

Legislación comparada sobre formación profesional:
una visión desde los convenios de la OIT

*Trazos de la **f**ormación*

1. INA de Costa Rica: una tradición de cambio
Fernando Casanova
2. Capacitación productiva y acción comunitaria:
un enfoque integrador
Victoria Matamoro
3. Guía para la recuperación de experiencias de integración
*Clarita Franco de Machado, Sara Mascheroni, Fanny Arón, Jeanice Chiquio,
Eliana Gallardo, Gloria Xolot y Amparo Rodríguez.
Consultoras: Nohora Londoño y Fabiola Rodríguez*
4. Gestión bipartita de la formación continua
5. Trabajo y comprensión del mundo
Vitangelo Plantamura
6. Educación para el Trabajo en áreas rurales de bajos ingresos
Mario Espinoza Vergara, Jan Oojens, Alfredo Tampe Birke
7. Formación y trabajo en Jamaica
David Atchoarena, Tom McArdle
8. Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde
los convenios de la OIT
Mario Garmendia Arigón
9. Formación profesional en la integración regional
Oscar Ermida Uriarte, Hugo Barretto Ghione (coordinadores)

Cubierta: a confirmar

Mario Garmendia Arigón

Legislación comparada sobre formación profesio- nal:

**Una visión desde los convenios de la
OIT**

Oficina Internacional del Trabajo

Departamento de
Normas Internacionales
del Trabajo



Oficina para
Argentina, Paraguay
y Uruguay

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2000

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por el copyright de conformidad con las disposiciones del protocolo núm. 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, podrán reproducirse breves extractos de éstas sin necesidad de autorización previa, siempre que se indique la fuente. En todo lo referente a la reproducción o traducción, de dichas publicaciones, deberá dirigirse la correspondiente solicitud a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, Montevideo, Uruguay. Cinterfor/OIT acoge con beneplácito tales solicitudes.

Primera edición: Montevideo, 2000
ISBN 92-9088-100-5

GARMENDIA ARIGÓN, M.

Legislación comparada sobre formación profesional: una visión desde los convenios de la OIT. Montevideo: Cinterfor, 2000.
142 p. (Trazos de la formación, 8)

Incluye bibliografía

ISBN 92-9088-100-5

/FORMACIÓN PROFESIONAL/ /LEGISLACIÓN/ /PUBCINTERFOR/

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas, incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Cinterfor/OIT las apruebe. Las denominaciones empleadas en publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en esta publicación no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 13 05, Montevideo, Uruguay, página *web*: <http://www.cinterfor.org.uy>. Puede solicitarse un catálogo y lista de nuevas publicaciones a la dirección anteriormente mencionada.

<http://www.cinterfor.org.uy>. 312.466/2000

Impreso E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy
OIT

A papá, mamá, Mónica y Lucía

INDICE

PRÓLOGO por AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ	9
PRESENTACIÓN	11
I. INTRODUCCIÓN.	15
II. SISTEMATIZACIÓN DE LOS PRINCIPALES CONTENIDOS DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	17
1. Principio de adecuación a la realidad	17
2. Principio de integralidad	18
3. Principio de antropocentrismo	20
4. Principio de instrumentalidad	22
5. Principio de universalización gradual	22
6. Principio de igualdad	23
7. Principio de participación	24
III. Análisis del derecho comparado	27
1. Recepción por las legislaciones del principio de adecuación a la realidad	27
2. Recepción por las legislaciones del principio de integralidad	49
3. Recepción por las legislaciones del principio de antropocentrismo	70
4. Recepción por las legislaciones del principio de instrumentalidad	79
5. Recepción por las legislaciones del principio de universalización gradual	92
6. Recepción por las legislaciones del principio de igualdad	103
7. Recepción por las legislaciones del principio de participación	107
IV. CONCLUSIONES	115
ANEXO I. INDICE ANALÍTICO	117
ANEXO II. LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	141

PRÓLOGO

Cada vez es más notoria la importancia de la formación profesional en una época en que se producen transformaciones tecnológicas tan importantes en todas las ramas del quehacer humano y dentro de una sociedad donde el conocimiento es la verdadera fuente del poder.

Si siempre la capacitación y la preparación fueron decisivas, ahora lo son en mucho mayor grado en un período histórico en que las nuevas actividades requieren permanentemente una dosis mayor de preparación.

A esa razón fundamental se ha sumado el crecimiento tan generalizado del desempleo y la convicción de que una manera de combatirlo y defenderse de él, es a través de la educación profesional.

Felizmente, existe en nuestra región una dependencia de la OIT dedicada específicamente a este tema: Cinterfor/OIT, que ha sido particularmente útil para todos nosotros, no solo por la difusión de sus trabajos, sino también por la de muchos de los autores que, al mismo tiempo de contribuir a la elaboración de los estudios e investigaciones de Cinterfor/OIT, se han hecho conocer en diversos ámbitos.

En ese sentido, debe destacarse la calidad y el número de las diferentes publicaciones efectuadas por Cinterfor/OIT desde hace unos cuantos años, que han profundizado y difundido diversas investigaciones en los distintos capítulos de este gran tema, de múltiples aspectos y derivaciones.

Uno de los autores más jóvenes y más valiosos de la escuela laboral uruguaya es Mario Garmendia, el que ahora publica este trabajo de relevamiento de las normas referentes a este gran tema central.

La originalidad de su desarrollo radica en que enfocó el orden de la exposición, distinguiendo el tema abordado en el Convenio Internacional del Trabajo N° 142, la Recomendación Internacional N° 150 y en las diversas normas internas de los países comprendidos en su investigación, no por su origen sino por su contenido.

Pero en lugar de hacerlo por institutos, lo hace por principios, con lo cual le da un carácter más científico y más sustantivo a su distribución.

El acierto de esta opción es que un tema en plena evolución y desarrollo -o sea, que no está definitivamente estructurado ni completo- resulta más apropiado ordenarlo y exponerlo en función de los objetivos y los propósitos.

El sistema es tanto más justificado, en cuanto al avance y el grado de precisión han sido muy distintos en los diversos países latinoamericanos que se han elegido para este estudio conjunto: nueve de América del Sur (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay), cinco de América Central y el Caribe (Costa Rica, Cuba, Guatemala, Panamá y República Dominicana) y uno de América del Norte (México).

Estamos seguros de que este trabajo será de gran utilidad y mantiene el alto nivel de las publicaciones anteriores de Cinterfor/OIT.

Nos felicitamos que se haya podido preparar un trabajo de esa calidad y de esa utilidad en nuestro país y nos congratulamos especialmente de que Mario Garmendia -que ha dado tantas muestras de su talento y de su laboriosidad- empiece a publicar libros propios.

No dudamos que este libro será seguido por otros que confirmarán la certeza que ya tenemos de que estamos en presencia de uno de los grandes autores del derecho laboral de América Latina.

Américo Plá Rodríguez

PRESENTACIÓN

i. Múltiples son las dimensiones en las que incide y transita la temática de la formación profesional. Diversos y variados son también, los abordajes desde los que es posible encarar su análisis. Un claro ejemplo de ello es la amplia bibliografía especializada que Cinterfor/OIT ofrece a los lectores, a cuya voluminosidad se suma una muy singular policromía de sesgos, perspectivas investigativas, proyecciones disciplinarias y autores.

Uno de los brotes que nace con naturalidad de este fértil tronco, es precisamente aquel en el que se inserta el presente estudio y que refiere a los aspectos jurídico-laborales de la formación profesional.

El vigor de este último perfil de análisis se ha visto fortalecido en los últimos tiempos, como consecuencia de diversos factores, entre los cuales dos de ellos parecen destacarse especialmente.

Por una parte, el que adjudica a la formación profesional el rol de oficiar como instrumento de salvataje ante la generalizada coyuntura de crisis de empleo y -sobre todo- ante el sucesivo y sistemático fracaso que frente al fenómeno han evidenciado otras herramientas utilizadas. Sin desconocer o menospreciar la relación existente entre las variables “desempleo” y “formación”, es importante tener presente que el riesgo de depositar en esta última, la esperanza de alcanzar efectos sobredimensionados en una solitaria batalla contra el primero, puede llevarnos a asistir al triste espectáculo del retorno del guerrero derrotado, que ya no sirve más que para ser el receptor de todas las culpas de la infructuosa empresa.

El segundo factor cuenta con un sustento verdaderamente alentador y consiste en la destacable revalorización de los derechos humanos en general y -dentro de éstos, en especial- de los denominados *de la segunda generación*, esto es, los que atañen a aspectos sociales. Este ambiente resulta especialmente adecuado para fomentar el desarrollo de la formación profesional, que por lo demás, recibe el beneficio de pertenecer a dos vertientes extremadamente sensibles en cuanto a estos aspectos se refiere: la relativa al derecho a la educación y la relativa a los derechos laborales.

ii. Sin embargo, la vertiente *juslaboralista* de la formación profesional ha estado presente en las preocupaciones de Cinterfor/OIT desde bastante tiempo antes que se produjera el mencionado auge.

Basta referir en apretada síntesis, a algunos de los más significativos aportes que desde hace más de dos décadas, han venido pautando el trazado de una línea en este sentido.

Así, en los años 1978 y 1979, aparecen diversos estudios sobre la institucionalización de la certificación ocupacional, a cargo de Héctor-Hugo Barbagelata y otro, de autoría de Américo Plá Rodríguez, referido a las características y proyecciones que este tema adoptaba en Uruguay. Luego, en los años '80, son publicados algunos trabajos del primero de los nombrados, sobre las relaciones entre el tripartismo y la formación profesional (entre los que destaca el volumen titulado *El tripartismo y la formación profesional en América Latina*, Serie Estudios y Monografías Nº 53, Ed. Cinterfor/OIT, Mdeo., 1980).

Con la publicación entre 1981 y 1984 de la monumental obra de Barbagelata, *Digesto Legislativo de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe*, se logró reunir en seis volúmenes -el último de ellos, a su vez, dividido en dos tomos- toda la normativa jurídica continental referida al tema.

Ya en la década del '90 y siempre mediante la pluma de este mismo autor, Cinterfor/OIT vuelve al tema, ahora desde la perspectiva de la presencia de la formación profesional en las normas internacionales del trabajo. *La formación profesional en el sistema de las normas internacionales de trabajo* y *Exploración preliminar de la proyectada integración en el Mercosur desde la perspectiva laboral*, son dos importantes aportes al respecto. Por su parte, las obras *Formación y legislación del trabajo* (Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996) del mismo Barbagelata y, *Forma-*

ción profesional en la negociación colectiva (Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998), de Oscar Ermida Uriarte y Jorge Rosenbaum, vinieron a completar el panorama del abordaje normativo de la temática.

iii. Todavía más recientemente, la conjunción de informática, laboriosidad y talento, dio por resultado la Base de Datos *Normativa y entrevistas sobre formación profesional de algunos países latinoamericanos y del Caribe*, elaborada por Humberto Henderson bajo la dirección de H-H. Barbagelata. La misma -que puede consultarse en la página web de Cinterfor/OIT (www.cinterfor.org.uy)- fue el insumo básico de la presente obra y sin dudas se erige hoy como instrumento indispensable para el estudio de la formación profesional en esta zona del planeta.

iv. La obra que ponemos a consideración del lector no es más que una consecuencia natural de todo este conjunto de trabajos que acabamos de reseñar, pues se nutre de su generoso y rico aporte.

La estructura propuesta es bien sencilla: una primera parte está destinada a sistematizar los contenidos del convenio internacional N° 142 y de la recomendación N° 150, en siete principios básicos (de adecuación a la realidad, de integralidad, de antropocentrismo, de instrumentalidad, de universalización gradual, de igualdad y de participación). En la segunda parte, se encara la tarea comparativa: la normativa de cada uno de los países es analizada en función de los principios inicialmente propuestos, intentando detectar los respectivos puntos de contacto o confrontación. Finalmente hemos agregado un extenso índice analítico, que tiene por objeto facilitar la tarea de búsqueda y ubicación de los principales conceptos que se manejan en la obra.

Debe consignarse que el análisis de los sistemas de formación profesional de cada uno de los países incluidos en el estudio, se realizó casi exclusivamente a partir del abordaje de sus normas jurídicas. Por tal circunstancia es posible que quienes conozcan estos sistemas en su funcionamiento práctico, adviertan en la obra algunas apreciaciones, comentarios o valoraciones que no resultan del todo ajustadas a la realidad cotidiana de los mismos. En tales casos, se agradecerá cualquier comentario que permita enmendar estos posibles desajustes y estrechar así la brecha entre esta obra y la realidad.

v. Originalmente concebido para ser desarrollado en una dimensión mucho más acotada (un capítulo de un libro colectivo), el estudio fue aumentando de tamaño debido a que su autor cedió a la tentación de

introducirse en algunos detalles que le presentaban los ricos y complejos ordenamientos jurídicos analizados. Por eso, le resulta de rigor agradecerle a Pedro Daniel Weinberg, Director de Cinterfor/OIT, por haber sido más generoso con la imprenta que proclive a la tijera y haber optado por convertir el trabajo en un libro independiente. Finalmente, el autor también desea expresar su especial agradecimiento a Oscar Ermida Uriarte, quien al conferirle la responsabilidad de encarar esta tarea, le dio la oportunidad de introducirse en este universo de la formación.

I. INTRODUCCIÓN

1. El Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos -que se identifica con el número 142-, fue adoptado en la 60ª sesión de la Conferencia General de la OIT, el 23 de junio de 1975. El mismo entró en vigor el 19 de julio de 1977, es decir, doce meses después de que el Director General de la Oficina recibiera el registro de la segunda ratificación¹ (según dispone el artículo 7).

En la misma sesión de la Conferencia, también se adoptó la Recomendación N° 150.

2. Preocupación constante de la OIT, las temáticas vinculadas con la formación profesional han estado presentes en diversas normas fundamentales de la misma. Así por ejemplo, el Preámbulo de la Constitución, al exponer el programa a cuya realización debe abocarse la entidad, incluye la “organización de la enseñanza profesional y técnica” como una de las principales medidas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo.

En sentido similar, la Declaración de Filadelfia, declara la “obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común” y “conceder como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores”.

¹ La que correspondió a Suecia (19.07.1976), en tanto que la primera correspondió a Hungría (17.06.1976).

3. Desde 1921, diversas normas internacionales -convenios y recomendaciones- abordaron frecuentemente la materia, vinculándola inicialmente con determinadas actividades o sectores (agricultura, construcción, transportes marítimos, pesca), para luego comenzar a desarrollarla con un carácter más amplio, formulando principios y métodos aplicables en forma general al conjunto de las actividades de formación profesional².

Especial referencia merece la adopción por la Conferencia General en 1962 de la Recomendación sobre Formación Profesional (Nº 117), pues la misma es considerada un hito importante dentro de la actividad normativa de la OIT referida a la materia. En efecto, esta Recomendación se erigió en un verdadero punto de inflexión respecto de la forma en que hasta ese momento se visualizaban las funciones y objetivos de la formación profesional, que, de mero instrumento equilibrador del mercado de trabajo, pasa a constituirse -ahora conceptualizada más ampliamente como “desarrollo de los recursos humanos”- en factor principal del desarrollo económico y social, herramienta para la continua superación del individuo y elemento fundamental para la consecución del objetivo de la justicia social³.

4. La ubicación conceptual del individuo humano como eje o centro nuclear en torno al cual debe evolucionar el sistema de la formación, representa en definitiva la consolidación del enunciado contenido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que proclamó el derecho de toda persona a la educación y la necesidad de generalizar la instrucción técnica y profesional. Como seguidamente veremos, el convenio 142 y la recomendación 150, también recogen y ratifican esta impronta “antropocéntrica”, elevándola al rango de criterio rector fundamental que debe guiar el desarrollo de los recursos humanos.

2 Sobre el punto y acerca de los antecedentes del convenio 142, ver más extensamente: BIT, Desarrollo de los recursos humanos. Orientación y formación profesionales, licencia pagada de estudios. Conferencia Internacional del Trabajo, 78ª reunión, 1991, Ginebra, p. 3 y 4.

3 BIT, Desarrollo de los recursos humanos, cit., p. 3 y 4.

II. SISTEMATIZACIÓN DE LOS PRINCIPALES CONTENIDOS DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

5. Del análisis del contenido del convenio N° 142, es posible extraer siete principios sobre los cuales se estructura la columna vertebral de lo que en el criterio de la OIT debería ser el desarrollo de los recursos humanos. La recomendación N° 150 profundiza y desarrolla estos principios, explicándolos o brindando detalles de carácter instrumental o eminentemente práctico. Las referencias a la recomendación serán realizadas en la medida que los aportes de la misma resulten significativos a los efectos de nuestro análisis.

6. Dichos principios o enunciados fundamentales, son los siguientes:

- Principio de adecuación a la realidad;
- Principio de integralidad;
- Principio de antropocentrismo;
- Principio de instrumentalidad;
- Principio de universalización gradual;
- Principio de igualdad; y
- Principio de participación.

Antes de exponer el sentido y alcance atribuido a cada uno de estos principios, cabe precisar que el orden de su presentación no necesariamente implica una jerarquización en función de su trascendencia, sino que simplemente responde a la forma en que los mismos van emanando de la propia redacción y articulado del convenio internacional.

1. Principio de adecuación a la realidad

7. El convenio N° 142 establece que una de las condiciones fundamentales para la debida estructuración de un sistema de desarrollo de los recur-

Los humanos, consiste en que el mismo se planifique y se aplique atendiendo primordialmente a la circunstancia o coyuntura real a la que va dirigido.

Esto descarta la procedencia de las fórmulas genéricas o universales, aplicables indiferenciadamente en cualquier tiempo o lugar. Del sentido del convenio es posible concluir que el mismo proclama que solamente resultará potencialmente exitoso un sistema de desarrollo de los recursos humanos que se construya y estructure a partir de la propia realidad a la que está dirigido.

8. Este principio se manifiesta en una doble vertiente:

- Por una parte, 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).

- En un segundo sentido -en este caso, de carácter particular o concreto- 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. Esto implica que resulte imprescindible que la formación a nivel escolar o académico se complemente con una adecuada experiencia práctica en el seno de la empresa (recomendación: párrafo 22), debidamente planificada por el organismo competente, en cuanto a sus procedimientos, métodos, objetivos y evaluaciones o certificaciones (recomendación: párrafo 24)⁴.

9. Otras disposiciones de la recomendación, también recogen estos postulados, poniendo especial énfasis en la necesidad de que los sistemas de formación y orientación profesionales se mantengan en un estado de periódica actualización, evitando de este modo su inadecuación como consecuencia de su vetustez.

2. Principio de integralidad

10. El convenio concibe al desarrollo de los recursos humanos a partir de la conformación de un plan integral que supone la adopción de políti-

4 En este segundo sentido, este principio se relaciona con el que hemos enunciado como "principio de instrumentalidad". Ver infra, numeral 4 de este mismo Capítulo.

cas y programas “completos y coordinados” (convenio: artículo 1, numeral 1) que permitan visualizar al sistema de enseñanza como un todo integrado y abarcativo tanto de la formación escolar, como de la desarrollada en el ámbito de la empresa (“sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste”- convenio: artículo 2).

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.

11. Por otra parte, la flexibilidad y complementariedad de los sistemas, implica que los mismos deben ser concebidos con una visión general y de conjunto, contemplando la creación de mecanismos que permitan el tránsito dinámico entre los distintos ambientes de la enseñanza (por ejemplo, de la formación técnica hacia la enseñanza universitaria y viceversa), la validación académica de conocimientos adquiridos mediante la experiencia práctica; la generación de sistemas “modulares” de enseñanza, que habiliten al individuo la posibilidad de planificar a su medida la ruta de su formación, etc.)⁵.

12. Esto además se conecta con la necesidad de estructurar sistemas de formación permanente, tanto de jóvenes como de adultos, incluyendo la formación inicial, el perfeccionamiento y la readaptación o reconversión (convenio: artículo 4).

13. Pero la integralidad también se manifiesta en otro sentido: los instrumentos en estudio abarcan y hacen referencia tanto a la *formación* profesional, como a la *orientación* profesional (convenio: artículo 1, numeral 1; recomendación: párrafos 1 y 2).

5 A este último aspecto, también se le denomina “complementariedad”. BIT, Desarrollo de los recursos humanos, cit., p. 45 y 46.

6 BIT, Desarrollo de los recursos humanos, cit., p. 56.

La **orientación profesional** consiste por una parte, en el estudio de los gustos y aptitudes individuales y por otra parte, implica la conformación de mecanismos de recopilación y difusión de informaciones objetivas (también denominada “información profesional”) que permitan a la persona hacerse una idea cabal acerca del mundo real del trabajo (características de determinado oficio, condiciones de empleo que éste ofrece, tipo de formación que permite acceder al mismo, situación del mercado, etc.)⁶.

La referencia que ambos instrumentos hacen a la orientación profesional, resulta particularmente relevante puesto que se trata de una temática que tradicionalmente resultaba ajena al universo profesional, pues interesaba primordial o exclusivamente al mundo escolar. Por otra parte, y contrariamente a lo que sucede con la formación, en el caso de la orientación profesional aún se advierten ciertas hesitaciones a la hora de considerarla como “un derecho de todos”, siendo frecuente que los Estados la dirijan exclusivamente hacia determinados colectivos específicos (jóvenes con dificultades familiares, minorías desfavorecidas, etc.)⁷.

3. Principio de antropocentrismo

14. La presencia del individuo humano como centro fundamental de todo el sistema formativo, aparece claramente reflejada en diversas disposiciones del convenio 142 y de la recomendación 150.

Las actividades relativas a la formación y orientación profesional, deben fijarse como meta que la persona alcance a comprender su medio social en general y su medio de trabajo en particular, y esté en condiciones de incidir en éstos, tanto individual como colectivamente (convenio: artículo 1, numeral 4). El párrafo 1, numeral 1 de la recomendación describe el sentido que debe darse al adjetivo “profesional” que acompaña a la formación y a la orientación, señalando que el mismo implica la finalidad de “...descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos”.

De este modo, la finalidad básica del desarrollo de los recursos humanos debe ser el crecimiento integral del propio individuo al que la misma está dirigida, como un factor indispensable para contribuir a la conformación de una personalidad verdaderamente libre y potencialmente autodeterminable.

Las políticas y programas de orientación y formación profesional no deben estructurarse sobre la premisa de pretender adiestrar al individuo para que se convierta meramente en una “pieza útil” del engranaje productivo, sino que deberán atender de manera primordial a la necesidad de alcanzar o facilitar un desarrollo cabal de la persona.

⁷ BIT, Desarrollo de los recursos humanos, cit., p. 55.

En el numeral 5 del artículo 1 del convenio, se ratifica que la finalidad de estas políticas y programas debe ser la de "...alentar y ayudar a todas las personas (...) a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad". Claramente se consagra la importancia de alcanzar un punto de equilibrio entre el interés personal de desarrollo integral y el interés general de la sociedad en contar con individuos preparados para cumplir sus finalidades.

La recomendación contiene una serie de disposiciones que abundan en este criterio antropocéntrico que debe guiar a las políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos, abundando respecto de otras importantes vertientes que el mismo debe poseer. En este sentido, el párrafo 4, numeral 6), literales d) y e) establecen como objetivos o metas de estas actividades, el brindar protección a los trabajadores ocupados en tareas que supongan una excesiva fatiga física o mental, así como darles a todos los trabajadores una formación de calidad en cuestiones vinculadas con la seguridad e higiene en el trabajo. En particular, es interesante reseñar el literal f) de la última disposición citada, en el que se desarrolla como uno de los objetivos de estas políticas y programas, el "asistir a los trabajadores en su búsqueda de satisfacción en el trabajo, de expresión y desarrollo de su personalidad y de mejoramiento de su condición general por el propio esfuerzo, con miras a mejorar la calidad o modificar la naturaleza de su contribución profesional a la economía".

15. La personalidad humana como eje fundamental de este desarrollo también queda de manifiesto en la preocupación que evidencia la recomendación por "ofrecer a todos los trabajadores posibilidades efectivas de reincorporación al sistema educativo, a un nivel que corresponda a su experiencia práctica en la vida profesional" (párrafo 5, numeral 2, literal g), extremo que se relaciona también con el principio de "integralidad" y las exigencias de flexibilidad y complementariedad de las políticas educativas⁸.

16. En una línea similar, se ubica el literal i) del numeral 2 del párrafo 5 de la recomendación, que consagra la complementación de la formación profesional "...mediante una educación sindical impartida por sus organizaciones representativas", y el párrafo 7, numeral 3 del mismo instrumento, que refiriéndose a la orientación profesional, establece que la misma debería ser complementada "...con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo..." la

8 Ver supra, § 11.

que debería "...suministrarse de conformidad con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas que incumben a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas".

4. Principio de instrumentalidad

17. El convenio y la recomendación establecen una estrecha relación entre las políticas y programas de formación y orientación profesional y el empleo. En este sentido, las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo deben ser tenidas especialmente en consideración al momento de establecer los perfiles de estas políticas y programas.

Los sistemas de formación deben constituirse en instrumentos eficaces para brindar al individuo la posibilidad de acceder y mantener un empleo, facilitarle una adecuada inserción en el mercado de trabajo y mediante su ubicación en el mismo, encontrar un camino hacia la satisfacción personal así como hacia la contribución útil para la sociedad.

Ambos instrumentos reconocen y desarrollan con particular énfasis la trascendencia que la formación y orientación profesionales poseen con relación al empleo, tanto desde una perspectiva individual (como instrumento para alcanzar un grado de satisfacción personal), como colectiva (como herramienta para una adecuada política de pleno empleo)⁹.

Esto condiciona la necesidad de que exista una fluida comunicación e interrelación entre el mundo de la formación y el mundo real del trabajo.

A tales efectos la recomendación se encarga de resaltar expresamente la importancia de coordinar estas políticas y programas con los planes de desarrollo social y económico, "...tales como los relativos a la promoción del empleo, la integración social, el desarrollo rural, el desarrollo de la artesanía y la industria, la adaptación de los métodos y la organización del trabajo a las necesidades humanas, y el mejoramiento de las condiciones de trabajo" (párrafo 6, literal a). También se hace referencia a la trascendencia de mantener estas actividades en un proceso de constante revisión que atienda al desarrollo económico y social (párrafo 6, literal c; párrafo 73).

5. Principio de universalización gradual

18. La orientación y la formación profesional deben tender a expandirse de manera gradual, de forma de alcanzar al mayor número de perso-

⁹ El párrafo 15, numeral 3 sintetiza ambos aspectos cuando señala: "Los programas de formación profesional deberían estar concebidos de modo que favorezcan el pleno empleo y el desarrollo de las aptitudes personales de cada individuo".

nas que resulte posible (convenio: artículos 3 y 4; recomendación: capítulo III, párrafo 7, numeral 1).

Esta progresiva tendencia hacia la universalización refiere a los aspectos **etarios** (convenio: artículo 3, numeral 1, donde se establece que la orientación profesional debe estar a disposición de "...niños, adolescentes y adultos", en tanto que el artículo 4 del mismo instrumento, establece que la formación profesional debe ser de carácter permanente y alcanzar tanto a jóvenes, como a adultos. Por su parte, el capítulo I, párrafo 1 de la recomendación 150, determina el ámbito subjetivo de aplicación de la misma, indicando que se aplica "...tanto para los jóvenes como para los adultos...", y el capítulo III, párrafo 7, numeral 1 menciona a la orientación profesional al alcance de "...niños, adolescentes y adultos"); de **sectores de actividad y ramas de la actividad económica** (el artículo 3, numeral 2 del convenio 142, refiere a "...los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural...", en tanto que el artículo 4, refiere a "...todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica...". En términos similares, el capítulo I, párrafo 1 de la recomendación habla de "...todas las esferas de la vida económica, social y cultural") y de **niveles de calificación y responsabilidad de trabajadores** (convenio: artículo 3, numeral 2, "...a todos los niveles de responsabilidad", artículo 4, "...a todos los niveles de calificación y de responsabilidad"; recomendación: capítulo I, párrafo 1).

19. Por otra parte, también se atiende a este principio de universalidad cuando se destaca la necesidad de que los sistemas de enseñanza sean "abiertos" (convenio: artículo 2; recomendación: capítulo II, párrafo 5, numeral 1), es decir, que resulten accesibles al mayor número de personas que sea posible. A tales efectos, se resalta la importancia de fomentar el otorgamiento de becas para estudios, brindar facilidades para las personas con cargas familiares (guarderías), o para quienes ven insumir buena parte de su tiempo en un empleo (mediante la instrumentación de cursos nocturnos); preocuparse por una distribución geográfica adecuada de los locales de enseñanza, crear mecanismos para acceder -aunque sea con retraso- a determinados niveles de formación (recomendación: capítulo II, párrafo 5, numeral 2, literal g), etc.¹⁰

6. Principio de igualdad

20. Las políticas y programas de orientación y formación profesional deben estar dirigidos a todas las personas en pie de igualdad y sin discriminación alguna (convenio: artículo 1, numeral 5).

10 BIT, Desarrollo de los recursos humanos, cit., p. 45 y 46.

En el párrafo 4, numeral 4 de la recomendación, se repiten casi textualmente los términos del convenio en cuanto a la necesidad de trato igualitario y no discriminatorio para todas las personas. Sin embargo, la recomendación profundiza aún más en este principio, pues abunda en la necesidad de tratamientos especiales para contemplar a determinadas categorías particulares de personas o sectores de la actividad económica, extremo que, en definitiva, no es más que la correcta aplicación del concepto de igualdad.

Así por ejemplo, el párrafo 7 de la recomendación refiere a "...programas especiales para minusválidos" en materia de orientación profesional; el párrafo 8, literal e), fomenta la difusión de "... la contribución que aportan o pueden aportar al desarrollo general y a la expansión del empleo los diversos sectores de la economía y ramas de actividad económica, sin olvidar aquellos que gozan tradicionalmente de poco prestigio"; el párrafo 9, literal b), contempla a los niños y jóvenes que nunca hayan asistido a la escuela, o que la hayan dejado prematuramente, en tanto que en el literal e) del mismo párrafo refiere a la necesidad de asistir a las personas que tengan problemas especiales en relación con la enseñanza, etc. La recomendación destina el capítulo VI a los "Programas para determinadas zonas o ramas de la actividad económica", donde se atienden especialmente a las zonas rurales, ramas de actividad económica que utilicen técnicas y métodos de trabajo anticuados, industrias y empresas en decadencia o en trance de reconversión, nuevas industrias. El capítulo VII de la recomendación refiere a los "Grupos especiales de población" (en los que se incluyen a personas que nunca han asistido a la escuela o que la han dejado prematuramente, trabajadores de edad, miembros de minorías lingüísticas o de otra índole y minusválidos físicos o mentales), respecto de los cuales sugiere que deberían adoptarse medidas adecuadas para asegurarles "...igualdad de oportunidades en el empleo y puedan integrarse más fácilmente en la sociedad y la economía". Finalmente, los capítulos VIII y IX, están respectivamente destinados a la "Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" y a los "Trabajadores migrantes", indicándose en este último caso, la finalidad de que mediante una orientación y formación profesional eficaz, éstos puedan beneficiarse de la igualdad de oportunidades en el empleo (párrafo 57).

7. Principio de participación

21. El convenio y la recomendación otorgan especial trascendencia a la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores, así

como de otros organismos interesados, en la implementación de las políticas y programas de orientación y formación profesional.

Se procura así fomentar la participación de todos los actores sociales en los procesos de desarrollo y en los beneficios que de los mismos se derivan. De este modo se intenta evitar la imposición unilateral de sistemas de formación u orientación profesionales, que más allá de sus virtudes o defectos, pueden resultar incapaces de generar los grados de compromiso suficiente como para convertirse en eficaces y alcanzar así un aceptable nivel de aplicación práctica.

22. La amplia participación de todos los sectores contribuye además a facilitar la coordinación de las políticas y programas de formación y orientación y dotarlas de una estrecha vinculación con el mundo real, impregnándolos de la imprescindible adecuación a la práctica.

De este modo, el principio guarda estrecha relación con los que enunciáramos como de “adecuación a la realidad”, “integralidad” e “instrumentalidad”.

23. También este principio trae a colación el tema de las fuentes de financiación de estas políticas y programas de formación y orientación. El convenio guarda silencio al respecto. La recomendación, en cambio, contiene algunas indicaciones muy genéricas (tales como, por ejemplo, la contenida en el párrafo 17, numeral 1, donde se expresa que “...debería hacerse todo lo posible para desarrollar y utilizar plenamente, de ser necesario con financiamiento público, todas las posibilidades de formación profesional existentes o potenciales, incluyendo los recursos disponibles en las empresas, para facilitar programas de formación profesional continua”, o la referencia del párrafo 72, donde dice que “...debería tenerse presente la necesidad de (...) facilitar recursos económicos suficientes para ejecutar los programas”). Un poco más expresivo resulta el elíptico enunciado del párrafo 4, numeral 5, que incita a “...las empresas a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores”, atribuyéndole así a este actor, una suerte de deber al respecto. La conceptualización contenida en esta disposición se torna un poco más contundente a la luz de lo señalado en el párrafo 22, numeral 1, donde se insiste en que “Las empresas deberían, en consulta con los representantes de los trabajadores, los interesados y las personas responsables de su trabajo, establecer planes de perfeccionamiento para su personal...”.

III. ANÁLISIS DEL DERECHO COMPARADO

11 Los países cuya legislación se analiza en el presente trabajo, son los incluidos en la base de datos "Normativa y entrevistas sobre formación profesional de algunos países latinoamericanos y del Caribe", elaborada para CINTERFOR por Humberto Henderon. Dichos países son: Argentina(*) , Brasil(*), Colombia, Costa Rica, Cuba(*), Chile, México(*), Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Se incluyen además algunas referencias a las legislaciones de Bolivia, Ecuador(*), Guatemala y Nicaragua, a pesar de que a la fecha de culminado el presente trabajo, estos últimos países no habían sido aún incluidos en la mencionada base de datos. Los países identificados con (*) son los que han ratificado el convenio N° 142.

24. A los efectos de proceder a la tarea del análisis comparativo de las diferentes legislaciones sobre formación profesional de algunos países latinoamericanos y del Caribe¹¹, con relación al convenio N° 142 y la recomendación N° 150, habremos de ajustarnos al esquema de principios precedentemente propuesto, respecto de los cuales estudiaremos las posibles afinidades y concordancias, así como los eventuales apartamientos, discrepancias o contradicciones.

1. Recepción por las legislaciones del principio de adecuación a la realidad

25. Como señaláramos, el principio se manifiesta en dos planos: uno de **carácter general**, que se relaciona con la afinidad que deben tener las políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos con lo que podríamos denominar la "coyuntura" nacional o regional (lo que incluye condiciones económicas, sociales, culturales, etc.); el otro, de **carácter particular**, que implica un descenso hasta la perspectiva concreta de la formación y que supone el reconocimiento de un inextricable vínculo entre los procesos formativos y la realidad cotidiana del trabajo¹².

26. Con relación a la primera de estas dos vertientes del principio, la normativa de **ARGENTINA** parece resultar ajustada a las condiciones nacionales. Así emana de las opiniones expresadas por voceros de los distintos sectores sociales, tanto las provenientes del movimiento sindical -quienes manifestándose especialmente críticos respecto de la anterior legislación referida a los denominados "contratos promovidos", depositan ahora sus esperanzas en los nuevos instrumentos jurídicos, a los que atribuyen la potencialidad de promover o fomentar la formación-, como del sector empresarial -desde donde se enfatiza la trascendencia de la

negociación colectiva como instrumento útil para promover la formación profesional, aunque respaldada por una legislación de base que fomenta mediante exenciones tributarias, el recurso a los tipos contractuales de aprendizaje y a los regímenes de pasantías¹³. Por otra parte, del análisis global de la normativa argentina referida a la formación profesional, es posible advertir una muy marcada intención de vincular esta temática con la cuestión del empleo, circunstancia que en un contexto de crisis profunda a este respecto, evidencia la preocupación por establecer una adecuación a la coyuntura por la que se atraviesa.

En particular, la denominada Ley Nacional de Empleo (Nº 24.013, del 5 de diciembre de 1991), en su artículo 22, literal g), encomienda al Poder Ejecutivo la instrumentación de acciones dirigidas a “Desarrollar una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo”, en tanto que el literal h), ordena al mismo Poder, “Regular y armonizar la fuerza de trabajo con el crecimiento productivo”. El artículo 4, numeral 22 de la mencionada ley, prevé la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas “...que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del empleo, la formación profesional y los ingresos”, y el artículo 133 de la misma norma comete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el diseño y ejecución de dichos programas de estadísticas e información laboral. La ley Nº 24.576, del 9 de noviembre de 1995¹⁴, incluye una disposición que ante contextos de innovación tecnológica u organizativa de la empresa, autoriza al sindicato a requerir al empleador que implemente sistemas de formación que permitan la adecuación de los trabajadores a los nuevos sistemas, introduciendo así un mecanismo dinámico de adaptabilidad a la realidad.

27. En **BOLIVIA**, la Ley de Reforma Educativa (Nº 1.565, de fecha 7 de julio de 1994), contiene una serie de declaraciones referidas a las bases, finalidades y objetivos del sistema educativo de dicho país. En la misma se postula la necesidad de transformación constante “...del Sistema Educativo Nacional, en función de los intereses del país como un proceso planificado, continuo y de largo alcance...” (artículo 1), y es definida como “...la más alta función del Estado...” (artículo 1, numeral 1), “...derecho del pueblo e instrumento de liberación nacional...” (ídem). Se plantea además, su carácter nacional y su adecuación a las características “vitales” del país en sus diversas regiones geográfico-culturales (artículo 1, numeral 4), y consecuentemente, se reconoce su condición intercultural y bilingüe (artículo 1, numeral 5). Reconoce además la trascendencia de la educación respecto del desarrollo del país y la profundización de la

En el caso de **NICARAGUA**, aún faltaba el relevamiento de algunas normas importantes, como por ejemplo el Decreto Nº 3-91, que creó el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC); el Decreto Nº 40-94 que reglamentara su funcionamiento; el Decreto Nº 223, que creara el Sistema Nacional de Capacitación y el Decreto Nº 398 (Ley de creación del sistema nacional de capacitación de trabajadores).

12 Aspecto este último que se encuentra íntimamente vinculado con el principio que hemos denominado de “instrumentalidad”. Ver supra Capítulo II, numeral 4.

13 Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

14 Esta ley agrega el Capítulo VIII al Título II de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744.

democracia (artículo 1, numeral 10). Entre los fines que persigue el sistema educativo, se destacan la formación integral de la persona, en consonancia con los intereses de la colectividad, y el fortalecimiento de la identidad nacional "...exaltando los valores históricos y culturales de la Nación Boliviana en su enorme y diversa riqueza multicultural y multiregional" (artículo 2, numerales 1 y 4).

La Ley pone especial énfasis en el dinamismo que debe caracterizar al sistema educativo, de tal forma que el mismo siempre se encuentre abierto a la incorporación de innovaciones tecnológicas y científicas (artículo 3, numeral 2).

28. La normativa de **BRASIL** se presenta sin dudas como una de las más complejas, completas y extensas de todas cuantas fueron abarcadas por el presente estudio. Sin embargo, las partes interesadas, en general se manifiestan disconformes con su funcionamiento práctico, señalando que dichas normas estructuran un modelo educativo agotado y anacrónico que contiene escasos mecanismos que hagan atractiva la contratación de aprendices y que deja muy exigüos márgenes para la participación¹⁵.

Pero sin perjuicio de estas opiniones -calificadas y especialmente respetables por el hecho de que son emitidas por quienes viven directa y cotidianamente el funcionamiento del sistema- cabe señalar que las normas integrantes del derecho positivo **brasileño**, se caracterizan por enfatizar con insistencia la necesidad de que el sistema educativo guarde íntima relación con la realidad del país. En efecto, las declaraciones en este sentido comienzan desde el propio texto constitucional, que dedica extensos pasajes a establecer las bases esenciales sobre las que debe asentarse la educación, estableciendo que dentro de los contenidos mínimos de la enseñanza fundamental, deberán incluirse elementos que fomenten el respeto por los valores culturales y artísticos, nacionales y regionales (artículo 210), previendo que en las acciones de aprendizaje, se contemplen a las comunidades indígenas, tanto en cuanto a su lenguaje, como respecto a sus propios procesos de aprendizaje (artículo 210, ordinal 2º).

En esta misma línea de fomentar el apego de la educación a la realidad, el artículo 1 de la Ley N° 8.948, del 8 de diciembre de 1994, vincula el establecimiento de un Sistema Nacional de Educación Tecnológica a la finalidad de alcanzar la integración de los diversos sectores de la sociedad y del sector productivo.

15 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas ...", cit.

