de los trabajadores (a través de los denominados "certificados de aptitud" que acreditan la aprobación de los cursos de capacitación) y empresarios de la actividad. Por otra parte, está entre sus cometidos la realización de estudios que contribuyan a la mejora de la competitividad y la estabilidad del empleo.

Por otra parte, en la rama de servicios de salud y anexos también existe un fondo de formación para los trabajadores no médicos del sector. Dicho fondo se conforma del aporte de *“(...) \$5 por*

<sup>31</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de la Construcción en los Años 2005 y 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>32</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, Director de INEFOP. 17 de agosto de 2010. Océano FM.

trabajador a cargo de las empresas del sector.”<sup>33</sup>. Asimismo, los trabajadores del Grupo de Agencias de noticias periodísticas y fotográficas tienen su propio Fondo Social, al cual las empresas aportan el 1% de la masa salarial de los trabajadores que se encuentran desarrollando sus tareas en Uruguay. El aporte al Fondo Social se destina al Fondo de Formación y Capacitación Profesional de la Asociación de Prensa Uruguaya.

En algunos casos (Grupo 5.3, por ej.) se establece la posibilidad de gestionar conjuntamente con instituciones nacionales (como la JUNAE, el INEFOP, etc.) programas de formación para los trabajadores del sector. El INEFOP financia cursos y programas de capacitación en aquellos sectores en los que se detecta una dificultad específica en materia de recursos humanos y lo hace a través del Fondo de Reversión Laboral, al cual aportan todos los trabajadores y actualmente las empresas (algunos ejemplos son los acuerdos realizados con la CUTI, con ASSE y con la Cámara Metalúrgica). Por otra parte, también se financian cursos fuera del instituto, dictados por instituciones educativas del país: *“Se le financia una parte para que él ingrese a algún curso que da una institución en su vida normal y no contratada por INEFOP, sino en su trabajo normal (...)”*<sup>34</sup>

Por otra parte, en los grupos de Molinos de Arroz (1.5), Medicamentos y Farmacéutica de uso animal (7.7) y en el de Tabaco y Cigarrillos (1.13.1) se establece una canasta de útiles escolares para los hijos escolarizados menores de 18 años. En los primeros dos casos, el beneficio consiste en un set escolar, mientras que en el tercer caso se le otorga al trabajador un préstamo y una contribución especial por cada hijo menor de 21 años que esté realizando estudios primarios, secundarios, terciarios o universitarios. En estos casos, si bien la financiación no está dirigida al trabajador, sino a sus hijos, puede resultar un estímulo para la formación de las generaciones futuras de trabajadores. Por ejemplo, respecto a los jóvenes que abandonaron el sistema educativo, Juan Manuel Rodríguez afirma que es un grupo que es difícil ya que, además de no tener ni experiencia ni formación, no tiene hábitos de trabajo, *“(...) esos hábitos de trabajo se adquieren en la vida por una actividad permanente durante un tiempo, que la puede dar el sistema educativo, porque tiene que ir al liceo todos los días, y tiene que llegar en hora, y tiene*

---

<sup>33</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de Servicios de Salud General (Grupo 15.1) en los Años 2005 y 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>34</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de mayo de 2010. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)

*que hacer pruebas. Es decir, se adquiere la rutina de trabajo, que luego en la actividad laboral pasa lo mismo. Cuando no se adquiere eso, faltan habilidades básicas. Entonces esa gente a veces encuentra un trabajo, pero también es rápido que lo pierda, ¿por qué? Porque faltan estas habilidades básicas.*”<sup>35</sup> Desde este punto de vista, puede resultar significativo, promover la formación de los hijos de los trabajadores, contemplando así a los trabajadores de las futuras generaciones, y en este sentido, pueden constituir políticas a largo plazo.

En ningún caso se especifican facilidades de financiamiento para trabajadores que estén realizando cursos de formación terciaria o universitaria. No se establecen ni préstamos ni incentivos económicos de ningún tipo. Únicamente en el grupo de Despachantes de Aduanas (19.1), la representación empresarial se compromete al otorgamiento de becas de capacitación para los trabajadores egresados de bachillerato, en los cursos de Comercio Exterior que son brindados por la Asociación de Despachantes de Aduana del Uruguay, no obstante no se especifica el número de becas a otorgar.<sup>36</sup>

### **6.3.2. Tiempo libre para la capacitación**

El beneficio más común entre todos los convenios colectivos analizados consiste en el otorgamiento de licencias especiales por estudio (48% de los convenios con cláusulas de formación profesional). En la mayoría de los casos, las licencias son otorgadas el día de rendición de exámenes o pruebas parciales, aunque también se otorgan días previos para la preparación de los mismos. Todos los convenios que otorgan este beneficio especifican la cantidad de días y las instituciones y cursos reconocidos para obtener el beneficio (las instituciones reconocidas para el otorgamiento del beneficio son aquellas que tienen reconocimiento oficial del MEC), al igual que obligan a los trabajadores a justificar dicha licencia. En algunos casos se establece un mínimo de exámenes aprobados para poder gozar de este beneficio al año siguiente.

---

<sup>35</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, Director de INEFOP. 17 de agosto de 2010. Océano FM.

<sup>36</sup> Existen experiencias en este sentido en otros países. En la empresa Envases Industriales de Costa Rica S.A, de dicho país, se acuerda por convenio colectivo, el otorgamiento de ₡ 786.000.00 colones anuales para becas a los empleados y además se estipulan premios para los mejores estudiantes, como forma de incentivo. Véase: Godínez Vargas, A. “*Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Costa Rica*”. CINTERFOR, 2007.

Por otra parte, cuando los cursos son dictados o brindados por las empresas, el tiempo que se destina a los mismos se considera tiempo trabajado y no se ve afectado el salario del trabajador. Cuando los cursos son fuera del horario laboral, las empresas se comprometen a pagar las horas que el curso requiera, en todos los casos como horas simples.

Finalmente, algunos grupos establecen que para aquellos trabajadores que estén cursando estudios universitarios, las empresas les permitirán adaptar sus horarios de trabajo de acuerdo a las necesidades del trabajador.

*“Los trabajadores que cursen estudios universitarios, podrán adecuar sus horarios de trabajo, haciéndolo compatible con las necesidades impuestas por sus estudios, siempre que ello resulte posible de acuerdo a la organización de las tareas de la empresa con la que preste sus servicios.”<sup>37</sup>*

Asimismo, en los grupos de Entidades Gremiales y Entidades Sociales (20.2 y 20.3, respectivamente) las instituciones se comprometen a adecuar los horarios de los cursos brindados contemplando a aquellos trabajadores que tengan hijos menores a su cargo o algún tipo de carga familiar (minusválidos entre otras circunstancias).

#### **6.4. Creación de Órganos Especiales**

Como se observó en el capítulo anterior, el 22% de los convenios colectivos que poseen alguna cláusula de formación profesional establece la creación de una Comisión Tripartita o Bipartita para el tratamiento especial del tema entre las partes. La mayor parte de estos convenios establece la creación de una comisión para estudiar las posibles carencias en materia de formación, así como establecer o diseñar programas de formación adecuados a los diversos sectores de la actividad económica. En términos generales, los objetivos de dichas comisiones son principalmente los de elaboración, análisis y organización de programas de formación profesional. En algunos casos las comisiones son creadas para el estudio de este tema, mientras

---

<sup>37</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de Curtiembres y sus productos (Grupo 5.1) en los Años 2006 y 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

que en otros casos, también tienen otros cometidos (Salud e Higiene Laboral, cumplimiento de los convenios, descripción de categorías, evaluación de tareas, entre otros).

*“Se crea una Comisión tripartita que comenzara a funcionar a partir del mes de marzo de 2009 y tendrá como cometido principal los siguientes temas: a) categorías laborales, b) formación profesional, c) políticas activas de trabajo.”<sup>38</sup>*

*“Comisión Tripartita: (...) d) Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales.”<sup>39</sup>*

*“Análisis y consideración de los siguientes temas: (...) Desarrollo de programas de formación profesional y re-inserción laboral.”<sup>40</sup>*

Asimismo, en algunos casos las Comisiones trabajarán en conjunto con otras instituciones del país, principalmente con la Junta Nacional de Empleo (actual INEFOP). En estos casos, se utiliza a las mismas como apoyo para la elaboración de planes y programas de capacitación, así como también para una eventual asistencia financiera.

