



## Quinto punto del orden del día: Desarrollo de recursos humanos: orientación y formación profesionales

### Informe de la Comisión del Desarrollo de Recursos Humanos

1. La Comisión del Desarrollo de Recursos Humanos celebró su primera sesión el 31 de mayo de 2000. Estuvo inicialmente compuesta por 308 miembros (99 miembros gubernamentales, 142 miembros empleadores y 67 miembros trabajadores). También comprendió 18 miembros adjuntos gubernamentales, 61 miembros adjuntos empleadores y 69 miembros adjuntos trabajadores. Por otra parte, y cuatro organizaciones internacionales no gubernamentales estuvieron representadas.
2. La Comisión constituyó su Mesa de la manera siguiente:  
*Presidente:* Dr. L. Mishra (miembro gubernamental, India).  
*Vicepresidentes:* Sr. C. Renique (miembro empleador, Países Bajos) y Sr. E. Patel (miembro trabajador, Sudáfrica).  
*Ponente:* Sr. J. Chetwin (miembro gubernamental, Nueva Zelandia).
3. En su novena sesión, la Comisión designó un Grupo de Trabajo encargado de redactar un proyecto de resolución y un proyecto de conclusiones con base en las opiniones expresadas en las sesiones plenarias y de someterlos al examen de la Comisión. El Grupo de Trabajo estuvo compuesto por: un miembro gubernamental de Japón, Portugal, Arabia Saudita, Etiopía, Canadá y Brasil; el Sr. Renique (miembro empleador, Países Bajos), el Sr. Dumont (miembro empleador, Francia), el Sr. Ampiah (miembro empleador, Ghana), la Sra. Leeming (miembro empleadora, Nueva Zelandia), el Sr. Soto Priante (miembro empleador, México), el Sr. Patel (miembro trabajador, Sudáfrica), el Sr. Attigbe (miembro trabajador, Benin), el Sr. Cole (miembro trabajador, Estados Unidos), la Sra. Valkonen (miembro trabajadora, Finlandia), la Sra. Middleton (miembro trabajadora, Nueva Zelandia), y ex officio el Sr. Mishra en la Presidencia y el Sr. Chetwin como Ponente.
4. La Comisión celebró 15 sesiones.

### Introducción

5. La Comisión tuvo ante sí el Informe V titulado *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes* que la Oficina había preparado para el quinto punto del orden del día de la Conferencia: Formación y desarrollo de los recursos humanos: orientación y formación profesionales.

- 
6. El representante del Secretario General recalcó la importancia de la formación y desarrollo de los recursos humanos para potenciar la autonomía del individuo. La mundialización ofrecía la oportunidad de promover el crecimiento de la economía y del empleo. Sin embargo, al mismo tiempo, en algunos países ésta había tenido efectos adversos en el empleo y la calidad del mismo. La formación y el desarrollo de los recursos humanos eran instrumentos fundamentales para optimizar los beneficios de la mundialización y reducir al mínimo sus efectos negativos.
  7. La formación y el desarrollo de los recursos humanos habían de ser una parte integrante de una estrategia global del empleo. Los cinco componentes principales de tal estrategia eran los siguientes: 1) estabilización macroeconómica; 2) estabilización de los mercados financieros y de capital; 3) ofrecimiento de una protección social eficaz a los trabajadores desplazados; 4) consecución de un buen gobierno empresarial combinado con un aumento del rendimiento económico y buenas prácticas sociales y ambientales; y 5) establecimiento de un entorno regulador que promueva la creación de empleos, principalmente por medio de la provisión de servicios de apoyo a las pequeñas y medianas empresas.
  8. El Presidente invitó al Representante Adjunto del Secretario General a que presentara el informe. Este último puso de relieve que la mundialización, la reestructuración de la economía y la evolución hacia una sociedad basada en los conocimientos y calificaciones constituían una paradoja: las calificaciones eran más necesarias que nunca y, sin embargo, esas mismas fuerzas podían impulsar a los responsables de política y a las empresas a reducir sus inversiones en las personas y a centrarse en objetivos a corto plazo. Las personas, las empresas y la sociedad en general precisaban cada vez más un trabajo en equipo, liderazgo y calificaciones técnicas y de gestión. El diálogo social y la asociación eran esenciales para el buen gobierno, el desarrollo y la financiación de la formación y el desarrollo de los recursos humanos.
  9. El mundo había cambiado mucho: las economías planificadas habían cedido ante la ley del mercado; la tecnología de la información se había generalizado; el trabajo se organizaba de una manera diferente y la seguridad del empleo asalariado se sustituía cada vez más por formas atípicas de trabajo. Estos cambios habían afectado la estructura y el funcionamiento de los mercados de trabajo y las calificaciones que se pedían. La formación y el desarrollo de los recursos humanos respondía ahora a una doble función, a saber, una función dinámica y una función niveladora. La primera implicaba ayudar a las personas y a las empresas a ser más productivas y competitivas. La segunda tendía a remediar las desigualdades sociales ayudando a las personas, por medio de la formación profesional, a mejorar sus oportunidades de conseguir un empleo, ser más productivas en el mismo y elevar sus condiciones de vida. Habida cuenta de estos cambios fundamentales, el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), continuaba siendo válido, mientras que la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), había sido superada por la evolución en el mundo del trabajo y la sociedad en general.
  10. En su discurso de apertura el Presidente agradeció a la Comisión su elección al cargo que ocupaba y se refirió a la toma de conciencia generalizada acerca de la mundialización, sus efectos positivos y negativos en la economía, el empleo y la vida de las personas. No obstante, estimaba que se prestaba una atención insuficiente a las consecuencias sociales de la misma, en especial al incremento de la desigualdad y la pobreza que afectaban a millones de personas en el mundo entero. Sugirió, entre otros, los siguientes puntos de discusión: la paradoja que constituía la mundialización y otras fuerzas que aumentaban la necesidad de educación y de formación, por una parte, y el efecto que esas mismas fuerzas tenían en la reducción de las inversiones en la formación y el desarrollo de los recursos humanos, por la otra; en el desperdicio de recursos humanos que representaba el trabajo

---

infantil; en la necesidad de promover las instituciones de diálogo social; en el desequilibrio entre la demanda y la oferta de calificaciones; en la necesidad de armonizar la formación teórica con la formación en el lugar de trabajo; en la importancia de superar la discriminación y facilitar el acceso a la formación a las personas con necesidades especiales; en la necesidad de responder a los requerimientos del sector informal y en el papel de las empresas multinacionales en la formación y el desarrollo de los recursos humanos.

11. El Presidente subrayó que la Comisión debería definir el papel que correspondía a la OIT respecto de cada uno de los puntos propuestos para discusión y determinar en qué medida la responsabilidad en materia de formación y desarrollo de recursos humanos debería compartirse entre los interlocutores sociales y otras partes interesadas. Si bien la Comisión tenía ante sí un programa de trabajo muy nutrido, confiaba en que se alcanzaría un consenso y que reinaría un ambiente de confianza, buena voluntad y comprensión.

## Discusión general

12. En nombre de su Grupo, el Vicepresidente empleador se refirió al contexto actual, a las necesidades de las empresas, al nuevo paradigma de la educación y la formación y a los papeles de los interlocutores sociales.
13. El informe de la Oficina proporcionaba un buen punto de partida. Sin embargo, los empleadores no estaban de acuerdo con el pesimismo con el que se consideraba la mundialización. No negaban que en algunos países las empresas y la economía en general experimentaban más dificultades para hacer frente a los nuevos retos, pero las empresas habían conseguido responder a muchas de las nuevas tendencias del cambio mencionadas en el informe de la Oficina e impulsado el crecimiento económico. El mito del aumento del número de «personas sin trabajo» se había visto impugnado por los recientes resultados de las economías de regiones como los Estados Unidos y Europa. Los empleadores también ponían en tela de juicio la paradoja de la formación mencionada en el informe de la Oficina a la que el Presidente se había referido. Según esta paradoja, el aumento de la movilidad conduciría a menos inversiones en la formación. Los empleadores acogían con satisfacción la mayor movilidad de los trabajadores, dentro de las empresas, entre las mismas e incluso entre sectores. Se reducían así los desequilibrios y la reestructuración resultaba más fácil. De ninguna manera habían elegido, como se sugería en el informe, la posibilidad de invertir menos en la formación y tratar de resolver el problema de la escasez de conocimientos recurriendo exclusivamente a estrategias de contratación. Esta práctica resultaba imposible en el caso de graves desajustes y deficiencias en el mercado de trabajo. Y lo que era más importante aún es que los conocimientos se habían convertido en parte integral de la evolución, su valor añadido esencial e incluso su producto. Por consiguiente, como lo subrayaban los datos relativos a muchos países, el sector privado no reducía sino que incluso aumentaba sus inversiones en la formación. Los empleadores consideraban que mayores inversiones aumentaban al mismo tiempo el interés por la calidad y los resultados de la formación. Pedían a los gobiernos que también aumentaran sus inversiones en la educación y la formación inicial, en el seguimiento de sus resultados y en la evaluación de su calidad.
14. El nuevo paradigma de la educación y de la formación se centraba en torno a la preparación de las personas para el cambio. Estas habían de responsabilizarse de su empleabilidad y de sus decisiones en materia de oportunidades de carrera. En este entorno cobraban especial valor esferas de competencia general como el trabajo en equipo, la solución de problemas, la comunicación y la ética profesional, y la enseñanza primaria desempeñaba un papel incluso más importante en el desarrollo de estas competencias

---

transferibles. Con miras a ofrecer una buena preparación a las personas, los establecimientos de educación y formación habían de repensar sus relaciones con los educandos; habían de reevaluar asimismo la función del personal docente y los métodos de evaluación de los resultados. Los establecimientos de formación profesional habían de idear nuevas formas de cooperación con las empresas para crear formas más diversas y flexibles de aprendizaje dual que combinaran la formación en aulas y en los lugares de trabajo. Habían de abrirse nuevos caminos en el mundo del trabajo para ayudar a los jóvenes en la transición de la escuela al trabajo.

15. La tecnología de la información y de la comunicación era un instrumento poderoso para concretar este nuevo paradigma; pero los métodos de trabajo y la organización de la educación y de la formación profesionales también debían cambiar. Por ejemplo, los establecimientos de formación deberían promover el trabajo de grupo, la solución de problemas y la invitación de conferenciantes externos. Los empleadores estuvieron de acuerdo en la necesidad de investigar métodos para evaluar y certificar la enseñanza adquirida con la experiencia. El nuevo paradigma repercutía asimismo en la orientación profesional. Esta última, impartida sobre una base continua, debería concebirse en términos de desarrollo de calificaciones en la vida profesional de las personas para que puedan elegir las opciones más adecuadas a sus talentos y motivaciones.
16. Los empleadores citaron la Carta de Colonia adoptada por el G8 en la que se pide que todas las partes reafirmen su adhesión a la educación permanente: «Alienta a los gobiernos a realizar las inversiones necesarias para modernizar la educación y formación a todos los niveles, al sector privado a invertir en la formación de sus empleados presentes y futuros, y a los individuos a asumir su propio desarrollo personal y su progreso en la carrera». Las empresas y los establecimientos de educación y formación profesionales también han de constituir asociaciones con miras a una formación más eficaz. Los gobiernos deberían tratar de facilitar este proceso aunque dejando a las empresas y a los trabajadores la responsabilidad en materia de planificación y organización del mismo, a partir de la base.
17. Por último, los empleadores pusieron de relieve las circunstancias especiales de los países en desarrollo. «... Propusieron que la comunidad internacional ayudara a los países en desarrollo con miras a mejorar sus actividades de formación inicial». Estos podían beneficiarse de la utilización de los nuevos métodos y conceptos de la educación y la formación, incluida la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, y la evaluación de los resultados de la formación en el lugar de trabajo. Reiteraron la importancia de mitigar la transición de la escuela al trabajo por medio de políticas activas de mercado de trabajo y de actividades de fomento del espíritu empresarial de los jóvenes, así como mediante el establecimiento de redes de seguridad apropiadas para los que tropiezan con dificultades en encontrar trabajo.
18. En nombre de su Grupo, el Vicepresidente trabajador subrayó que la educación y la formación eran instrumentos importantes para el desarrollo económico y social pero que también constituían un fin en sí para contribuir a una ciudadanía informada. La formación debería considerarse como un elemento central del concepto de *Trabajo Decente*. La formación podía mejorar la calidad y la organización del trabajo, así como contribuir al crecimiento económico y la creación de empleos. La formación era importante para los trabajadores porque permitía aumentar sus ingresos y al mismo tiempo promover la seguridad del empleo, contribuir a más equidad social y mejorar la inserción social. Sin embargo, a pesar de los beneficios evidentes que ofrecía desde todos los puntos de vista, no todas las políticas públicas promovían la formación. El ajuste estructural, en especial, incitaba a muchos gobiernos a reducir sus gastos en formación.

- 
19. La formación era una condición necesaria aunque no suficiente para el desarrollo económico si se consideraban los altos niveles de desempleo entre las personas más instruidas de algunos países. Sin un marco macroeconómico apropiado, sin una serie de instrumentos políticos que se combinen para mantener y desarrollar una demanda global, y sin reformas paralelas en la vertiente de la oferta para mejorar la productividad y la eficiencia, la formación y la educación no conseguirían resolver la crisis del empleo. Ello exigía políticas fiscales apropiadas y un sistema eficaz de negociación colectiva. Por otra parte, se requerían medidas más activas respecto del mercado de trabajo como servicios de desarrollo de la carrera que abarquen asesoramiento para la educación, la carrera y el empleo.
  20. La educación y la formación deberían ser universales, sin discriminación por motivo de sexo, raza u origen social. El sector público debería comprometerse firmemente a sufragar sus gastos para garantizar el acceso de todos a la misma. La educación se había reconocido en todo el mundo como un derecho fundamental que, sin embargo, se denegaba a los niños que se veían obligados a trabajar a una edad temprana. La educación y la formación también deberían abarcar el desarrollo de capacidades, de conformidad con el Convenio núm. 142, para influir en el entorno laboral y social.
  21. El Grupo de los Trabajadores advirtió que muchos comentaristas sostenían que la economía moderna requiere más flexibilidad. Algunos lo interpretaban en el sentido de que era necesario reducir la protección de la mano de obra en aras de una mayor competitividad y flexibilidad. Sin embargo, la formación y la mejora de las calificaciones ofrecían una solución muy diferente para satisfacer este requisito. Las calificaciones aumentan la rapidez y la flexibilidad con las cuales los trabajadores pueden enfrentarse con métodos de trabajo que cambian rápidamente y cambios rápidos en los gustos y necesidades del consumidor. Por consiguiente, no son normas de trabajo inferiores las que ofrecen una oportunidad de satisfacer el requisito de flexibilidad, sino la mejora de las calificaciones. Los trabajadores señalaron que en muchos países en desarrollo existía un amplio sector informal que seguía aumentando; no se trataba de un sector en el sentido tradicional de la palabra, sino más bien de una serie de actividades, de supervivencia en la mayor parte de los casos, que se caracterizaban por bajos salarios, una productividad baja y la inexistencia de normas. La función de la formación no era preparar a las personas para el sector informal o para que aumentara dicho sector, sino servir de instrumento para transformar el sector informal y elevar las actividades por encima del nivel de subsistencia e integrarlas en el cauce principal de la vida económica y social. Los sindicatos deberían desempeñar un papel central en estos programas.
  22. Los trabajadores subrayaron que la formación había de vincularse a las necesidades de muchos grupos, a saber: las mujeres, los trabajadores rurales, los trabajadores discapacitados, los trabajadores que han perdido su empleo, los trabajadores insuficientemente remunerados, los trabajadores antes excluidos de la educación y la formación, los trabajadores migrantes, los refugiados, las personas con necesidades especiales y las personas en situación de desempleo de larga duración. Los trabajadores también apoyaban que se ofreciera formación y apoyo extensivos a los trabajadores jóvenes. Los programas de formación deberían comprender una formación antes del empleo, en el empleo y para los desempleados. Un sistema eficaz de formación y desarrollo de recursos humanos debería comprender una evaluación del nivel de calificación de la fuerza de trabajo; certificar sistemáticamente la formación adquirida antes del empleo y en el mismo; ofrecer una formación basada en módulos asequibles también para los trabajadores ocupados a tiempo completo y que sea transferible; debería abarcar las calificaciones que sirven por toda la vida, la comunicación, la informática y la solución de problemas, y desarrollar perspectivas de carrera y de formación continua. La situación de las mujeres es un buen ejemplo de la necesidad de cambio, tanto en lo que

---

atañe a la formación como a los sistemas de remuneración. La transición del sector de la producción al de los servicios también significa una transición de salarios más altos a salarios más bajos. Pese a ello, se registra al mismo tiempo un aumento importante de calificaciones sociales, por ejemplo en el campo de la comunicación, el trabajo en equipo y la solución de problemas, que se consideran todas como calificaciones típicamente femeninas. Se exigen, pero no se remuneran adecuadamente. El reto que se planteaba era crear una cultura del lugar de trabajo que valorara, apoyara y recompensara la formación.

- 23.** Los trabajadores declararon que los retos con los que se enfrentan los países en desarrollo son importantes. Las sociedades enfrentadas con niveles altos de analfabetismo que siguen aumentando y con una crisis general de la deuda no tienen la posibilidad de elaborar, financiar o ejecutar las políticas modernas de formación que son un requisito previo para el desarrollo y el crecimiento económico. En esta era de una sociedad del conocimiento hay 884 millones de analfabetos adultos; la UNESCO estimó que en los países menos desarrollados el número de analfabetos adultos ascendía a 144 millones en 1985 y que su número habrá aumentado, en 30 por ciento en 2005. La comunidad internacional debería comprometerse a un alivio audaz e importante de la deuda y contribuir a movilizar recursos para desarrollar la alfabetización básica y la preparación para el cálculo numérico, así como la infraestructura de la comunicación y de la información. Las empresas multinacionales deberían ser alentadas a concertar acuerdos equitativos en materia de transferencia tecnológica y promover la adquisición de calificaciones de alto nivel en los países en desarrollo. Estas medidas ofrecerían un instrumento para elevar la escala de valor y, en lo que se refiere a la educación y la formación, constituyen medidas que ayudarán a las sociedades a liberarse del subdesarrollo para integrarse en la sociedad del conocimiento.
- 24.** Los trabajadores propusieron que la OIT recomendara las mejores prácticas en materia de educación y de formación profesionales y la consignación de un 4 por ciento de las nóminas de salario para incitar a los gobiernos y a las empresas a aumentar sus esfuerzos actuales en esta esfera. La OIT debería recomendar que se impusiera una contribución a las industrias y a los servicios para constituir fondos apropiados y adoptar directrices con miras a desarrollar medios que mejoren el acceso de los trabajadores a la formación, por ejemplo, la creación de guarderías para las madres trabajadoras. Las empresas y la sociedad en general deberían considerar que el costo de la formación y el desarrollo de los recursos humanos es una inversión necesaria en capital humano que arroja importantes beneficios en términos de aumento de la productividad.
- 25.** Los trabajadores apoyaron el concepto de un marco y de una política nacionales de formación alimentados por contribuciones en los planos nacional, sectorial y de la empresa. El criterio de asociación era esencial pero los gobiernos habían de continuar asumiendo la responsabilidad principal en materia de educación y formación. Los trabajadores se sentían alentados por las palabras de los empleadores en apoyo de la necesidad de invertir en los recursos humanos y subrayaron que el criterio de asociación suponía que también los trabajadores, por conducto de sus sindicatos, habían de participar en la toma de decisiones. La formación debería ser parte de un proceso de negociación y de responsabilidades compartidas entre los tres interlocutores sociales.
- 26.** Tras atender a las observaciones formuladas por los dos Vicepresidentes, la Comisión continuó la discusión general del Informe V. Muchos miembros de la Comisión se refirieron elogiosamente al informe que mostraba con claridad la contribución de la educación y de la formación a la prosperidad de las personas y la necesidad de fortalecer los sistemas educativos y de formación en el marco de la mundialización y de los cambios en la organización del trabajo. A juicio de un miembro gubernamental, sin embargo, el informe no reflejaba plenamente la situación imperante en los países en desarrollo. Otro

---

miembro gubernamental señaló que la frase «desarrollo de los recursos humanos y formación» podía transmitir la impresión errada de que la formación era algo separado del desarrollo de los recursos humanos y no parte fundamental de éste y sugirió que la expresión «desarrollo de los recursos humanos» o «valorización de la persona» era más acertada. La oradora recomendaba la adopción de la expresión «educación y formación profesionales y técnicas (*Professional and Vocational Education and Training, PVET*)» en vez de la expresión «educación y formación profesionales (*Vocational Education and Training, VET*)» y de la expresión «educación y formación continuas (*Continuous Education and Training, CET*)» que se utilizaban por separado en el informe, con miras a unificar la terminología con la de la UNESCO, lo que contribuiría además a mejorar la colaboración entre la OIT y dicha organización.