Por su parte, la Ley N° 9.394, del 20 de diciembre de 1996 -que establece las directrices y bases de la educación nacional- define con singular amplitud los aspectos que se consideran abarcados dentro del concepto de “educación”, incluyendo “...los procesos formativos que se desenvuelven en la vida familiar, en la convivencia humana, en el trabajo, en las instituciones de enseñanza e investigación, en los movimientos sociales y organizaciones de la sociedad civil y en las manifestaciones culturales”. Pero incluso con mayor especificidad, el párrafo 2º de esta misma norma, dispone que la educación escolar deberá vincularse con el mundo del trabajo y la práctica social, extremo que es ratificado por el artículo 3, como una de las bases de la enseñanza. Es resaltable la frecuencia con que las definiciones legales referidas a la enseñanza, enfatizan la interacción y complementariedad que debe existir entre ésta y la coyuntura (familiar, social, laboral, etc.) que rodea al educando, cualquiera sea el nivel en que éste se encuentre¹⁶. El artículo 26 de la Ley más arriba citada, dispone que los programas de la enseñanza fundamental deben tener una base nacional común, la que deberá adecuarse a las exigencias de las características regionales y locales de la sociedad, así como a la cultura, la economía y las personas a las que va dirigida la enseñanza.

En un plano más concreto, el artículo 28 establece que el sistema de enseñanza deberá ser objeto de adaptaciones cuando esté dirigido al medio rural, de tal forma que se adecue a sus peculiaridades.

El Decreto N° 2.208, de 17 de abril de 1997 -reglamentario de la Ley N° 9.394- dispone en su artículo 7, que para la elaboración de los programas de la enseñanza técnica, se deberán realizar estudios que permitan identificar el perfil de las competencias que son necesarias para la actividad específica, los que deberán mantenerse permanentemente actualizados.

Como veremos más adelante¹⁷, la Ley N° 9.131, de fecha 24 de noviembre de 1995, atribuye al Ministerio de Educación y del Deporte, la competencia federal en materia de educación, actividad para cuyo desenvolvimiento cuenta con la colaboración del Consejo Nacional de Educación (artículo 6), compuesto por las Cámaras de Educación Básica y de Educación Superior, de forma de asegurar la participación de la sociedad en el perfeccionamiento de la educación nacional (artículo 7). En la integración de dichas Cámaras se contempla la participación de la sociedad civil, debiéndose procurar que en la misma se encuentren representadas todas las regiones del país y las diversas modalidades de enseñanza

16 Por ejemplo, el artículo 29, al referirse a la educación infantil, la define como la primera etapa de la educación básica y como un complemento de la acción de la familia y de la comunidad.

17 Ver infra, § 61.

- 18 Ver infra, § 61.
- 19 También están previstos los Programas de Emergencia, destinados a atender demandas urgentes, asociadas a coyunturas de crisis o a procesos de reestructuración o modernización productiva que afecten a determinados sectores.
- 20 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.
- 21 Ver infra nota N° 140.
- 22 El artículo 48 de la Ley N° 119, establece que "El Consejo Directivo Nacional, previas las recomendaciones del Comité Nacional de Formación Profesional y de los Consejos Regionales, determinará anualmente las especialidades en las cuales el SENA ofrecerá programas de Formación Profesional Integral, considerando entre otros criterios, la demanda del sector productivo y social, la oferta existente y los requerimientos de calidad". Por su parte, el Acuerdo 003 de 29 de marzo de 1995, dispone que el SENA concertará con los empleadores, las especialidades y los programas de formación para los cuales éstos suscribirán contratos de aprendizaje, teniendo en cuenta los siguientes criterios: "a) Las nece-

(artículo 8, párrafo 5). Específicamente en materia de formación profesional, el Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT)¹⁸, por resolución N° 126, del 23 de octubre de 1996, dispuso que las acciones relativas a esta materia, se incluyan en un Plan Nacional de Educación Profesional (PLANFOR), que se expresará a nivel estadual en los denominados Planes Estaduales de Cualificación (PEQ)¹⁹. Para la estructuración de dichos Planes, se prevé específicamente que exista una adecuada integración con la política pública del trabajo y generación de renta, con el objetivo de garantizar la calificación y recalificación profesional para el conjunto de la PEA urbana y rural, con la finalidad última de mejorar la calidad de empleo y de vida del trabajador y lograr un mejor desempeño del sector productivo. La aludida resolución prevé asimismo la posibilidad de mantener estos Planes en situación de permanente revisión, a los efectos de que mantengan su adecuación a la realidad a la que está dirigidos.

29. En **COLOMBIA**, la actividad desplegada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), creado por la Ley N° 119, del 9 de febrero de 1994, es objeto de valoraciones diferentes por parte de los trabajadores y empleadores, respectivamente²⁰. Las organizaciones sindicales definden las actividades del organismo, aunque añoran la época en que el mismo era considerado la "universidad del pueblo". Señalan en este sentido, que el SENA se ha apartado un poco de las necesidades reales del país y de sus trabajadores, para ajustarse a las directivas impartidas por los organismos financieros internacionales. Las organizaciones empresariales, por su parte, también observan ciertos desajustes entre la formación que imparte el SENA y las necesidades del mercado productivo nacional, advirtiendo que algunos de los programas resultan obsoletos al no haber contemplado debidamente la incorporación de la tecnología. La disconformidad con el SENA incluso se hace manifiesta para este sector por el hecho de que aún siendo de carácter obligatorio para los empleadores el impartir capacitación a los trabajadores²¹, muchos prefieren pagar la cuota del aprendiz sin tenerlo efectivamente en su empresa.

Sin embargo, desde el propio SENA se reivindica el hecho de que los programas formativos se estructuran en función de las necesidades actuales del país y que son objeto de revisiones permanentes²². Por otra parte, se enfatiza el hecho de que el sistema formativo se estructura de manera especialmente flexible, a través de módulos organizados por áreas ocupacionales, con varias salidas parciales y la salida plena y que incluso permiten acceder a la educación superior.

Cabe señalar que diversas normas refieren precisamente a la necesidad de que el sistema formativo del SENA se encuentre en estrecha relación con la realidad **colombiana**. En efecto, la ley creadora del Servicio, (Nº 119, del 9 de febrero de 1994), atribuye a éste la misión de desarrollar las actividades relativas a la formación profesional para lograr la incorporación de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país (artículo 2), indicando entre sus objetivos el brindar formación "...para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva" (artículo 3, numeral 1), así como para contribuir al "...desarrollo comunitario a nivel urbano y rural, para su vinculación o promoción en actividades productivas de interés social y económico" (artículo 3, numeral 2)²³.

También la ley atribuye al SENA la tarea de participar y desarrollar actividades de investigación y desarrollo tecnológico, ocupacional y social y de organización del trabajo, que contribuyan a la actualización y mejoramiento de la formación profesional integral (artículo 3, numeral 4 y artículo 4, numeral 11) y a mantener permanentemente actualizados todos los procesos formativos "...para responder con eficiencia y calidad a los cambios y exigencias de la demanda de formación profesional integral" (artículo 3, numeral 6).

Pero el problema que más aleja al SENA de la realidad colombiana, parece ser el vinculado con sus limitaciones en cuanto al número de personas que está en condiciones de atender. En efecto, determinados datos de la realidad resultan suficientemente indicativos de que el SENA ha sido superado por las necesidades formativas requeridas por el país. En efecto, el organismo solamente está en condiciones de atender la demanda formativa de poco más del 10% de los potenciales "clientes"²⁴, circunstancia que se intenta paliar a través de una política de reconocimiento de las actividades formativas impartidas por diversas entidades distintas del SENA²⁵.

30. En **COSTA RICA**, el sistema de formación profesional tiene como centro fundamental al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), creado en el año 1983 por la Ley Nº 6.868. Entre los diversos actores sociales, existen opiniones encontradas respecto de la efectiva adecuación a la realidad que actualmente promueve el Instituto, pues mientras a nivel sindical se valora fuertemente su actuación, a nivel empresarial existen ciertas reticencias al respecto. Se señala en este sentido que si bien el INA cum-

sidades de desarrollo económico y social del país y de la región correspondiente; b) Los requerimientos de mano de obra en el sector económico en el cual se halle ubicado el empleador..."

23 Otras varias disposiciones de la Ley Nº 119, hacen referencia a la estrecha relación entre la formación y la realidad. Entre ellas, por ejemplo, el artículo 4, numeral 3, dispone que los programas de formación profesional integral deben estar en coordinación y en función de las necesidades sociales y del sector productivo.

24 Se señala que el SENA está en condiciones de atender la formación anual de entre 1:800.000 y 2:000.000 de personas, de un total potencial de 18:000.000. Cfe. Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas sobre formación profesional de algunos países latinoamericanos y del Caribe".

25 Ver infra, § 62.

plió un muy importante papel durante el proceso de sustitución de importaciones que se desarrolló en **COSTA RICA**, correspondería que hoy ajustara su actuación a los procesos de apertura económica que impone la realidad²⁶.

La adecuación a la realidad de las políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos, se encuentra contemplada en diversas normas que integran el derecho positivo **costarricense**. En efecto, la Ley N° 6.868, de fecha 6 de mayo de 1983, que -como dijimos- creó el INA, vincula la formación profesional con la finalidad de impulsar el desarrollo económico y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo **costarricense** (artículo 2).

El Instituto mantiene su vinculación con la realidad nacional y regional a través de los denominados Comités de Enlace y Cúpula, respectivamente.

Los primeros (Comités de Enlace), son órganos de consulta del INA, con integración tripartita y que tienen un ámbito de competencia determinado por Especialidad Técnica. Existe un Comité de Enlace para cada especialidad que ofrece el INA (Decreto N° 15.135 y Reglamento de los Comités de Enlace) y está prevista la existencia de Sub-comités regionales. Entre sus objetivos, se encuentra el lograr un contacto directo y una participación activa de formadores, empresarios y trabajadores en la toma de decisiones institucionales, su ejecución y evaluación; concientizar a los sectores productivos sobre los esfuerzos que realiza el Instituto y los obstáculos que enfrenta, con el fin de conseguir la identificación y compromiso de éstos con el Instituto; obtener información que ayude en la definición de planes, programas y estrategias de formación profesional; contribuir directa y activamente en la elaboración de estudios de determinación de necesidades en materia de formación profesional; coadyuvar en los procesos de retroalimentación que permiten mantener actualizado al sistema formativo, para así promover el desarrollo de la economía y la realización plena de sus ciudadanos, etc.

Los Comités de Cúpula, por su parte, también tienen funciones consultivas y están conformados de manera tripartita (Reglamento de los Comités de Cúpula y de Enlace, S 2842 del 12 de agosto de 1991). Existen tres Comités de Cúpula del Sector Económico (Industrial, Comercio y Servicios, y Agropecuario) y uno del Sector Laboral, y sus objetivos consisten en mantener un relacionamiento fluido entre las organizaciones empresariales u organizaciones de trabajadores y el subsistema educa-

26 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

tivo de formación profesional, para que éste pueda orientar o modificar con mayor acierto sus políticas y programas educativos en estrecha relación con los requerimientos y posibilidades de cada uno de los sectores económicos o de trabajadores.

También el Decreto N° 27.113, de fecha 19 de junio de 1998, creador del Sistema Nacional de Educación Técnica, traza como objetivo esencial del mismo, el oficiar como mecanismo de concertación entre las instituciones formadoras y las demandas provenientes del sector productivo, y de esta forma favorecer el desarrollo humano en armonía con el desarrollo socio-económico.

31. En el caso de **CUBA**, la adecuación a la realidad en este sentido genérico, está enunciada en la propia Constitución de 1992, que proclama amplia y generosamente el derecho de todos a la educación, cuyas características deberán ajustarse, entre otras circunstancias a "...las exigencias sociales y las necesidades del desarrollo económico-social" (artículo 51). Por otra parte, la adecuación a la realidad parece estar asegurada gracias a una muy amplia participación de distintos actores sociales en la tarea de la elaboración y puesta en práctica de las políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos. En este sentido, se plantea la existencia de un trabajo conjunto y continuo de estudio e investigación respecto a las necesidades de capacitación. El Ministerio de Educación -encargado de la orientación y dirección de la política estatal en materia de capacitación técnica de los trabajadores- tiene trazado como objetivo principal en esta materia, el lograr "...el mejor desarrollo de la economía nacional..." (Decreto-Ley N° 45, de fecha 17 de julio de 1981, artículo 2), y elabora periódicamente su programa de "formación reglada" ajustándose a las sugerencias que la imparte el Ministerio de Trabajo con referencia a las nuevas necesidades que evidencian los empleadores. Por otra parte, se advierte una clara y expresa intención de ajustarse a las nuevas realidades, apostando a la eficiencia, a través del trabajo encarado por el Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo, que se encuentra elaborando un plan de "perfeccionamiento empresarial" y -consecuentemente- un nuevo modelo de formación profesional que se adecue al desarrollo de dicho concepto.

Otras normas que atribuyen y coordinan competencias en materia de formación profesional entre distintos órganos, insisten en la necesidad de armonizar esta temática con la realidad nacional. Así, el ya mencionado Decreto-Ley N° 45, encarga al Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, la formulación de una "...política de empleo y salario que

armonice el derecho de los trabajadores a su superación con las necesidades de fuerza de trabajo que el desarrollo del país demanda”, atribuyendo al Comité Estatal de Estadísticas, la tarea de “Medir y controlar la ejecución de los cursos de formación completa y complementación incluidos en el Plan de Capacitación Técnica de los organismos y órganos del Estado” y orientar y dirigir la información estadística que en relación con dichos cursos, desarrollan los organismos estatales e “...instituciones, empresas, unidades presupuestadas y organizaciones políticas, sociales y de masas”. Pero además, este mismo Decreto-Ley, indica expresamente que las actividades de formación que desarrollen “...los organismos y órganos del Estado, institución, empresa, unidad presupuestada u organización política, social o de masa”, deben estar “...de acuerdo con sus planes anuales prospectivos de desarrollo económico” (artículo 4, literal f).

La adecuación a la coyuntura, también se contempla en **CUBA** a través del otorgamiento de facilidades especiales para aquellos trabajadores que cursan estudios superiores en carreras “...que resultan priorizadas en un momento dado de acuerdo con las necesidades del país”. (Decreto-Ley N° 42, del 23 de mayo de 1981, artículo 1 y Decreto N° 91, de fecha 25 de mayo de 1985, artículo 5).

32. En cuanto a la situación de **CHILE**, las valoraciones que del sistema realizan los distintos sectores, no son coincidentes. En efecto, mientras desde ámbitos gubernamentales se destacan las virtudes del régimen, en cambio, los actores sociales, trabajadores y empleadores, exhiben ciertos reparos al respecto. Y paradójicamente, las críticas parecen provenir del mismo origen, esto es: las cuestiones vinculadas con la participación. En tal sentido, mientras para los trabajadores, esta última es casi inexistente en materia de formación profesional, los empleadores juzgan en cambio demasiado aventuradas ciertas soluciones legislativas que disponen la conformación de comisiones bipartitas en las empresas²⁷. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), cumple una función articuladora entre las ofertas de formación -que emanan en su mayoría de entidades privadas- y las necesidades del sistema productivo, procurando así mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores.

El sistema **chileno** parece reposar fundamentalmente en las actividades que desarrollan las entidades privadas de capacitación, quienes incluso se encargan de detectar las necesidades del mercado productivo y ofrecer a las empresas el servicio de formación adecuado para sus tra-

27 Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

bajadores²⁸. El artículo 179 del Código de Trabajo y el artículo 10 de la Ley N° 19.518, designa a la empresa como la responsable de las actividades de capacitación e indica como una de las finalidades primordiales del proceso de formación, procurar la "...la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía..."

Sin perjuicio de esta primordial actuación de los agentes privados, el artículo 44 del decreto N° 98 del 31 de octubre de 1997, también prevé que el Fondo Nacional de Capacitación -cuya administración corresponde al SENCE- sea el encargado desplegar actividades para mejorar la capacitación, "...para contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general". A tales efectos, se habilita a este Fondo a desarrollar estudios, investigaciones, actividades experimentales de acciones de capacitación y otras acciones destinadas al perfeccionamiento y modernización del Sistema Nacional de Capacitación.

En similar línea, recientemente la Ley N° 19.644, publicada con fecha 29 de noviembre de 1999, creó el Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical, que tiene por finalidad "...financiar actividades de capacitación, formación y asesoría, cuyos destinatarios principales serán los socios de organizaciones sindicales de cualquier nivel y Sector de la economía, así como asociaciones gremiales de la pequeña y micro-empresa, legalmente constituida" (artículo 1).

33. En **ECUADOR**, la Constitución se encarga de reconocer que la educación es un requisito o condición indispensable para el desarrollo nacional, y en consecuencia declara como responsabilidad del Estado el definir y ejecutar las políticas pertinentes a los efectos de alcanzar estas metas (artículo 66). También se declara la necesidad de que exista una interacción entre las instituciones de educación superior, la sociedad y el Estado, como forma de mejorar la producción de bienes y servicios y el desarrollo sustentable del país, en armonía con los planes nacionales, regionales y locales (artículo 74, inciso 2). Por otra parte, entre las funciones principales que se atribuyen a las universidades y escuelas politécnicas, se destaca la "...investigación científica, la formación profesional y técnica, la creación y desarrollo de la cultura nacional y su difusión en los sectores populares, así como el estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas del país, a fin de contribuir a crear una nueva y más justa sociedad ecuatoriana, con métodos y orientaciones específicos para el cumplimiento de estos fines" (artículo 75).

28 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)²⁹ -creado por Ley N° 2.928, de fecha 6 de octubre de 1978 y reglamentado en su funcionamiento por medio del Reglamento General adoptado por Acuerdo N° 897, del 14-15 de junio de 1979- se encarga particularmente de la capacitación de los trabajadores industriales, y su actividad debe resultar consonante con las "...prioridades establecidas en los planes de desarrollo del país y a los compromisos asumidos por el gobierno en los procesos de integración económica" (artículo 19). También se prevé que las acciones del SECAP estén coordinadas con los organismos nacionales implicados en la planeación del desarrollo, y en la realización de proyectos y actividades que amplíen o tiendan a ampliar las posibilidades de empleo (artículo 21).

34. En **GUATEMALA**, las normas que integran el Derecho Positivo dejan trasuntar la preocupación del legislador por contemplar especialmente una muy compleja y diversa realidad social y étnica. Así, desde el mismo texto constitucional se ordena que la administración del sistema educativo debe ser descentralizada y regionalizada, y que en aquellas zonas donde predomine la población indígena, la enseñanza deberá impartirse preferentemente en forma bilingüe (artículo 76)³⁰. Por su parte, la Ley de Educación Nacional (Decreto N° 12-91), incluye dentro de sus "Considerados", la declaración de que el sistema educativo debe responder a las necesidades y demandas sociales del país, atendiendo a su "...realidad multilingüe, multiétnica y pluricultural que requieren de un proceso regionalizado, bilingüe y con una estructura administrativa descentralizada a nivel nacional". Esta norma, además, también explicita entre sus motivaciones, la interrelación existente entre la educación y la consolidación de la democracia, así como la trascendencia que aquélla posee como mecanismo de fortalecimiento de los valores e identidad nacionales. En su parte dispositiva (artículo 3), la citada ley define al sistema educativo nacional como "...el conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural guatemalteca", recalcando inmediatamente (artículo 4) que el mismo deberá ser "...participativo, regionalizado, descentralizado y desconcentrado".

29 Ver infra, § 66.

30 El punto es desarrollado en los artículos 56 y siguientes de la Ley de Educación Nacional (N° 12-91).

La estructura administrativa del Ministerio de Educación -órgano encargado de la coordinación y ejecución de las políticas educativas (artículo 8, Ley de Educación Nacional)- contempla la existencia de Direcciones Regionales de Educación, cuya finalidad consiste en desconcentrar y

descentralizar las políticas y acciones educativas, adaptándolas a las necesidades y características regionales.

Específicamente en la materia relativa a la capacitación, el Decreto N° 17-72, creó el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), entidad de integración tripartita y multisectorial³¹, a la que se le atribuye la función de desarrollar los recursos humanos e incrementar la productividad, en colaboración con el sector privado (artículo 5). Entre sus principales actividades, se comete al Instituto la de realizar estudios cuantitativos y sistemáticos de las necesidades de adiestramiento de los trabajadores, para establecer el déficit de mano de obra calificada, en los diversos niveles de los sectores agrícola, industrial, comercial y de servicios, y sus requerimientos futuros; así como de los medios existentes o necesarios para remediar dichos déficits (artículo 6, numeral 1, literal 6). Asimismo, se encarga al INTECAP, la tarea de prestar asistencia técnica a las empresas para efectuar estudios e investigaciones relacionadas con la productividad, organización científica, y la capacitación laboral (artículo 6, numeral 2).

Se prevé además que el Instituto se mantenga en permanente contacto con el Servicio Nacional del Empleo, de modo de asegurar "...una óptima utilización de la mano de obra calificada que se obtenga mediante los programas del Instituto" (artículo 9).

35. En **México** el sistema de formación profesional parece reposar preponderantemente en la actuación que despliegan los actores trabajadores y empleadores, a quienes la ley les adjudica el rol de incluir la temática en sus convenios colectivos. Esta circunstancia debería resultar naturalmente propicia para acercar las acciones formativas a la realidad, pero sin embargo, se señala que en muchos casos se cumple con dicho requisito solamente en un plano teórico que luego no se trasluce en la práctica. El impulso privado que caracteriza a los emprendimientos formativos, incluye la realización de acciones tales como investigaciones sobre la realidad productiva nacional y las consecuentes necesidades en la materia formativa, el que es llevado adelante por organizaciones gremiales empresariales.

El Tratado de Libre Comercio con los EE.UU., ha generado en **México** un vertiginoso cambio tecnológico, que exige una rápida capacitación de trabajadores. Esto ha hecho surgir una serie de instituciones empresariales de formación (en la industria textil, petroquímica, construcción,

31 Ver infra § 66.

industria editorial) con los que se intenta atender a esta nueva realidad productiva³².

Se señala además que en la actualidad, trabajadores y empleadores se encuentran negociando los términos de una redacción *aggiornada* para la Ley Federal del Trabajo.

36. Aunque con diferentes grados de efusividad, en **PANAMÁ** se manifiesta desde diversas tiendas -gubernamentales, empresariales y sindicales- la conformidad por los resultados obtenidos con la normativa actualmente vigente³³ (básicamente, la Ley N° 18, de fecha 29 de setiembre de 1993, creadora del Instituto Nacional de Formación Profesional, y el Decreto-Ley N° 4, del 7 de enero de 1997, mediante el cual se reglamentó el sistema de la formación dual). A través del INAFORP se ha logrado un mayor vínculo entre la formación y la empresa privada, mediante el fomento de un sistema de formación dual que resulta adecuado a las necesidades empresariales y que es periódicamente revisado a los efectos de que resulte un instrumento actualizado. Estas características generan una destacable receptividad del mecanismo a nivel de las empresas, aunque algunos voceros de este sector reclaman que las normas deberían recoger explícitamente la exigencia de que las actividades en materia formativa se realicen de acuerdo a las necesidades productivas concretas de las empresas³⁴.

En el plano de los textos normativos, es posible apreciar una clara preocupación por vincular las políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos, a las realidades nacionales. Así por ejemplo, la Ley N° 18, creadora del INAFORP, define el concepto de formación profesional en consonancia con la necesidad de incrementar la productividad y producción nacional (artículo 2), en tanto que entre los objetivos del Instituto, destaca como fundamental el de "...propiciar el desarrollo técnico del trabajador sin descuidar los aspectos económico, social, cultural y humano, de conformidad con sus aptitudes y las posibilidades de empleo y ocupaciones productivas que requiera el desarrollo nacional" (artículo 3). Las "...necesidades planteadas por el proceso de desarrollo nacional", también se mencionan como una de las bases a considerar por parte del INAFORP a la hora de organizar y poner en funcionamiento el sistema formativo (artículo 5, numeral 1), resaltándose además la necesidad de que las acciones en este sentido se desarrollen "...en común acuerdo con las distintas empresas" (artículo 5, numeral 3). A tales efectos, también se comete al INAFORP la tarea de realizar estudios que

32 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

33 Idem.

34 Idem.

permitan conocer con exactitud las necesidades que plantea la realidad productiva (artículo 5, numeral 4).

La cercanía con respecto a la realidad también está contemplada cuando se determina que el INAFORP esté dirigido por una Comisión de carácter tripartito, integrado por los Ministerios de Trabajo y Bienestar Social; Planificación y Política Económica; Educación; Comercio e Industria y representantes de empleadores, trabajadores, artesanos en ejercicio e independientes y productores agropecuarios (artículo 8 de la Ley N° 18 del 29 de setiembre de 1993). Con la misma finalidad, también se prevé la existencia de Comisiones Técnicas Consultivas por rama de actividad económica, de carácter paritario, que tienen por función asesorar a la Dirección del INAFORP y cuya creación deberá contemplar las "...necesidades prioritarias del país" (artículo 20).

El instrumento de la formación dual -que aparece como puntal del sistema **panameño**- fue regulado por el Decreto-Ley N° 4, del 7 de enero de 1997, cuyo artículo 1 dispone que las acciones de formación profesional deberán encaminarse hacia "...ocupaciones que resulten prioritarias o necesarias para el desarrollo nacional".

37. **PARAGUAY** aparece como un caso en que la normativa y -en general- todo el sistema de formación profesional, no ha logrado establecer un relacionamiento correcto con la realidad nacional. A pesar que desde el propio texto constitucional se resalta la relación que debe existir entre la educación y el contexto de la cultura de la comunidad (Constitución de 1992, artículo 73³⁵) y además se ordena al Estado la tarea de fomentar "...la capacitación para el trabajo por medio de la enseñanza técnica, a fin de formar los recursos humanos requeridos para el desarrollo nacional" (artículo 78) y que el Código de Trabajo insiste en el tema y se vincula explícitamente a la formación profesional con la posibilidad de lograr una mayor eficiencia en la producción (artículo 16), desde la órbita gubernamental se admite que el Ministerio de Justicia y Trabajo -organismo competente en materia de formación profesional- nunca se abocó adecuadamente a la atención del tema.

No obstante, se señala que existe especial preocupación por desarrollar el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)³⁶, órgano perteneciente a aquel Ministerio y en el que están representados además los actores sociales (trabajadores y empleadores)³⁷. Este Servicio Nacional, tiene además una serie de entidades regionales, que cumplen la

35 "Artículo 73. Del derecho a la educación y de sus fines. Toda persona tiene derecho a la educación integral y permanente, que como sistema y proceso se realiza en el contexto de la cultura de la comunidad. Sus fines son el desarrollo pleno de la personalidad humana y la promoción de la libertad y la paz, la justicia social, la solidaridad, la cooperación y la integración de los pueblos; el respeto a los derechos humanos y a los principios democráticos; la afirmación del compromiso con la Patria, de la identidad cultural y la formación intelectual, moral y cívica, así como la eliminación de los contenidos educativos de carácter discriminatorio. La erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo son objetivos permanentes del sistema educativo".

36 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

37 Ley N° 1.265, denominada de Servicio Nacional de Promoción Profesional.

38 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

39 Cabe señalar como curiosidad, que contrariamente a lo que aparece como clamor común del movimiento empresarial en el resto de los países analizados, en el caso paraguayo, este sector prácticamente descarta el mecanismo de promoción de la formación a través de la vía del otorgamiento de facilidades tributarias. Los importantes índices de evasión fiscal, le quitan todo atractivo a la alternativa. Cfe. Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

40 No obstante, diversas disposiciones de la ley N° 1.265, cometen al SNPP la competencia de desarrollar acciones tendientes a obtener datos de la realidad. Concretamente, el artículo 3, literal b), le atribuye la tarea de "estudiar y planificar las acciones que sean prioritarias para el desarrollo socio-económico del país, en coordinación con las distintas entidades públicas y privadas interesadas en la materia" y el artículo 19 lo obliga a "...crear y mantener un sistema informativo, que asegure una adecuada orientación profesional a los postulantes a los cursos".

función de intentar captar las necesidades formativas de las diversas regiones del país.

Desde ámbitos sindicales se vierten críticas con relación a las actividades desplegadas por el SNPP, pues se señala precisamente, que la oferta formativa de esta entidad, no resulta adecuada a las necesidades de los trabajadores paraguayos³⁸. Tampoco de parte de los empleadores ha existido preocupación por analizar o investigar las necesidades o requerimientos de la realidad en materia formativa, siendo infrecuente que las empresas inviertan en dichos aspectos, por no existir verdadera conciencia respecto de su necesidad, ni una política estatal que la promueva³⁹. A todo esto, debe sumarse la inexistencia o precariedad de los mecanismos para obtener datos de la realidad (estadísticas, encuestas, investigaciones, etc.)⁴⁰.

38. La insuficiente adecuación del sistema formativo a la realidad nacional, también parece ser uno de los problemas del Perú. En efecto, desde diversos sectores se dejan sentir quejas respecto del funcionamiento del sistema formativo, y mientras los sindicatos reclaman un mayor apoyo normativo para fomentar la formación, desde sectores empresariales, se expone el escaso atractivo que poseen los instrumentos contractuales que ha creado la legislación. Por otra parte, estos últimos se encargan de señalar específicamente la ausencia de relacionamiento entre la formación y las necesidades productivas nacionales y empresariales.

A nivel normativo es posible apreciar algunas alusiones a la relación que debe existir entre el sistema de formación y la realidad del desarrollo nacional. Así por ejemplo, la Ley N° 26.272, creadora del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), prevé en su artículo 6 la integración de este organismo con representantes de diversos ámbitos estatales y particulares⁴¹, en su artículo 30 dispone que la formación se ajuste "...a los lineamientos generales establecidos en los Planes Nacionales de Formación Laboral que serán fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social en coordinación con las organizaciones laborales y empresariales representativas dentro de cada rama de actividad económica...". Algunas otras previsiones apuntan a atender este relacionamiento "formación-realidad", aunque de manera más indirecta. En este sentido, puede señalarse que el artículo 2 del D.S No. 003-97-TR del 27 de marzo de 1997 (Texto Unico Ordenado del D. Leg. 728- Ley de Formación y Promoción Laboral), habilita a que los cambios tecnológicos en las relaciones laborales sean materia de negociación colectiva, para así procurar que los sistemas de formación tiendan hacia

una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa y fomentar los programas de reconversión productiva y medidas orientadas a facilitar la readaptación profesional de los trabajadores cesantes.

Por otra parte, el D.S No. 002-97-TR del 27 de marzo de 1997 (Texto Unico Ordenado del D. Leg. 728, Ley de Formación y Promoción Laboral) dispone en su artículo 5, que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social debe elaborar estadísticas, encuestas e investigaciones que permitan conocer la problemática nacional sobre el empleo, las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, así como el funcionamiento de los diferentes mercados de trabajo en el país, y que dichas circunstancias habrán de tenerse presentes a la hora de formular, ejecutar y evaluar las políticas, programas y mecanismos de formación.

39. La normativa de la **REPÚBLICA DOMINICANA** parece ser merecedora de especial destaque. En efecto, el sistema de formación profesional actualmente vigente, gira en torno a la labor fundamental del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), organismo de integración tripartita que fuera creado por la Ley N° 116, de fecha 20 de enero de 1980, la que conjuntamente con el Reglamento N° 1894, del 31 de agosto del mismo año, se encargan de regular detalladamente su funcionamiento y competencias, y cuya actuación merece los elogios de gobierno, trabajadores y empleadores. Los altísimos porcentajes de inserción en el mercado de trabajo (85%), parecen confirmar la pertinencia y el éxito de la actividad desplegada por el INFOTEP⁴².

La preocupación por establecer fuertes conexiones entre el sistema de formación profesional y la realidad **dominicana**, se aprecia claramente en la legislación de este país. En efecto, la Ley N° 116, define la tarea fundamental del INFOTEP como la de "...preparar mano de obra para satisfacer las necesidades productivas nacionales", en tanto que el Reglamento N° 1894, lo caracteriza como un "...empeño de interacción económico-social..." que congrega y unifica la acción formativa y la articula con las líneas trazadas en los planes de desarrollo económico y social del país (artículo 2). Estas circunstancias determinan que el Instituto sea un organismo de carácter dinámico, que acompasa su actividad a las necesidades del país (Ley N° 116, artículo 4), que va definiendo sus programas y prioridades en materia formativa en atención a la realidad nacional⁴³, de la que se nutre y hacia la que intenta volcar ampliamente su actividad⁴⁴.

La cercanía con respecto a la realidad nacional se intenta preservar a través de diversos mecanismos que fomentan la participación directa, el

41 Sin embargo, no se trata de una integración estrictamente "tripartita", pues se conforma con representantes de los Ministerios de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales; Educación; Trabajo y Promoción Social, de la Sociedad Nacional de Industrias, de la Asociación de Pequeños y Medianos Industriales del Perú, de la Confederación de Cámaras de Comercio y Producción del Perú, de los Consejos Zonales del SENATI, y un trabajador egresado de los programas del SENATI, elegido por los egresados de los programas de la institución.

42 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

43 Por ejemplo, el artículo 5 del Reglamento N° 1894, determina las actividades del INFOTEP, señalando entre otras: "1) CON RELACIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS: a) Estudios cuantitativos y sistemáticos de las necesidades de capacitación de los trabajadores para establecer el déficit de mano de obra calificada en los diversos niveles de los sectores agrícola, industrial, comercial y de servicios, así como de los medios existen-

tes o necesarios para remediar dichos déficits”.

44 El Reglamento N° 1.894, prevé los llamados “cursos móviles” a cargo del INFOTEP, los que se realizan en “...cualquier lugar del país donde existan necesidades de formación de mano de obra” (artículo 13), y para cuya programación se tienen en cuenta “...las necesidades que generen los proyectos de desarrollo agrario, agroindustrial, industrial o de servicios, que se ejecuten en el país” (artículo 14).

45 Por ejemplo, el artículo 17 del Reglamento N° 1894, señala: “En la organización de cursos móviles, el INFOTEP deberá aprovechar los esfuerzos de la comunidad a que se dirijan, gestionando su apoyo y aprovechamiento de locales, instalaciones y otra ayuda que pueda proveer la comunidad, a través de sus instituciones, entidades, grupos organizados y ciudadanos”.

46 El Reglamento N° 1.894, prevé especialmente la participación en el Consejo Técnico Consultivo Nacional de organismos vinculados con la agricultura, la industria y el comercio (Secretaría de Estado de Agricultura, Ins-

tercambio permanente con los involucrados por la actividad formativa⁴⁵ y la realización continua de investigaciones referidas a la situación ocupacional (Ley N° 116, artículo 4, numeral 10 y Reglamento N° 1894, artículo 4). Por otra parte, la existencia de un Consejo Técnico Consultivo Nacional, con ramas regionales; en el que participan instituciones y personas versadas en la teoría y la práctica de la formación, pretende plasmar el objetivo de “...utilizar al máximo la experiencia lograda con el trabajo diario por otras instituciones, empresas e individuos y con el fin de lograr la máxima coordinación de esfuerzos entre el Sector Público y el Privado” (artículo 22 de la Ley N° 116 y artículos 56 y siguientes del Reglamento N° 1894⁴⁶).

40. En **URUGUAY**, la creación de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) -ambos dentro de la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- así como el respaldo financiero que significa el Fondo de Reconversión Laboral, parecen haberle dado una renovada dinámica al abordaje de la formación profesional. A través de la JUNAE, se ha logrado un mayor involucramiento de los actores sociales en la temática, circunstancia que permite que las políticas y programas que se emprenden, tengan una mayor relación con la realidad nacional. Es posible advertir que en general, desde los diversos ámbitos (gubernamentales, sindicales y empresariales) se le otorga trascendencia al tema de la formación profesional⁴⁷. Por otra parte, la estrecha relación orgánica e institucional que existe entre la DINAE y la JUNAE, permite asegurar la existencia del necesario vínculo entre la formación y las necesidades del desarrollo nacional (Ley N° 16.320 del 1° de noviembre de 1992, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 16.736). La ley también atribuye a la DINAE, la tarea de desarrollar programas de información acerca de la mano de obra y su evolución, así como la de llevar adelante estudios y proyectos referentes a planes nacionales, regionales, departamentales y locales de desarrollo social y económico en lo relativo a la utilización de recursos humanos (artículo 322 de la Ley N° 16.320). Por su parte, la JUNAE, cuenta entre sus cometidos: estudiar y medir el impacto de la incorporación de nuevas tecnologías y de las políticas de integración en el mercado laboral, proponiendo las medidas correspondientes, así como colaborar en el desarrollo de programas de información acerca de la mano de obra y su evolución (artículo 324).

La DINAE se encarga además de la actualización de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y de la coordinación con otros organismos de las actividades relativas a la certificación ocupacional (artículo 322), tarea esta última que se encuentra actualmente en desarrollo a través del

Proyecto denominado “Sistema Nacional de Competencias Laborales”. El mismo está dirigido a estudiar, diseñar y preparar la implementación de un sistema de normalización, formación y certificación en competencias laborales que permita a los trabajadores obtener el reconocimiento de sus saberes, independientemente de cómo los hayan adquirido⁴⁸.

El Consejo de Capacitación Profesional (COCAP) creado en 1979 por el Decreto-Ley N° 14.869, es el organismo encargado de asesorar al Poder Ejecutivo en el diseño de las políticas de formación técnico profesional, las que deberán estar de acuerdo con las necesidades específicas de cada sector productivo (artículo 2).

41. El segundo plano en el que se manifiesta el principio de adecuación a la realidad es el de la dimensión particular y concreta de la formación. Se trata en este caso de la vinculación que debe existir entre los sistemas formativos y el mundo del trabajo.

42. En **ARGENTINA** es posible advertir diversos mecanismos que pretenden consagrar y fortalecer este vínculo. La Ley de Reforma Laboral (N° 25.013, de fecha 22 de setiembre de 1998) plasmó el contrato de trabajo de aprendizaje (artículo 1°), que permite la inserción temporal de los jóvenes en una empresa, para la adquisición de una formación teórico-práctica sujeta a las pautas contenidas en un programa elaborado a estos efectos. Asimismo, el artículo 2° de la misma ley, prevé el denominado “régimen de pasantías”, cuya reglamentación se comete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por su parte, el artículo 129, literal d) de la Ley Nacional de Empleo (N° 24.013, del 5 de diciembre de 1991, encomienda al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la formulación de programas de alternancia de formación y práctica laboral en los contratos de trabajo-formación; siendo este mismo organismo el encargado de validar la certificación de calificaciones adquiridas en contratos de práctica laboral y de trabajo-formación (literal “c” de la norma precitada).

43. En **BOLIVIA**, la Ley General del Trabajo (1942-12-08) obliga a las empresas con más de 150 trabajadores, a subvencionar los gastos para que un trabajador o el hijo de un trabajador, siga estudios de perfeccionamiento técnico en centros de enseñanza nacionales o extranjeros. El beneficiario deberá ser boliviano y podrá ser escogido por el patrono o seleccionado por el sindicato.

44. En **BRASIL**, el Decreto N° 2.208, de 17 de abril de 1997, reglamentario de la Ley 9.394, define a la educación profesional como un instrumento

tituto Agrario Dominicano y Secretaría de Estado de Industria y Comercio) -artículo 57- así como también la de las Fuerzas Armadas, en atención a “...su larga experiencia en el campo de la Formación Profesional...” (artículo 58).

47 Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

48 Idem.

que promueve la transición entre la escuela y el mundo del trabajo. Esta educación profesional puede ser impartida en instituciones especializadas o en ambientes de trabajo (artículo 2) y está destinada a proporcionar al trabajador, los conocimientos que le permitan "...reprofesionalizarse, cualificarse y actualizarse para el ejercicio de las funciones demandadas por el mundo del trabajo, que resulten compatibles con la complejidad tecnológica del trabajo ..." (artículo 8). La Ley N° 6.494, del 7 de diciembre de 1977 reglamentó el denominado "estágio", un régimen de aprendizaje práctico impartido en el lugar de trabajo, que se desarrolla en relación con los programas escolares, y que ofician como "...instrumento de integración, en términos de entrenamiento práctico, de perfeccionamiento técnico-cultural, científico y de relacionamiento humano" (artículo 3)⁴⁹. Por su parte, el Decreto-Ley N° 4.481, de 16 de julio de 1942, obliga a los establecimientos industriales de cualquier naturaleza, a matricular aprendices en los cursos del SENAI, entre un 5% y un 15% de los trabajadores integrantes de su plantilla.

La resolución del CODEFAT, N° 126, de 23 octubre de 1996 dispone que los programas que integren el Plan Nacional de Formación (PLANFOR) deben contemplar en forma integrada el desenvolvimiento de las habilidades básicas, específicas y de gestión, definidas de acuerdo al perfil de aquellos a quienes vayan dirigidos y a las potencialidades del mercado de trabajo.

