

La formación profesional en el sistema italiano de relaciones industriales[❖]

María Cristina Cimaglia *

Giuseppe D'Aloia **

Salvo Leonardi ***

Los procesos de profunda transformación que desde hace años atraviesan los sistemas productivos más avanzados están dando un vuelco a los viejos sistemas socio técnicos de la organización del trabajo, otorgando un relieve inédito a la formación y a la motivación de los recursos humanos. Hay dos, en particular, que parecen ser las bisagras estratégicas dentro de las que la empresa debe tener la posibilidad de desplegar los nuevos conceptos de la producción: el primero es atinente a la dimensión del trabajo como fuerza productiva y concierne a su valor subjetivo y a su continua recalificación y adaptabilidad; el segundo encara el plano que regula las relaciones de producción, reubicando contenidos y objetivos en las relaciones industriales. El artículo presenta un análisis actualizado de los aspectos positivos y negativos de las principales orientaciones e instituciones contractuales dedicadas a la formación y a los contenidos de los más recientes acuerdos sindicales.

■ 1. Organización del trabajo, formación profesional y relaciones sindicales. Una breve introducción

La formación profesional entendida como instrumento para el mejoramiento de las condi-

ciones de trabajo y de vida de amplias franjas de la población constituye un terreno tradicional de la dialéctica social entre los trabajadores, por un lado, y los empresarios y los actores públicos por el otro. Una dialéctica que puede leerse e interpretarse a partir de los diferentes *mix* en los que encuentran énfasis en cada una de las oportunidades, los objetivos emancipadores de la promoción social (*social upgrading*) y de las *capabilities* individuales o en cambio aquellas competencias empresariales asociadas a la competitividad a través de la adaptabilidad y la *occupational training* de la fuerza de trabajo¹. A cada uno de estos polos ideales típicos, hasta ahora correspondió un modelo distinto de relaciones industriales. Si en la década del 70 la autonomía obrera y el poder sindical tendían a conjugar el *social upgrading* formativo con un enfoque conflictivo en las relaciones industriales, a partir de los años 80 prevaleció un acceso a la formación profesional más centrado en las necesidades de las empresas, dentro de un modelo "tecnocrático y funcionalista" (Capecchi, 1995), en el que la modalidad participativa es el consiguiente resultado en el terreno de las relaciones industriales.

Hasta la década del 60, la formación profesional está escasamente reconocida tanto en el

* Doctora en Derecho Laboral de la Universidad de Estudios de Roma "La Sapienza".

** Dirigente sindical y colaborador del área de Relaciones Industriales del IRES de Italia.

*** Doctor en Derecho Económico e investigador del IRES de Italia.

❖ Este artículo, publicado en *La Rivista delle Politiche Sociali* (2006) N° 4, Roma, Italia, contiene amplios comentarios extraídos de los resultados de la investigación sobre el rol de la formación en el sistema italiano de las relaciones industriales, promovida por el CNEL (Contrato Colectivo Nacional de Trabajo) y realizada por Monitor Lavoro en el año 2005. En este artículo, Leonardi ha curado los párrafos desde 1 a 4.1; 5.1 y 6, Cimaglia desde el párrafo 4.2 a 4.4 y D'Aloia el párrafo 5.2.

¹ Cours – Salies, 2000, para un examen particularmente extenso y profundizado. Ver Caruso, 2006, Roccella, 2006, Balandi, 2006.

sistema educativo como en el productivo. El período que sigue a la finalización de la Segunda Guerra Mundial está signado por doquier por un fuerte impulso y una rápida reconstrucción de las infraestructuras económicas y productivas. Una orientación que necesita de una fuerza laboral numerosa, prevalentemente joven y masculina, velozmente dotada de una formación profesional muy elemental, adecuada al nivel de las fuerzas productivas desarrolladas en aquella tumultuosa fase de crecimiento (Charlot, Figeat, 1985: 343). Las partes sociales dedicaron una atención marginal a la educación y a la formación profesional. La baja escolarización de los jóvenes está asociada a su temprana inserción en el trabajo con el fin de poder aumentar los modestos ingresos de las familias obreras, con implicancias que estaban vinculadas también a la esfera simbólica de la vida adulta y a su peculiar estilo en el seno de la clase a la que pertenecían (Hoggart, 1957; Williams, 1972).

Las razones de esta actitud residen esencialmente en el nivel de desarrollo socio técnico que en aquellos años interesó el sistema productivo europeo, y en el modelo de relaciones sindicales que tiende a derivar del mismo. En los años de la reconstrucción y del *boom*, caracterizados en Italia por imponentes procesos de urbanización y proletarización industrial, el paradigma taylor-fordista de la organización productiva alcanza su máxima madurez. El objetivo de la denominada "organización científica del trabajo" consiste en perfeccionar en su máximo grado el dominio del empresario sobre la técnica y sobre el tiempo de trabajo real, con el fin de tornar absolutamente residuales los márgenes de autonomía e informalidad de los que disponían todavía los operarios más calificados (Vardaro, 1986). El aprendizaje se reduce a la adquisición en pocos días -con el soporte de un operario con mayor antigüedad (hoy diríamos *on the job*)-, de informaciones simples para la ejecución de tareas repetitivas, con las que el trabajador resulta privado radicalmente

de su saber y expropiado de toda capacidad para la concepción de ideas, ambos incorporados a las máquinas o transferidos a los organismos burocráticos especializados de la fábrica (las famosas "oficinas de tiempos y métodos")². En el plano motivacional, el consenso de los trabajadores respecto de las decisiones empresariales no constituye un recurso organizativo. Informalidad y participación activa de los trabajadores son factores de disturbios, posibles "causas de irracionalidad y de ineficiencia" que, en cuanto a tales, se colocan fuera de la lógica de funcionamiento de la fábrica taylorista (Cerutti, Rieser, 1992: 6).

En este escenario, cuya estructura técnico organizativa autoritaria puede dar vida solamente a un modelo conflictivo y contractual de relaciones industriales, la opción sindical asume – sobre los temas de educación y formación profesional – un carácter crítico donde, además de develar la verdadera naturaleza de la relación entre organización de trabajo y sistema de comando, se reclama el valor de la emancipación que en el terreno de la movilidad social se aseguraría a aquellos que continuarán con la educación escolar (Parkin, 1974).

Quedan en situación minoritaria, y sustancialmente aisladas, las posiciones de los que en aquellos años sostienen la tesis según la cual el crecimiento económico dependería estrechamente de la calidad de saberes recibidos en la fuerza del trabajo (Hirsch, 1981). Diversos estudios de aquel período muestran en efecto que, en un sistema que no modificó su carácter rígidamente jerárquico y descalificador del trabajo, un aumento de la instrucción no logra traducirse en estatus profesionales coherentes, generando un "shock de la realidad" en la persona que, sobre su propia formación, había colocado grandes expectativas de movilidad social (Rowntree, 1968). En revistas como *Partisans* y *Prospective*³, sociólogos franceses de diversa extracción – desde Althusser a Baudelot, desde Boudon a Bordieu y Passeron – sostienen en sustancia la tesis que, lejos de fa-

² En los años 70, alcanzará un vasto consenso la tesis de la degradación progresiva que la organización capitalista del trabajo determinó sobre la condición obrera; Braverman, 1974.

³ *Partisans*, número 34/1967; *Prospective* número 14/1967.

cilitar la movilidad social de los estratos menos pudientes, el sistema formativo sirve en realidad para endurecer el rol subalterno y homologado. En América están los que hablan de la formación como "una gran estafa" (Berg, 1970; Freeman, 1976), mientras que en Alemania, estudiosos como Koneffke, Lenhardt y Offe sostienen que la extensión del sistema educativo permite a las empresas solamente elevar los criterios de selección para tareas menos comprometidas con respecto al pasado (Offe, 1977). Ningún sistema formativo, además, estaría en condiciones de efectuar un análisis anticipado de las necesidades, oportuno en el tiempo y económicamente sustentable. En esta fase, los objetivos del movimiento sindical están generalmente dirigidos a extender la posibilidad de acceso al sistema educativo público a aquella franja de la población que había resultado excluida. No es por casualidad que se prefiere hablar, en el ámbito sindical, de educación de los adultos más que de formación profesional continua (Meghnagi, 1988; Ajello, Cevoli, Meghnagi, 1992). Se trata por lo tanto de democratizar el sistema educativo, introduciendo modelos pedagógicos no autoritarios y centrados en las necesidades sociales y culturales de las clases con menos ventajas (Schwartz 1979; 1984; 1994). De aquellas elaboraciones, la experiencia italiana de las 150 horas, introducida en el contrato colectivo nacional de los metalmeccánicos en 1973, y luego trasladada a todas las demás categorías, constituye un ejemplo emblemático.