27. Varios miembros gubernamentales refrendaron las observaciones de los Grupos de los empleadores y de los trabajadores que subrayaron la necesidad de tener una visión clara del papel que desempeñaban la formación y el desarrollo de los recursos humanos. Los sistemas educativos deberían capacitar a las personas para aprender y adquirir conocimientos, aprender a comportarse y a seguir aprendiendo durante toda la vida. La formación y el desarrollo de los recursos humanos deberían proponerse conseguir que cada persona fuera empleable, es decir, capaz de conseguir y de conservar un trabajo decente ya sea como empleados, empresarios o trabajadores en actividades comunitarias. A este respecto era importante distinguir entre las calificaciones muy específicas vinculadas con las necesidades del empleador y las de carácter más general para las que había una gran demanda en el mercado de trabajo.
28. Aunque los programas de formación tuvieran que satisfacer la demanda de calificaciones en el mercado de trabajo y considerar las tendencias mundiales en campos como la tecnología de la información y de las comunicaciones, la capacidad de ayudar a las personas a desarrollar plenamente su potencial continuaba siendo el objetivo central de cualquier sistema educativo. Las personas trabajaban para sentirse útiles, proporcionar sustento a sus familias y aportar su contribución a la sociedad; éstas eran las constantes que deberían orientar la discusión. Un miembro gubernamental dijo sin embargo que en su país el sistema educativo estaba completamente orientado a satisfacer la demanda.
29. Se debería prestar especial atención a los aspectos sociales de la educación y de la formación. La formación y el desarrollo de los recursos humanos ofrecen un enorme potencial para prevenir o disminuir la exclusión social. Se debería dar asimismo prioridad al acceso universal a la educación y a la formación pero muy especialmente a los que más las necesitan. Los programas deberían orientarse hacia los grupos más desfavorecidos y marginados. Varios miembros gubernamentales recalcaron la importancia que revestía la elaboración de programas culturalmente apropiados para las mujeres, los discapacitados, las minorías y las poblaciones indígenas que eran objeto de discriminación. A este respecto, en particular, las comunidades y los gobiernos locales tenían una importante contribución que hacer. También se mencionó el aprendizaje a distancia como un instrumento capaz de mejorar el acceso y la flexibilidad sin menoscabo de la calidad.
30. Había de insistirse más en la calidad que en la cantidad. Las políticas y programas se deberían elaborar y supervisar con sumo cuidado para asegurarse de que se satisfacen unas necesidades que son reales y son asequibles y apropiadas para los grupos objetivo.
31. Se puso énfasis en la necesidad de un enfoque global. La educación y la formación deberían concebirse como parte de una política más general de desarrollo económico y social. Sin embargo, las fuerzas mundiales (del comercio, de las finanzas, etc.) podían limitar el control por los gobiernos de sus economías respectivas.

- 
- 32.** Muchos miembros gubernamentales se refirieron a la importancia de una participación tripartita en la elaboración de políticas y programas. La participación de los trabajadores y de los empleadores garantizaba que los programas de formación y educación fueran pertinentes y se armonizaran con los cambios en el mercado de trabajo. Los gobiernos podían facilitar la participación de los interlocutores sociales y ofrecer un marco jurídico e institucional apropiado.
- 33.** Una y otra vez se recalcó la importancia que revestía la educación permanente. La revolución de las tecnologías de la información y de la comunicación incrementaba de manera espectacular la obsolescencia de determinadas calificaciones y la mundialización contribuía al desplazamiento de los trabajadores. Estos últimos, por lo tanto, necesitaban actualizar sus calificaciones en su vida profesional. Pero, el aprendizaje permanente también significaba poner más atención en los primeros años de aprendizaje, concretamente en una enseñanza preescolar de calidad a precios asequibles, y en una escolarización más larga de los jóvenes. Los miembros gubernamentales dieron a conocer algunas de las medidas que habían adoptado, como el establecimiento de metas específicas por grupos de edades y el aumento de los años de enseñanza obligatoria para que todos tuvieran la oportunidad de ampliar sus calificaciones. En general, la educación y la formación en todos los niveles deberían integrarse mejor para permitir a las personas adquirir calificaciones en el momento en que lo requirieran.
- 34.** Varios miembros gubernamentales se refirieron a la necesidad de que los trabajadores adquieran calificaciones múltiples para aumentar su empleabilidad y disminuir los desajustes. En algunos países, la explosión de la educación y la capacitación resultante de un número excesivo de trabajadores altamente calificados también había sido un factor de desequilibrio que contribuía a poner de relieve la necesidad de mejorar la adecuación del desarrollo de los recursos humanos y de los sistemas educativos a las necesidades del mercado.
- 35.** La tecnología de la información y de la comunicación había creado muchos empleos nuevos en países que se encontraban en diversos niveles de desarrollo y había modificado la organización del trabajo para muchas personas. También era una fuente de disparidades potenciales cada vez mayores dentro de los países y entre los mismos. Muchos miembros gubernamentales explicaron cómo estos cambios habían influido en sus políticas y programas de formación y desarrollo de los recursos humanos. Por ejemplo, algunos gobiernos habían establecido objetivos ambiciosos en materia de acceso universal a Internet y de aumento de la alfabetización en informática, consignando importantes inversiones para equipar sus escuelas y bibliotecas con ordenadores.
- 36.** Se subrayó constantemente la necesidad de calificaciones básicas. Estas comprendían la alfabetización y el cálculo numérico y, en términos más generales, la adquisición de calificaciones en materia de solución de problemas y de trabajo en equipo. Los programas de formación básica y los de formación especializada deberían complementarse más bien que competir entre ellos. La formación debería abarcar una gama de calificaciones y de cuestiones más amplias, como relaciones humanas, comunicación, y seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- 37.** Varios miembros gubernamentales mencionaron las dificultades especiales con las que se enfrentaban. Estas se debían a la rápida transición a una economía de mercado, cambios en los regímenes de propiedad, las migraciones a las zonas urbanas, el desempleo, el subempleo, una productividad baja y recursos financieros insuficientes. No obstante, el capital humano era su bien más valioso y se movilizaban enérgicamente por encontrar formas innovadoras de mejorar sus inversiones en la población, en particular colaborando con otros países e instituciones internacionales como el centro UNEVOC, recientemente

---

establecido en Bonn. Correspondía a la OIT desempeñar un papel especialmente importante en la prestación de asistencia y en su cometido de centro de intercambio de las mejores prácticas. Los países desarrollados también podían aportar una contribución muy útil ayudando a los países en desarrollo a adaptarse al nuevo entorno laboral. Un miembro gubernamental también propuso que se creara un sitio Web para facilitar un intercambio de experiencias más detenido.

38. Muchos miembros gubernamentales pusieron de relieve la función esencial de la certificación de las calificaciones, incluidos los conocimientos adquiridos previamente. Esta certificación era importante como consecuencia, en parte, del crecimiento de la formación y de la educación impartidas por el sector privado en algunos países. La transferibilidad de las calificaciones permitía que los trabajadores se desplazaran en función de la oferta de empleo.
39. Un gobierno estimó que el acceso a mercados de trabajo extranjeros era importante para los programas de formación y que tales programas debían tenerlo en cuenta. Sin embargo, otro miembro gubernamental consideró que la libre circulación de mano de obra no constituía una panacea para remediar la escasez de calificaciones en un mercado de trabajo determinado.
40. Varios gobiernos señalaron directrices generales para definir el papel que correspondía a los respectivos interlocutores sociales. Sería lógico asignar mayores responsabilidades a los empleadores en cuanto al ofrecimiento de formación para sus empleados, mientras que los gobiernos deberían asumir más responsabilidades respecto de las personas que ingresan en el mercado de trabajo o las que cambian de actividad. Por otra parte, los empleadores tendrían que centrarse más en el ofrecimiento de formación para las calificaciones específicas que precisan y los gobiernos asumir más responsabilidades en cuanto al ofrecimiento de calificaciones de alcance más general, con especial referencia a la dimensión social de la formación y desarrollo de los recursos humanos. La función de los gobiernos debería comprender la creación de redes de seguridad y tal vez el ofrecimiento de formación dentro de su sistema de seguridad social, según propuso un miembro gubernamental. Sea lo que fuere, una mayor movilidad de la mano de obra requiere que los trabajadores también adopten más iniciativas. Tendría que prestarse especial atención al ofrecimiento de incentivos apropiados para todos los participantes. Los empleadores habrían de comprender el valor de sus inversiones para con sus trabajadores y sus trabajadores sentirse motivados para acceder a la educación y la formación y participar en las mismas. La meta señalada debería ser la creación de una sociedad más cognitiva. Algunos miembros gubernamentales pidieron una participación más activa de los empleadores en la financiación de la formación.
41. Varios miembros gubernamentales se enfrentaban con los mismos cambios importantes en sus sistemas de formación y desarrollo de recursos humanos. Un sistema dual que combine la formación teórica con la experiencia del trabajo desempeña un papel importante en la transición de la escuela al trabajo y parece ser especialmente útil para ayudar a los jóvenes a integrarse mejor en la fuerza de trabajo. En términos más generales, algunos gobiernos trataban de romper la barrera que separa la educación de la formación y superar sus contradicciones. El alto grado de especialización de los establecimientos docentes en algunos países resulta anticuado. La financiación de la formación profesional se había promovido en muchos países para responder a necesidades cada vez mayores. Y la mayor parte de los países revisaban sus políticas, programas y prácticas administrativas en sus sistemas de educación y formación profesionales en busca de nuevos enfoques.
42. Varios miembros gubernamentales se refirieron a las medidas adoptadas por la Unión Europea en la esfera de la formación y desarrollo de los recursos humanos. Los Estados

---

miembros de la Unión Europea habían sido incitados a destinar mayores inversiones a sus recursos humanos y se habían señalado metas a sus sistemas de educación y formación. También se había prestado especial atención a los jóvenes, los desempleados y otros grupos objetivo. Tendrían que promoverse las oportunidades de horarios de trabajo más flexibles. En la cumbre de Lisboa celebrada en 2000 se había invitado ya a cada Estado miembro de la Unión Europea a señalar objetivos en materia de desarrollo de políticas apropiadas y de adopción de planes de empleo. Esta acción había de completarse con un examen multilateral de los resultados conseguidos en cada Estado miembro y permitiría crear una sociedad más integradora por medio de una mejor formación inicial impartida a los jóvenes, la adquisición de calificaciones pertinentes, la utilización de las calificaciones ya adquiridas y el mejoramiento de los niveles de competencia gracias a una formación continua y a la generalización de políticas y prácticas eficaces en materia de recursos humanos.

43. Varios miembros gubernamentales señalaron el hecho de que la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) era anticuada. Las dificultades especiales que se mencionaron a este respecto comprendieron su inadecuación a las condiciones existentes en el mundo real y sus disposiciones excesivamente detalladas que conducían inevitablemente a que resultara anticuada. Algunos miembros de la Comisión suscribieron la idea de que se adoptara una nueva recomendación, pero un miembro de la Comisión estimó que sería oportuno aplazar la adopción de un nuevo instrumento hasta que terminara la revisión general de las normas internacionales del trabajo.
44. El Vicepresidente trabajador señaló algunos de los aspectos positivos de la contribución de los gobiernos a la discusión general. También propuso que se desarrollara algunos de los puntos de vista expresados por diversos miembros gubernamentales que podrían contribuir útilmente a la conclusión de la discusión general, a saber, entre otros: 1) la necesidad de políticas de inserción social; 2) la definición de criterios de financiación de la formación; 3) la necesidad de que la formación ya no se considere solamente como un gasto, sino también como una inversión económica y socialmente valiosa en la población; 4) una mayor participación de los interlocutores sociales en la administración de la formación; 5) la participación de comunidades locales, y 6) el efecto de algunos aspectos específicos de la mundialización en el empleo como el movimiento de capitales especulativos. Algunas de estas cuestiones podían desarrollarse para abarcar la participación de los sindicatos en la educación y la formación profesionales, incluida la necesidad de fortalecer la capacidad de los sindicatos y el papel que desempeñan en la formación. Por último, el Grupo de los Trabajadores se declaró a favor de una definición más amplia de la empleabilidad y recalcó la importancia de remediar los problemas de financiación.
45. El Vicepresidente empleador expresó su satisfacción por la posición general de los miembros gubernamentales en cuanto a la educación y la formación permanentes. Recordó la referencia de un miembro gubernamental a la Carta de Colonia y propuso su inclusión como parte de las conclusiones. El Grupo de los Empleadores expresaba su satisfacción por la referencia de los miembros gubernamentales a la función de los interlocutores sociales en la educación y la formación profesionales. Sin embargo, los interlocutores sociales también deberían ser consultados sobre la política de educación. Se podría tener en cuenta, por ejemplo, la experiencia adquirida en las empresas con nuevos métodos de trabajo y nuevas formas de organización y, con base en ello, definir los nuevos requisitos de los métodos de trabajo y de la organización de la educación. La tecnología de la información también ofrecía un potencial considerable que debería aprovecharse en la educación y la formación. Por último, apoyaba las declaraciones de los representantes de los Gobiernos de Siria y Malawi relativas a las dificultades con que tropiezan los países en desarrollo para garantizar una educación y una formación continuas y, por ende, a la necesidad de recibir apoyo de la comunidad internacional en esta esfera.

---

## Puntos para discusión

46. En relación con el primer punto propuesto para discusión, el Vicepresidente empleador declaró que era acertada la amplia definición de empleabilidad que figuraba en el informe. Sin embargo, mejorar la empleabilidad también requería la adhesión de los tres interlocutores sociales a las orientaciones señaladas en la Carta de Colonia.
47. La educación y la formación con miras a la empleabilidad requería un nuevo paradigma. La empleabilidad exigía un sistema de enseñanza inicial de base amplia, desde la enseñanza preescolar hasta la universidad, para que los educandos adquirieran calificaciones básicas y transferibles que les permitieran adaptarse a la evolución del entorno laboral. Además de los sistemas de aprendizaje tradicional se precisaban nuevos métodos que combinaran el trabajo con la enseñanza. Combinaciones de esta naturaleza existían ya en los sistemas de enseñanza superior de algunos países.
48. Los empleadores estimaban oportuno participar en discusiones a nivel nacional, no sólo sobre la enseñanza profesional sino también sobre la política de educación en todos sus aspectos. Deseaban que sus opiniones se tuvieran en cuenta respecto de cuestiones como el establecimiento de un marco de calificaciones y la planificación y organización de la formación profesional.
49. El Grupo de los Empleadores se oponía a la propuesta del Grupo de los Trabajadores para que se especificara el nivel de inversiones en la formación profesional. También se oponía a la idea de que se exigiera a las empresas el pago de un impuesto nacional por este concepto. Los empleadores consideraban que la imposición de regímenes contributivos era contradictoria con la necesidad para las empresas de elaborar ellas mismas sus planes de formación y optimizar sus inversiones en la formación, y también contradictoria con el concepto de empleabilidad, que no requiere a la adopción de decisiones en el plano nacional, sino respuestas específicas a las diferentes necesidades de los trabajadores. Proponían, en lugar de ello, que la Comisión se centrara en las formas de motivar inversiones que respondieran a los intereses comunes de los empleadores y los trabajadores. En caso de precisarse incentivos adicionales, los gobiernos podrían ofrecer incentivos fiscales y créditos complementarios para la formación, y promover el reconocimiento de los conocimientos adquiridos. En cuanto a la participación de los interlocutores sociales de que se trate, podrían concertarse acuerdos sectoriales y regionales como parte del proceso de negociación colectiva.
50. El Vicepresidente trabajador se refirió al carácter central del concepto de empleabilidad. Estuvo de acuerdo con los empleadores en que una definición amplia de la empleabilidad era esencial. A juicio del Grupo de los Trabajadores, la empleabilidad abarcaba una gama de políticas tales como la educación, medidas activas relativas al mercado de trabajo y políticas macroeconómicas que tienen como objetivo el pleno empleo. Además, dichas políticas contemplaban numerosos componentes de orden educativo. Las mismas exigían el ejercicio del derecho a la educación y a la formación. Por otra parte, la sola mejora de las calificaciones no permitiría promover el pleno empleo; los seres humanos habían de «aprender a aprender» y se precisaban instructores bien preparados para adaptarse a las nuevas circunstancias. Recalcó que la enseñanza básica debería comprender información sobre seguridad y salud, educación sindical, calificaciones en tecnologías de la información y la comunicación y en relaciones de trabajo.
51. El orador estimó que deberían establecerse normas de competencia basadas en acuerdos entre los empleadores, los gobiernos y los trabajadores, para que cada persona dispusiera de un modelo de referencia o de una norma aprobada que le permitiera evaluar de manera objetiva su situación propia. Por otra parte, como no era fácil prever los requisitos futuros

---

en materia de calificaciones, la educación permanente debería ser el vehículo que permitiera adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

- 52.** Los trabajadores estimaban que la obligación de promover la empleabilidad debería compartirse entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Si bien las personas eran responsables individualmente de su educación y formación, las empresas tenían la responsabilidad continuada de mejorar las calificaciones profesionales de la misma manera que habían actualizado sus prácticas, por ejemplo, sus estrategias comerciales o tecnológicas. Por otra parte, el Estado era el principal responsable de la enseñanza básica y del fomento de un sistema efectivo y eficaz de enseñanza y formación profesionales.
- 53.** Los mismos afirmaron que si bien había mucho consenso en cuanto a los objetivos de la educación y de la formación, las opiniones divergían respecto de las modalidades de financiación de la formación. El concepto de empleabilidad disociado de la cuestión de la financiación no resultaba útil puesto que la carga de la misma recaería en las personas menos capaces de asumirla. A ese respecto, entre los menos capaces de financiar su acceso a una formación adecuada eran las mujeres y grupos especiales como los refugiados, los trabajadores migrantes y las personas discapacitadas. Cada miembro de la sociedad había de ser empleable; sin embargo, no podía esperarse que los grupos mencionados financiaran su propia inserción en la sociedad.
- 54.** En cuanto a la oposición del Grupo de los Empleadores a la especificación de niveles de inversión en formación, el Grupo de los Trabajadores aclaró que no contemplaba la posibilidad de una norma internacional obligatoria, sino que proponía criterios sobre lo que constituirían las mejores prácticas y podrían servir de referencia para centrar los esfuerzos tendientes a incrementar las inversiones en formación. Las empresas tenían necesidades propias, pero las inversiones en el perfeccionamiento profesional de sus empleados merecía una atención prioritaria, requisito que se aplicaba a todas las empresas.
- 55.** El Grupo de los Trabajadores acogía con beneplácito la referencia del Grupo de los Empleadores a los instrumentos actualmente existentes en algunos países como convenios colectivos, incentivos fiscales y créditos para la formación. Hicieron hincapié en que las propuestas del Grupo de los Trabajadores sobre la financiación también se basaban en prácticas adoptadas en algunos países en los que se especificaba un nivel de contribución vinculado a las nóminas de salarios.
- 56.** Un miembro gubernamental propuso que el concepto de empleabilidad se ampliara más aún hasta abarcar el espíritu de empresa en razón del papel cada vez más importante que desempeñaba el sector informal en muchos países. A su juicio, la empleabilidad dependía de los conocimientos, calificaciones y comportamientos de cada persona y del grado en que éstos se ajustaban a la demanda del mercado. Toda persona debería reflexionar sobre lo que la educación y la formación podían aportar para mejorar su empleabilidad. Puso de relieve que los interlocutores sociales deberían participar activamente en la definición, desarrollo y seguimiento de los conceptos de empleabilidad y de espíritu de empresa en diversos niveles, así como en la integración de dichos conceptos en los sistemas modernos de gestión.
- 57.** Varios miembros gubernamentales propusieron que se tuvieran en cuenta los diferentes elementos en la definición del concepto de empleabilidad. Uno de ellos declaró que dicho concepto presentaba dos facetas, a saber, la energía, que determinaba la capacidad física para trabajar de las personas, y las calificaciones, que determinaban su capacidad en materia de creatividad, innovación y espíritu de empresa. El primer elemento abarcaba globalmente el desarrollo de la persona humana, incluidas cuestiones de salud, nutrición, medio ambiente e igualdad entre hombres y mujeres. El segundo, requería un esfuerzo de

---

todos los interlocutores sociales por facilitar formación profesional, técnica y empresarial. Como la capacidad del trabajador para conseguir un empleo dependía de los ingresos generados por las empresas, una de las prioridades era que sus calificaciones se ajustaran a los requisitos de las mismas.

58. Otro miembro gubernamental señaló que el concepto de empleabilidad comprendía cuatro elementos distintos: potenciar a los jóvenes para conseguir empleo; permitir que los desempleados se adaptaran al cambio; aumentar la movilidad interprofesional y entre empresas para los trabajadores con empleo; y aumentar la productividad de los trabajadores en general.
59. Varios miembros gubernamentales recalcaron que la formación no era un gasto sino una inversión que redundaba en beneficio de las personas, las empresas y la sociedad. El cambio requería que las partes interesadas reexaminaran la planificación y organización de la educación y la formación a nivel nacional. Los gobiernos deberían propiciar incentivos eficaces para promover las inversiones en la educación y la formación.
60. Varios miembros gubernamentales subrayaron la necesidad de una participación activa de los interlocutores sociales en todo el proceso de educación y formación. Por ejemplo, las empresas podían ofrecer una información valiosa sobre la adecuación de los programas de estudios. Análogamente, las autoridades locales y las partes interesadas a nivel local deberían desempeñar un papel importante, en especial sobre una base sectorial.
61. Varios miembros gubernamentales recalcaron que convenía prestar más atención a los jóvenes. Se referían en particular a la mejora de la calidad del sistema escolar y al reconocimiento de las diferentes formas de aprendizaje. Los jóvenes deberían recibir la asistencia necesaria para integrarse en la fuerza de trabajo, incluida una información fácil de entender sobre el mercado de trabajo con el fin de ayudarlos a orientar su vida profesional con una información más completa. Ello también requería políticas detalladas de orientación educativa y profesional.
62. Un miembro gubernamental declaró que se precisaban esfuerzos especiales para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de los estratos más desfavorecidos de la sociedad. Señaló que algunos jóvenes tenían muy pocas oportunidades de empleabilidad porque procedían de lugares rezagados o de familias desunidas y no disponían de asistencia financiera. En estos casos, debería tratarse primero de integrarlos mejor en la sociedad antes que mejorar su empleabilidad.
63. Se reafirmó la importancia de la educación permanente en la discusión. Un miembro gubernamental citó el ejemplo de la «rotación en el empleo» como modelo para mejorar la educación permanente y crear oportunidades de trabajo.
64. Algunos de los problemas especiales con los que se enfrentaban los gobiernos eran la ruina de algunas industrias y, en algunos casos, la persistencia de tasas elevadas de desempleo. Muchos países en desarrollo se habían centrado en el ofrecimiento a su población de oportunidades de calificación técnica específica, pero esta orientación se había modificado gradualmente a favor de la adquisición de calificaciones múltiples.
65. Un miembro gubernamental señaló que aumentaba la interdependencia entre personas, sociedades y países. Expresó su preocupación por el hecho de que la mayor prosperidad resultante de la mundialización no estaba beneficiando a los países más pobres. En su opinión se trataba de un desequilibrio sistémico inherente en el reparto de los beneficios de la prosperidad global.

