

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA COMUNIDAD ANDINA

FERNANDO GARCÍA GRANARA*

Sumario. Presentación. I. Marco Institucional. 1. Orígenes de la integración sociolaboral: El Convenio Simón Rodríguez. 2. Instrumentos de la Comunidad Andina relacionados con la formación profesional. 3. El Convenio Simón Rodríguez y otros convenios de integración andina. 3.1. El Convenio Simón Rodríguez y el Convenio Andrés Bello. 3.2. El Convenio Simón Rodríguez y el Convenio Hipólito Unanue. 4. Paralización del Convenio Simón Rodríguez. 5. Situación actual del Convenio Simón Rodríguez. 5.1. Reuniones de reactivación del Convenio. 5.2. Reunión de viceministros y expertos del trabajo de la Comunidad Andina. II. Perspectivas. 1. Convenios internacionales en materia de formación profesional. 2. Algunas experiencias de formación profesional en la Comunidad Andina. 3. Perspectivas de la formación profesional en la Comunidad Andina. 3.1. Acciones para el desarrollo de una política de formación profesional en la Comunidad Andina. Bibliografía.

A propósito de la integración regional

Presentación

Las experiencias y esfuerzos por la integración internacional presentan dos enfoques: por un lado, el análisis retrospectivo que comprende el estudio de la experiencia realizada, sus virtudes y dificultades, y, por otro, las proyecciones que permiten avizorar los logros y metas a corto, mediano y largo plazo dentro de un marco de desarrollo y progreso internacional.

* Viceministro de Trabajo y Promoción Social del Perú. Profesor de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho de la Universidad Católica (Lima).

Como en todo proceso, el de integración no consiste en una acción inmediata ni en una imposición que tiene un resultado directo, sino que resulta de un desarrollo que requiere espacios, planteamientos y ejecución de experiencias, pero fundamentalmente, de interés y voluntad firme de los países y actores sociales.

En el caso del Pacto Andino la visión retrospectiva nos muestra como balance un esfuerzo inacabado, un fruto parcial, con tiempos de institucionalidad y otros de paralización, es decir, un proceso por completar. Empero, el contexto actual no sólo es favorable sino que impulsa al análisis y la adopción de acciones nacionales e internacionales en el tema de la formación profesional.

En este sentido, las acciones adoptadas para la modificación del Convenio sociolaboral Simón Rodríguez y las reuniones de ministros de trabajo y de expertos, realizadas durante los años 1998 y 1999 para la integración de las políticas encuentran base en la coyuntura actual que se encuentra marcada por el creciente interés internacional en la capacitación laboral y la formación profesional, como instrumento de las políticas activas de empleo, en nuestros países y en los bloques regionales.

Los procesos de integración no son ajenos a los cambios que se vienen gestando en los diversos ámbitos del desarrollo económico y social de los países y de los bloques existentes, a raíz del entorno cada vez más complejo que hoy vivimos, además del marco económico en el que se inserta la globalización, la tecnología de las comunicaciones permite un incremento en la información, y que ésta sea accesible a todos y se comparta rápidamente, con repercusión directa en las relaciones entre las empresas, países y regiones en el comercio, y la economía.

Los cambios tecnológicos introducidos masivamente en el mundo del trabajo a partir de la década del ochenta han venido acompañados de cambios de los modelos de producción, causando una transferencia de empleo considerable, desde determinadas ramas profesionales hacia otras, o entre ocupaciones diferentes, causando el desajuste permanente o temporal de numerosos asalariados (Ermida y Rosenbaum, 1998).

Los modelos fordistas y tayloristas ceden vigencia ante los procesos de producción y organización del trabajo. El proceso productivo pasa de

los procesos tradicionales de producción en serie, especialización, puestos de trabajo definidos, y actividades repetitivas con un componente de capacitación concebido como secundario, a los procesos modernos de producción diferenciada, de polivalencia, con redes de trabajo donde la innovación y la creatividad son indispensables y la capacitación se convierte en pieza fundamental. Los cambios en la organización social en el trabajo evidencian cómo de una organización jerárquica y piramidal con una estructura ocupacional segmentada se ha pasado a una organización sistemática y transversal basada en la conformación de equipos multifuncionales, polivalentes e interdisciplinarios.

En este contexto, la formación y sobre todo aquella dirigida a la reconversión profesional de los trabajadores, asume importancia creciente como medida eficaz para facilitar la adecuación de las capacidades de los trabajadores a los requisitos del nuevo contexto laboral, y se convierte en un instrumento dentro de la política activa de empleo.

Una adecuada formación ayuda al trabajador a conservar su empleo, ya que aquella le permite adaptarse mejor a los cambios, asumir nuevas tareas y mejorar su rendimiento. A su turno, la formación constituye para el trabajador una herramienta a fin de mejorar la calidad de su empleo e incrementar su nivel de vida y condiciones de trabajo, puesto que la capacitación y formación laboral no constituyen fines en sí mismos ni se agotan en su ejecución, sino que originan, generalmente, consecuencias positivas para el trabajador y la empresa.

Desde la perspectiva social, la formación constituye un “instrumento estratégico” capaz de contribuir a orientar la contratación laboral hacia el “capital humano de los trabajadores y no a basarse en su disposición a ocuparse a bajo precio” (Ermida y Rosenbaum, 1998). Por ello, la importancia de identificar a la formación profesional como un eje de desarrollo, con importancia estratégica y como un derecho subjetivo que puede ser instrumentalizado a través de la negociación colectiva, como aparece recogido en las Constituciones, Declaraciones de derechos y Convenios Internacionales de Trabajo (Ermida y Rosenbaum, 1998).

A fines del siglo XX el interés principal apunta al desarrollo integral, convirtiéndose en objetivo de políticas nacionales e internacionales la lucha contra la pobreza, la promoción del empleo, el mejoramiento de la información laboral y el crecimiento del ingreso, ofrecer oportunidades en el mercado laboral, promoción de la seguridad económica y social. Ello se enmarca en el campo de los compromisos asumidos en

la Cumbre mundial de desarrollo social de Copenhague (1995) de las Organización de las Naciones Unidas y en las diferentes reuniones de seguimiento de los compromisos, especialmente en lo relativo a “empleo productivo”.

