

Formación profesional y negociación colectiva

José Adrián Calderón Chacón (*)

Sumario

Introducción.
A)- La Formación Profesional.
 A. 1) Concepto
 A. 2) Regulación Normativa
B)- Formación Profesional y Negociación Colectiva.
 B.1) Interrelación entre Convención Colectiva
 y Formación Profesional.
Conclusiones
Bibliografía

Introducción

El presente documento tiene como propósito realizar un análisis acerca de la relación entre la formación profesional y la negociación colectiva, con el objeto de identificar los diversos caminos que puede adoptar la regulación de dicho derecho a través de la regulación autónoma de intereses. Para cumplir con ese propósito, se estudiará el concepto de formación profesional y su naturaleza jurídica acudiendo al derecho internacional y las normas costarricenses. De igual manera, se abordarán las vinculaciones que podrán tejer esas figuras, analizando la tipología de cláusulas que se han identificado sobre el tema.

A)- La formación profesional

A. 1) Concepto

Según las Recomendaciones N° 150 (Recomendación Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975) y N° 195 (Recomendación Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos de 2004) de OIT el concepto de formación profesional enmarca dos aspectos esenciales. Por una lado, se refiere a la formación del trabajador para el empleo y por el otro, a la formación de la persona para ser provechoso para el conglomerado social. Estas normas jurídicas, sitúan a este derecho como un elemento básico para garantizar las condiciones de empleo digno y, el acceso inclusivo a las diversas fuentes de empleo con la consiga de alcanzar un desarrollo social y económico sostenible¹. Casanova considera:

“La formación se orienta no sólo a la preparación para el empleo asalariado y bajo contrato, sino también a todas las otras formas de trabajo que es dable encontrar en las sociedades actuales. (...) también es posible afirmar que la formación profesional debiera preparar no sólo para el trabajo en todas sus formas y modalidades, sino también para la vida en comunidad, para comprender las relaciones sociales y de trabajo y actuar en forma transformadora. De forma resumida podemos entonces decir que la formación profesional

(*) Magíster en Derecho de Trabajo y la Seguridad Social

1 Recomendación 195 OIT;

3. Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:

a) faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;

b) atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza;

c) concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias;

*es simultáneamente una formación para el trabajo y una formación para la ciudadanía*²

Otros instrumentos jurídicos relacionan a la formación profesional con la productividad y la empresa exclusivamente, definiéndola con base en la organización mercantil. En el caso de España topamos con el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, Madrid 19 de Diciembre de 2000, en el cual se reguló:

*“A los efectos de este Acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectiva Organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”*³

Desde mi punto de vista, un tratamiento disociado entre productividad-empleo y desarrollo social equitativo, no verifican las recomendaciones hechas por la Organización Internacional del Trabajo, pues no se cumplirían los fines propios de la formación profesional como elemento de ascenso social. De ahí que, la definición del concepto debe abarcar la perspectiva económica y social, en ese sentido se concuerda y se adopta la primera definición antes citada.

A. 2) Regulación normativa

La regulación de la formación profesional tiene su origen en las normas de derecho internacional, en este sentido encontramos el artículo 26 de la Declaratoria Universal de Derechos Humanos, el cual sitúa a la educación y a la formación técnica como elementos necesarios para la calidad de vida del ser humano. Concretamente la norma reza:

“1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los

estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. (...)”

En esta misma dirección el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hace referencia a la formación profesional como un elemento más integrante del derecho al trabajo, reconociendo su valor como eje básico para la productividad. Veamos esa regulación:

“(..)

Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

(...)”

Bajo esta misma línea de argumentación Barbagelata se refiere:

“La formación profesional se ubica – como derecho fundamental reconocido en las principales declaraciones y tratados y en los capítulos de garantías sociales de las constituciones, según veremos – en esta línea de evolución que viene dibujándose.

Ya como parte del contenido (muchas veces implícito) del “derecho a la educación”, ya como parte del “derecho del trabajo” (o aún como instrumento para su satisfacción),

2 Casanova Fernando, Formación Profesional y Relaciones Laborales, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2003, pp. 9-10.

3 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, Madrid 19 de Diciembre de 2000, artículo 1, [En línea] http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/dialogo/relabyfp/con_doc/acu_nac.pdf. [Consulta 31/7/ 2008]

siempre la formación técnica y profesional aparece integrada a los derechos humanos que algunos han llamado de “segunda generación”, a pesar de la inconsistencia de la división. Veremos por tanto al derecho a la formación profesional consagrado en forma autónoma en escasas oportunidades, aunque en forma creciente; su presencia habrá de advertirse como manifestación del derecho a la educación (art. 26 de la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos de 1948) o como integrante de las medidas tendientes a la consecución del derecho del trabajo (art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966), para referirnos a dos instrumentos de máxima jerarquía.”⁴

De la misma forma, el Protocolo de San Salvador en su artículo 6.2 continúa contemplando a la formación profesional como un presupuesto más integrante del derecho al trabajo:

“Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”

Basándonos en la anterior relación de citas doctrinales y normas jurídicas, se contempla a la formación profesional con un derecho humano más del trabajador. Esta garantía debe ser objeto de respeto de parte de los Estados, quedando dentro de sus obligaciones cumplir y potenciar su contenido, sea como parte integrante del derecho a la educación o bien, como parte del derecho al trabajo.