Sin embargo, en Europa, el movimiento sindical coloca en su agenda el objetivo de una formación continua, correlacionada a un modo distinto de concebir la organización del trabajo y el desarrollo de una ciudadanía activa dentro y fuera de los lugares de trabajo. Pensemos en la experiencia inglesa de las *Open Universities*, de los *Residential Colleges* o en las escuelas populares de Austria y de Escandinavia, instituidas por la socialdemocracia desde los primeros años de la década del 20 y dirigidas esencialmente a una formación cultural y profesional permanente de la clase obrera. La formación se vincula al gran debate que, en esos mismos años, encara los temas de la democracia industrial y de un modelo distinto de

la organización del trabajo. Las experiencias nórdicas de aquella época constituirían, en ambos casos, el puerto de llegada más avanzado. En Italia son expresión de ello el debate y la discusión que llevará a la solicitud de un aumento salarial igual para todos en el contrato de los metalmeccánicos del año 1969, la confección del encuadramiento único en el contrato del 73 que, por un lado, se proponía como objetivo superar las divisiones jerárquicas de la organización taylorista del trabajo – a través de la superación de la *job evaluation* – y, por otro, proponer recomposiciones de las tareas y de los modelos de profesionalidad que intentarían superar los elementos más alienantes y extremos de la parcelación de las tareas. Esta tentativa inspiró también la época de contratación empresarial a principios de la década del 70.

A partir de los años 80, la balanza se inclinó en sentido contrario y en relación a los temas que tratamos aquí, surgió una orientación tendiente a valorizar la interrelación instrumental entre la nueva organización del trabajo, la formación profesional y la gestión de los recursos humanos, acelerando la transición hacia un nuevo paradigma socio-técnico, post-taylorista y post-fordista.

■ 2. Los nuevos desafíos competitivos y el rol de la formación permanente

Mientras tanto, el sistema productivo mundial evolucionó a un ritmo tumultuoso, absorbiendo cantidades crecientes de saber, sobre todo científico. Tanto los sistemas educativos como aquellos directamente vinculados a la formación profesional requirieron adecuarse a los nuevos escenarios de la competitividad global. El tema de la formación profesional sigue asumiendo un rol cada vez más importante, también en lo concerniente a los sistemas de relaciones industriales (Streeck, 1993). Un rol y un peso que se expresaron, desde la primera mitad de los años 90, con la difusión en diversos países europeos de pactos tripartitos y acuerdos interconfederales sobre materias formativas, además del tradicional ámbito de la contratación colectiva y de los sistemas participativos empresariales.

La formación profesional y las relaciones

industriales participativas, si bien corresponden a esferas temáticas diferentes, resultan fuertemente conectadas en un cuadro teórico orientado a movilizar el potencial humano a través del involucramiento directo del trabajador al que, contrariamente a épocas pasadas, se le solicita una mayor preparación profesional, capacidad de diagnosis y de coordinación en las diversas fases de elaboración, y control sobre los resultados. Con respecto al pasado, ya no es el recurso a la coerción jerárquica lo que puede garantizar a la empresa el mejor gobierno de la fuerza de trabajo⁴. Organizando la empresa como una "estructura en red con puntos de absorción de la incertidumbre" (Cerruti, Rieser, 1992), el gobierno de la producción pasa del control del funcionamiento del proceso productivo, al control sobre las informaciones que guían este funcionamiento. La modalidad del comando gerencial se vuelve enrarecida, sus caracteres actuales se esfuman en una dimensión más virtual y cognitiva que material. A tal fin resulta indispensable recuperar y revalorizar el factor humano y aquel valor del trabajo que el taylorismo había empañado programáticamente. En los hechos, para realizar los objetivos de la calidad total y del mejoramiento continuo, se necesita del consentimiento y de la colaboración activa de los trabajadores.

Dos en particular parecen ser los puntos estratégicos dentro de los que la empresa debe encontrarse en condiciones de desplegar los nuevos conceptos de la producción (Kern, Schumann, 1984). El primero se refiere a la dimensión del trabajo como fuerza productiva y concierne a su valor subjetivo y su continua recalificación técnica y motivacional mediante adecuados recorridos formativos; el segundo encara el plano modal y regulador de las relaciones de producción, reubicando contenidos y objetivos de las relaciones industriales.

A través de la fórmula de participación, la movilización motivacional buscada por la empresa parecería saldarse virtuosamente con la

lógica contractual de intercambio, que induce a los trabajadores y a sus representantes a estar dispuestos a asumir mayores riesgos y responsabilidades con la única condición de recibir el reconocimiento de mayores recursos de poder en la empresa.

A fines de la década del 80 se abre una nueva fase en la que los términos del debate en materia de formación y sistemas educativos se transfiere desde la promoción social de masas a la reconversión y adaptabilidad funcional de los individuos, como un deslizamiento político y semántico que tiende a apropiarse de manera cada vez menos crítica del discurso público. Simultáneamente, en el terreno de las relaciones industriales, se asiste a un deslizamiento análogo de la *participation*, entendida como instrumento para afirmar y extender la ciudadanía y la democracia industrial, al *involvement*, entendido como involucramiento en las exigencias empresariales de competitividad (Hyman, Mason, 1995).

Con respecto al proceso descrito no han faltado ciertamente enfoques críticos, especialmente en algunos sectores de la izquierda intelectual y política. Una corriente minoritaria entre las organizaciones está representada por los que consideran que aún no es posible lograr la utopía de un trabajo neo artesanal, en condiciones de recomponer lo que el taylorismo en primer lugar y luego la complejidad del sistema de la globalización han quebrado irremediabilmente: el nexo instrumental que en una dimensión no alienada debe asegurar la intercomunicación entre saber, técnica y control. No queda más que concentrarse en una liberación del trabajo, con respecto a la que los temas centrales no pueden dejar de transformarse – más o menos alternativamente – en una drástica reducción de los horarios, en la institución de un *basic income*, la promoción de trabajos no asalariados y socialmente útiles⁵.

Distinta es la posición de aquellos, la gran mayoría del sindicalismo europeo, que en las nuevas maneras de producir ven entreabrirse

⁴ Sobre las implicancias de la organización del trabajo con referencia al contrato de subordinación, ver Guariello, 2000; Carabelli, 2004; Magnani, 2004.

⁵ En esta corriente teórica podemos, bajo varios títulos, remontarnos a las tesis de autores neo marxistas como Gorz, Negt, Offe, Standing, Morely Fletcher, Aznar, Caillé, Rifkin.

aquellas potencialidades de humanización y de emancipación del trabajo que el anterior paradigma había comprometido duramente. En esta perspectiva de análisis, el trabajo continúa siendo la dimensión principal en la que se funda el significado existencial de los individuos y su identidad social como sujeto colectivo. Por este motivo es necesario comprometerse para una liberación en el trabajo, capaz de restituir inteligencia, autonomía, poder y sentido, a la más característica de las actividades humanas (Foa y Ranieri 2000; Trentin, 2004; Caruso, 2006). Esta posición representa, la orientación programática y congresista de la Confederación Europea de Sindicatos y de las organizaciones nacionales afiliadas a la misma.

Las etapas que marcan la madurez de estas orientaciones se colocan a lo largo de una dimensión temporal de más de 20 años, dentro de la que se señala el rol cada vez más central y propulsor asumido por las instituciones comunitarias. Existen numerosos documentos oficiales en los que se recomienda a los Estados miembros emprender políticas ocupacionales cada vez más sistemáticas y eficaces en el terreno de la empleabilidad, de la adaptabilidad y de la formación continua. En el año 2000, con la Agenda de Lisboa, la Unión Europea se propuso el ambicioso objetivo de hacer de nuestro continente, en el 2010, la economía del conocimiento más competitiva del mundo. De ello derivó un ulterior e imperioso impulso a favor de la formación a lo largo de toda la existencia (*lifelong learning*), como instrumento de política económica y del mercado de trabajo. Un sistema educativo y formativo moderno permite, en efecto, encarar mejor la disociación que periódicamente aparece entre la demanda y la oferta de trabajo, en el terreno de la calificación profesional y por ende de la empleabilidad. Varias investigaciones a nivel europeo revelan sin embargo que la difusión y la eficacia de la intervención formativa resultan ser, entre los países de la Unión Europea, muy diferenciadas⁶. Existen niveles de excelencia registrados en los países de Europa del norte,

donde la proporción de empresas que proveen formación llega a ser superior al 75%; la zona donde se presenta muy crítico el cuadro es en los países de Europa meridional donde Italia encabeza las posiciones más bajas. Según los recientes datos emitidos por la cuarta investigación europea sobre las condiciones de trabajo, llevada a cabo por la fundación de Dublín (2006), solamente el 17% de los trabajadores italianos declara haber participado en alguna actividad de formación profesional en el curso de los últimos doce meses, contra un promedio que en la Unión Europea llega a 25%.