Los países de la Comunidad Andina no están al margen de estos cambios en la economía, en los procesos productivos, en las estrategias de personal, en la apertura económica internacional, de tal modo que recogen la necesidad de promover en la región un desarrollo sostenible, alentando la inversión en capital productivo especialmente como un elemento necesario para la implementación del Mercado Común Andino en el año 2005. El objetivo está planteado y la coyuntura origina una necesaria respuesta para formar parte del proceso de avance y progreso de la experiencia de integración regional.

I. MARCO INSTITUCIONAL

1. Orígenes de la integración socio laboral: El Convenio Simón Rodríguez

La Comunidad Andina realizó sus primeras acciones de integración en la década de los setenta con el Acuerdo de Cartagena de mayo de 1969, que comprendió temas relativos a operaciones comerciales en el interés de conseguir un incremento en la exportación e importación de productos provenientes de cada país, y la posibilidad de movilidad e intercambio de sus trabajadores, velando por su seguridad, salud y formación, con la participación activa de los Ministerios de Trabajo de los países participantes.

Tal momento histórico llevó a la reunión de los Ministros de Trabajo de los países que formaban parte del Grupo Andino (Colombia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela) con el objeto de definir una política sociolaboral que permitiese el desarrollo de los países andinos contando con la participación activa de sus trabajadores y empleadores en el proceso de integración.

Luego de la Primera conferencia de ministros de trabajo de los países del Grupo Andino realizada en 1973 en Quito, en la que se adoptó la Declaración de Quito, se firmó el 26 de octubre de 1973 en Caracas, dentro del marco del Acuerdo de Cartagena, el *Convenio “Simón Rodríguez”*, denominado así en honor al conocido humanista, maestro del Libertador Simón Bolívar.

Este convenio constituye un instrumento inicial de la integración socio-laboral andina y comprende de modo directo, los aspectos de desarrollo social y laboral. El Convenio (luego del Protocolo Modificador de 1976) tiene como propósito la armonización de las políticas laborales de los países andinos a través de la adopción de estrategias y planes de acción conducentes a mejorar las condiciones de vida y de trabajo dentro de la integración subregional.

Dispone la atención prioritaria a las políticas relacionadas con las normas jurídicolaborales y de seguridad social, los problemas de desempleo y subempleo, la seguridad social, **la formación profesional**, el régimen de intercambio laboral en la subregión, y la participación activa de los trabajadores y empleadores en los procesos de desarrollo e integración subregional.

2. Instrumentos de la Comunidad Andina relacionados con la formación profesional

El Acuerdo de Cartagena, las Conferencias de los ministros de trabajo de los países del Grupo Andino y el Convenio Simón Rodríguez llevaron a la Conferencia de Lima (1975), en la que se estableció un Plan de acción y la creación de diferentes comisiones, entre ellas la comisión andina de formación profesional.

En 1977 (Conferencia de Santa Cruz de la Sierra) se adoptaron las Decisiones N° 113 y N° 116, las cuales corresponden al Instrumento andino de seguridad social y al Instrumento andino de migración laboral, respectivamente.

El *Instrumento andino de seguridad social* concierne a los ministerios de trabajo en tanto que en él se precisaron aspectos de legislación, así como las disposiciones relacionadas con la seguridad social en enfermedad y maternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, invalidez, vejez, muerte y auxilio funerario. Posteriormente, se aprobó en 1979 (Conferencia de Quito) la Decisión N° 148 relativa al reglamento del Instrumento andino de seguridad social.

Por su parte, el *Instrumento andino de migración laboral* (Decisión N° 116) comprende disposiciones generales sobre la migración de trabajadores entre los países miembros. En el Capítulo III de dicho Instrumento se hace referencia al tema de la formación profesional y, de manera tangencial, a la certificación, cuando se proponen las funciones de las oficinas de migración laboral, así como los procedimientos

para la contratación de trabajadores migrantes. El artículo 8° menciona a las *calificaciones profesionales* como parte de los requisitos de los trabajadores solicitados por cada país. Asimismo, expresa que una de las funciones de las oficinas de migración laboral consistiría en verificar la calificación o experiencia laboral de los trabajadores interesados en migrar. Estas precisiones del Instrumento Andino de Migración Laboral podrían considerarse como las concepciones iniciales de un sistema de certificación laboral de la Comunidad Andina.

Del mismo modo, dicha Decisión también comprendió el papel que desempeñarían los trabajadores migrantes calificados en la capacitación y formación profesional, tanto en el lugar de trabajo como en las entidades competentes del país de inmigración.

Esta breve secuencia permite referir que desde sus orígenes la Comunidad Andina planteó el interés por la revisión de los aspectos relativos a la formación profesional como eje de las políticas de integración regional.

Síntesis histórica del Convenio Simón Rodríguez

Conferencia y lugar donde se llevó a cabo	Año	Contenido y decisiones
1ª Conferencia de Ministros de Trabajo de Quito	1973 (abril)	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de Quito: origen del sistema laboral andino.
2ª Conferencia de Ministros de Trabajo de Caracas	1973 (octubre)	<ul style="list-style-type: none"> • Firma del Convenio Simón Rodríguez. • Acuerdo de coordinación con el Convenio Andrés Bello sobre las investigaciones y actividades de formación profesional
3ª Conferencia de Ministros de Trabajo de Lima	1975	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de acción del convenio. • Creación de Comisión de formación profesional.
4ª Conferencia de Ministros de Trabajo de Cartagena de Indias	1976	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo modificadorio del convenio. • Creación de Comisión de seguridad social y la de empleo. • Acuerdo de coordinación con el Convenio Andrés Bello sobre la intervención del Instituto Internacional de Integración en la formación de especialistas de alto nivel y en las actividades de investigación y de extensión en materia de integración.
5ª Conferencia de Ministros de Trabajo de Santa Cruz de la Sierra	1977	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento general de las comisiones andinas. • Proceso de evaluación. • Creación de la Comisión de promoción e integración cooperativa. Decisiones N°113 y 116.