En forma pareja, la Organización Internacional del Trabajo ha dictado los convenios N° 140⁵ denominado

Convenio Sobre la Licencia Pagada de Estudios y el Convenio 142⁶ denominado Convenio sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos. Ambos convenios desarrollan el derecho del trabajador a la formación profesional, desde dos puntos de vista. El primero de ellos –Convenio 140– considera que la formación profesional de los trabajadores se puede alcanzar mediante la dotación de licencias pagadas en horas de trabajo y establece la obligación para los Estados de elaborar políticas para la utilización de esa clase de mecanismos en el empleo, como una estrategia de para mejorar las condiciones laborales. Esa norma en su canon segundo dice:

“Artículo 2.- Cada Miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines: de formación profesional a todos los niveles (...)”

Este Convenio, dirige estas políticas de formación profesional, para la adaptación del trabajador a las nuevas tecnologías de la empresa y a las exigencias de la vida moderna, así los incisos a y d del artículo 3:

“a) a la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural”

“d) de manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.”

El Convenio 140 exige a los Estados en sus artículos 4, 6, 7 y 10, la existencia de una política de formación profesional que sea inclusiva y se adapte a las condiciones de los países, tomando siempre en consideración el grado de desarrollo y las necesidades específicas. El Convenio plantea y recomienda para

4 Barbagelata Héctor Hugo y Otros, El Derecho a la Formación Profesional y las Normas Internacionales, Cinterfor, Organización Internacional del Trabajo, Montevideo Uruguay, 2000, pp.26.

5 No ha sido ratificado por Costa Rica.

6 No ha sido ratificado por Costa Rica.

el posterior proceso de implementación, la utilización de la convención colectiva como un medio más para materializarlo. Sin duda, la el convenio colectivo por su carácter de instrumento de negociación, es el mecanismo más adecuado para la fijación de las condiciones en las cuales el trabajador podrá ejercitar esa garantía. Así, en específico la normativa a la que se alude nos referencia:

“Artículo 5.- La concesión de la licencia pagada de estudios podrá ponerse en práctica mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales, o de cualquier otro modo compatible con la práctica nacional.”

El Convenio 142 habla del desarrollo de los recursos humanos en general sin concentrarse en un medio en específico como si lo hace el Convenio 140. Esta normativa pretende regular los deberes de los Estados en este tema, fijando obligaciones de adopción de políticas y esquemas completos (art. 1), programas abiertos y flexibles tanto de la enseñanza técnico como de la profesional, dentro de los sistemas de educación formales o fuera de los mismos (art. 2). El artículo 5 introduce la práctica de la negociación colectiva o al menos el diálogo social para la aplicación de los sistemas de formación profesional:

“Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.”

Para Mario Garmendia Arigón, este convenio es fundamental para el tema en estudio, considera que del mismo se pueden extraer principios básicos como el de adecuación a la realidad. Para ese autor este principio no es más que la conformidad de las políticas de formación profesional a las necesidades coyunturales, a su juicio, este principio debe verse en dos vertientes, a saber, desde el sentido general y desde el individual, aplicando las políticas

a las necesidades del empleo en general y las exigencias del desarrollo económico y considerando las características del trabajador y su constante vínculo con el mundo del empleo. Analicemos su criterio:

*“en un sentido general, en lo que se relaciona con la **generación y aplicación** de las políticas y programas de orientación y formación profesional, actividades en las que deben tenerse en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas de empleo, el nivel de desarrollo económico, social y cultural y la vinculación existente entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos sociales y culturales (convenio: artículo 1, numeral 2, literales a, b y c) y en las que habrán de escogerse métodos adaptados a las condiciones nacionales (convenio: artículo 1, numeral 3).*

(...)

*la adecuación a la realidad se manifiesta en la **formación específica** que debe recibir el individuo, la que debe mantener un permanente y constante vínculo con el mundo real y vivo del trabajo”⁷*

También, resalta el principio de integridad, a su criterio, se deriva de los artículos 1° y 2° del convenio, que consideran que las políticas de formación profesional deben abarcar los sistemas de educación como el desarrollo de la empresa mediante sistemas flexibles complementarios entre enseñanza técnica y profesional:

“Se trata de la adopción de políticas que se plasmen en programas aplicables en la práctica de manera coordinada e integral, es decir, mediante la racionalización de los recursos y evitando la contraproducente yuxtaposición de competencias que conduce al despilfarro.”⁸

Otro de los principios analizados por el autor es el “antropocentrismo”, es decir la formación profesional debe basarse en la figura del ser humano. Igualmente, el principio de instrumentalidad, visto como aquellas la

7 Garmendia Arigón Mario, Legislación Comparada sobre la Formación Profesional: Una Visión desde los Convenios de la OIT, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2000, pp. 17.