A nivel del SENAI, se realizan cursos que conjugan equilibradamente la formación teórica con la práctica y el éxito del instrumento puede apreciarse por la circunstancia de que entre un 65 y 70% de los aprendices, logran permanecer en los puestos de trabajo⁵⁰. En el SENAC, por su parte, la adecuación de los cursos a la realidad del mercado de trabajo parece estar pautada por el hecho de que la mayoría de las convocatorias para empleos en el comercio y los servicios, requieren el haber realizado cursos en dicha institución⁵¹.

45. En **COLOMBIA** las normas obligan a los empleadores a tomar aprendices con el objeto de capacitarlos y sancionan pecuniariamente la omisión en el cumplimiento de dicho deber. Los trabajadores resaltan que el contrato de aprendizaje ha sido un instrumento útil para que muchas personas pudieran capacitarse y así acceder con más facilidad al mercado laboral. Además del contrato de aprendizaje (regulado por la Ley N° 188 del 30 de diciembre de 1959 y Decreto N° 2838 del 14 de diciembre de 1960), también existen las denominadas "pasantías", de carácter

49 Ver infra, § 113.

50 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

51 Idem.

no remunerado y que apuntan principalmente a dotar de experiencia práctica a estudiantes de niveles superiores de la enseñanza.

46. Similar obligación rige en **COSTA RICA**, donde la Ley N° 4.903, del 30 de octubre de 1975, obliga a los empleadores de todas las actividades a contratar aprendices a solicitud del INA, en número que varía en función del total de trabajadores empleados en la empresa (artículo 22). La contratación de aprendices genera beneficios tributarios a los empleadores (artículo 24), en tanto que el incumplimiento de la obligación es sancionada pecuniariamente (artículo 25).

La Ley de Aprendizaje (N° 4.903, del 30 de octubre de 1975), prevé en su artículo 7 dos formas distintas para la organización del aprendizaje: por una parte, la formación alterna -que combina períodos de formación en centros educativos, con períodos de aplicación práctica o de etapas productivas en las empresas- y por otra parte, la formación práctica en las empresas.

El Decreto N° 15.135, reglamenta la certificación de conocimientos y destrezas al que refiere el artículo 3 de la Ley N° 6.868, y que consiste en un sistema que permite reconocer formalmente las habilidades que poseen los trabajadores que se sometan voluntariamente al mismo y así establecer normas relativas a las categorías de trabajo y ocupaciones, facilitando el ordenamiento salarial y la promoción de los trabajadores, mejorar la articulación entre el mercado de trabajo y las acciones de formación profesional. y proporcionar información sobre problemas relativos al empleo (artículo 31)⁵².

47. En **CUBA** este propósito también se manifiesta a través de diversos instrumentos, tales como la preparación de los estudiantes tanto en la teoría como en la práctica (que se realiza en los talleres politécnicos, en el nivel superior, en el pedagógico, etc.), la preocupación por preparar a los trabajadores en distintas profesiones (multioficio), circunstancia que les habilita a mejorar su remuneración; la existencia de tipos contractuales de “trabajo en condiciones especiales de aprendizaje” (Código de Trabajo, artículo 85).

48. También en el caso **chileno** se destaca la preocupación de que la formación que se brinda a las personas, tenga una estrecha relación con la realidad. Existen disposiciones inspiradas en la clara intención de llevar al aprendiz al terreno concreto de la práctica cotidiana del traba-

52 El sometimiento de los trabajadores a esta certificación es absolutamente voluntario y se asegura que la no posesión de un certificado de esta clase no podrá causar impedimento para el ejercicio de ninguna actividad en que no esté prevista legalmente la exigencia de una certificación habilitante (artículo 30 del Decreto N° 15.135).

53 El artículo 59 de la ley 19.518 define la formación en la empresa como aquella que "...se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz".

54 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

55 Ver infra, § 65.

56 Ver infra, § 112.

57 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

jo⁵³, mediante el fomento de la capacitación por parte de las empresas, a través de franquicias tributarias que son muy apreciadas por los empleadores⁵⁴. Por otra parte, el Fondo Nacional de Capacitación⁵⁵ financia becas, programas de aprendizaje en las empresas y programas de reconversión laboral.

49. En **ECUADOR**, la Constitución señala que la educación debe proporcionar las destrezas que permitan alcanzar la eficiencia en el trabajo y la producción (artículo 66, inciso 2).

50. En **GUATEMALA**, el Código del Trabajo dedica el Capítulo sexto a la reglamentación del Contrato de Aprendizaje, mecanismo mediante el cual se intenta complementar la formación curricular del estudiante, mediante su desempeño práctico en el taller⁵⁶.

51. En **MÉXICO**, el artículo 123 apartado XIII de la Constitución, enuncia el deber del empleador de proveer capacitación a los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo, en diversos artículos menciona las características y finalidades que debe perseguir la formación del trabajador, resaltando la finalidad de que la misma resulte acorde a la realidad cotidiana del trabajo (Capítulo III-bis), previéndose a tales efectos, la conjunción del aprendizaje teórico con el práctico (artículo 153-B).

52. En **NICARAGUA**, el Código del Trabajo, incluye entre las obligaciones de los trabajadores, la de asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador (artículo 18, literal h); en tanto que también se ordena a la empresa a que -en coordinación con las organizaciones de los trabajadores- fomenten actividades de capacitación (artículo 30).

53. En **PANAMÁ**, el sistema de formación dual (regulado por el Decreto-Ley Nº 4 del 7 de enero de 1997) parece asegurar la adecuación a las necesidades cotidianas del trabajo. Este sistema consiste en una modalidad de cooperación empresa-centro de formación, que permite alternar los aspectos prácticos con los teóricos y tecnológicos, y que es objeto de periódicas revisiones para mantenerlo actualizado. Según se afirma, el mecanismo permite que aproximadamente un 80% de los egresados del INAFORP, logren insertarse en el mercado de trabajo⁵⁷. El mencionado Decreto-Ley prevé expresamente que todas las acciones y programas formativos deben incluir -entre otros temas- la capacitación básica y conocimientos tecnológicos actualizados (artículo 4), y aquellas de-

ben ser elaboradas "...previa consulta con las comisiones técnicas designadas por las empresas formadoras correspondientes al oficio" (artículo 5).

54. En **PARAGUAY**, si bien existen normas que regulan el contrato de aprendizaje, se señala que en la realidad el mismo es utilizado de manera bastante excepcional, circunstancia que ha contribuido a obstaculizar las posibilidades de poner en práctica el aprendizaje dual⁵⁸.

55. En **PERÚ**, el artículo 30 del D.S No. 002-97-TR, dispone que la formación profesional debe "...impartirse preferentemente en el propio centro de trabajo o en escuelas-talleres implementados en las empresas para los jóvenes que estén cursando sus estudios escolares con la cooperación y apoyo técnico del Ministerio de Trabajo y Promoción Social y de los centros educativos que así lo dispongan". De este modo se pretende darle a los estudiantes una formación que equilibre el aprendizaje teórico con el práctico, a través del desempeño en las empresas. Si bien existe una regulación de los contratos formativos, su efectiva utilización es bastante infrecuente.

56. En la **REPÚBLICA DOMINICANA**, las normas atribuyen al INFOTEP la competencia de organizar e impartir formación profesional equilibrando el aprendizaje teórico y práctico, a través de actividades en el centro educativo y dentro de las empresas (Reglamento N° 1894, artículo 5, numeral 3 y artículos 23 a 27 y 70 y siguientes). La intensa participación de los actores sociales en la programación y puesta en práctica de las actividades desplegadas por el INFOTEP, facilita la finalidad de que la formación impartida resulte adecuada a las necesidades del mundo del trabajo.

57. En **URUGUAY**, la relativamente reciente reglamentación de la Ley N° 16.873 -que regula diversos tipos contractuales para la inserción de aprendices en el mercado de trabajo con la finalidad de complementar los conocimientos teóricos con la adquisición de elementos de la práctica- hace que dichas modalidades aún no hayan adquirido suficiente difusión. No obstante, se trata de normas que intentan promover la complementación del aprendizaje teórico y práctico. Todavía más reciente es la promulgación de la Ley N° 17.230 (publicada en el Diario Oficial del 24 de enero de 2000), que regula un sistema de pasantías, y declara el derecho de todo estudiante a complementar su formación curricular o teórica, con la práctica en la empresa.

58 Idem.

2. Recepción por las legislaciones del principio de integralidad

58. El principio de integralidad implica que las políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos deben ser completos, coordinados y estructurados a partir de la premisa de una concepción global del sistema de enseñanza. Aquéllas deben comprometer tanto a la formación escolar, como a la desarrollada en el seno de la empresa, contemplando su complementariedad y la posibilidad de instaurar mecanismos que permitan un trasiego dinámico entre los distintos ambientes de la enseñanza. Deben preverse mecanismos de formación permanente, para jóvenes y adultos, incluyendo la formación inicial, el perfeccionamiento y la readaptación o reconversión. También incluíamos dentro del principio la necesidad de atender no solamente a la formación profesional, sino también a la orientación profesional.

59. En **ARGENTINA**, la denominada Ley Federal de Educación (Nº 24.195, de fecha 29 de abril de 1993), consagra a la educación técnico-profesional como un régimen especial dentro de la educación formal. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social posee competencia en materia de capacitación y formación profesional, siendo el encargado de la elaboración del denominado Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional⁵⁹ ⁶⁰, así como de la coordinación de "...la ejecución de programas de formación profesional para el empleo, con los organismos del sector público nacional, provincial o municipal y del sector privado, a través de la celebración de convenios"⁶¹. El artículo 6 de la Ley Nacional de Empleo, prevé la posibilidad de establecer mecanismos de coordinación interministerial "...para facilitar la aplicación de esta ley que asegure una fluida información, la adopción de criterios comunes y una adecuada ejecución de las medidas", y de hecho, existen algunas políticas de formación que se coordinan con el Ministerio de Cultura y Educación, con la finalidad de establecer una correcta articulación entre la enseñanza general y la enseñanza formativa para el trabajo (por ejemplo, "trayectos técnicos profesionales" y "certificación de competencias laborales"). También se anuncia que el INET (Instituto Nacional de Educación Tecnológica) está embarcado en un proceso de reforma de la educación técnico-profesional, procurando alcanzar una mayor cercanía entre el mundo de la enseñanza y el mundo del trabajo. Por su parte, el CONET (Consejo Nacional de Educación Trabajo), organismo integrado por sindicatos, cámaras empresariales, gremios docentes y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Economía, se encuentra abocado al diseño de sistemas de formación profesional.

59 Ley Nacional de Empleo, Nº 24.013, artículo 5.

60 Sobre los programas de capacitación laboral desarrollados en **ARGENTINA**: ver infra § 118.

61 Ley Nacional de Empleo, Nº 24.013, artículo 129, literal b).

De este modo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social parece erigirse en el eje en torno al cual se estructura el sistema de la formación profesional en **ARGENTINA**. Sin embargo, del estricto análisis del derecho positivo, no es posible vislumbrar con claridad la forma concreta en que se estructura el vínculo entre el sistema general de enseñanza y la formación para el trabajo.

60. En **BOLIVIA**, el Ministerio de Desarrollo Humano es el encargado de ejercer el contralor de las instituciones de formación profesional técnica y capacitación laboral, a través de la Dirección Nacional de Formación Profesional Técnica y Capacitación Laboral (DINETEC), órgano este último, que depende de la Subsecretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología⁶². Por su parte, el Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral (INFOCAL), -creado por Decreto Supremo N° 22.105 de 29 de diciembre de 1988- fue objeto de una profunda transformación en cuanto a su naturaleza y régimen jurídico, por el Decreto Supremo N° 24.240 del 14 de febrero de 1996. Esta última norma, aprobando un convenio suscrito entre la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia y el Ministerio de Desarrollo Humano, consolidó la creación de la Fundación Nacional para la Capacitación Laboral, Fundación INFOCAL; definida como persona jurídica de interés público y de derecho privado, sin fines de lucro y que tiene por objeto el cumplimiento de los objetivos básicos de formación, capacitación y actualización de mano de obra, tareas que deben contribuir positivamente al desarrollo económico y social del país. Esta Fundación se financia con aportes de los empleadores.

La Ley de Reforma Educativa (N° 1.565) sujeta al sistema educativo nacional a una planificación continua y de largo alcance (artículo 1), cuya gratuidad es asegurada por el Estado en sus establecimientos (artículo 1, numeral 2), y que es poseedora de un carácter nacional que reconoce las diferencias culturales que presenta el país (artículo 1, numerales 4 y 5). Además, se postula la interdependencia de la teoría y de la práctica, junto con el trabajo manual e intelectual, en un proceso de permanente autocrítica y renovación de contenidos y métodos (artículo 1, numeral 10).

Esta Ley creó el Sistema Nacional de Educación Técnica y Tecnológica (SINETEC) para normar la formación de profesionales y docentes técnicos y la capacitación laboral, en base a los centros e institutos técnicos públicos y privados en las áreas agropecuaria, comercial, industrial y otras (artículo 18); y el Sistema Nacional de Acreditación y Medición de la Calidad Educativa (SINAMED), administrado por el Consejo Nacional

62 Ley N° 1.493, de 17 de setiembre de 1993, y Decreto Supremo Reglamentario, N° 23.660 de 12 de octubre de 1993.

de Acreditación y Medición de la Calidad Educativa (CONAMED), ente autónomo que certifica la medición de la calidad de la educación y la acreditación de los programas y las instituciones educativas públicas y privadas, de cualquier nivel, en un proceso permanente y de constante renovación (artículo 21).

Asimismo, la norma estructura la administración curricular de la enseñanza, articulándola en seis niveles: nacional, departamental, distrital, subdistrital, de núcleos y de unidades educativas⁶³.

61. El análisis de la normativa **brasileña** ofrece un panorama general de una muy adecuada y coordinada integración de todo el sistema educativo. El mismo conjuga la actuación de entidades públicas, así como de otras gestionadas por los particulares (SENAI, SENAC que son dirigidas por organizaciones patronales de los sectores industrial y comercial, respectivamente), e incluso en forma tripartita (SENAR, para el sector rural). La Constitución señala que las directrices y bases de la educación nacional, constituyen atribución exclusiva de la Unión (artículo 22, apartado XXIV). No obstante, es competencia común de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, el “proporcionar los medios de acceso a la cultura, a la educación y a la ciencias” (artículo 23, apartado V), actividades que deberán ser desarrolladas en un régimen de colaboración (artículo 211). La educación -que es definida como un derecho de todos y deber del Estado y de la familia- “...será promovida e incentivada con la colaboración de la sociedad...” (artículo 205), pudiendo ser impartida tanto por instituciones públicas como privadas⁶⁴.

63 Artículo 30 de la Ley N° 1.565.

64 Estas disposiciones constitucionales fueron objeto de reglamentación y desarrollo por parte de la Ley N° 9.394, de fecha 20 de diciembre de 1996.

65 A la que específicamente se le atribuye entre sus competencias, la de examinar los problemas vinculados con la enseñanza tecnológica (artículo 9).

La Ley N° 9.131, del 24 de noviembre de 1995, atribuye al Ministerio de Educación y del Deporte, la competencia de ejercer el poder público federal en materia de educación, debiendo formular y avalar la política nacional de educación, así como vigilar la calidad de la enseñanza (artículo 6). El Ministerio actúa asesorado por el Consejo Nacional de Educación, que se integra con dos Cámaras, la de Educación Básica⁶⁵ y la de Educación Superior y conjuntamente son los encargados, entre otras tareas, de asegurar una adecuada integración entre los diferentes niveles y modalidades de enseñanza (artículo 7).

En materia de formación profesional, la Ley N° 7.998, del 11 de enero de 1990, reguló el régimen del seguro por desempleo e instituyó el denominado Fondo de Amparo al Trabajador (FAT), vinculado al Ministerio de Trabajo (artículo 10). Se trata de un fondo contable, de naturaleza financie-

ra, que tiene por finalidad principal costear el programa del seguro por desempleo, así como otras actividades de desarrollo económico de similar tenor. Es dirigido por un Consejo Deliberativo (CODEFAT) con integración tripartita (artículo 18)⁶⁶. Este Consejo Deliberativo atribuyó a la Secretaría de Formación y Desarrollo Profesional (SEFOR) del Ministerio de Trabajo, la ejecución, coordinación programática y supervisión de las acciones de cualificación profesional que sean financiadas a través del FAT (resolución N° 96 de 18 de octubre de 1995) y asimismo definió (resolución N° 126, del 23 de octubre de 1996) las pautas y directrices a las que deben ajustarse las acciones de cualificación profesional que se inserten en el Plan Nacional de Educación Profesional (PLANFOR)⁶⁷. A nivel estadual, el Consejo Deliberativo coordina sus actuaciones con las Comisiones Estaduales-Municipales de Empleo (resolución N° 80, del 19 de abril de 1995) entidades integradas de manera tripartita y paritaria⁶⁸ y cuya función consiste en establecer la articulación con las entidades de formación profesional en general, sindicatos de pequeñas y microempresas y demás entidades representativas de trabajadores y empleadores.

La Ley N° 8.948, del 8 de diciembre de 1994, creó el Sistema Nacional de Educación Tecnológica, que se integra por todas las instituciones de educación que abordan esta temática y que se vinculan con el Ministerio de Educación y del Deporte, y que tiene por finalidad procurar la articulación de la educación tecnológica en todos los niveles e instituciones, y a su vez, entre éstas y el Plan Nacional de Educación.

La visión integral del sistema educativo brasileño, también se trasunta a través de las normas que definen las bases y finalidades del mismo, en las que se pone de manifiesto la necesidad de conjugar los regímenes formativos propios de la enseñanza formal, con aquellos otros de la formación profesional. El artículo 3 de la Ley 9.394, determina que entre las bases que deben regir la administración de la enseñanza, se deben considerar, la valoración de la experiencia extra escolar (apartado X) y la vinculación entre la educación escolar y la práctica social (apartado XI), elemento éste último que es considerado cuando se determina que en la etapa de la enseñanza básica, los estudiantes reciban elementos de preparación para el mundo del trabajo. Por otra parte, entre los elementos que el Estado se obliga a asegurar, se encuentra la oferta de enseñanza gratuita en todos los niveles⁶⁹ y modalidades de enseñanza, así como el proveer de facilidades para el acceso al sistema formativo de quienes se encuentran en relación de trabajo o en situación de desempleo (artículos 4 y 5).

66 Este Consejo Deliberativo se integra con nueve miembros: tres representantes de los trabajadores, tres representantes de los empleadores; un representante del Ministerio de Trabajo, un representante del Ministerio de Previsión y Asistencia Social y un representante del BNDES (artículo 18).

67 Ver supra, § 28 in fine.

68 Según fuera determinado por la resolución N° 114 del 1° de agosto de 1996.

69 Según el artículo 21, los niveles de la educación escolar son: la educación básica (conformada por la educación infantil, enseñanza fundamental y enseñanza media) y la educación superior.

El artículo 39, concibe a la educación profesional como integrada a las diferentes formas de educación, con el trabajo, con la ciencia y la tecnología, y el artículo 40 establece que la educación profesional se desarrollará en articulación con la enseñanza regular, o por diferentes estrategias de educación continuada, sea en instituciones o en el propio ambiente de trabajo. Existen además provisiones específicas que habilitan los pasajes entre diversos ambientes y niveles de la enseñanza, en un sistema que exhibe características de especial apertura y flexibilidad, al cometer al poder público la tarea de establecer formas alternativas de acceso a los diferentes niveles de la enseñanza, independientemente de la escolaridad anterior que posea la persona (artículo 5, ordinal 5 y artículo 24, apartado II, literal c). En similar sentido, se prevé que se asegure el acceso y continuidad en la enseñanza a los trabajadores jóvenes y adultos que se encuentren fuera de la edad escolar, a través de diversos mecanismos, y al mismo tiempo, se habilita el reconocimiento de los conocimientos adquiridos por medios informales, como un mecanismo que incluso habilita la prosecución de los estudios (artículos 37 y 41).

70 El artículo 7° de la Ley N° 119, establece que el Consejo Directivo Nacional se integra con el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Ministro de Desarrollo Económico, el Ministro de Educación Nacional, un representante de la Conferencia Episcopal, un representante de la Asociación Nacional de Industriales, un representante de la Federación Nacional de Comerciantes, un representante de la Sociedad de Agricultores de Colombia, un representante de la Asociación Colombiana Popular de Industriales, dos representantes de las Confederaciones de Trabajadores y un representante de las Organizaciones Campesinas.

71 Ver supra, nota N° 24.

72 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

62. En **COLOMBIA**, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es el organismo principal del sistema formativo. Creado por en el año 1994 por la Ley N° 119, se trata de una entidad pública con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (artículo 1). Está dirigido por un Consejo Directivo Nacional General, con una integración tripartita y multisectorial⁷⁰ Su misión consiste en promover el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos a través de la formación profesional integral (artículo 2), actividad que en los hechos parece haber ejercido en un régimen casi monopólico, circunstancia que le ha generado un problema de demanda formativa insatisfecha⁷¹ y las críticas de parte del sector empresarial⁷². No obstante, se manifiesta la intención de dar una mayor apertura al sistema formativo, mediante el reconocimiento por parte del SENA de los cursos brindados por otras instituciones. Esto se realiza a través de diversas vías: a) reconocimiento por el SENA de otras entidades educativas o empresas que ya tienen organizados sus cursos de capacitación; b) articulación con la educación técnica, lo que permite al bachiller tener un certificado del SENA que puede ser una salida parcial; esta vía, se articula una cadena de formación; c) "validación", donde se hace un previo reconocimiento de la persona, que si demuestra sus competencias concretas, sin importar donde las haya aprendido, podrá ser certificado; d) "homologación", donde se examina los certificados de formación de otra institución, se revisa el curriculum

de estudio, sin necesidad de una prueba de aptitud concreta y el SENA puede homologar el certificado. El SENA también ofrece proyectos de “desarrollo tecnológico”, por la vía de convenios especiales con empleadores donde comparten por mitades el costo de las acciones formativas⁷³.

El SENA también tiene una estructura regional a través de centros que cuentan con la asesoría de Comités Técnicos integrados también por diversos sectores interesados (artículo 22 de la Ley N° 119).

63. En **COSTA RICA**, el Ministerio de Educación Pública y Técnico Profesional, incluye en los planes de educación formal, determinados contenidos vinculados con la formación para el trabajo⁷⁴. La Ley N° 1.860, del 18 de febrero de 1963 (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) atribuye a la Oficina de Capacitación Social y Aprendizaje, la tarea de la capacitación de patronos y trabajadores (artículo 52), debiendo coordinar y promover las actividades de capacitación que se promuevan a nivel público y privado (artículo 54).

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), creado por Ley N° 6.868, es un ente público con personería jurídica y patrimonio propio (artículo 1), dirigido por una Junta Directiva tripartita⁷⁵ y cuya finalidad principal consiste en promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía (artículo 2), a cuyos efectos es el encargado entre otras cosas, de organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica (artículo 3, literal a); diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional (artículo 3, literal b); y prestar asistencia técnica a instituciones y empresas en materia de formación profesional (artículo 3, literal c).

Como adelantáramos⁷⁶, el INA recibe el asesoramiento de Comités Consultivos de Cúpula y Enlace, respectivamente (Reglamento S 2842 del 12 de agosto de 1991). Los Comités Consultivos de Cúpula, cumplen funciones de articulación entre el Instituto y los diversos actores del escenario económico y laboral, canalizando las inquietudes de los mismos hacia el INA para así considerarlas adecuadamente en la instrumentación de los emprendimientos en materia formativa. Los Comités Consultivos de Enlace, tienen determinada su competencia por especialidad técnica y están constituidos por las autoridades de más alta jerarquía técnica del INA en la correspondiente especialidad y por representantes de los empresarios y de los trabajadores de esa especialidad.

73 Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

74 Idem.

75 La Junta Directiva está integrada por un Presidente Ejecutivo de reconocida experiencia y conocimientos en el campo de las actividades del Instituto, designado por el Consejo de Gobierno; los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Educación Pública, tres representantes del sector empresarial y tres representantes del sector laboral (artículo 5). Cabe consignar que los representantes del sector laboral son escogidos por el Poder Ejecutivo de ternas que presentan cada una de las organizaciones más representativas de las actividades sindicales, cooperativas y solidaristas (artículo 6).

76 Ver supra, § 30.

77 Decreto N° 27113-MP-PLAN, del 19 de junio de 1998.

78 El artículo 6 del Decreto N° 27.113, determina que el Sistema está conformado por: Instituciones formadoras de recursos humanos (INA, Ministerio de Educación Pública, Universidades Estatales y Colegios Parauniversitarios); Ministerios directamente involucrados con la promoción o utilización de recursos humanos de nivel técnico profesional (Ministerio de Industria y Comercio Exterior, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ciencia y Tecnología, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Planificación y Política Económica); sectores productivos del país y promotores de inversiones del comercio (Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada, Consejo Nacional de Cooperativas, Cámara de Empresas de Base Tecnológica; Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica); instituciones del sector privado cuya actividad se enmarque en la formación técnico-profesional y que voluntariamente se

La creación del Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC)⁷⁷, conformado por el conjunto de instituciones, entidades y órganos del sector público y del sector privado que realizan actividades reconocidas oficialmente en el campo de la educación técnica⁷⁸, junto con los organismos del sector productivo que demanden servicios especializados de los recursos técnico profesionales, ha servido para facilitar la articulación de los diferentes niveles de educación técnica, tanto pública como privada⁷⁹.

A través de la actividad del SINETEC se dota al sistema de un adecuado grado de apertura y flexibilidad, pues se prevé el establecimiento de mecanismos de articulación horizontal y vertical entre las instituciones formadoras de recursos humanos, así como la existencia de un sistema de reconocimiento de estudios que facilita el acceso a la pirámide educativa, desde el técnico básico hasta el técnico superior, basado en el conocimiento, sin impedimentos administrativos-burocráticos.

Las normas **costarricenses** también prevén la integralidad en el sentido de la formación que se imparte, pues se consagra la conjunción de la capacitación teórica y práctica (Ley de Aprendizaje, N° 4.903) y de hecho se ha generado y difundido un régimen de pasantías que aún no cuenta con reglamentación legal⁸⁰.

64. La normativa de **CUBA** se destaca especialmente por la visión de conjunto que exhibe respecto de todo el sistema educativo, así como por la prolijidad y detalle con que sistematiza la atribución y distribución de competencias en materia de formación entre los distintos organismos e instituciones estatales y no estatales. La concepción integral de la formación se evidencia en la definición que brinda el Decreto-Ley N° 45, cuyo artículo 1 define a la capacitación técnica de los trabajadores como "...el conjunto de actividades que llevan a cabo los organismos y órganos del Estado, instituciones, empresas, unidades presupuestadas y organizaciones políticas, sociales y de masas, con el fin de dotar a los trabajadores, a través de diferentes vías, de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar en forma adecuada y satisfactoria, una ocupación determinada. Comprende todos los cursos en que se apliquen los modos de formación siguientes: formación completa, complementación, habilitación y perfeccionamiento o promoción, especialización, nivelación previa, información y divulgación, entrenamiento y reciclaje"

Como se ha señalado, el Ministerio de Educación es el encargado en **CUBA** de orientar y dirigir la política estatal en materia de capacitación técnica de los trabajadores, la que se "...aplica tanto en los centros docentes del Sistema Nacional de Educación como en los centros de capacitación técnica de los organismos y órganos del Estado, instituciones, empresas, unidades presupuestadas y organizaciones políticas, sociales y de masas" (Decreto-Ley N° 45, artículo 2). Existe además una gran amplitud para que tanto instituciones estatales como no estatales, desarrollen cursos de capacitación, aunque siempre bajo la orientación metodológica y control del Ministerio de Educación (Decreto-Ley N° 45, artículo 3).

El artículo 4 del Decreto-Ley N° 45 establece nítidas pautas de distribución y coordinación de competencias en materia educativa y formativa, ubicando al Ministerio de Educación como eje central de las mismas, y en torno al cual ajustan su actuación una serie de instituciones, tales como Junta Central de Planificación, el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, el Comité Estatal de Estadísticas, el Comité Estatal de Finanzas, el Ministerio de Cultura y otros organismos y órganos del Estado, instituciones, empresas, unidades presupuestadas u organizaciones políticas, sociales o de masa.

65. En **CHILE**, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), aparece como el "organismo eje" en materia de formación (ley 19.518, del 14 de octubre de 1997, artículo 8). Es una entidad estatal de carácter técnico, con personalidad jurídica de derecho público que funciona bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (artículo 82 de la ley 19.518). Básicamente se encarga de habilitar, controlar, coordinar, orientar y difundir las actividades desplegadas tanto por las entidades privadas de formación (denominadas Organismos Técnicos de Capacitación -artículo 19 de la ley 19.518- y organismos técnicos intermedios de capacitación -artículo 23 de la misma ley)⁸¹, como directamente por las empresas⁸². El SENCE además es el encargado de administrar el Fondo Nacional de Capacitación (artículo 44 del decreto N° 98, del 31 de octubre de 1997) que tiene por objetivo mejorar la calidad y cobertura de los programas de capacitación, para contribuir al incremento de la productividad y competitividad de las empresas y la economía en general.

El sistema **chileno** parece reservar a las entidades estatales (concretamente el SENCE) las actividades de planificación y supervisión de la formación, en tanto que deriva a los particulares, la tarea específica de su generación e implementación⁸³.

incorporen y un grupo asesor de alta tecnología o cualesquiera otros que determine el Presidente de la República o el Presidente del Consejo del SINETEC.

79 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

80 Idem.

81 La ley 19.518 establece en detalle los requisitos a los que estas entidades privadas deben ajustar sus actividades en materia de capacitación. El SENCE lleva un registro de las entidades habilitadas (reglamentado por el decreto N° 98, del 31 de octubre de 1997). Los organismos técnicos intermedios para capacitación, tienen por finalidad otorgar apoyo técnico a sus empresas adheridas, principalmente a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de recursos humanos. Estos organismos están impedidos de impartir o ejecutar directamente acciones de capacitación laboral y solamente sirven de nexo entre las empresas afiliadas y los organismos capacitadores. El decreto 146 del 7 de diciembre de 1989, reglamentó algunos aspectos espe-

cíficos de la actuación de estos organismos de intermediación.

82 Artículos 18 y ss. del decreto N° 98, del 31 de octubre de 1997.

83 Artículo 12 del decreto N° 98 del 31 de octubre de 1997: "Las acciones de capacitación se realizarán directamente por las empresas o a través de los organismos técnicos de capacitación".

84 Dicho Consejo es presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y está integrado además por los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación y el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción y por cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes son designados por el Presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores (ley 19.518, artículo 9).

85 Ley 19.518, artículo 9, reglamentada en este sentido por el decreto N° 98, del 31 de octubre de 1997.

86 Creado por Ley N° 2.928, del 6 de octubre de 1978, re-

La ley N° 19.518 -denominada Estatuto de Capacitación y Empleo- en su artículo 1, declara que la formación conducente al otorgamiento de un título o un grado académico es de competencia de la educación formal, determinando así una clara distinción entre ambos sistemas, que en cierta medida resulta contradictoria con el principio de integralidad que enunciáramos.

El Consejo Nacional de Capacitación, por su parte, es un órgano tripartito⁸⁴ que tiene por función asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación. También está prevista la existencia de Consejos Regionales de Capacitación, que asesoran a los respectivos Gobiernos Regionales en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional⁸⁵.

66. En el caso de **ECUADOR**, la Constitución atribuye al Consejo Nacional de Educación Superior, la competencia de planificar, regular y coordinar la educación superior, dentro de la que se incluye a las universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos (artículo 74).

El organismo encargado de la formación profesional es el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional⁸⁶, persona jurídica de derecho público, poseedora de autonomía administrativa y financiera -adscripta al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social- y con patrimonio propio. Según es definido por la Ley N° 2.928 (artículo 3), el objetivo fundamental del SECAP, consiste en la capacitación profesional intensiva y acelerada de la mano de obra y de los mandos medios para las actividades industriales, comerciales y de servicios, oficiando a tales efectos como organismo de ejecución y/o coordinación de actividades formativas.

El Directorio es el órgano máximo del SECAP y posee una integración tripartita⁸⁷.

67. En **GUATEMALA**, la Constitución declara la obligación del Estado de proporcionar y facilitar la educación a sus habitantes, sin discriminación de tipo alguno (artículo 71). La Ley de Educación Nacional (N° 12-91, Reglamentada por decreto de fecha 7 de noviembre de 1977), define al "Sistema Educativo Nacional" como un conjunto ordenado e interrelacionado de elementos, procesos y sujetos a través de los cuales se desarrolla la acción educativa, de acuerdo con las características, necesidades e intereses de la realidad histórica, económica y cultural guatemalteca (artículo 3). El sistema se debe caracterizar por la parti-

cipación, la regionalización, la descentralización y desconcentración (artículo 4).

Tres son los componentes que integran este sistema de educación (artículo 5): el Ministerio de Educación (órgano encargado de la coordinación y ejecución de las políticas educativas)⁸⁸; la Comunidad Educativa (que se integra por educandos, padres de familia, educadores y las organizaciones que persiguen fines eminentemente educativos)⁸⁹ y los Centros Educativos (establecimientos de carácter público, privado o por cooperativa a través de los cuales se ejecutan los procesos de educación escolar)⁹⁰.

A su vez, el Sistema Educativo Nacional se conforma con dos subsistemas: el Subsistema de Educación Escolar y el Subsistema de Educación Extraescolar o Paralela. Este último, está dirigido a integrar a los procesos educativos a las personas que han estado excluidas o no han tenido acceso a la educación escolar y a las que habiéndola tenido, desea ampliarla (artículo 30). Los estudios y certificados obtenidos en uno y otro subsistema, son equiparables (artículo 76)

Como adelantáramos⁹¹, el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)⁹² es el organismo encargado de estructurar y poner en práctica las políticas de desarrollo de recursos humanos y productividad (artículo 5). Se trata de una entidad descentralizada y con amplia autonomía, poseedora de personería y patrimonio propio (artículo 3), y con una conformación de carácter tripartito y multisectorial⁹³. Su coordinación con las políticas estatales en materia educativa, se realiza a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (artículo 3), poniéndose el énfasis en la necesidad de que articule sus actividades con el resto de los organismos y entidades públicas y privadas que se dedican a la materia formativa (artículos 6 y 7), sin interferir en las competencias propias del Ministerio de Educación (artículo 35).

68. En México, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública, son los dos organismos estatales con competencia en materia formativa. El primero se aboca a las tareas relacionadas con la formación de los trabajadores *en el trabajo* (es decir, aquellos que se encuentran empleados). La segunda, en cambio, se encarga de las acciones vinculadas con la formación *para el trabajo* (es decir, aquellos que aún no han ingresado al mercado de trabajo). Esta división de competencias, sin embargo parece carecer de una articulación adecuada

glamentada por Acuerdo N° 897 del 14-15 de junio de 1979).

87 Según el artículo 6 de la Ley N° 2.928, el Directorio del SECAP se integra con los Ministros de Trabajo y Bienestar Social; de Educación Pública o el Director Nacional de Educación; de Industrias, Comercio e Integración; el Gerente General de CENDES o el Gerente Técnico; el Presidente de la Junta Nacional de Planificación o su delegado, que será el jefe de la División de Desarrollo Social; dos representantes de los empleadores, uno de los cuales deberá ser del sector industrial; y dos representantes de los trabajadores.

88 Artículo 8 de la Ley de Educación Nacional.

89 Artículos 17 y 18 de la Ley de Educación Nacional.

90 Artículos 19 y 20 de la Ley de Educación Nacional.

91 Ver supra § 34.

92 Creado por Decreto N° 17-72, al que se identifica como Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).

93 La Junta Directiva del INTECAP se integra por (artículo 18): a) representantes del Estado: Ministro de Trabajo y Previsión Social,

Ministro y el Vice-ministro de Economía y Secretario General del Consejo Nacional de Planificación Económica; b) representantes del sector empleador: cinco titulares y sus respectivos suplentes, designados a propuesta de: Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), Cámara de Industria de Guatemala, Cámara de Comercio de Guatemala, Asociación General de Agricultores, Asociaciones Agrícolas legalmente reconocidas, Asociación de Banqueros y la Asociación General de Instituciones de Seguros; representantes del sector trabajador: dos representantes con sus respectivos suplentes, designados a propuesta de las organizaciones obreras legalmente constituidas. Por su parte, el Consejo Consultivo del INTECAP, se integra con: el Consejo Técnico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Consejo Técnico del Ministerio de Economía, Departamento Nacional del Empleo, la Universidad de San Carlos de Guatemala; y universidades privadas legal-

entre ambos organismos, circunstancia que conspira contra la posibilidad de plasmar debidamente el principio de integralidad.

La Ley Federal del Trabajo, declara que resulta de interés social, promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores (artículo 3), actividad que es declarada de competencia Federal (artículo 527) y que se comete a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Este organismo cumple con una función básicamente coordinadora de las acciones que en materia formativa se despliegan a nivel particular. Así, se encarga de aprobar los planes y programas de formación que son formulados entre empleadores y trabajadores (artículo 153-A), autoriza el funcionamiento y lleva un registro de instituciones o escuelas que imparten capacitación o adiestramiento (artículo 153-C), etc.

69. En **NICARAGUA**, la Constitución define a la educación como un proceso único, democrático, creativo y participativo que vincula la teoría con la práctica, el trabajo manual con el intelectual y promueve la investigación científica (artículo 177). Se atribuye al Estado, la "...función indeclinable..." de "...planificarla, dirigirla y organizarla" (artículo 119). La Constitución también enuncia que el sistema nacional de educación funciona de manera integrada y de acuerdo con planes nacionales (ídem).

70. La normativa de **PANAMÁ** parece reflejar satisfactoriamente este principio de integralidad en materia de formación profesional. La Constitución de 1972 determina que el Estado o la empresa privada son los encargados de impartir la enseñanza profesional gratuita al trabajador (artículo 71). El Instituto Nacional de Formación Profesional (creado por la Ley N° 18, del 29 de setiembre de 1993) es el organismo central en materia de formación profesional y el Ministerio de Educación es el encargado de la enseñanza "formal". Sin embargo, al menos a nivel normativo, no se evidencia con suficiente nitidez la existencia de mecanismos de enlace entre estos dos ámbitos⁹⁴.

El INAFORP es un ente estatal de carácter autónomo, que posee personería jurídica y patrimonio propio (artículo 1 de la Ley N° 18 del 29 de setiembre de 1993), que tiene por finalidad propiciar el desarrollo técnico del trabajador (artículo 3), mediante el establecimiento y organización de un sistema nacional de formación que atienda adecuadamente las demandas del desarrollo nacional (artículo 5, numeral 1). También se le atribuyen funciones de coordinación y enlace con otros organismos o instituciones estatales (artículo 5, numeral 5), así como con to-

das las actividades de formación profesional que se desarrollen en el país (artículo 5, numeral 6).

La integralidad también se contempla adecuadamente gracias al sistema de formación dual regulado por el Decreto-Ley N° 4, del 7 de enero de 1997. Dentro del sistema se distinguen dos tipos (artículo 3): la formación profesional dual-predominio empresa y la formación profesional dual-predominio centro. También está presente la integralidad en los contenidos que necesariamente deben tener los programas de aprendizaje: evaluación, selección y orientación de los candidatos; capacitación básica y conocimientos tecnológicos actualizados, formación práctica, nociones básicas sobre legislación laboral, normas de seguridad e higiene industrial y protección ambiental; seguimiento y evaluación del aprendizaje, un registro y control de la aplicación de las normas establecidas (artículo 4)⁹⁵. Este sistema de formación dual se encuentra bajo la égida del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual (artículo 9), el que se integra con el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral; el Director Nacional del INAFORP y representantes de los empleadores, trabajadores, empresas formadoras y del nivel directivo de las organizaciones privadas sin fines de lucro más representativas del sector empresarial, relacionadas con la educación no formal (artículo 10). También se prevé la existencia de unidades operativas que funcionan a nivel provincial (artículo 16).