Los desafíos de la competencia global resultan cada vez más comprometidos, ya sea por extenderse la Unión Europea a nuevos países de Europa centro oriental, sea por el impacto provocado por la entrada en escena de potencias emergentes como China e India, donde los costos de trabajo se depositan sobre niveles sensiblemente más bajos. Un cuadro que indujo a la mayor parte de los observadores a excluir el camino de la mera competencia de costos, definida como *low road*, propugnando en cambio la inversión en innovación tecnológica, en la calidad de los productos y de los procesos, en el trabajo y sus derechos, en el desarrollo social y ambiental sostenible (*high road*).

■ 3. Relaciones sindicales y formación profesional en Italia. El instrumento de la bilateralidad

Por lo tanto es dentro de este complejo marco donde se lee e interpreta la historia más reciente de las relaciones industriales italianas, incluyendo aquello que, en lo específico, estuvo vinculado a las políticas para la formación profesional. Si bien algunos importantes antecedentes pueden remontarse desde fines de la década del 70, es aproximadamente en el año 1993 cuando se pone en marcha definitivamente una nueva época de política para la formación. Un nuevo clima se instaura entre las partes sociales sobre estos temas, permitiendo lograr numerosos acuerdos —en todos los nive-

⁶ Nos referimos a la última investigación europea de Eurostat, *Continuous Vocational Training Survey* (CVTS 2), conducida con referencia al año 1999, luego de que una primera investigación de análogo contenido fuera publicada en 1993 (CVTS 1). Se esperan datos más actualizados para la primavera de 2007.

les y en todos los sectores productivos— como así también la constitución de una primera red de organismos y de procedimientos bilaterales destinados al desarrollo de la formación profesional de nuestro país (Chirone, 2000; Leonardi, 2004; D'Aloia, 2005). Ello ha permitido avanzar significativos pasos, gracias a los que fue posible identificar de manera consensuada trayectorias de reforma de todo el sistema, actualizándolo a las nuevas expectativas que aparecen, ya sea desde la vertiente de la demanda como desde la oferta de trabajo. Entre los principios compartidos podemos mencionar: la incorporación de todo el ciclo de vida individual como referencia para las nuevas políticas de trabajo; la centralidad de la calificación del capital humano; la necesidad de potenciar los instrumentos de políticas activas de empleo, incluyendo orientación, formación e inserción; la valorización del enfoque *bottom up*; en base al mismo se privilegian las experimentaciones dirigidas a nivel local y contiguas a los lugares en los que las *policies* obtienen sus mayores efectos.

El método bipartito, en particular, fue considerado la principal "articulación operativa" de las políticas formativas (Acuerdo Confindustria/Cgil, Cisl, Uil, 1993*). El protocolo del año 1993 convocará repetidamente en el proceso a los entes bipartitos, reconociéndoles significativos poderes de orientación y de verificación en materia de contratos de aprendizaje y de formación-trabajo, como así también en el campo del análisis de las necesidades de formación. Se previó además la constitución de fondos paritarios intersectoriales para la formación continua, destinados a la coordinación y a la evaluación de los planes establecidos a nivel empresarial y territorial, a financiar a través de los recursos derivados del aporte del 0,30% a cargo de las empresas, ya previsto por

la Ley N° 845/78. Un objetivo que se reafirmó en el mes de setiembre de 1996, en el Pacto para el Trabajo, en el que las acciones para la formación profesional recibieron un tratamiento de primerísimo plano en el ámbito de las nuevas políticas activas del trabajo. La erogación de los fondos tiende sin embargo a retrasarse y no se concretará antes del 2000, con la ley Financiera (número 388/2000, artículo 118) (Leonardi y Pettenello, 2005, Pettenello; 2006).

■ 4. La formación en los contratos nacionales de trabajo: principios generales

Sobre estos presupuestos, la contratación colectiva ocupó y está destinada a ocupar un rol central, cada vez más. Comenzando por el Convenio Colectivo Nacional (CCN), todos los textos que tuvimos oportunidad de examinar⁷ comienzan con un reconocimiento a los criterios y a los lineamientos que se recrean en los protocolos de concertación y en los acuerdos interconfederales que se rubricaron a partir de los años 1992 y 1993. Dichos textos contienen ya desde las llamadas "primeras partes contractuales", un artículo específicamente dirigido a la formación profesional, donde se subraya el alto reconocimiento formal que las partes tributan a la valoración de los recursos humanos y a la formación como instrumento crucial. Al mismo tiempo notamos que en la mayoría de los textos la referencia a la formación menciona principalmente su carácter profesional y no el continuo, y siempre en relación a las personas ocupadas o a las que están en riesgo de perder su puesto de trabajo, y no incluye —con alguna excepción (la construcción, pero no sólo esta)— a la platea más vasta de quienes con varios títulos están buscando trabajo.

* N. del T.: *Acuerdo de la Confederación Industrial, la Conferencia general italiana de los trabajadores, la Confederación italiana sindicatos de los trabajadores, Unión italiana del trabajo.*

⁷ La investigación Monitor-CNEL (2005) de la que partimos, se basó en el análisis de siete ámbitos de categoría: metalmecánico, químico, textil indumentaria, calzado, crédito, comercio, turismo, agricultura, y dieciocho contratos colectivos nacionales. Además se examinó la contratación descentralizada contenida en el archivo sobre la contratación empresarial del CNEL (aproximadamente 2000 acuerdos en el momento de la realización de la investigación). En todos los casos se trató de acuerdos estipulados dentro de la primavera del 2005. Además del análisis de los textos, la investigación también se basó en las entrevistas a actores privilegiados de nivel nacional y sobre dos estudios de casos, en el sector textil y de la gran distribución.

Existen ciertamente diferencias entre los diversos textos que atienden tanto el perfil intersectorial y los compartimientos, como el infrasectorial, con textos firmados entre las asociaciones de empleadores que de acuerdo a la oportunidad, representan a la grande o a la pequeña industria, el grande o el pequeño comercio, el artesanado, el cooperativismo.

En general, la formación profesional recibe en todos los casos un doble nivel de tratamiento: uno en la parte obligatoria y otro en la parte normativa del contrato colectivo. En el primer caso, la misma encuentra espacio en el seno del sistema bilateral de los observadores reunidos y de los derechos de información y consulta; en el segundo, con referencia a algunas instituciones muy notorias y de derivación legislativa, tales como: derecho al estudio, trabajadores-estudiantes, ambiente y seguridad, contratos con doble objetivo (prestación laboral y formación).

Los contratos de la industria metalmecánica evocan la perspectiva de la integración europea y asumen la formación profesional como "instrumento fundamental para la auspiciada valoración profesional de los recursos humanos y para el indispensable incremento de la competitividad internacional de las empresas". El texto de las cooperativas mecánicas coloca a la formación profesional como un instrumento de "democracia industrial" y se indica la necesidad de un "nuevo contrato social", en condiciones de conjugar al máximo las exigencias de competitividad y flexibilidad de las empresas, con las de los trabajadores en ver acrecentada su profesionalidad en las relaciones y en el mercado de trabajo. La valorización de las potencialidades ocupacionales es un objetivo compartido también por el que se refiere al personal femenino, los colectivos vulnerables, y los trabajadores involucrados en los procesos de movilidad.