*“Comisión bipartita para: iv) establecer medidas concretas para mejorar la calidad del trabajo incluyendo entre otras, la capacitación laboral con la participación de la Junta Nacional de Empleo.”<sup>41</sup>*

*“Las partes acuerdan conformar una Comisión Tripartita a los efectos de tratar temas de interés común. Sin perjuicio de los temas que de común acuerdo puedan incorporar con posterioridad, la comisión abordara prioritariamente los siguientes: (...) c) Capacitación de trabajadores. En este*

---

<sup>38</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de Catering Industrial (Grupo 1.12.3) en el Año 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>39</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de Casas de Salud y residenciales de Ancianos con finas de lucro (Grupo 15.4) en el Año 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>40</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamiento (Grupo 19.10) en el Año 2005. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>41</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de Prensa escrita del Interior (Grupo 18.2.2) en el Año 2005. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

*punto la ACA se compromete a colaborar con la UNATRA a todas las gestiones que se puedan realizar ante instituciones de capacitación a estos efectos.”<sup>42</sup>*

La creación de órganos especiales favorece y fortalece la negociación colectiva. La principal razón, radica en el hecho de que hace más frecuente el diálogo y amplía los ámbitos de participación, para la discusión de diversos temas de interés compartido. Asimismo, la generalidad de los temas tratados en comisiones no se refiere a salarios, lo que nuevamente nos da un indicio de que se amplían las temáticas y los ámbitos de participación, al tiempo que indica un avance en materia de relacionamiento laboral. Por otra parte, estos órganos sirven de contralor de las relaciones laborales y de los acuerdos fijados por convenios colectivos anteriores. Finalmente, impulsan acciones de cooperación entre las partes, y sirven de incentivo para la elaboración de planes y políticas conjuntas en materia de relaciones laborales.

El director de INEFOP, en una entrevista realizada por radio El Espectador en el año 2004, hablaba de la importancia de los espacios de negociación colectiva de la siguiente manera: *“¿Cuál es la importancia que puede tener la negociación colectiva? La negociación colectiva no tiene por qué ser una herramienta solamente para discutir la distribución del producto, sino que en los consejos de salarios se pueden acordar muchas cosas que favorezcan tanto a las empresas como a los trabajadores, por ejemplo sistemas de trabajo diferentes, sistemas de gestión diferentes.(...) Es un problema de concepción, creo que la negociación colectiva y en definitiva el acuerdo entre las partes permiten tratar no solamente el tema salarial sino muchos otros temas que son beneficiosos para las empresas.”<sup>43</sup>*

En este sentido Oscar Ermida Uriarte, en una entrevista realizada por Gonzalo Graña<sup>44</sup>, explicaba que *“(...) la práctica del diálogo social en un determinado sector o sobre una determinada materia genera, en los actores, unas determinadas experiencias que de alguna manera van generando unas determinadas conductas. En esas experiencias de diálogo no solo se producen los efectos buscados sobre la materia específica tratada, sino que se generan otras cosas: se generan*

<sup>42</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector Plantaciones de Arroz (Grupo 22.2) en el Año 2005. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>43</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de diciembre de 2004. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)

<sup>44</sup> Graña, Gonzalo. 2002, “*Políticas de empleo, formación y diálogo social*”. En: Aportes para el Diálogo Social y la Formación, CINTERFOR/OIT, N° 8, 2002.

*lealtades recíprocas, se genera la conciencia de que es posible dialogar con el antagonista sobre un determinado tema (...) Y esos mismos actores por consiguiente, van desarrollando una gimnasia dialoguística que luego les sirve para otros escenarios o para otros temas.”* (Graña, 2002: 31). En ello radica la importancia del diálogo colectivo: en generar espacios de intercambio, donde se pueden discutir todos los aspectos relativos a las relaciones laborales, con intereses que muchas veces pueden ser antagónicos, sin que ello imposibilite el consenso y la búsqueda de objetivos comunes. Recuérdese que el nivel de consensos en Consejos de Salarios, superó el 80% en las tres rondas de negociación (Notaro *et ál.*, 2010).

Por parte del PIT-CNT, se establece la importancia del diálogo sobre formación profesional y se expresa a través de la convicción de que *“Hay que fortalecer el proceso de incorporación del tema de la formación a las instancias de negociación colectiva. (...) Es necesario promover la discusión en torno a los contenidos y conceptos de la formación profesional, tales como educación integral, certificación, competencia, enfoque de género. Ello permite desarrollar enfoques conceptuales sobre Formación Profesional más cercanos a las ópticas del movimiento obrero.”*<sup>45</sup>

### **6.5. Programas de capacitación**

En la mayoría de los acuerdos colectivos, no se desarrollan programas o planes de formación profesional, las cláusulas son de carácter general y apenas establecen un compromiso para el tratamiento del tema o para el desarrollo de los mismos. La cantidad de convenios en los que se pueden encontrar cláusulas con algún contenido programático es marginal y se refieren a obligaciones que establece alguna institución estatal.<sup>46</sup>

En efecto, la estipulación más común que se puede encontrar en los convenios colectivos analizados refiere a un compromiso de las partes para el desarrollo, diseño o instrumentación de planes o programas de formación.

---

<sup>45</sup> TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Octubre de 2005 - Año VI - N° 53. Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

<sup>46</sup> Es el caso de las empresas de Seguridad, las cuales se comprometen a brindar los cursos de capacitación o actualización que exige el Registro Nacional de Empresas de Seguridad, a cargo del Ministerio del Interior.

*“Ambas partes reconocen la importancia de la capacitación, por lo cual cada Empresa elaborara e instrumentara los planes y programas que entienda apropiados.”<sup>47</sup>*

*“Las partes acuerdan gestionar conjuntamente ante el Instituto Nacional de Empleo programas de capacitación para los trabajadores del sector, así como la obtención de la certificación de la capacitación adquirida”.<sup>48</sup>*

*“Las partes acuerdan trabajar en conjunto para concretar la Formación Profesional Continua en el sector. Como primera medida en este sentido se realizará un seminario con participación de todas las instituciones involucradas a los efectos de definir un programa de acción inmediato para su implementación progresiva.”<sup>49</sup>*

En algunos casos, se prevé el desarrollo de programas y cursos de capacitación con el objetivo de lograr el crecimiento personal de los trabajadores. En este sentido, se establecen los cursos como posibilidades de acceso a categorías superiores o para la certificación de las tareas desarrolladas. Tal es el caso del grupo de Medicamentos de uso Humano (7.1) y Bebidas sin alcohol y cervezas (1.9.1).

*“Se acuerda establecer un sistema para de capacitación para evaluar y otorgar una categoría superior a efectos de brindar posibilidades de crecimiento personal y profesional a los trabajadores del sector. La presente disposición se refiere a la posibilidad de realizar prácticas laborales en cargos de jerarquía superior al que desempeñen al momento de iniciar la misma.”<sup>50</sup>*

Como reflexión final, resulta importante considerar que los acuerdos en materia de programas de formación en la negociación a nivel de rama de actividad, pueden resultar complejos debido a la dificultad de considerar las diferentes realidades empresariales. Sin embargo, en la muestra

---

<sup>47</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector de Bebidas sin alcohol y cervezas (Grupo 1.9.1) en el Año2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>48</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector Prendas de Vestir (Grupo 5.3) en el Año2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>49</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector Industria de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos (Grupo 8) en el Año2005. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>50</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector Medicamentos de uso Humano (Grupo 7.1) en el Año2006. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

realizada a los convenios colectivos que fueron celebrados a nivel de empresas en los años 2006 y 2009, no se encontraron diferencias sustanciales respecto al tipo de acuerdos logrados en Consejos de Salarios. Los mismos giran en torno a compromisos por parte de las empresas para el estudio del tema, de diseño de programas y del otorgamiento de cursos a los trabajadores, así como también en considerar la formación al momento de brindar ascensos o definir categorías laborales.

Tal como lo afirman Ermida y Rosenbaum (1998), la negociación colectiva por rama de actividad debiera servir para definir las necesidades de formación y capacitación para la industria. En este sentido, debieran preguntarse qué tipo de trabajador es necesario en tal o cual industria, sector o rama; y al mismo tiempo orientar actividades que incentiven la formación para determinado sector, como por ejemplo la certificación por competencias.