71. En **PARAGUAY**, el Ministerio de Justicia y Trabajo es el encargado de dirigir y coordinar todas las actividades en materia de formación profesional, cometido que -como hemos señalado⁹⁶- no ha logrado desplegar debidamente. Tampoco existe una adecuada articulación de actividades con el Ministerio de Educación, circunstancia que conspira contra la posibilidad de tener una visión de conjunto e integral de la temática formativa. El Servicio Nacional de Promoción Profesional (Ley N° 1.265), dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo, es un órgano que cuenta con la representación de trabajadores y empleadores y que tiene la finalidad de "...promover y desarrollar la formación profesional de los trabajadores, en todos los niveles y sectores de la economía, atendiendo fundamentalmente a la política ocupacional del Gobierno y al proceso de desarrollo nacional" (artículo 2). La ley le atribuye además una función articuladora y coordinadora de las políticas en materia formativa, así como de las instituciones encargadas de brindarla (artículo 3). Como ya se ha expresado, actualmente se manifiesta la existencia de una voluntad en el sentido de que el SNPP comience a desplegar debidamente sus actividades⁹⁷.

mente autorizadas, que tengan carreras afines a los objetivos del Instituto, la Oficina de Planeamiento Integral de Educación (OPIE), el Instituto Nacional de Transformación Agraria, el Comité Coordinador de Asociaciones Industriales, Agrícolas, Comerciales y Financieras (CACIF), las organizaciones obreras legalmente constituidas, las Cámaras y Asociaciones del sector privado, colegios profesionales (artículo 19).

⁹⁴ El artículo 29 de la Ley N° 18, del 29 de setiembre de 1993 destaca expresamente que "El ámbito de acción y funciones del INAFORP se enmarca en la definición establecida en el artículo 2 de esta ley, entendiéndose que la educación sistemática o escolarizada compete enteramente al Ministerio de Educación". No obstante cabe destacar que la Comisión que dirige al INAFORP está integrada, entre otros, por el Ministro de Educación o quien éste designe como su representante (artículo 8, de la Ley N° 18).

⁹⁵ Dichos programas son elaborados por cada centro de formación y deben ser aprobados por el Director Nacional del INAFORP y un

72. Tampoco en **PERÚ** parece estar concebido el sistema de enseñanza con una visión integral. En tal sentido, y a pesar de que el D.S No. 002-97-TR del 27 de marzo de 1997 (Texto Unico Ordenado del D. Leg. 728, Ley de Formación y Promoción Laboral), comete al Poder Ejecutivo la tarea de establecer un mecanismo de coordinación interministerial que garantice la eficaz ejecución de los objetivos existentes en materia de formación profesional, en la realidad, la articulación y coordinación de competencias entre los Ministerios de Educación y de Trabajo, es prácticamente inexistente o al menos, muy imperfecta⁹⁸. Por su parte, el SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en el Trabajo Industrial), tampoco mantiene vínculos suficientemente fluidos con los dos Ministerios anteriormente mencionados. Se trata este último Servicio de una persona jurídica de derecho público con autonomía técnica, pedagógica, administrativa y económica y con patrimonio propio, cuya finalidad consiste en proporcionar formación profesional y capacitación a los trabajadores de la industria⁹⁹.

representante del sector privado del Consejo Nacional para el Desarrollo de la Formación Profesional Dual (artículo 5).

96 Ver supra § 37.

97 Ver supra § 37.

98 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

99 El artículo 1 de la Ley N° 26.272, define el ámbito al que está dirigida la actividad del SENATI, como el "...de las actividades productivas consideradas en la Categoría D de la «Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas de las Naciones Unidas (Revisión 3)» y de todas las demás actividades industriales y de instalación, reparación y mantenimiento contenidas en cualquier otra de las categorías de la misma Clasificación".

100 Artículo 18 del Reglamento N° 1894.

73. En la **REPÚBLICA DOMINICANA**, el INFOTEP (Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional), fue creado en el año 1980 por la Ley N° 116. Se trata de un organismo de carácter autónomo, con personería y patrimonio propio (artículos 1 y 2), y que es dirigido por una Junta de Directores integrada de manera tripartita (artículo 6) por representantes del Estado (Secretario de Estado de Trabajo, Secretario de Estado de Educación, Bellas Artes y Culto, y un representante de las Escuelas Vocacionales de Capacitación no formal que funcionan adscriptas a organismos gubernamentales), organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (artículo 7).

El INFOTEP es el encargado de regir el sistema de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión de los trabajadores (artículo 1), y sus objetivos, finalidades y actividades se encuentran reglamentados con especial detalle y pulcritud en la Ley N° 116 y en su correspondiente Reglamento (N° 1894). Precisamente, la visión integral del sistema formativo está contemplada al atribuírsele a este Instituto la tarea de organizar un Sistema Nacional de Formación y Promoción Técnico Profesional de Trabajadores que conjunte los esfuerzos del Estado, de los trabajadores y de los empleadores (artículo 4, numeral 1) y que coordine todas las actividades relativas a la formación profesional, incluida la impartida desde los denominados "centros colaboradores"¹⁰⁰. Además de estas tareas de coordinación, el INFOTEP tiene atribuida además, la función de impartir directamente formación mediante sus centros fijos o cursos móviles, la formación de centro colaboradores en

instituciones públicas o privadas, así como la función de impartir formación desde sus centros fijos, cursos móviles, la formación de jóvenes y adultos dentro de las empresas, así como en situaciones especiales (tales como desempleados, reclusos, minusválidos, etc.) (artículo 7 del Reglamento).

Esta visión integral del sistema educativo también se aprecia cuando el artículo 4, numeral 5) párrafos I y II del Reglamento N° 1894, establece la coordinación entre el sistema educativo formal y el INFOTEP, señalando que las funciones de este último quedan expresamente limitadas al campo de formación de mano de obra y que si el Instituto realiza actividades de formación paralelas a las del sistema educativo formal, las mismas quedan sometido a las normas establecidas por el Consejo Nacional de Educación. Del mismo modo, pero a la inversa, el INFOTEP es el órgano competente para dictar normas y otorgar la certificación ocupacional de los trabajadores, aunque éstos reciban su instrucción en establecimientos educativos del sistema formal.

Por su parte, también la integralidad está contemplada adecuadamente en cuanto refiere a la formación que reciben los trabajadores. En efecto, el artículo 23 de la Ley N° 116, enuncia que “La tarea educativa no constará meramente en el adiestramiento técnico, sino que comprenderá también la formación integral del individuo como ser biológico, humano y social...” y el artículo 72 del Reglamento N° 1894, ordena que “Toda acción de formación profesional correlacionada con el aprendizaje deberá incluir, entre otros, los siguientes elementos: selección y orientación de los candidatos; capacitación básica y funcional, cultura general; conocimientos tecnológicos; formación práctica; nociones generales sobre legislación laboral; seguridad e higiene en el trabajo; seguimiento de la acción de aprendizaje y el registro y control de las normas establecidas”.

Asimismo, el Consejo Técnico Consultivo Nacional (artículo 22 de la Ley N° 116 y artículos 56 y siguientes del Reglamento) tiene por finalidad “...lograr la máxima coordinación de esfuerzos entre el Sector Público y el Privado...” en materia de formación profesional ¹⁰¹.

74. En **URUGUAY**, la Constitución declara la obligatoriedad de la enseñanza primaria y de la enseñanza media, agraria o industrial (artículo 70), así como de utilidad social la gratuidad de la enseñanza oficial primaria, media, superior, industrial y artística y de la educación física (artículo 71). La Ley N° 15.739, del 28 de marzo de 1985 (denominada Ley de

101 Ver supra § 39.

Emergencia para la Enseñanza) creó la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), ente autónomo con personería jurídica (artículo 5) que rige las actividades relativas a la enseñanza primaria, secundaria y técnico profesional. La ley le confiere entre sus objetivos fundamentales el de extender la educación a todos los habitantes del país, mediante la escolaridad total y el desarrollo de la educación permanente (artículo 6). La estructura orgánica de la ANEP está conformada por un Consejo Directivo Central, la Dirección Nacional de Educación Pública, los Consejos de Educación Primaria, de Educación Secundaria y de Educación Técnico-Profesional y sus respectivas Direcciones Generales (artículo 7). Es precisamente el Consejo Directivo Central, el órgano competente para establecer la orientación general a que deberán ajustarse los planes y programas de estudios primarios, secundarios y de la educación técnico-profesional (artículo 13).

El Consejo de Educación Técnico Profesional -sucesor de lo que fuera creado en 1942 como la “Universidad del Trabajo del Uruguay” (UTU)¹⁰² - es la entidad estatal dedicada a impartir formación técnica.

La DINAE, la JUNAE -ésta integrada en forma tripartita- y el Fondo de Reconversión Laboral que fueran creados por la Ley Nº 16.320 del 1º de noviembre de 1992, parecen ser interesantes mecanismos para dotar al sistema de una necesaria integralidad.

El acometimiento de programas de certificación de competencias¹⁰³, pueden tener la potencialidad de dotar al sistema de una flexibilidad que permita a los trabajadores obtener el reconocimiento formal de habilidades adquiridas fuera del sistema formal de enseñanza.

El cabal cumplimiento del principio de integralidad, exigiría de la normativa **uruguaya** un mayor énfasis en el relacionamiento entre la enseñanza terciaria o superior y la educación técnico profesional.

75. En cuanto a la existencia de **sistemas de formación permanente** y para todas las personas y niveles, en **ARGENTINA** se adjudica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la competencia de elaborar programas de formación que comprendan actividades de formación, calificación, capacitación, reconversión, perfeccionamiento y especialización de trabajadores; para facilitar tanto la reinserción de los trabajadores que habiendo tenido un empleo, lo han perdido, como la obtención de un primer empleo para los jóvenes¹⁰⁴.

102Decreto-Ley Nº 10.225 del 9 de setiembre de 1942.

103Ver supra, § 40.

104Ley Nacional de Empleo, Nº 24.013, artículo 128.

En **BOLIVIA**, la Ley N° 1.565 dispone que la educación debe ofrecer múltiples y complementarias opciones, que permitan al educando aprender por sí mismo, en un proceso de permanente autosuperación (artículo 3, numeral 4). Asimismo estructura el mecanismo de la denominada “educación alternativa”, que se orienta a completar la formación de las personas y posibilitar el acceso a la educación a los que por razones de edad, condiciones físicas y mentales excepcionales no hubieran iniciado o concluido sus estudios en la educación formal (artículo 24). Dentro de la misma quedan comprendidas la educación de adultos, la educación permanente y la educación especial (artículo 24).

En el caso de **BRASIL**, diversas disposiciones contenidas en la Ley 9.394 promueven la formación permanente de los trabajadores, facilitando además su inserción en el sistema educativo formal. Esto se realiza a través de diversos mecanismos, tales como, por ejemplo, el reconocimiento de las habilidades adquiridas informalmente como habilitante para proseguir estudios¹⁰⁵.

En **COLOMBIA**, la legislación determina al SENA la obligación de impartir “formación profesional integral” (artículo 3, Ley N° 119) y el sistema del contrato de aprendizaje obligatorio contribuye a permitir que un número importante de personas acceda a la formación práctica¹⁰⁶.

En **COSTA RICA**, el artículo 3 del Decreto N° 15.135¹⁰⁷, define a la formación profesional como un proceso permanente destinado a permitir a los individuos desarrollar aptitudes y adquirir o mejorar conocimientos y destrezas que los habiliten para participar en el mundo del trabajo de manera inteligente, comprendiendo el medio en que se desenvuelven e integrándose en él.

En el caso de **CUBA**, la Constitución de 1992 proclama el derecho de todos a la educación, y lo extiende a todos los tipos y niveles de enseñanza, tanto para los niños y jóvenes, como para los hombres y mujeres adultos, a quienes específicamente se asegura la educación, la enseñanza técnica y profesional, la capacitación laboral en empresas y organismos del Estado y los cursos de educación superior (artículo 51). Por otra parte, el artículo 1 del Decreto-Ley N° 45, incluye dentro de la capacitación técnica de los trabajadores a “...todos los cursos en que se apliquen los modos de formación siguientes: formación completa, complementación, habilitación y perfeccionamiento o promoción, especialización, nivelación previa, información y divulgación, entrenamiento y reciclaje”

105Ver supra § 28 y 44.

106No obstante, se señala que el contrato de aprendizaje está perdiendo difusión. Cfe. Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas sobre formación profesional de algunos países latinoamericanos y del Caribe”.

107Reglamentario de la Ley de creación del INA.

108Ver supra § 50.

En **GUATEMALA** la Constitución declara el derecho y la obligación de los habitantes a recibir educación inicial, preprimaria, primaria y básica (artículo 74), declarando asimismo de “urgencia nacional” a la alfabetización (artículo 75). La Ley de Educación (Nº 12-91), destaca entre las finalidades del proceso educativo, la de promover y fomentar la educación sistemática del adulto (artículo 2). Ya hemos señalado¹⁰⁸ la existencia del denominado subsistema de Educación Extraescolar o paralela, cuya finalidad consiste en insertar o reinsertar en los procesos de enseñanza a quienes por diversos motivos se vieron impedidos de acceder o permanecer en los mismos.

En **MÉXICO** la Ley Federal del Trabajo determina que la capacitación debe tener entre sus objetivos, el actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella, prepararlo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, incrementar la productividad, y en general, mejorar las aptitudes del trabajador (artículo 153-F). Esta misma ley contempla la posibilidad de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social extienda a los trabajadores que demuestren -aún sin haber sido formalmente capacitados- aptitudes para el desempeño de determinados cargos, constancias acreditantes de sus habilidades laborales (artículo 153-U).

En **NICARAGUA**, el artículo 122 de la Constitución garantiza a los adultos la posibilidad de gozar de oportunidades para educarse y desarrollar habilidades por medio de programas de capacitación y formación.

En **PANAMÁ** la normativa contempla actividades de perfeccionamiento profesional -que tienen por objeto ampliar los conocimientos y capacidades profesionales de las personas que, previamente, habían adquirido una ocupación calificada- y de readaptación profesional -destinado a trabajadores que necesitan adquirir conocimientos y destrezas en una ocupación distinta o relacionada con aquella para la que fueron formados o que han ejercido habitualmente-.

En **PARAGUAY**, la Constitución de 1992, en su artículo 73 reconoce el derecho de toda persona a la educación integral y permanente, y aunque el SNPP cuenta entre sus programas con uno dedicado a la formación profesional acelerada de personas adultas (FPA), desde diversos sectores se señala que el mandato constitucional no ha logrado plasmar debidamente en la práctica¹⁰⁹.

¹⁰⁹Ver supra, § 37 e infra, § 129.

En la **REPÚBLICA DOMINICANA** la Ley N° 116 y su Reglamento N° 1894, atribuyen al INFOTEP la tarea de organizar programas de capacitación, perfeccionamiento, especialización y reconversión para trabajadores adultos (artículo 5 de la Ley N° 116), previéndose además el establecimiento de "...una red de centros fijos, geográficamente dispersos, que faciliten la instrucción de los jóvenes y adultos en todo el país, ofreciendo una gama de especialidades formativas básicas de manera continuada y sistemática que les permitan encontrar un puesto de trabajo calificado" (artículo 7 del Reglamento). En la normativa **dominicana** corresponde destacar que se prevé expresamente que el INFOTEP otorgue "...títulos, diplomas, certificados y cualquier otro instrumento de reconocimiento de las calificaciones alcanzadas por sus alumnos y por cualquier trabajador que supere las oportunas pruebas de nivel profesional, con independencia de la institución o establecimiento en que realizó su aprendizaje" (artículo 5, numeral 7 de la Ley N° 116), evidenciando de este modo cómo el sistema formativo ha alcanzado un interesante grado de apertura y flexibilidad.

En **URUGUAY**, la Ley N° 16.320 contiene diversas disposiciones que instrumentan mecanismos para facilitar o promover la formación permanente de los trabajadores. La Junta Nacional de Empleo cuenta entre sus cometidos el de realizar el diseño de programas de recapitación de trabajadores; proponer medidas para absorber los impactos que genere en el mercado laboral la incorporación de nuevas tecnologías y los procesos de integración regional que vive el país; y estudiar las necesidades de los trabajadores amparados por el Seguro por Desempleo, definiendo la recapitación del trabajador de acuerdo a sus aptitudes personales y a la demanda del mercado ocupacional (artículo 324). El Fondo de Reconversión Laboral financia actividades de capacitación profesional de trabajadores que se encuentran amparados al seguro por desempleo. El Decreto N° 211/993, del 12 de mayo de 1993, reglamenta determinados aspectos del funcionamiento del mencionado Fondo y su artículo 4 define la capacitación laboral como "...el proceso a través del cual se pretende reincorporar a un trabajador al mercado laboral, cuando teniendo una especialidad que usa en su trabajo, por diversas razones se ve impedido de aplicarla, siendo necesario para su reinserción cambiar o complementar dicha especialidad" y el objetivo de los programas de reconversión como el de "...alcanzar el desarrollo de nuevas capacidades para el empleo y perfeccionar aquellas con que cuente el trabajador". Cabe destacar además el proyecto denominado "Retorno al Aula", mediante el cual se apoya con becas a jóvenes de bajos ingresos que por motivos económicos abandonaron sus estudios técnicos, para que puedan terminar su formación.

76. Respecto a la **orientación profesional**, la normativa **argentina** presenta algunas vagas referencias. La denominada Ley Federal de Educación (Nº 24.195, de fecha 24 de abril de 1993), atribuye a las autoridades educativas oficiales, la competencia de promover la oferta de servicios de educación no formal, vinculados o no con los servicios de educación formal y facilitar a la comunidad información sobre la oferta de educación no formal. No obstante, las referencias a sistemas de estadísticas, estudios y encuestas sobre empleo¹¹⁰, no parecen manifestar una explícita finalidad de ser volcadas hacia la orientación profesional, sino más bien al conocimiento del mercado de trabajo para la estructuración de políticas y programas adecuados.

En **BRASIL** el artículo 27 de la Ley Nº 9.394, incluye a la orientación para el trabajo entre los contenidos curriculares que necesariamente deben estar contemplados en los programas de educación básica.

En el caso de **CHILE**, expresamente se dispone que “Las acciones de capacitación y formación, dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, implementadas con el fin de mejorar sus competencias laborales y permitirles el acceso a un empleo o actividad productiva y financiadas con cargo al Fondo, **podrán incluir, excepcionalmente, acciones de orientación laboral**” (Decreto Nº 98 del 31 de octubre de 1997, reglamentario de la ley 19.518).

En **COLOMBIA** la Ley Nº 361 atribuye al SENA la tarea de establecer “...una línea de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral” (artículo 23), aunque cabe precisar que la norma está referida a la población con limitación¹¹¹.

En **COSTA RICA**, la Ley de Aprendizaje, Nº 4.903, prevé en su artículo 8 que todas las acciones de aprendizaje o de formación profesional deberá incluir, entre otros aspectos, actividades relativas a la orientación de los candidatos, incluyendo un examen médico sobre sus aptitudes físicas y psicológicas.

En la normativa **cubana** resalta a este respecto, el Decreto Nº 63, del 4 de marzo de 1980, que hace merecedora a la formación vocacional y la orientación profesional de los estudiantes, de “...una atención especial por parte de todos los Organismos de la Administración Central del Estado y, en su caso, por los Organos Locales del Poder Popular, así

110 Ver supra, § 26.

111 Ver infra, § 121.

como por parte de las empresas de ambos, en el área de su actividad”. Asimismo, obliga a “...cada organismo y sus empresas (...) a desarrollar un trabajo sistemático, dentro de sus dependencias o unidades y con sus recursos técnicos, para atender la formación vocacional y orientación profesional de los estudiantes, el impulso del funcionamiento de los círculos de interés científico-técnicos, así como el incremento de la esfera de acción, del estudio y de la investigación en ese campo, lo que realizarán bajo la dirección rectora metodológica del Ministerio de Educación, el que, con ese propósito, tiene la función de orientarlos y controlarlos, así como de establecer las regulaciones correspondientes” (artículo 1). También se prevé que el Ministerio de Educación, dicte medidas para orientar, controlar y velar periódicamente por el desarrollo de actividades de formación y orientación profesional (artículo 3) y cree grupos de trabajo interorganismos, por ramas o especialidades, para que aprueben planes de formación y orientación profesional de los diferentes organismos (artículo 2).

También es importante destacar en el caso **cubano**, el Programa de Perfeccionamiento del Servicio de Orientación Laboral y Empleo (SOLE) que pretende desarrollar un instrumento de intermediación entre quienes buscan empleo y los empleadores, prestando un servicio gratuito de orientación laboral, coordinación y desarrollo de acciones de formación profesional y capacitación y colocación¹¹²

En **GUATEMALA**, detectamos una solitaria y particular norma referida a la orientación profesional, dirigida exclusivamente a personas discapacitadas (artículo 51 de la Ley Nacional de Educación).

En **PANAMÁ**, el artículo 4 del Decreto-Ley N° 4 del 7 de enero de 1997, dispone expresamente que “Toda acción o programa de aprendizaje que se imparta debe incluir los siguientes temas (...) orientación de los candidatos...”

En **PARAGUAY**, el artículo 19 de la Ley N° 1.265, comete al Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), el deber de “...crear y mantener un sistema informativo, que asegure una adecuada orientación profesional a los postulantes a los cursos”. Por su parte, el artículo 118 del Código del Trabajo, menciona a la orientación profesional y el perfeccionamiento de los trabajadores adultos, como materia que deberá ser objeto de reglamentación especial a dictarse por el Estado, pero con la

112 Ver infra, § 100 in fine.

participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores especialmente interesadas.

En la legislación del **PERÚ**, pudimos detectar una solitaria disposición referida a la orientación profesional en el artículo 39 literal b) del D.S No. 002-97-TR, que dispone que los programas especiales de fomento del empleo deben contemplar aspectos vinculados con la temática.

En la **REPÚBLICA DOMINICANA**, el artículo 72 del Reglamento N° 1894, determina que en las acciones de formación profesional que se desarrollen, se deben incluir aspectos vinculados con la orientación de los trabajadores y el artículo 19 de la Ley N° 116, atribuye al Director General del INFOTEP, la tarea de elaborar los programas de "...Selección, Orientación, Promoción y Formación Profesional de los Trabajadores...". En esta línea puede mencionarse el programa desarrollado por el INFOTEP dirigido a brindar a todas las personas la información necesaria que permita elegir el tipo de formación más adecuada, en funciones de actitudes, intereses y condiciones del mercado de trabajo.

En **URUGUAY**, el artículo 322 de la Ley N° 16.320 atribuye a la Dirección Nacional de Empleo, la competencia de proponer y ejecutar programas de orientación laboral y profesional, actividad que el Decreto N° 211/993 define como "...la entrega de información que facilite la elección de una profesión, actividad u ocupación en relación a la evolución del mercado de trabajo, así como la relacionada con los estudios que permitan lograr una adecuada capacitación o formación y de las entidades encargadas de proporcionarla". Dentro de las actividades comprendidas dentro del concepto de orientación profesional, el aludido Decreto abarca la identificación de los niveles de calificación de las personas que buscan empleo o deseen mejorar sus condiciones actuales de trabajo; la información y orientación a los trabajadores sobre las oportunidades del mercado laboral, especialmente en los siguientes aspectos: profesiones, oficios u ocupaciones que existan en el mercado laboral y que puedan ser elegidas considerando tanto sus propias características como las del medio socio-laboral en que se desarrolle; aptitudes, destrezas y habilidades que requiere una determinada ocupación para un desempeño laboral adecuado; acciones o cursos de capacitación que puedan seguirse para lograr un desempeño apropiado a las exigencias del mercado laboral y las entidades que los imparten; salarios promedios percibidos por los trabajadores de diferente calificación en diversas ocupaciones o profesiones.

3. Recepción por las legislaciones del principio de antropocentrismo

77. Una de las metas fundamentales hacia la que deben apuntar los programas de desarrollo de los recursos humanos, consiste en ubicar a la persona como el eje central de todos los procesos formativos, procurando facilitar y apoyar su dignificación individual y colectiva. La formación no debe ser un sinónimo de adiestramiento para el trabajo, sino un mecanismo que permita a la persona alcanzar un cierto grado de cultivación que le brinde la posibilidad de realizar aportes útiles a la sociedad a través del trabajo y sentir satisfacción por este motivo.

78. En **ARGENTINA** diversas disposiciones consagran lo que hemos sintetizado en este principio. Así, la ley N° 24.467, de fecha 23 de marzo de 1995, relativa a pequeñas y medianas empresas (PYMES), consagró la capacitación profesional como un derecho y un deber fundamental de los trabajadores que se desempeñan en las mismas, a quienes incluso se les reconoce el derecho de solicitar a su empleador "...una adecuación de su jornada laboral a las exigencias de dichos cursos". Posteriormente, el reconocimiento de la "promoción profesional y la formación en el trabajo" como un "derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras" fue reconocido por la ley N° 24.576. Esta última ley también consagró el derecho de los trabajadores a contar con un cierto número de horas en el año¹¹³ para realizar actividades de formación "...que juzgue de su propio interés". Por su parte, la resolución N° 223/93 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, relativa a la prestación por desempleo y a los cursos de capacitación que se brindan a los beneficiarios de la misma, se indica como uno de los objetivos que deben tener dichos cursos el "...brindar al trabajador la posibilidad de mejorar, adaptar o perfeccionar sus calificaciones".

Sin embargo, en la Ley de Empleo **argentina** también advertimos la presencia de algunas disposiciones con apariencia de resultar contradictorias respecto del principio en análisis. En efecto, llama la atención el poderoso y principal papel que se le asigna a los intereses y necesidades de la empresa, a la que se ubica claramente como el eje central del proceso formativo, al disponer: "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".

¹¹³Número de horas cuya determinación se deriva a la autonomía colectiva.

79. En **BOLIVIA**, la Constitución declara el deber de toda persona a adquirir instrucción por lo menos primaria (artículo 8, literal c). A nivel legal, la Ley de Reforma Educativa (Nº 1.565) contiene diversas disposiciones que ubican a la persona como el eje fundamental del sistema de educación. Así por ejemplo, el artículo 1, declara que la educación es un derecho del pueblo, e instrumento de liberación nacional (numeral 1), que debe organizarse con la participación de toda la sociedad (numeral 4) y que debe promover la justicia, la solidaridad y la equidad sociales, porque incentiva la autonomía, la creatividad, el sentido de responsabilidad y el espíritu crítico de los educandos, hombres y mujeres (numeral 7).

En sentido similar, el artículo 2 postula entre las finalidades del sistema educativo, la formación integral de la persona (numeral 1); la defensa de la salud del pueblo, "...promoviendo la buena nutrición, la atención higiénica y sanitaria, la educación física, la práctica generalizada de los deportes y la elevación del nivel de vida" (numeral 2); la promoción de la práctica de los valores humanos y de las normas éticas universales y nacionales, "...fomentando la responsabilidad en la toma de decisiones personales, el desarrollo del pensamiento crítico, el respeto a los derechos humanos, la preparación para una sexualidad biológica y éticamente sana, como base de una vida familiar responsable, la conciencia del deber y la disposición para la vida democrática, y fortaleciendo la conciencia social de ser persona y de pertenecer a la colectividad" (numeral 3); el estímulo de lo artístico y lo científico, de la técnica y la tecnología, como forma de generar un espíritu creativo (numeral 5); el desarrollo de capacidades y competencias, comenzando por la comprensión del lenguaje y expresión del pensamiento a través de la lectura y escritura, y por el pensamiento lógico mediante la matemática, como bases del aprendizaje progresivo para el desarrollo del conocimiento, el dominio de la ciencia y la tecnología, el trabajo productivo y el mejoramiento de la calidad de vida (numeral 6); la valoración del trabajo como actividad productiva y dignificante, factor de formación y realización humana, cultivando la sensibilidad estética y artística, la creatividad y la búsqueda de la calidad y la excelencia (numeral 7), etc.

80. En **BRASIL**, la Constitución declara que la educación constituye un derecho de todos y un deber del Estado y de la familia (artículo 205) y determina que la enseñanza se debe administrar de acuerdo a los principios de igualdad, libertad, pluralismo, gratuidad y valoración de los profesionales de la enseñanza (artículo 206), principios que son luego desa-

rollados por el artículo 208 de la Carta. Entre las acciones que deben desplegarse en materia de enseñanza, se encuentra, la erradicación del analfabetismo, la universalización de la enseñanza escolar, el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, la formación para el trabajo y la promoción humanística, científica y tecnológica del país (artículo 218).

La Ley N° 9.394, al establecer las bases del sistema educativo brasileño, declara que la educación tiene por finalidad lograr el pleno desenvolvimiento del estudiante, su preparación para el ejercicio de la ciudadanía y su cualificación para el trabajo (artículo 2). Al definir en el artículo 39 la educación profesional, se la califica como conducente al desenvolvimiento permanente de las aptitudes para la vida productiva.

81. En **COLOMBIA**, la Ley N° 119, atribuye al SENA el objetivo de “Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación profesional integral, para hacer de él un ciudadano útil y responsable, poseedor de valores morales, éticos, culturales y ecológicos” (artículo 4, numeral 1).

82. En **CUBA**, según ya hemos señalado, la Constitución de 1992 reconoce a la educación como un derecho de todos, y brindando la oportunidad de cursar estudios “...de acuerdo con sus aptitudes, las exigencias sociales y las necesidades del desarrollo económico-social”. El Decreto-Ley N° 45 conceptualiza a la capacitación técnica como un instrumento que habilita a “...desempeñar en forma adecuada y satisfactoria, una ocupación determinada” (artículo 1) y atribuye al Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, la competencia de “Formular una política de empleo y salario que armonice el derecho de los trabajadores a su superación con las necesidades de fuerza de trabajo que el desarrollo del país demanda” (artículo 4, literal c), y a todos los organismos y órganos del Estado, instituciones, empresas, unidades presupuestadas y organizaciones políticas, sociales o de masa, la tarea de velar por la elevación del nivel escolar de los trabajadores (artículo 4, literal f, numeral 8).

83. Entre las normas **chilenas** es posible ubicar algunas referencias que identifican al individuo como uno de los puntos centrales de la formación. Así por ejemplo, el artículo 179 del Código de Trabajo y el artículo 10 de la ley N° 19.518, repiten casi textualmente la definición de la capacitación como “...el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos

tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía”. Por otra parte, la creación del Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y el Desarrollo Sindical (Ley N° 19.644, del 27 de noviembre de 1999), constituye un importante paso en este sentido, pues el mismo está destinado a financiar actividades de capacitación en materia sindical¹¹⁴.

Sin embargo, la redacción de las normas en general evidencian la existencia de cierto énfasis en otras finalidades, tales como “...promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos” (ley N° 19.518, artículo 1).

84. En **COSTA RICA**, la consideración del ser humano como eje del sistema es plasmada en varias de sus normas. Así por ejemplo, puede destacarse la forma en que el artículo 3 del Decreto N° 15.135¹¹⁵, define a la formación profesional como un proceso permanente destinado a permitir a los individuos desarrollar aptitudes y adquirir o mejorar conocimientos y destrezas que los habiliten para participar en el mundo del trabajo de manera inteligente, comprendiendo el medio en que se desenvuelven e integrándose en él. La Ley de Aprendizaje, por su parte, dispone que en las acciones de aprendizaje o formación profesional, además de los conocimientos directamente relacionados con el ejercicio práctico de la actividad laboral, necesariamente deben incluirse nociones de cultura general, legislación laboral y seguridad e higiene en el trabajo.

La creación del Sistema Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC) por el Decreto N° 27113, contempla entre sus objetivos el favorecer el desarrollo humano en armonía con el desarrollo socio-económico, y específicamente se enuncia el objetivo de “Ayudar a romper el ciclo vicioso de la pobreza y la deserción escolar, mediante alternativas de capacitación para trabajos bien remunerado y en actividades de interés para los jóvenes, dentro de los programas de ejecución dentro del triángulo de la solidaridad” (artículo 4).

Merecen además ser mencionadas en esta misma línea, una serie de normas que otorgan protección y contemplan especialmente a determinados sectores, tales como el Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 7.739 del 6 de enero de 1998), la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (N° 7.142, del 8 de marzo de 1990), el Programa de Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar (Decreto N° 24.749-

114El artículo 17 de la citada Ley, prevé que el Fondo tendrá una duración de cuatro años, vencidos los cuales, “...se extinguirá por el solo ministerio de la Ley”.

115Reglamentario de la Ley de creación del INA.

P-MTSS, del 13 de noviembre de 1995), la Ley de Atención a las mujeres en condiciones de pobreza (N° 7.769 del 24 de abril de 1998), la Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad (N° 7.600, del 2 de mayo de 1996), la Ley General de Protección a la madre adolescente (N° 7.735, del 19 de diciembre de 1997), etc.

85. En **ECUADOR**, la Constitución califica a la educación como un derecho irrenunciable de las personas, y un deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. La misma debe inspirarse en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, y habrá de promover el respeto a los derechos humanos, el desarrollo de un pensamiento crítico y deberá fomentar el civismo. También proporcionará destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulará la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulsará la interculturalidad, la solidaridad y la paz (artículo 66).

En cuanto a las actividades del SECAP, el artículo 20 de la Ley 2.928, le atribuye a dicho ente, en colaboración con el ministerio de Educación Pública, la tarea de llevar adelante programas de alfabetización y educación de adultos.

86. En **GUATEMALA**, diversas normas refieren a esta temática. Así, el artículo 72 de la Constitución, declara como finalidad primordial de la educación, "...el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal"; en tanto que el artículo 74, dispone el derecho-deber de los habitantes a la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, declarando la gratuidad de la educación impartida por el Estado. Por su parte, el artículo 75 de la Carta, declara a la alfabetización, un tema "...de urgencia nacional", constituyendo "obligación social" el contribuir en tal sentido.

A nivel legal, la Ley de Educación Nacional (N° 12-91), refiere en sus Considerandos a la necesidad de que "...el ser humano guatemalteco..." logre consolidar "...una sociedad justa que coadyuve en la formación de niveles de vida donde impere la igualdad, la justicia social, y la auténtica libertad que permita la consecución del bien común", y vincula muy directamente a la educación con los procesos democráticos. En la parte dispositiva del texto, se enuncian los principios sobre los que se asienta la educación: es un derecho inherente a la persona humana y una obli-

116Que abarca el período que transcurre "...desde la concepción del niño, hasta los cuatro años de edad; procurando su desarrollo integral y apoyando a la familia para su plena formación" (artículo 43 de la Ley Nacional de Educación).

117Es decir, aquel "...proceso de formación y estímulo de la vocación estética del individuo, que en interacción con los restantes aspectos educativos, se integra para conseguir de esta forma un resultado armónico y pleno de la personalidad" (artículo 52 de la Ley Nacional de Educación).

118Es decir, "...el tipo de educación que ofrece la oportunidad de iniciar o complementar la educación primaria; a las personas que no la cursaron o no la concluyeron a través de planificación, programación y evaluación específicas" (artículo 62 de la Ley Nacional de Educación).

119Aquella que permite complementar la educación de las personas que por razones socio-económicas no cursaron el nivel medio, integrándola al proceso económico, social, político y cultural del país (artículo 64 de la Ley

gación del Estado; basado en respeto de la dignidad humana y el cumplimiento efectivo de los Derechos Humanos; que centra en el educando el eje del proceso educativo; que se orienta al desarrollo y perfeccionamiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo; es un instrumento para la conformación de una sociedad justa y democrática. Todo ello en un contexto multilingüe, multiétnico y pluricultural en función de las comunidades que la conforman (artículo 1).

En cuanto a las finalidades de la educación, el artículo 2. de la misma Ley, resalta también la importancia de la formación integral del educando, preparándolo para el trabajo y para la convivencia social y que le permitan acceder a otros niveles de vida. Se expresa además, la trascendencia de formar ciudadanos con conciencia crítica de la realidad, en función de su proceso histórico "...para que asumiéndola participen activa y responsablemente en la búsqueda de soluciones económicas, sociales, políticas, humanas y justas" (literal d).

Entre las obligaciones del Estado, el materia educativa, el artículo 33 enuncia, la de garantizar la libertad y gratuidad de la enseñanza, así como facilitar el acceso a la misma de todos los habitantes, sin discriminación alguna. También se debe garantizar el desarrollo integral de todo ser humano y el conocimiento de la realidad del país (literal d).

La impronta antropocéntrica de la normativa guatemalteca en materia de formación profesional, también se aprecia a través de la regulación de las diferentes etapas y modalidades del proceso educativo, el que abarca a la educación inicial¹¹⁶, la "educación estética"¹¹⁷, la "educación acelerada para adultos"¹¹⁸ y la "educación por madurez"¹¹⁹

87. En México, el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo declara que el trabajo es un derecho y un deber social y que la capacitación de los trabajadores debe ser objeto de promoción y vigilancia. El artículo 132 de la misma ley, por su parte, establece como obligación de los empleadores, el "Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores" (apartado XIII); e inclusive les comete encargarse de "...los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros...", de sus trabajadores o de sus hijos¹²⁰.

Por su parte, el artículo 153-A, enuncia el derecho de todo trabajador a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo "...que le permita elevar su nivel de vida y productividad...".

88. En el caso de **Nicaragua**, el artículo 116 de la Constitución declara que la educación tiene como objetivo la formación plena e integral del individuo; dotarlo de una conciencia crítica, científica y humanista; desarrollar su personalidad y el sentido de su dignidad ; y capacitarlo para asumir las tareas de interés común que demanda el progreso de la nación; por consiguiente, la educación es factor fundamental para la transformación y el desarrollo del individuo y la sociedad.

89. En **Panamá**, el artículo 2 de la ley creadora del INAFORP contempla el principio de antropocentrismo al definir la finalidad de la formación profesional de coadyuvar el ingreso de los trabajadores a cualquier nivel del mercado de trabajo para promover su desarrollo profesional en todos los niveles ocupacionales o sectores de la actividad económica y apoyar el incremento de la productividad y de la producción nacional; en tanto que el artículo 3 fija como objetivo del Instituto propiciar el desarrollo técnico del trabajador sin descuidar los aspectos económico, social, cultural y humano, de conformidad con sus aptitudes y las posibilidades de empleo y ocupaciones productivas que requiera el desarrollo nacional; debiendo "Contribuir al mejoramiento técnico y humano de los trabajadores, de manera que mejore la calidad de los recursos humanos y coadyuve a la elevación de su nivel de vida" (artículo 5, numeral 2).

Esta concepción antropocéntrica resulta especialmente destacable en el caso **panameño**, pues incluye -cosa infrecuente- la capacitación sindical (reconocida expresamente en el artículo 72 de la Constitución de 1972) y la obligación de que en los programas se incluyan nociones básicas sobre legislación laboral, normas de seguridad e higiene industrial y protección ambiental su parte (artículo 4 del Decreto-Ley N° 4 del 7 de enero de 1997).

90. En **Paraguay**, el ya citado artículo 73 de la Constitución de 1992 reconoce el derecho de toda persona a la educación integral y permanente, vinculándola con valores tales como el desarrollo de la personalidad humana, la promoción de la libertad, la paz, la justicia social, la solidaridad, la cooperación, la integración de los pueblos, el respeto a los derechos humanos y a los principios democráticos y la afirmación de compromisos patrióticos, idiosincrásicos y cívicos. Asimismo se proclaman como objetivos permanentes del sistema educativo, a la erradicación

Nacional de Educación).

120 Dicha obligación abarca a un trabajador o hijo, cuando la empresa tiene entre 100 y 1.000 trabajadores, y a tres, cuando los trabajadores que se desempeñan en la misma son más de 1.000 (artículo 132, apartado XIV).

del analfabetismo y la capacitación para el trabajo. A nivel legal, el artículo 15 del Código del Trabajo reconoce el derecho de todo trabajador a "...tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo, recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación", en tanto que el artículo 67 también proclama en el literal f), el derecho de los trabajadores a recibir educación profesional y técnica "...para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos aplicados al desarrollo eficiente de la producción".

91. En **PERÚ**, la Constitución declara que el trabajo "...es un deber y un derecho", siendo "...base del bienestar social y un medio de realización de la persona" (artículo 22). Declara además, que "el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo" (artículo 23).

92. En la **REPÚBLICA DOMINICANA**, la normativa legal y reglamentaria que estructura el funcionamiento del INFOTEP, alude con insistencia a la necesidad de que las políticas y actividades en materia formativa ubiquen al hombre y su dignificación como una de sus principales metas. Así, por ejemplo, el artículo 4, numeral 2) de la Ley N° 116, identifica como una de las metas principales de la capacitación, el "Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación integral, para hacer de él un ciudadano responsable, poseedor de los valores morales y culturales necesarios para la armonía y la convivencia nacional". El artículo 23 de la misma norma, por su parte, declara que "La tarea educativa no constará meramente en el adiestramiento técnico, sino comprenderá también la formación integral del individuo como ser biológico, humano y social. Se abrirá el acceso a la instrucción a todos los hombres y mujeres de todas las edades, sin mayores exigencias respecto a su grado previo de escolaridad, y durante períodos para los que no regirá el concepto cronológico de la "DURACION" inflexible, utilizando métodos dinámicos y que por su practicidad atraigan a los alumnos y participantes".