2ª Conferencia extraordinaria de ministros de trabajo de Quito	1979	<ul style="list-style-type: none">• Reforma adoptada.• Creación de la Comisión de migración laboral. Decisión N° 148.
	1983	<ul style="list-style-type: none">• Receso de Convenio por decisión de los ministros de trabajo.
Conferencia de ministros de trabajo de Quito	1989	<ul style="list-style-type: none">• Intento de reactivación del convenio.
Conferencia de ministros de trabajo de La Paz	1991	<ul style="list-style-type: none">• Intento de reactivación del convenio: Programa de acción.
Consejo presidencial andino	1996	<ul style="list-style-type: none">• Firma del Acta de Trujillo sobre el Protocolo modificadorio de la integración andina.• Se establece que el Convenio Simón Rodríguez forme parte del Sistema andino de integración (SAI).
Reunión de viceministros y expertos	1997	<ul style="list-style-type: none">• El Acta de Trujillo entra en vigencia a través de la creación de la Secretaría general de la Comunidad Andina.
Reunión de viceministros de trabajo y expertos de Cartagena de Indias	Colombia Mayo de 1999	<ul style="list-style-type: none">• Proponen mecanismos para la reactivación del convenio estableciendo un plan de acción y conformándose los grupos de trabajo.• El Grupo N°1 asume responsabilidad del tema de formación profesional.
1ª Conferencia de ministros de trabajo de Cartagena de Indias Consejo presidencial andino de Cartagena de Indias	1999 (mayo)	<ul style="list-style-type: none">• Encomiendan a los ministros de trabajo el proyecto del Protocolo modificadorio del Convenio Simón Rodríguez y el avance en acciones de desarrollo de los ejes temáticos.
2ª Conferencia de ministros de trabajo de Lima	1999 (agosto)	<ul style="list-style-type: none">• Lineamientos generales para el desarrollo de la agenda: Se considera como uno de los ejes temáticos, la formación y capacitación laboral.
2ª Reunión de viceministros y expertos del trabajo	12 y 13 de octubre de 1999 Lima Perú	<ul style="list-style-type: none">• Preparación del anteproyecto modificadorio del Convenio.• Remisión de informes nacionales sobre el avance de los ejes temáticos.
3ª Reunión de viceministros y expertos del trabajo de Lima	1999 (noviembre)	<ul style="list-style-type: none">• Se preparó el anteproyecto modificadorio del Convenio Simón Rodríguez y aprobaron acciones en los ejes temáticos.

3. El Convenio Simón Rodríguez y otros convenios de integración andina

El artículo 4º del Convenio Simón Rodríguez establece la necesidad de coordinar esfuerzos con los órganos correspondientes de otros convenios sociales, como son el “Convenio de la corporación andina de fo-

mento”, el “Convenio Andrés Bello” de integración educativa, científica y cultural, y el “Convenio Hipólito Unanue” sobre cooperación en salud de los países del área andina.

3.1. *El Convenio Simón Rodríguez y el Convenio Andrés Bello.* La Conferencia de ministros de trabajo de la Comunidad Andina adoptó, en tres oportunidades, acuerdos de coordinación con el Convenio Andrés Bello:

- a) En la Segunda reunión de ministros de trabajo se incluyeron asuntos relacionados a las investigaciones y actividades de formación profesional;
- b) En la Cuarta Reunión, se precisó la intervención del Instituto internacional de integración en la formación de especialistas de alto nivel y en las actividades de investigación y de extensión en materia de integración; y,
- c) En la Sexta Reunión, se hizo referencia a la suscripción de un convenio de cooperación técnica entre la Secretaría de coordinación del Convenio Simón Rodríguez y el Instituto internacional de integración.

3.2. *El Convenio Simón Rodríguez y el Convenio Hipólito Unanue.* Si bien no se han registrado acuerdos entre los dos convenios, se han desarrollado actividades en áreas comunes en ciertos campos de la salud previstos en el Instrumento andino de seguridad social.

4. Paralización del Convenio Simón Rodríguez

Los avances que se dieron en la década de los setenta no prosperaron por múltiples razones. Entre las principales se consideran la poca funcionalidad de los procedimientos, la autonomía de las comisiones andinas y la escasa coordinación con la secretaría de coordinación, así como el crecimiento de los requerimientos financieros y la carencia de condiciones necesarias para el funcionamiento de los órganos implicados.

Aunque el desarrollo del Convenio no ha estado desprovisto de interesantes logros y ha sido objeto de constante interés de los gobiernos, empleadores y trabajadores, por avanzar en el tema sociolaboral, el balance indica que las circunstancias adversas, principalmente de carácter institucional, tuvieron fuerte incidencia en el desarrollo del proceso de integración.

En 1983, se paralizó la ejecución del Convenio Simón Rodríguez, y se produjo el cierre de su sede en la ciudad de Quito. No obstante, el Convenio mantuvo su vigencia jurídica como tratado internacional ratificado por Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela, e incluso por Chile, aunque no participara de la Comunidad Andina.

A pesar de los esfuerzos de reactivación, buscando una armonización de políticas a través de las Conferencias de los Ministros de Trabajo, tanto en Quito en 1989 como en La Paz en 1991, el Convenio se mantuvo en receso (Aparicio y Morgado, 1999).

5. Situación actual del Convenio Simón Rodríguez

En la década de los noventa, el entorno mundial y los cambios ya mencionados en los contextos socioeconómicos de las naciones han conducido a nuevos esfuerzos de integración.

En 1996 se firmó el Acta de Trujillo, que comprende el Protocolo modificador de la integración subregional, el cual entró en vigencia en 1997 con la creación de la Secretaría general de la Comunidad Andina. Dicho Protocolo dispuso que el Convenio Simón Rodríguez forme parte del *Sistema Andino de Integración (SAI)* junto con otros órganos e instituciones, entre ellos, el Consejo consultivo empresarial y el Consejo consultivo laboral, todos regidos por el Acuerdo de Cartagena. Al Consejo presidencial andino, conformado por los presidentes de los países Andinos, le corresponde orientar e impulsar las acciones relativas a la coordinación entre los miembros del SAI.

Por otro lado, en octubre de 1996, con el auspicio de OIT, se realizó en Lima el *Seminario subregional tripartito sobre "Reconversión y capacitación para el Siglo XXI: países andinos"*. En esta reunión los ministros de trabajo, los presidentes, secretarios generales de las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores de los países andinos, recomendaron a los países miembros los lineamientos sobre la formación y capacitación laboral, estableciéndose que dicho proceso es responsabilidad de los tres actores sociales involucrados: Estado, empleadores y trabajadores. Asimismo, declararon que la formación profesional debía responder a las demandas del sistema productivo, así como a las transformaciones económicas en los países andinos, apuntando hacia el incremento de la productividad y la competitividad.

Como puede observarse, en la reunión de Lima ya se asumían las características que debía tener todo programa de formación profesional que buscara ser exitoso. Asimismo, es destacable que en esa oportunidad los tres actores sociales coincidieran en los elementos a los cuales debía darse prioridad en estos programas.

