

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL MERCOSUR: ¿QUÉ HACER?

MARÍA CARMEN FERREIRA *

Sumario. I. Consideraciones preliminares. II. Influencias del contexto. III. El Subgrupo de Trabajo N° 11. IV. El Subgrupo de Trabajo N° 10. V. Presente de la formación profesional dentro del Subgrupo 10. VI. Líneas de acción para el futuro.

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Las ideas que acá se exponen no pretenden ser un análisis exhaustivo de los avances y retrocesos de la formación profesional en los debates del Mercosur.

Su objetivo es promover la discusión y el análisis dando una mirada retrospectiva general a lo acontecido en este período de 7 años de tratamiento del tema, tanto a nivel regional como nacional, para intentar dotar de sentido al proceso, pero especialmente, para posibilitar una reflexión crítica que nos permita reelaborar conceptos y criterios y sentar algunas bases de actuación futura.

Por supuesto que hacer un alto en el camino para analizar y tratar de entender el pasado y plantearse desafíos para el futuro, supone transitar por avances y retrocesos, por errores y aciertos, y ese ejercicio resulta muchas veces desalentador.

* Directora Nacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay. Coordinadora del Subgrupo de Trabajo N° 10 del Mercosur

Sin embargo, siempre resulta estimulante pensar en ese trabajo conjunto realizado, en la discusión en común de experiencias, conocimientos y acciones a realizar por gobiernos y actores sociales, que fueron conformando algunas ideas rectoras que trataremos de rescatar como líneas de reflexión y de acción para el futuro.

II. INFLUENCIAS DEL CONTEXTO

La apertura de las economías nacionales, conjuntamente con el inicio de un proceso de integración signado por el objetivo de crear un bloque regional abierto al mundo ha implicado, por un lado, la liberalización del comercio intrarregional, con una caída lineal, automática y progresiva de los aranceles aduaneros entre los cuatro países del Mercosur y la eliminación de las barreras no arancelarias del comercio regional y por otro lado, la implementación progresiva pero sin pausa de un arancel externo común bajo, que «incentive la competitividad externa del bloque», como lo establece el propio Tratado de Asunción.

La apertura a la competencia internacional y regional ha provocado, sin lugar a dudas, importantes efectos laborales.

En primer lugar, ha cambiado la composición del empleo, aumentando la fuerza de trabajo en determinados sectores productivos exportadores y productores de bienes competitivos con las importaciones, pero afectando simultáneamente, a varios sectores productores de bienes transables debido a su exposición a las nuevas condiciones de competencia.

En segundo lugar, han cambiado las condiciones que prevalecían en economías hasta ese momento protegidas de la competencia internacional, reduciendo las instancias del Estado para intervenir y regular el mercado de trabajo y determinando cambios importantes en las relaciones laborales y en las estrategias empresariales y sindicales.

Esas transformaciones, sumadas a los cambios de los papeles tradicionales del Estado, que se dieron en mayor o menor grado en todos los países de la región, impactaron los mercados de trabajo, dándole características que suponen nuevos y complejos desafíos en materias de políticas activas de empleo. Así,

- amplios sectores económicos debieron enfrentar procesos de reconversión masiva;

- han disminuido, en general, los empleos del sector industrial, con importante absorción de mano de obra por el comercio y especialmente por el sector servicios;
- han aparecido formas atípicas de contratación relacionadas con el trabajo, con crecimiento de trabajadores independientes, subcontratados, temporales, etc.;
- en sectores y empresas competitivas se han introducido nuevas tecnologías que destruyen empleos, crean otros, pero inevitablemente transforman el modo de ejercerlos y las calificaciones exigidas.

Todos estos fenómenos han modificado sustancialmente las competencias requeridas para ingresar al mercado de trabajo, para mantenerse en él y para acceder a empleos de buena calidad, aumentando el desempleo estructural originado en calificaciones insuficientes o inadecuadas frente a las exigencias de los sectores productivos.

Estas tendencias ya se perfilaban al inicio del proceso de integración regional y fueron determinantes para la inclusión temprana del tema de la formación profesional en la agenda del Mercosur.