Complementariamente, el artículo 72 del Reglamento N° 1894 determina que las acciones de formación profesional deben incluir en todos los casos una capacitación básica y funcional, acompañada de nociones de cultura general; conocimientos tecnológicos; formación práctica; nociones generales sobre legislación laboral; seguridad e higiene en el

trabajo; seguimiento de la acción de aprendizaje y el registro y control de las normas establecidas.

Por su parte, el artículo 256 del Código del Trabajo, declara el derecho de todo trabajador a que su empleador le proporcione capacitación en su trabajo "...que le permitan elevar su nivel de vida y su productividad, conforme a la naturaleza de sus servicios y a los requerimientos de la empresa"

93. En **URUGUAY**, el texto constitucional determina que en todas las instituciones docentes se atenderá especialmente la formación del carácter moral y cívico de los alumnos (artículo 71). El Decreto-Ley N° 10.225, que en el año 1942 creara la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), declara entre las competencias de la institución el brindar "...enseñanza cultural destinada a la elevación intelectual de los trabajadores y a su formación técnica". La Ley de Emergencia para la Enseñanza (N° 15.739) señala que "La enseñanza-aprendizaje se realizará sin imposiciones ni restricciones que atenten contra la libertad de acceso a todas las fuentes de la cultura" y enumera entre los cometidos de ANEP, el extender la educación a todos los habitantes del país, mediante la escolaridad total y el desarrollo de la educación permanente; afirmar los principios de laicidad, gratuidad y obligatoriedad de la enseñanza; la igualdad de oportunidades para todos los educandos, iniciando desde la escuela una acción pedagógica y social que posibilite su acceso por igual a todas las fuentes de educación; atender especialmente a la formación del carácter moral y cívico de los educandos; defender los valores morales y los principios de libertad, justicia, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrática republicana de gobierno; promover el respeto a las convicciones y creencias de los demás; fomentar en el educando una capacidad y aptitud adecuadas a su responsabilidad cívica y social y erradicar toda forma de intolerancia; tutelar y difundir los derechos de los menores, proteger y desarrollar la personalidad del educando en todos sus aspectos; etc.

94. En otro orden y también atendiendo a la trascendencia del hombre como eje de la formación, la ley **argentina** N° 19.587, de fecha 21 de abril de 1972, sobre higiene y seguridad en el trabajo, obliga al empleador a promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad, extremo sobre el que insiste la ley N° 24.557 (artículo 31, numeral 3). En **CUBA** se encuentra en elaboración un plan que articula la capacitación laboral con la temática de la seguridad e higiene en el trabajo¹²¹. En **GUATEMALA**, el Decreto N° 17-72, atribuye en INTECAP, la

121 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

tarea de “...enseñar los principios y adiestrar en las técnicas de la prevención de accidentes a los trabajadores y a los patronos efectuando esta labor tanto dentro como fuera de las empresas, contando con su anuencia, en todos los sectores de la economía y a todos los niveles, en colaboración con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)” (artículo 6, numeral 4). En **MÉXICO**, el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, señala que la capacitación y adiestramiento deben tener por entre otras finalidades, el prevenir riesgos de trabajo. En **Nicaragua**, el artículo 101 del Código de Trabajo obliga a los empleadores a fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conllevan, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección. En **PERÚ**, el D.S No. 002-97-TR, prevé que como contenido posible para la negociación colectiva, la materia vinculada con la formación profesional, la que deberá tener, entre otras finalidades, el prevenir riesgos de trabajo. En la **REPÚBLICA DOMINICANA**, se le atribuye al INFOTEP la competencia de desarrollar programas de seguridad e higiene en el trabajo, debiendo “Enseñar los principios y adiestrar en las técnicas de la prevención de accidentes a los trabajadores y a los empleadores, efectuando esta labor tanto fuera como dentro de las empresas, en todos los sectores de la economía, en colaboración con cualquier institución interesada en este campo” (artículo 5, numeral 4 del Reglamento N° 1894).

4. Recepción por las legislaciones del principio de instrumentalidad

95. El desarrollo de los recursos humanos exige que exista una estrecha interrelación entre los sistemas de formación y el empleo.

Sin dudas, este parece ser uno de los aspectos que las diversas legislaciones contemplan y promueven con mayor énfasis.

96. En **ARGENTINA** resulta muy claro que la esencia de todo el plexo normativo dedicado a la formación profesional se encuentra teleológicamente dirigido a atender las materias vinculadas con el empleo.

Así, la Ley Nacional de Empleo, en su artículo 2, literal e), enuncia como uno de los principales objetivos de la misma, el “Incorporar a la formación profesional como componente básico de las políticas de empleo”. El artículo 22 de esta misma ley, establece en sus literales g) y h), la necesidad de desarrollar una estrecha asociación entre la formación

y el sistema productivo, así como la importancia de armonizar la fuerza de trabajo y el crecimiento productivo. Esta norma contiene además importantes disposiciones dedicadas a la promoción y defensa del empleo, las que se vinculan directamente con la formación profesional. En efecto, el artículo 95, prevé que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social declare en situación de reestructuración productiva "...a las empresas públicas o mixtas, o sectores productivos privados, públicos o mixtos, cuando se encuentren o pudieren encontrarse afectados por reducciones significativas del empleo", circunstancia que habilita la convocatoria a negociar colectivamente sobre diversas materias, entre las que deben encontrarse las "medidas de reconversión profesional y de reinserción laboral de los trabajadores afectados" (artículo 96, literal c). También se prevé que en estos casos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convoque a una comisión técnica tripartita que actuará en el marco del llamado Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, para que estudie las necesidades de formación profesional que existen en el sector afectado, así como a elaborar programas de empleo y reconversión profesional para los trabajadores involucrados (artículo 97).

Por otra parte, la misma Ley de Empleo atribuye al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la competencia de elaborar programas de formación profesional para el empleo, que deben tener por finalidad crear empleos productivos, reinsertar a los trabajadores desocupados o que se desempeñaban en empresas del sector público que fueron reformadas, facilitar el acceso de los jóvenes al primer empleo y mejorar la productividad y la transformación de las actividades informales.

Concomitantemente, la Resolución N° 223/93 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dispone que uno de los objetivos de los cursos de capacitación que se brindan a los trabajadores que están amparados a la prestación por desempleo, debe ser el "reconvertir su perfil ocupacional través de la adquisición de una calificación profesional".

La ley **argentina** N° 24.576¹²², en una disposición que ya hemos comentado¹²³ hace girar toda la estructura del sistema de la formación profesional, en torno a las necesidades no ya generales del empleo, sino específicas y concretas del empleador¹²⁴. Esta misma ley también vincula formación y empleo al prever el derecho de los trabajadores que se desempeñan en empresas en las que se introducen innovaciones de carácter tecnológico u organizativo, a solicitar del empleador

122Esta ley agregó el Capítulo VIII al Título II de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744.

123Ver supra § 78.

124"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".

“...la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema”.

97. En el caso de **BRASIL**, la Ley Nº 7.998, del 11 de enero de 1990, creó el programa de seguro por desempleo e instituyó el Fondo de Amparo al Trabajador¹²⁵. El artículo 2 de la misma, señala que una de las finalidades que tiene el programa de referencia, consiste en auxiliar a los trabajadores en la búsqueda de un nuevo empleo, pudiendo, a tales efectos, promover su reciclaje profesional. A nivel administrativo, la resolución del CODEFAT¹²⁶ Nº 126, del 23 de octubre de 1996, determina que los Planes Estaduales de Calificación (PEQ)¹²⁷, deben incluir acciones que resulten ajustadas a la política pública de trabajo y generación de renta, con el objetivo de garantizar la cualificación y recualificación profesional del conjunto de la PEA, procurando así la permanencia, inserción o reinserción del trabajador en el mercado de trabajo (artículo 3, apartado I), considerando particularmente las circunstancias de la región a la que el programa irá dirigido (artículo 5). Asimismo se declara como destinatarios prioritarios de las acciones de formación profesional, a los integrantes de los siguientes grupos: beneficiarios del seguro por desempleo, beneficiarios de programas de generación de empleo y renta, trabajadores bajo riesgo de pérdida de empleo, desempleados, trabajador autónomos y micro productores del sector informal, y otros grupos sociales económicamente vulnerables del medio urbano y rural (artículo 3, apartado II). Se prevé también la posibilidad de que dentro de los Programas de Educación Profesional, se instrumenten Programas de Emergencia, dirigidos a atender demandas urgentes asociadas a coyunturas de crisis o a procesos de reestructuración o modernización productiva que afecten a determinados sectores (artículo 4, literal c).

Cabe consignar además que el Decreto-Ley Nº 4.481 establece la obligación a cargo de los empleadores industriales, de matricular en los centros de formación del SENAI, entre un 5 y un 15% de los trabajadores integrantes de su plantilla.

A nivel nacional existen una serie de programas formativos vinculados con el empleo, como por ejemplo: **a) Programa de Calificación y Recalificación Profesional**: se trata de cursos mediante los cuales se procura superar las deficiencias de escolaridad y el desarrollo de habilidades adecuadas para el mercado de trabajo. Se enseñan tanto “habilidades básicas” para adquirir competencias necesarias para trabajar y para vivir en la sociedad, como “habilidades específicas” para funcio-

125Ver supra, § 60.

126Ver supra, § 60.

127Idem.

nes de producción industrial, comercial, agrícola y de servicios, donde se brindan conocimientos técnicos para funciones específicas y “habilidades de gestión”, que preparan para acciones asociativas, autogestión o emprendimientos para generar trabajo y renta. **b) Programa de Generación de Empleo y Renta (PROGER):** destinado a personas emprendedoras dispuestas a iniciar sus propios negocios. A nivel rural, existe el PROGER RURAL, Programa Nacional de Fortalecimiento de la agricultura familiar (PRONAF). Se otorgan créditos para el sector agrícola y pecuario dirigido a productores rurales o cooperativas de producción que trabajen con mano de obra familiar o hasta dos empleados y que más del 80% de su renta bruta provenga de la explotación agropecuaria o extractiva. **c) Programa de Intermediación de mano de obra.** Agilita el proceso de selección de personal donde se capta al profesional con agilidad y seguridad con servicio informatizado. El Servicio funciona en los Puestos de Atención al Trabajador (PAT) de la Secretarías de Empleo y Relaciones de Trabajo (SERT). Los trabajadores que procuran empleo en los PAT, pueden recibir cursos de formación profesional.

98. En **COLOMBIA**, el SENA contempla la inserción laboral de los estudiantes que capacita, mediante la conformación de un sistema formativo de carácter modular que permite salidas laborales parciales y finalmente, la salida plena. En general se señala que el porcentaje de ingreso al mercado de trabajo de las personas capacitadas por el SENA, es relativamente interesante¹²⁸.

99. En **COSTA RICA**, el Decreto N° 18.648-TSS, del 11 de noviembre de 1988, que reglamenta el Programa Nacional para la Generación de Empleo, define a la capacitación como toda actividad tendiente a la especialización y mejoramiento de la capacidad laboral de los trabajadores, en especial de los que ocupan cargos de dirección en las microempresas, así como el desarrollo de conocimientos y destrezas requeridas en los procesos productivos de dichas microempresas o para la incorporación a la fuerza laboral activa en un empleo permanente. En este contexto, se dispone que los trabajadores que reciben el denominado “auxilio temporal para el empleo”, deben participar en programas de capacitación con la finalidad de acrecentar sus posibilidades de obtener empleo fijo, y en tales casos, la percepción del auxilio puede extenderse hasta por un año, prorrogable de acuerdo con el desarrollo del programa de capacitación.

Además, dentro de los términos que prevé el citado Programa, se dispone la creación de la Comisión Nacional de Apoyo a la Microempresa,

128Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

entre cuyas funciones se destaca la de recomendar la toma de decisiones que garanticen que el programa de asistencia crediticia a las microempresas tenga un carácter integral, con la presencia de los componentes básicos de capacitación y asistencia técnica (artículos 15 a 17).

Otro programa, denominado de Incentivos para la reinserción laboral y empleo temporal (Decreto N° 24.750-P-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del 13 de noviembre de 1995), habilita recursos para apoyar económicamente a desocupados temporales que se ubican en condición de pobreza, con la finalidad de que reciban capacitación que les permita su reinserción posterior en el mercado laboral.

Existe también un programa que se inserta en el régimen de zonas francas (Ley N° 7.210, del 23 de noviembre de 1990 y reglamentado por el Decreto N° 25.001-MTSS-COMEX, del 9 de febrero de 1996) que estructura un programa de capacitación dirigido a quienes estén en condición de desempleados o subempleados y se encuentren disponibles para incorporarse a un puesto de trabajo en zonas francas después del período de capacitación.

100. En **CUBA** la aceptada interrelación orgánica y de funciones a la que ya hemos hecho referencia abundantemente¹²⁹, permite que el sistema de enseñanza y formación, concebido de manera integral, mantenga estrechos y dinámicos vínculos con las cuestiones relacionadas con el empleo. El Ministerio de Educación adecua periódicamente sus programas de formación reglada para ajustarlos a las pautas que le son transmitidas por parte del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social y que a su vez éste elabora en función de las necesidades del empleo. Según dispone el artículo 4 del Decreto-Ley N° 45, la articulación que el Ministerio de Educación realiza de toda la política educativa y formativa, entre los distintos órganos estatales y no estatales, prioriza de manera especialmente acentuada la necesidad de que exista un estrecho vínculo con el empleo.

La formación práctica de los jóvenes se asegura mediante la complementación del aprendizaje teórico y el práctico (talleres, politécnicos, etc.) y la continua preparación del trabajador en diversos oficios (multioficio), le asegura una mayor facilidad de inserción en el mundo del trabajo. Además, una serie de programas que lleva adelante el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, tienen una íntima vinculación con el tema del empleo: **a) Programa de Reubicación y Reconver-**

¹²⁹Ver supra, § 31 y 64.

sión Profesional: que prevé la reubicación gradual y ordenada de los trabajadores que resulten disponibles como consecuencia del proceso de ajuste del aparato productivo. La organización empresarial puede ofrecer cursos de reorientación profesional con el mantenimiento del salario fijo durante el curso; **b) Programa de Adiestramiento Laboral:** dirigido a los graduados recientes de niveles superior y medio superior profesional que se vinculan por primera vez al empleo, y que contempla acciones formativas y de capacitación, de complementación, consolidación y motivación; **c) Programa de Reserva Científica,** para egresados recientes del nivel superior que son captados desde el tercer año de su carrera universitaria para desempeñarse en la investigación científica, alta tecnología, servicios científicos-técnicos y demás actividades del ciclo investigación, producción comercialización; **d) Programa de Reserva Calificada de Técnicos de Nivel Medio y Superior.** Dirigido a la fuerza de trabajo calificada que al culminar sus estudios no logra de inmediato la inserción laboral. Las Direcciones de Trabajo Municipales, se encargan de la reubicación directa o de su reconversión profesional, donde se le asigna un estipendio no reintegrable; **e) Programa de Movimiento de Aprendices:** es un sistema de formación dual dirigido a jóvenes de 15 y 16 años, que por diversas razones no continúan estudiando en el sistema regular de educación, y se les brinda la oportunidad capacitarse para un oficio en las entidades; **f) Programa Comisiones de Empleo Femenino:** que atiende a la problemática del empleo femenino y desarrolla acciones de capacitación e inserción laboral, con particular atención hacia las mujeres carentes de un oficio o profesión; **g) Programa Empleo de Discapacitados (PROEMDIS),** que desarrolla acciones tales como registro de discapacitados que buscan empleo; evaluación de la capacidad funcional y orientación laboral; formación profesional; colocación laboral selectiva y seguimiento; **h) Programa de Perfeccionamiento del Servicio de Orientación Laboral y Empleo (SOLE):** es de carácter experimental que tiene por finalidad ser un instrumento de intermediación entre quienes buscan empleo y los empleadores, prestando un servicio gratuito de orientación laboral, coordinación y desarrollo de acciones de formación profesional y capacitación así como de colocación.

101. En la normativa de CHILE la vinculación entre la formación y el empleo también es objeto de un importante énfasis. El artículo 1 de la Ley N° 19.518, define que el objeto de la ley consiste en "...promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y

productos”. Por otra parte, la determinación de que la capacitación de los trabajadores es de responsabilidad de las empresas¹³⁰ y la definición de lo que se entiende por capacitación, destaca precisamente este vínculo (Código del Trabajo, artículo 179 y artículo 10 de la ley N° 19.518). El objetivo fundamental del SENCE¹³¹ es mejorar la empleabilidad y el nivel de los recursos humanos del país y las acciones formativas que en concreto son llevadas adelante por las entidades particulares, se realizan a partir de la detección de las necesidades del mercado¹³². El Fondo Nacional de Capacitación, financia “...acciones de capacitación y formación dirigidas a personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral...” (decreto N° 98 artículo 47).

También se atiende específicamente a la temática del empleo, al instrumentarse el programa de reconversión laboral (Decreto Supremo N° 30 del 22 de abril de 1998), el que está dirigido al sector Textil y Confecciones de la Región de Valparaíso y orientado a los trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo, no pueden reinsertarse laboralmente por sus propios medios.

102. En **ECUADOR**, el artículo 21 de la Ley N° 2.928, creadora del SECAP, determina que la orientación de la política y de las acciones pedagógicas y técnicas del referido ente, sean coherentes y coordinadas con los organismos nacionales encargados de la planeación del desarrollo, y en la realización de proyectos y actividades que amplíen o tiendan a ampliar las posibilidades de empleo.

103. En **GUATEMALA**, el artículo 9 del decreto 17-72, comete al INTECAP la obligación de estar en permanente coordinación con el Servicio Nacional del Empleo, para asegurar una óptima utilización de la mano de obra calificada que se obtenga mediante los programas del Instituto.

104. El artículo 123 de la Constitución **mexicana** declara el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, a cuyos efectos, se ordena promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo. La vinculación entre la capacitación y el trabajo se intenta promover a través del sistema de establecer la obligatoriedad de impartir capacitación por parte del empleador, obligación que es consagrada por el mismo texto constitucional, (apartado XIII) y a cuya reglamentación legal ya hemos hecho referencia¹³³.

130Artículo 179 del Código del Trabajo y artículos 10 y 30 de la ley 19.518.

131Ver supra, § 65.

132Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

133Ver supra, § 35 y 51.

El artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo, atribuye a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la competencia de promover la creación de empleos, vinculando la temática con la formación, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Sin embargo, los defectos que exhibe el sistema **mexicano** en cuanto a la integralidad con que debería concebirse, resultan contraproducentes a la hora de fomentar la inserción en el mercado de trabajo de quienes han sido capacitados a nivel de la Secretaría de Educación¹³⁴.

105. En **Nicaragua**, el artículo 30 del Código del Trabajo prevé que la capacitación sistemática debe garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro de trabajo motivado por cambios tecnológicos de los mismos.

106. En **Panamá** se asegura desde ámbitos vinculados al INAFORP, que el sistema de formación dual, permite que un 80% de quienes lo desarrollan puedan acceder al mercado de trabajo¹³⁵. El artículo 2 del Decreto-Ley N° 4, del 7 de enero de 1997, define entre las finalidades de la formación profesional, el coadyuvar el ingreso del trabajador a cualquier nivel del mercado de trabajo para promover su desarrollo profesional en todos los niveles ocupacionales o sectores de la actividad económica y apoyar el incremento de la productividad y de la producción nacional.

107. En **Paraguay**, cabe mencionar la existencia de diversas normas que vinculan la formación con el empleo. En este sentido, el artículo 87 de la Constitución de 1992, obliga al Estado a promover "...políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional". Por su parte, el Código de Trabajo también proclama como obligación estatal, el "...dar empleo apropiado a los trabajadores desocupados o no ocupados plenamente por causas ajenas a su voluntad, a los minusválidos físicos y psíquicos, ancianos y veteranos de la guerra", a través de la puesta en práctica de una política económica adecuada. Diversas disposiciones de la Ley N° 1.265 atribuyen al Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) el cometido de ajustar las actividades relativas a la formación profesional, a las necesidades del empleo¹³⁶, y algunos de los proyectos llevados adelante por éste, tienen dicha finalidad, como por ejemplo y en especial el Programa de Formación Profesional Acelerada, el Sistema de Aprendizaje Dual y el Programa de Electrónica y Electricidad¹³⁷.

108. En el caso de **Perú** se manifiesta una cierto desajuste entre el sistema formativo y el empleo. La inexistencia de una correcta coordi-

134 Ver supra, § 68.

135 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

136 En especial, cabe mencionar al artículo 25, en el que se expresa: "La organización de los cursos será de acuerdo a las necesidades de empleos del país".

137 Ver infra, § 129.

nación entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, y la poca difusión práctica que tienen los contratos de formación, aparecen como dos de los factores que más claramente conspiran contra una correcta articulación entre la capacitación y el empleo¹³⁸.

No obstante, la mayoría de las normas **peruanas** que abordan la temática formativa, hacen referencia a esta importante vinculación, procurando establecerla o reforzarla. Precisamente, el D.S No. 002-97-TR, dedicado a la estructuración de una política de empleo, menciona como uno de sus objetivos, el “Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo” (artículo 3, literal f), previendo (artículo 36) que el Ministerio de Trabajo y Promoción Social implemente periódicamente programas destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo, y que en los mismos se contemplen principalmente las medidas de capacitación laboral y reconversión profesional hacia ocupaciones de mayor productividad y dinamismo en la actividad económica (artículo 39, literal a).

Tanto a nivel del Ministerio de Trabajo y Promoción Social como a nivel del SENATI, se desarrollan programas que promueven la formación laboral con miras a facilitar el acceso al trabajo. En el caso del Ministerio, pueden destacarse el **Programa de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN)**, dirigido a facilitar la inserción laboral de jóvenes de escasos recursos; el **Programa Femenino de Consolidación del Empleo (PROFECE)** y el **Programa de Autoempleo y Microempresa (PRODAME)**. Por su parte, el SENATI, cuenta con innumerables programas de formación profesional y de capacitación para nivel técnico operativo, nivel técnico medio, nivel técnico superior, además de otros programas y servicios. Entre dichos programas, pueden mencionarse a vía de ejemplo: **a) Programa de Aprendizaje Dual**: Forma futuros técnicos operativos para el desempeño de ocupaciones o especialidades propias de la actividad industrial manufacturera, así como las labores de instalación, reparación y mantenimiento realizadas en las demás actividades económicas. Se realiza mediante el contrato de aprendizaje para jóvenes de 14 a 24 años. **b) Programa de Capacitación a trabajadores de pequeña y micro empresa**: Dirigido a contribuir a mejorar la calidad y productividad de las PYMES a través de la capacitación, asesoría y servicios, en aspectos técnico operativos del proceso productivo y en gestión empresarial. Son beneficiarios los empresarios y el personas de las pequeñas y micro empresas. **c) Programa de**

138Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

Capacitación, asesoría y servicios en la empresa: Busca mejorar la calidad y productividad de las empresas, mediante servicios de asesoría, consultoría y capacitación en aspectos técnico-productivos y de desarrollo de recursos humanos, de acuerdo a diagnóstico de necesidades específicas de la empresa. Dirigido a empresas grandes y medianas así como a su personal.

109. De la normativa de la **REPÚBLICA DOMINICANA** se puede inferir un correcto relacionamiento entre la formación y el empleo. En efecto, diversas disposiciones de la Ley N° 116, así como de su Reglamento (N° 1894), establecen con nitidez dicha vinculación. Así por ejemplo, el artículo 6 de la Ley N° 116, ordena a la Junta de Directores de INFOTEP que ajuste su actuación "...a las necesidades de empleo del país", y el Reglamento detalla los objetivos del INFOTEP señalando que entre sus metas debe encontrarse el "...aumentar la productividad y contribuir a resolver los problemas nacionales de empleo y subempleo" (artículo 3), como apoyar a los "...servicios de colocación de mano de obra, necesarios para obtener un adecuado nivel de empleo, asimismo, colaborar en la política de capacitación y de fomento del empleo formulada según el desarrollo económico del país, sobre la base de una permanente investigación de las condiciones, requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores" (artículo 4) y "Estimular, mediante la formación profesional, la incorporación de trabajadores desempleados a procesos productivos" (artículo 4, numeral 5).

En igual línea, al regularse los denominados "cursos móviles" a cargo de INFOTEP, el artículo 16 del Reglamento dispone que éstos tienen por finalidad la capacitación de los jóvenes "...para incorporarlos a la vida productiva, a perfeccionar, especializar o reconvertir trabajadores ocupados, a absorber desempleados..."

Por otra parte, el Instituto cuenta actualmente con una serie de programas tendientes a fomentar o generar el empleo a través de las actividades de formación. Así, por ejemplo, pueden mencionarse: **a) Programa Asesoría Empresarial:** Orientado a asesorar a las empresas en el diseño y elaboración de planes de mejoramiento de la productividad, enfatizando en la formación, capacitación y entrenamiento de los recursos humanos en los diferentes niveles de la pirámide ocupacional. **b) Programa de Formación Dual:** Dirigido a jóvenes de 14 a 22 años, de ambos sexos que les permite aprender una carrera técnica con un conocimiento general en teoría y práctica, en estrecha relación con la empre-

sa. **c) Programa de Información, Orientación y Empleo:** Se ofrece a todas las personas, toda la información necesaria que permita elegir el tipo de formación más adecuada, en funciones de actitudes, intereses y condiciones del mercado de trabajo. **d) Programa de Certificación Ocupacional:** El objetivo es adecuar los programas de formación profesional a las demandas del mercado laboral y contribuir a la promoción ocupacional de los trabajadores. **e) Proyecto Hotelería y Turismo:** Desarrolla acciones de entrenamiento dirigidas a los trabajadores de ese sector, así como a aquellos que se integrarán a esta actividad. El proyecto cuenta con un Comité Consultivo compuesto por representantes del sector empresarial, laboral y gubernamental. **f) Proyecto Zona Franca:** Proporciona capacitación de manera directa a los trabajadores y empleados de los parques industriales para mejorar su desempeño y hacerlos más productivos.

110. En **URUGUAY**, la instrumentalidad de la formación profesional está contemplada básicamente a través de la reglamentación de los cometidos y competencias de la Dirección Nacional de Empleo, Junta Nacional de Empleo y el Fondo de Reversión Laboral. En efecto, la DINAE es el organismo competente para la elaboración de la política nacional de empleo y conjuntamente con representantes de los trabajadores y empleadores, conforma la JUNAE, entidad que entre sus cometidos, se encarga del diseño de programas de capacitación de trabajadores; estudiar e instrumentar respuestas para el impacto que producen en el mercado laboral la incorporación de nuevas tecnologías y las políticas de integración regional; colaborar en el desarrollo de programas de información acerca de la mano de obra y su evolución; estudiar las necesidades de los trabajadores amparados por el Seguro por Desempleo, definiendo la capacitación del trabajador de acuerdo a sus aptitudes personales y a la demanda del mercado ocupacional, etc.

El Fondo de Reversión Laboral es administrado por la JUNAE y se encarga de solventar actividades de capacitación y capacitación para trabajadores que se encuentran amparados al seguro por desempleo, trabajadores rurales, trabajadores que -aún encontrándose empleados- determine la JUNAE o hayan concertado convenios colectivos con sus respectivas empresas que prevean el tema de la formación profesional; u otros grupos con dificultades de inserción laboral o empleo con limitaciones (modificaciones introducidas a la Ley N° 16.320 por la Ley N° 16.736, artículo 419). Los programas de formación deben atender preferentemente a los trabajadores desocupados como consecuencia de la introduc-

ción de nuevas tecnologías u otros procesos de reconversión (artículo 332 de la ley N° 16.320, en la redacción dada por el artículo 422 de la Ley N° 16.736).

La DINAE lleva una nómina de trabajadores a la que pueden acudir las empresas para efectuar contrataciones, las que de concretarse, generan al empleador un “crédito de capacitación” para otro de sus trabajadores (artículo 330 de la Ley N° 16.320, en la redacción dada por el artículo 421 de la Ley N° 16.736).

Existen además una serie de programas implementados por la Dirección Nacional de Empleo que vinculan el empleo con la capacitación, como por ejemplo: **a) Programa de Capacitación Productiva:** atiende las demandas de capacitación provenientes de proyectos productivos que llevan adelante organizaciones gubernamentales o no gubernamentales con el fin de crear o mejorar las condiciones de empleo de sectores con problemas de trabajo. **b) Programa de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes (PROJOVEN):** Brinda capacitación laboral a jóvenes de escasos ingresos de 17 a 24 años, que no han podido culminar el segundo ciclo de la enseñanza. La capacitación se orienta al nivel de semicalificación en ocupaciones en las que se verifican oportunidades de empleo. Es un programa de la Junta Nacional de Empleo y el Instituto Nacional de la Juventud. **c) Programa EMPRENDER, creando tu propio trabajo:** Es un programa que apoya mediante capacitación, asistencia técnica y tutorías a jóvenes de bajos ingresos para que puedan crear su propia fuente de trabajo. **d) Proyecto Retorno al Aula:** Es una experiencia de apoyo a jóvenes de bajos ingresos que por motivos económicos abandonaron sus estudios técnicos. El programa les apoya con becas durante un plazo máximo de dos años para que puedan terminar su formación. Es un proyecto de la JUNAE, con la participación de la UTU y el INJU. **e) Programa de capacitación para trabajadores rurales:** Busca mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores rurales, partiendo del diagnóstico de las posibilidades de empleo de cada localidad y mediante el desarrollo de cursos de capacitación dirigidos al trabajo asalariado, al autoempleo o a la creación de pequeñas empresas. Lo ejecuta MEVIR y es un proyecto de JUNAE. **f) Programa de capacitación para Discapacitados:** Se fomenta la capacitación y el empleo de las personas con discapacidad. Los servicios de este programa son capacitación en ocupaciones con posibilidades de empleo, apoyo a la creación de emprendimientos y orientación laboral. Es un programa de JUNAE. **g) Programa CINCO Capacitación Integral y Competitividad en las MYPES:** El programa apoya la

139Al respecto, ver supra § 26.

140En el caso **colombiano** -salvo en algunos sectores o casos (por ejemplo, de la industria de la construcción, donde existe un régimen especial)-, los empleadores se encuentran obligados a contratar aprendices (Decreto N° 2838 del 14 de diciembre de 1960), existiendo conminaciones económicas en caso de incumplimiento. El SENA es el encargado de determinar los oficios en los que se promoverán los contratos de aprendizaje (Acuerdo 003 del 29 de marzo de 1995).

141La Ley N° 4.903 prevé que es obligatorio para los empleadores, contratar aprendices cuando el INA así se los indique. Existen beneficios tributarios para quienes así lo hagan y sanciones pecuniarias, en caso de incumplimiento.

142El denominado "contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje", tiene la particularidad de que una vez finalizados los cursos de capacitación, se seleccionan egresados que las entidades en las que se desempeñaron quedan obligadas a contratar y en las que los selecciona-

consolidación del empleo existente y la mejora de la competitividad mediante la capacitación de los trabajadores y la implementación de Programas de Desarrollo Empresarial a medida de cada micro o pequeña empresa. Se realizan acciones de diagnóstico, asistencia técnica y capacitación a medida. Pertenece a JUNAE, con DINA E y DYNAPIME.

h) Proyecto Sistema Nacional de Competencias Laborales: El proyecto está dirigido a estudiar, diseñar y preparar la implementación de un sistema de normalización, formación y certificación en competencias laborales. Permitirá a los trabajadores obtener el reconocimiento de sus saberes, independientemente de cómo los hayan obtenido, facilitará el acercamiento entre la capacitación y el empleo. La responsabilidad técnica y administrativa está a cargo de la DINA E, pero se ha constituido un Consejo Consultivo integrado por delegados de ANEP, del Consejo de Educación Técnico Profesional (UTU), empresarios y trabajadores, de las Entidades de Capacitación y Cinterfor-OIT.

111. También se vincula la formación con el empleo, a través de la promoción de tipos contractuales que permitan a los jóvenes acceder temporalmente a un puesto de trabajo que les posibilite adquirir o desarrollar habilidades prácticas.

112. En **ARGENTINA**, la ley de Reforma Laboral (N° 25.013), prevé el contrato de trabajo de aprendizaje y el régimen de pasantías (cuya reglamentación la ley comete enteramente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)¹³⁹. En **BOLIVIA** (Ley General de Trabajo, 1942-12-08, artículos 28 a 30); **BRASIL** (Consolidação das Leis do Trabalho y Decreto N° 31.546, del 6 de octubre de 1952), **CHILE** (artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo y artículos 58 y siguientes de la ley 19.518), **COLOMBIA**¹⁴⁰ (Ley N° 188 del 30 de diciembre de 1959), **COSTA RICA**¹⁴¹ (Ley N° 4.903 y Decreto reglamentario 2.497-TBS); **CUBA**¹⁴² (artículos 85 a 99 del Código de Trabajo), **ECUADOR** (Código del Trabajo, artículos 19 a 21 y 157 a 168); **GUATEMALA** (artículos 170 a 174 del Código de Trabajo); **MÉXICO**¹⁴³ (artículos 153-A y siguientes de la Ley Federal del Trabajo), **PANAMÁ**¹⁴⁴ (artículos 21 y siguientes del Decreto-Ley N° 4, del 7 de enero de 1997), **PARAGUAY** (artículos 105 a 118 del Código de Trabajo)¹⁴⁵, **PERÚ** (D.S No. 002-97-T), **REPÚBLICA DOMINICANA** (artículo 255 del Código de Trabajo, Reglamento N° 1894 y Resolución N° 20/95 de la Junta de Directores del INFOTEP) y **URUGUAY** (Ley N° 16.873, del 3 de octubre de 1997 y Decreto reglamentario N° 318/998 del 4 de noviembre de 1998)¹⁴⁶, se regula de manera bastante similar el denominado contrato de trabajo de aprendizaje, el que con pequeñas variaciones, es definido como aquel en virtud del cual un empleador se obliga por sí o a través de un

tercero¹⁴⁷, a impartir a un aprendiz¹⁴⁸, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y trabajar mediante una remuneración convenida¹⁴⁹.

113. En **BRASIL** se encuentra regulado el denominado “estágio” (Ley N° 6.494 del 7 de diciembre de 1977), que se trata de un régimen consistente en que un estudiante se desempeña temporalmente en una empresa con la finalidad de complementar sus estudios curriculares. Expresamente se declara que el “estágio” no genera vínculo de naturaleza laboral, siendo facultativa la existencia de una contraprestación económica a cargo de la empresa, pero obligatoria la existencia de un seguro contra accidentes personales (artículo 4).

114. En **COSTA RICA**, también está previsto un régimen especial para que “trabajadores principiantes”, de entre 13 y 18 años se desempeñen en ocupaciones semicalificadas, o incluso para adolescentes de entre 15 y 20 años, en ocupaciones calificadas que no sean objeto de aprendizaje. Dichas contrataciones deben hacerse previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los empresarios que así lo soliciten (Ley N° 4.903, artículo 5).

115. En **PERÚ**, también se regula el Convenio de “Formación Laboral Juvenil” (D.S No. 002-97-TR), el que resulta bastante similar a las anteriormente relacionadas¹⁵⁰, en tanto que las denominadas Prácticas Preprofesionales tienen por objeto brindar orientación y capacitación técnica y profesional a estudiantes y egresados de cualquier edad, de Universidades e Institutos Superiores, así como de entidades públicas o privadas que brinden formación especializada o superior en las áreas que correspondan a su formación académica (artículos 16 y siguientes).

116. La mayoría de los países analizados tienen previsiones normativas tendientes a mantener una información actualizada respecto de las condiciones y características actuales del mercado del trabajo (estadísticas, estudios, encuestas, etc.). No obstante, no en todos los casos estos servicios han alcanzado grados razonables de desarrollo y eficacia¹⁵¹.

5. Recepción por las legislaciones del principio de universalización gradual

117. La orientación y la formación profesional deben tender a expandirse de manera gradual, de forma de alcanzar al mayor número de per-

dos están obligados a trabajar por el doble del tiempo que se invirtió en calificarlos (artículos 93 y siguientes del Código de Trabajo).

143 Como se ha mencionado reiteradamente, el mecanismo mexicano dispone la obligación del empleador de impartir la formación a sus trabajadores.

144 En el caso de **PANAMÁ**, el contrato de aprendizaje esta íntimamente relacionado con el sistema de formación dual.

145 Como se ha señalado -ver supra § 37- el contrato de aprendizaje se encuentra muy poco difundido en **PARAGUAY**.

146 En **URUGUAY** la ley regula cuatro tipos contractuales que varían en cuanto a sus finalidades y personas a las que están dirigidos: a) El contrato de práctica laboral para egresados está dirigido a jóvenes de hasta 29 años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos; b) Las becas de trabajo, para que jóvenes de 15 a 24 años pertenecientes a sectores sociales de bajos in-

gresos se vinculen a un medio laboral y realicen una adecuada primera experiencia laboral; c) El contrato de aprendizaje, para personas no mayores de 29 años y en virtud del cual el empleador se obliga a "...enseñarle o hacerle enseñar, íntegra y metódicamente, de acuerdo con un programa establecido por una instituto de formación técnico-profesional, un oficio calificado o profesión, durante un período previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador"; y d) El contrato de aprendizaje simple, para jóvenes de hasta 25 años de edad y en los que el empleador se obliga a proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica durante un período determinado, brindando al aprendiz los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo calificado.

147 En el caso de PANAMÁ, la formación necesariamente debe ser impartida parte en la empresa y parte en un centro de formación (artículo 23 del Decreto-Ley Nº 4, del 7 de enero de 1997).

sonas que resulte posible. Esto incluye tanto los aspectos etarios, como a los sectores y ramas de la actividad económica, así como a los diferentes niveles de calificación y responsabilidad de trabajadores. También supone que los sistemas de enseñanza sean accesibles al mayor número posible de personas (becas, facilidades para personas con cargas familiares, facilidades de acceso geográfico, facilidades de horarios, etc.).

118. En **ARGENTINA**, la Ley de Empleo declara a la promoción profesional y la formación en el trabajo, como un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras

La Resolución Nº 223/93 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intenta facilitar el acceso de los trabajadores a los cursos de capacitación, declarándolos gratuitos (artículo 5) y previendo que las instituciones que dicten los cursos se encuentren en el radio de competencia del Servicio de Empleo, que el traslado hasta las mismas de los trabajadores, no les implique una erogación superior al 10% de lo que perciben por concepto de prestación por desempleo, y la posibilidad de otorgar becas o subsidios para determinados trabajadores (artículo 6). En materia de PYMES, la ley 24.467 prevé que los trabajadores que se desempeñan en las mismas y que asistan a cursos de formación profesional relacionados con la actividad de la empresa en la que prestan servicios, solicite a su empleador la adecuación de su jornada laboral para que resulte acorde a las exigencias horarias del curso.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección Nacional de Políticas de Empleo y Capacitación, han implementado algunos programas especiales para promover la capacitación, como por ejemplo: **a) Proyecto Joven:** destinado a mejorar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes con dificultades educativas y sociales, a quienes se facilita el acceso al programa mediante el otorgamiento de becas. **b) Programa de Capacitación Laboral para un sector o rama de actividad:** destinado a mejorar la competencia y productividad de la mano de obra dentro de ciertos sectores específicos, a nivel regional, provincial o local, el programa se dirige a desempleados adultos y sub-ocupados, trabajadores activos de PYMES y titulares de micro-empresarios productivos que acrediten experiencia en el sector al que se dirige el proyecto. Se facilita el acceso al curso mediante su gratuidad, otorgamiento de becas y cobertura de un seguro de responsabilidad civil. **c) Programa de Talleres Ocupacionales:** su objetivo

es crear o adaptar instituciones destinadas a la formación profesional, asumiendo a su cargo la financiación de costos de infraestructura edilicia, adquisición de equipamiento didáctico, etc. **d) Programa de Talleres Protegidos de Producción:** dirigido a promover la inserción de personas discapacitadas en el mercado laboral. **e) Programas de Capacitación para apoyar el empleo:** Tiene como objetivo recalificar a la fuerza de trabajo perteneciente a sectores y/o regiones que hayan sido declarados en crisis o en proceso de reestructuración por la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral. Se benefician los trabajadores pertenecientes a esos sectores o regiones, los beneficiarios del programa PROEMPLEO, y beneficiarios de programas de empleo. Pueden acceder al curso gratuitamente, recibiendo una beca y quedando cubiertos con el seguro¹⁵².

119. En **BOLIVIA**, la Ley de Reforma Educativa (Nº 1.565), declara que el sistema educativo debe ser intercultural y participativo, y debe posibilitar el acceso de todos los bolivianos a la educación, sin discriminación alguna (artículo 3, numeral 4). Postula además, la necesidad de lograr la democratización de los servicios educativos a partir de la plena cobertura en el nivel primario, hacia la ampliación significativa de la cobertura en la educación secundaria, desarrollando acciones que promuevan la igualdad de acceso, oportunidades y logros educativos, dando atención preferencial a la mujer y a los sectores menos favorecidos.