En los contratos de la industria química y del sector bancario, la formación es vista como instrumento destinado a tutelar la ocupación y como medio para favorecer el crecimiento y el desarrollo profesional de los trabajadores. El contrato bancario ha tenido en especial un reforzamiento en los derechos colectivos. Las organizaciones sindicales a nivel empresarial, además de los derechos de información en pe-

ríodos anuales sobre diversos temas, entre ellos la formación profesional, han adquirido con la última sesión referida a los contratos de trabajo, el derecho a una evaluación conjunta entre las partes de algunos aspectos, entre ellos la calidad de los recursos humanos. Esta norma está encuadrada en una estrategia de mayor espectro que está difundiéndose en el sector del crédito, con una tendencia al perfeccionamiento y al reforzamiento del concepto de "formación", realizado con la declaración conjunta de las partes sociales europeas del sector bancario sobre el aprendizaje durante todo el curso de la vida, en el que se pone en evidencia el valor estratégico de la formación permanente para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

En la contratación del sector de la moda, la norma contenida en el artículo 10 bis pone en evidencia la importancia atribuida a la formación profesional en el contexto actual de la competencia global. A los fines del desarrollo del sector, se subraya la exigencia de un monitoreo eficaz de las necesidades profesionales, de modo de disponer de acciones formativas adecuadas para promover una relación positiva entre sistema productivo y sistema formativo en su conjunto. Señalamos además que entre los años 2005 y 2006, las partes sociales rubricaron dos acuerdos del sector –primero para el del calzado y luego para el textil-indumentaria– con los que se dio vida a planes integrados de los sectores para la formación profesional. Se trata de lineamientos mediante los que la formación llega a ser instrumento de política industrial, dirigido a perseguir la calidad del proceso y del producto en cada uno de los elementos que componen la cadena de valor. Un comité de pilotaje preside la realización de dichos planes, que serán regionales y plurianuales, en el ámbito de los planes operativos regionales y con recursos que provendrán también del Ministerio de la Instrucción, de la Universidad y de la Investigación.

4.1 Observadores, entes bilaterales y comisiones paritarias

Cada contrato nacional prevé, en la parte obligatoria, un sistema de observadores y comisiones paritarias. Un sistema por lo común

articulado entre organismos bipartitos (o bilaterales) para la formación (casi siempre intersectoriales), observadores sectoriales sobre el mercado de trabajo y comisiones paritarias *ad hoc* a nivel empresarial. Los entes bipartitos y los observadores conjuntos presentan indudablemente algunas afinidades estructurales (la composición paritaria) y funcionales (monitoreo y análisis de las necesidades, búsqueda de financiación, coordinación de la oferta formativa). Mientras que los organismos bilaterales tienen prevalentemente ámbitos multisectoriales y competencias mono funcionales, los observadores tienen ámbito mono sectorial y competencias multifuncionales. Los primeros son el fruto de acuerdos interconfederales; los segundos nacen como expresión pura de la confrontación negociadora dentro de la categoría (Leonardi, 2005). Los organismos bilaterales están dotados de estatuto jurídico y capital social; los observadores sustancialmente carecen de formalización y fondos específicos.

En el sector de servicios se le atribuye al ente bilateral diversas tareas, entre ellas la de incentivar y promover estudios e investigaciones en el sector; como así también proyectar y promover iniciativas formativas. El turismo se caracteriza en cambio por una articulación territorial de los entes bilaterales, a los que corresponde una división de competencias. A nivel nacional se realizan, entre otras, actividades de monitoreo, relevamiento de las necesidades profesionales y formativas, formación y recalificación. A nivel territorial se gestionan las iniciativas en materia de formación y recalificación profesional, también en colaboración con las Regiones y otros entes competentes.

Los entes bilaterales, a su vez, se valen de observadores del mercado de trabajo para el estudio de las iniciativas en materia de ocupación, mercado de trabajo y formación. Los observadores nacionales del sector, presentes en casi todos los contratos, son sede de reunión de información y de recíproco intercambio y confrontación con respecto a numerosos temas, entre los que –a menudo al final de la lista– se encuentra la formación. Entre los textos contractuales examinados, particularmente estructurado se presenta el del sector textil y el del sistema de la moda, donde una comisión

nacional –la RITAF (perfeccionada ya con CCNL del año 1995)– cumple la función de organismo bilateral especializado, con la tarea de predisponer conjuntamente proyectos de formación continua, como así también estudios e investigación sobre las necesidades formativas. Las empresas textiles que adhieren a CONFAPI (Unión Textil) disponen, dentro del observatorio del sector, de un grupo de trabajo para los problemas de la formación y de la orientación profesional.

En los contratos de la industria químico-farmacéutica los observadores han asumido el carácter de entes bilaterales sectoriales, especialmente dirigidos a la formación, con el objetivo de elaborar planes conjuntos para la formación continua, la puesta a punto de lineamientos o guías para la definición de un verdadero y propio "pacto formativo" entre empresa y trabajador; la integración entre los institutos del derecho al estudio y de aquellos del derecho al aprendizaje. En estos sectores, el organismo bilateral tiene también la importante tarea de efectuar la certificación de las experiencias formativas realizadas y de extender los certificados inherentes a las competencias adquiridas en el currículum personal.

A nivel empresarial o de unidad laboral, a veces se prevén comisiones paritarias específicamente dirigidas a la formación profesional. El CCNL Federmeccanica prevé por ejemplo estructuras de este tipo –para las empresas que ocupan en total más de 2000 empleados dependientes– con la tarea de verificar la formación lograda (número de cursos, tipología, empleados involucrados), de examinar las exigencias y necesidades formativas. Funciones análogas, pero a nivel territorial, están previstas en aquellos sectores caracterizados por su carácter difuso y por las unidades productivas de pequeñas dimensiones (pequeñas y medianas empresas, artesanado, cooperativas, comercio, agricultura).

4.2 El derecho al estudio, las licencias formativas y los trabajadores-estudiantes

En el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, los temas formativos encuentran ante

todo dos tipos de reconocimiento y tratamiento: el primero de ellos es el que concierne al derecho al estudio y las facilidades para los trabajadores estudiantes; el segundo es el de los contratos con propósito mixto: entrenamiento para el cargo o la tarea y contrato de formación y trabajo y, luego del Decreto Legislativo N° 276/03, el contrato de inserción (Zoppoli y Saracini, 2004). Un tercer núcleo está representado por aquellos textos –en especial los contratos de los químicos y del crédito– que apuntan a realizar una correlación entre recorridos formativos y reforma del encuadramiento. Junto a ellos se deben agregar luego las previsiones concernientes a la formación sobre el ambiente y la seguridad en el trabajo.

En cuanto al derecho al estudio se trata de una previsión canónica en los textos contractuales, tratada con formulaciones a menudo idénticas, dentro del acostumbrado esquema de derivación legislativa post-estatutaria: el artículo 10 del Estatuto. Al comienzo de cada trienio, se determinarán con adecuados acuerdos con las RSU (Representaciones Sindicales Unitarias), el monto de horas disponible para todos los empleados, el umbral de los trabajadores que podrán ausentarse simultáneamente (por norma el 2% del total hasta el 3% en los últimos acuerdos metalmeccánicos); los permisos podrán ser utilizados para frecuentar cursos destinados al mejoramiento y al desarrollo de la formación cultural y a la obtención de títulos de estudio legales. Los trabajadores tienen a su disposición 150 horas por trienio, utilizables también en un solo año. Dicha cuota puede ser elevada a 250 horas per cápita en el caso de frecuentar cursos experimentales para la recuperación de la actual escolaridad obligatoria y para la alfabetización de adultos (una norma que hoy asume un particular relieve para los trabajadores extracomunitarios). De un tenor análogo son las normas de los contratos del sector de servicios y turismo. El contrato del sector de servicios prevé una norma destinada a facilitar la actualización profesional de los trabajadores con responsabilidad de dirección ejecutiva, favoreciendo la participación de los mismos a iniciativas de actualiza-

ción profesional dirigidas al mejoramiento de las competencias requeridas por el rol.

En el sector metalmeccánico se prevé que los empleados puedan mejorar la preparación profesional específica, gozando de permisos remunerados para la asistencia a cursos correlativos con la actividad de la empresa, por un máximo de 120 horas per cápita por un trienio que se podrán utilizar totalmente – también aquí – en un año. Una formación que está estrechamente dirigida a las exigencias empresariales, favorecida también en los contratos del sector textil y de la indumentaria (si bien con una referencia a los planes formativos empresariales o territoriales acordados entre las partes sociales).