III. EL SUBGRUPO DE TRABAJO Nº 11

La inserción del tema socio laboral comenzó formalmente en diciembre de 1991 con la Resolución Nº 11/91 del Grupo Mercado Común, que creó el Subgrupo de Trabajo Nº 11, hoy Subgrupo Nº 10 «Asuntos laborales, empleo y seguridad social».

Al constituirse el Subgrupo, definida su integración tripartita se procedió a establecer su agenda de trabajo y a determinar las diferentes áreas temáticas que serían objeto de tratamiento por sus diversas comisiones técnicas.

La formación profesional fue incluida en dicha agenda, no solo por el consenso de sus integrantes, en cuanto a que la formación es un elemento clave en la formulación y puesta en marcha de políticas activas de empleo y parte fundamental de las políticas laborales, sino también a solicitud expresa del Grupo Mercado Común, el que había manifestado que la creación de empleo productivo era uno de los principales objetivos regionales, y que la atención de las necesidades de formación profesional era prioritaria para la competitividad de las empresas y de la región.

La Comisión Temática N° 4 fue encomendada del tratamiento de los temas de formación profesional y reconocimiento de aptitudes profesionales.

Sus actividades se encaminaron, en consonancia con lo previsto por el Cronograma de Las Leñas para el período de transición a finalizar en diciembre de 1994, hacia diversos objetivos que pueden sintetizarse de la siguiente manera.

a) Elaboración de un diagnóstico de la oferta y demanda de formación profesional en la región, y un análisis comparativo de las situaciones nacionales con miras a detectar sus principales asimetrías y efectuar propuestas al GMC.

Desde un principio se estableció que el objetivo de diagnosticar las realidades nacionales en el área, apuntaría prioritariamente, a conocer las carencias y fortalezas de cada sistema a efectos de mejorar y complementar las ofertas de formación profesional de la región, evitar la duplicación de esfuerzos y permitir que los trabajadores pudieran beneficiarse de los conocimientos impartidos en los centros de capacitación de la región con independencia de su nacionalidad, así como facilitar el intercambio de información y el diseño de políticas.

b) Actividades focalizadas a la articulación de sus actividades con otros ámbitos del Mercosur, en especial con los Subgrupos 7 (Políticas industriales) y 8 (Políticas agrícolas). Se buscaba conocer y evaluar el nivel de integración entre los distintos sectores productivos para determinar cuáles deberían ser los sectores a priorizar en el diagnóstico y diseñar mecanismos de coordinación de políticas económicas, sociales, y de formación profesional destinadas a la reconversión laboral de los desocupados o subocupados como consecuencia de las asimetrías existentes entre los países, para posibilitar su inserción laboral y diseñar programas que operasen preventivamente.

En este sentido, se realizaron reiteradas propuestas y esfuerzos para obtener que en todos los acuerdos sectoriales que se firmaran en el marco del Mercosur se incluyera un capítulo sobre requerimientos de calificaciones, reconversión de mano de obra y criterios sobre programas de formación profesional, con el objeto de encarar acciones en los países miembros destinadas a garantizar niveles de calidad de la mano de obra y prevenir el desempleo.

En idéntico sentido se planteó y avanzó en la coordinación con los responsables de los acuerdos firmados por los Ministros de Educación en los aspectos vinculados con el Plan trienal para el Sector educación del Mercosur.

c) Para llevar adelante las tareas propuestas, parte de las actividades de la Comisión estuvieron encaminadas al diseño e implementación de tres proyectos: reconocimiento y equivalencia de calificaciones ocupacionales en el Mercosur; creación de un sistema de información sobre formación profesional; y, desarrollo de un sistema de cooperación horizontal sobre formación profesional en el ámbito del Mercosur.

Los referidos proyectos requerían de un importante esfuerzo por parte del los gobiernos y actores sociales y de cooperación técnica externa para su concreción. En definitiva, nunca fueron aprobados por el GMC.

Así se llegó a mitad de 1994, y finalizando ya la primera etapa de transición del Mercosur, los trabajos de la Comisión N° 4 en particular, y el SGT 11 en general, no habían dado los resultados esperados, detectándose escasos avances en la dimensión social del Mercosur.

A partir de la reunión del CMC de agosto de 1994 y la firma del Acta de Buenos Aires, quedó claro que el proceso de integración tendiente a la formación de un mercado común, se llevaría a cabo en plazos más largos y más adecuados a la realidad y que se iniciaría una segunda etapa de transición que llegaría hasta el año 2001.