8 Ibíd. pp. 19.

necesidad que las políticas en materia de formación profesional contemplen las necesidades en el empleo. Garmendía señala el principio de universidad gradual, el que supone que la formación profesional cada vez más, debe abarcar segmentos mayores de la población trabajadora. Ese principio se complementa con el de igualdad, ya que se propone que todos los trabajadores sin importar sus condiciones tengan acceso paritario. Finalmente, nos plantea el principio de participación, con lo que se busca la intervención de las organizaciones de los trabajadores y patronos en la concertación de esas estrategias.

Rescatando la propuesta sobre el tema hecha por el autor, resulta de gran relevancia para el análisis el principio de adecuación a la realidad y el principio de participación. De ellos se permite contemplar la importancia de la negociación colectiva en la determinación de los lineamientos acerca de la formación profesional. En efecto, la noción de adecuación a la realidad requiere la discusión entre trabajadores y patronos acerca de las necesidades de la empresa y los cambios que requiere esta para estar al día con las variaciones de las relaciones productivas u operacionales. La mejor manera de estipular la aplicación de este derecho es por medio de la negociación colectiva, siendo la vía más útil y legítima la convención colectiva, pues la misma permite la creación de comités u órganos de control, compromisos presupuestarios y políticas de alcance general sobre el tema.

En concordancia con lo manifestado, la Recomendación 195 Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos – la cual revisa y reemplaza la Recomendación 150- en su artículo 9 establece como un compromiso para los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo integrar a los actores sociales en los foros de discusión de las políticas de este tipo y apoyar el ejercicio del dialogo bipartido, incluyendo a la negociación colectiva. Repasemos la redacción de esa norma:

- “a) promover, con la participación de los interlocutores sociales, la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto;*
- b) reconocer el papel que los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores desempeñan en la formación;*

c) apoyar las iniciativas de los interlocutores sociales en el ámbito de la formación, a través del diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva (...).”

Como vemos en el seno de la OIT se percibe a la negociación colectiva como uno de los mecanismos adecuados para la regulación de la formación profesional dentro de las relaciones obrero-patronales.

En el caso del derecho comparado, los ordenamientos jurídicos de España, Argentina y México, registran este derecho dentro de su legislación interna. En el caso del Estatuto de los Trabajadores de España se reconoce el derecho a la formación profesional y remite para su aplicación a la convención colectiva. Así, su artículo 23:

“Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.”

Por su parte la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 de Argentina en su capítulo VIII –agregado por la Ley 24 576 regula el derecho, empero no lo remite a la convención colectiva. No obstante, le da al sindicato los derechos de información y participación sobre el desarrollo del tema, pero respetando los requerimientos de la parte patronal:

“Artículo...: La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.

Artículo...: El empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación

con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes del Estado.

Artículo...: La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Artículo...: La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y de capacitación profesional.

Artículo...: La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.”

La Ley Federal de Trabajo de México norma a la formación profesional fija objetivos determinados y, exige a los patronos y sindicatos el establecimiento de cláusulas en las convenciones colectivas⁹ que programen el ejercicio del derecho:

“Artículo 153-a. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaria del trabajo y previsión social.

Artículo 153-m. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.”

Con relación al ordenamiento jurídico costarricense, se debe afirmar que proviene del Derecho de la Constitución, ya que de la norma 67 de la Constitución Política establece la obligatoriedad del Estado de dotar al trabajador de los medios para su formación profesional al disponer “*El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores*”, esta norma crea un compromiso para el Estado de fiscalizar que los habitantes tengan acceso a capacitaciones y otras actividades para la adquisición de mejores conocimientos que sirvan como un instrumento en el desarrollo de sus obligaciones con su patrono y a nivel de mejoramiento personal. Esta norma guarda una estricta relación con el derecho fundamental a la negociación colectiva establecido en el artículo 62 de la Constitución Política del Estado Costarricense, ya que mediante ésta última, es posible materializar esta disposición y de esta manera incorporarla con fuerza normativa de ley a las relaciones individuales de trabajo.

En esta misma dirección se encuentra el derecho a la educación, el cual contemplado en sentido amplio incluye el derecho del trabajador a la formación profesional¹⁰. La Carta Magna regula este derecho en el título VII el cual trata del acceso a la educación pública (art. 77), la libertad de enseñanza (art. 76) y el fomento de la iniciativa privada en este tema (art. 80). En compañía de esas normas, se encuentra la Ley Fundamental de Educación¹¹, la cual fija como uno de los fines del Estado, la dotación de educación a todos los habitantes. Además, apunta como fines de

9 La Legislación Mexicana se refiere a la Convención Colectiva regulada por el Código de Trabajo de Costa Rica con el término de Contrato Colectivo de Trabajo.

10 Barbagelata, Héctor Hugo, op cit, pp. 38

11 Ley Fundamental de Educación.

Artículo 1°.- Todo habitante de la República tiene derecho a la educación y el Estado la obligación de procurar ofrecerla en la forma más amplia y adecuada.