5.1. Reuniones de reactivación del Convenio en 1999

En el año 1999 en el contexto del nacimiento del siglo XXI y considerando el establecimiento en la Comunidad Andina de una visión integradora de la realidad económica, social y comercial que parecen converger en un mismo objetivo: construir un desarrollo económico, social, educativo y laboral que permita el progreso en cada uno de los países miembros y de la región y así contribuir a la formación de un espacio económico regional que fortalezca el proceso de integración de América Latina; es que se desarrollaron diferentes reuniones de presidentes, ministros de trabajo y expertos en el curso de 1999 que son determinantes y sobre todo actuales en el giro sustantivo y procedimental que tiene el Convenio Simón Rodríguez.

a) La reunión de ministros de trabajo (Colombia, mayo de 1999). En la reunión de ministros de trabajo de los países miembros del Convenio Simón Rodríguez realizada en Cartagena de Indias los días 20, 21 y 22 de mayo de 1999, luego de la evaluación del estado actual de la integración de la Comunidad Andina en el área sociolaboral, los ministros propusieron mecanismos para la reactivación del Convenio. Se declaró la importancia de fortalecerlo, estableciendo la responsabilidad de los ministerios de trabajo en convertir al Convenio en el instrumento idóneo para impulsar la dimensión social y laboral del proceso de integración, así como la base para la preparación y el diseño de estrategias y planes de acción que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los habitantes de la región.

Asimismo, la Conferencia de ministros de trabajo definió la necesidad de presentar un Protocolo que modifique o reestructure el Convenio Simón Rodríguez para adecuarlo al contexto y requerimiento de la región, a fin de que sirva de instrumento para fomentar la participación de los actores sociales y permita la transformación productiva con justicia y equidad.

Dentro del Plan de acción adoptado en la Conferencia se conformaron Grupos de trabajo (GDT), asignándose al Grupo N° 1 los temas sobre

derechos fundamentales, libre circulación de los trabajadores, empleo productivo y formación profesional, y al Grupo N° 2 asuntos relacionados a la actualización del Convenio Simón Rodríguez de integración sociolaboral, que debe estar orientado por un Consejo asesor de ministros de trabajo hacia una propuesta de Protocolo modificadorio para la actualización del Convenio Simón Rodríguez.

Aunque se estableció la temática de cada Grupo de Trabajo no se asignaron temas para cada país, de tal manera que los Grupos se encuentran integrados por todos los países miembros.

b) Primera reunión de viceministros de trabajo y expertos (Colombia, 20 de mayo de 1999). En esta reunión se aprobaron el proyecto de Declaración de Cartagena de Indias que contiene el estado actual de la integración de la Comunidad Andina, así como la propuesta de Plan de acción de los ministros de trabajo, por la que se crean los Grupos de trabajo para el desarrollo de las políticas contenidas en la mencionada Declaración.

El Plan en materia de formación profesional diseña propuestas para fortalecer el sistema de formación profesional, proponer mecanismos de coordinación de los sistemas de formación profesional con los servicios de empleo, y la formulación de programas específicos para el trabajo y empleo productivo para los jóvenes.

c) La reunión de presidentes (Colombia, 31 de mayo de 1999). En mayo de 1999 se llevó a cabo el Undécimo Consejo Presidencial Andino en Cartagena de Indias en el que participaron los presidentes de Bolivia, Colombia, Ecuador, Venezuela y el presidente del Consejo de Ministros del Perú.

En la reunión se ratificó la decisión de profundizar el proyecto comunitario andino e impulsarlo hacia etapas superiores de integración. Se reconoció que la Comunidad Andina tiene el gran desafío de fortalecer su vigencia y proyección a través de una agenda renovada y un marco institucional pertinente, por lo que se convino en desarrollar una agenda social multidimensional.

En la Agenda social y de participación se acordó tratar los temas ejes que permitirán a la Comunidad aproximarse al nuevo milenio. Estos ejes centrales comprenden *la generación de empleo, la educación y cultura, la ciencia y tecnología, la salud y vivienda y el medio ambiente.*

A partir de la evaluación de la marcha del proceso de integración y en atención a la agenda social, los presidentes acordaron encomendar a los ministros de trabajo el desarrollo de acciones para coordinar las políticas referentes al fomento del empleo, **la formación y capacitación laboral**, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social y las migraciones laborales. Asimismo, se les encomendó presentar el proyecto de Protocolo modificadorio del Convenio Simón Rodríguez, a fin de adecuarlo al nuevo contexto socioeconómico de la región.

Demás está decir que las políticas citadas guardan relación estricta con la problemática sociolaboral que el Convenio Simón Rodríguez se propuso atender desde sus inicios.

d) Segunda Reunión de Ministros de Trabajo. (Lima, 26 de agosto de 1999). En ella se aprobaron las bases para la modificación del Convenio Simón Rodríguez y se instruyó a la Secretaría general de la Comunidad para que elabore la propuesta final.

Se establecieron también los lineamientos generales para el desarrollo de la agenda de la Reunión de ministros de trabajo, el calendario de las reuniones técnicas de trabajo preparatorio y el texto de la comunicación dirigida al presidente del Consejo Andino de ministros de relaciones exteriores, solicitando la creación del Foro ministerial asesor de ministros de trabajo de la Comunidad Andina.

La propuesta del Proyecto de protocolo modificadorio del Convenio Simón Rodríguez se elaboró de acuerdo a la Directriz 38 emanada del XI Consejo presidencial andino y en concordancia con la Declaración de ministros de trabajo de la Comunidad Andina realizada en mayo de 1999. De ella se deriva la necesidad que estas modificaciones se elaboren en un contexto de inserción en la futura agenda social, de modo que el Convenio Simón Rodríguez se convierta en pieza clave del desarrollo de la agenda y replantee sus vinculaciones con los demás órganos e instituciones del sistema, de conformidad con lo estipulado en el Protocolo de Trujillo de 1996.

Se propuso también que el Convenio Simón Rodríguez se estructure a partir del desarrollo de los seis ejes temáticos en el ámbito sociolaboral, asignados por los presidentes andinos. Dentro de cada eje, dada la amplitud de los temas, se propuso una participación tripartita que involucre a los ministerios y a los Consejos consultivos, tanto laboral como empresarial.

El mecanismo institucional propuesto descansa en comités ad hoc, según cada eje temático, con una Secretaría técnica del Convenio que sería la Secretaría general de la Comunidad Andina, cuya función sería facilitar y consolidar su trabajo como en el gran *Foro de debate y participación de la sociedad civil andina*. Por su parte, el Consejo asesor de ministros de trabajo de la Comunidad Andina garantizaría la continuidad de los trabajos y la necesaria vinculación con los sectores empresarial y laboral, así como con otros actores de la sociedad civil.