120. En **BRASIL**, el texto constitucional consagra a la educación como un derecho de todos, enunciándose asimismo una serie de principios que desarrollan un concepto educativo universalizador y de gran amplitud (artículos 205 y 206). La Constitución también declara que el Estado asume el deber de impartir la educación, garantizando la enseñanza fundamental, en forma obligatoria y gratuita, inclusive para aquellos que no se encontraran en edad apropiada; la progresiva extensión de la obligatoriedad y gratuidad para la enseñanza media; la atención educativa especial para quienes tienen deficiencias; cobertura educativa para los niños de entre cero y seis años; acceso a los niveles superiores de la enseñanza; oferta de enseñanza nocturna; atención a los educandos mediante programas suplementarios de material escolar, transporte, alimentación y asistencia de salud (artículo 208). También se encuentra previsto que, sin perjuicio de que la enseñanza regular es impartida en lengua portuguesa, las comunidades indígenas tengan asegurada la utilización de sus propias lenguas y procesos educativos (artículo 210, ordinal 2º). Entre las finalidades que explícitamente se enuncian para el Plan Nacional de Educación, se encuentra la universalización

148La legislación **brasileña** determina que sea un joven de entre 14 y 18 años, la **costarricense**, de entre 15 y 20 años, la **chilena**, un joven menor de 21 años; la **panameña**, que el aprendiz debe tener entre 14 y 20 años, la **peruana**, un joven de entre 14 y 24 años que acredite haber finalizado sus estudios primarios, la **dominicana** habla de un trabajador menor de edad

149El artículo 82 de la ley **chilena** Nº 19.518 prohíbe que las remuneraciones de los aprendices sean reguladas a través de convenios colectivos o fallos arbitrales.

150Según el artículo 7 dicha norma el objetivo de la Formación Laboral Juvenil, consiste en "...proporcionar a los jóvenes entre 16 y 25 años de edad, que no han culminado sus estudios escolares, o que habiéndolo hecho no siguen estudios técnicos o superiores, o que haciéndolo no los han concluido, los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica".

151Ver supra, numeral 1: Recepción por las legislaciones del principio de adecuación a la realidad.

de la atención escolar (artículo 214 de la Constitución), habiéndose además fijado en la enmienda constitucional N° 14 de 1996, que en el plazo de 10 años, el Estado realizará esfuerzos para eliminar el analfabetismo y universalizar la enseñanza fundamental.

El sector rural es especialmente contemplado a través del SENAR¹⁵³.

Sin embargo, en la materia estrictamente vinculada con la formación profesional que se imparte a través de denominado “sistema S” (SENAI, SENAI, SENAR, SENAT, etc.), se señala que el acceso al mismo en general no resulta sencillo ni suficientemente difundido¹⁵⁴.

121. En **COLOMBIA**, el artículo 54 de la Constitución obliga al Estado y a los empleadores a “...ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”. Se establece además que el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. En cumplimiento de estos mandatos constitucionales, la normativa legal y reglamentaria, regula el sistema de formación profesional intentando darle amplia difusión hacia todos los sectores y actividades¹⁵⁵. El artículo 4 (numerales 7, 8 y 9) de la Ley N° 119, atribuye al SENA la competencia de brindar formación a sectores desprotegidos de la población; a productores y comunidades del sector informal urbano y rural; a personas desempleadas y subempleadas y generar programas de readaptación profesional para personas discapacitadas. En esta línea, el SENA (Acuerdo 031 del 17 de diciembre de 1996) desarrolla por ejemplo, un programa de Apoyo de Sostenimiento para Capacitación destinado a personas de escasos recursos con el propósito de facilitarles el acceso a la formación profesional y al trabajo productivo.

La Ley N° 361, del 7 de febrero de 1997, determina que el SENA realice acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población, previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación (artículo 23). Esta ley fomenta además la contratación de dichas personas mediante la implementación de ciertas facilidades y garantías para los empleadores.

Cabe mencionar además, la existencia de un Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción que financia becas, gastos de transporte, elementos de seguridad, cobertura médica y otras similares, a los trabajadores que se están formando en oficios que sean

152 Actualmente, existen en **ARGENTINA** diversos programas de empleo, como por ejemplo: Programa trabajar III; Programa Servicios comunitarios II; Programa de desarrollo del empleo local II; Programa Forestar; Programa Movilidad Geográfica; Programa Proempleo; Programas especiales de empleo.

153 Ver supra § 61.

154 Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

155 Diversas disposiciones de la Ley N° 119, disponen que la actividad del SENA debe llegar a todos los trabajadores de todas las actividades económicas, haciendo referencia tanto a los sectores urbanos como rurales, procurando que se maximice la cobertura y la calidad de la formación.

materia de contrato de aprendizaje relacionados con el sector de la Construcción.

122. En **COSTA RICA** varias son las normas que consagran el principio de universalización. Pueden mencionarse en esta línea, por ejemplo el Reglamento de becas a estudiantes del INA, del 20 de enero de 1997, que facilita el acceso a las actividades formativas a estudiantes de escasos recursos, mediante el otorgamiento de ayudas económicas no reembolsables y que comprende beneficios tales como alojamiento, transporte, gastos personales, alimentación, compensación salarial, ayudas extraordinarias, ayuda para el cuidado de los hijos durante el período de formación y becas al exterior.

Gran importancia tienen además las normas que se dirigen a promover la formación en determinados sectores específicos, tales como el agropecuario (Ley N° 7.742, del 19 de diciembre de 1997) y las zonas francas (Ley N° 7.210 y Decreto N° 25.001-MTSS-COMEX)¹⁵⁶, así como aquellas que intentan plasmar mecanismos que aseguren el acceso o la permanencia en el sistema educativo a grupos de la población que se encuentran en situación de riesgo en este sentido. Así, merecen ser objeto de mención, la Ley N° 7.600 (artículo 25), que declara prioritaria la formación de discapacitados mayores de dieciocho años que, como consecuencia de sus discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral y la Ley N° 7.735, que promueve y da facilidades para la formación de la madre adolescente (artículos 5 y 12). En similar línea se inscribe el Decreto N° 24.749-P-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del 13 de noviembre de 1995, que reglamenta el Programa de Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar mediante el cual se busca mejorar las condiciones de vida de las mujeres jefas de hogar, generando iniciativas de apoyo a los procesos promocionales tendientes a la superación permanente y estable de la mujer y de su familia.

El Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 7.739), dispone (artículo 58) que en el diseño de las políticas educativas nacionales, el Estado debe favorecer el acceso temprano a la formación técnica, una vez concluido el segundo ciclo de la educación general básica, y que los mayores de quince años que trabajen tendrán derecho a la enseñanza adecuada a sus condiciones y habilidades laborales, debiendo el INA establecer programas especiales para éstos (artículo 61) y el Ministerio de Educación Pública asumir la tarea de diseñar modalidades y horarios escolares que hagan compatible el trabajo con la permanencia en el

¹⁵⁶El Decreto reglamentario prevé el otorgamiento al aprendiz de un subsidio mensual mientras dure el proceso de capacitación.

centro escolar (artículo 87). Los empleadores que contraten adolescentes están obligados a concederles las facilidades que compatibilicen su trabajo con la asistencia regular al centro educativo (artículo 88). Además se comete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que al dictar las políticas relativas al trabajo, procure evitar la inserción temprana al trabajo de las personas adolescentes y estimular el aprendizaje de oficios que garanticen la capacitación de las personas adolescentes para incorporarse en el mercado de trabajo (artículo 81).

123. En el caso **cubano**, se asegura que el enunciado constitucional en el sentido de que la educación es un derecho de todos (artículo 51), se cumple cabalmente¹⁵⁷. La gratuidad de la enseñanza, de los materiales de enseñanza y la existencia de sistemas de becas, también está prevista expresamente en el mismo texto. El Decreto-Ley N° 42, del 23 de mayo de 1981, regula una serie de facilidades laborales que se otorgan a los trabajadores que cursan estudios superiores y prevé además la posibilidad de establecer tratamientos temporales de excepción para quienes desarrollen carreras que resultan priorizadas en atención a las necesidades nacionales. En el mismo sentido, el Decreto N° 91, del 25 de mayo de 1985, reglamenta las facilidades laborales que se brindan a los trabajadores que estudian en la educación superior, previendo medidas tales como días de licencia, préstamos de dinero (que pueden llegar a condonarse parcial o totalmente en caso de estudiantes que obtengan elevadas calificaciones) y en casos especiales, pueden ser relevados de la obligación de trabajar, a los efectos de dedicarse a la realización de cursos en horarios diurnos.

Además, existe un muy amplio sistema de programas que promueven la formación e inserción laboral de distintos sectores de la población¹⁵⁸.

124. En **CHILE**, se intenta fomentar la capacitación de los trabajadores, declarando que aquéllos que la emprendan mantienen íntegramente sus remuneraciones, (cualquiera que fuere la modificación de sus jornadas de trabajo) y que los accidentes que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto de accidente de trabajo, dando derecho a las prestaciones consiguientes¹⁵⁹. Sin embargo, en cuanto a las facilidades en materia de horarios, el artículo 69 de la ley 19.518, dispone que cuando los cursos de capacitación están dirigidos a trabajadores de baja calificación laboral que tienen por finalidad mejorar las competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo (artículo 46, literal «d» de la misma ley) los mismos deben "...desarrollarse fuera de

157Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

158Ver supra § 100.

159Artículo 33 de la ley 19.518. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a la capacitación, no generan derecho a remuneración.

las jornadas de trabajo, a menos que el empleador autorice la reducción de la jornada. Con todo, si las exigencias de aquéllos hicieren necesaria una disminución de la jornada laboral, los trabajadores seleccionados tendrán derecho a ella, y el empleador deberá reducir la jornada, pudiendo rebajar proporcionalmente las remuneraciones salvo en el caso que el curso tenga relación directa con las funciones y especialidades propias de la respectiva empresa. Para los cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, los cursos podrán realizarse en cualquier horario”.

Además, el Fondo Nacional de Capacitación financia con cargo al presupuesto nacional becas, programas de aprendizaje en las empresas y programas de reconversión laboral, debiéndose poner el énfasis en intentar beneficiar a personas de escasos recursos (artículo 45 de la ley N° 19.518). Se prevé expresamente que este Fondo financie acciones de formación dirigidas a: **a)** trabajadores y administradores o gerentes de empresas de determinado volumen económico; **b)** sectores productivos que no ofrecen alternativas laborales a sus trabajadores por enfrentar procesos permanentes de declinación económica, ajuste tecnológico o cambios estructurales y a trabajadores desplazados de dichos sectores, que por efecto de la inadecuación u obsolescencia de sus competencias para el trabajo no puedan reinsertarse laboralmente por sus propios medios; **c)** personas cesantes, que buscan trabajo por primera vez y trabajadores dependientes o independientes, de baja calificación laboral, con el fin de mejorar sus competencias laborales y facilitarles el acceso a un empleo o actividad de carácter productivo; **d)** jóvenes de escasos recursos, particularmente de aquéllos que han abandonado prematuramente la educación formal, destinadas a calificarlos en oficios u ocupaciones que les permitan acceder a un empleo o actividad de carácter productivo (artículo 46 de la ley N° 19.518).

También se habilita al Servicio Nacional de Capacitación a desarrollar con cargo al Fondo, programas extraordinarios tendientes a capacitar y favorecer la actividad laboral y productiva de personas de zonas o localidades específicas del país, que por circunstancias excepcionales así lo requieran (artículo 46 de la ley N° 19.518)¹⁶⁰.

Algunos de los programas administrados por el SENCE, son: **a) Programa Ordinario Nacional de Becas de Capacitación Laboral:** dirigido a hombres y mujeres mayores de 25 años; **b) Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes (Chile Joven):** Se brinda capacitación para el trabajo, formación y experiencia laboral, para generar en los

¹⁶⁰Ver al respecto la mención al decreto supremo N° 30 del 22 de abril de 1998, § 101 in fine.

jóvenes mayores oportunidades de inserción económica y social; **c) Programa Extraordinario de Becas de Capacitación para el sector Pesquero Artesanal; d) Programa Extraordinario de Becas de Capacitación para el sector Portuarios Eventuales; e) Programa Extraordinario de Becas de Capacitación para el Sector Pesquero, Tripulantes y eventuales; f) Programa de Apoyo a la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad; g) Programa de Capacitación en calidad y productividad para trabajadores de micro y pequeñas empresas:** Busca propiciar la gestión moderna de las empresas a través de mejorar la calidad con aumento de la productividad. **h) Programa Especial de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar:** Se propone facilitar la inserción de las mujeres en trabajos dependientes, propiciando la identidad de género. Se incluye capacitación en un oficio; **i) Programa Extraordinario de Apoyo a Iniciativas de Empleo para personas que habitan en los asentamientos localizados en el Programa Chile Barrio:** Se orienta a desarrollar habilidades que les permitan reconocer las fuentes de información ocupacional que existen en la región, y facilitar su incorporación a un empleo. Se brinda un proceso de habilitación laboral.

125. En **ECUADOR**, la Constitución ordena al Estado que se garantice a las personas con discapacidad, el acceso a la educación, capacitación e inserción laboral (artículo 53).

126. En el caso de **GUATEMALA** ya hemos señalado en diversas oportunidades que la Constitución declara que la educación es un derecho y una obligación de todos los habitantes. A través de la gratuidad con que se imparte la misma por las Instituciones estatales, se garantiza un acceso igualitario. La misma Constitución, declara interés nacional "...el estudio, aprendizaje, explotación, comercialización e industrialización agropecuaria" (artículo 79). A nivel legal, la Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), define a la capacitación de los recursos humanos como el "...aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los trabajadores del país, en las diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales" (artículo 2).

La Ley Nacional de Educación, por su parte, promueve el acceso generalizado a la enseñanza, a través de diversos mecanismos, tales como el subsistema de educación extraescolar o paralela, la educación especial, la educación acelerada para adultos, la educación por madurez, etc.¹⁶¹

¹⁶¹ Ver supra, § 86.

127. En **MÉXICO**, la Ley Federal del Trabajo dispone que los programas de capacitación deben alcanzar a todos los niveles y puestos de la empresa (artículo 153-Q) y además, existen disposiciones especiales en materia de capacitación para ciertos sectores de trabajadores (por ejemplo, tripulantes de aeronaves, deportistas y médicos residentes). También se dispone como forma de facilitar la formación, que la misma debe impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo (artículo 153-E)¹⁶².

128. En **NICARAGUA**, el artículo 119, inciso 2 de la Constitución dispone el deber del Estado de formar y capacitar en todos los niveles y especialidades al personal técnico y profesional necesario para el desarrollo y transformación del país.

129. En **PANAMÁ**, el artículo 71 de la Constitución de 1972 asegura la enseñanza profesional gratuita para el trabajador. Por otra parte, diversas normas promueven el acceso de los trabajadores a las actividades formativas. Así por ejemplo, el artículo 37 del Decreto-Ley N° 4, del 7 de enero de 1997, establece que debe ser remunerado el tiempo requerido para el aprendizaje, tanto en las empresas contratantes como en el INAFORP y los centros colaboradores. Asimismo se dispone que el aprendizaje se realizará preferiblemente dentro de la jornada diurna. Por su parte, la Ley N° 18, del 29 de setiembre de 1993 (artículo 6), ordena al INAFORP a incluir en sus programas de formación profesional a los jóvenes agricultores y a los productores agropecuarios adultos, debiendo velar porque se realicen actividades de formación profesional, sobre la base de la libertad de opciones e igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.

Se señala además que el Ministerio de Trabajo está administrando proyectos para discapacitados, y para la igualdad de oportunidades de la mujer, con la participación de entidades privadas de capacitación¹⁶³.

130. En **PARAGUAY**, la Constitución (1992) asegura a todos el derecho a la educación integral y permanente (artículo 73). La Ley N° 1.265 declara además (artículo 21) que el ingreso a los cursos de capacitación del SNPP será "...abierto y con igualdad de oportunidades..." y que los mismos son de carácter gratuito (artículo 23).

¹⁶²Por su singularidad, merece mencionarse el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, el que luego de establecer que en todas las empresas debe emplearse al menos un 90% de trabajadores mexicanos, se establece la "obligación solidaria" de parte de estos de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

¹⁶³Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

A continuación se detallan algunos de los programas que desarrolla el SNPP: **a) Programa de Formación Profesional Acelerada (FPA):** dirigido a la formación y capacitación acelerada e intensiva de personas adultas; **b) Aprendizaje Rural:** tendiente a adiestrar a las personas del sector rural en las necesidades de capacitación más sentidas de la comunidad para mejorar el nivel socioeconómico de la población dedicada a explotaciones agropecuarias de carácter familiar; **c) Adiestramiento Rural Básico (ARB):** Dirigido a los miembros de las unidades productivas familiares rurales. Los cursos se estructuran en base a componentes que aseguren el consumo familiar y generen excedentes comercializables. Se ha dado apertura al aprendizaje de mujeres rurales y jóvenes; **d) Sistema de Aprendizaje Dual:** Destinado a la formación de jóvenes de 15 a 20 años utilizando la modalidad de organizar sus acciones teóricas en el Centro de Formación y la práctica profesional en las empresas; **e) Programa de Electrónica y Electricidad:** Abarca el área de mayor importancia para la reconversión industrial del país. Los cursos van dirigidos fundamentalmente, a formar y capacitar personas que en cierta medida estén vinculadas a actividades del sector; **f) Metodología, Formación y Perfeccionamiento de Instructores:** destinado a formar y perfeccionar a los profesionales técnicos docentes responsables de impartir los cursos en los diferentes programas implementados por el SNPP, además de los técnicos que prestan sus servicios en las dependencias, oficinas y centros que colaboran para la formación profesional; **g) Programa Gerencial Empresarial:** Dirigido al desarrollo integral de las pequeñas y medianas empresas, a través de acciones denominadas asesorías, que, a su vez, desembocan en cursos de formación y capacitación gerencial y de mandos medios.

131. En **PERÚ**, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social está llevando adelante una serie de programas, algunos de los cuales tienen por finalidad llevar la capacitación a diversos sectores específicos de la sociedad (PROJOVEN, etc.)¹⁶⁴. También se indica que el mismo Ministerio está planificando un programa para discapacitados, que les brindará formación para desempeñarse por cuenta propia.

132. En la **REPÚBLICA DOMINICANA** varias normas plasman soluciones tendientes a darle al sistema formativo la mayor amplitud y difusión posible. El artículo 5 de la Ley N° 116, comete al INFOTEP la tarea de “Dar Formación Técnico-Profesional a los trabajadores de todas las actividades económicas y en todos los niveles de empleo” (numeral 1), que alcance también a trabajadores adultos (numeral 2) y a trabajadores urbanos y rurales, empleados o desempleados (numeral 3). El Regla-

¹⁶⁴Ver supra, § 108.

mento N° 1894, dispone que el INFOTEP otorgue becas faciliten o promuevan la capacitación de los trabajadores (artículo 4, numeral 2) y que inclusive financie viajes de investigación y de estudios (artículo 5). Las previsiones normativas apuntan a llevar las actividades del Instituto a la mayor cantidad posible de personas, a través del dictado de cursos desde centros geográficamente dispersos (artículo 7, Reglamento N° 1894), o de cursos móviles (artículo 6), previéndose expresamente que el INFOTEP movilice "...sus equipos y programas a cualquier lugar del país donde existan necesidades de formación de mano de obra" (artículo 13).

También se prevé que el INFOTEP organice programas especiales dirigidos a trabajadores que los precisen por diversas circunstancias, como por ejemplo "...económicas, físicas, psíquicas o sociales, particularmente de desempleados, reclusos de establecimientos penitenciarios, jóvenes reclusos en centros de readaptación, minusválidos físicos y deficientes mentales" (artículo 30 del Reglamento), procurando que los mismos se integren al mundo del trabajo productivo (artículo 31).

El Instituto también tiene programas de formación que se dirigen a empresarios, trabajadores independientes, o trabajadores con responsabilidades de dirección, como por ejemplo, el programa de Formación para Gerentes de Pequeñas y Medianas Empresas, que se dirige a pequeños y medianos empresarios, para apoyarlos en un proceso sistemático de desarrollo gerencial que les permita autogestionar de manera efectiva sus empresas; o el programa de Formación y Desarrollo de Mandos Medios (dirigido a supervisores y mandos medios de las empresas a nivel nacional); o el proyecto Zona Franca que intenta capacitar a los trabajadores y empleados de los parques industriales para mejorar su desempeño y hacerlos más productivos, abarcando a toda la pirámide ocupacional: Niveles Operativos, Mandos Medios, Gerencias Media y Alta. La estructura operativa está compuesta por un Comité Nacional Coordinador y Comités Locales¹⁶⁵.

133. En **URUGUAY** la Constitución declara la obligatoriedad de la enseñanza primaria y la enseñanza media, agraria o industrial (artículo 70), así como de "...utilidad social la gratuidad de la enseñanza oficial primaria, media, superior, industrial y artística y de la educación física; la creación de becas de perfeccionamiento y especialización cultural, científica y obrera, y el establecimiento de bibliotecas populares" (artículo 71). La Ley N° 15.739 enuncia como uno de los cometidos fundamentales de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), el extender la

165Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas..." cit.

educación a todos los habitantes del país, mediante la escolaridad total y el desarrollo de la educación permanente, así como asegurar una efectiva igualdad de oportunidades para todos los educandos, iniciando desde la escuela una acción pedagógica y social que posibilite su acceso por igual a todas las fuentes de educación.

Diversos programas que son coordinados por la Dirección Nacional de Empleo, contemplan este principio de universalización, como por ejemplo y en especial, el programa de capacitación para trabajadores rurales y el programa de capacitación para Discapacitados¹⁶⁶.

6. Recepción por las legislaciones del principio de igualdad

134. Las políticas y programas de orientación y formación profesional deben estar dirigidas a todas las personas en pie de igualdad y sin discriminación alguna. La correcta y cabal aplicación del principio, determina además la necesidad de promover especialmente el acceso a esta formación de aquellas personas, grupos o sectores de la economía que se encuentran en una situación de desigualdad en la práctica.

135. En **ARGENTINA**, la ley N° 24.576, declara a la "...promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato..." como "...un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras". También existen disposiciones legales específicamente dirigidas a determinados sectores, como los trabajadores de las PYMES (ley N° 24.467), y los trabajadores agrarios (ley N° 22.248, de fecha 3 de julio de 1980)¹⁶⁷. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también ha implementado una serie de programas especiales de formación para determinados sectores (jóvenes con dificultades educativas y sociales, adultos desempleados y sub-ocupados, discapacitados, sectores en crisis o en proceso de reestructuración, etc.)¹⁶⁸.

136. En **BOLIVIA**, el principio de igualdad se asegura mediante la garantía de la gratuidad de la enseñanza en las instituciones estatales (artículo 1, numeral 2 de la Ley de Reforma Educativa, N° 1.565) y a través de la debida consideración de las diversidades culturales e idiomáticas que caracterizan la realidad nacional (artículo 1, numerales 4 y 5). Se declara además, que se trata de un derecho y un deber de toda persona, y que se organiza y desarrolla a partir de la participación de toda la sociedad, "...sin restricciones ni discriminaciones de etnia, de cultura, de región, de condición social, física, mental, sensorial, de género, de credo o de edad". Entre los fines de la educación que destaca el artículo 2, se

166Ver supra, § 108.

167Esta ley prevé la adopción de medidas para concretar una política nacional de capacitación técnica intensiva para los trabajadores agrarios, contemplando la naturaleza de las actividades, las zonas en que éstas se realizan, los intereses de la producción y el desarrollo del país. También promueve la realización de los cursos de capacitación por parte de los trabajadores agrarios, mediante la creación de una bonificación salarial a la que acceden en función del nivel de capacitación alcanzado.

168Ver supra, § 118.

encuentra el de generar la equidad de género en el ambiente educativo, estimulando una mayor participación activa de la mujer en la sociedad¹⁶⁹.

137. En **BRASIL**, la Constitución consagra, promueve y protege el derecho de todos a acceder a la educación en igualdad de oportunidades. La gratuidad de la enseñanza en los establecimientos oficiales, garantizada por la Constitución, es un mecanismo hábil para asegurar esta igualdad de oportunidades. Asimismo y como hemos visto¹⁷⁰, diversas normas constitucionales y legales promueven instancias de acceso educativo a sectores que se encuentran en situación menos favorable.

138. En **COLOMBIA** se consagra la igualdad mediante la promoción de acciones de formación profesional dirigidas a sectores desprotegidos de la población¹⁷¹.

139. En **COSTA RICA** resulta encomiable el énfasis que en este sentido se manifiesta en diversas normas. Así, a las ya mencionadas¹⁷² sobre protección de las madres adolescentes, mujeres jefas de hogar, mujeres en condición de pobreza, discapacitados, etc., que instrumentan diversos mecanismos que promueven la capacitación e inserción de estos grupos en el mercado de trabajo; cabe agregar la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer (N° 7.142, del 8 de marzo de 1990), que atribuye al INA la competencia de desarrollar un sistema de formación profesional para la mujer, que oriente las políticas, en el corto, mediano y largo plazo, hacia la capacitación integral de la mujer en los diversos sectores económicos y que incluya el conocimiento de la legislación laboral correspondiente e inherente a los derechos de la mujer trabajadora (artículo 19). Esta misma ley comete al INA la creación del Departamento de Formación Profesional para la Mujer (artículo 20).

140. En el caso de **CUBA**, diversas normas plasman este principio. En este sentido, el artículo 51 de la Constitución de 1992, que consagra el derecho de todos a la educación y lo garantiza a través del "...amplio y gratuito sistema de escuelas, semi internados, internados y becas, en todos los tipos y niveles de enseñanza, y por la gratuidad del material escolar, lo que proporciona a cada niño y joven, cualquiera que sea la situación económica de su familia, la oportunidad de cursar estudios de acuerdo con sus aptitudes, las exigencias sociales y las necesidades del desarrollo económico-social" y que alcanza también a los hombres y mujeres adultos, a quienes se asegura este derecho, "...en las mismas

169Ver supra, § 79.

170Ver supra, § 120.

171Ver supra, § 121.

172Ver supra, § 84 y 122.

condiciones de gratuidad y con facilidades específicas que la ley regula, mediante la educación de adultos, la enseñanza técnica y profesional, la capacitación laboral en empresas y organismos del Estado y los cursos de educación superior para los trabajadores”. Por otra parte, las normas que prevén el otorgamiento de diversas facilidades para aquellos trabajadores que deciden iniciar procesos de capacitación y los diversos programas que se llevan adelante en materia de formación y orientación vocacional (entre los que cabe destacar con relación a la temática vinculada con el principio de igualdad al programa de Comisiones de Empleo Femenino y al de Empleo de Discapacitados-PROEMDIS)¹⁷³.

141. En **CHILE**, el artículo 29 de la Ley N° 19.518, dispone a texto expreso la prohibición a los organismos técnicos de capacitación y los organismos técnicos intermedios para capacitación, de realizar, promover o fomentar actos de discriminación por razones de sexo, edad, raza, condición social, religión, ideología o afiliación sindical, en ocasión del desarrollo de las actividades formativas que llevan adelante. Por otra parte, diversos programas que promueve el SENCE tienen por finalidad dotar de tratamientos específicos y favorables a determinados sectores que así lo requieren¹⁷⁴.

142. En **GUATEMALA**, la Constitución garantiza el derecho de todo habitante de acceder a la enseñanza, sin ningún tipo de discriminación. Por su parte, la Ley Nacional de Educación, reglamenta la “educación especial” dirigida a personas que presenten deficiencias en el desarrollo del lenguaje, intelectual, física y sensorial y/o que den evidencia de capacidad superior a la normal (artículo 47).

143. En **MÉXICO**, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3, prohíbe que se realicen distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

144. En **PANAMÁ** -ya hemos señalado- el artículo 71 de la Constitución de 1972 asegura al trabajador la posibilidad de acceder a la enseñanza profesional gratuita. A nivel administrativo, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral cuenta con ciertos programas para la formación de discapacitados y para la igualdad de oportunidades de la mujer. El artículo 6 de la Ley N° 18, del 29 de setiembre de 1993, determina que en los programas de formación del INAFORP deben incluirse a los jóvenes agricultores y a los productores agropecuarios adultos y velará porque

173 Ver supra, § 122.

174 En especial en este sentido, pueden mencionarse al Programa Ordinario Nacional de Becas de Capacitación Laboral, al Programa Chile Joven, a Programas dirigidos a los sectores pesquero, portuario; Programa de Apoyo a la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad; Programa Especial de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar, etc. Ver supra, § 106 de este mismo Capítulo.

se realicen actividades de formación profesional, sobre la base de la libertad de opciones e igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.

145. En **PARAGUAY**, cabe recordar una vez más en este sentido, la disposición constitucional que reconoce a todos el derecho a la educación, como instrumento para lograr la consagración de valores humanos individuales y colectivos. Dicho texto (artículo 73) también consagra la eliminación de los contenidos educativos de carácter discriminatorio. También se contempla indirectamente este principio de igualdad, al enunciarse la eliminación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo, como un cometido permanente del sistema educativo. El Código de Trabajo recoge los postulados constitucionales, reconociendo el derecho de todos los trabajadores a tener una existencia digna, así como a recibir educación profesional y técnica "...para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación" (artículo 15).

146. En **PERÚ**, la Ley N° 26.772, del 14 de abril de 1997, prohíbe que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa contengan requisitos de carácter discriminatorio (artículo 1). La citada norma fue reglamentada por el D.S. N° 002-98-TR, de fecha 2 de enero de 1998, que dispone que la prohibición es aplicable a los empleadores contratantes, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediadoras en las ofertas de empleo.

El artículo 45 del D.S. No. 002-97-TR, obliga a que hasta un diez por ciento de los puestos de trabajo generados a través de los programas de formación ocupacional auspiciados por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social serán destinados a favorecer a los trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales y sensoriales en el sector privado, y algunos programas de formación que se encuentra ejecutando o planificando el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, promueven especialmente a determinados sectores¹⁷⁵.

147. En el caso de la **REPÚBLICA DOMINICANA**, la igualdad parece consagrarse a través de la existencia de una serie de instrumentos que facilitan el acceso generalizado a los procesos formativos. Como se ha señalado, la actividad del INFOTEP está regulada de forma que pone especial énfasis en otorgar facilidades para el ingreso a la capacitación (cursos

¹⁷⁵Ver supra, § 108 y 131.

móviles, centros geográficamente dispersos, financiamiento de becas y estudios, etc.)¹⁷⁶. Por otra parte, también la igualdad se promueve a través de la contemplación específica de personas que se encuentran en situaciones especiales. En efecto, la normativa prevé que se instrumenten programas específicos de formación para trabajadores que así lo requieran por encontrarse en "...circunstancias económicas, físicas, psíquicas o sociales, particularmente de desempleados, reclusos de establecimientos penitenciarios, jóvenes reclusos en centros de readaptación, minusválidos físicos y deficientes mentales" (artículo 30 del Reglamento N° 1894), con la finalidad de que logren integrarse al mundo del trabajo productivo (artículo 31).

148. En **URUGUAY**, la Ley N° 15.739 (Ley de Emergencia para la Enseñanza) comete a ANEP la tarea de asegurar una efectiva igualdad de oportunidades para todos los educandos, iniciando desde la escuela una acción pedagógica y social que posibilite su acceso por igual a todas las fuentes de educación.

7. Recepción por las legislaciones del principio de participación

149. La más amplia participación de todos los actores involucrados por las políticas y programas de formación, resulta de fundamental importancia. Ésta puede asumir distintas formas, tales como la participación directa de los actores sociales en el diseño y puesta en práctica de las políticas y programas de desarrollo de los recursos humanos, o la inclusión de las temáticas a nivel de la negociación colectiva, o incluso, en las fuentes de financiación de dichos sistemas.

150. En **ARGENTINA** diversas normas refieren a la participación de los actores sociales en materia de formación profesional, siendo frecuente que se promueva la inclusión de estas temáticas como materia obligatoria en los procesos de negociación colectiva. Así, por ejemplo, el artículo 24 de la Ley Nacional de Empleo, prevé como uno de los contenidos que obligatoriamente debe ser incluido como materia de negociación colectiva, al "...establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores" (literal b). La ley N° 24.467, sobre PYMES, remite a los convenios colectivos que se celebren en el ámbito de las mismas, la obligación de incluir "...un capítulo especial dedicado al desarrollo del deber y del derecho a la capacitación profesional" (artículo 96).

¹⁷⁶Ver supra, § 109 y 132.

La ley N° 24.576, que -como hemos señalado- marca una muy fuerte presencia de los intereses empresariales en el proceso de formación, habilita la participación de las organizaciones sindicales reconociéndoles el derecho a obtener del empleador informaciones referentes a la "...evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y de toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional". También se habilita un cierto grado de participación del sindicato mediante la autorización a éste para que solicite al empleador la implementación de acciones de formación o capacitación en aquellas empresas que hayan recibido cambios tecnológicos u organizativos.

La Ley Nacional de Empleo también prevé (artículos 95 a 97) que en aquellas actividades o sectores declarados en situación de reestructuración productiva, se convoque a la negociación colectiva para reglamentar las "Medidas de reconversión profesional y de reinserción de los trabajadores afectados" y que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social constituya una comisión técnica tripartita en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil para que estudie las necesidades específicas de formación profesional en el sector afectado.

151. La inclusión de la temática de la formación profesional como contenido de los convenios colectivos, también parece ser frecuente en **CUBA**¹⁷⁷.

152. En **MÉXICO**, las normas legales delegan insistentemente la regulación de la materia formativa a la negociación colectiva. El artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo, establece que en "...los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento de los trabajadores...", así como la posibilidad de que en los mismos se fijen los procedimientos que aplicará el empleador para capacitar y adiestrar a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa. Desde filas del movimiento sindical se manifiesta como crítica a este sistema, que muchas veces se cumple con la obligación de incluir en los convenios, cláusulas referidas a la formación con la sola finalidad de cumplir con la obligación legal, pero sin que esto trascienda en lo más mínimo en el plano de la realidad práctica¹⁷⁸.

153. En **PANAMÁ**, se señala que a través de su insistente inclusión como contenido de los convenios colectivos, se ha logrado que la formación

177Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.
178Idem.

profesional se generalice como un verdadero derecho de los trabajadores¹⁷⁹.

154. Sin embargo, en el caso de **CHILE** resulta muy poco común que la formación profesional constituya una materia que forme parte de los convenios colectivos¹⁸⁰. En general, a nivel de los empleadores se considera que la temática constituye responsabilidad y prerrogativa de la empresa, circunstancia que incluso se encuentra recogida por los textos legales (artículo 179 del Código del Trabajo y artículo 10 de la Ley N° 19.518). Los sindicatos -por su parte- señalan que existen determinados elementos que conspiran contra el abordaje de la temática en los convenios colectivos. Así, manifiestan por ejemplo, la excesiva atomización a nivel empresarial que afecta a la negociación colectiva, la inidoneidad de la legislación para promover la participación en materia formativa. Se asume además en medios sindicales que no es común que los trabajadores tomen la iniciativa en materia de formulación de planes de formación profesional, ya que la mayoría de los gremios apenas pueden reivindicar las «necesidades básicas» salariales. Admiten que el movimiento sindical chileno está «desestructurado» con muy baja tasa de afiliación, lo cual imposibilita que el tema de la formación profesional se incluya en el orden del día de su plataforma reivindicativa¹⁸¹. Desde el sector gubernamental existe esperanza de que la Ley N° 19.518 constituya un instrumento que permita promover indirectamente la negociación colectiva, al consagrar los denominados «comités bipartitos». Estos últimos son de creación facultativa por parte del empleador -salvo en aquellas empresas que cuenten con 15 o más trabajadores, en las que su existencia es obligatoria-, siendo sus funciones «...acordar y evaluar él o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación». (artículo 13 de la Ley N° 19.518).

155. Tampoco en **BRASIL**, **COLOMBIA**, **COSTA RICA**¹⁸² y **PARAGUAY** es frecuente el abordaje de la temática formativa a nivel de los convenios colectivos. Diversos factores parecen conspirar contra su inclusión. Así, la ausencia de una legislación promotora, la falta de interés por parte de los empleadores, y la existencia de necesidades más acuciantes a las que atender por parte de un movimiento sindical que atraviesa por una fase crítica¹⁸³.

156. **PERÚ** presenta en este sentido, una situación bastante similar. Salvo el caso de algunas empresas multinacionales, el tema de la formación profesional no aparece como contenido de los convenios colecti-

179Idem.

180Se señala como excepción el caso de los supervisores técnicos en el cobre, que tienen garantizada la capacitación por convenio colectivo, pero son casi todos profesionales universitarios. Cfe. Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

181Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

182Resulta muy especial la situación costarricense debido a la actuación de las "asociaciones solidaristas", quienes manifiestan no brindar formación profesional, sino "formación solidarista", que incluye el llamado "arreglo directo" y la conformación de un "comité permanente" en la empresa, con la finalidad de alcanzar un estado de "paz laboral".

183En el caso de **BRASIL** se mencionan algunas escasas cláusulas dedicadas al tema en convenios suscritos en el sector metalúrgico. Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

vos. Si bien algunas normas hacen mención expresa a la posibilidad de abordar dicha materia en la negociación colectiva¹⁸⁴, desde ámbitos sindicales se manifiesta insatisfacción en cuanto al papel jugado en este sentido por parte del Estado, y se reclama una participación más decidida de parte de este último actor. Sin embargo, también admiten que en el movimiento sindical tampoco existe cabal conciencia respecto de la importancia de incluir el tema en la negociación, pues suele concebirse como una cuestión que atañe exclusivamente a los empleadores¹⁸⁵.

157. En la **REPÚBLICA DOMINICANA** la inclusión de la formación a nivel de los convenios colectivos tampoco parece estar demasiado difundida. Al igual que lo que sucede en otros países, el movimiento sindical señala que el centro de sus preocupaciones se encuentra en cuestiones más urgentes y acuciantes que el tema de la formación. No obstante, algunos convenios colectivos (sectores como el eléctrico, la manufactura, las zonas francas, en el ingenio azucarero, etc.) han incluido cláusulas referidas a la formación¹⁸⁶.

158. En **URUGUAY**, la negociación colectiva en general atraviesa por una fase recesiva, siendo en este contexto también limitado el abordaje de las cuestiones vinculadas con la formación profesional. No obstante, en ciertos sectores (metalúrgico, construcción, gráficos, bebida, transporte, etc.) se han incluido cláusulas al respecto¹⁸⁷.

159. La participación de los distintos actores también se promueve a través de su **integración activa a distintos organismos**.

Así, por ejemplo, en **ARGENTINA**, el CONET (Consejo Nacional de Educación Trabajo), es un organismo que tiene por finalidad diseñar sistemas de formación profesional y está integrado por sindicatos, cámaras empresariales, gremios docentes y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Economía.

En el caso de **BOLIVIA**, resulta llamativa la transformación institucional que sufrió el INFOCAL, que habiendo desaparecido, se “reconvirtió” en la Fundación INFOCAL, que es fruto de un acuerdo celebrado entre la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia y el Ministerio de Desarrollo Humano¹⁸⁸.

En **BRASIL**¹⁸⁹, las instituciones formativas integrantes del “sistema S” (a excepción del SENAR) son dirigidas por las organizaciones empresa-

184Por ejemplo, el D.S. 003-97-TR, establece en su artículo 2: “El impacto de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales podrá ser materia de negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, dentro del marco de convenios de productividad, que podrán establecer normas relativas a: a) Sistemas de formación laboral que tiendan hacia una calificación polifuncional de los trabajadores en la empresa...”. En el artículo 85, por su parte, se dispone que “El empleador y los representantes de los trabajadores o de la organización sindical correspondiente, podrán establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad, organizados a través de comisiones paritarias.

185Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

186Idem.

187Idem.

188Ver supra, § 60.

189En general no existe en **BRASIL** conformidad respecto del nivel de participación que general el sistema. Cfe. Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

riales. El SENAR, en cambio, si bien está organizado y administrado por la Confederación Nacional de la Agricultura, es dirigido por un cuerpo colegiado integrado en forma tripartita¹⁹⁰. La participación de diversos actores sociales en la integración de órganos, está contemplada además en otros casos. Así por ejemplo, el Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador, tiene una integración tripartita¹⁹¹, al igual que la Comisión Estadual-Municipal de Empleo¹⁹².

En **COLOMBIA**, la autoridad máxima del SENA tiene una conformación multisectorial¹⁹³.