El objetivo de una formación acorde al cuadro de las profesionalidades presentes y requeridas en las empresas es reclamado con fuerza por los representantes de los empleadores, en los sindicatos donde se encuentra con mayor presencia la preocupación sobre la calificación individual y profesional del trabajador. Sobre esta disputa, en algunos casos, en el pasado había encallado toda posibilidad de reforma del derecho al estudio, y con ello de la institución de las 150 horas. Desde este punto de vista, los nuevos contratos metalmeccánicos innovaron significativamente las situaciones anteriores, diversificando en el mismo artículo, entre derecho al estudio y derecho a la formación profesional. Un compromiso saludado favorablemente por las partes sociales suscriptoras del acuerdo.

El nexo formación individual/exigencias empresariales asume en algunos casos formas que facilitan la asistencia a los cursos y a los recorridos internos de carreras. Es el caso, entre otros, del sector Textil-indumentaria-calzado* (TAC) y del sector bancario.

Entre las mayores novedades introducidas en el último período de renovaciones se encuentra ciertamente la que se refiere a la implementación contractual de la Ley N° 53 del año 2000 sobre las licencias con fines formativos. Los contratos de la industria química son señalados aquí por la previsión de un "pacto formativo", dirigido a favorecer la conci-

* N. del T.: TAC: tessile-abbigliamento-calzaturiero.

liación entre los requerimientos y los compromisos formativos individuales con el respeto de las exigencias organizativas de la empresa. En esta orientación se coloca la recepción de la ley sobre licencias formativas, que podrán ser utilizadas mediante la colocación a tiempo parcial del trabajador/trabajadora que lo solicite. También las últimas renovaciones en el comercio introdujeron una disciplina específica para las licencias formativas. La norma prevé que los trabajadores que tengan por lo menos cinco años de antigüedad en el servicio en la misma empresa puedan requerir una suspensión de la relación laboral para licencias formativas, por un período no superior a 11 meses, ininterrumpidos o fraccionados, en la totalidad de su vida laboral. La norma provee la definición de "licencia para la formación", entendiendo con dicho término la formación destinada a completar la escolaridad obligatoria, la obtención del título de la escuela secundaria, el diploma universitario o la licenciatura, la participación en actividades formativas diversas de aquellas creadas o financiadas por el empleador.

Siempre con fines formativos, los contratos del sector TAC prevén el pasaje a tiempo parcial, dentro del límite del 8%, mientras ello no obstaculice el mantenimiento de las actividades desarrolladas. Se prevén esperas no remuneradas por motivos de estudio y se subraya que ellas "no comportarán ninguna carga para la empresa, no se computarán en la antigüedad del servicio y no tendrán utilidad para la indemnización". Se habla de la frecuencia de cursos de formación continua, "acordes a la actividad de la empresa y durante la duración de los mismos".

En todos los contratos examinados el derecho al estudio se entrecruza con otra institución tradicional de derivación estatutaria: aquel a favor de los trabajadores-estudiantes. Para ellos por norma están previstos turnos de trabajo que faciliten la asistencia a los cursos y la preparación de los exámenes. Dichas facilidades pueden ser extendidas —si así se requiere— a la eximición de horas extraordinarias y de traba-

jo durante el descanso semanal.

En el sector del crédito y bancos están previstas dos posibilidades que dependen de la intención de los trabajadores: si desean obtener un diploma primario o secundario o si, en cambio, quieren conseguir un diploma de licenciatura en las materias atinentes al sector bancario. Los trabajadores que requieran frecuentar dichos cursos regulares de estudio, incluidas las escuelas de calificación profesional, tienen derecho a un permiso remunerado de hasta 20 horas por año. Además está previsto un permiso no remunerado de hasta 30 días para los trabajadores inscritos en los cursos regulares citados, que puede ser gozado en no más de dos períodos. La licenciatura obtenida en materias de interés económico-financiero da derecho a una antigüedad convencional de tres años a los efectos de los rangos de antigüedad, de las condiciones de las vacaciones y enfermedad, favoreciendo así recorridos de carrera más rápidos, vinculados, además de la antigüedad en el servicio, a competencias y títulos certificados. En el TAC está tomando forma el método de formación a distancia, mediante un tutor que coordina la gestión y los resultados en la empresa; un ejemplo especialmente interesante sería el del "Proyecto Evolución" en el sector del calzado.

Finalmente, una serie de cláusulas contractuales se refieren en todos los casos a los procedimientos formales a los que el trabajador deberá atenerse en el ejercicio de su derecho.

4.3 Los contratos con objeto mixto

Los contratos con objeto mixto, desde la reforma del sistema de entrenamiento profesional para el cargo o las tareas⁸, fueron objeto de una importante experiencia de negociación sobre los temas de la formación, que ayudó a disciplinar de manera particular aspectos como la organización de los módulos formativos y la certificación de las competencias adquiridas. También sobre la controvertida cuestión de la edad mínima de acceso, los textos efectúan una

⁸ Artículo 16, Ley 196/97 y Decreto ministerial 8/4/98.

remisión dinámica a la evolución legislativa de la disciplina.

Las previsiones contractuales son objeto de profundas mutaciones, luego de las reformas introducidas por el Decreto Legislativo N° 276/03, con el contrato de inserción y en la nueva disciplina del contrato de aprendizaje.

Las partes sociales intervinieron en un primer momento con dos acuerdos interconfederales, uno de los cuales se refería al régimen transitorio para los contratos de formación y trabajo. El otro acuerdo –del 11 de febrero de 2004– contiene una disciplina del contrato de inserción, subsidiaria a la contratación colectiva, y transitoria, tendrá eficacia hasta el momento en que la contratación colectiva, en sus diversos niveles, pueda reemplazarla. Este acuerdo, por lo tanto, sirve para disciplinar el contrato de inserción en aquellos sectores que no lo han previsto en el ámbito del CCNL, como sería el caso del turismo o del sector metalmeccánico. La disciplina de la contratación por sector, hasta ahora intervenida por separado, de todos modos es bastante lineal⁹.

En algunas recientes renovaciones contractuales, además, se asistió a una disciplina a nivel de categoría del nuevo contrato para el sistema de entrenamiento profesional para el cargo o las tareas: es el caso de los sectores del crédito, textil indumentaria, comercio, metalmeccánico¹⁰ y químico¹¹.

La reglamentación presenta algunas analogías entre los contratos de los diversos sectores examinados. Como es notorio, entre las modificaciones introducidas por el Decreto Legislati-

vo N° 276/03, la modificación principal fue la previsión de tres diversas tipologías; sin embargo los contratos que fueron intervenidos en la materia adecuaron tendencialmente la disciplina ya existente, normando solamente el entrenamiento profesional. La reglamentación del contrato de entrenamiento en cumplimiento del derecho/deber de instrucción y formación, y aquel para la adquisición de un diploma o para recorridos de alta formación, fue diferida porque la reglamentación de los perfiles formativos para esta tipología contractual es de competencia de las Regiones y éstas están proveyendo a la regulación de la normativa. La formación, en todos los contratos, tiene una duración de 120 horas anuales¹², con posibilidad de anticipar en todo o en parte la formación de los años siguientes, la que puede ser realizada tanto dentro como fuera de empresa. Con tal objeto se señala el acuerdo de los químicos que se distingue por haber subrayado la necesidad de valorizar la formación realizada dentro de la empresa, sobre todo para las materias estrechamente vinculadas a la realidad empresarial/profesional y, por lo tanto, define también el concepto de "empresa formativa", término con el que se indica la empresa que, en relación con los propios recursos, está en condiciones de expresar una capacidad formativa interna. Los contenidos de las actividades formativas deben ser de carácter transversal y profesionalizantes. Su elaboración se demanda a las partes que convienen el CCNL (a título de experimentación) en el sector de servicios y al organismo bilateral sectorial de los químicos.

⁹ El contrato de los bancarios contiene una norma que define solamente al contingente máximo de incorporaciones con esta tipología contractual, igual al 5% del personal dependiente de la empresa con contrato por tiempo indeterminado. Más articulada en cambio, es la disciplina de los sectores de servicios y de los químicos. La duración del contrato de inserción va desde un mínimo de 12 meses hasta un máximo de 18; estos términos pueden ser ampliados en el caso de trabajadores afectados de grave discapacidad física, mental o psíquica. La duración de la formación varía desde las 16 horas de los textiles, a las 24 horas de los servicios, para llegar a las 32 horas en los químicos. La cláusula sobre la estabilización prevé que se puede incorporar con contrato de inserción solamente cuando se haya mantenido en servicio por lo menos una cuota de los trabajadores incorporados anteriormente con dicho contrato, que va del 60% para el sector de los servicios al 65% de los químicos.