## **6.6. Otras cláusulas**

Entre los convenios analizados se pueden encontrar cláusulas referentes a períodos de inducción, aprendizaje o entrenamiento, así como algunas que establecen la formación profesional como categoría de evaluación de tareas y categorías laborales.

En el primer grupo encontramos a los grupos de Extracción e industrialización de minerales metálicos (8.6.1), Extracción de piedras preciosas y semi-preciosas (8.6.2) y Agencias Marítimas (13.10.1). En estos casos, se reconoce el derecho del trabajador, al momento de su ingreso, a ser inducido en la tarea que desarrollará en su trabajo.

*“Las partes establecen con carácter general, para aquellas tareas que por sus complejidades no requieran un plazo de aprendizaje superior, un período de 4 meses para el aprendizaje y de dos meses para prueba de adiestramiento, cumpliendo las tareas efectivas de la categoría superior.”<sup>51</sup>*

---

<sup>51</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios de los Grupos 8.6.1 y 8.6.2 en el Año 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

*“Toda persona que se incorpora a una empresa, luego de haber pasado por la selección del personal que la empresa disponga, tendrá derecho y la necesidad de recibir un entrenamiento básico acorde a las particularidades y según criterio y posibilidades de cada uno de las empresas más allá que de lo que el funcionario conozca o esté capacitado y tenga las habilidades suficientes y necesarias para realizar la tarea.”<sup>52</sup>*

Por otra parte, en algunos acuerdos establecidos entre los trabajadores y empresarios se establece la formación profesional como aspecto a considerar al momento de definir categorías y tareas laborales. Este tipo de acuerdo se puede encontrar en los convenios de los grupos de Bebidas sin alcohol y cervezas (1.9.1), Tabaco y Cigarrillos (1.13.1), Medicamentos de uso humano (7.1), Fruticultura, horticultura, floricultura y cítricos (23.1) y Viñedos (23.3).

*“Para determinar a qué categoría corresponde cada una de las distintas tareas, éstas se evaluarán tomando como base los siguientes factores, que las analizan exclusivamente con presencia de quienes las ocupan: 1) Experiencia (...) 11) Instrucción y conocimiento del oficio.”<sup>53</sup>*

*“En la definición de categorías: El nivel de conocimiento o idoneidad del trabajador se evaluará sobre la base de certificados de cursos realizados y aprobados, o recurriendo a la historia laboral, opinión de otros empleadores o una evaluación que realice el empleador.”<sup>54</sup>*

*“Las categorías laborales se definen de acuerdo a los siguientes criterios. A) Los trabajadores deberán ser ubicados en categorías que respondan a la tarea efectivamente realizada, tomando en cuenta su conocimiento o idoneidad, el grado de responsabilidad requerido para la función, el grado de supervisión necesario así como la educación mínima exigible para poder desempeñar la misma. B) La educación formal no será un aspecto excluyente para determinadas categorías, en la medida que, aún sin haber recibido la misma, el trabajador cuente a juicio de la empresa con la suficiente experiencia para realizarlas. C) El nivel de conocimiento o idoneidad del trabajador se*

---

<sup>52</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector Agencias Marítimas (Grupo 13.10.1) en el Año 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>53</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector Tabaco y Cigarrillos (Grupo 1.13.1) en el Año 2005. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

<sup>54</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector Fruticultura, horticultura, floricultura y cítricos (Grupo 23.1) en el Año 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

*evaluará sobre la base de certificados de cursos realizados, su historia laboral, su desempeño y su antigüedad. (...) E) Las empresas fomentarán la capacitación al personal mediante cursos relacionados con la actividad.”<sup>55</sup>*

Como se vio anteriormente, el pasaje desde el concepto de calificación al de competencias introduce una dificultad adicional en la definición de categorías. En este sentido, Supervielle afirma que en nuestro país la definición de categorías laborales ha estado fuertemente asociada al tiempo que un trabajador se desempeña en determinado puesto de trabajo, y consecuentemente a la experiencia. *“Esta calificación o competencias, estuvo muy fuertemente basada en la experiencia. Esta no será más considerada ya como una extensión natural de la antigüedad en el puesto de trabajo, que presupone estabilidad en el empleo y estabilidad en la tecnología, sino que se liga más a la idea de “ampliación de puntos de vista” que presupone la participación en múltiples actividades, puestos de trabajo y aún en lo posible de categorías de la ocupación esta es una nueva lógica de construcción de identidades profesionales.”* (Supervielle, 2006: 188). Sin embargo, también se plantea una nueva lógica de construcción de las actividades laborales, que debe incorporar otros aspectos. Sin dudas la formación resulta central, así como también otro tipo de competencias. En este sentido se debe tener en cuenta el Criterio de la Competencia, *“(…) que se define como la suma de todos los conocimientos necesarios para ocupar un puesto de trabajo de forma satisfactoria, se identifican tres aspectos o criterios: Los conocimientos necesarios, la capacidad de management y la capacidad de relaciones.”* (Supervielle, 2006: 193).

Respecto a este punto, Supervielle propone una nueva clasificación que sirva de base para la definición de las nuevas categorías laborales en Consejos de Salarios: *“Se abre pues un espacio de regulación por ramas que los gobiernos anteriores habían abandonado. Y es en esta coyuntura en donde nuevamente se plantea la necesidad de tener referentes generales, es decir un sistema de clasificaciones sociolaborales y por lo tanto se vuelve a problematizar la equidad como habíamos visto anteriormente. Sin embargo, el sistema de clasificaciones no puede volver a fundarse en una regulación taylorfordista. Ello tanto por problemas propios de este modelo de regulación pero también por el tipo de inserción de la economía uruguaya en la división internacional del trabajo*

---

<sup>55</sup> Convenio Colectivo firmado entre los trabajadores y los empresarios del sector Viñedos (Grupo 23.3) en el Año 2008. Disponible en: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

*y más en general por los procesos crecientes de globalización cultural y de apertura obligada de los mercados". (Supervielle, 2006: 186).*

En este sentido, deben tenerse en consideración *"Por un lado estableciendo un sistema de categorías que den posibilidad de estructurar la vida de los trabajadores de tal forma que tengan un horizonte medianamente previsible bajo ciertas reglas de equidad y por otro que esta estructuración de cuenta de una estructura altamente adaptativa del Uruguay a las cambiantes condiciones de una demanda internacional lo que supone admitir altos niveles de flexibilidad ajustada por un constante diálogo social."* (Supervielle, 2006: 197).

Finalmente, para los trabajadores este punto resulta también fundamental, al considerar la formación como parte constitutiva del salario. En este sentido, los trabajadores expresan a través del PIT-CNT que se *"(...) deberá desarrollar una negociación con un sentido muy integral en términos de construir o reconstruir escalas salariales en función de categorías bien definidas para lo cual se deberá accionar desde un conocimiento muy específico sobre las funciones, roles y calificaciones de los trabajadores en los esquemas organizacionales de las empresas y rama de actividad."*<sup>56</sup>

### **6.7. Respecto a la Certificación por Competencias**

La certificación por competencias supone el reconocimiento de las habilidades, destrezas y conocimientos de un individuo respecto a su actividad laboral. Es un proceso a través del cual los trabajadores reciben un reconocimiento de su experiencia, conocimientos y habilidades, independientemente de cómo las adquirió. Para que la certificación sea posible es necesario que exista consenso de las partes involucradas, respecto al valor que los mismos tengan para ellos. Las partes (trabajadores, empresarios, gobierno, sistema educativo, etc.) han de llegar a un acuerdo respecto a qué aspectos del conocimiento son valorados, así como respecto a las experiencias y competencias de los trabajadores. Según las palabras del director del INEFOP en entrevista con Océano FM<sup>57</sup>: *"Las partes involucradas tienen que asumir que ese papel vale algo. Esta es la dificultad. La dificultad de lograr el consenso de todas las partes de cuáles son los pasos*

<sup>56</sup> TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52.  
Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

<sup>57</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, Director de INEFOP. 17 de agosto de 2010. Océano FM.