En **COSTA RICA**, está prevista la participación en diversos organismos vinculados con la formación profesional. Así, la Junta Directiva del INA está integrada en forma tripartita¹⁹⁴, y los Comités de Cúpula que asesoran al Instituto -también tripartitos- tienen como función principal el mantener un intercambio constante con los diversos sectores económicos y laborales. La Ley de Aprendizaje (Nº 4.903) por su parte, dispone la creación de una Comisión Mixta, integrada por representantes del INA, empleadores, trabajadores y estudiantes (artículo 10) que tiene funciones relacionadas con las actividades de aprendizaje.

En **CHILE**, donde el sistema formativo reposa en gran medida en actores del ámbito privado (organismos técnicos de capacitación, organismos técnicos intermedios de capacitación y empresas), existe un Consejo Nacional de Capacitación es un órgano tripartito, que tiene por cometido asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación. Se integra, por el sector gubernamental, con los Ministros del Trabajo y Previsión Social (que lo preside), Hacienda, Economía, Fomento y Reconstrucción, Educación y con el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción; con cuatro representantes del sector de los trabajadores y cuatro del sector empresarial, quienes son designados por el Presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores. También se prevé que a nivel regional funcionen los Consejos Regionales de Capacitación, también tripartitos y que tienen funciones de asesoramiento en materia formativa de los gobiernos regionales¹⁹⁵.

En **ECUADOR**, el Directorio del SECAP, se integra con los Ministros de Trabajo y Bienestar Social; de Educación Pública o el Director Nacional de Educación; de Industrias, Comercio e Integración; el Gerente General de CENDES o el Gerente Técnico; el Presidente de la Junta Nacional

190 La Ley Nº 8.315, del 23 de diciembre de 1991, en cumplimiento del mandato constitucional, creó el SENAR. El cuerpo colegiado que lo dirige está compuesto por un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, uno del Ministerio de Educación, uno del Ministerio de Agricultura y Reforma Agraria, uno de la Organización de las Cooperativas Brasileñas; uno de las agroindustrias; cinco de la Confederación Nacional de la Agricultura; y cinco de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura (artículo 2).

191 Ley Nº 7.998. Ver supra, nota Nº 66.

192 Resolución de CODEFAT, Nº 114. Ver supra, nota Nº 68.

193 Ver supra, § 62.

194 Ver supra, § 63.

195 Ver supra, § 65.

de Planificación o su delegado, que será el jefe de la División de Desarrollo Social; dos representantes de los empleadores, uno de los cuales deberá ser del sector industrial; y dos representantes de los trabajadores¹⁹⁶.

En **GUATEMALA**, el INTECAP tiene una integración tripartita y multisectorial. En efecto, el Decreto N° 17-72 prevé que tanto la Junta Directiva, como el Consejo Consultivo, se integren con representantes de trabajadores y empleadores, así como con entidades representativas de diversos sectores de la realidad nacional¹⁹⁷.

En **México**, la participación en el plano orgánico se presenta como bastante pobre, pues todo el sistema formativo se deja reposar sobre la actividad convencional que directamente desarrollen los trabajador y los empleadores. En este sentido, tan solo cabe señalar la existencia de un Consejo Consultivo integrado por representantes del sector público, organizaciones nacionales de trabajadores y organizaciones nacionales de patrones y que tiene por función asesor a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en su relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal (artículo 539-A de la Ley Federal del Trabajo).

En **PANAMÁ**, el Consejo que dirige el INAFORP tiene una integración tripartita¹⁹⁸, que es muy valorada a nivel sindical y de la que se consideran mentores¹⁹⁹. Por otra parte, el instrumento de la formación dual, sobre el que reposa la base del sistema **panameño**, asegura la necesaria participación de diversos actores sociales.

En la **REPÚBLICA DOMINICANA** la situación aparece como bastante similar a la **panameña**. El INFOTEP se presenta como un modelo de tripartismo²⁰⁰ y el movimiento sindical recuerda con orgullo el papel preponderante que jugara en el momento de su creación²⁰¹. En la **REPÚBLICA DOMINICANA**, la participación también se aprecia en el importante intercambio y comunicación del INFOTEP con los distintos actores sociales, tanto en la estructuración de los programas, como en la puesta en práctica de la tarea formativa.

En **PARAGUAY**, la Ley N° 1.265 prevé que el Servicio Nacional de Promoción Profesional se integre con representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores (artículo 5). No obstante, se señala por parte de los sindicatos, que en realidad dicha representación no es autén-

196Ver supra nota N° 87.

197Ver supra nota N° 93.

198Ver supra, § 70.

199Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

200El artículo 6 de la Ley N° 116, prevé que la Junta de Directores, órgano máximo del INFOTEP, se integre en forma tripartita, con representantes del Estado (Secretario de Estado de Trabajo, Secretario de Estado de Educación, Bellas Artes y Culto, y un representante de las Escuelas Vocacionales de Capacitación no formal que funcionan adscritas a organismos gubernamentales), organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (artículo 7).

201Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

tica, pues los delegados son designados por motivaciones de índole política y sin atender la representatividad de las organizaciones.

En el caso de **CUBA**, existe una muy intensa participación de los diversos actores en materia de formación, resaltando al respecto, el artículo 3 del Decreto-Ley N° 45, que habilita a cualquier institución estatal o no estatal a poner en práctica sistemas de capacitación, con la condición de que los mismos se articulen debidamente con las políticas trazadas por el Ministerio de Educación. Por su parte, el artículo 4 del mismo Decreto-Ley, se encarga de coordinar actividades en materia formativa entre los organismos estatales y otros de carácter no estatal. Buena parte de los programas que se llevan adelante en materia de formación, cuentan con la participación de distintos sectores sociales. Desde el sector sindical se manifiesta satisfacción por el hecho de que la normativa vigente en materia de formación profesional ha contado con el aporte de los sindicatos, y se considera importante el grado de incidencia que tienen sus opiniones y planteamientos a nivel del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, también se asume la necesidad de que los sindicatos tengan un papel más activo en el tema de la formación²⁰². A nivel de las empresas, se manifiesta que no se hace nada que tenga que ver con los trabajadores sin la participación del sindicato, y agregan que “es una regla de oro de los empleadores”²⁰³.

En **URUGUAY**, la Junta Nacional de Empleo -creada por la Ley N° 16.320- está integrada por el Director Nacional de Empleo y otros dos representantes de los trabajadores y empleadores, respectivamente, los que son designados por el Poder Ejecutivo (artículo 323).

El caso de **PERÚ** se presenta como bastante particular, pues el tripartismo en la integración de las organizaciones, ni siquiera está contemplado en el plano teórico de la normativa jurídica. En efecto, la ley creadora del SENATI²⁰⁴, prevé que el Consejo Nacional que comanda este servicio, esté integrado por diversas entidades estatales y privadas, pero no contempla la integración del mismo con representantes de las organizaciones sindicales de los trabajadores²⁰⁵.

160. La participación también se manifiesta a través de la **financiación** de los programas de formación. En **ARGENTINA** el Fondo Nacional de Empleo (ley N° 24.013), administrado y gestionado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene entre sus finalidades, la tarea de financiar actividades vinculadas con la formación profesional y se nutre básicamente

202 Voceros sindicales subrayan que en los últimos cinco Congresos de la Central de Trabajadores Cubanos (CTC), se incluyó como un pronunciamiento de responsabilidad del movimiento sindical a la formación profesional. Cfe. Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

203 Cfe. Cinterfor, Base de Datos “Normativa y entrevistas...”, cit.

204 Ley N° 26.272. Ver supra, § 72.

205 Tan solo se prevé la integración de “Un trabajador egresado de los programas del SENATI, elegido por los egresados de los programas de la institución” (artículo 6 de la Ley N° 26.272).

con contribuciones provenientes de trabajadores, empleadores y Estado. En **BOLIVIA**, la Fundación INFOCAL se nutre financieramente con aportes provenientes exclusivamente de los empleadores²⁰⁶. En **COSTA RICA**, el INA se financia con aportes patronales y de instituciones autónomas, semiautónomas y empresas estatales (Ley N° 6.868, Decreto N° 15.135 y Reglamento del 18 de julio de 1983, de la Junta Directiva del INA). En **CHILE** el principio consiste en que las empresas soporten los costos de la capacitación, aunque existen importantes beneficios tributarios para aquellas que emprendan acciones en este sentido (artículo 34 de la Ley N° 19.518). El Fondo Nacional de Capacitación, administrado por el SENCE, tiene el objetivo de financiar acciones, programas, y asistencia técnica en el campo de la formación y capacitación de los recursos humanos. En **ECUADOR**, el SECAP se financia con aportes provenientes del Estado y de los empleadores (artículo 14 de la Ley N° 2.928). En **GUATEMALA**, el INTECAP se financia con el aporte de los empleadores, el que se determina en un porcentaje de los salarios que pagan a sus dependientes (artículo 28 Decreto N° 17-72). En **MÉXICO**, los costos del sistema formativo recaen sobre el empleador, sin perjuicio de que también los sindicatos han encaminado por su cuenta, diversos proyectos de formación profesional que son financiados por ellos mismos²⁰⁷. En **PANAMÁ**, los gastos de la formación profesional dual son respectivamente soportados por la empresa, el Estado o los centros privados de formación (según cual sea el ámbito en el que se imparte la formación)²⁰⁸. También existe un Seguro Educativo (numeral 1° del artículo 2° del Decreto de Gabinete N° 168 de 27 de julio de 1971) que coadyuva a conformar el patrimonio del INAFORP. En **PARAGUAY**, el SNPP administra una cuenta especial (artículo 30 de la Ley N° 1.265) que se integra con aportes de los empleadores (artículo 29) y eventualmente, también con aportes estatales (artículo 32). En **PERÚ**, el SENATI se financia predominantemente con aportes empresariales (Ley N° 26.272, artículos 10 a 12). En la **REPÚBLICA DOMINICANA**, el INFOTEP es financiado con aportes de empleadores, trabajadores y Estado (artículo 24 de la Ley N° 116). En **URUGUAY**, el Fondo de Reconversión Laboral se integra con aportes de trabajadores y empleadores por partes iguales (artículo 325 de la Ley N° 16.320, en la redacción dada por el artículo 417 de la ley 16.736).

206 Ver supra, § 60.

207 Cinterfor, Base de Datos "Normativa y entrevistas...", cit.

208 Artículo 47 del Decreto-Ley N° 4 del 7 de enero de 1997.

IV. CONCLUSIONES

161. El análisis comparativo precedente arroja un panorama dispar entre las diferentes legislaciones con relación a las disposiciones contenidas en el convenio N° 142 y la recomendación N° 150.

Algunas de ellas exhiben rasgos particularmente destacables, en especial en cuanto se encuentran en condiciones de exponer una visión suficientemente integrada del sistema general de la enseñanza.

La armonía y complementariedad de todas las piezas que conforman dicho sistema, no depende exclusivamente de las declaraciones contenidas en las normas jurídicas, sino que además exige un funcionamiento orgánico abierto, dinámico y desburocratizado; elementos éstos cuya reunión no siempre resulta sencilla. La efectiva existencia de una conjunción virtuosa entre todos estos componentes -algunos de ellos teórico-abstractos, otros muy prácticos y cotidianos- determinará el nivel de éxito que puede aspirar a alcanzar todo el sistema formativo.

Es por este motivo que a pesar de que varias de las legislaciones que analizamos, consagran una serie de normas extremadamente pertinentes y de cuya lectura deberían extraerse elogiosas conclusiones; suscitan sin embargo opiniones no siempre satisfactorias de parte de quienes vivencian su cotidiano funcionamiento real.

Alcanzar la verdadera integralidad y armonía de los sistemas de enseñanza constituye una de las tareas más trascendentes a acometer, al tiempo que también, de las más difíciles de consagrar.

162. Resulta muy evidente que todas las legislaciones enfatizan la relación entre la formación profesional y el empleo. No puede sorprender

que esto acontezca, pues al natural vínculo que efectivamente existe entre ambos aspectos, se suma la acuciante preocupación por encontrarle soluciones al flagelo del desempleo que azota con particular ensañamiento a los países que han sido objeto del análisis.

Sin embargo, a este respecto, es importante precisar que esta instrumentalidad, si bien resulta trascendente y necesariamente debe fomentarse por parte de las legislaciones, no debe adquirir un peso relativo que determine una pérdida del equilibrio, en especial con relación al principio de antropocentrismo.

En este sentido, deben realizarse esfuerzos para evitar que la concepción del individuo humano como verdadero centro del sistema, permanezca exclusivamente en un plano declarativo que no alcance a plasmarse en la realidad.

Pero por otra parte, la importancia que posee la instrumentalidad tampoco puede determinar la equivocada idea de que la formación profesional constituya, por sí y ante sí, un mecanismo generador de los tan ansiados puestos de trabajo.

163. La activa participación en la diagramación y ejecución de la tarea formativa de todos los actores que de una u otra forma quedan involucrados por esta temática, tampoco parece resultar un objetivo debidamente alcanzado por todas las legislaciones.

El instrumento de la negociación colectiva se utiliza con eficacia y frecuencia muy diferentes y en general encuentra un contexto sindical bastante precario y abocado a la atención de otras prioridades más inmediatamente acuciantes que la formación profesional, y a un sector empleador que en muchos casos resta toda trascendencia a la temática. Sin embargo, también cabe señalar que el efectivo involucramiento de los actores sociales en la tarea formativa, puede ser exhibido como un logro -o, al menos como una tarea encaminada- por varios de los países estudiados.

164. Para finalizar, cabe resaltar que si bien existen profundas diferencias en cuanto al grado de desarrollo que han alcanzado cada uno de los países, resulta alentador que todos evidencien alguna preocupación por abordar y desarrollar adecuadamente la materia formativa.

ANEXO I

INDICE ANALÍTICO

Los números indican
párrafos

Adolescentes,

- orientación profesional de los, 18

Adultos,

- educación de,
 - en Bolivia, 75
 - en Cuba, 75
 - en Guatemala, 75, 86
 - en Nicaragua, 75
 - en Paraguay, 75
 - en República Dominicana, 75
- formación de, 12
 - en Brasil, 61
- orientación profesional de los, 18

ANEP (Uruguay), 74, 93, 133, 148

- Consejo,
 - de Educación Primaria, 74
 - de Educación Secundaria, 74
 - de Educación Técnico-Profesional, 74
 - Directivo Central, 74
- Dirección Nacional de Educación Pública, 74

Aprendizaje,

- contrato de,
 - en Argentina, 26, 42
 - en Brasil, 28
 - en Colombia, 45
 - en Costa Rica, 46
 - en Guatemala, 50
 - en Uruguay, 57
- en Chile, 48
- en México, 51
- en Paraguay, 54

- en República Dominicana, 56
- estágio (Brasil), 44
- procesos de,
 - en Brasil, 28
- programas de,
 - en Panamá, 70
- trabajo en condiciones especiales de,
 - en Cuba, 47

Argentina,

- capacitación, 75, 78
- certificación de competencias laborales, 59
- CONET, 159
- contratos,
 - de aprendizaje, 26, 42
 - de práctica laboral, 42
 - de trabajo-formación, 42
- educación,
 - formal, 59
 - técnico profesional, 59
- empleo,
 - estadísticas sobre, 26
 - y formación profesional, 96
- enseñanza,
 - articulación de la, 59
- Fondo Nacional de Empleo, 160
- formación profesional,
 - ante innovación tecnológica, 26
 - competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 59
 - derecho a la, 135
 - estadísticas sobre, 26
 - financiación de la, 160

- permanente*, 75
 - y empleo*, 26, 96
 - y negociación colectiva*, 26, 150
 - y práctica laboral*, 42
 - y sistema productivo*, 26
 - INET, 59
 - legislación sobre contratos promovidos, 26
 - Ley N° 19.587 (Seguridad e Higiene en el Trabajo), 94
 - Ley de Reforma Laboral (N° 25.013), 42
 - Ley Federal de Educación (N° 24.195), 59, 76
 - Ley N° 22.248, 135
 - Ley N° 24.467 (PYMES), 78, 135, 150
 - Ley N° 24.557, 94
 - Ley N° 24.576, 26, 78, 135, 150
 - Ley Nacional de Empleo (N° 24.013), 26, 42, 59, 96, 150, 160
 - Ministerio,
 - de Cultura y Educación*, 59
 - de Economía*, 159
 - de Trabajo y Seguridad Social*, 26, 42, 59, 75, 96, 135, 150, 159, 160
 - orientación profesional, 76
 - pasantías, 26, 42
 - Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional, 59
 - recepción del principio
 - de adecuación a la realidad*,
 - en su dimensión genérica, 26
 - en su dimensión particular, 42
 - de antropocentrismo*, 78
 - de igualdad*, 135
 - de instrumentalidad*, 96
 - de integralidad*, 59
 - de participación*, 150, 159, 160
 - de universalización gradual*, 118
 - reconversión, 75, 96, 150
 - sindicatos, 150, 159
 - trabajadores rurales, 135
 - tripartismo, 150, 159
- Bolivia,**
- CONAMED, 60
 - Confederación de Empresarios Privados de, 60, 159
 - Constitución, 79
- Decreto Supremo N° 22.105, 60
 - Decreto Supremo N° 24.240, 60
 - DINETEC, 60
 - educación,
 - de adultos*, 75
 - derecho a la*, 76, 119, 136
 - especial*, 75
 - permanente*, 75
 - empresa,
 - obligación de subvencionar estudios de sus trabajadores*, 43
 - formación profesional,
 - financiación de la*, 160
 - instituciones de contralor*, 60
 - permanente*, 75
 - Fundación INFOCAL, 60, 159, 160
 - INFOCAL, 60, 159
 - Ley de Reforma Educativa (N° 1.565), 27, 60, 75, 76, 119, 136
 - Ley General del Trabajo, 43
 - Ministerio de Desarrollo Humano, 60, 159
 - recepción del principio
 - de adecuación a la realidad*,
 - en su dimensión genérica, 27
 - en su dimensión particular, 43
 - de antropocentrismo*, 79
 - de igualdad*, 136
 - de instrumentalidad*, 112
 - de integralidad*, 60
 - de participación*, 159, 160
 - de universalización gradual*, 119
 - SINAMED, 60
 - SINETEC, 60
 - sistema educativo, 60
 - articulación*, 60
 - bases, finalidades y objetivos*, 27
 - gratuidad*, 60
- Brasil,**
- aprendices,
 - contratación de*, 28
 - bases de la educación, 28, 61
 - adecuación al medio rural*, 28
 - CODEFAT, 28, 61
 - Resolución N° 126*, 44, 96
 - Consejo Nacional de Educación, 28, 61
 - Constitución, 28, 61, 80, 120, 137

- Decreto Nº 2.208, 28, 44
 - Decreto-Ley Nº 4.481, 44, 97
 - educación,
 - como deber del Estado y de la familia, 61, 80, 120
 - derecho de todos a la, 61, 80, 120, 137
 - permanente, 75
 - principios de la, 80
 - profesional, 28, 44
 - enseñanza,
 - articulación del sistema de, 61
 - bases de la, 61
 - técnica,
 - bases de la, 28
 - estágio, 44
 - FAT, 61, 96, 159
 - formación profesional,
 - articulación con la enseñanza regular, 61
 - y empleo, 97
 - Ley Nº 6.494, 44
 - Ley Nº 7.998, 61, 97
 - Ley Nº 8.948, 28, 61
 - Ley Nº 9.131, 28, 61
 - Ley Nº 9.394, 28, 43, 61, 75, 76, 80
 - Ministerio de Educación y del Deporte, 28, 61
 - orientación profesional, 76
 - participación, 28, 61
 - de la sociedad en la educación nacional en Brasil, 28
 - PEQ, 28, 96
 - PLANFOR, 28, 44, 61
 - Programas,
 - de Calificación y Recalificación Profesional, 97
 - de Generación de Empleo y Renta (PROGER), 97
 - de Intermediación de Mano de Obra, 97
 - recepción del principio
 - de adecuación a la realidad,
 - en su dimensión genérica, 28
 - en su dimensión particular, 44
 - de antropocentrismo, 80
 - de igualdad, 137
 - de instrumentalidad, 97
 - de integralidad, 61
 - de participación, 155, 159
 - de universalización gradual, 120
 - SEFOR, 61
 - seguro por desempleo, 61
 - SENAC, 44, 61, 120
 - SENAI, 44, 61, 120
 - SENAR, 61, 120, 159
 - SENAT, 120
 - Sistema Nacional de Educación Tecnológica, 28, 61
 - tripartismo, 61, 159
- Capacitación,**
- deber del empleador,
 - en México, 51
 - deber de los trabajadores de asistir a cursos de,
 - en Nicaragua, 52
 - definición,
 - en Cuba, 64
 - en Argentina, 75
 - en Brasil, 28
 - en materia sindical, 89
 - en República Dominicana, 73
 - entidades,
 - no estatales de,
 - en Cuba, 64
 - privadas de,
 - en Chile, 32, 65
 - estudio e investigación sobre necesidades de,
 - en Cuba, 31
 - fomento mediante franquicias tributarias, 48
 - Fondo Nacional de,
 - en Chile, 32, 65
 - necesidades,
 - detección,
 - en Guatemala, 34
 - obligación de los empleadores,
 - en Colombia, 29, 45
 - Oficina de (Costa Rica), 63
 - plan de,
 - en Cuba, 31
 - política nacional de,

- en Chile, 65
- programas de,
 - en Chile, 65
 - en Panamá, 53
- responsabilidad del empleador,
 - en Chile, 32
 - en Nicaragua, 52
- responsabilidad del Estado,
 - en Paraguay, 37
- Sistema Nacional de,
 - en Chile, 32
- y cambio tecnológico,
 - en México, 35
 - en Nicaragua, 105
- y empleo,
 - en Ecuador, 33
- y planes de desarrollo económico,
 - en Ecuador, 33
- y productividad,
 - en Chile, 32
- Certificación,**
 - de competencias laborales,
 - en Argentina, 59
 - en Colombia, 62
 - de conocimientos y destrezas,
 - en Colombia, 62
 - en Costa Rica, 46
 - ocupacional,
 - en Uruguay, 40, 74
- Clasificación Nacional de Ocupaciones** (Uruguay), 40
- COCAP** (Uruguay), 40
- CODEFAT** (Brasil), 28, 61
 - Resolución N° 126, 44, 96
- Código de la Niñez y la Adolescencia** (Costa Rica), 84
- Código de Trabajo,**
 - cubano, 47
 - chileno, 32, 83, 101
 - dominicano, 92
 - guatemalteco, 50
 - nicaragüense, 52, 105
 - paraguayo, 37, 76, 90, 107, 145
- Colombia,**
 - capacitación de los trabajadores,
 - obligación de los empleadores, 29, 45
 - certificación de competencias, 62
 - Constitución, 121
 - contrato de aprendizaje, 45
 - Decreto N° 2.838, 45
 - formación profesional,
 - derecho a la, 121
 - entidades privadas de, 62
 - integral, 29, 62, 75
 - y negociación colectiva, 155
 - Ley N° 118, 45
 - Ley N° 119, 29, 62, 75, 80, 121
 - Ley N° 361, 76, 121
 - medio rural, 29
 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 62
 - orientación profesional, 76
 - pasantías, 45
 - recepción del principio
 - de adecuación a la realidad,
 - en su dimensión genérica, 29
 - en su dimensión particular, 45
 - de antropocentrismo, 81
 - de igualdad, 138
 - de instrumentalidad, 98
 - de integralidad, 62
 - de participación, 155, 159
 - de universalización gradual, 121
 - sistema formativo,
 - flexibilidad del, 29
 - SENA, 29, 62, 76, 80, 98, 121, 159
 - tripartismo, 62
- Comisión Nacional de Apoyo a la Microempresa** (Costa Rica), 99
- Comité Estatal,**
 - de Estadísticas (Cuba), 31, 64
 - de Finanzas (Cuba), 64
 - de Trabajo y Seguridad Social (Cuba), 64, 82, 100
- Comunidad Educativa** (Guatemala), 67
- CONAMED** (Bolivia), 60
- Condiciones de trabajo,**
 - comprensión de las, 14
 - en Costa Rica, 30
 - influir sobre las, 14

- mejoramiento de las, 17
- CONET** (Argentina), 159
- Confederación de Empresarios Privados de Bolivia**, 60, 159
- Conferencia General de la OIT**, 1, 3
- Consejo**,
 - Nacional,
 - de *Capacitación (Chile)*, 65, 159
 - de *Educación (Brasil)*, 28, 61
 - de *Educación Superior (Ecuador)*, 65
 - para el *Desarrollo de la Formación Profesional Dual (Panamá)*, 70
 - Técnico Consultivo Nacional (República Dominicana), 39, 73
- Constitución**,
 - boliviana, 79
 - brasileña, 28, 61, 80, 120, 137
 - colombiana, 121
 - cubana de 1992, 31, 82, 123, 140
 - ecuatoriana, 33, 49, 66, 125
 - guatemalteca, 34, 67, 75, 86, 126, 142
 - mexicana, 51, 104
 - nicaragüense, 69, 75, 88, 128
 - OIT preámbulo de la, 2
 - panameña de 1972, 70, 129, 144
 - paraguaya, 37, 75, 90, 107, 130, 145
 - peruana, 91
 - uruguaya, 74, 133
- Contrato**,
 - colectivo, 16
 - de aprendizaje,
 - en *Argentina*, 26, 42
 - en *Brasil*, 28
 - en *Colombia*, 45
 - en *Costa Rica*, 46
 - en *Guatemala*, 50
 - en *Uruguay*, 57
 - de práctica laboral,
 - en *Argentina*, 42
 - de trabajo-formación,
 - en *Argentina*, 42
 - estágio,
 - en *Brasil*, 44
 - promovidos,
 - legislación argentina sobre*, 26
- Convenios colectivos**,
 - y formación profesional,
 - en *Argentina*, 26, 150
 - en *Brasil*, 155
 - en *Colombia*, 155
 - en *Costa Rica*, 155
 - en *Cuba*, 151
 - en *Chile*, 154
 - en *México*, 35, 152
 - en *Panamá*, 153
 - en *Paraguay*, 155
 - en *Perú*, 156
 - en *República Dominicana*, 157
 - en *Uruguay*, 158
 - Convenio Internacional de Trabajo**,
 - Nº 142, 1, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 161
 - Costa Rica**,
 - aprendices,
 - obligación de los empleadores de contratar*, 46
 - capacitación, 63
 - certificación de conocimientos y destrezas, 46
 - Código de la Niñez y la Adolescencia, 84
 - Comisión Nacional de Apoyo a la Micro-empresa, 99
 - condiciones de vida y trabajo,
 - mejoramiento de las*, 30
 - Decreto Nº 15.135, 30, 46, 75, 84, 160
 - Decreto Nº 18.648, 99
 - Decreto Nº 24.749, 122
 - Decreto Nº 24.750, 99
 - Decreto Nº 27.113, 30, 84
 - desarrollo de recursos humanos,
 - en *armonía con desarrollo socio-económico*, 30
 - políticas y programas*, 30
 - educación,
 - sistema de*, 63
 - formación profesional en, 30
 - alterna*, 46
 - en *el sector rural*, 122
 - financiación*, 160
 - necesidades en materia de*, 30
 - permanente*, 75
 - práctica en empresas*, 46

- y *negociación colectiva*, 155
 - INA, 30, 46, 63, 139, 160
 - Comités de Enlace*, 30, 63
 - Comités de Cúpula*, 30, 63, 159
 - Junta Directiva*, 63, 159
 - Reglamento de becas a estudiantes del*, 122
 - visión de los actores sociales*, 30
 - Ley de Aprendizaje, N° 4.903, 46, 63, 76, 84, 159
 - Ley N° 1.860, 63
 - Ley N° 6.868, 30, 46, 160
 - Ley N° 7.142 (Promoción de Igualdad Social de la Mujer), 84, 139
 - Ley N° 7.210, 99, 122
 - Ley N° 7.600 (Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad), 84, 122
 - Ley N° 7.735 (Protección a la madre adolescente), 84, 122
 - Ley N° 7.739 (Código de la Niñez y la Adolescencia), 84, 122
 - Ley N° 7.742, 122
 - Ley N° 7.769 (Atención a las mujeres en condiciones de pobreza), 84
 - Ministerio,
 - de Educación Pública y Técnico Profesional*, 63, 122
 - de Trabajo y Seguridad Social*, 63, 122
 - Oficina de Capacitación Social y Aprendizaje, 63
 - orientación profesional, 76
 - pasantías, 63
 - Programa de Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar, 122
 - Programa Nacional para la Generación de Empleo, 99
 - recepción del principio,
 - de adecuación a la realidad*,
 - en su dimensión genérica, 30
 - en su dimensión particular, 46
 - de antropocentrismo*, 84
 - de igualdad*, 139
 - de instrumentalidad*, 99
 - de integralidad*, 62
 - de participación*, 155, 159
 - de universalización gradual*, 122
 - SINETEC, 63, 84
 - Sistema Nacional de Educación Técnica, 30
 - tripartismo, 63, 159
 - zonas francas, 99, 122
- Cuba,**
- aprendizaje, 47
 - capacitación,
 - definición*, 64
 - estudio e investigación continua sobre necesidades de*, 31
 - instituciones no estatales de*, 64
 - plan de*, 31
 - Código de Trabajo, 47
 - Comité Estatal
 - de Estadísticas*, 31, 64
 - de Finanzas*, 64
 - de Trabajo y Seguridad Social*, 64, 82, 100
 - Constitución de 1992, 31, 82, 123, 140
 - Decreto N° 63, 76
 - Decreto N° 91, 31, 123
 - Decreto-Ley N° 42, 31, 123
 - Decreto-Ley N° 45, 31, 64, 75, 82, 100, 159
 - desarrollo de la economía nacional, 31
 - desarrollo de recursos humanos*,
 - políticas y programas de*,
 - participación de actores sociales, 31
 - educación,
 - adecuada a exigencias sociales y al desarrollo económico-social*, 31
 - derecho de todos a la*, 31, 75, 82, 123, 140
 - permanente*, 75
 - enseñanza,
 - sistema de*,
 - articulación, 64
 - estadísticas, 31
 - formación,
 - profesional*,
 - nuevo modelo de, 31
 - reglada*, 31, 100
 - y empleo*, 100
 - Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo,

- 31
- plan de perfeccionamiento empresarial,
 - Junta Central de Planificación, 64
 - legislación,
 - características, 64
 - Ministerio de Educación, 31, 64, 76, 100, 159
 - Ministerio de Trabajo, 31
 - orientación profesional, 76
 - Programa,
 - de *Adiestramiento Laboral*, 100
 - de *Comisiones de Empleo Femenino*, 100
 - Empleo de Discapacitados (PROEMDIS)*, 100
 - de *Movimiento de Aprendices*, 100
 - de *Perfeccionamiento del Servicio de Orientación Laboral y Empleo (SOLE)*, 76, 100
 - de *Reubicación y Reconversión Profesional*, 100
 - de *Reserva Calificada de Técnicos de Nivel Medio y Superior*, 100
 - de *Reserva Científica*, 100
 - recepción del principio,
 - de adecuación a la realidad,
 - en su dimensión genérica, 31
 - en su dimensión particular, 47
 - de antropocentrismo, 82
 - de igualdad, 140
 - de integralidad, 64
 - de instrumentalidad, 100
 - de participación, 151, 159
 - de universalización gradual, 123
 - sindicatos, 159
 - talleres politécnicos, 47
 - trabajadores,
 - facilidades especiales*, 31, 123
- Chile,**
- aprendizaje, 48
 - becas, 47, 124
 - capacitación,
 - entidades privadas de*, 32, 65, 159
 - fomento mediante franquicias tributarias*, 47
 - Fondo Nacional de*, 32, 47, 65, 101, 124
 - Organismos Técnicos de*, 65
 - política nacional de*, 65
 - programas*, 65
 - responsabilidad de la empresa*, 32, 47
 - Sistema Nacional de*, 32
 - y productividad*, 32
 - Código de Trabajo, 32, 83, 101, 154
 - Consejo Nacional de Capacitación, 65, 159
 - Decreto N° 98, 32, 65, 76, 101
 - Decreto Supremo N° 30, 101
 - economía,
 - competitividad de la*, 65
 - Fondo,
 - Nacional de Capacitación*, 32, 47, 65, 101, 124, 160
 - para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical*, 32, 83
 - Ley N° 19.518 (*Estatuto de Capacitación y Empleo*), 32, 65, 83, 101, 124, 141, 154, 160
 - Ley N° 19.644, 32, 83
 - Ministerio de Trabajo y la Previsión Social, 65, 159
 - formación profesional,
 - financiación*, 160
 - modelo de*,
 - participación en el, 32
 - visión de actores sociales sobre el, 32
 - y empleo*, 101
 - y negociación colectiva*, 154
 - orientación profesional, 76
 - productividad, 65
 - Programa,
 - de Apoyo a la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad*, 124
 - de Capacitación en Calidad y productividad para trabajadores de micro y pequeña empresa*, 124
 - de Capacitación Laboral para Jóvenes (Chile Joven)*, 124
 - Especial de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar*, 124
 - Extraordinario de Apoyo a Iniciativas de*

- Empleo para personas que habiten en Chile Barrio*, 124
 - Extraordinario de Becas de Capacitación para el Sector Pesquero Artesanal*, 124
 - Extraordinario de Becas de Capacitación para el Sector Pesquero, Tripulantes y Eventuales*, 124
 - Extraordinario de Becas de Capacitación para el Sector Portuarios Eventuales*, 124
 - Ordinario Nacional de Becas de Capacitación Laboral*, 124
 - recepción del principio,
 - de adecuación a la realidad*,
 - en su dimensión genérica, 32
 - en su dimensión particular, 48
 - de antropocentrismo*, 83
 - de igualdad*, 141
 - de instrumentalidad*, 101
 - de integralidad*, 65
 - de participación*, 154, 159, 160
 - de universalización gradual*, 124
 - SENCE, 32, 65, 101, 124, 141, 160
 - sistema productivo,
 - necesidades del*, 32
 - trabajador,
 - facilidades*, 124
 - tripartismo, 65, 159
- Declaración de Filadelfia**, 2
- Declaración Universal de los Derechos Humanos**, 4
- Decreto**,
- boliviano, Supremo, N° 22.105, 60
 - boliviano, Supremo, N° 24.240, 60
 - brasileño, N° 2.208, 28, 44
 - colombiano, N° 2.838, 45
 - costarricense, N° 15.135, 30, 46, 75, 84, 160
 - costarricense, N° 18.648, 99
 - costarricense, N° 24.749, 122
 - costarricense, N° 24.750, 99
 - costarricense, N° 27.113, 30, 84
 - cubano, N° 63, 76,
 - cubano, N° 91, 31, 123
 - chileno, N° 98, 32, 65, 76, 101
 - chileno, Supremo N° 30, 101
 - guatemalteco, N° 17-72, 34, 103, 159, 160
 - peruano, D.S. N° 002-97-TR , 38, 55, 72, 76, 108, 146
 - peruano, D.S. N° 003-97-TR, 38
 - uruguayo, N° 211/993, 75, 76
- Decreto-Ley**,
- brasileño, N° 4.481, 44, 97
 - cubano, N° 42, 31, 123
 - cubano, N° 45, 31, 64, 75, 82, 100, 159
 - panameño, N° 4, 36, 53, 70, 76, 89, 106, 129
 - uruguayo, N° 10.225, 93
 - uruguayo, N° 14.869, 40
- Derecho**,
- a la capacitación,
 - en Argentina*, 78, 135
 - a la educación, 4
 - en Bolivia*, 79, 119, 136
 - en Brasil*, 61, 80, 120, 137
 - en Colombia*, 121
 - en Cuba*, 31, 75, 82, 123, 140
 - en Ecuador*, 85
 - en Guatemala*, 75, 126, 142
 - en México*, 87
 - en Panamá*, 153
 - en Paraguay*, 75, 90, 130, 145
 - en Perú*, 91
 - en Uruguay*, 57
 - a la orientación profesional, 13
- Desarrollo**,
- de la artesanía y la industria, 17
 - de la economía,
 - en Cuba*, 31
 - de recursos humanos, 1, 3, 5, 7, 8, 10, 14, 17
 - en Costa Rica*, 30
 - en Cuba*, 31
 - en Guatemala*, 34, 67
 - en Panamá*, 36
 - rural, 17
 - social y económico, 17
 - planes de*, 17
 - y formación profesional*,
 - en Bolivia, 27
 - en Colombia, 29

DINAE (Uruguay), 40, 74, 76, 133

DINETEC (Bolivia), 60

Economía,

-competitividad de la,

-en Chile, 65

-sectores de la, 18, 20

Ecuador,

-capacitación, 33

-y empleo, 33

-y planes de desarrollo económico, 33

-Consejo Nacional de Educación Superior, 66

-Constitución, 33, 49, 66, 85, 125

-educación,

-como derecho irrenunciable, 85

-como responsabilidad del Estado, 33, 85

-y desarrollo nacional, 33

-y justicia social, 33

-formación profesional,

-financiación, 160

-responsabilidad de universidades y escuelas politécnicas, 33

-y justicia social, 33

-Ley N° 2.928, 33, 66, 102, 160

-Ministerio,

-de Educación Pública, 159

-de Trabajo y Bienestar Social, 66, 159

-recepción del principio,

-de adecuación a la realidad,

-en su dimensión genérica, 33

-en su dimensión particular, 49

-de antropocentrismo, 85

-de instrumentalidad, 102

-de integralidad, 66

-de participación, 159, 160

-de universalización gradual, 125

-SECAP, 33, 66, 85, 102, 159, 160

-tripartismo, 66, 159

Educación,

-articulación,

-en México, 68

-en Panamá, 70

-en Paraguay, 71

-en Perú, 72

-en República Dominicana, 73

-en Uruguay, 74

-adecuación a exigencias sociales,

-en Cuba, 31

-bases de la,

-en Brasil, 28, 61

-de adultos,

-en Bolivia, 75

-en Cuba, 75

-en Guatemala, 75, 86

-en Nicaragua, 75

-en Paraguay, 75

-en República Dominicana, 75

-deber del Estado y de la familia,

-en Brasil, 61, 80, 120

-en Ecuador, 85

-derecho a la,

-en Bolivia, 79, 119, 136

-en Brasil, 61, 120, 137

-en Colombia, 121

-en Cuba, 31, 82, 140

-en Ecuador, 85

-en Guatemala, 75, 86, 142

-en México, 87

-en Paraguay, 75, 90, 130, 145

-en Perú, 91

-en Uruguay, 57

-descentralizada,

-en Guatemala, 34

-diferentes formas de, 14

-escolar,

-y relación con el mundo del trabajo,

-en Brasil, 28

-especial,

-en Bolivia, 75

-en Guatemala, 142

-estética,

-en Guatemala, 86

-modelo de,

-en Brasil, 28

-multiétnica,

-en Guatemala, 34

-multilinguaje,

-en Guatemala, 34

-participación,

-de la sociedad,

- en Brasil, 28
- permanente,
 - en Bolivia, 75
 - en Paraguay, 130
- práctica,
 - en Uruguay, 57
- profesional,
 - en Brasil, 28, 44
- regionalizada,
 - en Guatemala, 34
- responsabilidad del Estado,
 - en Ecuador, 33
 - en Nicaragua, 69, 128
- sindical, 16
- sistema de,
 - articulación del,
 - en Cuba, 64
 - en Bolivia, 27, 60
 - dinamismo, 27
 - en Brasil, 28, 61
 - en Costa Rica, 30, 63
 - en Guatemala, 34, 67
 - reincorporación al, 15
- superior
 - en Colombia,
 - acceso a la, 29
- técnico profesional,
 - en Argentina, 59
- y democracia,
 - en Guatemala, 34
- y desarrollo nacional,
 - en Ecuador, 33
- y fortalecimiento de identidad nacional,
 - en Ecuador, 34
- y justicia social,
 - en Ecuador, 33
- Empleadores,**
 - actitudes frente a la formación profesional,
 - en Paraguay, 37
 - organizaciones de, 16
- Empleo,**
 - calidad del,
 - en Brasil, 28
 - estadísticas sobre,
 - en Argentina, 26
 - expansión del, 20
 - igualdad de oportunidades en el, 20
 - necesidades, posibilidades y problemas de, 8, 17
 - Plan Nacional de,
 - en Argentina, 59
 - políticas de pleno, 17
 - reinserción en el,
 - en Argentina, 75
 - Servicio Nacional de,
 - Guatemala, 34
 - y formación profesional, 162
 - en Argentina, 26, 96
 - en Brasil, 97
 - en Colombia, 98
 - en Costa Rica, 99
 - en Cuba, 100
 - en Chile, 101
 - en Ecuador, 102
 - en Guatemala, 103
 - en México, 104
 - en Nicaragua, 105
 - en Panamá, 106
 - en Paraguay, 107
 - en Perú, 108
 - en República Dominicana, 109
 - en Uruguay, 110
- Empresa, 8**
 - asistencia técnica a la,
 - en Guatemala, 34
 - Comisión Nacional de Apoyo a la Micro (Costa Rica), 99
 - competitividad de la,
 - en Chile, 65
 - formación en la, 10
 - microempresa,
 - en Costa Rica, 99
 - en Perú, 108
 - recursos disponibles en la, 23
 - responsabilidad en formación de trabajadores, 23
 - en Bolivia, 43
 - en Colombia, 29, 45
 - en Costa Rica, 46
 - en Chile, 32
- Enseñanza,**