- 
- 66.** El Vicepresidente trabajador estimó que convendría centrarse en la transferibilidad de las calificaciones que permitiría una mayor inserción social y garantizaría la sostenibilidad a largo plazo de las calificaciones adquiridas. A su juicio, no debería promoverse una empleabilidad basada en la «precariedad». Los interlocutores sociales deberían tratar de formular una política creíble en materia de empleabilidad. El Grupo de los Trabajadores coincidió en que los trabajadores habían de adquirir calificaciones múltiples. Sólo temían que la carga de la financiación de esta formación recayera en los individuos.
- 67.** El mismo orador recalcó que la OIT debería ocuparse de cuestiones de mayor alcance, como el aumento de la desigualdad en la economía mundial, porque éstas influían en la escasez de calificaciones y sus deficiencias.
- 68.** El Vicepresidente empleador hizo hincapié en los puntos considerados en la discusión. Si bien la orientación en la educación inicial era importante, la cuestión de la empleabilidad a largo plazo también merecía atención. Las normas de formación deberían definirse en términos amplios con miras a permitir la movilidad profesional y tendrían que establecerse en colaboración con los interlocutores sociales. Para prevenir la deserción escolar, deberían tenerse en cuenta oportunidades de formación mixta con la participación de las empresas. Al considerar la posibilidad de un impuesto nacional para la financiación de la formación y desarrollo de los recursos humanos convendría evaluar los mejores instrumentos elaborados con ese fin. El Grupo de los Empleadores recalcó que los impuestos no conducían necesariamente a un aumento de la formación que precisaban los trabajadores y los empleadores.
- 69.** En relación con el punto 2, el Vicepresidente empleador abrió la discusión señalando que la cuestión del acceso a la formación planteaba retos de por sí. Las corrientes subyacentes de la mundialización y del progreso tecnológico habían puesto más en evidencia los puntos débiles de los sistemas actuales de educación básica. La OIT debería especificar criterios para la fijación de normas en materia de educación inicial con el fin de garantizar un nivel de calidad mínimo de la misma. El Grupo de los Empleadores también consideraba que era muy importante prevenir la deserción escolar. Los establecimientos docentes deberían adecuarse más a las necesidades especiales de los educandos.
- 70.** Si bien la obligación de garantizar el acceso a la educación básica recaía principalmente en los gobiernos, las empresas podían prestar un apoyo adicional al sistema de educación inicial, ofreciendo en particular medios para el desarrollo de calificaciones en el campo de las tecnologías de la información y de la comunicación. Por último, el Grupo de los Empleadores recalcó la necesidad de resolver adecuadamente el problema de la insuficiencia de recursos financieros.
- 71.** El Vicepresidente trabajador también señaló los retos que planteaba el acceso a la educación básica, en especial para aquellos que ya trabajaban. Los países en desarrollo se movilizaban por mejorar tasas de alfabetización y de preparación para el cálculo numérico particularmente bajas. Una educación pública gratuita y asequible para todos era un derecho fundamental que debería protegerse muy especialmente en el proceso de ajuste estructural y de liberalización de los mercados. Convenía establecer normas claras en materia de formación inicial y debería fijarse un plazo para el logro de una formación inicial universal.
- 72.** Los gobiernos siempre deberían asumir una importante responsabilidad en el ofrecimiento de formación inicial. Sin embargo, todos los interlocutores sociales habían de desempeñar un papel en la atención a las necesidades especiales de grupos desfavorecidos, por ejemplo en materia de enseñanza de lenguas para los trabajadores migrantes y de acceso a la formación sin discriminación alguna. El Grupo de los Trabajadores también estimaba que

---

las oportunidades de utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación podrían promoverse mediante asociaciones más estrechas entre los establecimientos docentes y las empresas, y que los gobiernos habían de contribuir a integrar esta tecnología en el sistema de formación inicial.

73. Un miembro gubernamental convino en que la tecnología de la información ofrecía la posibilidad de resolver el problema del acceso limitado a la educación. Muchos gobiernos equipaban sus escuelas con ordenadores para facilitar la enseñanza de las tecnologías de la información y de la comunicación y el acceso a Internet.
74. Se requería fundamentalmente un consenso sobre lo que había de ser una educación de alta calidad. Debería considerarse como prioritario el establecimiento de normas en materia de resultados escolares y de procedimientos de evaluación con miras a mejorar la alfabetización y la preparación para el cálculo numérico.
75. Las medidas propuestas para garantizar la igualdad de acceso comprendían: la formación para adultos sobre una base amplia; la facilitación de información a las empresas y sindicatos sobre los beneficios que ofrecen los programas de formación y el funcionamiento del sistema; el establecimiento de normas de seguimiento; y la adopción de políticas específicas para los grupos desfavorecidos.
76. Los problemas especiales señalados por los gobiernos comprendían las tasas muy altas de analfabetismo, las barreras lingüísticas en las sociedades plurilingües y la urgente necesidad de asistencia financiera bilateral y multilateral. Las soluciones especiales que se proponían comprendían el ofrecimiento de oportunidades de calificación dentro de proyectos de obras públicas.
77. Un miembro gubernamental señaló que aunque créditos públicos se centraran en la prestación de asistencia a los grupos más vulnerables, las empresas debían también asumir una responsabilidad social en la materia. Otro miembro gubernamental declaró que en su país los empleadores desempeñaban un papel importante, incluso al nivel de la enseñanza primaria, y que el entorno empresarial era un elemento importante para mejorar el acceso a la educación y a la formación. Otras instituciones, como las organizaciones no gubernamentales, también aportaban importantes contribuciones.
78. El Vicepresidente empleador recalcó que programas de educación y de formación inicial constituían la base de la educación permanente. El gobierno debería asumir la responsabilidad respecto de los programas para grupos vulnerables. Cuando fuera apropiado, los interlocutores sociales podrían participar en su ejecución.
79. El Vicepresidente trabajador advirtió que el reto que planteaba la mejora de la educación continuaba siendo el principal obstáculo con el que se enfrentaban los trabajadores en el campo del desarrollo de los recursos humanos. La Comisión debería concluir que es necesario promover la movilización de los gobiernos nacionales y de los interlocutores sociales por eliminar las disparidades en el acceso a la educación básica. El Grupo de los Trabajadores había señalado la fractura existente en el campo de la informática entre los trabajadores jóvenes y los de más edad poniendo de relieve que los trabajadores de edad deberían tener acceso a la formación en el campo de las tecnologías de la información y de la comunicación. Por último, el Grupo de los Trabajadores instó a la Comisión a que se asegurara de que los programas de ajuste estructural no menoscabaran los gastos de educación.
80. El Presidente añadió que el informe reflejaba un panorama desalentador de la matrícula en la enseñanza básica en 1997: 56 por ciento en la enseñanza primaria en el Africa

---

subsahariana y Asia meridional; 65 por ciento en América Latina; 71 por ciento en Asia oriental; y 96 por ciento o más en los países industrializados. La meta señalada en 1990 en la Conferencia de Jontien sobre educación para todos en el año 2000 se aplazó hasta 2015 en la Cumbre Social de Copenhague celebrada en 1995. Más de 800 millones de adultos en el mundo continúan siendo analfabetos.

- 81.** El Presidente se sintió alentado por varios miembros de la Comisión que habían manifestado la voluntad política de garantizar el derecho universal a la educación básica. La Comisión tendría que explorar las posibilidades de aprovechar esta voluntad política con miras a conseguir los créditos necesarios para la educación.
- 82.** En relación con el punto 3, el Vicepresidente empleador declaró que apoyaba los varios tipos de incentivos mencionados para fomentar la formación continua. La clave de todo sistema de formación residía en su flexibilidad, un enfoque a partir de la base y la participación de los empleadores y los trabajadores en la planificación y la puesta en marcha de programas de formación adecuados.
- 83.** El problema de la financiación había de circunscribirse claramente antes de que pudieran elaborarse soluciones adecuadas. El problema central era el acceso de los grupos vulnerables al mercado de trabajo, incluidas las personas con baja escolarización, los analfabetos, los discapacitados o las mujeres marginadas temporalmente del mercado de trabajo. Las soluciones a nivel nacional requerían, por supuesto, la participación de los interlocutores sociales.
- 84.** Para las empresas y los trabajadores con empleo la financiación no era un problema. Las empresas tenían interés en invertir en los trabajadores porque dicha inversión repercutía en su productividad; los trabajadores, por su parte, tenían interés en invertir en ellos mismos para ampliar sus perspectivas de carrera. Ya que era evidente la motivación para invertir en la formación, la discusión sobre su financiación debería centrarse en los grupos vulnerables. Deberían hacerse esfuerzos para que los trabajadores motivados aprovecharan las oportunidades que les ofrecían las empresas, cuestión que dependía más de la información que de la financiación.
- 85.** A juicio del Grupo de los Empleadores, en el informe se subestimaba la inversión en formación de las PYME. La inversión en la vertiente formal de la formación era fácil de determinar, a diferencia de lo que ocurría con la formación extraescolar impartida en las pequeñas empresas. A este respecto, sería útil desarrollar un método para evaluar y convalidar formas de aprendizaje extraescolar. El informe también señalaba que las tasas de participación de las mujeres y de las minorías étnicas en la formación eran bajas. Sin embargo, esta tendencia estaba cambiando y en algunos casos sus tasas de participación eran más altas.
- 86.** El Vicepresidente trabajador indicó que había consenso respecto de la necesidad de centrarse en los grupos objetivo, incluidas las mujeres, los trabajadores rurales, los discapacitados, las víctimas potenciales y actuales de la reestructuración, los trabajadores con bajos salarios, los trabajadores sin formación, los trabajadores migrantes, los refugiados, los desempleados de larga duración y las víctimas de prácticas políticas anteriores. Las Conclusiones de la Comisión habían de recoger este consenso.
- 87.** El Grupo de los Trabajadores propuso que se aceptara la idea de un marco de calificaciones nacionales con entradas y salidas múltiples, flexible y establecido mediante negociaciones tripartitas. También se habían de incluir medidas de apoyo tales como la provisión de guarderías y la organización de la formación en horas de trabajo remuneradas con el fin de mejorar el acceso a la formación y asentar el concepto de que ésta era un

---

complemento del mismo trabajo. Aunque los trabajadores de los sectores formal e informal debieran tener acceso a la formación, el objetivo de ésta, en el caso de los trabajadores del sector informal debería ser el de estimular su productividad y por ende transformar el mismo. El Grupo de los Trabajadores estimaba que la discusión debería centrarse en las personas con empleo ya que éstas constituían el componente principal de la fuerza de trabajo.

- 88.** El Grupo de los Trabajadores describió el «dilema de la formación» que enfrentaban las empresas: el riesgo de sonsaca podía desalentar las inversiones. Las disfunciones resultantes en el mercado conducían a niveles insuficientes de inversión a pesar del amplio consenso existente en cuanto a los beneficios de la formación para las personas, las empresas y la sociedad. Las inversiones en la formación se orientaban principalmente hacia el trabajador aun cuando las responsabilidades tuvieran que repartirse de forma equitativa. Prácticas directoriales conducentes a la inseguridad en el empleo eran la causa de tasas elevadas de rotación del personal y de la pérdida de motivación de los trabajadores, y por ende de inversiones insuficientes en la educación y la formación. Por otra parte, la subcontratación, la externalización y el trabajo ocasional no propiciaban la educación y la formación puesto que menoscababan los vínculos entre empleadores y trabajadores. El Grupo de los Trabajadores proponía que las inversiones por concepto de desarrollo de los recursos humanos figuraran en los balances de las empresas. Las empresas también deberían anticipar en el desarrollo activo de perspectivas de carrera para los trabajadores y crear oportunidades en esta esfera dentro de las mismas. Aunque a primera vista pudiera considerarse que era más fácil contratar trabajadores calificados en el exterior, el ofrecimiento de oportunidades de formación a los trabajadores de la empresa permitía disponer de una fuerza de trabajo más sólida y motivada, importante aspecto que debería recogerse en las Conclusiones.
- 89.** Por último, el Grupo de los Trabajadores estimaba que la discusión del punto 3 atribuía una importancia excesiva a la competitividad y recordó la Declaración de Filadelfia con arreglo a la cual «el trabajo no es una mercancía». Las Conclusiones deberían adoptar un enfoque más equilibrado ya que competitividad no era lo mismo que empleabilidad.
- 90.** Algunos miembros gubernamentales recalcaron la importancia de la creación global de empleos ya que sin un nivel adecuado de empleo disminuía el valor de la formación continua. Esta última había de formar parte de un sistema integrado y coherente de educación y formación. Varios miembros gubernamentales y empleadores fueron de opinión de que la motivación era un asunto fundamental para las empresas y los trabajadores con empleo; uno de ellos recalcó que las empresas y los trabajadores necesitaban soluciones adaptadas a sus necesidades. Hubo consenso en cuanto a que una cooperación estrecha entre los interlocutores sociales era vital para asegurar un acceso equitativo a la formación de jóvenes y adultos.
- 91.** Algunos miembros gubernamentales se refirieron al derecho a la educación y a la formación y explicaron de qué manera este derecho se garantizaba en sus respectivos países. Algunas de las medidas tendientes a garantizar su ejercicio incluían: educación primaria y secundaria universal y gratuita; formación para todos los trabajadores desempleados; y formación para los trabajadores que hubieran perdido su empleo como consecuencia de los programas de reajuste estructural. Un miembro gubernamental señaló que en su país la legislación garantizaba el derecho de licencias de estudio y una asistencia financiera en forma de préstamos para ayudar a los trabajadores a ejercerlo.
- 92.** Muchos gobiernos reformaban sus sistemas de educación y de formación, entre otras cosas para reconocer la educación extraescolar. Los cambios eran necesarios porque las personas que más podían beneficiarse de las actividades de formación no tenían acceso a ellas. Con

---

frecuencia los trabajadores no tenían conocimiento de las oportunidades de formación existentes o no satisfacían los requisitos que se pedían, como saber leer y escribir. Varios gobiernos señalaron que trataban de eliminar los obstáculos que desalentaban a los trabajadores. Un miembro gubernamental se refirió a la labor que se llevaba a cabo en su país con la ayuda de otros gobiernos y de la OIT para comprender mejor las necesidades particulares del sector informal y ofrecer a los trabajadores de dicho sector mayor flexibilidad en materia de fechas, lugares y horarios, y una formación centrada en las calificaciones básicas que más precisaban. Otro orador mencionó la prestación de apoyo financiero para que los trabajadores por cuenta propia participaran en la formación.

93. Algunos miembros gubernamentales hicieron hincapié en las bajas tasas de inversión en formación en las empresas pequeñas y medianas. Ello se debía en parte a una escasa concienciación de sus ingentes beneficios potenciales así como a la facilidad con que podían sustituirse los trabajadores poco calificados que predominaban en estas empresas.
94. Algunos miembros gubernamentales señalaron el valioso aporte que representaba el impuesto sobre las nóminas de salarios a la hora de ofrecer un acceso más amplio a la formación, en particular para las empresas más pequeñas. Un orador se refirió al importante papel que desempeñaban las organizaciones regionales nacionales en la provisión de fondos. Sin embargo, otro miembro gubernamental explicó que en su país los impuestos sobre las nóminas de salarios no habían ayudado a los grupos más desfavorecidos del mercado de trabajo ni reducido el desajuste de las calificaciones. Otros miembros gubernamentales también manifestaron su oposición a los impuestos sobre las nóminas de salarios para resolver el problema de la financiación y estimaron que los gobiernos más bien deberían propiciar que imponer inversiones. Un orador sugirió que la financiación de la formación se determinara en función de los beneficios acumulados.
95. Un miembro gubernamental declaró que las remuneraciones inferiores al salario mínimo que se pagaban a los jóvenes parecían tener un efecto positivo en la promoción del empleo juvenil puesto que dicha remuneración correspondía a niveles de menor calificación y capacidad.
96. El Vicepresidente empleador se declaró complacido por las opiniones de los miembros gubernamentales que habían subrayado la importancia de la concienciación y motivación de los trabajadores y de los empleadores. El Grupo de los Empleadores estaba de acuerdo con los planteamientos de los miembros gubernamentales que preferían los incentivos para invertir en la formación.
97. El Vicepresidente empleador señaló que las experiencias dadas a conocer por varios miembros gubernamentales reafirmaban la necesidad de una estrecha colaboración entre los participantes sociales en el diseño y aplicación de políticas y programas de formación. La principal tarea de los gobiernos consistía en abordar los aspectos sociales de la formación continua, concretamente la equidad, en tanto que los empleadores y los trabajadores podrían centrar sus esfuerzos en el aprendizaje en el lugar de trabajo. Estuvieron de acuerdo en que el lugar de trabajo adquiriría cada vez mayor importancia en la enseñanza.
98. Con respecto a la cuestión de la licencia de estudios, el Grupo de los Empleadores subrayó que cambiaba el régimen de horas de trabajo. La formación había de impartirse tanto durante el trabajo como fuera de él y las normas estrictas relativas a dichas licencias no eran realistas. En lo que se refiere a la sonsaca de trabajadores a una empresa que había invertido en formación por empresas que no lo habían hecho, el Grupo de los Empleadores estimó que se trataba de una realidad del mercado difícil de controlar «... una realidad del mercado difícil de controlar, que no disuadiría a las empresas deseosas de mejorar su competitividad, de continuar y aumentar sus inversiones en la formación».

- 
- 99.** El Vicepresidente trabajador señaló que en la Comisión había un consenso general respecto de muchas cuestiones, entre ellas, la necesidad de contar con una política de ámbito nacional en relación con un marco para la formación y una estrategia de crecimiento del empleo; estructuras permanentes de formación; y participación tripartita.
- 100.** El Grupo de los Trabajadores presentó una propuesta alternativa a la de un miembro gubernamental referente a la eficacia del impuesto por concepto de formación. Señaló que dicho impuesto no había funcionado el tiempo suficiente para evaluar con exactitud sus beneficios a largo plazo y que el mencionado impuesto fue sustituido por un programa de formación de 1.000 millones de dólares. Una vez que se puso término a dicho programa, el desempleo de larga duración volvió a aumentar. En lo que se refiere a las remuneraciones inferiores al salario mínimo para los jóvenes, el Grupo de los Trabajadores hizo referencia a la experiencia en los países de la OCDE en el sentido de que tal medida parecía no haber tenido efectos positivos en el empleo de los jóvenes.
- 101.** El derecho a la formación plasmado en la legislación nacional era un instrumento valioso digno de ser promovido. La Comisión debería recalcar que las políticas y programas destinados al sector informal tendrían que mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida así como transformarlo en formal. Por último, el Grupo de los Trabajadores manifestó que los mercados eran un producto de la actividad humana y como tales estaban abiertos a la inclusión de exigencias morales, especialmente con referencia al concepto de buena gestión de los sistemas de formación.
- 102.** En relación con el punto 4 propuesto para discusión, el Vicepresidente empleador propuso que los gobiernos consideraran como altamente prioritarias las inversiones en la infraestructura física y educativa de las tecnologías de la información y de la comunicación, incluida la capacitación de docentes en estas disciplinas. La organización de cursos sobre estas tecnologías requería importantes inversiones y una de las maneras de resolver el problema de la financiación consistía en promover asociaciones entre los establecimientos docentes y las empresas. Esta colaboración era ya visible en muchos casos. La liberalización del comercio podría contribuir a reducir los gastos que entrañaba la aplicación de dichas tecnologías en los entornos educativos.
- 103.** El orador estimó que las tecnologías de la información y de la comunicación podían promover la educación informal. La enseñanza a distancia podía resultar especialmente útil para los países en desarrollo y para promover la educación y la formación en zonas remotas. El Grupo de los Empleadores también tomó nota de que, en la Cumbre de Lisboa en Abril de 1999, los Estados miembros de la Unión Europea se habían comprometido a lograr el objetivo de conectar cada establecimiento docente con Internet.
- 104.** El Vicepresidente trabajador declaró que habían de considerarse dos dimensiones: la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación en el mundo de la formación; y la organización de actividades de formación en el uso de dichas tecnologías. Estas últimas ofrecían enormes oportunidades a los trabajadores, los ciudadanos y la sociedad en general, y contribuían al crecimiento económico. Sin embargo, se precisaba un marco social apropiado porque, en otro caso, las desigualdades sólo aumentarían como consecuencia de la fractura en el reparto de los conocimientos en informática entre zonas rurales y urbanas, y entre países ricos y pobres.
- 105.** El Grupo de los Trabajadores estimaba que las tecnologías de la información y de la comunicación podían utilizarse para promover la enseñanza a distancia; pero dicha enseñanza también podía ser un factor de aislamiento y de exclusión si no se utilizaba de consuno con métodos tradicionales de enseñanza. Estas tecnologías ofrecían un potencial para mejorar las calificaciones de los trabajadores, especialmente los ocupados en

---

establecimientos en que las oportunidades de formación eran limitadas. Sin embargo, también creaban inseguridad en el empleo. Sus efectos contraproducentes deberían reducirse en lo posible con intervenciones sociales para que su uso resultara positivo. Tendría que prestarse más atención a la adopción de instrumentos jurídicos apropiados para prevenir los riesgos derivados de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación.