Los Coordinadores del SGT 11 entendieron conveniente suspender los trabajos de las Comisiones técnicas; en diciembre de 1994 se redefinieron temas y prioridades y como resultado de los acuerdos logrados, se modificó sustancialmente la forma de actuación del Subgrupo y sus estrategias futuras.

En primer lugar, las tareas de investigación, análisis y diagnóstico que habían centrado la actividad del Subgrupo hasta esa fecha debían trascender el plano puramente técnico y analítico, para convertir al Subgrupo en un instrumento operativo e idóneo que nutriera de insumos concretos a las decisiones del Grupo Mercado Común en los temas socio-laborales.

En segundo lugar para ese fin era necesario priorizar temas específicos acordes con los avances y requerimientos de la integración.

Para ello, y sin perjuicio de mantener en su agenda de discusión las materias definidas al inicio, se encararían en forma gradual y progresiva, temas puntuales de dichas áreas para tratarlos en profundidad y obtener un resultado concreto a ser elevado al GMC.

En tercer lugar, ello requería reformular su mecanismo de funcionamiento, con el objetivo de hacerlo más flexible, adaptable y ágil.

En tal sentido, se resolvió concentrar los trabajos en tres Comisiones técnicas, que priorizarían temas concretos para el tratamiento de los cuales se convocarían grupos de trabajo especiales.

En cuarto lugar, y en conocimiento de que se crearía un nuevo órgano del Mercosur donde estarían representados los diferentes sectores e intereses de la sociedad (el Foro Consultivo Económico-Social), se ratificó expresamente la necesidad de mantener y fortalecer el carácter tripartito del Subgrupo.

Por último, se resolvió continuar profundizando la coordinación del Subgrupo con los restantes órganos del Mercosur, dada la fuerte interacción que existía entre sus decisiones.

IV. EL SUBGRUPO DE TRABAJO Nº 10

A partir de la firma del Protocolo de Ouro Preto se inició el segundo período de transición para la consolidación del mercado común.

El Subgrupo de Asuntos laborales, empleo y seguridad social, fue mantenido, ahora como SGT Nº 10 y quedó conformado por tres Comisiones técnicas: Relaciones de trabajo; Empleo, migraciones, calificación y formación profesional; y Salud, seguridad, inspección de trabajo y seguridad social.

Las nuevas estrategias consensuadas determinaron que en cada una de ellas se seleccionaran temas de tratamiento prioritario, al cual se volcaron los esfuerzos iniciales del Subgrupo con resultados alentadores.

Frutos de esta nueva forma de trabajo, fueron:

- en la Comisión Nº 3 la elaboración consensuada de un Tratado multilateral de seguridad social con su Acuerdo administrativo anexo, el que fuera aprobado por el GMC a fines de 1997;

- en la Comisión N° 1, la redacción tripartita de la Declaración sociolaboral del Mercosur, que fuera firmada por los Jefes de los Estados Parte del Mercosur el 10 de diciembre de 1998;
- en la Comisión N° 2 fue priorizado el diseño e implementación de un Observatorio del mercado de trabajo cuyo objetivo principal sería el suministro de información, datos estadísticos, análisis e investigaciones con relación a las cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo.

Se entendió que crear, mantener y divulgar una base de datos, analizar o producir diagnósticos e investigaciones que pudieran ser de ágil consulta para los gobiernos y actores sociales, sería una herramienta indispensable para hacer propuestas de futuro en materia de políticas activas de empleo y formación profesional.

Reducir el desfasaje entre la demanda y oferta de trabajo, entre la escasez de trabajadores calificados en determinadas áreas y la no empleabilidad de otros calificados en forma inadecuada a los requerimientos del mercado, requería un instrumento que permitiera previamente hacer análisis precisos y confiables sobre el empleo y sus tendencias.

Análisis que deberían poner de manifiesto, como paso previo, las necesidades de formación profesional, las características de las ofertas de empleo y de los solicitantes de empleo, para que con plena información pudieran evaluarse y desarrollarse experiencias y políticas concertadas.