Artículo 2°.- Son fines de la educación costarricense:

- a) La formación de ciudadanos amantes de su Patria, conscientes de sus deberes, de sus derechos y de sus libertades fundamentales, con profundo sentido de responsabilidad y de respeto a la dignidad humana;
- b) Contribuir al desenvolvimiento pleno de la personalidad humana;
- c) Formar ciudadanos para una democracia en que se concilien los intereses del individuo con los de la comunidad;
- d) Estimular el desarrollo de la solidaridad y de la comprensión humanas; y
- e) Conservar y ampliar la herencia cultural, impartiendo conocimientos sobre la historia del hombre, las grandes obras de la literatura y los conceptos filosóficos fundamentales.

la educación, el formar a los ciudadanos y contribuir al desenvolvimiento pleno de la personalidad humana, objetivos que comparte con el Convenio 142 de la OIT.

Pese a que en el Código de Trabajo no existen normas referenciadas a la formación profesional, considero que si posible derivar la existencia de un derecho subjetivo de trabajador con base en los artículos 15 y 17, ya que el primero remite al contenido de los convenios y recomendaciones en cuanto no se opongan a las leyes del país y los principios y leyes de derecho común, situación que no sucede en la especie, ya que los mismos son consecuentes el artículo 67 de la Constitución Política y los fines de la Ley Fundamental de Educación, las cuales se deben interpretar a favor del trabajador.

Por último con relación a la regulación normativa de la formación profesional, existe el Decreto Ejecutivo 29219-MTSS denominado Reglamento del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo.

El Reglamento es dictado teniendo como uno de sus objetivos formular políticas de formación profesional que promuevan la superación del trabajador como un elemento para llevar una vida digna¹². El Consejo que crea el Reglamento es un órgano de política superior integrado de manera tripartito y tiene como uno de sus objetivos “Apoyar la realización de programas de capacitación para las diferentes personas usuarias en el Sistema Nacional de Información; Orientación e Intermediación en el Empleo”¹³. A pesar de la existencia de este Órgano, se ha discutido la efectividad de su presencia y el impacto en las políticas nacionales en lo consecuente con la formación profesional. Al respecto conviene traer a colación lo sostenido por Godínez Vargas sobre el tema:

“Como lo reconoce el mismo Consejo Superior de Trabajo, hasta la elaboración de la “Política de Empleo para Costa Rica” (2004), en el país

“no ha existido una política de empleo explícita, integral y de carácter permanente, complementaria a la política económica en aplicación, con el propósito de promover una movilidad social ascendente, a pesar de que las leyes orgánicas de las diferentes instituciones definen claramente las atribuciones correspondientes en los diferentes ámbitos [...] Adicionalmente, muchas de las políticas públicas se han centrado en el combate a la pobreza con asistencia social, en lugar de ser complementadas, efectivamente, con políticas públicas para fomentar la empleabilidad, el empresarismo, una mayor creación de riqueza y su distribución”.

Un intento previo, fue la elaboración y publicación del documento “Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo”, en octubre de 2000, que fue seguida de la aprobación del Reglamento del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, mediante el Decreto Ejecutivo N° 29219-MTSS del 9 de enero de 2001, como “órgano de política superior” (artículo 2).

No obstante, la iniciativa no tuvo ninguna proyección relevante, pues como lo indica el mismo Consejo Superior de Trabajo, “el Consejo nunca se reunió, la Secretaría Técnica Interinstitucional no se constituyó y el Sistema de Intermediación de Empleo no se materializó”¹⁴

Ante esta situación que se caracteriza por la inoperancia de los órganos formales encargados de la formulación de políticas institucionales para el empleo en Costa Rica, cobra una vez más relevancia la negociación colectiva como un instrumento adecuado para la discusión y aplicación de los derechos de los trabajadores, a lo interno de la empresa o recinto de trabajo.

En resumen, el derecho a la formación profesional proviene del derecho internacional, donde existe

12 “5.- Que por medio de la generación de empleo de calidad y remuneración justa, mediante procesos de formación profesional y educación técnica y del manejo de la orientación e información del mercado de trabajo, mediante su propio esfuerzo, las personas pueden optar hacia un nivel de vida digno y superación”

13 En este sentido sus considerandos.

14 Godínez Vargas Alexander, Negociación Colectiva, Diálogo Social y Participación en la Formación Profesional en Costa Rica, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2007, pp. 25.

un tratamiento mixto¹⁵, contextualizándolo desde el derecho a la educación o como un elemento integrante del derecho al trabajo. En el caso del ordenamiento jurídico costarricense se contempla un conjunto de normas de rango constitucional y legal que fijan el establecimiento de estrategias de aplicación de éste derecho de los trabajadores como una obligación para el Estado. En forma conjunta, se debe concluir que la Organización Internacional del Trabajo privilegia la utilización del dialogo bipartido y la convención colectiva para la instrumentalización de este derecho, al poseer el convenio colectivo el carácter de ley profesional en la reglamentación de las condiciones de trabajo entre la parte patronal y representación sindical.