¹⁰ En el mes de enero de 2006, en el ámbito de las tratativas para la renovación del bienio económico, fueron estipulados los contratos nacionales en materia de sistema de aprendizaje profesional en el sector metalmeccánico, para los empleados de las empresas industriales, de las pequeñas y medianas empresas y de las cooperativas metalmeccánicas.

¹¹ En el sector químico la promoción de las delegaciones legislativas a la contratación colectiva en materia de mercado del trabajo y de horario de trabajo se realizó en un acuerdo nacional específico del 28 de mayo 2004 y que está en vigor desde el 1 de julio del 2004.

¹² Salvo aquellos del sector metalmeccánico que preveía un número inicial de horas de 160, para luego disminuir hasta detenerse en las 120. En general está prevista la posibilidad de anticipar totalmente o en parte al primer año la formación de los años sucesivos.

En este aspecto es necesario, además, señalar el efecto que tuvo el llamado decreto de competitividad¹³, que modificó la disciplina del sistema de entrenamiento profesional para el cargo en lo concerniente a la reglamentación de los perfiles formativos, que anteriormente había sido confiada a las Regiones y a las provincias autónomas de Trento y Bolzano, en acuerdo con las asociaciones de los empleadores y prestatarios de trabajo comparativamente más representativas en el plano regional y en el respeto de los criterios y principios indicados por la norma¹⁴. La nueva del año 2005 dispuso que, hasta la aprobación de la ley regional para la reglamentación de los perfiles formativos, ésta puede ser realizada por los contratos colectivos nacionales de la categoría acordados por las asociaciones de los empleadores y prestatarios de trabajo comparativamente más representativos en el plano nacional, lo que determinó la estipulación de nuevos acuerdos en el sector crediticio-bancario (junio 2005), de la industria del caucho (mayo 2006), o del transporte de cargas (diciembre 2005), orientados a integrar la disciplina contractual en los aprendizajes calificantes con la definición de los perfiles formativos.

En lo concerniente a la duración del contrato de aprendizaje los términos son distintos y pueden ir desde un mínimo de 24 meses hasta un máximo de 54¹⁵ y el encuadre del trabajador puede resultar, por norma, hasta dos niveles por debajo del definitivo, con un avance después del primer período. La duración del período de prueba es la misma que la de los trabajadores calificados, salvo en el sector textil donde puede durar más de dos meses.

Los CCNL contienen una cláusula de estabilidad que permite recurrir al contrato de aprendizaje sólo si por lo menos una parte (que va del 60% al 70% del sector de servicios y del metalmecánico) de las relaciones con aprendices fueron transformadas en relaciones a tiempo indeterminado.

4.4 Formación y encuadre

Más allá de los institutos contractuales hasta aquí tratados –los principios, la bilateralidad, el derecho al estudio y los contratos con objeto mixto– tiene particular interés verificar la relación entre las normas relativas a la formación y las relativas a otras instituciones, en particular con los sistemas de categorización y con los recorridos de carrera. Los casos de mayor innovación están vinculados solamente a algunos sectores productivos, en los que se realizaron alrededor de algunas intervenciones vinculadas con la relación entre la formación y la reducción del horario de trabajo (química), o bien en la reforma de los encuadramientos profesionales (química, crédito, entes locales, salud pública, correo) (Guarriello, 2000, 2005).

Para el sector químico ya hablamos del "pacto formativo", de las licencias a gozar inclusive en regímenes de *part-time*, de la certificación de los créditos a cargo del organismo bipartito. Todo esto encuentra una conexión con el nuevo sistema de categorización, basado en seis categorías (de la A a la F), respecto de las que son previstas figuras profesionales con tareas consideradas equivalentes en cuanto son distribuidas de manera diferenciada en los sistemas organizativos internos.

Un ulterior e importante elemento distintivo de los contratos de la industria química reside en la gestión del monto de horas individual, con la previsión de utilizar cuotas de la reducción del horario de trabajo para la asistencia a los cursos de formación y actualización profesional, ya sea dentro como fuera del horario de trabajo. Un sistema más bien original aun con respecto a la co-financiación de la formación, donde los trabajadores ponen a disposición –por un máximo de un tercio de las horas de asistencia a los cursos– las horas sumadas en la cuenta horas como contribución individual a la inversión en actividades formativas. El contrato establece además la cuota

¹³ Decreto ley número 35 del 2005, convertido en ley número 80 del 2005.

¹⁴ Artículo 49, inciso 5, Decreto Legislativo número 276/2003.

¹⁵ Constituye una excepción el sector textil, en el que se puede llegar hasta los 72 meses y el de los bancarios para quienes la duración no es modular y se fija en 48 meses. La duración depende sustancialmente del tipo de profesionalidad que el trabajador debe adquirir, también a la luz de factores como ser el título de estudio y su coherencia con la profesionalidad a conseguir (como en el caso de los químicos).

máxima de trabajadores (el 5% del personal) que podrán simultáneamente gozar, en la unidad laboral, de actividades formativas.

Otro sector en el que la formación profesional ha tomado desde hace tiempo formas de reconocimiento y de gestión especialmente avanzadas es el sector bancario. En el mismo rige un doble nivel de formación, la de ingreso para los recién incorporados y que debe ser desarrollada dentro del primer año de servicio, y la formación continua destinada al desarrollo profesional de carrera y con un impacto directo en la categorización de los trabajadores. Se han previsto así proyectos empresariales dirigidos a formar figuras profesionales consideradas estratégicas, y ello mediante rotación interna entre las posiciones laborales y las intervenciones formativas específicas. De manera distinta a la mayor parte de los contratos del sector, el contrato bancario prevé expresamente un desarrollo profesional en consonancia con la formación y la evaluación conseguida, con impactos que concurren al desarrollo de carrera del personal (artículo 56). La misma norma define los criterios objetivos de valoración que serán ponderados a los fines del desarrollo de carrera: competencias y antecedentes profesionales, dominio del rol laboral, actitud y potencialidad profesionales, y modalidad de prestación. La reforma del encuadramiento, aquí puesta en marcha ya con el CCNL del año 1994, se articula en cuatro áreas homogéneas, en el ámbito de las que luego se definen varios niveles remunerativos. Un ulterior nexo con otras instituciones contractuales se obtiene ya sea previendo el empleo de personal atípico, a tiempo determinado, justamente para reemplazar a los trabajadores en formación, ya sea por la solicitud para el "teletrabajo" y a la formación específica que se efectuará con los que elegirán valerse de esta modalidad de prestación.

Notamos críticamente que así como la participación en los cursos tiende a privilegiar al personal con niveles más altos de calificación y de encuadramiento, en detrimento de los operarios y de los niveles más bajos del sistema de categorización, también podemos verlo en la comparación entre sectores productivos y categorías contractuales. Estímulos y soluciones más innovadoras están destinados a aque-

llas realidades donde la composición social de trabajo está principalmente centrada en *white collars*, sean estos gerentes o empleados (crédito, empleo público, pero también correos o asistentes de vuelo), o en los sectores en que el trabajo operario se desarrolla en niveles medianamente más altos de calificación y especialización (sector de la química o, en el nivel de la empresa, la electrónica metalmecánica).

Finalmente nos queda el problema relativo la convalidación y certificación de los créditos formativos. En general, no existe claridad respecto al nexo que debería instaurarse entre la frecuencia de las intervenciones formativas, el sistema de clasificación de las competencias y los desarrollos de carrera dentro de la empresa. Una excepción al respecto la constituyen los contratos de aprendizaje del artesanado y de la construcción. Esto actúa negativamente sobre las motivaciones individuales de los trabajadores para la actualización y para la recalcificación profesional. A ello debe agregarse la sospecha fundada de que un enfoque basado sobre competencias y valoraciones pueda, por un lado, individualizar negativamente el sistema empresarial de las relaciones de trabajo y, por el otro, "devolver a las direcciones del personal márgenes demasiado amplios de discrecionalidad, sin la contrapartida en términos de garantías de acceso a reales desarrollos profesionales para los trabajadores" (Guarriello, 2000, página 87).