Así llegamos a fines de 1999, y en la última reunión de la Comisión 2 ha resultado aprobado el diseño institucional del Observatorio del mercado de trabajo, se ha culminado la primera etapa del plan piloto implementado a estos efectos y se ha puesto en funcionamiento una base de datos que consta de cuadros comparativos estadísticos sobre indicadores macroeconómicos, de empleo y mercado de trabajo de los países; estudios comparativos de su legislación laboral y diversos índices bibliográficos sobre mercado de trabajo, estando previsto incluir a la brevedad un listado de instituciones de investigación sobre el empleo y cuadros comparativos de políticas de empleo y formación profesional, con enfoques de género, edad, etc.

Los datos se encuentran en base magnética diseñada para incorporar a Internet y existe una versión preliminar de la página web a revisión de los países, previéndose que a partir del 15 de diciembre de 1999 pueda

ya estar abierta esta información para consulta de los interesados, con la dirección «Observatorio.net».

V. PRESENTE DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DENTRO DEL SUBGRUPO 10

La culminación de esta etapa priorizada por el Subgrupo de Trabajo N° 10 nos replantea las actividades que en el futuro deberá emprender la Comisión 2 y en nuestro criterio, la formación profesional es el desafío más importante que tenemos que asumir en lo inmediato.

Hemos transitado los países del Mercosur por caminos similares en estos últimos años, hemos madurado algunas ideas y consolidado modelos nacionales de formación profesional que al inicio del proceso de integración regional se encontraban en plena transformación.

Las debilidades nacionales que teníamos al principio y que dificultaron avances sustanciales en el plano regional, hoy, si bien no han desaparecido totalmente, permitirían sí alcanzar algunos consensos básicos sobre principios extraídos de las propias experiencias nacionales y de algunas ideas y acuerdos logrados dentro del Subgrupo en su etapa inicial.

Este nos parece el campo más fértil para trabajar en el futuro no solo por lo expresado anteriormente, sino porque la formación profesional es un tema donde se da una coincidencia de intereses importante entre los países, la región y los tres sectores que participan en el Subgrupo N° 10.

Para la región, porque el crecimiento, la restauración de la competitividad y la unión de los países para una mejor proyección de sus productos en el mercado mundial, le exigen apostar a ventajas comparativas adquiridas en las que lo que más gravita es el conocimiento, la información y la organización, la incorporación deliberada del progreso técnico y el aumento del valor agregado de tipo intelectual. Por consiguiente, la política de recursos humanos debe ir indisolublemente unida a las políticas económicas y comerciales.

Para los países y sus gobiernos, porque en una época de mantenimiento o de crecimiento sostenido de los niveles de desempleo, las políticas de formación profesional son un instrumento fundamental de

las políticas activas de empleo y un factor indispensable para dar respuesta a las nuevas demandas y requerimientos del mercado de trabajo. La formación profesional junto con la educación es un elemento básico conformador de una sociedad democrática e integrada, y promueve el desarrollo económico, la inclusión social y el crecimiento con equidad.

Para el sector empresarial, por el singular protagonismo de la formación profesional para mantener posiciones competitivas a largo plazo y como elemento clave para facilitar su adaptación a los cambios estructurales y tecnológicos que debe enfrentar. La calificación de los recursos humanos se ha convertido en un factor esencial e imprescindible para obtener el involucramiento de éstos en la gestión de la empresa, da a los trabajadores perspectivas de estabilidad en su empleo y permite o fomenta un relacionamiento basado en la cooperación y no en la confrontación, generando mejoras de productividad e iniciativas innovadoras en las áreas de la tecnología y la organización.

Por último, para los trabajadores es una herramienta fundamental para el acceso al empleo y la promoción profesional, facilita el ejercicio efectivo del derecho al trabajo mejorando sus condiciones de ocupabilidad, y permite la mejora de sus condiciones de trabajo. Es además, un instrumento para la promoción de la igualdad de oportunidades, y dirigida hacia los sectores más vulnerables y marginados es una adecuada herramienta para atacar algunas de las causas de exclusión social.

Estas consideraciones nos llevan al convencimiento de que la formación profesional no solo debería ser el núcleo de las negociaciones colectivas futuras entre empresarios y trabajadores, sino también el núcleo de las políticas y acuerdos que en el ámbito nacional y regional se realicen entre los gobiernos y los actores sociales.