B- Formación profesional y negociación colectiva

Los crecientes cambios en las relaciones productivas y la aplicación de los adelantos tecnológicos hacen surgir la necesidad de capacitación de los recursos humanos. En este contexto, surge el diálogo social como un puente de comunicación para asegurar el cumplimiento de los principios delineados por el Convenio 142 de la OIT. En estos momentos, cobra gran importancia el compromiso surgido del artículo 4¹⁶ del Convenio 98 de la OIT, tendiente a fomentar no sólo los procesos de negociación colectiva, sino también la promoción de una política bilateral entre empleador y representantes de los trabajadores para promover esta importante figura. Esta idea es posible palparla en lo que nos indica Redondo Lavín:

“La formación profesional no es sólo una parte fundamental de las políticas activas de empleo

sino que desempeña un papel estratégico en el desarrollo de esas políticas. En consecuencia, resulta indispensable promover todas las medidas posibles para favorecer el diálogo social en este ámbito. (...) Estamos convencidos de que, mediante el consenso, es posible establecer los ejes de las actuaciones en materia formativa que confluyan en la definición y concreción de dichas políticas activas.
(...)

El diálogo social, la concertación social reconocen la relevancia del papel que, a tales efectos, tiene la participación de los interlocutores sociales a través de la deliberación, la consulta y la negociación.

Se configura de esta forma en nuestro país un sistema de formación profesional en el que los protagonistas de la actividad productiva, trabajadores y empresas, a través de los interlocutores sociales, cuentan con una importante participación en las decisiones relativas a la formación de los trabajadores. El diálogo creado en torno a la formación continua ha precipitado, en muchos casos, los convenios colectivos y se ha convertido en una vía trascendental para el entendimiento y el diálogo entre empresarios y trabajadores.”¹⁷

En este mismo orden de ideas, Fernando Casanova considera que al ser la formación profesional un derecho de todo trabajador, era previsible que el mismo empezara a ser materia de los convenios colectivos. Dicho autor hace hincapié en que la naturaleza jurídica de los convenios colectivos por su capacidad de adaptación permite que se pueda acondicionar las necesidades del empleador y los trabajadores

-
- 15 Estos instrumentos jurídicos de máximo rango han entendido a la formación profesional como formando parte: a) ya del derecho a la educación, b) ya del derecho del trabajo. En consecuencia, la formación ha seguido la peripecia evolutiva de los derechos que le sirvieron de vehículo.
- a) Tratándose de un derecho que no es otra cosa que una manifestación del derecho a la educación, la formación profesional es vista como un deber del Estado, y por tanto el problema de su validez y eficacia es la del conjunto de los derechos sociales, en tanto los Estados deben cumplimentar sus compromisos asumidos mediante la instrumentación de “medidas adecuadas”, muchas de las cuales naufragan en medio de la orfandad de políticas sociales o los impulsos de la ideología neo liberal.
- b) En cambio, se advierte en la presente investigación que, encarando la formación profesional como parte integrante del derecho del trabajo, según lo hacen buena parte de las normas estudiadas, su campo de aplicación deja de ser baldío y pasa a afincarse con mayor nivel de realismo y exigibilidad.
- Ello por la naturaleza misma de las normas laborales, que implican desarrollos significativos en relación a la protección de la persona del trabajador subordinado, sumado a el papel relevante que desempeñan los trabajadores colectivamente organizados.
- (Barretto Ghione Hugo y otros, Derecho a la Formación y las normas de derecho internacionales, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, [en línea] http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/der_fp/pdf/der_fp.pdf) [consultado 3/8/2008].
- 16 “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”
- 17 Redondo Lavín Jesús, Perspectivas para la Gestión Bipartita de la Formación Continua, en Gestión Bipartida de la Formación Continua, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 1999, pp. 13-14.

a los cambios en la producción ocasionados con los adelantos tecnológicos. Considera igualmente, que será de interés del patrono regular los aspectos económicos del ejercicio del derecho:

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

-La formación profesional, en tanto derecho del trabajador, es susceptible de previsión en las convenciones colectivas, como todo otro derecho laboral.

-En su carácter de instrumento económico, el empleador puede tener un marcado interés en regularla a través de la negociación.

-Al ser el convenio colectivo una norma flexible, cuenta con la característica apropiada para acompasar las cambiantes necesidades de formación, al ritmo de los incesantes cambios tecnológicos”¹⁸

Cabe resaltar la creciente preocupación por la incorporación formal como un norma más dentro del marco de la relaciones obrero patronales al derecho a la formación profesional, siendo en este orden de ideas el convenio colectivo básico para materializar el derecho de los trabajadores, favoreciéndose el desarrollo de procesos de diálogo que permitan a los actores social salvaguardar sus intereses, sin dejar de atender los crecientes cambios en los procesos productivos y la aplicación de nuevas tecnologías en el ámbito del empleo, de esta forma se tejen una relación entre convenio colectivo y formación profesional, siendo por medio del primero donde el segundo se positiviza y nace dentro del ordenamiento jurídico como una norma de carácter profesional.