- ambientes de la,
 - articulación de los*,
 - en Argentina, 59
 - en Bolivia, 60
 - en Brasil, 61
 - en Cuba, 64
 - en Panamá, 70
 - en Paraguay, 71
 - en Perú, 72
 - en República Dominicana, 73
 - en Uruguay, 74
 - tránsito entre los*, 11
 - distribución geográfica de los locales de, 19
 - obligatoriedad de la,
 - en Uruguay*, 74
 - sistemas de, 10
 - abiertos*, 19
 - flexibilidad y complementariedad de los*, 11, 15
 - modulares*, 11
 - técnica, 11
 - en Brasil*, 28
 - técnica y profesional, 10
 - universitaria, 11
- Estadísticas**,
- en Cuba, 31
 - en Paraguay, 37
 - en Perú, 38
 - sobre empleo
 - en Argentina*, 26
 - en República Dominicana*, 39
 - sobre formación profesional en Argentina, 26
- FAT** (Brasil), 61, 96, 159
- Financiación**,
- de políticas y programas de orientación y formación profesionales, 23, 160
- Fondo**,
- de Reconversión Laboral (Uruguay), 40, 74, 75, 160
 - Nacional de Capacitación (Chile), 32, 47, 101, 124, 160
 - Nacional de Empleo (Argentina), 160
 - para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical (Chile), 32, 83
- Formación**,
- Convenio internacional (Nº 142) sobre, 1, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23
 - de adultos, 12, 18
 - de jóvenes, 12, 18
 - dual,
 - en Panamá*, 36, 53, 70, 106
 - en Perú*, 108
 - en República Dominicana*, 109
 - en la empresa, 10
 - en Panamá*, 36, 70
 - escolar, 10
 - específica, 8
 - inicial, 12
 - niveles de, 19
 - permanente, 18, 75
 - sistemas de*, 12
 - políticas y programas de, 8, 17, 19, 21
 - financiación, 23, 160
 - práctica, 8
 - en Costa Rica*, 46
 - profesional, 1, 2, 3, 9, 10, 13, 14, 18, 21
 - acciones sobre*,
 - en Brasil, 28
 - alterna*,
 - en Costa Rica, 46
 - ante innovación tecnológica*, 26
 - en México, 35
 - como contenido obligatorio en convenios colectivos*,
 - en México, 35
 - como deber del empleador*,
 - en México, 51
 - en Panamá, 70
 - como deber del Estado*,
 - en Panamá, 70
 - continua*, 23
 - en México, 75
 - derecho a la*,
 - en Argentina, 135
 - en Panamá, 153
 - de trabajadores migrantes*, 20

- en el centro de trabajo,
 - en Panamá, 70
 - en Perú, 55
 - en el sector agropecuario,
 - en Costa Rica, 122
 - entidades privadas de,
 - en Colombia, 62
 - impulso privado,
 - en México, 35
 - instituciones de contralor,
 - en Bolivia, 60
 - integral,
 - en Colombia, 29, 62, 75
 - necesidades (Costa Rica), 30
 - nuevo modelo de (Cuba), 31
 - para trabajadores de zonas francas, 122
 - participación de actores sociales
 - en modelo chileno, 32
 - en Uruguay, 40
 - permanente, 75
 - en Cuba, 100
 - reglada,
 - en Cuba, 31, 100
 - responsabilidad de universidades y escuelas politécnicas,
 - en Ecuador, 33
 - sobre seguridad e higiene, 94
 - y articulación con la enseñanza regular,
 - en Brasil, 61
 - y desarrollo
 - en Bolivia, 27
 - en Panamá, 36
 - en República Dominicana, 39
 - en Uruguay, 40
 - y empleo, 162
 - en Argentina, 26, 59, 96
 - en Brasil, 97
 - en Colombia, 98
 - en Costa Rica, 99
 - en Cuba, 100
 - en Chile, 101
 - en Ecuador, 102
 - en Guatemala, 103
 - en México, 104
 - en Nicaragua, 105
 - en Panamá, 106
 - en Paraguay, 107
 - en Perú, 108
 - en República Dominicana, 109
 - en Uruguay, 110
 - y justicia social,
 - en Colombia, 29
 - en Ecuador, 33
 - en Guatemala, 86
 - en Paraguay, 90
 - y necesidades productivas,
 - en Argentina, 26
 - en Colombia, 29
 - en Paraguay, 37
 - en Perú, 38
 - y negociación colectiva,
 - en Argentina, 26, 150
 - en Brasil, 155
 - en Colombia, 155
 - en Costa Rica, 155
 - en Cuba, 151
 - en Chile, 154
 - en México, 35, 152
 - en Panamá, 153
 - en Paraguay, 155
 - en Perú, 156
 - en República Dominicana, 157
 - en Uruguay, 158
 - y práctica laboral,
 - en Argentina, 42
 - Recomendación (Nº 117) sobre, 3
 - Recomendación (Nº 150) sobre, 1
 - ruta de la, 11
 - sobre seguridad e higiene, 14
- Fundación INFOCAL (Bolivia), 60, 159, 160**
- Guatemala,**
- aprendizaje,
 - contrato de, 50
 - capacitación,
 - detección de necesidades de, 34
 - características de la legislación, 34
 - Centros Educativos, 67
 - Código del Trabajo, 50
 - Comunidad Educativa, 67
 - Constitución, 34, 67, 75, 86, 126, 142
 - discapacitados, 76
 - Decreto Nº 17-72, 34, 103, 159, 160
 - educación,

- articulación*, 67
- del adulto*, 75, 86
- derecho a la*, 86, 126, 142
- descentralizada*, 34
- especial*, 142
- estética*, 86
- multiétnica*, 34
- multilinguaje*, 34
- por madurez*, 86
- regionalizada*, 34
- y democracia*, 34
- y fortalecimiento de identidad nacional*, 34
- empresas,
 - asistencia técnica a*, 34
- formación profesional,
 - financiación*, 160
 - y empleo*, 103
- INTECAP, 34, 67, 94, 103, 126, 142, 159, 160
- Ley de Educación Nacional (decreto N° 12-91), 34, 67, 75, 76, 86, 126, 142
- Ministerio de Educación, 34, 67
- orientación profesional, 76
- realidad social y étnica, 34
- recepción del principio
 - de adecuación a la realidad*,
 - en su dimensión genérica, 34
 - en su dimensión particular, 50
 - de antropocentrismo*, 86
 - de igualdad*, 142
 - de instrumentalidad*, 103
 - de integralidad*, 67
 - de participación*, 159, 160
 - de universalización gradual*, 126
- recursos humanos,
 - desarrollo de los*, 34, 67
- Servicio Nacional de Empleo, 34, 103
- sistema educativo, 34, 67
- tripartismo, 159
- INA** (Costa Rica), 30, 46, 139, 160
 - Comités de Enlace, 30, 63
 - Comités de Cúpula, 30, 63, 159
 - Junta Directiva, 63, 159
 - visión de los actores sociales, 30
 - Reglamento de becas a estudiantes, 122
- INAFORP** (Panamá), 36, 70, 86, 129, 159, 160
 - inserción laboral de egresados del, 53, 106
- INET** (Argentina), 59
- Información profesional**, 13
- INFOCAL** (Bolivia), 60, 159
- INFOTEP** (República Dominicana), 39, 56, 73, 75, 92, 109, 132, 147, 159, 160
- Innovación tecnológica**,
 - en Bolivia, 27
 - en Perú, 38
 - introducción de la,
 - en Uruguay*, 40
 - y formación profesional,
 - en Argentina*, 26
- Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo** (Cuba), 31
- Instrucción**,
 - técnica y profesional, 4
- INTECAP** (Guatemala), 34, 67, 94, 103, 126, 159, 160
- Jóvenes**,
 - formación de, 12
 - en Brasil*, 61
 - con dificultades familiares, 13
 - que abandonaron prematuramente el sistema de enseñanza, 20
- JUNAE** (Uruguay), 40, 74, 75, 159
- Junta Central de Planificación** (Cuba), 64
- Justicia social**, 3
 - y formación profesional,
 - en Colombia*, 29
 - en Ecuador*, 33
 - en Guatemala*, 86
 - en Paraguay*, 90
- Legislación**,
 - argentina sobre contratos promovidos, 26
 - características de la,
 - brasileña*, 28
 - cubana*, 64
 - guatemalteca*, 34
 - paraguaya*, 37
 - dominicana*, 39
 - del Trabajo,
 - derechos que emergen de la*, 16
 - opiniones sobre el funcionamiento práctico

- de la brasileña, 28
 - de la panameña, 36
- Ley,**
- argentina, N° 19.587 (Seguridad e Higiene en el Trabajo), 94
 - argentina, de Reforma Laboral, N° 25.013, 42
 - argentina, Federal de Educación, N° 24.195, 59, 76
 - argentina, N° 22.248, 135
 - argentina, N° 24.467 (PYMES), 78, 135, 150
 - argentina, N° 24.557, 94
 - argentina, N° 24.576, 26, 78, 150
 - argentina, Nacional de Empleo, N° 24.013, 26, 42, 59, 96, 150, 160
 - boliviana, de Reforma Educativa, N° 1.565, 27, 60, 75, 76, 119, 136
 - boliviana, General del Trabajo, 43
 - brasileña, N° 6.494, 44
 - brasileña, N° 7.998, 61, 97
 - brasileña, N° 8.948, 28, 61
 - brasileña, 9.131, 28, 61
 - brasileña, N° 9.394, 28, 43, 61, 75, 76, 80
 - colombiana, N° 118, 45
 - colombiana, N° 119, 29, 62, 75, 80, 121
 - colombiana, N° 361, 76, 121
 - costarricense, de Aprendizaje, N° 4.903, 46, 63, 76, 84, 159
 - costarricense, N° 1.860, 63
 - costarricense, N° 6.868, 30, 46, 160
 - costarricense, N° 7.142 (Promoción de Igualdad Social de la Mujer), 84, 139
 - costarricense, N° 7.210, 99, 122
 - costarricense, N° 7.600 (Igualdad de oportunidades para personas con discapacidad), 84
 - costarricense, N° 7.735 (Protección a la madre adolescente), 84
 - costarricense, N° 7.739 (Código de la Niñez y la Adolescencia), 84, 122
 - costarricense, N° 7.742, 122
 - costarricense, N° 7.769 (Atención a las mujeres en condiciones de pobreza), 84
 - chilena, N° 19.518 (Estatuto de Capacitación y Empleo), 32, 65, 83, 101, 124, 141, 154, 160
 - chilena, N° 19.644, 32, 83
 - dominicana, N° 116, 39, 73, 75, 76, 92, 109, 132, 160
 - ecuatoriana, N° 2.928, 33, 66, 102, 160
 - guatemalteca, de Educación Nacional (decreto N° 12-91), 34, 67, 75, 76, 86, 142
 - mexicana, Federal del Trabajo, 35, 51, 68, 75, 87, 104, 127, 143, 159
 - panameña, N° 18, 36, 70, 144
 - paraguaya, N° 1.265, 71, 76, 107, 159, 160
 - peruana, N° 26.272, 38, 146, 160
 - uruguaya, de Emergencia para la Enseñanza, N° 15.739, 74, 93, 133, 148
 - uruguaya, N° 16.320, 40, 74, 75, 76, 159, 160
 - uruguaya, N° 16.736, 40, 160
 - uruguaya, N° 16.873, 57
 - uruguaya, N° 17.230, 57
- Medio social,**
- comprensión del, 14
 - influir sobre el, 14
- México,**
- aprendizaje, 51
 - capacitación,
 - como deber del empleador, 51
 - y cambio tecnológico, 35
 - Constitución, 51, 103
 - educación,
 - articulación, 68
 - derecho a la, 87
 - formación profesional,
 - contenido obligatorio de convenios colectivos, 35, 152
 - continua, 75
 - deber del empleador, 51
 - financiación, 160
 - impulso privado, 35
 - y empleo, 104
 - y negociación colectiva, 152
 - Ley Federal del Trabajo, 35, 51, 68, 75, 87, 104, 127, 143, 152, 159
 - recepción del principio
 - de adecuación a la realidad,
 - en su dimensión genérica, 35
 - en su dimensión particular, 51
 - de antropocentrismo, 87
 - de igualdad, 143

- de instrumentalidad, 104
- de integralidad, 68
- de participación, 152, 159, 160
- de universalización gradual, 127
- Secretaría,
 - de Educación Pública, 68, 104
 - de Trabajo y Previsión Social, 68, 159
- trabajadores,
 - facilidades, 127
- Tratado de Libre Comercio, 35
- tripartismo, 159
- Ministerio,**
 - de Comercio e Industria (Panamá), 36
 - de Cultura y Educación (Argentina), 59
 - de Desarrollo Humano (Bolivia), 60, 159
 - de Economía (Argentina), 159
 - de Educación,
 - Cuba, 31, 76, 100
 - Ecuador, 159
 - Guatemala, 34, 67
 - Panamá, 36, 70
 - Paraguay, 71
 - Perú, 108
 - Pública y Técnico Profesional (Costa Rica), 63, 122
 - de Educación y del Deporte (Brasil), 28, 61
 - de Justicia y Trabajo (Paraguay), 37, 71
 - de Planificación y Política Económica (Panamá), 36
 - de Trabajo
 - Cuba, 31, 159
 - y Bienestar Social,
 - Ecuador, 66, 159
 - Panamá, 36, 129, 144
 - y Previsión Social (Chile), 65, 159
 - y Promoción Social (Perú), 38, 55, 108, 130
 - y Seguridad Social,
 - Argentina, 26, 42, 59, 75, 96, 135, 150, 159, 160
 - Colombia, 62
 - Costa Rica, 63, 122
 - Uruguay, 40
- Minorías,** 13, 20
- Negociación colectiva,**
 - y formación profesional,
 - en Argentina, 26, 150
 - en Brasil, 155
 - en Colombia, 155
 - en Costa Rica, 155
 - en Cuba, 151
 - en Chile, 154
 - en México, 35, 152
 - en Paraguay, 155
 - en Perú, 38, 156
 - en República Dominicana, 157
 - en Uruguay, 158
- Nicaragua,**
 - capacitación,
 - deber de los trabajadores de asistir a cursos de, 52
 - frente a cambios tecnológicos, 105
 - responsabilidad de los empleadores, 52
 - Código del Trabajo, 52, 105
 - Constitución, 69, 75, 88, 128
 - educación,
 - de adultos, 75
 - definición, 69
 - responsabilidad del Estado, 69, 128
 - recepción del principio,
 - de adecuación a la realidad en su dimensión particular, 52
 - de antropocentrismo, 88
 - de instrumentalidad, 105
 - de integralidad, 69
 - de universalización gradual, 128
- Niños,**
 - orientación profesional, 18
 - que abandonaron prematuramente el sistema de enseñanza, 20
- Oficina de Capacitación Social y Aprendizaje (Costa Rica),** 63
- Organización Internacional del Trabajo,** 2
 - criterio de la, 5
 - Preámbulo de la Constitución de la, 2
 - Conferencia General de la, 1
- Orientación,**
 - escolar, 10
 - profesional, 9, 10, 13, 14, 16, 18, 21, 76,
 - Argentina, 76
 - Brasil, 76

- Chile, 76
 - Colombia, 76
 - Costa Rica, 76
 - Cuba, 76
 - de discapacitados o minusválidos, 20
 - de niños, adolescentes y adultos, 18
 - de trabajadores migrantes, 20
 - financiación, 23
 - Guatemala, 76
 - Panamá, 76
 - Paraguay, 76
 - Perú, 76
 - políticas y programas de, 8, 14, 17, 19, 22
 - República Dominicana, 76
 - Uruguay, 76
- Panamá,**
- aprendizaje,
 - programas, 70
 - capacitación, 53
 - en materia sindical, 89
 - Constitución de 1972, 70, 129, 144
 - Decreto-Ley N° 4, 36, 53, 70, 76, 89, 106, 129
 - desarrollo de recursos humanos,
 - programas y políticas,
 - adecuación a realidades nacionales, 36
 - enseñanza,
 - articulación, 70
 - estudios sobre la realidad, 36
 - formación,
 - dual,
 - Consejo Nacional para el Desarrollo de la, 70
 - predominio empresa, 70
 - predominio centro escolar, 70
 - receptividad por las empresas, 36
 - sistema de, 36, 53, 106
 - profesional,
 - financiación, 160
 - responsabilidad del Estado, 70
 - y necesidades de desarrollo nacional, 36
 - y empresa privada, 36, 70
 - INAFORP, 36, 70, 89, 129, 159, 160
 - inserción laboral de los egresados del,
 - 53, 106
 - integración tripartita, 36, 159
- legislación,
 - visión de los actores sociales respecto de la, 36
- Ley N° 18, 36, 70, 129, 144
- Ministerio,
 - de Trabajo y Bienestar Social, 36, 129, 144
 - de Planificación y Política Económica, 36
 - de Educación, 36, 70
 - de Comercio e Industria, 36
- orientación profesional, 76
- perfeccionamiento profesional, 75
- recepción del principio,
 - de adecuación a la realidad,
 - en su dimensión genérica, 36
 - en su dimensión particular, 53
 - de antropocentrismo, 89
 - de igualdad, 144
 - de instrumentalidad, 106
 - de integralidad, 70
 - de participación, 159
 - de universalización gradual, 129
- tripartismo, 159
- Paraguay,**
- aprendizaje, 54
 - capacitación,
 - obligación del Estado, 37
 - características de la legislación, 37
 - Código de Trabajo, 37, 76, 90, 107, 145
 - Constitución de 1992, 37, 75, 90, 107, 130, 145
 - educación,
 - articulación, 71
 - de adultos, 75
 - derecho a la, 75, 90, 130, 145
 - empleadores,
 - actitud frente a la formación profesional, 37
 - estadísticas, 37
 - formación profesional,
 - financiación, 160
 - y eficacia productiva, 37
 - y negociación colectiva, 155
 - Ley N° 1.265, 71, 76, 107, 130, 159, 160

- Ministerio,
 - de Educación, 71
 - de Justicia y Trabajo, 37, 71
- orientación profesional, 76
- participación, 71, 159
- Programa,
 - de *Adiestramiento Rural Básico*, 130
 - de *Aprendizaje Rural*, 130
 - de *Electrónica y Electricidad*, 107, 130
 - de *Formación Profesional Acelerada*, 107, 130
 - de *Metodología, Formación y Perfeccionamiento de Instructores*, 130
 - Gerencial Empresarial*, 130
 - Sistema de Aprendizaje Dual*, 130
- recepción del principio,
 - de *adecuación a la realidad*,
 - en su dimensión genérica, 37
 - en su dimensión particular, 54
 - de *antropocentrismo*, 90
 - de *igualdad*, 145
 - de *instrumentalidad*, 107
 - de *integralidad*, 71
 - de *participación*, 155, 159, 160
 - de *universalización gradual*, 130
- sindicatos, 159
- Sistema de Aprendizaje Dual, 107
- SNPP, 37, 71, 75, 76, 107, 130, 159, 160
- tripartismo, 71, 159
- Participación,**
 - en Argentina, 150, 159
 - en Bolivia, 159
 - en Brasil, 28, 61, 159
 - en Colombia, 159
 - en Costa Rica, 159
 - en Cuba, 159
 - en Chile, 159
 - en Ecuador, 159
 - en Panamá, 36
 - en Paraguay, 71
 - en Perú, 38
 - en República Dominicana, 39, 56, 73
 - en Uruguay, 74
 - principio de, 6, 21
- Pasantías,**
 - en Argentina, 26, 42
 - en Colombia, 45
 - en Costa Rica, 63
 - en Uruguay, 57
- PEQ (Brasil), 28, 97**
- Perú,**
 - cambios tecnológicos, 38
 - Constitución, 91
 - contrato de formación, 108
 - D.S. N° 002-97-TR , 38, 55, 72, 76, 108, 146
 - D.S. N° 003-97-TR , 38
 - educación,
 - derecho a la, 91
 - enseñanza,
 - articulación, 72
 - estadísticas, 38
 - formación profesional,
 - en el centro de trabajo, 55
 - financiación, 160
 - visión de los actores sociales, 38
 - y necesidades productivas, 38
 - y convenios colectivos, 156
 - y empleo, 107
 - Ley N° 26.272, 38, 146, 160
 - Ministerio,
 - de Educación, 108
 - de Trabajo y Promoción Social, 38, 55, 108, 131
 - negociación colectiva, 38
 - orientación profesional, 76
 - participación, 38
 - Planes Nacionales de Formación Laboral, 38
 - Programa,
 - de *Aprendizaje Dual*, 108
 - de *Autoempleo y Microempresa*, 108
 - de *Capacitación de Trabajadores de pequeña y microempresas*, 108
 - de *Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN)*, 108
 - de *Capacitación, Asesoría y Servicios en la empresa*, 108
 - Femenino de Consolidación del Empleo (PROFECE)*, 108
 - polifuncionalidad, 38
 - readaptación profesional,

- de *trabajadores cesantes*, 38
- recepción del principio,
 - de *adecuación a la realidad*,
 - en su dimensión genérica, 38
 - en su dimensión particular, 55
 - de *antropocentrismo*, 91
 - de *igualdad*, 146
 - de *instrumentalidad*, 107
 - de *integralidad*, 72
 - de *participación*, 156, 159, 160
 - de *universalización gradual*, 130
- reconversión productiva,
 - programas de*, 38
- SENATI, 38, 72, 108, 159, 160
- sindicatos, 38, 156
- tripartismo, 159
- Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional** (Argentina), 59
- Planes Nacionales de Formación Laboral** (Perú), 38
- PLANFOR** (Brasil), 28, 44, 61
- Polifuncionalidad**,
 - en Perú, 38
- Principios**, 5, 6
 - de *adecuación a la realidad*, 6, 7, 8, 9, 22
 - de *antropocentrismo*, 6, 14
 - de *igualdad*, 6, 20
 - de *instrumentalidad*, 6, 17, 22
 - de *integralidad*, 6, 10, 22
 - de *participación*, 6, 21
 - de *universalización gradual*, 6, 18, 19
 - recepción por las legislaciones del,
 - de *adecuación a la realidad*, 25
 - en su dimensión genérica,
 - Argentina, 26,
 - Bolivia, 27, 43
 - Brasil, 28, 44
 - Colombia, 29, 45
 - Costa Rica, 30, 46
 - Cuba, 31, 47
 - Chile, 32, 48
 - Ecuador, 33, 49
 - Guatemala, 34, 50
 - México, 35, 51
 - Panamá, 36, 53
 - Paraguay, 37, 54
 - Perú, 38, 55
 - República Dominicana , 39, 56
 - Uruguay, 40, 57
 - en su dimensión particular,
 - Argentina, 42
 - Bolivia, 43
 - Brasil, 44
 - Colombia, 45
 - Costa Rica, 46
 - Cuba, 47
 - Chile, 48
 - Ecuador, 49
 - Guatemala, 50
 - México, 51
 - Nicaragua, 52
 - Panamá, 53
 - Paraguay, 54
 - Perú, 55
 - República Dominicana, 56
 - Uruguay, 57
 - de *antropocentrismo*, 77
 - Argentina, 78
 - Bolivia, 79
 - Brasil, 80
 - Colombia, 81
 - Cuba, 82
 - Chile, 83
 - Ecuador, 85
 - Guatemala, 86
 - México, 87
 - Nicaragua, 88
 - Panamá, 89
 - Paraguay, 90
 - Perú, 91
 - República Dominicana, 92
 - Uruguay, 94
 - de *igualdad*, 134
 - Argentina, 135
 - Bolivia, 136
 - Brasil, , 137
 - Colombia, 138
 - Costa Rica, 139
 - Cuba, 140
 - Chile, 141
 - Guatemala, 142
 - México, 143

- Panamá, 144
 - Paraguay, 145
 - Perú, 146
 - República Dominicana, 147
 - Uruguay, 148
 - de *instrumentalidad*, 95
 - Argentina, 96
 - Brasil, 97, 113
 - Colombia, 98
 - Costa Rica, 99, 114
 - Cuba, 100
 - Chile, 101
 - Ecuador, 102
 - Guatemala, 103
 - México, 104
 - Nicaragua, 105
 - Panamá, 106
 - Paraguay, 107
 - Perú, 108, 115
 - República Dominicana, 109
 - Uruguay, 110
 - de *integralidad*, 15, 58
 - Argentina, 59
 - Bolivia, 60
 - Brasil, 61
 - Colombia, 62
 - Costa Rica, 63
 - Cuba, 64
 - Chile, 65
 - Ecuador, 66
 - Guatemala, 67
 - México, 68
 - Nicaragua, 69
 - Panamá, 70
 - Paraguay, 71
 - Perú, 72
 - República Dominicana, 73
 - Uruguay, 74
 - de *participación*, 149
 - Argentina, 150, 159, 160
 - Bolivia, 159, 160
 - Brasil, 155, 159
 - Colombia, 155, 159
 - Costa Rica, 155, 159, 160
 - Cuba, 151, 159
 - Chile, 154, 159, 160
 - en financiación, 160
 - en organismos, 159
 - Ecuador, 159, 160
 - Guatemala, 159, 160
 - México, 152, 159, 160
 - Nicaragua,
 - Panamá, 153, 159, 160
 - Paraguay, 155, 159, 160
 - Perú, 156, 160
 - República Dominicana, 157, 159, 160
 - Uruguay, 158, 159, 160
 - de *universalización gradual*
 - Argentina, 118
 - Bolivia, 119
 - Brasil, 120
 - Colombia, 121
 - Costa Rica, 122
 - Cuba, 123
 - Chile, 124
 - Ecuador, 125
 - Guatemala, 126
 - México, 127
 - Nicaragua, 128
 - Panamá, 129
 - Paraguay, 130
 - Perú, 131
 - República Dominicana, 132
 - Uruguay, 133
- Programa,**
- Asesoría Empresarial (República Dominicana), 109
 - CINCO, Capacitación y Competitividad en la MYPES (Uruguay), 110
 - de Adiestramiento Laboral (Cuba), 100
 - de Adiestramiento Rural Básico (Paraguay), 130
 - de Apoyo a la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad (Chile), 124
 - de Aprendizaje Dual (Perú), 108
 - de Aprendizaje Rural (Paraguay), 130
 - de Autoempleo y Microempresa (Perú), 108
 - de Calificación y Recalificación Profesional (Brasil), 97
 - de Capacitación de Trabajadores de pequeña y microempresas (Perú), 108
 - de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes (PROJOVEN)- Uruguay, 110

- de Capacitación en Calidad y productividad para trabajadores de micro y pequeña empresa (Chile), 124
 - de Capacitación Laboral Juvenil (PROJOVEN) - Perú, 108
 - de Capacitación Laboral para Jóvenes (Chile Joven), 124
 - de Capacitación para Discapacitados (Uruguay), 110
 - de Capacitación para Jóvenes Rurales (Uruguay), 110
 - de Capacitación Productiva (Uruguay), 110
 - de Capacitación, Asesoría y Servicios en la empresa (Perú), 108
 - de Certificación Ocupacional (República Dominicana), 109
 - de Comisiones de Empleo Femenino (Cuba), 100
 - de Electrónica y Electricidad (Paraguay), 107, 130
 - de Formación Dual (República Dominicana), 109
 - de Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar (Costa Rica), 122
 - de Formación para Gerentes de PYMES (República Dominicana), 132
 - de Formación Profesional Acelerada (Paraguay), 107, 130
 - de Formación y Desarrollo de Mandos Medios (República Dominicana), 132
 - de Generación de Empleo y Renta (PROGER)-Brasil, 97
 - de Información, Orientación y Empleo (República Dominicana), 109
 - de Intermediación de Mano de Obra (Brasil), 97
 - de Metodología, Formación y Perfeccionamiento de Instructores (Paraguay), 130
 - de Movimiento de Aprendices (Cuba), 100
 - de Perfeccionamiento del Servicio de Orientación Laboral y Empleo (SOLE)-Cuba, 76, 100
 - de Reserva Calificada de Técnicos de Nivel Medio y Superior (Cuba), 100
 - de Reserva Científica (Cuba), 100
 - de Reubicación y Reconversión Profesional (Cuba), 100
 - Empleo de Discapacitados (PROEMDIS)-Cuba, 100
 - EMPRENDER, creando tu propio trabajo (Uruguay), 110
 - Especial de Capacitación Laboral para Mujeres Jefas de Hogar (Chile), 124
 - Extraordinario de Apoyo a Iniciativas de Empleo para personas que habiten en Chile Barrio (Chile), 124
 - Extraordinario de Becas de Capacitación para el Sector Pesquero Artesanal (Chile), 124
 - Extraordinario de Becas de Capacitación para el Sector Pesquero, Tripulantes y Eventuales (Chile), 124
 - Extraordinario de Becas de Capacitación para el Sector Portuarios Eventuales (Chile), 124
 - Femenino de Consolidación del Empleo (PROFECE)- Perú, 108
 - Gerencial Empresarial (Paraguay), 130
 - Nacional para la Generación de Empleo (Costa Rica), 99
 - Ordinario Nacional de Becas de Capacitación Laboral (Chile), 124
 - Proyecto de Hotelería y Turismo (República Dominicana), 109
 - Proyecto Zona Franca (República Dominicana), 109, 132
 - Retorno al Aula (Uruguay), 110
 - Sistema de Aprendizaje Dual (Paraguay), 130
 - Sistema Nacional de Competencias Laborales (Uruguay), 110
- PYMES,**
-en Argentina, 78
- Readaptación,** 12
-de trabajadores cesantes,
-en Perú, 38
- Recapacitación,**
-en Uruguay, 75
- Recalificación,**
-en Brasil, 28
- Recomendación Internacional de Trabajo,**
-Nº 117, 3
-Nº 150, 1, 4, 5, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18,

19, 20, 21, 23, 24, 161

Reconversión, 12

- en Argentina, 75, 150
- en Chile, 48
- en Perú, 38
- en República Dominicana, 73

Recursos humanos,

- desarrollo de los, 1, 3, 5, 7, 8, 10, 14, 17
- en Costa Rica, 30
- en Cuba, 31
- en Guatemala, 34, 67
- en Panamá, 36

Reglamento,

- dominicano, Nº 1.894, 39, 56, 73., 75, 76, 92, 109

República Dominicana,

- aprendizaje, 56
- capacitación, 73
- características de la legislación, 39
- Código del Trabajo, 92
- Consejo Técnico Consultivo Nacional, 39, 73
- educación,
 - de adultos, 75
- estadísticas,
 - sobre empleo, 39
- formación profesional,
 - financiación, 160
 - y convenios colectivos, 157
 - y desarrollo económico y social, 39
- INFOTEP, 39, 55, 73, 75, 92, 109, 132, 147, 159, 160
- Ley Nº 116, 39, 73, 75, 76, 92, 109, 132, 160
- orientación profesional, 76
- participación, 39, 56, 73
- Programa,
 - Asesoría Empresarial, 109
 - de Formación Dual, 109
 - de Formación para Gerentes de PYMES, 132
 - de Formación y Desarrollo de Mandos Medios, 132
 - de Información, Orientación y Empleo, 109
 - de Certificación Ocupacional, 109
 - Proyecto de Hotelería y Turismo, 109

- Proyecto Zona Franca, 109, 132
- recepción del principio,
 - de adecuación a la realidad,
 - en su dimensión genérica, 39
 - en su dimensión particular, 56
 - de antropocentrismo, 92
 - de igualdad, 147
 - de instrumentalidad, 109
 - de integralidad, 73
 - de participación, 157, 159, 160
 - de universalización gradual, 132
- reconversión, 73
- Reglamento Nº 1.894, 39, 56, 73, 75, 76, 92, 109
- sindicatos, 157, 159
- sistema educativo,
 - apertura del, 75
 - articulación, 73
- Sistema Nacional de Formación y Promoción Técnico Profesional de Trabajadores, 73
- tripartismo, 39, 73

SECAP (Ecuador), 33, 66, 85, 102, 159, 160

Secretaría,

- de Educación Pública (México), 68, 104
- de Trabajo y Previsión Social (México), 68, 159

SEFOR (Brasil), 61

Seguridad e higiene, 84, 89, 94,

SENA (Colombia), 29, 62, 76, 80, 98, 121, 159

- visión de actores sociales, 29

SENAC (Brasil), 44, 61, 120

SENAI (Brasil), 44, 61, 120

SENAR (Brasil), 61, 120, 159

SENAT (Brasil), 120

SENATI (Perú), 38, 72, 108, 159, 160

SENCE (Chile), 32, 65, 101, 124, 141, 160

- visión de actores sociales, 32

Servicio Nacional de Empleo,

- de Guatemala, 34, 103

SINAMED (Bolivia), 60

Sindicatos,

- en Argentina, 26, 150, 159
- en Brasil, 155
- en Colombia, 155
- en Costa Rica, 155
- en Cuba, 159

- en Paraguay, 37, 155, 159
- en Perú, 38, 156
- en República Dominicana, 157, 159
- SINETEC** (Bolivia), 60
- SINETEC** (Costa Rica), 63, 84
- Sistema,**
 - de Aprendizaje Dual (Paraguay), 107
 - Nacional
 - de *Competencias Laborales (Uruguay)*, 40
 - de *Educación Técnica (Costa Rica)*, 30
 - de *Educación Tecnológica (Brasil)*, 28, 61
 - de *Formación y Promoción Técnico Profesional de Trabajadores (República Dominicana)*, 73
- SNPP** (Paraguay), 37, 71, 75, 76, 107, 130, 160
- Talleres politécnicos,**
 - en Cuba, 47
- Trabajadores,**
 - adultos,
 - formación de*,
 - en Brasil, 61
 - con cargas familiares, 19
 - con dificultades de empleo,
 - en Chile, 101
 - de edad avanzada, 20
 - desempleados,
 - en Paraguay, 107
 - readaptación profesional en Perú*, 38
 - discapacitados o minusválidos, 20
 - en Costa Rica, 84
 - en Cuba, 100
 - en Panamá, 129
 - en Paraguay, 107
 - facilidades, 19
 - en Argentina, 78
 - en Cuba, 31, 123
 - en Chile, 124
 - en México, 127
 - industriales
 - jóvenes, 20
 - formación de*,
 - en Brasil, 61
 - migrantes, 20
- mujeres, 20
 - en Costa Rica, 84
 - en Cuba, 100
- ocupados en tareas que supongan una excesiva fatiga física o mental, 14
- organizaciones de, 16
- reconversión de los,
 - rurales, 20
 - en Argentina, 135
 - en Brasil, 28
 - en Colombia, 29
 - en Costa Rica, 122
 - en Uruguay, 133
- Tratado de Libre Comercio (de América del Norte), 35**
- Tripartismo,**
 - en Argentina, 150, 159
 - en Brasil, 61, 159
 - en Colombia, 62
 - en Costa Rica, 63, 73, 159
 - en Chile, 159
 - en Ecuador, 66, 159
 - en Guatemala, 159
 - en México, 159
 - en Panamá, 159
 - en Paraguay, 71, 159
 - en Perú, 159
 - en República Dominicana, 39, 159
 - en Uruguay, 74, 159
- Uruguay,**
 - ANEP, 74, 93, 133, 148
 - Consejo*,
 - de Educación Primaria, 74
 - de Educación Secundaria, 74
 - de Educación Técnico-Profesional, 74
 - Directivo Central, 74
 - Dirección Nacional de Educación Pública*, 74
 - educación práctica,
 - derecho a la* , 57
 - enseñanza,
 - articulación*, 74
 - obligatoriedad*, 74
 - certificación ocupacional, 40, 74

- COCAP, 40
 - Constitución, 74, 133
 - Decreto N° 211/93, 75, 76
 - Decreto-Ley N° 10.225, 93
 - Decreto-Ley N° 14.869, 40
 - DINAE, 40, 74, 76, 110, 133
 - Clasificación Nacional de Ocupaciones*, 40
 - Fondo de Reconversión Laboral, 40, 74, 75, 110, 160
 - formación profesional,
 - financiación*, 160
 - nueva dinámica*, 40
 - papel de los actores sociales en la*, 40
 - permanente*, 75
 - políticas y programas sobre*, 40
 - visión de los actores sociales sobre la*, 40
 - y desarrollo nacional*, 40
 - y negociación colectiva*, 158
 - innovaciones tecnológicas,
 - introducción de*, 40
 - JUNAE, 40, 74, 75, 110, 159
 - Ley de Emergencia para la Enseñanza, N° 15.739, 74, 93, 133, 148
 - Ley N° 16.320, 40, 74, 75, 76, 110, 159, 160
 - Ley N° 16.736, 40, 110, 160
 - Ley N° 16.873, 57
 - Ley N° 17.230, 57
 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 40
 - orientación profesional, 76
 - participación, 74, 159
 - pasantías, 57
 - Programa,
 - CINCO, Capacitación y Competitividad en la MYPES*, 110
 - de Capacitación e Inserción Laboral para Jóvenes (PROJOVEN)*, 110
 - de Capacitación para Discapacitados*, 110
 - de Capacitación para Jóvenes Rurales*, 110
 - de Capacitación Productiva*, 110
 - EMPRENDER, creando tu propio trabajo*, 110
 - Retorno al Aula*, 110
 - Sistema Nacional de Competencias Laborales*, 110
 - recapitación laboral, 75
 - recepción del principio,
 - de adecuación a la realidad*,
 - en su dimensión genérica, 40
 - en su dimensión particular, 57
 - de antropocentrismo*, 93
 - de igualdad*, 148
 - de instrumentalidad*, 110
 - de integralidad*, 74
 - de participación*, 158, 159, 160
 - de universalización gradual*, 133
 - seguro por desempleo, 75
 - Sistema Nacional de Competencias Laborales, 40
 - trabajadores rurales, 133
 - tripartismo, 74, 159
 - UTU, 74, 75
- UTU (Uruguay), 74**
- Zonas,**
- francas,
 - en Costa Rica*, 99, 122
 - en República Dominicana*, 109
 - rurales, 20
 - adecuación de la enseñanza a las (Brasil)*, 28
 - en Argentina*, 135
 - en Colombia*, 29
 - en Costa Rica*, 122
 - en Uruguay*, 133
 - urbanas,
 - Colombia*, 29

ANEXO II

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

ANEP,	Administración Nacional de Educación Pública (Uruguay)
BIT,	Oficina Internacional del Trabajo
Cfe.,	conforme
CINTERFOR,	Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional
cit.,	citado
COCAP,	Consejo de Capacitación Profesional (Uruguay)
CODEFAT,	Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (Brasil)
CONAMED,	Consejo Nacional de Acreditación y Medición de la Calidad Educativa (Bolivia)
CONET,	Consejo Nacional de Educación Trabajo (Argentina),
DINAE,	Dirección Nacional de Empleo (Uruguay),
FAT,	Fondo de Amparo al Trabajador (Brasil)
INA,	Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica),
INAFORP,	Instituto Nacional de Formación Profesional (Panamá)
INET,	Instituto Nacional de Educación Tecnológica (Argentina)
INFOCAL,	Instituto Nacional de Formación y Capacitación Laboral (Bolivia)
INFOTEP,	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (República Dominicana)
INTECAP,	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Guatemala)
JUNAE,	Junta Nacional de Empleo (Uruguay)
OIT,	Organización Internacional del Trabajo
p.,	página
PEA,	Población Económicamente Activa
PEQ,	Planes Estadales de Cualificación (Brasil)
PLANFOR,	Plan Nacional de Educación Profesional (Brasil)
PYMES,	Pequeñas y Medianas Empresas

SECAP,	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
SEFOR,	Secretaría de Formación y Desarrollo Profesional (Brasil)
SENA,	Servicio Nacional de Aprendizaje (Colombia)
SENAC,	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Brasil)
SENAI,	Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriarios (Brasil)
SENAR,	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Brasil)
SEMAT,	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Brasil)
SENATI,	Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Perú)
SENCE,	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Chile)
SINAMED,	Sistema Nacional de Acreditación y Medición de la Calidad Educativa (Bolivia)
SINETEC,	Sistema Nacional de Educación Técnica y Tecnológica (Bolivia)
SINETEC,	Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (Costa Rica)
SNPP,	Sistema Nacional de Promoción Profesional (Paraguay)
UTU,	Universidad del Trabajo del Uruguay

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, junio de 2000