VI. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA EL FUTURO

Uno de los desafíos para la consolidación y desarrollo de la dimensión social del Mercosur es hoy acordar sobre qué bases debería encararse el tratamiento futuro de la formación profesional dentro del Subgrupo de Trabajo N° 10.

l) En primer lugar, y considerando que todos los países a través de sistemas nacionales diversos deben responder a similares desafíos, el objetivo a lograr sería **armonizar determinados principios básicos o**

ideas rectoras de la formación profesional, que se acuerden en el ámbito regional y que orienten y se concreten en las acciones y políticas emprendidas en los niveles nacionales.

Dichos principios rectores, de acuerdo al estado actual de maduración del tema, plasmados en diversas opiniones y reflexiones de los actores, y recogidas en documentos nacionales y regionales podrían ser, entre otros, los siguientes.

a) El reconocimiento de la formación profesional como derecho.

Esta tendencia manifestada desde tiempo atrás por varios instrumentos internacionales y nacionales, ha sido recogida recientemente en la Declaración sociolaboral del Mercosur que consagra el derecho de todos los trabajadores a la orientación, la formación y la capacitación profesional.

Ese derecho a la formación debería incluir tanto el derecho a una formación inicial idónea para acceder a un empleo, como una formación continua que permita una constante superación y promoción profesional y las adaptaciones y recalificaciones necesarias para la conservación del empleo.

b) Formación profesional encarada como instrumento de las políticas activas de empleo, que mejore la ocupabilidad o empleabilidad de los trabajadores y en consecuencia sea materia fundamental de las políticas laborales y de las agendas de las administraciones de trabajo.

La formación profesional orientada hacia la demanda social, que busca formar al hombre en una perspectiva global para que pueda insertarse mejor y tener más oportunidades en la sociedad en general, ha dejado de ser la tendencia única en la actualidad. Hoy, si bien permanece el sustrato educativo, sobreviene otra finalidad y otro objetivo de la formación profesional: mejorar las posibilidades de inserción o reinserción en el mercado de trabajo y reducir los niveles de desempleo de los trabajadores, satisfaciendo las necesidades de contar con recursos humanos aptos para mantener e impulsar el desarrollo económico de los países y de la región y satisfacer, además, las necesidades de las empresas de contar con mano de obra calificada.

c) Formación profesional participativa, diseñada, implementada y ejecutada en forma tripartita con el aporte de empresarios y trabajado-

res, pero incluyendo además las ideas de otros grupos y organizaciones diversas de la sociedad vinculadas al tema de la educación y la formación.

d) Formación profesional necesariamente articulada en sus diferentes niveles con las distintas instancias educativas, y que debe coordinar las acciones y cometidos en dichas áreas tanto de las administraciones laborales y educativas como de las acciones emprendidas por los sectores públicos y privados.

e) Formación profesional polivalente, flexible y abierta, que responda a los requerimientos de los sectores productivos y no se circunscriba a enseñar un «hacer», sino que aporte conocimientos troncales que posean un alto grado de transferibilidad de una actividad a otra.

En ese sentido, deberían complementarse los diferentes niveles educativos y de formación profesional, dándose un mayor peso relativo a los componentes científicos, tecnológicos, informáticos y de gestión que permitan el desarrollo de razonamientos lógicos y la correcta comprensión del entorno del mundo laboral.

La formación profesional así encarada, debería desarrollar la capacidad de iniciativa, adaptación, creatividad, de respuesta ante situaciones nuevas, y para ello debería incluir determinados componentes comportamentales y sociales que permitan una adecuada comunicación y capacidad de colaborar y trabajar en grupos.

e) Formación profesional descentralizada pero focalizada. Esa descentralización debería promoverse tanto en el ámbito territorial como sectorial, tomándose en consideración al momento del diseño e implementación de la formación profesional las necesidades regionales y locales; las necesidades de determinados sectores productivos en crisis que la requieran con urgencia, y también las necesidades de sectores de población excluidos del mercado de trabajo o del acceso a empleos de calidad, focalizándose los esfuerzos hacia aquellas regiones, sectores de actividad, personas y trabajadores en situación más crítica o vulnerable.

f) Formación profesional que armonice teoría y práctica con mecanismos diversos que unan formación y trabajo, complementando la formación teórica con una formación práctica que debería ser realizada

en las empresas o en coordinación con ellas, promoviéndose un correcto uso de modalidades de contratación laboral que tienen esa finalidad, tales como el aprendizaje, prácticas laborales, pasantías, etc.