*necesarios para acreditar esas competencias y quienes tienen que intervenir. Normalmente en todos los países estos son ámbitos tripartitos, donde los empresarios, los trabajadores y las instituciones vinculadas a la capacitación, coinciden en un método donde entregar ese certificado.”*

En nuestro país no existe aún un sistema de certificación por competencias, aunque sí existe la intención de realizarlo. Este sería un paso fundamental, ya que se lograría un sistema homogéneo dentro de cada sector de actividad, que le permitiría al trabajador poseer una herramienta que certifique sus competencias. En este sentido, el director del INEFOP decía “(...) en Uruguay es un deber que tenemos, que probablemente el INEFOP contribuya, pero también tienen que participar en esto la UTU, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, varias instituciones, para expedir lo que se llama un certificado en donde se establece que un trabajador tiene tal conocimiento. Que ese conocimiento lo adquirió por diversos factores.”<sup>58</sup>

Un paso previo para la certificación por competencias podría ser la descripción de categorías, que en algunos sectores ya se ha realizado y que en otros se manifiesta la intención de hacerlas. Definir qué puestos de trabajo son necesarios en cada actividad, cuáles son las tareas asignadas a cada puesto, los conocimientos necesarios, la formación requerida, la experiencia, las responsabilidades, etc. Asimismo, es necesario que esta definición se realice en forma conjunta entre trabajadores y empleadores y se logre un consenso respecto a las mismas. En ello radica la importancia de la negociación colectiva en este aspecto. Por otra parte, no debemos dejar de lado que la definición de categorías se hace fundamental al momento de definir las escalas salariales, y como vimos anteriormente, la formación es considerada un elemento constitutivo del salario.

Por otra parte, los sistemas de certificación por competencias suponen un cambio en la concepción de la formación, se pasa de una visión centrada en la oferta a una centrada en la demanda. Es decir, que si se establecen los elementos claves en relación al trabajador que se necesita en tal o cual actividad, es posible diseñar planes de capacitación que estén mejor ajustados a las demandas de las empresas. En otras palabras, que sean las empresas y los trabajadores los que, de acuerdo a las necesidades de cada sector, definan las pautas para que

---

<sup>58</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, Director de INEFOP. 17 de agosto de 2010. Océano FM.

las instituciones de capacitación puedan diseñar cursos o programas a la medida de estas necesidades.

Si bien este es un aspecto que se desarrolla de manera incipiente en los Consejos de Salarios, existen sectores donde se está avanzando en el tema, como por ejemplo el grupo de Medicamentos de uso Humano (7.1), Bebidas sin alcohol y cervezas (1.9.1), Prendas de vestir (5.3), entre otros. Asimismo, este es uno de los cometidos que se plantea el INEFOP: *“Ser la institución referente para trabajadores, empresarios y Poder Ejecutivo en la ejecución de políticas públicas de Empleo y Formación Profesional del sector privado, propiciando activamente el Sistema Nacional de Cualificaciones y actuando a través de una amplia red de articulaciones institucionales”*.<sup>59</sup>

Finalmente, los trabajadores también destacan la importancia de este tema: *“Es necesario promover la discusión en torno a los contenidos y conceptos de la formación profesional, tales como educación integral, certificación, competencia (...)”*<sup>60</sup>, afirmando que *“En concreto se deberá negociar sobre (...) la certificación de las calificaciones de los trabajadores (...)”*<sup>61</sup>

El abordaje que en la presente investigación puede dársele a este tema es meramente enunciativo y tiene la intención de ser un punta-pié para posibles futuras investigaciones.

---

<sup>59</sup>Misión-Visión del INEFOP. Extraído de: <http://www.inefop.org.uy/mision.html>

<sup>60</sup> TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52.

Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

<sup>61</sup> *Ídem*

## 7. MARCO INSTITUCIONAL: EL INEFOP COMO EJEMPLO DE FOMENTO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En nuestro país, el organismo por excelencia encargado de promover programas y políticas de formación profesional es el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). El mismo fue creado el 24 de octubre del año 2008, por la Ley 18.406, y sustituye a la antigua JUNAE. Su Consejo Directivo tiene integración tripartita, con dos representantes de los trabajadores, dos representantes de los empresarios, dos miembros designados por el Poder Ejecutivo (uno de ellos nombrado por el Ministerio de Educación y Cultura y el otro por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto) y un Director General (quien preside el Consejo Directivo y es designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). La creación de este instituto se enmarca dentro del desarrollo de una serie de políticas de empleo, propuestas por el gobierno asumido en el año 2005, y *“(…) es considerado por el gobierno como un factor clave para enfrentar las consecuencias de la crisis económica mundial.”* (Notaro, et ál, 2010).

Entre los cometidos principales del INEFOP se encuentran: la administración del Fondo de Reversión Laboral (FRL), asesorar al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo y formación profesional, diseñar y ejecutar programas en el mismo sentido, realizar investigaciones, promover la capacitación continua y la certificación de las competencias, al tiempo que promover y, eventualmente, financiar programas de formación que sean fruto de la negociación colectiva, a través de convenios colectivos.

Al mismo tiempo, se crean los Comités Departamentales de empleo y Formación Profesional, también con integración tripartita, cuyos cometidos principales son asesorar al INEFOP en materia de Empleo y Formación Profesional a nivel departamental, proponer investigaciones, al tiempo que realizar la coordinación con actores locales en temas que conciernen al instituto y realizar tareas de apoyo a las actividades formativas que el INEFOP realice a nivel departamental. Por otra parte, se promueve la creación de Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional, para realizar un seguimiento y asesoramiento específico para cada sector de la actividad económica del país. En este sentido, por ejemplo, el instituto realizó un estudio de 13 cadenas de valor, con el objetivo de conocer el estado de la oferta y demanda de trabajadores y



de sus calificaciones en diversos sectores (entre ellos, Carnes, Lácteos, Granos, Madera, Automotriz, Farmacéutico, Energía renovable, TIC's).

La creación del INEFOP significa un cambio sustancial en la concepción del papel de la formación profesional en el país. Si bien la JUNAE ya tenía entre sus cometidos promover la formación, la misma se centraba especialmente en aquellos trabajadores que se encontraban en seguro de desempleo. Con la creación del nuevo instituto, se intenta ampliar los programas y al mismo tiempo, promover la participación de los distintos actores, tanto a nivel departamental, así como por ramas de actividad. En este sentido, las políticas instrumentadas por el gobierno frenteamplista parecerían tener un carácter más de *políticas societales*<sup>62</sup> que de *políticas sociales*, aunque las primeras contemplen a las segundas. Es decir que, si bien se han atendido los problemas de mayor emergencia (por. Ej. Trabajadores desempleados, mujeres, jóvenes) con programas específicos, la orientación del nuevo instituto parece ser la de atender a los aspectos estructurales y dar un soporte en materia de formación y capacitación laboral a todos los sectores de la sociedad. Explica Juan Manuel Rodríguez, en relación a los cambios que significa el nuevo instituto con respecto a la JUNAE que *“Va a haber un conjunto de cambios. En primer lugar, tenemos que saber que el INEFOP hereda a la JUNAE con lo cual los programas que estaban en la JUNAE se mantienen actualmente. Lo que estamos haciendo es una evaluación de impacto y una discusión con los técnicos de los programas para definir las nuevas metas y para implementar un sistema de mejora continua que nos permita con el tiempo mejorar el desempeño y la eficacia de los programas. Pero además estamos implementando programas nuevos porque en la medida que la realidad económica cambia las políticas de empleo también deben cambiar porque las necesidades son distintas. Por ejemplo hoy está teniendo creciente desarrollo lo que llamamos “programa de trabajadores en actividad” que es para mejorar la capacitación de los trabajadores que ya están trabajando. Porque estamos constatando por ejemplo que los cursos para trabajadores desempleados una parte importante no se concluyen porque como es tan baja la tasa de desempleo mucho de los trabajadores encuentran empleo y abandonan los estudios.”*<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Notaro, J; Quiñones, M; Senatore, L. y Supervielle, M. 2010. “Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo Uruguay 2005 – 2009”. Libro inédito.