Expresa además que se realizarían reuniones periódicas de representantes gubernamentales, empresariales y sindicales, así como delegados de los sectores público y privado de los países miembros, convocándose a las Organizaciones internacionales pertinentes. Las funciones del convenio serían consultivas y declarativas.

En cuanto a la Formación y Capacitación laboral se acordaron las acciones dirigidas a diseñar propuestas para el fortalecimiento de los sistemas de formación profesional para que, en coordinación con el sector educativo, se responda a la demanda de calificaciones y se formulen programas de capacitación para el trabajo y empleo productivo, específicamente en la población de jóvenes. Asimismo, se menciona la necesidad de establecer mecanismos de coordinación entre los sistemas de formación profesional y los servicios públicos de empleo.

e) Segunda reunión de viceministros y expertos del trabajo en la Comunidad Andina (Lima, Perú 12 y 13 de octubre de 1999). En esta reunión se analizaron los “Lineamientos generales para el desarrollo de la agenda de la Reunión de ministros de trabajo de la Comunidad Andina” aprobado por los Ministros de Trabajo el 26 de agosto de 1999, la cual contiene los ejes temáticos en la perspectiva de la conformación del Mercado Común Andino en el año 2005. Se encargó a la Secretaría general preparar un anteproyecto para la modificación del Convenio Simón Rodríguez y se acordó la remisión de informes nacionales que identifiquen las acciones de cada eje temático.

Respecto del tema de formación y capacitación laboral se acordó la remisión de informes nacionales que identifiquen las acciones. Propuso organizar una nueva jornada sobre capacitación y formación profesional en la subregión con el apoyo del Cinterfor/OIT y se destacó la importancia de tener una relación más estrecha con los ministerios de educación.

*5.2. Reunión de viceministros y expertos del trabajo
de la Comunidad Andina
(Lima, Perú 29 y 30 de Noviembre de 1999)*

Se revisó la versión preliminar del “Anteproyecto modificatorio del Convenio Simón Rodríguez” acordándose preparar una nueva versión preliminar y se continuó con la revisión de los temas ejes: los relacionados a la formación y capacitación laboral, seguridad social, migración laboral, fomento del empleo, así como salud y seguridad en el trabajo.

La propuesta gira en torno a una estructura de los órganos del Convenio. Se propone que el Convenio tenga tres órganos: la Conferencia de ministros, las comisiones de trabajo especializadas y la Secretaría Técnica. La Conferencia tendría conformación tripartita: ministros, representantes del Consejo Consultivo Laboral, y del Consejo Consultivo Empresarial, a diferencia de la propuesta inicial de una participación de la sociedad civil.

En lo referido a la formación y capacitación laboral, tal como se precisara en las dos primeras reuniones del año 1999, se buscó fortalecer los sistemas de formación profesional, coordinar los sistemas de formación profesional y de servicios públicos de empleo, y promover programas de empleo productivo para los jóvenes.

En esta reunión se efectuaron algunas propuestas preliminares como son: la reunión de los representantes de los institutos de formación profesional andinos, con el objetivo de intercambiar experiencias sobre los procesos de formación de cada país, y delinear directivas para definir un programa coordinado a nivel regional; el establecimiento de becas para el intercambio de técnicos andinos con el propósito de difundir las experiencias regionales y perfeccionar al personal dedicado a este campo; y la convocatoria de expertos gubernamentales que perfilen las bases del sistema de formación y capacitación laboral subregional.

Del mismo modo se ha ratificado el interés en la organización del II Seminario sobre reconversión y capacitación laboral de ministerios de trabajo, con la participación de los consejos consultivos empresarial y laboral andinos.

II. PERSPECTIVAS

El desempleo y el subempleo constituyen serios problemas en el mundo. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte que “*paralelamente a esa persistencia de un fuerte desempleo y subempleo, cunde la preocupación por la exclusión social que se deriva de unas oportunidades de empleo limitadas*”. Este panorama es más preocupante para algunos sectores desfavorecidos de la población como son los jóvenes, los discapacitados, las mujeres, los menos calificados, entre otros.

Esta situación lleva a relevar la incidencia del factor de la formación profesional como parte de una política de empleo dirigida a mejorar la calidad de la mano de obra laboral. En el Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999, la OIT destaca el papel que ejerce la educación y la formación profesional frente a los retos de la competitividad mundial, así como ante las demandas del mercado. Señala que la formación profesional continua permite el desarrollo de capacidades, destrezas y eficiencia de los trabajadores y, por lo tanto, mejora su empleabilidad. En el mismo documento, se hace hincapié en la necesidad de reconocer los niveles de calificación adquiridos por el trabajador a través de un sistema de certificación laboral.

La OIT establece como prioridad actual el trabajo decente y la protección social dentro de los contextos que garantizan el progreso global. Es a través de la formación profesional que se fortalecerán las condiciones de trabajo, las perspectivas de ingreso, así como el diálogo social y la democracia (Somavía, 1999).

1. *Convenios Internacionales en materia de Formación Profesional*

Los Convenios Internacionales de Trabajo son el primero y el más articulado intento de generar una red normativa de carácter inter y supranacional. A través de ellos se establecen normas para mejorar las condiciones del empleo, el desarrollo de los recursos humanos y la necesidad de la formación profesional, entre otros ámbitos.

A título de referencia, los convenios de la OIT que los países andinos han ratificado y mantienen en vigor en materia de formación profesional y temas afines relativos al desarrollo de los recursos humanos y la empleabilidad de los mismos, son los Convenios No 117 sobre “Nor-

mas y Objetivos básicos de la Política Social” y el Convenio No 122 sobre “Política de Empleo”, los cuales alcanzan mayor consenso entre los países de Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

CONVENIO OIT		PAÍSES MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ANDINA				
Nº	M A T E R I A	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERÚ	VENEZUELA
053	Certificado de capacidad de los oficiales	***	***	***	R/V	***
069	Certificado de aptitud de los cocineros de buque	***	***	***	R/V	***
117	Política social (normas y objetivos)	R/V	***	R/V	***	R/V
122	Política de empleo	R/V	***	R/V	R/V	R/V
142	Desarrollo de los recursos humanos	***	***	R/V	***	R/V
159	Readaptación profesional y empleo	R/V	***	R/V	R/V	***

R/V - Ratificado y en vigor

Elaboración: Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional / Subdirección de Formación Profesional - Ministerio de Trabajo y Promoción Social del Perú.