Estos o similares principios, sobre los que ya existen algunos consensos básicos, deberían ser analizados y acordados en forma tripartita dentro del ámbito del Subgrupo de trabajo N°10, para posteriormente, ser consagrados en un documento -cuya naturaleza jurídica se determinaría en el futuro- adoptado al máximo nivel institucional del Mercosur.

II) Acciones destinadas a crear y consolidar bases de datos relacionadas con el empleo y la formación profesional, tales como el Observatorio del Mercado de Trabajo, asumiendo, tanto los gobiernos como los actores sociales representados en el Subgrupo N° 10 y en otras instituciones del Mercosur, el compromiso de aportar información confiable y transparente.

III) Acciones de cooperación y de complementación que permitan:

- el intercambio de información y experiencias de interés en materia de acciones y políticas de formación profesional exitosas llevadas a cabo por los países del Mercosur;
- el uso compartido, acceso y aprovechamiento por los trabajadores de la región, de centros de capacitación profesional de excelencia que funcionen en cualquiera de los países;
- la implementación en zonas de fronteras, de acciones de formación profesional conjunta que reconviertan o mejoren las calificaciones de trabajadores afectados a sectores productivos en dificultad y permitan desarrollar en conjunto acciones pilotos para su reconversión o reactivación;
- intercambio de estudiantes, trabajadores, empresarios y docentes mediante sistemas de becas y acuerdos, que permita conocer y compartir experiencias, iniciativas locales e intercambiar prácticas positivas;
- acciones de investigación conjunta en materias de interés común para el desarrollo de programas de empleo y formación profesional, tales como el desarrollo de nuevas tecnologías, nuevas calificaciones requeridas por el mundo del trabajo, su impacto ambiental, etc.

IV) Reforzamiento recíproco de esfuerzos nacionales, fomentando la colaboración en ámbitos concretos entre entidades capacitadoras, universidades, etc., que permitan reorganizar y ordenar los recursos

destinados a educación y formación profesional, para un mejor conocimiento y aprovechamiento de éstos.

En síntesis, estas son algunas de las acciones que podrían implementarse en el futuro como prioritarias e imprescindibles para la efectiva consagración y consolidación en el ámbito de la región, del derecho a la formación profesional, para mejorar los indicadores relacionados con el empleo y las políticas activas de empleo.

Educación, formación profesional, trabajo, inserción social y democracia son eslabones de una misma cadena.

La viabilidad y desarrollo futuro de la región y de los países que la integran depende de la responsabilidad con que asumamos compromisos para intentar crecer económica y socialmente en forma armónica y equitativa, y la formación profesional es un desafío futuro trascendente a esos fines.

BIBLIOGRAFIA

- BARBAGELATA, H.H. Formación y legislación del trabajo: tendencias de las recientes legislaciones sobre formación profesional. Montevideo, Cinterfor/POLFORM, 1996. 137p.
- Boletín CINTERFOR, Montevideo, n.125, oct.-dic. 1993.
- Boletín Técnico interamericano de formación profesional, Montevideo, n.132-133, jul.-dic. 1995.
- CINTERFOR. Tradición e innovación en la formación profesional en América Latina: avance de resultados de un estudio regional. Montevideo, 1989. 24 p.
- Educación Obrera. El Mercado Común del Sur: MERCOSUR, Ginebra, n.109, 1997.
- Mercosur. Actas y Resoluciones.
— Subgrupo de Trabajo 10. Actas, Recomendaciones y Seminarios.
— Subgrupo de Trabajo 11. Actas, Recomendaciones y Seminarios.
- MERTENS, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Cinterfor, 1996. 119p.
- RAMOS, J.; FERREIRA, M.C. Las relaciones laborales en el Mercosur. Relaciones laborales e integración regional. Relaciones Laborales, n.6. Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, v.110, 1991.

Uruguay. Ministerio de Educación y Cultura. Serie Educación y Mercosur.
WEINBERG, P. D. Integración y formación: lecciones de la experiencia
comunitaria europea y las perspectivas para el Mercosur. Montevi-
deo: Cinterfor, 1992. 267p.