<sup>63</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, director del INEFOP por Radio El Espectador, el 21 de mayo de 2010. Disponible en: [www.espectador.com](http://www.espectador.com)

Se incluye la necesidad de implementar un Sistema Nacional de Cualificaciones y al mismo tiempo convertirse en la institución referente en materia de empleo y formación: *“Ser la institución referente para trabajadores, empresarios y Poder Ejecutivo en la ejecución de políticas públicas de Empleo y Formación Profesional del sector privado, propiciando activamente el Sistema Nacional de Cualificaciones y actuando a través de una amplia red de articulaciones institucionales”*.<sup>64</sup> Como se vio anteriormente, la implementación de este sistema es un desafío importante ya que requiere de la conjunción de diversos factores, tales como la cooperación y el acuerdo de los trabajadores y empresarios, así como del gobierno y el sistema educativo. Esta necesidad surge de que se deben generar consensos respecto a las competencias, conocimientos y experiencias que se pretenden certificar, y además dicha certificación debe tener legitimidad para los diferentes actores, *“Las partes involucradas tienen que asumir que ese papel vale algo. Esta es la dificultad. La dificultad de lograr el consenso de todas las partes de cuáles son los pasos necesarios para acreditar esas competencias y quienes tienen que intervenir. Normalmente en todos los países estos son ámbitos tripartitos, donde los empresarios, los trabajadores y las instituciones vinculadas a la capacitación, coinciden en un método donde entregar ese certificado.”*<sup>65</sup>

Otra novedad en términos de políticas de formación, es que se articulan distintos organismos y los esfuerzos se potencian: *“En primer lugar nos imaginamos al INEFOP como un sistema participativo. Estamos convencidos de que las organizaciones y relaciones entre personas, aunque las personas tienen distintos roles, tienen que relacionarse y de las relaciones mejora la organización. Por eso vamos a estar abiertos siempre al diálogo. Obviamente con todos los trabajadores del INEFOP pero también con todos los actores del sistema, las instituciones de capacitación, los distintos sectores sociales, el propio ministerio de trabajo. No nos imaginamos una institución, más que con múltiples vínculos entre nosotros.”*<sup>66</sup>

Por otra parte, el instituto ha detectado problemas específicos respecto al desencuentro entre oferta y demanda de calificaciones (como se vio en el capítulo 5). Respecto a este punto, decía su director que *“(…) la constatación es genérica, como lo dice la noticia, cuando en el gabinete*

<sup>64</sup> Misión-Visión del INEFOP. Extraído de: <http://www.inefop.org.uy/mision.html>

<sup>65</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, Director de INEFOP. 17 de agosto de 2010. Océano FM.

<sup>66</sup> Juan Manuel Rodríguez. Discurso de asunción del directorio del INEFOP. 21 de Mayo de 2010. Fuente: [www.presidencia.gub.uy](http://www.presidencia.gub.uy)

*productivo que empezó en el 2008 y concluyó la primera etapa en los primeros meses de este año vimos cuáles eran los cuellos de botella que habían en las cadenas encontramos que probablemente la más relevante sea esa: la ausencia de personal calificado para asumir nuevas inversiones. Esto no es una casuística específica de tal sector sino que parece ser una cosa generalizada en la economía uruguaya.*<sup>67</sup> Es decir que se constata la existencia de una brecha entre oferta y demanda de calificaciones, donde el nuevo instituto juega un papel central, primero en términos de identificar tanto los requerimientos específicos de cada sector, y en segundo lugar, el desafío de proveer mano de obra calificada para el desarrollo de estas nuevas inversiones, pero en general para la economía toda, incluyendo todos los sectores de actividad.

---

<sup>67</sup> Entrevista realizada a Juan Manuel Rodríguez, Director de INEFOP. 17 de agosto de 2010. Océano FM.

## 8. LINEAS DE REFLEXION: ¿DÓNDE RADICA LA IMPORTANCIA DE LA FORMACION PROFESIONAL PARA EL SISTEMA PRODUCTIVO URUGUAYO?

De acuerdo a lo que se ha desarrollado en capítulos anteriores, la formación profesional se inserta en el debate colectivo, debido a la importancia que adquiere desde diversos puntos de vista, así como desde la óptica de los diferentes actores involucrados en este debate. A primera vista, parecerían estar dadas las condiciones para discutir sobre este tema a nivel colectivo, en el entendido de que existen voluntades, ámbitos y consensos respecto a la importancia del tema tanto para trabajadores, empresarios y para el gobierno. En este capítulo, y a modo de reflexiones, se presentan seis de las principales hipótesis respecto a la importancia que la formación profesional tiene en la actualidad.

La pregunta que sirve de punta pie para estas reflexiones es la siguiente: *¿Dónde radica la importancia de la formación profesional?*

### a. Como herramienta para mejorar la calidad y durabilidad del empleo

Si bien la formación profesional por sí sola no es generadora de empleo, sí permite al trabajador conservar su empleo al tiempo que mejorar la calidad del mismo. En este sentido, cuantos mayores sean las capacidades y aptitudes de los trabajadores, mejores serán sus perspectivas en el mercado de trabajo. *“Las posibilidades de encontrar trabajo dependen del nivel de capacitación que se tenga”*<sup>68</sup>, decía el director del INEFOP. Esta hipótesis se ve sustentada por autores como Jorge Rosenbaum, quien afirma que *“(…) en las sociedades de nuestro tiempo se pone el acento en la importancia de la educación, la capacitación y la formación profesional como mecanismos imprescindibles para la incorporación de las personas a puestos de trabajo sustentables y a una distribución más justa de oportunidades de acceso al mercado de trabajo”* (Rosenbaum, 2001: 12). Por ello se hacen necesarias políticas activas de empleo que contemplen la formación profesional como un eje central a la hora de generar puestos de trabajo estables, de calidad y que sean sustentables a lo largo del tiempo. Por otra parte, que también impliquen posibilidades más equitativas respecto al acceso a los mismos.

<sup>68</sup> <http://www.inefop.org.uy/notician1.html>, acceso el 25 de setiembre de 2010.

Se vio que el encargado de promover este tipo de políticas es el INEFOP, pero también los trabajadores a través del PIT-CNT han destacado la importancia en este sentido. Tanto el INEFOP como el nuevo Sistema de Relaciones Laborales que se viene implementando desde el 2005, son ejemplos de políticas activas. Pero también es necesario que estas políticas tengan un proceso de maduración, de crecimiento, por ejemplo para poder llegar a discutir el tema de la Certificación por Competencias.

*b. Como derecho de los trabajadores*

En segundo lugar, debemos tener presente que la formación profesional es considerada un derecho adquirido de los trabajadores y como tal es consagrada por los países en sus normas jurídicas, y a través de tratados internacionales, especialmente a través de la OIT.

*“Como ya fuera señalado en por Cinterfor/OIT en anteriores documentos, el derecho a la formación profesional está reconocido no solamente en la legislación comparada, en las constituciones y en las normas internacionales, sino que además forma parte del elenco de derechos humanos o derechos fundamentales.”* (Casanova, 2002: 39). A modo de ejemplo, la Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR, de diciembre de 1998, declara en su artículo N°16 que:

*“1. Todo trabajador tiene derecho a la orientación, a la formación y a la capacitación profesional.*

*2. Los Estados Parte se comprometen a instituir, con las entidades involucradas que voluntariamente así lo deseen, servicios y programas de formación y orientación profesional continua y permanente, de manera de permitir a los trabajadores obtener las calificaciones exigidas para el desempeño de una actividad productiva, perfeccionar y reciclar los conocimientos y habilidades, considerando fundamentalmente las modificaciones resultantes del progreso técnico.”<sup>69</sup>*

Pero en este sentido, puede introducirse la pregunta de si la misma es un derecho formal o un derecho real de los trabajadores. Para que la FP sea un derecho real tiene ciertos requerimientos, como actores fuertes, con capacidad de deliberación, de construir propuestas, llevarlos a la arena pública, de lograr consensos, así como de diseñar programas y políticas que

<sup>69</sup> Declaración Socio laboral de MERCOSUR, Art. 16. 10 de diciembre de 1998.

garanticen este derecho. Si bien son aspectos que se vienen desarrollando, aún no se han logrado los estándares óptimos para la negociación en este sentido. El proceso puede valorarse positivamente, aunque se distinguen algunas inmadureces.

c. Revalorización de los Recursos

Por otra parte, los cambios en la organización del trabajo han devenido en modelos de producción donde la formación profesional de los trabajadores constituye un eje central. En decir, la creencia en los Recursos Humanos como factor productivo, que a diferencia del capital físico, resulta inagotable e incrementado a través del tiempo y con ello, la revalorización de los conocimientos y las competencias de los trabajadores. Se produce un cambio cultural (de la mano del desarrollo de la Sociedad de la Información y el Conocimiento) donde la organización comienza a valorar los conocimientos y a utilizarlos para la adaptabilidad a las nuevas circunstancias y los nuevos retos que tienen lugar en el mundo del trabajo. *“En este marco, el modelo de producción capitalista viró hacia una forma de organización del trabajo y la producción en la que los conocimientos que portan los miembros de las empresas son más determinantes que sus posibilidades de inversión en capital físico.”* (Bianchi, 2006: 4)

Sin embargo, Bianchi también destaca que este proceso ha adoptado diferentes formas según las regiones de las que se trate. En este sentido, destaca que en nuestro país *“(...) se registra en los últimos veinte años un incremento de la inversión en capital físico en algunas ramas de la industria, pero sin un aumento en la inversión en la formación específica de la fuerza de trabajo.”* (Bianchi, 2006: 4). Proceso al cual G. Rama y S. Silveira, han denominado *“modernización incongruente”* y al que incluyen a aquellas empresas *“(...) que realizan una fuerte apuesta a la adquisición de equipos modernos y carecen de personal calificado (...)”* (Rama-Silveira, 1991: 39).