El Convenio 159 sobre la *Readaptación profesional y empleo*, ha sido ratificado por Bolivia, Ecuador y Perú. La referencia especial a este Convenio sobre la formación profesional para el sector de discapacitados se debe a que se encuentra en vigor en algunos de los países andinos.

A efectos de identificar las líneas de acción en materia social, especialmente en formación profesional, nos referiremos en forma sucinta a los Convenios citados anteriormente y solamente a los que se refieran a la *formación profesional* a nivel general:

a) El Convenio 117 *relativo a las normas y objetivos básicos de la política social*, fue adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1962, de éste derivó la Recomendación 117 sobre la formación profesional, que reemplazó a las Recomendaciones 57 y 88 sobre formación profesional, de 1939 y de 1950, respectivamente, y a la Recomendación 60 sobre el aprendizaje, de 1939.

El Convenio 117 menciona en su parte V que uno de los fines de la política social será suprimir todo tipo de discriminación entre los trabajadores en materia de condiciones de trabajo, acceso al empleo y de las facilidades para la formación profesional. Del viejo papel de mediación en la relación capital-trabajo, centrado en los aspectos de remuneraciones, estabilidad y condiciones de trabajo, los ministerios de traba-

jo amplían su competencia abordando en este sentido, la dimensión de la formación desde la perspectiva de políticas activas de empleo¹. A continuación, en su parte VI, el convenio propone el desarrollo progresivo de un sistema de educación, formación profesional y aprendizaje, que permita una preparación eficaz de menores para un empleo útil, y la enseñanza de nuevas técnicas a la fuerza laboral en coordinación con empleadores y trabajadores.

Cabe destacar la función que a los ministerios de trabajo les corresponde asumir en este mismo plano, al operar a través de programas que estimulan el desarrollo de una “cultura de formación” a nivel de las diversas unidades productivas (sobre todo de aquellas que presentan mayores dificultades para acceder a servicios de información y formación) y, viceversa, estimulando el desarrollo de una “cultura del trabajo” en las distintas esferas educativas. Obviamente, estas tareas implican mejorar las instancias de coordinación y acción conjunta entre los ministerios de trabajo y otras reparticiones del Estado, fundamentalmente los ministerios de educación².

La Recomendación 117 amplía el concepto de formación profesional incorporando a la definición todas las modalidades, tiempos, destinatarios, sectores (a excepción de pesca y agricultura) y niveles posibles (a excepción de los de dirección). Asimismo, recomienda la disposición de un sistema de medios de formación y programas adaptados a las necesidades económicas y a las posibilidades del empleo en los diversos mercados.

b) El Convenio 122 *relativo a la política de empleo*, (17 de junio de 1964), expresa que todo miembro deberá formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, que tienda a garantizar, entre otras cosas, que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en él, esta formación y las facultades que posea, sin ningún tipo de discriminación. Es importante resaltar en este aspecto que los jóvenes “*tienen mayores dificultades de insertarse y permanecer en el mercado de trabajo, presentando en todos los países tasas superiores de desempleo que los del conjunto de la población económicamente activa*”.

La Recomendación 122 *sobre política de empleo*, propone principios generales de dicha política, entre los que se menciona la importancia que los países miembros deben otorgar al logro del pleno desarrollo de

1 Los ministerios de trabajo y formación profesional. Reunión del grupo de trabajo IV. p. 3.
2 Ibid, p. 6

los recursos humanos por medio de la orientación y formación profesional, la educación, los servicios de higiene y de vivienda, tratando de conseguir y mantener un equilibrio adecuado entre los gastos relativos a estos diversos fines.

La separación tradicional entre el sistema de formación profesional y el de educación formal puede ser revisado fundamentalmente por la comunidad de objetivos y desafíos que acometen dentro de las nuevas condicionantes al desarrollo³.

Asimismo, la Recomendación propone la adopción de medidas necesarias para ayudar a los trabajadores, incluidos los jóvenes y las demás personas que se incorporen por primera vez a la fuerza de trabajo, a encontrar un empleo productivo y a adaptarse a las necesidades cambiantes. Para esto se consideran, en especial, la Recomendación 87 sobre orientación profesional de 1949, la Recomendación 117 sobre formación profesional de 1962, el Convenio 88 y la Recomendación 83 sobre el Servicio del Empleo de 1948.

c) El Convenio 142, *sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos* (4 de junio de 1975), señaló el establecimiento de una estrecha relación entre orientación y formación profesional con el empleo, considerando su problemática regional y nacional, el desarrollo económico, social y cultural alcanzado y la relación entre el desarrollo de los recursos humanos y los demás objetivos económicos, sociales y culturales del país. En este sentido, se comprueba un incremento de la legislación laboral con ella relacionada, a la vez que las normativas adquieren una mayor dosis de elaboración que en el pasado, siendo una tendencia no sólo en el ámbito de la región sino de carácter mundial. Los mecanismos de negociación colectiva, tripartitas o bipartitas, a nivel de rama o de empresa, incorporan crecientemente a la agenda, la formación y capacitación conjuntamente a los temas "históricos"⁴.

Así también, el Convenio 142 busca evitar toda discriminación de personas en el desarrollo de estas aptitudes para el trabajo, según sus aspiraciones y las necesidades de la sociedad. En este Convenio, así como en el Convenio 117, también se propone el desarrollo de sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza, orientación y formación profesional tanto dentro del sistema oficial como fuera de éste.

El concepto de formación profesional logra un alcance mayor puesto que cubre las necesidades de formación permanente de jóvenes y adul-

3 MERTENS, Leonard, p. 37.

4 Los ministerios de trabajo y formación profesional. Reunión del Grupo de Trabajo IV, p. 5.

tos, en todos los sectores, ramas de actividad económica, niveles de calificación y responsabilidad sin excepción. Las nuevas concepciones que algunas instancias vienen asumiendo, se resumen al señalar que la formación debe ser entendida en el marco de un proceso por el cual las unidades productivas y los trabajadores reciban un cúmulo de conocimientos científicos y tecnológicos vinculados con los procesos productivos⁵.