- 106.** Varios miembros gubernamentales declararon que estas tecnologías ofrecían enormes oportunidades, especialmente en países que contaban con una población numerosa de jóvenes que requerían formación para adaptarse a situaciones nuevas. Las tecnologías de la información y de la comunicación presentaban el potencial de crear ganadores y perdedores. Para aprovecharlas plenamente se requería un alto nivel de educación y por ello las personas menos instruidas, en especial las mujeres, eran las que más estaban expuestas al riesgo de marginación. La sociedad debería velar por que todas las personas se beneficiaran de las tecnologías de la información y de la comunicación por medio de un amplio acceso a un equipo apropiado, la capacitación de docentes y programas de estudios adecuados.
- 107.** Un miembro gubernamental estimó que estas tecnologías correspondían al tramo superior de la educación y de la formación. Muchos países en desarrollo tenían que centrarse más en las fases iniciales, es decir la eliminación del analfabetismo y la preparación para el cálculo numérico, antes de poder aprovechar plenamente dichas tecnologías en sus sistemas de enseñanza.
- 108.** Para otros muchos países, el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en los establecimientos de enseñanza primaria y secundaria era un elemento clave para mejorar el acceso a las mismas. Sin embargo, era importante, que los sistemas de enseñanza fueran menos rígidos para integrar plenamente estas tecnologías. Los padres de familia también deberían ser incitados a participar más activamente en su utilización. Varios miembros gubernamentales también pusieron de relieve el potencial especial de las tecnologías de la información y de la comunicación para promover la enseñanza a distancia puesto que ofrecían oportunidades de enseñanza más flexible y permitían que los educandos aprendieran a su propio ritmo.
- 109.** Sin embargo, estas tecnologías habían de ser parte de un sistema global de educación. Convenía promover la adquisición de calificaciones más amplias y de índole más diversa para que las personas pudieran aprovechar plenamente estas tecnologías. Se precisaban calificaciones participativas para las comunicaciones en red y las sociedades habían de promover la adquisición de calificaciones para el diseño, organización y funcionamiento de las redes.
- 110.** Un miembro gubernamental se refirió a los efectos de las tecnologías de la información y de la comunicación en las grandes empresas. La estructura orgánica relativamente llana de muchas empresas había conducido a la pérdida de empleos de nivel intermedio y a la transferencia de facultades de dirección a los trabajadores de las unidades de producción. Otro recaló que el desarrollo de una sociedad de la información y de la comunicación requería no solamente la capacitación de individuos sino de la sociedad en su conjunto. La enseñanza en materia de calificaciones sociales y de comportamiento debería impartirse a todos los ciudadanos, en especial a las mujeres y grupos desfavorecidos como los discapacitados, para aprovechar las tecnologías de la información y de la comunicación.
- 111.** Uno de los miembros gubernamentales advirtió que en general estas tecnologías sólo eran asequibles en zonas urbanas en que su población en general podía utilizar la infraestructura y el equipo necesarios. Las zonas rurales se veían a menudo excluidas en razón de la falta

---

de electricidad, del estado de pobreza general y de la escasez de inversiones industriales. Sin embargo, incluso en las zonas urbanas, una proporción importante de los grupos más pobres estaban ocupados en el sector informal y, por consiguiente, no tenían acceso a las nuevas tecnologías.

- 112.** Las tecnologías de la información y de la comunicación requerían importantes gastos por concepto de infraestructura y de soportes físicos y lógicos que envejecían rápidamente. Los gobiernos no podían permitirse asumir solos la totalidad de esta carga financiera, en especial en los países en desarrollo, por lo cual los empleadores también habían de contribuir. Varios miembros gubernamentales recalcaron la necesidad de colaborar con los empleadores para conseguir mayores inversiones en la educación y en la formación. En algunos casos, los empleadores no promovían la formación, demostrando así que no comprendían plenamente su importancia. Una de las soluciones propuestas para limitar el costo elevado de dichas tecnologías era la posibilidad de importar con franquicia los soportes físicos y lógicos utilizados en los establecimientos docentes.
- 113.** Varios miembros gubernamentales se refirieron a la falta de transferencia de los avances más recientes en estas tecnologías en el plano internacional. No era probable que la liberalización del mercado aumentara su difusión, sobre todo cuando existían también barreras geográficas, culturales y burocráticas. La comunidad internacional debería reconocer que algunos países y regiones no tenían todavía un acceso suficiente a las tecnologías de la información y de la comunicación. Algunos miembros gubernamentales señalaron los esfuerzos de colaboración desplegados por varios gobiernos. También expresaron la esperanza de que la OIT contribuiría a fortalecer esta colaboración. Era muy oportuno el intercambio de información sobre las mejores prácticas y se propuso que la OIT prestara asistencia a los países en desarrollo por medio de la organización de cursillos de formación a distintos niveles.
- 114.** Un miembro gubernamental estimó que era necesario constituir fondos nacionales para ofrecer formación en estas tecnologías. En un principio, las contribuciones podrían ser voluntarias y luego obligatorias en el momento en que se promulgara una legislación nacional sobre el establecimiento de un fondo para la formación. Otro declaró que la obtención de recursos financieros por medio de un diálogo con los interlocutores sociales era importante pero que su recaudación no debería ser obligatoria.
- 115.** Un miembro gubernamental advirtió que la Recomendación núm. 150 había de actualizarse, en parte como consecuencia de la difusión de las tecnologías de la información y de la comunicación. Habida cuenta de la función importante de las políticas de formación y desarrollo de recursos humanos, sería útil que los gobiernos dispusieran de directrices políticas actualizadas. Se subrayó que las nuevas normas del trabajo requerían un diálogo entre los interlocutores sociales sobre el desarrollo de políticas y de la formación en el campo de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- 116.** El Vicepresidente empleador hizo suyos algunos de los comentarios formulados en la discusión, en particular los relativos a la necesidad de considerar esferas más amplias de competencia de las personas, por ejemplo en el campo de las calificaciones sociales, en lugar de limitarse a exigir solamente competencias en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. Convendría prestar atención a la necesidad de prevenir una fractura en el reparto de los conocimientos sobre dichas tecnologías. La comunidad internacional, por conducto de organismos como la OIT y el FMI, debería prestar más asistencia a los países en desarrollo en la adquisición y difusión de estas tecnologías y en la preparación de sus sistemas de educación para una utilización más eficaz de las mismas.

- 
- 117.** El Vicepresidente trabajador advirtió que los países en desarrollo no tenían necesariamente la posibilidad de permitirse centros locales de tecnologías de la información y de la comunicación. Las empresas multinacionales que las utilicen deberían desempeñar un papel más importante en la difusión de las mismas en los países en desarrollo. Las Conclusiones deberían contemplar el problema de la financiación que plantea para los establecimientos de educación y formación el acceso a las tecnologías de la información y de la comunicación.
- 118.** El Grupo de los Trabajadores reiteró que la difusión de estas tecnologías conducía al establecimiento de estructuras de dirección más llanas en las empresas y exigía más calificaciones y competencias a los trabajadores. La estructura de las remuneraciones y de las normas de competencia había de tener plenamente en cuenta los cambios en las calificaciones que se pedían.
- 119.** El Grupo de los Trabajadores deseaba que las Conclusiones comprendieran propuestas concretas relativas a un instrumento internacional que incluyera la formación en el paradigma del «empleo decente» de la OIT y que subrayara la necesidad de una interacción permanente entre los interlocutores sociales. El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en que además de su labor normativa, a la OIT le correspondía desempeñar un papel en la prestación de asesoramiento a los participantes sociales a través de la cooperación técnica.
- 120.** El Vicepresidente empleador, refiriéndose al punto 5 relativo a la cuestión del reconocimiento de las calificaciones y competencias, recalcó que tanto los trabajadores como los empleadores tenían interés en contar con instrumentos apropiados de evaluación y reconocimiento de las competencias adquiridas en el curso de la actividad laboral. Se deberían establecer estructuras tripartitas de calificación en el ámbito nacional encargadas de la gestión del proceso de certificación o del control de las entidades encargadas de ello. Una estructura nacional de calificaciones facilitaría el aprendizaje permanente y ayudaría a los responsables de la gestión de los recursos humanos y a las agencias de empleo a armonizar la oferta de calificaciones requeridas con la demanda. Tal sistema debería ser flexible, debería actualizarse periódicamente, ser de fácil acceso para los trabajadores e integrarse en el sistema nacional de calificaciones. Los instrumentos de evaluación deberían abarcar también el desarrollo ulterior de formas flexibles de educación dual.
- 121.** El Grupo de los Empleadores manifestó que una nueva estructura de las calificaciones debería tener en cuenta el papel oficioso pero muy activo que desempeñaban las pequeñas empresas en la formación y en el desarrollo de la capacidad empresarial. Señaló que algunos países europeos empezaban a elaborar métodos de evaluación de las calificaciones adquiridas en el curso del trabajo.
- 122.** A juicio del Vicepresidente trabajador, el marco para un sistema nacional de calificaciones debería establecer normas apropiadas y un sistema de evaluación justo y no discriminatorio así como garantizar una certificación digna de confianza. Estas normas deberían incluir criterios de orden técnico y profesional y reflejar también las calificaciones específicas que precisaban las empresas que conseguían los mejores resultados así como calificaciones en materia de comunicación y resolución de problemas que se exigen pero que no siempre se reconocen o se recompensan. Estructuras administrativas más llanas habían también contribuido a una transferencia de responsabilidades de la dirección hacia los trabajadores, lo que debería ser debidamente reconocido y recompensado. Los certificados deberían reconocerse en el mercado del trabajo para que las calificaciones resultaran efectivamente transferibles y se recompensaran como era debido. El componente académico de las normas debería explicitarse aún más. El sistema de evaluación debería reconocer las calificaciones adquiridas ya por la persona y vincularse de manera explícita a las normas. Se necesitaba elaborar nuevas formas de control de los conocimientos adquiridos con

---

miras a una evaluación más acertada de las competencias globales de las personas: por ejemplo, el conocimiento de idiomas o de técnicas de la comunicación. Mejores métodos de control de los conocimientos permitirían que las personas tuvieran una idea más clara de sus carencias y necesidades en relación con la demanda del mercado.

- 123.** El Vicepresidente trabajador manifestó que se precisaba información sobre las mejores prácticas en este ámbito y que la OIT tenía un papel que desempeñar en el establecimiento de una base de datos de fácil acceso sobre los sistemas nacionales de calificación.
- 124.** Muchos miembros gubernamentales recalcaron la importancia de que se reconocieran las calificaciones y las competencias en el mercado de trabajo y la sociedad, y unos cuantos consideraron que este reconocimiento era un derecho. Los miembros gubernamentales intercambiaron experiencias sobre la evaluación y el reconocimiento de la formación previa, tanto en lo que se refiere a sus éxitos como a sus dificultades. Los problemas mencionados se referían a: una competencia improductiva entre los establecimientos de evaluación y de certificación; la corrupción; la falta de transparencia; la falta de credibilidad en cuanto a la garantía de que los certificados reflejaran realmente las calificaciones y los conocimientos adquiridos por sus titulares; la falta de certificados para los trabajadores no manuales; y las muchas barreras burocráticas que impedían que los trabajadores consiguieran empleo o los desalentaban de este propósito.
- 125.** Los marcos nacionales de calificaciones habían de armonizar sus normas para que los certificados se reconocieran por doquier. Estos marcos habían de fomentar un funcionamiento armonioso del mercado de trabajo y garantizar a todos un trato equitativo. Un miembro gubernamental también propuso las medidas siguientes: suprimir los requisitos de residencia; difundir y promover prácticas de certificación y registro de títulos profesionales basadas en la competencia; y promover la cooperación entre organismos reguladores. Otro se refirió al procedimiento de trámite único establecido en su país para reducir las demoras burocráticas. Todos convinieron en que los marcos nacionales de calificaciones habían de formar parte de un enfoque integrado respecto de la educación, la formación y la empleabilidad en general.
- 126.** Las calificaciones y las competencias adquiridas en los sistemas de educación escolar y extraescolar, en el empleo y por medio de otras actividades ciudadanas o voluntarias deberían tenerse en cuenta en el reconocimiento y certificación de las aptitudes. Un miembro gubernamental describió un sistema nacional de documentación y reconocimiento de la educación extraescolar que facilitaba el acceso a la enseñanza superior con base en la experiencia y las competencias. Otro mencionó que las universidades de su país creaban medios de acceso alternativos para estudiantes maduros. El reconocimiento de las calificaciones adquiridas y de la formación previa de la fuerza de trabajo fomentaría la voluntad de aprender más, especialmente cuando desembocaba en el acceso a la enseñanza superior. Ello aceleraría a su vez la transición hacia una economía basada en el conocimiento. En lo que se refiere a sus consecuencias más inmediatas, el reconocimiento y la certificación mejorarían la transparencia en el mercado de trabajo y armonizarían mejor la oferta con la demanda, lo cual redundaría en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores. Un miembro gubernamental también puso de relieve el hecho de que la evaluación permitiría que los interesados comprendieran claramente sus necesidades en materia de formación.
- 127.** Una de las principales contribuciones del reconocimiento y de la certificación era la transferibilidad de la enseñanza entre establecimientos, lugares de trabajo, provincias y países. La transferibilidad redundaría especialmente en beneficio de: las personas que no tienen títulos de enseñanza postsecundaria pero con experiencia profesional; las que

---

poseen títulos de enseñanza postsecundaria pero que conseguirían mejores condiciones con títulos superiores; o los trabajadores con títulos extranjeros.

- 128.** Varios miembros gubernamentales manifestaron que la transferibilidad presupone métodos de certificación fidedignos, es decir, que la evaluación debería ser pertinente, imparcial, justa y libre de corrupción. Un miembro gubernamental señaló que la credibilidad entrañaba una evaluación periódica de las calificaciones y competencias y que esta evaluación requería de los gobiernos que sufragaran los gastos de los centros de evaluación para controlar los exámenes previstos. Esta infraestructura sería muy costosa.
- 129.** Para que las calificaciones y competencias fueran transferibles, las normas de evaluación y de certificación tendrían que armonizarse. Los miembros gubernamentales convinieron en que un enfoque nacional era la mejor manera de garantizar la uniformidad de las normas. Un miembro gubernamental señaló la existencia de variaciones entre sectores en materia de requisitos de calificación, y explicó, cómo en su país se permitía que el sistema de reconocimiento y certificación se adaptara a la demanda del mercado de trabajo en sectores específicos aunque comisiones permanentes controlaran el sistema sobre una base sectorial y grupos de ocupaciones. Otro miembro gubernamental estimó que los sectores formal e informal podían requerir estrategias diferentes.
- 130.** La transferibilidad a nivel internacional precisaba una armonización de las normas a nivel regional e internacional. Esta armonización era particularmente importante entre países con flujos migratorios importantes. La cooperación internacional también podría reducir los gastos de certificación con el intercambio de información sobre las mejores prácticas y la eliminación de la condición de revalidación de los certificados.
- 131.** Muchos miembros gubernamentales recalcaron la necesidad de una participación continuada de todos los interlocutores sociales en la elaboración y definición de un marco nacional de calificaciones. La participación activa de los interlocutores sociales había de promoverse, por ejemplo por medio de la prestación de asistencia financiera a las organizaciones de empleadores y trabajadores para fortalecer su capacidad de participación. Un miembro gubernamental confirmó el valor de esta cooperación con la comunidad y otros grupos especiales de intereses. Dos miembros gubernamentales también se refirieron a una cooperación interministerial entre los ministerios de educación y de empleo en un país, y los ministerios de migraciones y de recursos humanos en otro.
- 132.** Unos cuantos miembros gubernamentales abogaron por un aumento de la asistencia bilateral prestada a los países en desarrollo con el fin de ayudarlos a establecer sistemas eficaces de certificación. Un miembro gubernamental expresó el aprecio de su país por la asistencia bilateral pero recaló que aunque la comunidad internacional tuviera que desempeñar un papel esencial en esta esfera, los sistemas nacionales habían de ser autónomos en último caso.
- 133.** Muchos gobiernos propusieron que la OIT elaborara una metodología en materia de contenido de las calificaciones; realizara nuevas investigaciones en el campo de la formación previa; preparara modelos; y desempeñara un papel destacado en el suministro de datos cuantitativa y cualitativamente asequibles y fidedignos. La OIT también debería continuar su estrecha colaboración con otras organizaciones internacionales en la esfera del reconocimiento de la formación previa.
- 134.** El Vicepresidente empleador declaró que se sentía muy alentado por el hecho de que tantos países hubieran adoptado ya disposiciones en materia de reconocimiento de la formación previa y que otros se orientaran hacia esta meta. El Grupo de los Empleadores tomaba nota de que varios miembros gubernamentales se habían referido a los problemas que planteaba

---

la inexistencia de un sistema nacional y suscribían el criterio de un marco nacional de calificaciones de un procedimiento de trámite único mencionado por un miembro de la Comisión. Los interlocutores sociales deberían ser estrechamente asociados a los sistemas nacionales y convendría tener presente la dimensión internacional de la certificación. Coincidían en que la OIT debería emprender investigaciones sobre las prácticas de reconocimiento y certificación.

- 135.** El Vicepresidente trabajador se manifestó complacido por el amplio consenso alcanzado entre los miembros de la Comisión en el sentido de que había de valorarse la experiencia adquirida en la sociedad y en el trabajo. También se manifestó un amplio consenso acerca del procedimiento y contenido de un marco de calificaciones nacional y en la necesidad de que éste se vinculara con el proceso de negociación colectiva. Aunque todos los miembros de la Comisión apreciaran la importancia de la participación de los tres interlocutores sociales, convenía especificar mejor sus modalidades. Las Conclusiones deberían reflejar estos ámbitos de consenso y definir detalladamente el concepto de marco nacional de calificaciones y de participación tripartita, incluida una lista de comprobación que incluya los aspectos fundamentales de las buenas prácticas a este respecto. Las Conclusiones también deberían mencionar que el reconocimiento de la formación previa podría eliminar las barreras que obstaculizan el acceso a la enseñanza superior.
- 136.** En el Grupo de los Trabajadores había consenso en cuanto a que los sistemas de reconocimiento y de certificación deberían ser de alcance nacional para su armonización y su transparencia y en que dichos sistemas deberían formar parte de una política integrada de educación permanente. Recordaba la importancia de las asociaciones entre países, en particular entre países en desarrollo y países desarrollados. Coincidió con el Grupo de los Empleadores en que la OIT debería desempeñar una función de centro coordinador de investigaciones en esta esfera y crear una base de datos sobre buenas prácticas. Por último, apoyaba la idea de un acuerdo internacional sobre normas de calificación establecido con la participación de los empleadores y de los trabajadores.
- 137.** El Vicepresidente empleador reiteró la importancia de involucrar a los interlocutores sociales en el fomento de la educación y la formación en diversos niveles. Recalcó que la cuestión que la Comisión había de considerar no era si los interlocutores sociales tenían que desempeñar un papel en el fomento de la educación sino en qué había de consistir concretamente este papel.
- 138.** La asociación podía establecerse entre el gobierno y los interlocutores sociales, entre el gobierno y las empresas o entre los mismos interlocutores sociales. Aunque dentro del marco de la OIT este concepto se interpretara tradicionalmente en términos de asociación tripartita, existían otras muchas formas de asociación, ya sea formal o informal, que habían de reconocerse como tales.
- 139.** El Grupo de los Empleadores había considerado las posibles funciones que los interlocutores sociales podían asumir. Si bien el gobierno era responsable de la educación inicial en todos los niveles, los interlocutores sociales habían de desempeñar un papel importante en la educación y en la formación profesionales. Se recalcó que la participación de los interlocutores sociales en las políticas de educación y formación, era muy deseable.
- 140.** La OIT debería recopilar ejemplos de buenas prácticas sobre el establecimiento y funcionamiento de marcos nacionales de calificaciones. La OIT y la UNESCO habían de colaborar más estrechamente. La OIT también tendría que cooperar con la OCDE en el campo de investigaciones pertinentes que pudieran resultar útiles para los Estados Miembros de la OIT. El reto que se planteaba realmente, según el Grupo de los Empleadores, era cómo ayudar a los países en desarrollo en el fortalecimiento de sus

---

sistemas de enseñanza y cómo incitar y ayudar a los interlocutores sociales a invertir más en la formación.