■ 5. La negociación descentralizada

5.1 La negociación en el nivel territorial

Es en el nivel de la descentralización, sea éste territorial o empresarial, que las previsiones contenidas en los contratos nacionales del sector encuentran el terreno para una realización efectiva de los objetivos enunciados, como así también para la verificación de su concreta implementación. Como correctamente se ha hecho notar, el territorio juega un rol central sobre los temas que estamos discutiendo por varias buenas razones, entre otras: el lugar de la acción educativa, donde una población afronta problemas definidos, constituye el distrito socio educativo y cultural donde mejor se

conocen las propias necesidades; otorga pertinencia al contenido del programa formativo porque se inserta en los problemas de vida y de trabajo de las personas en su territorio, contrasta la fragmentación y se configura como lugar de reunificación y composición de los procesos formativos (Schwartz, 1984; Meghnaghi, 2005: 56).

En el curso de los últimos diez años –sobre todo luego de las reformas introducidas en 1993– se desarrolló un conjunto heterogéneo de negociaciones, colocado en posición intermedia entre el nivel nacional de la concertación y de la contratación del sector, y el de la contratación empresarial. Este nivel intermedio está formado por una galaxia de sedes y acciones de concertación que se extienden por iniciativas y entendimientos vinculados a la programación negociada para el desarrollo local y la atracción de inversiones (pactos territoriales, contratos de área), sosteniendo políticas industriales de los distritos o planes de recuperación urbana. Las competencias regionales y provinciales que ya eran amplias en temas de formación profesional, se acrecentaron luego de la reforma del Título V de la Constitución. En particular, las provincias están asumiendo un rol cada vez más importante y concurren a la programación, ejecución y evaluación del sistema regional de formación y orientación profesional, formulan propuestas y compromisos vinculantes, como así también proyectos territoriales y planes provinciales.

5.2 La negociación en el nivel de la empresa

Dentro de este marco territorial –además de legislativo y contractual– toma vida y se desarrolla la contratación empresarial. Como fue justamente expresado: "Ella constituye el verdadero eje regulador de los nuevos sistemas por cuanto la concreta determinación de los criterios clasificatorios no puede ser definida junto a los sistemas organizativos de la empresa" (Guarriello, 2000: 173). Aquí ante todo debe ser señalado el rol relativamente prominente que asume el actor público como evaluador y emisor de la financiación prevista por la ley para los planes formativos empresariales. El

desarrollo de iniciativas formativas en el ámbito de la empresa tiende a menudo a nutrirse más de la normativa nacional y regional/provincial que de las previsiones contenidas en el CCNL. La Ley N° 236/95 provocó una acción promocional a favor de la concertación local, asignando a los proyectos formativos, fruto de acuerdos sindicales, un acceso privilegiado a las financiaciones. Sobre esta base las empresas tienen mucho interés en redactar y presentar a las administraciones locales planes formativos que dispongan del consentimiento explícito de las organizaciones sindicales. La existencia de estos planes atraviesa en forma de mancha de leopardo el territorio nacional, reflejando en la gran mayoría de los casos la tasa de dinamismo socio-productivo de cada ámbito local. De este modo existen Regiones, en el Centro-Norte, donde la demanda de planes a menudo supera la oferta financiable y otras, en el Sur, donde la oferta supera a la demanda. La formación es de todos modos más escasa en las pequeñas y medianas empresas y en el artesanado. Un dato obviamente previsible que, además de los problemas de costo, da cuenta de una determinada cultura difundida entre empresarios que provienen ellos mismos de empleos de nivel operativo y que tienden a sobreestimar el ajuste espontáneo y flexible de los recursos internos.

Ya se dijo que todos los contratos nacionales disponen de un sistema articulado de niveles de intervención, con la reposición en ámbito territorial o empresarial del modelo bilateral de los observadores de las comisiones paritarias. Algunos sectores configuraron sistemas contractuales particularmente descentralizados, demandando en el segundo nivel relevantes competencias reguladoras también en el tema de la formación profesional. En tal sentido se movieron los CCNL que definieron nuevos sistemas de encuadramiento por áreas (químicos, bancarios), respecto de los que se hace necesario un reenvío a nivel empresarial/descentralizado para su correcta aplicación.

Todos los sectores definen las atribuciones de las que deberían gozar las RSU, también con la asistencia de las categorías, tanto en el ejercicio de los derechos de información y consulta en temas de formación profesional, como –si

bien más raramente— en la negociación verdadera y propia de planes e intervenciones formativas a nivel empresarial.

El CCNL de las empresas que adhieren a Federmeccanica vio ampliarse las obligaciones de información para las empresas que cuentan con más de 300 empleados dependientes de los programas formativos allí donde el texto del año 1994 colocaba un umbral considerablemente más alto: 500 empleados. Del análisis de los acuerdos contenidos en el archivo CNEL sobre la contratación descentralizada del sector privado de la economía, correspondiente al período 1996-2003 (CNEL, 2002, Isfol, 2002, Birindelli, D'Aloia, Megale, 2003; D'Aloia, 2005), resulta: a) que la frecuencia de negociación de la formación — junto a las demás materias que caracterizan una forma de negociación de la flexibilidad organizativa — resulta en general inferior al peso que asume la negociación de los horarios, que aparece como el instrumento más utilizado para intervenir en la organización de trabajo; b) que no se manifiesta una tendencia a la modificación sustancial del peso relativo de estas materias; c) que la negociación de la flexibilidad organizativa tiene normalmente un peso mayor que la flexibilidad inherente al tipo de contrato.

En lo que se refiere a las medidas adoptadas, la contratación empresarial contempla innovaciones interesantes en los contextos donde por ejemplo, a nivel nacional, ya había habido una intervención de reforma del modelo de encuadramiento. En tal sentido, se distinguen algunas experiencias de grandes grupos multinacionales (Barilla, Nestlé, Whirpool, Lamborghini, Glaxo), en los cuales la negociación de la formación está estrechamente vinculada a la modificación de la organización del trabajo y de los criterios de la profesionalidad y de su crecimiento con un enfoque participativo en el que las representaciones de los trabajadores logran dar una contribución real a la definición de los cursos. En la empresa Barilla, por dar sólo un ejemplo, el crecimiento profesional se desarrolla sobre dos directrices: polivalencia y polifuncionalidad, y es evaluada a lo largo de un proceso que tiene en su centro el *team work*. En algunos casos las modificaciones se sustancian con la introducción de siste-

mas binarios, fundados en la separación entre clasificación de los roles y clasificación de las personas, como así también en procedimientos evaluadores que prevén coloquios periódicos entre trabajador y superior jerárquico para definir en común tiempos y acciones formativas necesarias para el cumplimiento de desarrollos profesionales reconocidos por la empresa (Gucci).

En las empresas de menores dimensiones, la negociación se reduce en cambio a una enunciación más genérica de compromisos programáticos, al reconocimiento de la centralidad de los recursos humanos y de la formación, a la disponibilidad para la creación de comités específicos o grupos de trabajo para el examen de las problemáticas de la formación, de la profesionalidad y de la organización del trabajo.

Los acuerdos de los sectores de la industria química se concentran prevalentemente en la formación sobre los temas de seguridad y ambiente (Enichem, Agip Petroli), pero con interesantes sugerencias que se refieren al nexo entre nueva organización de trabajo y crecimiento profesional del personal (Agip Petroli, Gommar, Ragno Ceramiche).

Es relevante examinar la conexión entre la contratación descentralizada y el rol relativamente prominente que asumió el actor público como evaluador y emisor de las financiaciones previstas por ley para los planes formativos empresariales. La redacción de los planes formativos empresariales presupone la opinión favorable, o mejor dicho, el acuerdo por parte de las representaciones sindicales. Las cláusulas obligatorias en materia de derechos participativos y negociación en la empresa, con respecto a RSU y sindicatos territoriales de categoría, absorberían esta tarea. La praxis parece hasta ahora haber favorecido a los resultados del primer tipo, relegando demasiado a menudo la contribución sindical a un mero consentimiento póstumo y superficial. Son meritorias aquellas experiencias territoriales, donde las secretarías regionales confederales enviaron a todas sus estructuras una circular con un listado, una suerte de *vademécum* para una auténtica negociación en la empresa de los planes formativos. Hay que hacer notar que, por el lado del empleador, especialmente en las

pequeñas y medianas empresas, existe el temor de entreabrir – a través de la negociación sindical sobre los planes formativos – espacios contractuales a nivel empresarial que hasta el día de hoy se mantenían cerrados. Antes que inaugurar praxis sindicalistas que podrían revelarse invasivas, hay empresarios que prefieren renunciar a la postulación de sus planes formativos. El concepto es que si para obtener las financiaciones es necesario entablar una relación negociadora con los sindicatos, allí donde hasta ahora no existió, entonces las empresas prefieren no hacerlo. Por su lado, las grandes empresas y los grupos multinacionales muestran a menudo preferencia por sistemas formativos "hechos en casa", valiéndose de consultores y metodologías dispuestas por decisión autónoma. En estos niveles existe una tradición empresarial antigua y estructurada en torno a escuelas y centros de creación propia (ISFOL, 2001). Basta con pensar en Fiat, Telecom, Trenitalia. En el sector textil existe en cambio una antigua e importante tradición de escuelas y centros profesionales vinculados por distrito al sistema local de empresas (Textilia en la zona de Biella, Fil en Prato, el Centro Textil y Citer en Como y en Carpi). Al sistema de los institutos técnicos profesionales se dirigen las cooperativas metalmeccánicas en las áreas del distrito donde están mayoritariamente concentradas.