Considerando el Convenio 142, la Recomendación 150 sobre la “Orientación y formación profesional» propone definiciones de ambos términos, con criterios muy cercanos a los que actualmente se utilizan. Sugiere que se adopten políticas y programas completos y coordinados en estos campos, involucrando no sólo al Estado sino también a las empresas a través de la responsabilidad de formar a sus trabajadores y de establecer coordinaciones con sus representantes para tal fin. Empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, se interesan crecientemente por el tema de la formación laboral, proponiendo iniciativas al Estado y a las instituciones de formación, creando sus propias estructuras formativas y comprometiéndose en el diseño y ejecución de políticas acerca de la materia⁶.

Los objetivos de esta recomendación se centran en asegurar un empleo productivo que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales; facilitar la movilidad profesional; alentar la creatividad para mejorar la eficacia en el trabajo; proteger contra el desempleo o la pérdida de ingresos por la falta de calificaciones y el subempleo; prevenir contra riesgos y excesos; permitir la realización personal por la satisfacción en el trabajo y promover la inclusión de todos los grupos sociales en el desarrollo del país.

Como se puede apreciar, los Convenios 117 y 142 muestran el desarrollo de la reflexión sobre los alcances de la formación profesional. Éstos constituyen bases conceptuales y de terminología que origina la revisión de las relaciones entre empleo y formación, al dejar de entenderse ésta como un medio de “garantizar el pleno empleo” sino de buscar la empleabilidad de los recursos humanos por las competencias adquiridas, las nuevas relaciones laborales, la visión de multifuncionalidad y la polivalencia en la formación, entre otros.

A la luz de esta revisión resulta importante, dentro de una estrategia de desarrollo, madurar una posición regional con la finalidad de obtener un efecto de ampliación de las experiencias locales y bilaterales, así como

5 Ibid, p. 40.

6 Ibid, p. 39.

de lograr ventajas competitivas de la comunión de esfuerzos frente al resto del mundo.

Por tanto, tiene prioridad la necesidad de una clara definición de los lineamientos de formación profesional, dentro del marco de una política activa del empleo, que considere:

- (i) Asumir la formación como un requerimiento continuo, como una necesidad constante, que pueda ser atendida a través de diversas modalidades: formación inicial en la empresa, alternada, formación en el puesto de trabajo, entre otras⁷.
- (ii) Las urgencias de la empresa moderna, frente a la tradicional, de ser competitiva dentro del proceso de globalización para mantener su permanencia en el tiempo, y la adquisición de estándares de calidad sólo será posible con el componente valioso de la persona humana formada. Una propuesta que articule educación y formación con trabajo y tecnología en un adecuado ambiente puede ser el mecanismo por el cual se transmitan los valores, hábitos y comportamientos inherentes a las competencias requeridas a trabajadores, técnicos y profesionales en las actuales circunstancias históricas⁸.
- (iii) La participación del Estado, empresarios y trabajadores como en años recientes, sobre todo a partir de la década del noventa, en que comienzan a suscribirse una serie de acuerdos que tienen por objeto lograr consensos en torno a la problemática de la productividad y la competitividad. Los principales rasgos que caracterizan a estos acuerdos son, entre otros, que se derivan de acuerdos económicos y sociales de alcance nacional, y tienen carácter tripartito, pues todos ellos son suscritos por el Estado y las organizaciones de trabajadores y empleadores⁹.

2. Algunas experiencias de formación profesional en la Comunidad Andina

Si bien en los países andinos también se observa una tendencia a enfocar la formación orientada a la demanda y a los cambios del mercado y la sociedad, las instituciones de capacitación laboral funcionan con cierta autonomía con su propia metodología y perfil ocupacional.

En el siguiente cuadro se presentan las distintas instituciones de formación profesional en los países andinos.

7 Ibid, p. 5.

8 Ibid, p. 7.

9 Ibid, p. 13.

Paises andinos	Nombre de instituciones de capacitación	Entidad responsable
Bolivia	Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL)	Sector empresarial: Confederación de Empresarios Privados (CEPB)
Colombia	Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Ecuador	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)	Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos
Perú	Servicio Nacional de Adiestramiento Industrial (SENATI)	Consejo Nacional conformado por empresariado industrial público y privado, del gobierno (Ministerio de Trabajo y Promoción Social) y de los trabajadores
	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO)	Ministerio de Transportes, Comunicación, Vivienda y Transportes
	INICTEL	Ministerio de Transportes, Comunicación, Vivienda y Transportes
	Centro de Formación en Turismo (CENFOTUR)	Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales.
Venezuela	Centros de Formación Técnica (CENFORT)	Ministerio de Trabajo
	Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE)	Ministerio de Educación

Elaboración: Ministerio de Trabajo y Promoción Social – Subdirección de Formación Profesional

Uno de los aspectos que resulta de interés en los países de la Comunidad Andina es la evaluación de la oferta formativa así como de los modelos sobre los cuales se basan sus metodologías educativas, buscando con ello responder a las demandas producidas por las transformaciones en el contexto laboral, tecnológico, económico, educativo y social.

¹⁰ OIT/CINTERFOR. Reunión consultiva tripartita sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos y la Formación para una selección de países de América Latina.

Los países latinoamericanos están intentando establecer consenso que permitan determinar lineamientos estratégicos en: 1) las condiciones de equidad que ofrecen los sistemas en orden al acceso a las oportunidades de formación y capacitación; 2) la articulación entre las políticas de formación y las políticas de desarrollo económico y productivo; y, 3) la seguridad de la sustentabilidad política y económica paralelamente a los esfuerzos que se realizan en el propio campo de la formación¹⁰.

Esta es precisamente la premisa del Convenio Simón Rodríguez de las actividades de las reuniones de ministros y de viceministros y expertos de la Comunidad Andina especialmente en el curso del año 1999.

3. *Perspectivas de la formación profesional en la Comunidad Andina*

Constituye un área de interés principal de la Comunidad Andina la generación de una estructura institucional que permita su desarrollo y permanencia en el tiempo, de tal manera que los esfuerzos en la parte técnica y conceptual en el tema no se encuentren con dificultades serias en cuanto al funcionamiento del bloque regional.

En este sentido, el interés por la armonización y coordinación de políticas debe estar complementado con la modificación del Convenio y con la creación de una estructura sólida de funcionamiento.

La Comunidad Andina apunta hacia el mercado común en el 2005, integrando todos los ejes de la vida social y económica de los países miembros. En esta línea, el Convenio Simón Rodríguez debe llegar a ser un elemento vital para impulsar el tema socio laboral en la región y pieza clave en el desarrollo de la agenda social. Como eje temático que vincula el Convenio y la Agenda social, la formación profesional constituye un elemento que facilita el encuentro entre los actores sociales.