- 141.** El Vicepresidente trabajador también recalcó el papel importante que los interlocutores sociales desempeñaban en el fomento de la educación y la formación, especialmente por medio de su contribución al proceso de planificación y ejecución y de los aportes de los trabajadores. A su juicio, la participación social debería ampliarse para abarcar cuestiones como el desarrollo de un marco nacional de calificaciones, el establecimiento de normas, la negociación de incentivos financieros, el fomento de la alfabetización y de la preparación para el cálculo numérico, y la colaboración con establecimientos educativos en todos los niveles. Por otra parte, la negociación colectiva podía contribuir positivamente al logro de un consenso sobre la formación.
- 142.** Una mayor participación de los interlocutores sociales no significaba disminuir el papel desempeñado por el gobierno. El Estado tenía importantes funciones de coordinación e integración. Los gobiernos habían de establecer estructuras permanentes para promover asociaciones sociales con el fin de facilitar la integración de la formación en tanto que componente importante de las políticas nacionales y fortalecer las capacidades de los interlocutores sociales. Las organizaciones de trabajadores habían de recibir asistencia en forma de subsidios públicos para contribuir más eficazmente al esfuerzo nacional de formación y establecer redes con las instituciones educativas para promover una cultura de la formación. También se precisaba una mejor coordinación entre los diversos organismos estatales con el fin de garantizar una utilización óptima de los recursos para promover la formación.
- 143.** Los países en desarrollo necesitaban asistencia para enfrentarse con el reto de la alfabetización y de la preparación para el cálculo numérico porque los requisitos del ajuste estructural y el servicio de la deuda obligaban a estos países a reducir sus inversiones en la educación y la formación. La OIT también tendría que prestar asistencia para satisfacer las peticiones formuladas en materia de educación y de formación dentro del marco de la cooperación regional y establecer una base de datos y modelos de calidad mundial. También se precisaba una colaboración más estrecha entre la OIT y la UNESCO.
- 144.** El Grupo de los Trabajadores señaló que varios elementos de la Recomendación núm. 150 continuaban siendo válidos a pesar de los cambios en la terminología y estimó que era necesaria su aplicación más dinámica. Esperaba que la Comisión se pondría de acuerdo sobre una serie de directrices que mejoraran la eficacia de las disposiciones de la Recomendación núm. 150.
- 145.** Los miembros gubernamentales coincidieron en que los interlocutores sociales habían de participar activamente en el logro de mejores vínculos entre la educación, la formación, la educación continua y la empleabilidad. Los trabajadores y los empleadores podían aportar contribuciones importantes basadas en sus experiencias y señalar orientaciones valiosas; deberían asumir una parte de las responsabilidades puesto que eran desde muchos puntos de vista beneficiarios directos de esta actividad. Los gobiernos deberían crear un entorno propicio para definir más claramente las funciones que incumben a las instituciones apropiadas.
- 146.** Algunos miembros gubernamentales estimaron que la expresión «interlocutores sociales» debería definirse en términos más amplios para abarcar otras organizaciones como asociaciones profesionales o gremiales, las empresas pequeñas y medianas, las empresas multinacionales y organizaciones no gubernamentales. Las asociaciones también deberían comprender la coordinación de las actividades entre los diversos ministerios para que políticas como las de ajuste estructural no menoscaben las inversiones en los recursos

---

humanos. Organizaciones locales y sectoriales y otras que representan a comunidades especiales como los inmigrantes y las poblaciones indígenas también deberían convertirse en interlocutores sociales activos. Algunos miembros gubernamentales explicaron cómo un enfoque a partir de la base o sectorial había sido fundamental para promover asociaciones de base con la participación, por ejemplo, de cámaras de comercio locales. Gracias a esta participación en la base, los gobiernos podían adecuar mejor sus programas a las necesidades de los participantes y, por ende, armonizar la oferta de calificaciones con la demanda, en especial en lo que se refiere a los jóvenes.

- 147.** Deberían constituirse asociaciones más estrechas en los planos regional e internacional. El establecimiento de un sistema eficaz de formación y desarrollo de recursos humanos había de llevarse a cabo gradualmente en todos los países. Aunque ningún país se enfrentara con las mismas circunstancias y problemas que otro, todos podían aprender mucho de un intercambio de metodologías, innovaciones y experiencias adquiridas. Los gobiernos de los países en desarrollo y desarrollados recalcaron la importancia de aumentar los recursos consignados para la cooperación técnica con el fin de prestar asesoramiento y aliviar los gastos de los sistemas de educación y formación en desarrollo dentro del marco de una asociación activa. Un gobierno explicó cómo los países en desarrollo podían aprender mucho unos de otros y cómo se habían adoptado medidas en este sentido; pero los gastos de viaje para compartir experiencias impedían que dichos países aprovecharan plenamente la oportunidad de aprender de sus vecinos y de los países desarrollados. Sea lo que fuere, la asistencia intergubernamental y bilateral tendría que coordinarse para evitar una duplicación de los esfuerzos.
- 148.** Varios miembros gubernamentales recomendaron que las capacidades de los interlocutores sociales se fortalecieran para enfrentar el reto de asumir mayores responsabilidades en el campo de la formación y desarrollo de los recursos humanos. Por ejemplo, un miembro gubernamental se refirió a la necesidad de mejorar la comunicación entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores y sus mandantes respectivos sobre la información relativa a las políticas y programas de educación y formación. Otro declaró que en su país los interlocutores sociales se retrasaban a veces en el cumplimiento de su cometido. Algunos países concedían licencias pagadas de estudios para participar en programas de fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 149.** Un miembro gubernamental propuso que se desplegaran esfuerzos para aumentar las capacidades de los establecimientos de formación; otro propuso que los interlocutores sociales desempeñaran un papel más activo de colaboración con los establecimientos de educación y formación: desde los establecimientos de enseñanza primaria hasta las universidades. Otro señaló que los establecimientos de formación en su país se orientaban más ahora hacia la atención de las necesidades de sus usuarios y asumían mayores responsabilidades en el ofrecimiento de servicios a sus clientes potenciales.
- 150.** Además de aumentar las capacidades, los gobiernos habían de establecer un marco dentro del cual pudieran prosperar los programas y políticas de formación. Varios miembros gubernamentales intercambiaron pormenores sobre los marcos e instituciones que se habían establecido en sus países para definir las funciones de los diversos interlocutores sociales. Las características más sobresalientes que se pusieron de relieve fueron: flexibilidad para hacer frente a los cambios en el entorno económico y social; un enfoque global respecto de la empleabilidad en tanto que objetivo más importante; un sistema basado en una información e investigaciones de buena calidad sobre el mercado de trabajo; y la plena utilización de los recursos existentes. Un miembro gubernamental indicó que se había promulgado una legislación para establecer este marco. Otro estimó que el sector informal podía precisar medidas legislativas para atender sus necesidades especiales. Sea

---

lo que fuere, el marco considerado debería definir claramente las funciones y las obligaciones.

- 151.** Los gobiernos habían de velar por la igualdad de acceso a la formación, por que se normalizaran los requisitos de calificación y por que las calificaciones adquiridas en el empleo se reconocieran y fueran transferibles. Por otra parte, los gobiernos habían de preocuparse por las necesidades especiales de grupos económica o socialmente desfavorecidos por ejemplo, trabajadores rurales, mujeres, personas discapacitadas, víctimas de guerra, jóvenes y trabajadores que perdieron su empleo. Los gobiernos también deberían tratar de anticipar las necesidades de la economía en materia de calificaciones aunque existiera el riesgo de que la información resultara rápidamente anticuada, y velar por que las personas que trabajan tuvieran acceso a la información sobre estas previsiones y el ofrecimiento de oportunidades de educación y formación. En todas las esferas en que los gobiernos asumían la responsabilidad principal, éstos habían de involucrar estrechamente en su acción a los interlocutores sociales según los términos en que éstos se definieran.
- 152.** Los empleadores deberían aportar su contribución a todos los componentes del sistema pero encargarse sobre todo de la formación de sus empleados y de colaborar estrechamente con los gobiernos en campos como el aprendizaje. Un miembro gubernamental propuso que los empleadores también financiaran la formación de las personas que fueran necesarias para satisfacer la demanda futura. Otro miembro gubernamental explicó cómo el sector privado en su país ofrecía centros de formación en las zonas urbanas, permitiendo así que el gobierno dedicara más recursos al ofrecimiento de formación gratuita en las zonas rurales. Sin embargo, la calidad de la formación del sector privado era variable y se indicó que los empleadores también podrían beneficiarse del fortalecimiento de las capacidades.
- 153.** Los sindicatos podían desempeñar un papel importante en el ofrecimiento de formación. Un miembro del Grupo de los Trabajadores se refirió a las alianzas concertadas en su país para promover la formación en las que se incluía a la vez a los afiliados sindicales y los trabajadores no sindicados. También existían centros de formación sindical que perfeccionaban las calificaciones de la mano de obra y se encargaban de la readaptación profesional de los trabajadores que habían perdido su empleo.
- 154.** Las personas tendrían que intensificar sus esfuerzos para adaptarse a los cambios en su entorno y asumir sus propios programas de educación permanente contribuyendo a los gastos de la formación. Por otra parte, deberían prestar asistencia a los representantes sindicales en el seguimiento de los sistemas nacionales de formación y contribuir a su proceso de revisión estratégica.
- 155.** Algunos gobiernos se refirieron a una distribución algo diferente de las responsabilidades. Por ejemplo, un miembro gubernamental explicó cómo en su país las organizaciones de trabajadores y de empleadores se habían convertido en coadministradoras de sus sistemas de formación, con insumos adicionales de los beneficiarios de la formación; por otra parte, el gobierno había renunciado a sus facultades de intervención directa en la administración de la formación y en lugar de ello actuaba como coordinador del sistema de educación y formación.
- 156.** Los miembros gubernamentales coincidieron en general en que los gastos deberían ser asumidos esencialmente por los beneficiarios principales mientras que los gobiernos habían de movilizar sus recursos para aquellos que más los necesitaban. Un miembro gubernamental explicó cómo un enfoque a partir de la base había mejorado la distribución de los recursos consignados; otro describió cómo las contribuciones del Estado al fondo de

---

formación, en su capacidad de empleador, habían ofrecido un ejemplo positivo a los demás empleadores.

- 157.** Los miembros gubernamentales consideraron que la OIT tenía que aportar una contribución importante en el plano internacional. Podría ayudar a definir las funciones, señalar orientaciones específicas y encargarse de divulgar información sobre las mejores prácticas. La OIT había llevado ya a cabo una actividad considerable para promover el diálogo social y fortalecer las capacidades por medio de programas de cooperación técnica como el Programa para Asia y el Pacífico de Desarrollo de las Calificaciones Profesionales (APSDEP) y el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR). Tendrían que intensificarse los esfuerzos y, en términos más generales, la OIT debería coordinar las actividades de la comunidad internacional en la esfera de la formación y desarrollo de los recursos humanos.
- 158.** Varios miembros gubernamentales se refirieron a la necesidad de revisar la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) a la luz de los cambios en el mundo del trabajo. Un miembro gubernamental señaló que algunas de las disposiciones de la Recomendación habían dejado de ser válidas, por lo cual tendrían que modificarse. Incumbía a la Comisión definir la función de la educación y la formación profesionales dentro del marco del pleno empleo y de los objetivos a largo plazo de inserción social, de participación ciudadana y de las necesidades de las empresas.
- 159.** El Vicepresidente empleador hizo hincapié en los muchos buenos ejemplos mencionados de consulta en el campo de la formación y desarrollo de recursos humanos. Además de los ejemplos de carácter nacional, convenía tomar nota en especial de la utilización extensiva de estructuras regionales, redes locales y organismos sectoriales para la administración de los sistemas de formación. Existía un claro consenso sobre la importancia de que las responsabilidades se compartieran en las actividades de formación no sólo en lo que se refiere a los gobiernos y los empleadores sino también a las personas que querían mejorar sus calificaciones. También existía al parecer un consenso en la Comisión en cuanto a la necesidad de coordinar estrechamente los esfuerzos de educación y formación con las actividades en el sector informal.
- 160.** El Grupo de los Empleadores también subrayó el carácter esencial de investigaciones proactivas para prever la demanda del mercado pero señaló que los cambios en el mercado de trabajo eran tan frecuentes que estas previsiones podían resultar anticuadas ya antes de que se publicaran. El ritmo rápido de cambio también influía en el establecimiento de marcos nacionales de validación de calificaciones: las descripciones de tareas podían resultar muy rápidamente anticuadas. El Grupo de los Empleadores también advirtió que la amplia gama de iniciativas en el campo de la cooperación demostraba las enormes oportunidades que se ofrecían a los países para tomar iniciativas, a reserva de que existiera un entorno propicio.
- 161.** El Vicepresidente trabajador señaló que si bien parecía haber acuerdo en cuanto a la necesidad de asociación de los interlocutores sociales, el Grupo de los Trabajadores estimaba que se precisaba elaborar más el significado de estas asociaciones. Entrañaba, sin lugar a dudas, el reparto de responsabilidades entre organismos públicos y privados en la administración de los sistemas de formación, incluida la intervención de los sindicatos en la industria y en el sistema educativo así como las responsabilidades de cada trabajador en la formación, la educación y la planificación de su carrera.
- 162.** El Grupo de los Trabajadores se centró en algunos de los puntos importantes planteados por los miembros gubernamentales, incluida la necesidad de un objetivo de gran alcance para conseguir el pleno empleo y el fortalecimiento de las capacidades de los interlocutores

---

sociales. Deberían señalarse metas cuantitativas y cualitativas en materia de formación, en especial para elevar los niveles de alfabetización, prestar asistencia a los trabajadores del sector informal y mejorar el acceso a la formación de los grupos vulnerables. El Grupo de los Trabajadores también tomó nota de la utilización de los impuestos sobre las nóminas de salarios para financiar la formación y de la necesidad de adaptar los sistemas de relaciones de trabajo a la regionalización cada vez mayor de los mercados. Otras esferas de consenso comprendían la necesidad de integrar a los trabajadores del sector informal por medio de políticas activas de formación y la importancia de la investigación y de las previsiones para orientar las políticas y programas de formación.

- 163.** El Grupo de los Trabajadores manifestó que se precisaba un enfoque global. Por ejemplo, convendría estudiar e integrar las políticas de mercado de trabajo y las que se referían específicamente a la formación. Las políticas en la vertiente de la oferta, como las inversiones en recursos humanos, habían de completarse en la vertiente de la demanda con políticas encaminadas, entre otras cosas, a aumentar la demanda de mano de obra. La cuestión del acceso a la formación continuaba siendo un elemento fundamental de un enfoque global y ello planteaba de nuevo el problema de su financiación. La cuestión de la licencia pagada de estudios para el tiempo dedicado a la formación merecía un examen detenido. Un enfoque global requería que los decisores en el campo de la política tuvieran acceso a las mejores prácticas de otros países. Estos aspectos habían de considerarse detalladamente en las conclusiones de la Comisión.
- 164.** El Presidente de la Comisión tomó nota del consenso sobresaliente que se había manifestado en la Comisión. Había un acuerdo general en cuanto a que el desarrollo de los recursos humanos era un componente esencial de los objetivos generales de desarrollo; el ritmo de cambio en el ámbito de la educación y la formación era sumamente rápido; el criterio de asociación era fundamental y comprendía la participación de una amplia gama de actores; la multiplicidad de grupos objetivo para la formación requería una gran variedad de estrategias; y la educación básica era la piedra angular de toda formación y educación complementarias. Se designó un subcomité de redacción para preparar el proyecto de conclusiones de la Comisión que había de someterse al examen de ésta en la próxima sesión.
- 165.** Dos representantes de organizaciones no gubernamentales hicieron uso de la palabra durante la reunión: la Federación Mundial de Asociaciones pro Naciones Unidas y la Federación Internacional de Mujeres Universitarias.

### **Examen del proyecto de conclusiones sobre la discusión técnica de la formación y desarrollo de recursos humanos**

- 166.** El Presidente formuló unas cuantas observaciones preliminares sobre la situación actual de las labores de la Comisión. El grupo de redacción se había reunido el 6 de junio y preparado una serie de conclusiones propuestas. Se habían recibido 163 enmiendas al texto el 7 de junio, pero se habían señalado algunas omisiones en el texto original. Se celebraron consultas el mismo día; se modificó la formulación de varios párrafos y se elaboró una segunda serie de conclusiones propuestas. Después de las observaciones preliminares del Presidente, el coordinador de la Secretaría de la Comisión indicó que la discusión se basaría entonces en el documento C.R.H./D.165, titulado Segundo Proyecto de Conclusiones, en el que las modificaciones en el texto figuraban en negrita para facilitar su consulta. Por razones de logística, el texto revisado no pudo distribuirse a los miembros gubernamentales antes de la sesión actual. Por esta razón, la Comisión examinaría las enmiendas a los párrafos 1 al 8 y del 14 al 18 puesto que las correspondientes enmiendas

---

ya se habían distribuido y no había cambios en el texto original. Se tendrían en cuenta todas las enmiendas adicionales relativas a estos párrafos corregidos que se recibieran antes de las 7 de la tarde del 8 de junio. El Presidente expresó su aprecio por la labor del grupo de redacción y pidió que los miembros de la Comisión tuvieran presente el poco tiempo disponible en vista del número considerable de enmiendas recibidas.

#### Párrafo 1

- 167.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda. Señaló que era necesario situar el tema de la educación y la formación en el marco de los retos sociales con los que se enfrentaba el mundo. Las cuestiones mencionadas en la enmienda reflejaban muchas de las cuestiones importantes planteadas en la discusión general, incluida la plena armonización de las labores de la Comisión con el paradigma *trabajo decente* de la OIT.
- 168.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda en la que se proponía insertar la palabra «crecimiento económico» después de la palabra «promover»; la segunda oración relativa al *trabajo decente* se suprimió. El miembro gubernamental de Etiopía propuso que la expresión «crecimiento económico» se completara de la siguiente manera: «lograr un crecimiento económico sostenible». El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo con la primera parte de la enmienda pero pidió que el orden de los conceptos se invirtiera para que «pleno empleo» figurara antes de «crecimiento económico». Abogó por que se conservara la segunda oración en su forma original propuesta, a lo que se opuso el Grupo de los Empleadores.
- 169.** La miembro gubernamental de Francia consideró que la inclusión de la segunda oración relativa al *trabajo decente* había de conservarse porque reflejaba acertadamente el marco de la discusión. Los miembros gubernamentales de Portugal, Brasil y Etiopía también expresaron su apoyo a dicha referencia.
- 170.** El Vicepresidente empleador sugirió que la segunda oración relativa al *trabajo decente* se colocara en una nota al pie de página. El Grupo de los Trabajadores se opuso a la propuesta de conservar la referencia lo cual fue apoyado por el Vicepresidente empleador.
- 171.** La enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores se adoptó en su forma subenmendada con el tenor siguiente:
- La sociedad humana se enfrenta con un reto esencial en el umbral del siglo XXI para conseguir el pleno empleo y un crecimiento económico sostenible en la economía mundial, así como para lograr la inserción social. El criterio de la OIT de *trabajo decente* abarca tanto la cantidad como la calidad del empleo y ofrece una base para nuevas políticas y estrategias de educación y formación.
- 172.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir las palabras «al económico» después de la palabra «contribuyen» en la segunda oración del párrafo 1. Esta enmienda, apoyada por el Vicepresidente trabajador, se adoptó.
- 173.** El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda, apoyada por el miembro gubernamental del Japón, para que se suprimiera la noción de «y buenos empleos» en la tercera oración del párrafo 1. La expresión *trabajo decente* ya contenía la noción de «buenos empleos» por lo cual ésta era superflua. El Grupo de los Empleadores y de los Trabajadores no apoyaron la enmienda propuesta la cual se retiró.
- 174.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda encaminada a sustituir las palabras «víctimas de injusticias en el empleo» por «perder su empleo» en la cuarta oración del párrafo 1. Las palabras «perder su empleo» comprendían en grado suficiente la noción de

---

«injusticias en el empleo». El Vicepresidente trabajador no apoyó esta enmienda porque se trataba de dos cuestiones diferentes que convenía reflejar adecuadamente. El Vicepresidente trabajador presentó entonces una subenmienda con la frase «perder su empleo o ser víctimas de injusticias en el empleo» para sustituir el texto propuesto por el Grupo de los Empleadores. Los miembros gubernamentales de Portugal, Suecia y el Canadá apoyaron la subenmienda.

- 175.** Frente a la renuencia del Grupo de los Empleadores a apoyar la subenmienda el Grupo de los Trabajadores propuso como alternativa el siguiente texto: «la educación y la adquisición de calificaciones podrían conducir a menos desempleo y a más equidad en el empleo». La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 176.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que apuntaba a añadir «igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación», en la sexta oración del párrafo 1. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda y la enmienda se adoptó.
- 177.** La miembro gubernamental de Portugal presentó una enmienda a la sexta oración del párrafo 1 para sustituir la frase «competitiva con una mejor utilización del potencial humano», por la frase «competitiva gracias a la existencia de un potencial humano más calificado». Habiendo recibido el apoyo de la miembro gubernamental de Francia y de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores, la enmienda se adoptó.

## Párrafo 2

- 178.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda en la que se proponía sustituir el texto del párrafo 2. Si bien en el texto se habían puesto de relieve los aspectos positivos de la mundialización, no se habían concretado de manera apropiada sus aspectos negativos. El Vicepresidente empleador declaró que el texto original le parecía satisfactorio con modificaciones menores, pero que no era necesario un texto completamente nuevo.
- 179.** El miembro gubernamental de Etiopía apoyó la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores y señaló que, si ésta se aprobaba, retiraría su enmienda a dicho párrafo. Los miembros gubernamentales de la India, Suecia, Reino Unido y los Estados Unidos apoyaron también la enmienda presentada por el Grupo de los Trabajadores. Después de consultar con el Presidente y con el Vicepresidente empleador, la enmienda se adoptó sin modificaciones. El Presidente hizo notar que con su adopción no se consideraría ninguna de las otras enmiendas relativas al párrafo 2.