Por otra parte, también se perciben en la industria uruguaya procesos de *“modernización parcial”*, con fuertes inversiones en capital físico aunque sin un buen reclutamiento de personal calificado (Rama-Silveira, 1991).

A modo de ejemplo, *“Los resultados de la “III Encuesta de Actividades de Innovación en la Industria” muestran que durante el periodo 2004-2006 el 28% de las empresas industriales*

uruguayas de al menos 5 empleados realizó alguna actividad de innovación.” (ANII, 2007: 19). Entre éstas las principales áreas de innovación fueron en primer lugar la adquisición de bienes de capital (57%) y en segundo lugar la capacitación (49%). Sin embargo, del total de inversiones que se realizaron, el 1% fue destinado a capacitación, mientras que el 88% se destinó a la adquisición de bienes de capital.<sup>70</sup>

d. Mejora de la calidad de la producción

Un cuarto aspecto central es el papel que cumple la formación en la calidad de la producción: desde el punto de vista empresarial, la capacitación laboral posee un rol central en la mejora de la eficacia, la productividad y la competitividad de las empresas. Ligado fuertemente a los procesos de innovación, a través de los cuales se buscan incrementar los niveles de productividad en las empresas. Para F. Casanova *“En la carrera por incrementar el valor agregado de productos y servicios, y por lograr diferenciarse y competir eficazmente en el nuevo contexto global, solo el conocimiento, expresado a través de las capacidades aplicadas por los trabajadores en sus respectivos contextos organizativos, productivos y laborales, aparece como un factor efectivo e incrementable de forma permanente para contribuir a los objetivos de productividad, calidad y competitividad.”* (Casanova, 2002: 32). Si bien la formación profesional no genera por sí sola mejores niveles de productividad o competitividad, es un factor central en los procesos de innovación.

Un interrogante que se plantea la Sociología de Trabajo en este sentido es *“(…) si estas políticas de recursos humanos penetran en la industria uruguaya sólo como requerimiento que se impone desde fuera –sean casas matrices, receptores de productos o servicios en la cadena de valor o, incluso el cliente-, o bien, si son auténticos “imperativos funcionales”, problemas que resuelve en función de las necesidades de sobrevivencia de la organización.”* (Supervielle-Quiñones, 2008). Es decir, se cuestiona si las empresas introducen, por ejemplo, dispositivos de gestión de RRHH, o de competencias, como imperativo externo (como por ejemplo, puede darse en las empresas que certifican porque lo sostienen las normas de calidad) y muchas empresas han adherido a este imperativo. En este sentido, podemos agregar que según la publicación realizada por la ANII,

---

<sup>70</sup> Para un análisis más detallado de las actividades de innovación véase *“III Encuesta de Actividades de Innovación en la Industria Uruguaya 2004-2006”*, ANII, 2008. Disponible en: [www.anii.org.uy](http://www.anii.org.uy)

*“Cuando se analiza la inversión en actividades de innovación según origen del capital se constata que en el año 2006 el monto promedio de inversión de las empresas con participación de capital extranjero fue mayor que en el caso de las unidades de capital nacional, diferencias que disminuyen a medida que se incrementa el tamaño de las empresas.” (ANII, 2007: 23). Sin embargo, la misma investigación argumenta que “(...) la inversión en estas actividades como porcentaje de las ventas fue relativamente mayor en las empresas medianas y grandes de capital nacional. Esto estaría indicando que el esfuerzo innovativo de las empresas está más relacionado con su volumen de negocios que con el origen de su capital.” (ANII, 2007: 23).*

*e. Como parte de los procesos de innovación*

En este sentido, la necesidad de capacitación permanente que responde a procesos de innovación permanentes. Ermida y Rosenbaum afirman que *“...una reducción del ciclo de vida del producto y del propio ciclo de vida de la innovación tecnológica en sí misma, lo que, inevitablemente, determina la reducción del ciclo de vida de la capacitación adquirida e impone la necesidad de su constante actualización.” (Ermida-Rosenbaum, 1998: 15). Por otra parte, la incorporación de nuevas tecnologías impone la necesidad de personal capacitado para el manejo de las mismas, en todos los niveles. Sin embargo, como se vio anteriormente, los procesos de incorporación de tecnologías, no siempre son acompañados por inversiones en capital humano. En nuestro país, por ejemplo, “(...) se registra una brecha entre la inversión en bienes de capital de las empresas industriales y la inversión en la capacitación específica de su personal.” (Bianchi, 2006:4). Como se vio en el punto c, del total de inversiones que se realizaron, el 1% fue destinado a capacitación, mientras que el 88% se destinó a la adquisición de bienes de capital.*<sup>71</sup>

*f. Como elemento constitutivo del salario*

Tal como se vio en el capítulo 5, la formación profesional es considerada un elemento constitutivo del salario. Se citaba a Mario Garmendia cuando afirma que *“La sociedad actual considera “justo” y por ello deseable, que los salarios de los trabajadores se determinen en función de sus habilidades (...). Esta relación de proporcionalidad directa que existe entre la formación profesional y el salario, es claramente evidente para cualquier trabajador, que sabe*

---

<sup>71</sup> Para un análisis más detallado de las actividades de innovación véase *“III Encuesta de Actividades de Innovación en la Industria Uruguaya 2004-2006”*, ANII, 2008. Disponible en: [www.anii.org.uy](http://www.anii.org.uy)

*con certeza que sus perspectivas salariales dependen, en gran medida de la cualificación que esté en condiciones de exhibir” (Garmendia, 2003: 101).*

También se observó, a través de los convenios colectivos que la formación profesional posee un papel central en la definición de categorías laborales y consecuentemente en la fijación de salarios mínimos. Por otra parte, desde el movimiento sindical se plantea que *“(…) los aspectos de Formación Profesional son de sustancial importancia en el consejo de salarios en tanto no solo deberá tenerse en cuenta a los efectos de la clasificación de los puestos en profesiones y categorías, sino que la evaluación de la formación será un parámetro para la elevación de los salarios mínimos.”*<sup>72</sup>

#### En síntesis:

De lo anterior se desprende que la formación profesional resulta primordial en los procesos productivos, en un doble sentido. Desde el punto de vista del empresariado bajo el supuesto de que a mayor capacitación, mayor rendimiento laboral y por ende, mayor rendimiento productivo. Asimismo, tal como señala Gonzalo Graña:

*“Desde la perspectiva de las unidades productivas, esto es, de las empresas, la creciente necesidad de trabajadores capacitados viene dada por el efecto combinado de tres fenómenos interrelaciones: la globalización de las relaciones económicas y comerciales (...), la innovación tecnológica aplicada a la producción y; la reorganización de los sistemas productivos.” (G. Graña, 2002: 18)*

Respecto al trabajador, se amplían sus posibilidades de inserción al mercado laboral, al tiempo que mejoran las condiciones de dicha inserción. No obstante, la formación no siempre resulta accesible a todos los trabajadores: muchos no poseen los medios necesarios para costear la formación, por lo que tienen una posición desigual en el mercado de trabajo, tanto para acceder al mismo, así como para mantenerse. En este sentido, se consideran centrales políticas y programas que subrayen la importancia de la formación y la capacitación con el objetivo de crear puestos de trabajo sostenibles y mejores oportunidades de acceso al empleo calificado,

---

<sup>72</sup> TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52.  
Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

subsannando la exclusión de aquellos sectores que no pueden por sí solos acceder a la calificación, evitando así que quienes resultan más vulnerables, no queden marginados del sistema. Tal como afirma Bianchi:

*“...el estudio de los procesos de desarrollo de las competencias laborales, en el marco de la sociedad capitalista del conocimiento, nos permite comprender cómo un sistema de relaciones de trabajo genera una estructura que vincula oportunidades y capacidades, y cómo esta estructura puede tener impactos integradores hacia un escenario de mayor equidad en el mercado de trabajo, o, contrariamente, generar procesos de segmentación en el mismo.” (Bianchi, 2006).*

Por estas razones, no debe cargarse exclusivamente al trabajador con la responsabilidad de capacitarse, sino que la misma debe caer sobre la sociedad toda, dado que también las necesidades de capacitación provienen del mercado de trabajo y de las relaciones que en él se generan. *“(...) existen colectivos para los cuales es particularmente difícil acceder a un empleo de calidad (...) y para los cuales es extremadamente difícil salir del círculo vicioso generado por la falta de ingresos, la imposibilidad de dedicar tiempo y recursos a adquirir educación formal o formación profesional (...) y la consiguiente imposibilidad de adquirir un buen puesto de trabajo.” (G. Graña, 2002: 20).* Otros autores plantean, en el mismo sentido que *“Aún cuando es difícil medirlo, dado que junto a la incorporación de nuevas tecnologías se han producido otros cambios, producto de la reestructuración económica y las recurrentes crisis, hay cierto consenso acerca de su impacto diferenciado en la estructura de empleo, perjudicando en el corto plazo a trabajadores con bajo nivel de calificación. Asimismo, la concentración de algunos segmentos de población –p.e. mujeres- en un número relativamente pequeño de ocupaciones con baja calificación, intensivas en mano de obra, hace de estos grupos, grupos desproporcionadamente vulnerables al impacto cuantitativo y cualitativo del cambio tecnológico (Valenzuela, 1995). Por otra parte, algunos autores asumen un lado más optimista y ven estos cambios como potenciales disparadores de nuevos espacios laborales y oportunidades de empleo centrados en estos nuevos requerimientos por parte de las empresas en constante proceso de transformación (Supervielle y Quiñones; 2006, 2008).” (Supervielle-Quiñones, 2008).*

En este sentido, la formación puede ser un factor de exclusión social, entre otros tantos que existen en nuestras sociedades y es aquí donde las organizaciones de trabajadores deben prestar especial atención. El diálogo social en materia laboral, puede resultar central para resolver este problema, que los trabajadores muchas veces no pueden resolver por sí solos. Para ello “ (...) es necesario que la misma (la formación profesional) esté articulada en forma de un sistema, donde los esfuerzos y las iniciativas que se lleven a cabo por los distintos actores no constituyan empujes aislados, fruto de impulsos o intuiciones individuales, sino que las acciones formativas obedezcan a una visión de conjunto de la sociedad y el sistema productivo, desarrolladas sobre la base del conocimiento del mercado de trabajo, de su funcionamiento y las tendencias de los distintos sectores o ramas de actividad (...).” (G. Graña, 2002: 20).

Por otra parte, los trabajadores señalan que estas son “Cuestiones todas estas que le están planteando a los trabajadores un desafío muy arduo donde deberán desarrollar una negociación con un sentido muy integral en términos de construir o reconstruir escalas salariales en función de categorías bien definidas para lo cual se deberá accionar desde un. Conocimiento muy específico sobre las funciones, roles y calificaciones de los trabajadores en los esquemas organizacionales de las empresas y rama de actividad.”<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Ídem

## 9. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

El análisis realizado en la presente investigación permite realizar algunas conclusiones y reflexiones finales respecto al desarrollo de la negociación colectiva sobre formación profesional, en el país desde el año 2005.

Los resultados del análisis de los convenios colectivos nos permiten afirmar que el principal tema de discusión en Consejos de Salarios es, precisamente, el salario. Es por ello que podemos concluir que los consejos funcionan fundamentalmente para la mediación en este tema, encontrando cierta dificultad para la inclusión de temas no salariales. Esto significa que, a pesar de que pueden encontrarse cláusulas y acuerdos referidos a otros temas de las relaciones laborales, los mismos resultan meramente enunciativos sin que se especifiquen detalles de cómo se van a instrumentar tales o cuales actividades, ni de su contenido. La principal preocupación, al menos en los Consejos de Salarios, ha sido la recuperación salarial, lo cual resulta atendible, ya que tras 15 años sin negociación colectiva (en casi la totalidad de sectores de la actividad privada) y con una severa crisis de por medio (la de 2002), se hizo necesaria la discusión de este tema.

Por otra parte, existió una tendencia creciente en el debate de otros temas (no salariales) en el período comprendido entre los años 2005 y 2006, que luego tuvo una leve caída en 2008. En este mismo sentido, se constató una propensión general creciente en la incorporación del tema de formación y capacitación profesional en los acuerdos logrados, 2005 y 2006, que disminuye en 2008. El hecho de que se mantenga el nivel de negociación entre 2005 y 2006, y que incluso se incremente, puede explicarse en parte, por la “entrada” y “salida” en el tratamiento de este tema de los distintos sectores. Como dijimos anteriormente, parecería existir la tendencia de que, *si ya se trató el tema, no vuelve a tratarse*. No se puede establecer que exista una intencionalidad clara en torno al debate de la formación profesional, en este ámbito.

En términos de contenido, las cláusulas establecidas resultan incipientes y poco específicas. Esto significa que las mismas son fundamentalmente enunciativas y no abordan la complejidad del problema. Se trata de compromisos para el tratamiento del tema, creación de comisiones especiales para su estudio y de tiempo libre destinado a la capacitación. No se ahonda en

programas o planes específicos, ni en las necesidades de formación que pueda tener cada sector. Se constata cierta voluntad de las partes en el análisis del tema, sin que ello logre traducirse en acciones concretas. En el año 2000, Rosenbaum concluía algo similar respecto a la negociación colectiva sobre formación profesional: *“(…) sólo un número reducido de convenios colectivos han incurrido en temas sobre capacitación y formación profesional, a través de enunciados generales y del establecimiento de objetivos y programas vinculados con acciones formativas, disponibilidad de tiempo libre destinado a la educación y capacitación, a la constitución de órganos especiales y a la previsión de mecanismos de financiación a tales efectos.”* (Rosenbaum, 2000: 52).

Respecto a lo anterior, un aspecto que resulta atendible y que puede ser objeto de futuras investigaciones, es el de las dificultades que acarrea el tratamiento de temas de formación profesional, especialmente en estos ámbitos. Como se vio, uno de los requisitos para la discusión de la formación profesional en ámbitos de negociación colectiva es que los actores posean conocimientos técnicos sobre el tema en cuestión. Para que la negociación sobre formación profesional sea fructífera, es necesario que quienes participen de la misma, tengan los conocimientos suficientes sobre el área o sector donde se pretenden establecer políticas o programas de formación: cuáles son las necesidades de cada industria o actividad, qué trabajadores son necesarios, cuáles conocimientos son requeridos, dónde se encuentran la oferta y la demanda de capacitación, etc. Este es un problema detectado por los trabajadores quienes afirman que *“(…) se torna indispensable el conocimiento de los delegados y del sindicato en general en materias de formación y calificación.”*<sup>74</sup> Se necesita un conocimiento detallado del funcionamiento de cada sector, de su composición, de los aspectos relativos a las ofertas y demandas de calificaciones, así como de los requerimientos propios de cada puesto de trabajo. Esta dificultad complejiza el proceso de incorporación de planes y programas específicos, al tiempo que requiere estudios concretos sobre estos temas.

Aquí podemos distinguir un problema de maduración en relación a las capacidades tanto de discusión como de incorporación de estrategias de capacitación y formación profesional en las instancias de diálogo colectivo y específicamente en la negociación a través de Consejos de

---

<sup>74</sup> TRABAJO & UTOPIA. Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52.  
Fuente: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

Salarios. Si bien no se posee información sobre este aspecto, la misma puede significar una dificultad para el desarrollo de acciones concretas. Un ejemplo de ello es la certificación por competencias, que si bien es un tema que se ha incorporado en el discurso de aquellos que trabajan en ámbitos gubernamentales, no hay en el país experiencias en esta materia, debido fundamentalmente a las dificultades en su desarrollo e implementación.