Acciones para el desarrollo de una política de formación profesional en la Comunidad Andina

La atención principal en el desarrollo de acciones que permitan avanzar en la coordinación de políticas referidas a formación y capacitación laboral, según lo señalado en el segundo (2º) lineamiento general discutido en la Reunión de ministros de trabajo de la Comunidad Andina de Lima (26 de agosto de 1999), en el plan de acción de la Reunión de ministros de trabajo del 22 de mayo de 1999, Grupo de Trabajo N° 1 sobre los derechos fundamentales, libre circulación de los trabajadores, empleo productivo y formación profesional, y en otras propuestas de expertos y de reuniones consultivas, nos permite proyectar las siguientes propuestas dentro del marco del Convenio Simón Rodríguez. Algunas de estas propuestas ya se han incorporado dentro de la política y acciones de formación profesional en el Perú y se han proyectado durante 1999 y el año 2000 en la Comunidad Andina:

1. La adopción de conceptos y terminología común respecto a la formación y capacitación profesional.
2. Diagnóstico de los sistemas de formación profesional desarrollados en los países de la región, a través de informes nacionales que deberán ser alcanzados a la Secretaría general de la Comunidad Andina para su estructuración en forma comparada. Esta acción viene desarrollándose durante 1999.
3. Estudios sobre el mercado laboral en cada país miembro, identificando las necesidades de formación de la mano de obra y las posibilidades de desarrollo de cada lugar. Uno de los puntos de apoyo de este objetivo se presentaría a través de la creación de una "Red andina de observatorios laborales".
4. Análisis comparado de las legislaciones sociolaborales en materia de formación profesional, tal como lo establece el acuerdo 2º de la Segunda reunión de ministros de trabajo de la Comunidad Andina, a fin de lograr una armonización entre ellas.
5. Promoción en la Comunidad Andina de los Convenios de la OIT referentes a formación profesional y desarrollo de los recursos humanos y su concordancia con el Plan de acción de los ministros de trabajo de mayo 1999, en el rubro de derechos fundamentales.
6. A partir de la revisión comparada de los sistemas de formación profesional se establecerán coordinaciones y se propondrán mejoras, ampliaciones y adaptaciones respecto a la evolución de la demanda de calificaciones según la realidad andina y los requerimientos del mercado internacional, como propuestas de política de formación profesional. En este marco, es importante realizar una revisión de los avances y logros del Subgrupo de Trabajo N° 10 del MERCOSUR¹¹; de UNICE, del CES, del Comité consultivo profesional de composición tripartita sobre formación profesional, del Comité permanente del empleo, entre cuyas temáticas figura la formación profesional, que permitan impulsar el proceso en la Comunidad Andina. Este interés aparece reflejado en la Reunión de ministros de trabajo de Lima, en agosto de 1999, en la que se contó con la participación de Uruguay como representante del Mercosur.
7. Adopción de decisiones sobre la formación profesional, migración laboral que incorporen la temática de la Agenda social y que, luego de un análisis comparado de la realidad de cada uno de nuestros países, señalen aspectos mínimos y comunes de cada tema a fin de que puedan ser incorporados en cada uno de ellos.
8. Revisión de experiencias sobre negociación colectiva¹², que permitan partir de lo ya recorrido y propiciar la participación de los trabajadores y empleadores en el tratamiento de los temas de ca-

11 Sobre el estado de la cuestión en el Mercosur, puede verse Pedro Daniel Weinberg, "El Mercosur y la formación profesional, en OIT, "Mercado Común de Sur", Educación Obrera N° 109, Ginebra 1997, pp. 55-56 y 62.

12 Se puede revisar textos de OIT tales como La Formación Profesional en la Negociación Colectiva, El Diálogo Social, Los Actores Sociales en el Nuevo Orden, Formação Profissional: um novo espaço de negociação, Bases para un Sistema de Formación Profesional continua, Relaciones Laborales: Estudio de Casos, Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva, entre otros.

pacitación y formación profesional, y el desarrollo en integración regional en materia de formación profesional.

9. En cumplimiento de uno de los objetivos específicos de la Política comunitaria de integración y desarrollo fronterizo, sobre acciones en las zonas de integración fronteriza (Decisión 459), pueden realizarse actividades de capacitación laboral, que permitan a los pobladores mayor empleabilidad, intercambio y movilidad entre pueblos de frontera. Este punto ya ha sido planteado como uno de los aspectos iniciales a propósito de las acciones de integración bilateral.

La tarea encomendada a los ministerios de trabajo de la Comunidad Andina requiere de una coordinación estrecha con los ministerios de educación, y fundamentalmente, de una firme voluntad de integración que pueda consolidar las políticas externas y las políticas internas en cada país como factor básico de desarrollo y progreso.

BIBLIOGRAFIA

Aparicio Valdez, L. y Morgado Valenzuela, E. (1999). Estudio sobre la integración sociolaboral andina: en especial el Convenio Simón Rodríguez. Lima: AELE.

CINTERFOR/OIT (1996). Los ministerios de trabajo y la formación profesional. Reunión del Grupo de Trabajo IV "La fuerza laboral del futuro: Reconversión productiva y formación profesional.

Ermida Uriarte, O. y Rosenbaum, Rímolo, J. (1998). Formación Profesional en la Negociación Colectiva. Montevideo: CINTERFOR/OIT.

Ibarra Almada, A. (1996). México: reforma estructural de la formación y capacitación de recursos humanos y política laboral. Boletín técnico interamericano de formación profesional, 135, 13-44.

Jacinto, C. y Gallart, M. A. (1998). Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. Oficina Internacional de Trabajo.

Mertens, Leonard. (1996). Competencia laboral: surgimiento y modelos. Cinterfor/OIT.

OIT . Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999. Ginebra: OIT.

OIT. (1999). Recientes reformas de los sistemas y políticas de formación en los países latinoamericanos y caribeños. *Reunión consultiva tripartita sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación para una selección de países de América Latina*. Montevideo: OIT/CINTERFOR/POLFORM/Oficina regional para las Américas.

Palma, H. (1990). El sistema internacional en sus textos. Lima: CEPEI – L.F. Lann Ed.

Pico Mantilla, G. (1992). Tratados y convenios de integración. Quito: Tribunal de Justicia del Acuerdo de Cartagena – Artes Gráficas Señal.

Wurgaft, J. (1998). La capacitación laboral en los países andinos. OIT/Cooperación Española.