## Párrafo 3

- 180.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda a la primera oración del párrafo 3 y propuso suprimir las palabras «son un elemento necesario e integral de» por «deberían articularse con». Dicha enmienda debería reflejar la idea que la política de formación es una política en sí misma y no debería considerarse como parte de otras políticas.
- 181.** El Vicepresidente trabajador declaró su preferencia por el texto original ya que las políticas de educación y formación eran un elemento de las políticas económicas y de empleo. A pesar de su preferencia por el texto original, la enmienda que se propuso contó con el apoyo del Grupo de los Trabajadores y fue adoptada.
- 182.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda que remplazaba, en la tercera oración del párrafo 3, la palabra «aprovechen» por la palabra «utilicen» para así dar un sentido más amplio al texto. La enmienda propuesta fue apoyada por el Vicepresidente empleador y fue adoptada.

---

#### Párrafo 4

- 183.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda en la que se proponía que el párrafo 4 siguiera al párrafo 7. Los párrafos 3, 5, 6 y 7 trataban de los temas de educación y formación, mientras que el párrafo 4 trataba exclusivamente de temas relacionados con el sector informal. Dado el orden lógico de los párrafos, tal enmienda tenía sentido. El Vicepresidente trabajador aprobó la enmienda propuesta ya que las otras enmiendas al párrafo 4 no cambiaban su contenido. La enmienda se adoptó.
- 184.** El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda para que se suprimiera la segunda oración del párrafo 4. Esta oración no reflejaba la variedad de actividades que se llevan a cabo en el sector informal las cuales van en aumento. El miembro gubernamental del Japón apoyó la enmienda que se propuso.
- 185.** El Vicepresidente empleador no apoyó dicha enmienda y recalcó que tal oración incluía a las empresas que operaban en el sector informal, muchas de las cuales llevaban a cabo actividades de subsistencia. El Vicepresidente trabajador también se opuso a la enmienda y observó que la segunda oración clarificaba la naturaleza del sector informal y, por lo tanto, añadía valor al párrafo.
- 186.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una subenmienda para añadir «trabajo independiente o» después de «la mayor parte son» en la parte final de la frase. El Vicepresidente trabajador se opuso a la subenmienda ya que no todos los trabajadores independientes trabajan en el sector informal. Dada la falta de apoyo, la enmienda se retiró.
- 187.** El miembro gubernamental del Japón propuso una enmienda a la tercera oración por la que se remplazaban las palabras: «La función de la formación no es preparar a las personas para el desarrollo del sector informal o contribuir a la expansión de este último...» por las palabras: «Si bien se reconoce el papel socioeconómico que el sector informal desempeña en los respectivos países, la educación y la formación deberían ser un instrumento además de otros como, las políticas fiscales, el ofrecimiento de créditos, la ampliación del campo de aplicación de la protección social y la legislación del trabajo, para promover el buen funcionamiento de las empresas...». La educación y la formación no eran los únicos instrumentos al alcance para tratar los retos del sector informal. El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda propuesta.
- 188.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para suprimir la palabra «además» y sustituirla por las palabras «junto con otras medidas». El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda cuyo objetivo era sustituir las palabras «Si bien se reconoce el papel socioeconómico del sector en los países, la educación y la formación deberían ser uno de los instrumentos que, junto con otras medidas como...» por las palabras «La función de la formación no es preparar a las personas para el desarrollo del sector informal o contribuir a la expansión del mismo sino que debería acompañarse de otras medidas como...». El Vicepresidente empleador apoyó la subenmienda propuesta.
- 189.** El miembro gubernamental del Japón no estuvo de acuerdo con la enmienda propuesta por el Vicepresidente trabajador puesto que sobre esa base no se reconocía el papel socioeconómico del sector informal. El miembro gubernamental de la India propuso una subenmienda para insertar la palabra «solamente» después de las palabras «la función de la formación no es» en razón de que la primera parte de la oración era ambigua y fuente de posibles interpretaciones erradas. El Vicepresidente trabajador y la miembro gubernamental de Portugal se opusieron a esta subenmienda del miembro gubernamental de la India.

- 
- 190.** La miembro gubernamental de Portugal apoyó la enmienda en la forma subenmendada por el Vicepresidente trabajador sobre la base de que contemplaba el recurso a otras medidas para abordar los problemas del sector informal. La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó también esta subenmienda del Vicepresidente trabajador señalando, sin embargo, su acuerdo con lo expresado por el miembro gubernamental de la India de que la primera parte de la oración no quedaba clara y propuso una nueva redacción que incluía las palabras «la única manera» después de las palabras «el papel de la formación», a lo que se opuso el Grupo de los Trabajadores.
- 191.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda adicional encaminada a sustituir las palabras «uno de los instrumentos que, junto con otras medidas» por las palabras «uno de los instrumentos que, acompañado de otras medidas» redacción que coincidía con la propuesta de la miembro gubernamental de Portugal en una enmienda que estaba aún por considerarse.
- 192.** El miembro gubernamental de Etiopía apoyó la enmienda en su forma enmendada por el miembro gubernamental del Japón, haciendo notar que se precisaba reconocer el papel que desempeñaba el sector informal. El miembro gubernamental de Malí dijo que quizás la dificultad era de orden semántico y sugirió separar la oración en dos partes. La subenmienda propuesta rezaba así: «El papel de la formación no es preparar a la ... sector informal. La educación y la formación deberían ser un instrumento que, junto con otras medidas...». El Vicepresidente empleador se opuso a esta subenmienda porque la separación en dos oraciones podría dar lugar a interpretaciones erróneas.
- 193.** El miembro gubernamental de Arabia Saudita manifestó su preocupación por el hecho de que la enmienda en su forma subenmendada por el Vicepresidente trabajador podía interpretarse como que la formación debería tener como objetivo el sector informal en circunstancias de que el principal objetivo de las políticas de formación respecto de este sector debería ser el de sacar a los trabajadores del mismo, incorporándolos al sector formal.
- 194.** En vista de que la confusión se generaba a partir de la primera parte de la oración, el Vicepresidente empleador propuso otra subenmienda para suprimir las palabras «tener como objetivo el sector informal». El Vicepresidente trabajador se opuso a dicha subenmienda señalando que la formación podía ser un instrumento que podía ayudar a hacer frente al desafío planteado por el sector informal y que la primera parte de la oración «... la formación no es preparar a las personas para el desarrollo del sector informal» captaba parcialmente esta idea. El Vicepresidente empleador reiteró que la citada frase se prestaba a confusión y no dejaba en claro el objetivo de las políticas de formación respecto del sector informal. El miembro gubernamental del Japón dijo que compartía este punto de vista.
- 195.** Habida cuenta de que la primera parte de la oración podía prestarse a confusión y mal interpretarse, el Vicepresidente trabajador presentó otra subenmienda tendiente a incluir las palabras «y mantenerlos en el sector informal» después de las palabras «preparar a las personas para desarrollar el sector informal». El Vicepresidente empleador y el miembro gubernamental del Japón apoyaron la nueva redacción de la enmienda subenmendada por los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores. La enmienda tal como fue subenmendada y adoptada rezaba así:

La función de la formación no es preparar a las personas para el desarrollo del sector informal, mantenerlas en dicho sector o contribuir a la expansión de este último, sino que debería, junto con políticas fiscales, el ofrecimiento de créditos, la ampliación del campo de aplicación de la protección social y de la legislación del trabajo, mejorar el rendimiento de las empresas y la

---

empleabilidad de los trabajadores para convertir lo que son a menudo actividades marginales y de supervivencia en un trabajo decente plenamente integrado en los cauces principales de la economía.

- 196.** En vista de la adopción de la enmienda presentada por el miembro gubernamental del Japón en su forma subenmendada, el Presidente informó a la Comisión que las enmiendas subsiguientes referidas a dicha oración no se consideraban.
- 197.** El miembro gubernamental del Japón presentó una enmienda encaminada a sustituir las palabras «los trabajadores» por las palabras «estos trabajadores» en el párrafo 4, para que no quedaran dudas acerca de cuáles eran los trabajadores en cuestión. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda propuesta. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para suprimir la palabra «informal» sin sustituirla por otra porque de esa manera se ampliaría el alcance de los trabajadores de que se trataba. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda tendiente a sustituir las palabras «trabajadores del sector informal» por las palabras «los trabajadores del sector informal y los trabajadores en general». El Vicepresidente trabajador, en consecuencia, retiró su subenmienda y dijo que apoyaba la propuesta del miembro gubernamental del Japón. La enmienda presentada por el miembro gubernamental del Japón fue adoptada.

#### Párrafo 5

- 198.** El miembro gubernamental de Italia presentó una enmienda para suprimir el párrafo 5 o el párrafo 7 del proyecto de conclusiones. Parece ser que había una inconsistencia entre los dos párrafos ya que el párrafo 5 recalca que la formación y desarrollo de los recursos humanos eran insuficientes por sí solos para asegurar un desarrollo económico y social sostenibles, mientras que el párrafo 7 decía que ambos eran dos instrumentos muy importantes para mejorar tal desarrollo. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la enmienda presentada. Tal enmienda también fue apoyada por el miembro gubernamental de las Seychelles. Sin embargo, los miembros gubernamentales de Francia y Nueva Zelanda se opusieron a ella. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador prefirieron mantener el texto original ya que los dos párrafos proporcionaban un buen balance entre lo que los recursos humanos y el desarrollo pueden y no pueden alcanzar en términos de desarrollo económico y social. La enmienda no se adoptó.
- 199.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir la frase «o resolver globalmente el problema del empleo» al final de la primera oración del párrafo 5. La enmienda propuesta, apoyada por el Vicepresidente empleador, se adoptó.
- 200.** El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda para suprimir la tercera oración del párrafo 5 que empezaba con las palabras «Las políticas que promueven el aumento de la demanda agregada» ya que no quedaba clara la diferencia entre políticas o medidas relativas a las vertientes de la oferta y la demanda. El miembro gubernamental del Japón apoyó la enmienda propuesta. El Vicepresidente empleador y el Vicepresidente trabajador se opusieron a la enmienda. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda también se opuso a la enmienda. La enmienda propuesta no se adoptó.
- 201.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda al párrafo 5 para que se añadiera las palabras «basadas en calificaciones» antes de «la vertiente de la oferta» en la tercera oración. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para ampliar el alcance de las políticas mencionadas. Con arreglo a esta subenmienda, después de «la vertiente de la oferta» se añadirían las siguientes palabras: «relativas por ejemplo, a ciencia y tecnología, educación y formación y políticas empresariales». El Gobierno de Nueva Zelanda y el Grupo de Empleadores la apoyaron y la enmienda se adoptó tal y como la subenmendó el Grupo de los Trabajadores.

- 
- 202.** La miembro gubernamental del Reino Unido presentó una enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Noruega, el Reino Unido y los Estados Unidos. El objetivo de la enmienda, la cual se refería a la cuarta oración del párrafo 5, era de clarificar el significado del texto original. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda propuesta.
- 203.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda, la cual sustituía la palabra «son» por «pueden ser». La nueva oración diría: «Políticas fiscales apropiadas y una negociación colectiva efectiva pueden ser medios entre otros para repartir estos beneficios económicos sobre una base justa y equitativa y constituyen incentivos básicos para invertir en la formación.». El Vicepresidente empleador y los miembros gubernamentales que presentaron la enmienda apoyaron la subenmienda. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 204.** Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Noruega, el Reino Unido y los Estados Unidos fue presentada por el miembro gubernamental de Australia. Su objetivo era suprimir la quinta oración del párrafo 5 que estimaban imprecisa. En vista de que su contenido era importante, el mismo orador estaba llano a retener una oración referente a la necesidad de investigación en la materia por parte de la OIT de manera que rezara así: «La aplicación de estas políticas integradas exige que se considere la nueva estructura financiera y social de la economía mundial, materia que debería investigar la OIT.». Después de que se examinaran varias redacciones posibles del mencionado texto, los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores apoyaron la enmienda en su forma enmendada. La enmienda quedó adoptada.
- 205.** El Vicepresidente trabajador presentó, como se lo había pedido el Presidente, el párrafo 5 en su nueva versión aprobada por el Grupo de Trabajo. Este párrafo, en su nueva versión, tenía el tenor siguiente:

5. Corresponde a la enseñanza básica garantizar a cada persona el pleno desarrollo de la personalidad humana y de la ciudadanía, así como asentar los cimientos de su empleabilidad. La formación inicial mejora su empleabilidad con la adquisición de calificaciones esenciales para el trabajo, conocimientos complementarios y competencias profesionales centradas en la industria que son transferibles y facilitan la transición al mundo del trabajo. La educación permanente garantiza que las calificaciones y competencias de la persona se mantienen al día y mejoran en función del cambio tecnológico y de los requisitos en materia de calificaciones; garantiza el desarrollo personal y de la vida profesional de los trabajadores; conduce a aumentos en la productividad y los ingresos agregados; y mejora la equidad social. Tanto en los países desarrollados como en desarrollo hay muchos trabajadores que carecen de los conocimientos básicos para leer y contar. Se han elaborado estrategias nacionales e internacionales para erradicar el analfabetismo con base en objetivos, modelos y evaluaciones cualitativas concretos.

El párrafo, en su nueva versión, se adoptó por consenso.

## Párrafo 6

- 206.** La miembro gubernamental de Francia presentó una enmienda encaminada a sustituir el texto del párrafo 6. El objetivo de la enmienda era explicar la función de la educación inicial cuya formulación no era clara en el texto original puesto que se relacionaba primordialmente con el concepto de la empleabilidad. Las funciones de la educación inicial

---

eran mucho más amplias que la de servir la sola empleabilidad. La miembro gubernamental del Canadá apoyó la mencionada enmienda.

- 207.** El Vicepresidente empleador no aceptó la total supresión del párrafo 6 ya que su texto incorporaba las nociones de desarrollo de la persona y empleabilidad en tanto objetivos de la educación inicial. El Vicepresidente trabajador solicitó a la Comisión que, sobre la base del texto original, se considerara la enmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores que tenía debidamente en cuenta la inquietud expresada por la miembro gubernamental de Francia.
- 208.** El miembro gubernamental de Italia apoyó la enmienda propuesta. El miembro gubernamental de Bahrein dijo que la idea contenida en el texto original de que la educación inicial sentaba las bases de la empleabilidad debería conservarse pero que las dos ideas centrales contenidas en la enmienda propuesta, a saber que la educación en tanto orientación cultural medio de ayudar a las personas a adaptarse al cambio deberían quedar incluidas. El miembro gubernamental de Bahrein presentó una subenmienda que rezaba así: «Corresponde a la educación inicial proporcionar una orientación cultural, contribuir a que las personas se adapten a los cambios y establecer las bases de su empleabilidad.»
- 209.** El Vicepresidente trabajador pidió a la Comisión que revisara la enmienda propuesta y sugirió una subenmienda que incluyera la frase: «... y el pleno desarrollo de la personalidad humana», fórmula tomada de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La empleabilidad era un elemento importante y el texto se enriquecería con términos aceptados en el ámbito internacional. El Presidente manifestó que durante la discusión se habían planteado cuestiones muy oportunas y propuso que un Grupo de Trabajo integrado por los miembros gubernamentales de Francia, Bahrein y los representantes de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores se encargara de redactar un nuevo texto que incorporara todas las enmiendas presentadas al párrafo 6. Los miembros aludidos aceptaron la tarea.

#### Párrafo 7

- 210.** La miembro gubernamental de Francia presentó una enmienda encaminada a sustituir el texto del párrafo 7. El nuevo texto añadía la noción de educación permanente en la primera oración puesto que dicho párrafo se refería principalmente al concepto de educación y no al de formación. El resto del texto era similar al original e incluía referencias a las necesidades específicas pero se omitían referencias a la idea de fijar metas. La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la enmienda.
- 211.** Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores no apoyaron la enmienda propuesta. En vista de esta falta de apoyo la miembro gubernamental de Francia la retiró.
- 212.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir la palabra «de calidad» al comienzo de la primera oración. El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda para añadir la palabra «alta» antes de la palabra «calidad».
- 213.** La miembro gubernamental del Canadá deseaba que la noción de evaluación se presentara conjuntamente con la noción de educación de alta calidad. El Grupo de los Trabajadores hicieron notar que era más oportuno tratar esta cuestión cuando se abordaran los temas relacionados con el marco nacional de calificaciones. El miembro gubernamental de Bahrein observó que la formación podía describirse con arreglo a muchos criterios. Por ejemplo, además de la formación de alta calidad se podría hablar de formación pertinente o de formación eficaz. El miembro gubernamental de Indonesia hizo notar que en el contexto del desarrollo económico, la pertinencia de la formación era una cuestión importante. A

---

juicio del Vicepresidente empleador era difícil concebir una educación de alta calidad que no fuera pertinente.

- 214.** El Grupo de los Trabajadores apoyó la subenmienda presentada por el Grupo de los Empleadores para añadir la palabra «alta» antes de «calidad». La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada.
- 215.** La miembro gubernamental del Reino Unido propuso una enmienda presentada conjuntamente por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Dinamarca, los Estados Unidos y el Reino Unido. La enmienda propuesta hacía referencia a la segunda oración del párrafo 7y proponía añadir después de: «Para ser eficaces han de...» las siguientes palabras: «abarcar a todas las personas, incluidos los grupos desfavorecidos. Por consiguiente, han de adecuarse estrechamente...». El miembro gubernamental explicó que la enmienda propuesta recalcaba la educación continua y el hecho de que debería ser accesible a todos, incluidos los grupos desfavorecidos.
- 216.** El Grupo de los Empleadores apoyó la enmienda propuesta y recalcó que estaban en la misma línea que las sugerencias anteriores de la miembro gubernamental de Francia sobre la educación permanente. El Grupo de los Trabajadores apoyó la enmienda.
- 217.** El miembro gubernamental de Suecia recalcó su preocupación porque las mujeres se agruparon juntamente con los trabajadores rurales, los trabajadores discapacitados, los trabajadores migrantes, los desempleados de larga duración, etc. y puso de relieve que todas las medidas deberían adaptarse a las necesidades de ambos, hombres y mujeres. Como no hubo ningún otro comentario, la enmienda fue adoptada.
- 218.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir las palabras «personas con necesidades especiales, entre ellas las mujeres»; por las palabras «mujeres y personas con necesidades especiales como» en la segunda oración del párrafo 7. El Vicepresidente trabajador advirtió que las mujeres no deberían clasificarse en la misma categoría que algunos otros grupos con necesidades más específicas.
- 219.** El Vicepresidente empleador se opuso a la enmienda y estimó que el texto original era suficiente. Añadió que las mujeres no deberían singularizarse en tanto que categoría especial respecto de la enseñanza general que se ofrecía.
- 220.** Los miembros gubernamentales de Italia, Suecia, Noruega, Brasil, Reino Unido, República Islámica del Irán, Malasia, Lesotho, Arabia Saudita, Namibia y de los Emiratos Arabes Unidos apoyaron la enmienda propuesta mientras que los miembros gubernamentales de Francia, Canadá y Japón se opusieron a la misma.
- 221.** El Vicepresidente trabajador indicó que la razón por la cual las mujeres se singularizaban respecto de grupos con necesidades más especiales era que ninguna sociedad había conseguido todavía la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Algunos países habían logrado avances considerables mientras que otros quedaban muy lejos de alcanzar esta igualdad. El Vicepresidente empleador pidió una votación a mano alzada.
- 222.** La miembro gubernamental de Francia advirtió que el problema tal vez residía en la lista de grupos con necesidades especiales y que esta lista podría suprimirse. El Vicepresidente trabajador se opuso a la supresión de la lista. Señaló asimismo que se había adoptado una enmienda anterior presentada por el Grupo de los Trabajadores al párrafo 1, y que los párrafos siguientes habían de reflejar el mismo espíritu que el párrafo de introducción con arreglo al cual todas las sociedades deberían esforzarse por conseguir la igualdad de trato

---

entre hombres y mujeres habida cuenta de la falta de igualdad en la materia en el plano mundial.

- 223.** Sometida a votación a mano alzada, la enmienda se adoptó por 37.004 votos a favor, 4.446 en contra y 32.219 abstenciones.
- 224.** La miembro gubernamental del Reino Unido presentó una enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Dinamarca, Reino Unido y Estados Unidos. La enmienda tenía por objeto insertar las palabras «trabajadores de edad» entre «las personas discapacitadas» y «los que se encuentran en situación de desempleo de larga duración» en la segunda oración. La miembro gubernamental del Reino Unido declaró que aun cuando se reconociera que la lista no era definitiva, la cuestión de los trabajadores de edad revestía urgencia en muchos países por lo cual había de subrayarse.
- 225.** Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores apoyaron la enmienda que fue adoptada.

#### Párrafo 8

- 226.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda con objeto de insertar las palabras «y una obligación» después de la palabra «derecho» en la primera oración del párrafo 8. Declaró que si bien convenía hacer hincapié en la educación permanente y el acceso a la formación, también era importante referirse a las obligaciones de las personas en materia de formación.
- 227.** El Vicepresidente trabajador pidió aclaraciones al Presidente acerca de si se podría definir el término «trabajo infantil» para aclarar su utilización en el documento. El Presidente pidió al Representante Adjunto del Secretario General que facilitara una definición del trabajo infantil con arreglo a las directrices de la OIT.
- 228.** La miembro gubernamental del Reino Unido dijo que las personas eran responsables de aprovechar las oportunidades de formación y apoyó la enmienda propuesta.
- 229.** El Vicepresidente trabajador pidió que se aclararan las palabras «y un deber» en el contexto de la formación. Explicó que aunque los documentos preparados por las organizaciones internacionales, entre ellas la OIT, se referían a los diferentes derechos, en los mencionados documentos no se hacía referencia a las responsabilidades.
- 230.** El Vicepresidente empleador presentó una subenmienda a la enmienda propuesta. Sugirió que la primera oración se leyera así: «La educación y la formación constituyen un derecho de todos y una obligación para las personas». El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda en que se abordaban las inquietudes del Grupo de los Empleadores. Esta consistía en dejar tal como estaban la primera y la segunda oración pero se debería insertar después de esta última la siguiente nueva oración: «Incumbe a todas las personas hacer uso de las oportunidades que se les ofrecen».
- 231.** La subenmienda propuesta contó con el apoyo del Grupo de los Empleadores y del miembro gubernamental del Japón. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
- 232.** El Representante Adjunto del Secretario General dio a conocer la definición de trabajo infantil contenida en los instrumentos de la OIT. El Vicepresidente trabajador expresó su preocupación por el hecho de que las conclusiones propuestas daban la impresión de legitimar el trabajo infantil en la primera oración. Pidió a la Secretaría que propusiera

---

términos adecuados para referirse a la cuestión del trabajo infantil para su inclusión en dicho párrafo.