B.1) Interrelación entre convención colectiva y formación profesional

Para Ermida Uriarte y Rosenbaum Rímolo¹⁹, existen cinco aspectos básicos de interrelación entre la negociación colectiva y la formación profesional. En primer lugar, argumentan que la autonomía colectiva tiene la característica de regular todos los temas laborales, de esta manera la convención colectiva representa una manera adecuada para la normativización de las necesidades de los trabajadores y de la empresa ante los constantes cambios tecnológicos que hacen necesarios el mejoramiento de los conocimientos técnicos y educación formal, o bien, la persistente actualización a la que se debe enfrentar el trabajador: *“el convenio colectivo, por su adaptabilidad, flexibilidad y contingencia, sería la norma de elección para tales exigencias”²⁰.*

Como segundo punto, sostienen que en realidad la formación profesional, es un derecho subjetivo de todo trabajador, el cual hace que sea exigible para éste que la parte patronal otorgue las facilidades necesarias para que tenga cabida en los diversos procesos de capacitación. El tercer punto de consideración radica en el sentido que la formación profesional ingresa dentro de la esfera del desenvolvimiento de la tradicional relación obrera patronal:

“En tercer lugar, la formación profesional pone en juego muchos aspectos concretos de la relación de trabajo tradicional, tales como la categoría, la remuneración y la movilidad funcional, generando o afectando diversos derechos y obligaciones del empleador y del trabajador. Siendo así, existiendo una intersección entre las esferas parcialmente coincidentes de las relaciones laborales y de la formación profesional, parece lógico que la negociación colectiva regule estos aspectos”²¹

Como cuarto apartado destacan la colonización de la formación profesional en el tema de la relación entre empleo y productividad y, consecuentemente, al ser un tema cotidiano en las relaciones, es un aspecto forzoso

18 Casanova Fernando, Formación Profesional y Relaciones Laborales, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2003, pp. 54-55.

19 Ermida Uriarte Oscar y Rosenbaum Rímolo Jorge, Formación Profesional en la Negociación Colectiva, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, pp. 15-17.

20 *Ibíd.* pp. 15.

21 *Ibíd.* pp. 16.

de la negociación colectiva *“Al insertarse de tal modo en el corazón de lo laboral, la formación profesional se convierte en el blanco ineludible de la negociación colectiva, la más autónoma o intra-laboral de las normas reguladoras de los fenómenos del trabajo”*²².

La quinta idea alude a lo referido a la eficacia normativa de la convención colectiva, destacando la capacidad de estos instrumentos para atender la realidad y adecuarse a las relaciones obrero-patronales. Por último Ermida Uriarte y Rosenbom Rímolo sostienen que la negociación colectiva puede servir para normar ciertos contratos relativos a la formación profesional que han sido sacados de la competencia del derecho de trabajo.

Desde nuestra óptica, la naturaleza de la convención colectiva asegura la implementación de las políticas de formación profesional por su capacidad de adaptación. En efecto, por medio del diálogo se pueden leer las verdaderas necesidades de la empresa con relación a la preparación de sus trabajadores y determinar los campos del conocimiento en los que debe invertir el sector patronal. De la misma forma, le permite al sindicato fomentar las mejores condiciones de participación de sus afiliados en estos procesos, con el objeto de asegurarse el desarrollo integral de sus miembros (y de los trabajadores en general).

Barbagelata, con acuerdo con la anterior posición y, considera que la negociación colectiva es el medio adecuado para regular los diferentes aspectos de la formación profesional en la relación obrero-patronal;

*“Por consiguiente, la negociación colectiva en un medio idóneo, a los distintos niveles, para tratar todo lo relativo a la FP y esta materia puede integrar el contenido de los convenios colectivos, como efectivamente es cada vez más frecuente y resulta estimulado por las legislaciones de varios Estados. Eventualmente, la FP puede también integrar, y de hecho ha comenzado a estar presente en la negociación colectiva supranacional”*²³ (La cursiva no es del original)

Igual posición en sostenida por María del Mar Mirón Hernández quien sitúa a la convención colectiva como el medio adecuado ante la insuficiencia de un marco normativo apropiado:

*“La insuficiencia del marco legal estatutario y de los instrumentos que contiene para dar efectividad al derecho de los trabajadores a la formación durante la relación laboral ha erigido a la negociación colectiva en la clave para que pueda actuarse dentro del estrecho referente legal que se les concede. La firme apuesta por la negociación colectiva es asumida e incentivada por los poderes públicos, abandonando su tradicional inhibición y puesta en práctica por los interlocutores sociales pasando a ser el método ordinario de regulación y organización de la formación profesional continua. El derecho a la formación profesional, en esa reforzada vertiente colectiva, es actuado a través de distintos instrumentos negociales y en unidades de negociación diversas partiendo de la negociación colectiva interprofesional y configurando una compleja estructura negocial gestada en el marco de la concertación social (...)”*²⁴

Extrapolando el criterio de la autora al caso de Costa Rica, nuestro país según se pudo comprobar posee normas jurídicas de muy alto rango que garantizan el derecho, no obstante, no hay disposiciones concretas a nivel legal que lo instrumentalicen, bajo esta tesitura, al contemplarse las convenciones colectivas en nuestro ordenamiento jurídico como normas con el carácter de ley profesional, nace una obligación para el sindicato y patrono de regular coherentemente con los convenios internacionales que rigen la materia el derecho, porque de lo contrario, si es excluido de la negociación colectiva, se estaría dejando ayuno al trabajador de mecanismos y medios para exigir coactivamente este derecho.