Lo anterior lleva a preguntarse: *Los Consejos de Salarios ¿demuestran en los hechos que se conforman por actores autónomos y con capacidad de deliberar?* A juzgar por las cláusulas de formación profesional analizadas, podría decirse que no. Sin embargo, los datos respecto al aumento de las tasas de afiliación sindical, así como el aumento del número de sindicatos y la consecuente legitimación del actor sindical, nos permiten afirmar que los Consejos de Salarios han fortalecido al movimiento sindical y lo han situado como actor clave en la discusión de los diversos temas relativos a las RRL. Por su parte, también se considera que han favorecido el nivel de asociatividad de los empresarios y mejorado sus capacidades de cooperación. El análisis realizado permite realizar la afirmación de que los Consejos de Salarios han sido un pilar fundamental para el fortalecimiento del diálogo colectivo, que va más allá de este ámbito y a través del cual se han generado y fortalecido otros espacios de discusión, así como la confianza entre los distintos actores.

Como reflexión final, debe destacarse la importancia que tiene actualmente la formación profesional para el desarrollo productivo, y en tanto derecho de los trabajadores, en su desarrollo profesional y personal. Se vio que, tanto a nivel internacional como en los ámbitos gubernamentales y en los convenios surgidos de la negociación colectiva, se está avanzando en la inclusión de la formación profesional como tema de debate colectivo, reconociendo implícita y explícitamente la importancia de la discusión y la aplicación de planes y programas para el fomento de la capacitación en los ámbitos laborales. En este sentido, debe destacarse la iniciativa del INEFOP como órgano impulsor de actividades de formación y capacitación, y al mismo tiempo como ámbito de diálogo colectivo sobre esta materia, parecen prometedoras las actividades que el organismo viene implementando, al menos en lo que concierne al ejercicio del diálogo y específicamente, en la negociación colectiva.

Es por ello que, en tanto valor fundamental para el desarrollo humano, será necesario profundizar en este tema, de modo de lograr un proceso de creciente de estimulación de la formación profesional desde todos los ámbitos de participación y bajo el dominio de todos los actores involucrados.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

Agencia Nacional de Investigación e Innovación -ANII- (2007), *“III Encuesta de Actividades de Innovación en la Industria Uruguaya (2004-2006).”* Colección de Indicadores y Estudios N°1 ANII, Montevideo

Bianchi, Carlos (2006). *“Análisis del desarrollo de competencias laborales en la industria manufacturera uruguaya. Una aproximación a los procesos de integración y segmentación en la sociedad capitalista del conocimiento”*. CLACSO, [www.clacso.org/biblioteca](http://www.clacso.org/biblioteca)

Casanova, F. (2002). *“Formación profesional, productividad y trabajo decente”*. En Boletín CINTERFOR, N°153, 2002.

Declaración sociolaboral del Mercosur. Diciembre de 1998. Fuente: [www.parlamento.gub.uy](http://www.parlamento.gub.uy)

De La Garza, Enrique (1999) *“Epistemología de las Teorías sobre los Modelos de Producción”*. En: De La Garza, E (comp.): *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Disponible en: [www.clacso.org](http://www.clacso.org). CLACSO, Bs. As.

De la Garza Toledo, Enrique. (Coordinador) (2000). *“Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.”* Fondo de Cultura Económica, México, 2000.

Doglio, N., Senatore L. *“Relaciones Laborales en el Uruguay progresista”*. Instituto de Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

Ermida, O. Rosenbaum, J. (1998) *“Formación profesional en la negociación colectiva.”* Montevideo: Cinterfor, 1998.

Garmendia Arigón, M. (2003). *“Derecho del trabajo y formación”*. Montevideo: CINTERFOR, 2003.

Graña, Gonzalo. 2002, *“Políticas de empleo, formación y diálogo social”*. En: Aportes para el Diálogo Social y la Formación, CINTERFOR/OIT, N° 8, 2002.

Krippendorff, K. (1980). *“Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica”*, PAIDOS, 1980.

Mateos, J.P, Mereles, E. (2009) *“Diálogo Social y formación profesional en el Uruguay”*. Boletín CINTERFOR/OIT, N°157, 2009.

Marx, Karl (1977). *“De la manufactura a la fábrica automática”*. En: Gorz, André (comp.) *“Crítica de la división del trabajo”*. Ed. Del Bolsillo, Barcelona, pp. 25-43.

Mazzuchi, G. (2009) *“Las Relaciones Laborales en el Uruguay. De 2005 a 2008. Informe preliminar”*. OIT, 2009.

Neffa, Julio Cesar (1999). *“Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos”*. En: De La Garza, E. (comp.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Disponible en: [www.clacso.org](http://www.clacso.org). CLACSO, Bs. As.

Notaro, J. (2007) *“Los Consejos de Salarios en el Uruguay 2005 – 2007”*. Serie Documentos de trabajo (Instituto de Economía Udelar), v. 07 05 DT, p. 1-16, 2007.

Notaro, J; Quiñones, M; Senatore, L. y Supervielle, M. (2010). *“Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo Uruguay 2005 – 2009”*. Libro inédito.

Patiño, G., Orjuela Góngora C., Roca Rojas C. (2005). *“Diálogo social para la formación profesional en Colombia”* Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2005. En: Aportes para el Diálogo Social y la Formación, N° 13, 2005.

PIT-CNT, JUNAE (2000). *“El movimiento sindical y la formación profesional en Uruguay”*. Boletín CINTERFOR/OIT, N°148, 2000.

PIT-CNT, (2005), *“TRABAJO & UTOPIA.”* Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Setiembre de 2005 - Año VI - N° 52. Disponible en: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

PIT-CNT, (2005), *“TRABAJO & UTOPIA.”* Órgano de difusión del PIT-CNT. Montevideo, Octubre de 2005 - Año VI - N° 53. Disponible en: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

Presidencia de la República. Discurso de asunción del Director del INEFOP, Juan Manuel Rodríguez. 21 de Mayo de 2010. Fuente: [www.presidencia.gub.uy](http://www.presidencia.gub.uy)

Quiñones, M. (2008). *“Las nuevas dimensiones del diálogo social”*. Boletín CINTERFOR N° 156. Disponible en: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

Quiñones, M. (2008) *“Del concepto de calificación a la competencia: haciendo visible lo invisible: mecanismos de invisibilización del trabajo”*. Ponencia presentada en las Jornadas de Investigación FCS, UDELAR, 2008. Disponible en: [www.fcs.edu.uy/archivos/Ponencias\\_2008.pdf](http://www.fcs.edu.uy/archivos/Ponencias_2008.pdf)

Rosenbaum, J., (2000). *“Negociación Colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: la experiencia uruguaya”*. En: Aportes para el Diálogo Social y la Formación, CINTERFOR/OIT, N° 6, 2000.

Rosenbaum, J., (2001). *“Negociación Colectiva sobre formación en el Mercosur”*. En: Aportes para el Diálogo Social y la Formación, CINTERFOR/OIT, N° 1, 2001.

Supervielle, M. (2000). *“Los trabajadores y la formación profesional”*. Boletín CINTERFOR/OIT, N°148, 2000.

Supervielle, M; Quiñones, M (2003) *“La incorporación del trabajador al trabajo: gestión y autogestión de los conocimientos en la sociedad de control (la perspectiva de la Sociología del Trabajo)”*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 9, N° 16. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Bs. As., pp. 77-116.

Supervielle, M (2006). *“La importancia del Sistema de clasificación de las categorías para los trabajadores”*. En: Mazzei, E.(Compilador), 2006. *“El Uruguay desde la Sociología”*, FCS, UDELAR.

Supervielle, M; Quiñones, M (2008). *“Gestión de Recursos Humanos en la Industria Manufacturera Exportadora”*, Proyecto Financiado por CSIC, año 2008. En curso.

Zarifian, Philippe. (1999) *“El modelo de competencias y los sistemas productivos.”* OIT-CINTERFOR, Mdeo, 1999.

### **Sitios Web de Interés:**

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)
- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional: [www.inefop.org.uy](http://www.inefop.org.uy)
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en Formación profesional:  
[www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
- Organización Internacional del Trabajo: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Instituto Nacional de Estadística: [www.ine.gub.uy](http://www.ine.gub.uy)
- Central de Trabajadores, PIT-CNT: [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)
- Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT: [www.cuestaduarte.org.uy](http://www.cuestaduarte.org.uy)
- Parlamento del Uruguay: [www.parlamento.gub.uy](http://www.parlamento.gub.uy)