- 233.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos, conjuntamente con los miembros gubernamentales de Canadá, Australia, Reino Unido y Estados Unidos presentó una enmienda encaminada a modificar las palabras «gratuita, universal» en la tercera oración para que dijera «... una enseñanza primaria y secundaria gratuita, pública, universal y de calidad». El miembro gubernamental de los Estados Unidos expresó que, aunque en el documento se hacía referencia a una educación universal, era importante indicar expresamente que todos deberían tener acceso a una educación primaria y secundaria de calidad.
- 234.** Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores apoyaron la enmienda propuesta que fue adoptada.
- 235.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para añadir las palabras «acceso a la enseñanza de adultos o a la de segunda oportunidad» después de las palabras «de buena calidad» en la sexta oración. El Vicepresidente trabajador dijo que la intención de la enmienda era dar énfasis a la importancia que revestían la educación de adultos y la de segunda oportunidad. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda propuesta que fue adoptada.
- 236.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir las palabras «e instructores calificados» después de las palabras «personal docente» en la séptima oración. El Grupo de los Empleadores apoyó la enmienda y también el miembro gubernamental de Noruega. La enmienda fue adoptada.
- 237.** El miembro gubernamental de Noruega presentó una enmienda propuesta conjuntamente por los miembros gubernamentales de Dinamarca, Finlandia y Noruega para sustituir las palabras «que ayude a todos los niños a alcanzar altos niveles académicos» por «para niños y adultos» en la séptima oración, porque el ofrecimiento de educación de calidad debería tratar de conseguirse independientemente del nivel académico que se alcance. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para añadir la frase «altos niveles de competencias académicas y profesionales» al final de la enmienda propuesta. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 238.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir «y la provisión de facilidades adecuadas» en la octava oración porque este también era uno de los elementos esenciales para un sistema de educación eficaz. La enmienda se adoptó.
- 239.** El miembro gubernamental de Finlandia presentó una enmienda propuesta conjuntamente por los miembros gubernamentales de Finlandia, Noruega y Dinamarca en la que cuestiones relativas a la importancia de la información sobre la formación profesional y sobre el mercado de trabajo, los servicios del empleo y la asistencia para facilitar la transición de la escuela al trabajo y al perfeccionamiento profesional sustituirían la novena oración. Tras haber recibido el apoyo del Vicepresidente empleador y del Vicepresidente trabajador, la enmienda se adoptó con el siguiente tenor:

Además de la educación y la formación, los servicios de orientación profesional y de colocación (servicios de desarrollo de la carrera) que abarquen la educación y el asesoramiento en materia de carrera, asesoramiento para el empleo e información sobre educación, formación y mercado de trabajo, son medidas todas que desempeñan un papel esencial en el desarrollo de los recursos humanos. El fomento de una cultura de desarrollo de la carrera en los sistemas de educación y formación y en los servicios del empleo constituye un

---

medio para promover la educación continua. El desarrollo de esta cultura entre los jóvenes y los adultos reviste especial importancia para su empleabilidad y facilita su transición de la educación y la formación al trabajo o al perfeccionamiento profesional.

- 240.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para incluir el concepto de readaptación en el de formación y educación en la novena oración. La enmienda fue adoptada.

#### Párrafo 14

- 241.** El miembro gubernamental de la India presentó una enmienda para esclarecer la tercera oración. El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda en la que la expresión «calificaciones interpersonales» sustituía la de «calificaciones personales» y el nuevo texto se leía como sigue: «todo ello aumenta la demanda de nuevas calificaciones y competencias, incluidas calificaciones individuales y competencias en dichas tecnologías». La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

#### Párrafo 15

- 242.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir la tercera y cuarta oraciones con información más detallada sobre el apoyo y desarrollo de calificaciones en las tecnologías de la información y la comunicación mediante el suministro de equipo y la posible concesión de incentivos del gobierno para promover esta actividad. El Vicepresidente empleador apoyó el espíritu en el que la enmienda se proponía pero sugirió mantener la tercera y cuarta y reemplazar la quinta oración por una nueva. Tras consultas conjuntas entre los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores, se elaboró un texto de sustitución que se aprobó en la forma siguiente para reemplazar la oración final: «Las empresas podrían ofrecer programas de servicios de suministro de material informático y de apoyo para que los trabajadores utilicen las tecnologías de la información y la comunicación en su hogar o en general, así como para los establecimientos docentes y otros proveedores de formación, con el fin de promover la difusión de los conocimientos sobre dichas tecnologías y el acceso a las mismas. Incentivos gubernamentales apropiados contribuirían a esta actividad». La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 243.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda a la tercera oración con el fin de sustituir, para mayor claridad, la palabra «pedagógicas» por las palabras «de enseñanza». El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda e indicó que también apoyaba las demás enmiendas sobre el mismo punto. La enmienda se adoptó.

#### Párrafo 16

- 244.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda encaminada a sustituir en la segunda oración las palabras «afligidas por» por la frase «con matrículas bajas, tasas elevadas de deserción en la enseñanza secundaria y niveles crecientes de analfabetismo entre los adultos».
- 245.** El Vicepresidente trabajador dijo que su Grupo no tenía problemas en identificar las causas del analfabetismo entre los adultos pero que ello debería hacerse con gran cuidado. No todos los puntos mencionados en la enmienda de los empleadores podían clasificarse como causas. Por ejemplo, en muchos países en desarrollo la baja matrícula y los elevados índices de deserción escolar podían atribuirse a la falta de recursos. El miembro gubernamental de Etiopía estuvo de acuerdo con la postura del Grupo de los Trabajadores.

- 
- 246.** El Vicepresidente empleador señaló que en los países en desarrollo el analfabetismo de los adultos también era alto y que la enmienda traducía bien esa realidad. El Grupo de los Empleadores retiró su enmienda porque el párrafo se centraba en las dificultades de los países en desarrollo y esperaban tener posteriormente la oportunidad de incluir referencias a los países industrializados.
- 247.** El miembro gubernamental del Japón presentó una enmienda tendiente a sustituir las palabras «las economías menos desarrolladas» por las palabras «los países en desarrollo» y a suprimir las palabras «comprometerse a una reducción audaz y sustancial de la carga de la deuda» en la novena oración. A su juicio no le correspondía a la OIT intervenir en la cuestión del alivio de la carga de la deuda. El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda propuesta.
- 248.** El Vicepresidente trabajador deseó sustituir el término «países en desarrollo» por el término «países menos desarrollados». Manifestó que no estaba de acuerdo con el punto relativo a el alivio de la carga de la deuda en sí. La crisis de la deuda debería verse como una limitante a la que debían hacer frente los países en desarrollo en su lucha por promover el desarrollo de los recursos humanos y la formación. El miembro gubernamental de Etiopía se manifestó de acuerdo con el punto de vista expresado por el Grupo de los Trabajadores.
- 249.** El miembro gubernamental del Japón retiró su enmienda.
- 250.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda señalando que reconocía que los dos casos de reducción de la deuda y de cancelación de la misma existían en el mundo.
- 251.** El Vicepresidente empleador advirtió que no conocía ningún caso de cancelación total de la deuda y que el texto actual ofrecía suficientes oportunidades para tener en cuenta otras situaciones.
- 252.** El Grupo de los Trabajadores presentó una subenmienda que se leía como sigue: «la reducción de la deuda y, cuando proceda, a una cancelación de la misma...». El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 253.** El miembro gubernamental del Japón presentó una enmienda para indicar que la OIT debería actuar como líder y desarrollar una buena coordinación entre organismos internacionales. Era necesario fortalecer los programas existentes con una mejor utilización de recursos escasos. Los miembros gubernamentales de la India y el Canadá apoyaron la enmienda.
- 254.** Para el Grupo de los Empleadores, el contenido del texto actual era suficiente puesto que recomendaba que la OIT actuara como líder en este campo. Esta era la razón por la cual el Grupo de los Empleadores no podía apoyar la enmienda. El Vicepresidente trabajador estuvo de acuerdo con el argumento y no apoyó la enmienda.
- 255.** El miembro gubernamental de Polonia, propuso que la oración se modificara añadiendo «on» antes de «fair» en la versión inglesa. El miembro gubernamental del Japón retiró su enmienda.
- 256.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para destacar el papel importante que los países en desarrollo desempeñan en el desarrollo de sus propias economías.
- 257.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda la cual fue adoptada.

- 
- 258.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda a la decimocuarta oración porque las medidas propuestas eran las condiciones necesarias para el desarrollo económico y social pero también habían de tenerse en cuenta otros elementos. Al ser apoyada por el Grupo de los Empleadores la enmienda se adoptó.
- 259.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para recalcar que los países en desarrollo podían hacer mucho para ayudarse a sí mismos.
- 260.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda. El miembro gubernamental de Etiopía también apoyó la enmienda propuesta pero sugirió insertar las palabras: «se esfuerzan por establecer» en lugar de «establecen». La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

#### Párrafo 17

- 261.** La miembro gubernamental del Reino Unido presentó una enmienda la cual proponía que, puesto que el párrafo se refería a las asociaciones entre gobiernos, los interlocutores sociales y otros actores en el campo de la formación profesional, se deberían hacer referencias específicas al marco de las calificaciones profesionales. De esta manera, en la primera, duodécima y decimocuarta oraciones el término «marco de calificaciones» debería sustituirse por el término «marco de calificaciones profesionales».
- 262.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo en que en muchos países existían marcos de formación profesional similares a los existentes en el Reino Unido. No obstante, en algunos países se proponía que en el marco de la expansión de la educación profesional el sistema llegara a abarcar la educación universitaria. Sería por lo tanto preferible conservar el texto original subenmendándolo de la siguiente manera: «... marco nacional de calificaciones (profesionales)».
- 263.** El Vicepresidente trabajador comentó que durante las sesiones de la Comisión se habían citado ejemplos muy interesantes y que uno de los temas recurrentes era la necesidad de integrar las diferentes ramas del sistema educativo.
- 264.** La miembro gubernamental del Reino Unido subenmendó la enmienda añadiendo la palabra «profesionales» después de la palabra «calificaciones» en la decimotercera oración. Con ello se aclaraba la cuestión de la distribución de responsabilidades en cuanto a la provisión de educación y formación. El sistema de calificaciones profesionales debería ser tripartito, no así el sistema nacional de calificaciones puesto que la provisión de sistemas nacionales generales de educación era responsabilidad de los gobiernos. El Vicepresidente empleador apoyó esta subenmienda.
- 265.** El Grupo de los Trabajadores propuso una subenmienda. La oración debería leerse entonces de la siguiente manera: «El sistema nacional de calificaciones debería ser siempre tripartito, ofrecer...». El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 266.** El miembro gubernamental de la India se opuso a la enmienda del Vicepresidente trabajador. Expresó que solía ocurrir que algunos programas de formación de mayor nivel sólo lo ofrecieran los empleadores y por ello que no podían impartirse sobre una base tripartita. El miembro gubernamental de los Emiratos Arabes Unidos apoyó la postura del orador anterior.
- 267.** El Vicepresidente trabajador retiró la subenmienda. La enmienda se adoptó tal y como la subenmendaron los miembros gubernamentales del Canadá, Estados Unidos, Reino Unido y Australia.

- 
- 268.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para añadir «profesionales» después de «normas de competencia» en la segunda oración ya que así se daba una base más amplia a los diferentes tipos de competencias que se requieren en el mercado de trabajo. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda propuesta. La enmienda se adoptó.
- 269.** El miembro gubernamental de Noruega presentó una enmienda por la que se recalca que el reconocimiento de todas las formas de educación previa para todas las personas en el mercado de trabajo, inclusive los desempleados, debería ser evaluado, reconocido y certificado. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda.
- 270.** El Vicepresidente trabajador recalca que para todas las categorías de competencias las personas tienen el derecho de ser evaluadas, reconocidas y certificadas. El establecimiento de un sistema o de un mecanismo que permita el ejercicio de este derecho venía después. Recalca que las conclusiones deberían tener un claro contenido.
- 271.** Los miembros gubernamentales de Noruega, Dinamarca y Finlandia presentaron una subenmienda para reemplazar las palabras «el trabajador tiene el derecho a» por las palabras: «las personas deberían tener la oportunidad» e insertar las palabras «e informal» después de la palabra «formal». Los Grupos de los Empleadores y los Trabajadores los apoyaron y la enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 272.** El Vicepresidente trabajador propuso suprimir las palabras entre corchetes que aparecían en la tercera oración y sustituirlas por «y remunerarse de conformidad con lo estipulado en los acuerdos de negociación colectiva». La enmienda fomentaba los acuerdos de negociación colectiva ya que la OIT promovía esta práctica.
- 273.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. Señaló que con arreglo a la tendencia actual la remuneración no se vinculaba a las calificaciones sino a las competencias que se pedían para el puesto de trabajo. La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó la opinión del Grupo de los Empleadores. Estimó que sería erróneo suponer que la negociación colectiva era el único instrumento en la materia. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda apoyó este punto de vista.
- 274.** El Vicepresidente trabajador dijo que también consideraba que las competencias deberían vincularse a la remuneración y que los acuerdos de negociación colectiva podían facilitar este proceso. Sin embargo, habida cuenta de las opiniones expresadas por diversos miembros, la enmienda se retiró.
- 275.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda reflejando el interés del Grupo de los Empleadores por vincular las competencias a la remuneración. El Grupo de los Trabajadores se opuso a la enmienda por considerar que era muy preceptiva. El Grupo de los Empleadores retiró la enmienda.
- 276.** El miembro gubernamental de Noruega presentó una enmienda que decía que aparte de las empresas, los sectores y las industrias, las calificaciones habían de ser reconocidas también por los establecimientos de enseñanza.
- 277.** La enmienda fue subenmendada por el Grupo de los Empleadores con la adición de las palabras «ya sean públicos o privados» después de las palabras «establecimientos docentes». El Grupo de los Trabajadores apoyó la propuesta. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

- 
- 278.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda a la novena oración para sustituir las palabras «con predominio de mano de obra femenina» por «en que predominan las trabajadoras». El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda.
- 279.** Los miembros gubernamentales de Nueva Zelanda, Canadá y Estados Unidos apoyaron la enmienda propuesta. El Grupo de los Empleadores presentó una subenmienda para sustituir la frase enmendada por «en el que las mujeres están en general más representadas». El Grupo de los Trabajadores apoyó la subenmienda. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 280.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda relativa a la mundialización de la economía y su tendencia a crear más empleo informal con efectos desproporcionados en las mujeres en términos de precariedad de su empleo. Habida cuenta de la oposición del Grupo de los Empleadores, la enmienda se retiró.
- 281.** El miembro gubernamental de los Estados Unidos presentó una enmienda patrocinada conjuntamente con los miembros gubernamentales de Australia, Canadá y el Reino Unido encaminada a añadir, al final de la décimo quinta oración y después de «las investigaciones en el campo del reconocimiento de la formación previa», las palabras «y sobre la compatibilidad de los sistemas sociales». El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda encaminada a sustituir la palabra «compatibilidad» por la palabra «comparabilidad» en un esfuerzo por poner de relieve que la intención de la enmienda original no era la de integrar los sistemas nacionales sino investigar las similitudes y diferencias de los sistemas. El miembro gubernamental de la India se opuso a esta enmienda. El miembro gubernamental de Nueva Zelanda apoyó la enmienda. La undécima sesión de la Comisión fue postergada sin que se llegara a determinar si se adoptaba o no la enmienda propuesta.
- 282.** El Presidente de la reunión confirmó que los párrafos 1 a 8 y 14 a 16 en su forma enmendada fueron adoptados por consenso excepto el párrafo 7 que fue adoptado después de una votación.
- 283.** La miembro gubernamental de Portugal dijo que según la experiencia de la Unión Europea, sería muy difícil esperar un elevado nivel de compatibilidad entre los sistemas nacionales de calificaciones.
- 284.** Debido a los malentendidos a que dio lugar la enmienda original, el miembro gubernamental de los Estados Unidos propuso la siguiente subenmienda:
- La OIT tendría que constituir una base de datos sobre las mejores prácticas en la elaboración de un marco nacional de calificaciones y llevar a cabo investigaciones en el campo del reconocimiento de la formación previa.
- 285.** El Grupo de los Empleadores apoyó la subenmienda. El Grupo de los Trabajadores también apoyó la enmienda en su forma subenmendada. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

#### Párrafo 18

- 286.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir el texto entre corchetes al final del párrafo 18. El Vicepresidente empleador explicó que el párrafo 18, se refería al tema de la administración y de la puesta en marcha de programas de formación en la empresa. A juicio del Grupo de los Empleadores no era apropiado discutir las prácticas administrativas en este párrafo.

- 
- 287.** El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en que todos los interlocutores eran responsables en materia de formación lo cual significó para el Grupo de los Trabajadores, que los acuerdos administrativos deberían ser también incluidos.
- 288.** El Vicepresidente empleador dijo que el mandato tripartito no podría aplicarse a la formación en la empresa. El Vicepresidente trabajador dijo que la prueba concreta del compromiso del Grupo de los Empleadores con el tripartismo estaba en la esfera donde tenían más influencia – en la empresa. Pidió a los gobiernos que sostuvieran en la Comisión que la negociación colectiva era un buen método para administrar e impartir la formación.
- 289.** La miembro gubernamental de Francia presentó la siguiente subenmienda con el fin de llegar a un consenso: «En los ámbitos del sector y de la empresa la negociación colectiva puede ofrecer las condiciones apropiadas para organizar e impartir la formación.»
- 290.** El miembro gubernamental de Etiopía, en un intento de solucionar la controversia planteada en el seno de la Comisión, propuso utilizar la expresión «... mediante una gestión compartida y participativa...» en lugar de la palabra «administrar».
- 291.** El miembro gubernamental de Australia dijo que apoyaba la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores ya que las empresas administraban e impartían la formación con arreglo a diferentes modalidades. En Australia, en las empresas la formación profesional se impartía con arreglo a acuerdos basados en las decisiones de los interlocutores sociales. En vista de que no se formularon objeciones acerca de que los acuerdos en un plano más general debían ser tripartitos, Australia apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores.
- 292.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda declaró que la formación era un elemento del conjunto de relaciones de trabajo y que allí donde éstas se expresaran en un acuerdo colectivo era apropiado que abarcaran la formación. Si en el texto se utilizaban las palabras «puede proporcionar» se transformaban de hecho en una declaración y en ese entendido, estaba dispuesto a apoyar la propuesta de la miembro gubernamental de Francia o la del miembro gubernamental de Etiopía.
- 293.** El miembro gubernamental de Luxemburgo no apoyó la enmienda propuesta por el Grupo de los Empleadores. En la Unión Europea se reconocía la situación que figuraba entre corchetes en el texto.
- 294.** El miembro gubernamental de Polonia señaló que para el Grupo de los Empleadores lo que se prestaba a controversia era la palabra «administrar». Examinando el texto de las subenmiendas propuestas en que se detallaba en qué consistía ese «administrar» la enmienda propuesta podría descartarse.
- 295.** La miembro gubernamental de Francia sugirió que se examinara el siguiente texto que sustituiría al que figuraba entre corchetes «en los ámbitos del sector y de la empresa la negociación colectiva puede establecer condiciones apropiadas para organizar e impartir la formación».
- 296.** El Grupo de los Trabajadores propuso una subenmienda a la formulación anterior de manera que se leyera así: «particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, la negociación colectiva puede ofrecer buenas condiciones apropiadas para organizar e impartir la formación». La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

---

**297.** El Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda encaminada a añadir una nueva oración al final del párrafo 18. La enmienda propuesta fue subenmendada por el Vicepresidente trabajador como sigue:

Tales acuerdos colectivos pueden brindar la oportunidad de elaborar un marco para desarrollar e impartir la formación en los planos de la empresa y el sector. La formación en la empresa y en el sector debería comprender temas como:

- las calificaciones que precisan la empresa y la economía;
- la formación que precisan los trabajadores;
- auditorias de las calificaciones;
- establecimiento de patrones de carrera para los trabajadores;
- establecimiento de planes de desarrollo y de formación personal para los trabajadores;
- medios necesarios para obtener un beneficio máximo de la formación;
- evaluación de las calificaciones adquiridas en el lugar de trabajo;
- regímenes de reconocimiento y gratificación, incluida una estructura de remuneraciones.

**298.** El Vicepresidente trabajador dijo que la subenmienda apuntaba a reflejar un enfoque global del papel de los interlocutores sociales en la formación a todos los niveles.

**299.** El Grupo de los Empleadores manifestó que no apoyaba la enmienda porque su contenido se superponía con el texto que figuraba en el párrafo 18. El miembro gubernamental de Polonia dijo que estaba de acuerdo con la opinión del Grupo de los Empleadores en el sentido de que había superposición, por lo menos en lo que respecta a la primera oración. A su juicio, la segunda oración de la enmienda propuesta podría conservarse. Los miembros gubernamentales de Canadá y Finlandia apoyaron la enmienda.