Acerca del papel de la formación profesional, se argumenta que cada vez está presente en las convenciones colectivas de trabajo, ya que con

22 Ibíd.

23 Barbagelata Héctor Hugo, Formación y Legislación del Trabajo, 2ª Edición, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2003, pp. 41.

24 Mirón Hernández María del Mar, El derecho de Formación Profesional del Trabajador, Consejo Económico y Social, Madrid, España, 2000, pp. 321-322.

aplicación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos, surge la necesidad de que los trabajadores posean conocimientos actuales, sumiendo así a los sectores patronales y sindicales en procesos de ideación de políticas en este sentido. Dentro de este esquema, a la representación patronal le va a concernir poseer mano de obra calificada y, correlativamente al sindicato garantizar que sus afiliados posean mejor conocimiento técnicos que aseguren su estabilidad en el empleo y educación. Opina Mertens al respecto:

“Sin desmedro del mantenimiento de los servicios de la seguridad social, los sistemas que la respaldan se encuentran en crisis en muchos casos, con los consiguientes procesos de reformulación, y sea cual sea la forma y modalidades adoptadas en cada país, lo cierto es que una buena formación aparece como el mejor seguro contra el desempleo.

De forma análoga, la discusión acerca de los montos y mecanismos de incremento de las remuneraciones, sin dejar de estar regida por mecanismos diversos de negociación colectiva, suma a los diversos actores en el desafío de ligarlas al comportamiento de la productividad, y se desplaza el énfasis de aspectos tales como la antigüedad y la carrera laboral en la empresa, a las variables que configuran la calificación de las personas como la experiencia y los niveles y tipos de formación.

En forma congruente con dichos cambios, la formación y desarrollo de recursos humanos ha dejado de ser una función delegada en y arrogada por el Estado. Tanto empresarios como trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, se interesan crecientemente por el tema de la formación, formulando iniciativas hacia el Estado y las instituciones de formación, creando sus propias estructuras de formación y comprometiéndose en el diseño y ejecución de políticas en la materia. Dada entonces la creciente centralidad de la formación, la misma comienza a constituirse en un aspecto fundamental dentro de las negociaciones y relaciones laborales.”²⁵

Del mismo modo se expone acerca de las relaciones de coordinación que deben existir entre formación profesional y calificación²⁶, siendo que la calificación es alcanzada por medio de la formación profesional. Así, toma importancia la negociación de las condiciones de trabajo con una expresión de los procesos de democratización de las decisiones en la empresa. La doctrina nos ilustra al respecto:

“Además, la experiencia internacional, e inclusive ejemplos más próximos (como el acuerdo de las empresas de montaje, cf. Oliveira, 1992), establecen la importancia, para los trabajadores, del saber técnico acerca del proceso de trabajo y la de una visión global de la empresa como base para la negociación y concertación de condiciones y relaciones de trabajo (DIEESE, 1990). Desde tal perspectiva, el rescate de la calificación se incluye entre las condiciones para una nueva pauta de relaciones entre capital y trabajo, fundado en la negociación. Se sitúa así en lo medular del proceso de democratización de la sociedad, como elemento esencial para el propio rescate de los derechos ciudadanos.”²⁷

Bajo esta consideración, la presencia del sindicato es absolutamente necesaria para idear un ambiente laboral provechoso para la empresa y llevar a cabo la tarea de incorporar las normas de formación profesional a los contratos de trabajo de manera exitosa. En este escenario, el sindicato debe tener la opción de participar en la toma de decisiones, lo que exige un modelo de relaciones laborales basado en las obligaciones mutuas de informar, coordinar y evaluar el éxito del desarrollo de estas políticas.

Como se ha expuesto, el contenido del derecho a la formación profesional –según por sus características propias y al ser un integrante más de la relación obrero-patronal debe ser amoldado a las necesidades tanto del trabajador como las de su patrono, siendo el convenio colectivo el único instrumento jurídico

25 Mertens, Leonard, Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 1996, pp. 39.

26 *“Tratando de enlazar los elementos comunes de ese esbozo, se podría proponer, con cierto grado de consenso, la noción de calificación como: «la capacidad de movilizar los saberes para dominar situaciones concretas de trabajo y para trasponer experiencias adquiridas de una situación concreta a otra. La calificación de un individuo es su capacidad de resolver pronto y bien los problemas concretos más o menos complejos que surgen en el ejercicio de su actividad profesional» (d'Iribarne, 1982, p. 1-2).”* d'Iribarne, A. y Virville, M. (1977) Les qualifications et leur évolutions. *La qualification du travail: de quoi parle-t-on?* Paris, La Documentation Française, citado en Elenice Monteiro Leite, El rescate de la calificación, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 1996, pp. 104.