■ 6. Conclusiones

Como fue justamente destacado, lo que sucede en el lugar de trabajo y lo que sucede fuera del mismo está estrechamente ligado pues en ambos ámbitos se contribuye a determinar de manera directa no sólo el nivel de productividad y de competitividad sobre los mercados, sino también la calidad de vida de las personas. (Meghnagi, 2005: 82). Actualmente, todos concuerdan sobre la necesidad de actualizar los conocimientos profesionales para encarar los nuevos desafíos de la técnica y de la organización productiva. Sin embargo, como hace notar sabiamente Bauman (2006), nadie parece advertir el mismo sentido de urgencia cuando se trata de seguir el paso bajo el perfil del juego político que se encuentra en un rapidísimo cambio. No ignorando las instancias funciona-

listas correlativas a las políticas ocupacionales y, por lo tanto, al mercado y a la empresa, creemos que el sindicato debe saber preservar –como hasta ahora demostró en la mayoría de los casos saber hacerlo– un punto de vista crítico y autónomo, en el que la formación a lo largo de toda la vida represente una pieza, no exclusiva, de un potencial más vasto de lo que autores como Amartya Sen o Martha Nussbaum definen como *capability*. Es decir, hacer a las personas capaces de usar la imaginación y el pensamiento de modo de colocarlas en condiciones de participar eficazmente en las elecciones políticas que gobiernan su propia vida. Por lo tanto, una formación para la ciudadanía activa, para la cultura de la participación y de la tolerancia, para el civismo democrático, para el enriquecimiento de la personalidad de la que tienen todavía tanta necesidad amplios sectores de nuestro país.

■ Bibliografía

- Ajello Messina A.M., Cevoli M., Meghnagi S., 1992, *La competenza esperta*, Ediesse, Roma.
- Balandi G.G., 2006, *Formazione e contratto di lavoro*, relazione al Congresso dell' Aidlass, Cagliari; di imminente pubblicazione su «Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali - Dlri».
- Bauman Z., 2006, *Vita liquida*, Laterza, Roma-Bari.
- Berg J., 1970, *Education and job. The Great Training Robbery*, Praeger, New York.
- Birindelli L., D'Aloia G., Megale A., 2003, *La politica dei redditi degli anni '90*, Ediesse, Roma.
- Braverman H., 1974, *Lavoro e capitale monopolistico*, Einaudi, Torino.
- Capecchi V., 1995, *Sindacati e formazione dai primi anni '70 ai primi anni '90*, «Cedefop - Formazione Professionale», n. 6.
- Carabelli U., 2004, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, «Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali - Dlri», n. 101/2004.
- Caruso B., 2006, *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione del mercato del lavoro*, relazione al Congresso dell' Aidlass, Cagliari; di imminente pubblicazione su «Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali - Dlri».
- Cerruti G. e Rieser V., 1992, *Fiat: aggiornamenti sulla fabbrica integrata*, Quaderni di ricerca Ires Lucia Morosini, Torino.
- Charlot B. e Figeat M., 1985, *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Minerve, Parigi.
- Chirone, 2000, *La risorsa formazione nella gestione bilaterale delle parti sociali*, Roma.
- Cnel, 2002, *La contrattazione aziendale nel settore privato dell'economia*, Collana Documenti, n. 12/2002.

- Cours-Salies P., 2000, *La formation entre investissement et droit personnel*, in Spurk, *L'entreprise écartelée*, Syllepse/Les Presses de l'Université Laval, 2000.
- D'Aloia G., 2005, *Lineamenti della contrattazione aziendale nel periodo 1998-2004: flessibilità numerica e organizzativa*, in «Quaderni di Rassegna Sindacale Qrs», n. 3/2005.
- D'Aloia G., 2005, *Sindacato ed enti bilaterali*, in «Quaderni di Rassegna Sindacale - Qrs», n. 4/2005.
- Foa V. e Ranieri A., *Il tempo del sapere. Domande e risposte sul lavoro che cambia*, Einaudi, Torino.
- Freeman R.B., 1976, *The Overeducated American*, The Academic Press, New York.
- Guarriello F., 2000, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, Napoli.
- Guarriello F., 2005, *Organizzazione del lavoro e riforma dei sistemi di inquadramento*, in «Quaderni di Rassegna Sindacale - Qrs», n. 3/2005.
- Hirsch F., (1976), 1981, *I limiti sociali dello sviluppo*, Bompiani, Milano.
- Hoggart R., 1957, *The Uses of literacy*, Chatto & Windus, Londra.
- Hyman R., Mason, 1995, *Managing Employee Involvement and Participation*, Sage, Londra.
- Isfol, 2001, *Indagine sugli atteggiamenti e i comportamenti dei lavoratori verso la formazione*.
- Isfol, 2002, *La formazione continua nella contrattazione collettiva*, I libri del Fse.
- Kern H. e Schumann M., *La fine della divisione del lavoro*, Einaudi, 1984.
- Leonardi S., 2004, *Enti bilaterali: fra intervento legislativo ed autonomia collettiva*, in «Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali - Dlri», n. 3/2004.
- Leonardi S., Pettenello R., 2005, *Gli enti bilaterali per la formazione*, in Leonardi (a cura di), *Bilateralità e servizi: quale ruolo per il sindacato*, Ediesse, Roma.
- Meghnagi S., 1992, *Educazione degli adulti. Qualificazione professionale formazione sindacale*, Ediesse, Roma.
- Meghnagi S., 2005, *Il sapere professionale. Competenze, diritti, democrazia*. Feltrinelli, Milano, 2005.
- Offe K., 1977, *Lo stato nel capitalismo maturo*, Etas Libri, Milano.
- Parkin, 1974, *The Affluent Worker Study: an Evaluation and Critique*, in *The Social Analysis of Class Structure*, Londra.
- «Partisans», *Pedagogie: education ou mise en condition?*, n. 34/1967.
- Pettenello R. (a cura di), 2006, *La formazione dei lavoratori, il sindacato, la contrattazione. I Fondi e la formazione continua*, Ediesse, Roma.
- «Prospettive», *Education et société*, Puf, n. 14/1967.
- Roccella M., 2006, *Formazione, occupabilità, occupazione nell'Europa comunitaria*, relazione al Congresso dell'Aidlass, Cagliari, 2006; di imminente pubblicazione su «Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali - Dlri».
- Rowntree J., Rowntree M., 1968, *Youth as class*, "Internacional Socialist Journal".
- Schwartz B., 1979, *Rapporto sull'educazione permanente*, Esi.
- Schwartz B., 1984, *Un futuro per i giovani*, Ediesse, Roma.
- Schwartz B., 1994, *Modernizzare senza escludere*, Anicia, Roma.
- Streeck W., 1993, *Training and the New Industrial Relations*, in Sleigh, *Economic Restructuring and Emerging Patterns of Industrial Relations*, Kalamazoo, Michigan.
- Trentin B., 2004, *Lavoro e conoscenza*, Lectio doctoralis, Università Ca' Foscari di Venezia, oggi in *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*, Editori Riuniti, Milano.
- Vardaro G., 1986, *Tecnica, tecnologia ed ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in «Politica del Diritto», n. 1/1986.
- Williams R., 1972, *Cultura e rivoluzione industriale*, Einaudi, Torino.
- Zoppoli L. e Saracini, 2004, *I contratti a contenuto formativo tra "formazione e lavoro" e "inserimento professionale"*, Working Papers del Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo «Mas sima D'Antona», n. 15/2004, in www.lex.unict.it/eurolabor.