27 Elenice Monteiro Leite, El rescate de la calificación, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 1996, pp. 104

por medio del cual pueden concurrir las voluntades de las partes –cosa que no ocurre con las leyes y reglamentos-. Se debe preferir a éste con el objeto de establecer las normas que regirán la práctica dentro de la relación obrero-patronal, así cobra gran relevancia la presencia del sindicato con la intención de que el mismo trasmita y traduzca los requerimientos de sus afiliados, con el propósito que la negociación produzca un convenio coherente con los quehaceres del trabajador y compromisos serios a nivel económico y operacional –no simples paliativos- de parte de la parte patronal para la correcta ejecución de este interés del trabajador.

Conclusiones

El ordenamiento jurídico costarricense regula la convención colectiva como el medio de reglamentar las condiciones en las que se presta el trabajo, considerando es este efecto una gran serie de materias que pueden ser contenidas como materia del convenio colectiva, incluida la formación profesional.

El concepto de formación profesional comprende dos aspectos, la capacitación y educación para el empleo y la educación del trabajador para la vida ciudadana, de la misma forma, el concepto es visto como un elemento necesario para el desarrollo social armónico e inclusivo, pues por medio de la educación –sea formal o técnica- se dota al trabajador de una garantía de estabilidad en el empleo.

La formación profesional debe conceptualizarse con base en las normas jurídicas de derecho internacional como las de derecho comparado como un derecho del trabajador, derecho que es remitido para su regulación a la convención colectiva, ya que el mismo debe de adaptarse a las necesidades de la empresa, los adelantos tecnológicos y las condiciones particulares de cada población trabajadora, en este mismo sentido el derecho de formación profesional deberá ser incluido dentro de los convenios colectivos respetando los principios de igualdad, adecuación a la realidad y participación del sindicato en la toma de decisiones y de la ideación de programas.

Existe –sobre todo por la naturaleza jurídica del convenio colectivo- un acuerdo en la doctrina, en el sentido de que el convenio colectivo es el medio de regulación normativo adecuado para desarrollar dentro de los lugares de trabajo la formación profesional,

permitiendo un tratamiento desde múltiples perspectivas, abarcando la formación profesional en ámbito de la empresa, la formación del trabajador dentro de estructura formales de educación por medio de incentivos, becas y permisos con goce de salario y licencias y becas para la formación profesional –exclusivamente en el caso de la educación universitaria-.

Bibliografía

Libros

Barbagelata Hector Hugo y Otros, El Derecho a la Formación Profesional y las Normas Internacionales, Cinterfor, Organización Internacional del Trabajo, Montevideo Uruguay, 2000.

Barbagelata Héctor Hugo, Formación y Legislación del Trabajo, 2° Edición, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2003.

Barretto Ghione Hugo y otros, Derecho a la Formación y las normas de derecho internacionales, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, [en línea] http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/der_fp/pdf/der_fp.pdf).

Elenice Monteiro Leite, El rescate de la calificación, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 1996.

Ermida Uriarte Oscar y Rosenbaum Rímolo Jorge, Formación Profesional en la Negociación Colectiva, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2007.

Garmendia Arigón Mario, Legislación Comparada sobre la Formación Profesional: Una Visión desde los Convenios de la OIT, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2000.

Godínez Vargas Alexander, Negociación Colectiva, Diálogo Social y Participación en la Formación Profesional en Costa Rica, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 2007.

Mertens, Leonard, Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 1996.

Mirón Hernández María del Mar, El derecho de Formación Profesional del Trabajador, Consejo Económico y Social, Madrid, España, 2000.

Redondo Lavín Jesús, Perspectivas para la Gestión Bipartita de la Formación Continua, en Gestión Bipartita de la Formación Continua, Organización Internacional del Trabajo, Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 1999.

Norma Jurídicas

Normas de Derecho Internacional

Declaratoria Universal de Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Protocolo de San Salvador.

Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 135 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 140 de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenio N° 142 de la Organización Internacional del Trabajo.

Recomendación 195 Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos de la Organización Internacional del Trabajo.

Normas de Derecho Comparado

Estatuto de los Trabajadores de España.

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 Argentina.

Ley Federal de Trabajo de México.

III Acuerdo Nacional de Formación Continua, Madrid 19 de Diciembre de 2000.

Normas del Ordenamiento Jurídico Costarricense

Constitución Política de Costa Rica.

Código de Trabajo de Costa Rica.

Ley Fundamental de Educación.

Decreto Ejecutivo 29219-MTSS.

Sitios Electrónicos

http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/der_fp/pdf/der_fp.pdf

http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/dialogo/relabyfp/con_doc/acu_nac.pdf