**300.** La miembro gubernamental de Francia dijo que coincidía con lo expresado por el Grupo de los Trabajadores en que sería útil citar casos concretos cuando se abordaran los temas. Con referencia a la subenmienda propuesta sugirió suprimir la primera oración; suprimir también en la lista el punto referente a las «auditorias de las calificaciones»; y enmendar el punto relativo a la «evaluación de las calificaciones adquiridas en el lugar de trabajo» añadiendo la frase «o en el curso de actividades asociativas o individuales».

**301.** Los miembros gubernamentales de Luxemburgo, Portugal y el Reino Unido apoyaron la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Francia. El miembro gubernamental de Luxemburgo dijo que la redacción del punto relativo a los «medios necesarios para obtener un beneficio máximo de la formación» merecía afinarse. No estaba muy convencido del uso de las palabras «actividades asociativas e individuales» en el párrafo 18 de las conclusiones.

**302.** El miembro gubernamental de Etiopía sugirió que la lista podría acortarse agrupando de manera apropiada algunos de sus puntos. El miembro gubernamental de los Estados Unidos apoyó la subenmienda presentada. Dijo que no le parecía útil gastar tiempo en afinar la citada lista. La miembro gubernamental del Reino Unido apoyó lo expresado por

---

el orador anterior señalando que tal tarea era innecesaria pues la lista sólo tenía un valor indicativo.

**303.** Después de realizarse algunas consultas, los Grupos de los empleadores y de los trabajadores aceptaron la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Francia. La enmienda en su forma subenmendada se adoptó con el tenor siguiente:

Tales acuerdos colectivos podrían comprender temas como:

- las calificaciones que precisan la empresa y la economía;
- la formación que precisan los trabajadores;
- la evaluación de las calificaciones básicas y otras adquiridas en el lugar de trabajo o en el desempeño de actividades asociativas o individuales;
- el establecimiento de pautas de carrera para los trabajadores;
- el establecimiento de planes de desarrollo y de formación personal para los trabajadores;
- los regímenes de reconocimiento y gratificación, incluido una estructura de remuneraciones.

#### Párrafo 12

**304.** El Grupo de los Empleadores propuso una enmienda para suprimir las palabras «[en la actualidad]» en la primera oración. El Vicepresidente empleador explicó al presentarla que no creía que existiera un modelo universal en materia de inversiones en formación ni en el pasado, ni en el presente, ni en el futuro. La enmienda fue adoptada.

**305.** Una enmienda del Grupo de los Empleadores tendiente a sustituir las palabras «mayores recursos para formación» por las palabras «alentar las inversiones en formación». El Vicepresidente empleador hizo notar que el párrafo 12 consideraba modelos para promover las inversiones en formación por lo que le parecía más apropiada la palabra «alentar». La frase «mayores inversiones en formación» aparecía varias veces en otras partes del documento de conclusiones por lo que le parecía innecesario repetirla una vez más.

**306.** La miembro gubernamental de Portugal expresó que el párrafo debería traducir la idea de estimular la inversión en formación y por ende era preferible utilizar un término de más peso como la palabra «mayores». El miembro gubernamental de Luxemburgo apoyó a la miembro gubernamental de Portugal.

**307.** Aunque el Vicepresidente trabajador, señaló que en ciertos países, en particular, en los países en desarrollo, era necesario encontrar nuevas maneras de incrementar la inversión en formación. Su Grupo propuso una subenmienda encaminada a sustituir las palabras «mayores recursos para la formación» por las palabras «alentar las inversiones en formación e incrementar los recursos para la formación». La enmienda fue adoptada en la forma subenmendada por el Vicepresidente trabajador.

**308.** El Grupo de los Empleadores presentó una enmienda para eliminar la quinta, sexta, séptima y octava oraciones que figuraban entre corchetes. El Vicepresidente empleador dijo que, era preciso que los individuos y las empresas se comportaran con mayor independencia y que los gobiernos, individuos y empresas en sus relaciones mutuas deberían considerar y decidir los medios apropiados para financiar la formación. Habida cuenta de las necesidades especiales de las pequeñas empresas en los países en desarrollo,

---

la imposición de un régimen de contribuciones podría tener como resultado la quiebra de algunas empresas o incitarlas a incorporarse al sector informal.

- 309.** El Vicepresidente trabajador defendió el texto original que figuraba entre corchetes señalando que se trataba de un régimen nacional de contribuciones sujeto a posibles reclamaciones. Hizo notar en primer lugar que el régimen nacional de contribuciones no excluía un elemento tripartito. Dijo que en la sociedad existía un dilema en materia de formación y que en ciertos casos no se ofrecían incentivos suficientes a las empresas para invertir en formación con el resultado de que la inversión a este respecto era en general insuficiente. Un régimen nacional obligatorio de contribuciones conduciría a que las empresas contribuyeran a constituir un fondo, y la posibilidad de presentar reclamaciones proporcionaría incentivos a las empresas para acrecentar sus inversiones en formación.
- 310.** El miembro gubernamental de Malí se opuso a la enmienda y sugirió una subenmienda que suprimía la séptima oración en el texto original entre corchetes. Se opuso a la puesta en marcha de un mecanismo de reembolso
- 311.** Según la miembro gubernamental de Francia, el texto entre corchetes apuntaba de manera prematura hacia la redacción de una nueva recomendación. Pidió a la OIT que llevara a cabo estudios comparativos, cuyos resultados se incluirían en una nueva recomendación. La miembro gubernamental de Francia propuso una subenmienda que suprimía de la quinta a la octava oración y que añadía al final de la cuarta oración las siguientes palabras: «teniendo en cuenta el papel esencial que juegan las empresas en tales inversiones». Esta subenmienda fue apoyada por el Grupo de los Empleadores.
- 312.** La miembro gubernamental de Portugal estuvo de acuerdo en que, por el momento, era prematuro entrar en detalles y apoyó la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Francia.
- 313.** Según el miembro gubernamental de Namibia, el texto relacionado con los sistemas de imposición, tal y como fue elaborado por el Grupo de los Empleadores, estaba muy claro y por ello el texto entre corchetes debería mantenerse.
- 314.** Aunque apoyaba la idea que encerraba la subenmienda de la miembro gubernamental de Francia, el miembro gubernamental de Luxemburgo sugirió que su texto era demasiado ambiguo y propuso la siguiente subenmienda: «Las empresas han de desempeñar un papel esencial en el fomento de las inversiones para la formación. Para ello, se precisa utilizar varios mecanismos, a determinar según las circunstancias e incrementar la inversión en formación.»
- 315.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda dijo que en las discusiones el tema de la asociación tripartita y el de la negociación colectiva se habían discutido a menudo. Un impuesto podía ser el método más efectivo para financiar la formación. Sin embargo, los interlocutores sociales eran los que debían decidir. Por lo tanto, el miembro gubernamental de Nueva Zelanda apoyaba la subenmienda propuesta por la miembro gubernamental de Francia.
- 316.** La miembro gubernamental del Reino Unido dijo que la OIT debería realizar estudios comparativos para que unos países aprendan de los otros. Además, por el momento era prematuro elegir un método específico de financiación. La miembro gubernamental del Reino Unido se refirió a la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Dinamarca, el Reino Unido y los Estados Unidos.

- 
- 317.** El miembro gubernamental de los Emiratos Arabes Unidos dijo que el tema en discusión era muy importante ya que inversión en formación era inversión en desarrollo de los recursos humanos. Para la financiación de la formación se requerían mecanismos y las asociaciones podrían facilitar dicho proceso. El gobierno tenía un papel regulador que jugar, pero según el miembro gubernamental de los Emiratos Arabes Unidos los esfuerzos voluntarios no bastaban. Por este motivo, el texto original debería conservarse.
- 318.** El miembro gubernamental de Malasia recalcó que dado el éxito del sistema impositivo en Malasia apoyaba la retención del texto original.
- 319.** Según el miembro gubernamental de Polonia, existía consenso general sobre la necesidad de invertir más recursos en la formación y que todos debían contribuir. Sin embargo, apoyaba el punto de vista de la miembro gubernamental del Reino Unido sobre el hecho de que no se debería escoger un método. La miembro gubernamental de Canadá estuvo de acuerdo con dicha postura.
- 320.** El miembro gubernamental de Australia se refirió a la experiencia de Australia y recalcó que un impuesto a la formación cambiaba el proceso de decisión sobre la formación. En Australia, la existencia de este impuesto había distorsionado el proceso de toma de decisiones.
- 321.** El Grupo de los Empleadores apoyó los puntos de vista de los miembros gubernamentales de Malí, Francia, Portugal y otros países que se refirieron a la necesidad de que los interlocutores sociales se pusieran de acuerdo a la hora de introducir un impuesto. Era una prerrogativa de los interlocutores sociales el decidir sobre el método más apropiado. El Grupo de los Empleadores estuvo a favor de la libertad de diálogo social y estaba preparado para apoyar la enmienda propuesta por la miembro gubernamental de Francia o la de la miembro gubernamental del Reino Unido.
- 322.** El Vicepresidente trabajador señaló que según la intervención del miembro gubernamental de Malí, su posición difería de la del Grupo de los Empleadores. A juicio del Grupo de los Trabajadores, el miembro gubernamental de Malí, estaba a favor de un impuesto modesto no sujeto a reclamaciones. El Grupo de los Trabajadores no estaba de acuerdo con la afirmación de que un sistema impositivo distorsionaba el proceso de toma de decisiones referentes a la formación. En la discusión, algunos miembros gubernamentales se refirieron positivamente a este impuesto pero esto no era central al debate.
- 323.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda que apuntaba a conservar la quinta y sexta oraciones. Pidió después que se sometiera a votación la subenmienda presentada por la miembro gubernamental de Francia.
- 324.** El miembro gubernamental de Polonia propuso una subenmienda tendiente a colocar la décima oración después de la sexta con el siguiente tenor:

Las empresas han de desempeñar un papel esencial en las inversiones para la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismos para mejorar la inversión en formación. Estos pueden comprender sistemas de imposición, fondos para la formación y subsidios públicos y diversos incentivos para la formación y la educación ... mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de inversiones en formación.

- 325.** El Presidente sugirió que se formara un pequeño grupo de trabajo para redactar un texto de compromiso. Después de algunas consultas y discusiones, se constituyó un grupo de trabajo formado por los miembros gubernamentales de Francia, Malí, el Reino Unido y los

---

Vicepresidentes de los grupos de los empleadores y de los trabajadores que se encargarían de redactar un texto alternativo.

**326.** El siguiente texto alternativo fue adoptado por la Comisión:

Las empresas han de desempeñar un papel esencial en las inversiones para la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismos para mejorar la inversión en la formación y el acceso a la misma. Esos pueden comprender sistemas de imposición sobre las empresas junto con subsidios públicos, la constitución de fondos para la formación y diversos incentivos para la formación y la educación, por ejemplo, desgravaciones fiscales, créditos para la formación, premios por este concepto, cuentas individuales para la formación, derechos colectivos individuales en materia de formación, licencias sabáticas y acuerdos colectivos sobre formación y fomento de las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de inversiones en la formación. Cuando se elija el método contributivo para la financiación de la formación, la distribución de los créditos debería administrarse sobre una base tripartita o cuando así la determinen los interlocutores sociales, sobre una base bipartita.

**327.** El Presidente anunció que con la adopción del texto alternativo, se descartarían todas las otras enmiendas al texto que figuraba entre corchetes que se habían discutido.

**328.** Una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Dinamarca, Reino Unido y los Estados Unidos que se proponía enmendar la novena oración decía así: «Las decisiones sobre políticas de educación y formación de los gobiernos deberían basarse en un auténtico diálogo social, incluida la discusión de los mejores medios y maneras para que los interlocutores sociales aumenten sus inversiones en la formación».

**329.** Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores no apoyaron la enmienda. Ante la sugerencia del Presidente de que reconsiderara su postura, la miembro gubernamental del Reino Unido retiró la enmienda.

**330.** El Presidente invitó a los miembros de la Comisión a pronunciarse por la conservación o no de las palabras «y utilizadas» que figuraban entre corchetes en el párrafo 12. En el curso del debate, el Vicepresidente trabajador propuso suprimir las palabras «aumento de salario en función de las calificaciones adquiridas y utilizadas». Dicha propuesta fue adoptada por consenso.

**331.** En vista de la importancia que revestían las inversiones en formación de las empresas pequeñas y medianas, el Vicepresidente empleador propuso una enmienda para añadir una oración al final de la décima oración del párrafo 12 que se leía así: «Los mecanismos elegidos deberían tener en cuenta las necesidades especiales de las PYME». El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda que fue adoptada por consenso.

**332.** El Grupo de los Empleadores presentó una enmienda para suprimir la última oración del párrafo 12, a saber: «Deberían ofrecerse oportunidades para aumentar el acceso a la formación, como guarderías, licencias de estudios pagadas y períodos de interrupción de la actividad profesional», que figuraba entre corchetes. El Vicepresidente empleador señaló que parecía más conveniente mencionar tales servicios en el marco de la negociación colectiva (párrafo 18) y no en el marco de la financiación.

**333.** El Vicepresidente trabajador se opuso a la enmienda y fue enfático al declarar que uno de los mensajes globales que había puesto de relieve la discusión general era que la falta de medios constituía uno de los factores fundamentales que limitaban el acceso a la formación de un gran número de personas.

- 
- 334.** La miembro gubernamental de Portugal propuso una subenmienda consistente en añadir las palabras «ofrecimiento de servicios de apoyo a las familias y a las personas» después de las palabras «licencias sabáticas» en la oración precedente. Explicó que le parecía conveniente insertarla en ese lugar porque la provisión de servicios como las guarderías, licencias de estudios pagadas y las interrupciones de carrera podrían considerarse ejemplos de políticas destinadas a aumentar la inversión y el acceso a la formación. La miembro gubernamental de Francia apoyó esta subenmienda.
- 335.** Los miembros gubernamentales de Nueva Zelandia y Nigeria se opusieron a la enmienda, declarando que la oración que figuraba entre corchetes debería incluirse en las conclusiones. Por su parte, el miembro gubernamental de los Emiratos Arabes Unidos apoyó la enmienda.
- 336.** Al manifestar su opinión acerca de la enmienda en su forma subenmendada por la miembro gubernamental de Portugal, el Vicepresidente trabajador abogó con fuerza en favor de su adopción en vista de que era evidente que el suministro de medios desempeñaba un papel importante para garantizar la accesibilidad a la formación. Era importante que el suministro de medios se explicitara con claridad.
- 337.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda a la enmienda subenmendada por la miembro gubernamental de Portugal. Teniendo en cuenta la insistencia del Grupo de los Trabajadores para que las conclusiones abordaran la cuestión del acceso a la formación así como el papel que desempeñaban los medios para conseguirlo, propuso insertar las palabras «y para garantizar el acceso» entre las palabras «a una mayor inversión en formación» y «ha de requerirse» en la quinta oración del párrafo.
- 338.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda a la enmienda subenmendada por el Grupo de los Empleadores para sustituir la última oración del párrafo 12 por las palabras «se precisan medidas como la provisión de guarderías para facilitar el acceso a la educación». La enmienda así subenmendada por el Grupo de los Trabajadores se adoptó por consenso.

#### Párrafo 9

- 339.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir la palabra «flexibilidad» en la tercera oración del párrafo 9. Aunque el Grupo de los Trabajadores apoyaba la idea de entrar y salir libremente del mercado de trabajo, estimaba superfluo el citado término que le daba a la oración un contenido algo contencioso.
- 340.** El Grupo de los Empleadores propuso que se conservara la palabra «flexibilidad» y que se añadiera la palabra «movilidad» antes de las palabras «mercado de trabajo». El Grupo de los Trabajadores y el miembro gubernamental de Polonia se opusieron a esta subenmienda. La miembro gubernamental de Francia propuso una subenmienda encaminada a insertar, después de la palabra «despidos», las palabras «y entrar en el mercado de trabajo...». La enmienda subenmendada por La miembro gubernamental de Francia fue adoptada.
- 341.** El miembro gubernamental de Papua Nueva Guinea presentó una enmienda a la cuarta oración del párrafo 9 para añadir las palabras «y formación» después de la palabra «educación». El miembro gubernamental de Australia apoyó la enmienda. Los Grupos de los empleadores y de los trabajadores apoyaron la enmienda y ésta fue adoptada.
- 342.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para suprimir las palabras «... como empleado, empresario o trabajador, incluidas las personas ocupadas en actividades

---

comunitarias» en la quinta oración puesto que nada se ganaba con conservarla. El Vicepresidente empleador apoyó la enmienda y ésta fue adoptada.

- 343.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir una oración al final de la quinta oración del párrafo 9 que decía así: «la empleabilidad abarca también la capacidad de comprender y de influir en las condiciones de trabajo y el entorno social, individual o colectivamente». En opinión del Grupo de los Trabajadores en la discusión general se había percibido una convergencia de ideas en el sentido de que había que definir la empleabilidad de manera amplia y que en consecuencia la empleabilidad también abarcaba la capacidad de influir en las condiciones de trabajo y en el entorno social, como se recomendaba en el Convenio núm. 142.
- 344.** El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda porque las ideas allí contenidas no formaban parte de la empleabilidad. Los miembros gubernamentales de Etiopía, Japón Suecia y Polonia se sumaron a su parecer.
- 345.** El Vicepresidente trabajador recordó que el hecho de que no se hubiera criticado el Convenio núm. 142 en la discusión general hacía suponer que la Comisión lo apoyaba. La enmienda no implicaba ninguna acción onerosa de parte de los Estados y debería ser apoyada a la luz de la definición amplia de empleabilidad.
- 346.** El Vicepresidente empleador hizo hincapié en que aceptaba que las cuestiones que allí se planteaban eran importantes pero consideraba que no cabía incluirlas en el concepto de empleabilidad. El Presidente propuso una votación a mano alzada cuyo resultado fue de 4.410 votos a favor, 4.704 votos en contra y 210 abstenciones y, por lo tanto, la enmienda fue rechazada.
- 347.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para reemplazar el texto entre corchetes en la sexta oración del párrafo 9 por el texto siguiente: «El espíritu de empresa puede contribuir a crear oportunidades de empleo y, por ende, mejorar la empleabilidad». El Grupo de los Empleadores apoyó la enmienda. La enmienda se adoptó.
- 348.** El miembro gubernamental del Canadá presentó una enmienda presentada por los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Dinamarca, Reino Unido y Estados Unidos, para suprimir en la séptima oración los corchetes que contenían la oración «a la oportunidad de una seguridad en el empleo por medio de una empleabilidad continuada».
- 349.** El Grupo de los Empleadores y los miembros gubernamentales de Nueva Zelanda, Portugal y la India apoyaron la enmienda.
- 350.** El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda por la que de todo el texto entre corchetes solamente debían guardarse las palabras: «un empleo sostenible». La frase enmendada se leería: «Sin embargo, la empleabilidad no sólo es una función de la formación y requiere una serie de otros instrumentos conducentes a la creación de más empleos y de mejor calidad, así como a un empleo sostenible».
- 351.** El Grupo de los Empleadores apoyó la propuesta del Grupo de los Trabajadores. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.
- 352.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para eliminar la octava oración del párrafo 9. El Vicepresidente empleador recalcó que la empleabilidad era un concepto amplio y que no era apropiado reflejar solamente uno de sus aspectos. Por lo tanto, propuso suprimir la frase. A juicio del Grupo de los Trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo era una de las mayores preocupaciones para la OIT y para las organizaciones de

---

trabajadores y, por lo tanto, sería útil mantener el texto tal y como estaba en el documento. Los miembros gubernamentales de Canadá y Nueva Zelanda también apoyaron conservar el texto original.

- 353.** El Vicepresidente trabajador aclaró que la empleabilidad, además de la idea de asegurar el empleo también incluía la noción de retenerlo y era en este contexto que la seguridad y la salud en el trabajo eran importantes. También recalcó que algunos de los otros elementos que promovían la empleabilidad figuraban en el texto. Insistió que deseaba que se mantuviera el texto existente. El Grupo de los Empleadores retiró su enmienda.
- 354.** El Vicepresidente empleador propuso volver a la parte entre corchetes de la tercera oración del párrafo 9 y sugirió suprimir los corchetes. El Vicepresidente trabajador recalcó que había dos puntos de vista sobre este tema, a saber, que las calificaciones, conocimientos y actitudes aumentarían la empleabilidad de los trabajadores o que las calificaciones, conocimientos y aptitudes aumentarían la empleabilidad. El Grupo de los Trabajadores estaba de acuerdo con el uso de la palabra «aptitudes» pero no «actitudes».
- 355.** El Vicepresidente empleador declaró que el Grupo de los Empleadores estaba de acuerdo en incluir ambas palabras, «actitudes» y «aptitudes» ya que, desde su punto de vista, el término actitudes era, hoy en día, común en el contexto educativo y muy importante en el contexto del empleo en lo que se refiere, por ejemplo, a precisión, atención a los clientes, actitudes sobre seguridad, etc. Por lo tanto, propuso mantener la palabra «actitudes».
- 356.** Según el Grupo de los Trabajadores «actitudes» no era una palabra apropiada y no existía una aplicación universal de los conceptos de calificaciones, conocimientos y actitudes. En cambio, calificaciones, conocimientos y aptitudes eran usados frecuentemente. El concepto de las «actitudes» planteaba la cuestión de «actitudes apropiadas». Además, era difícil medir actitudes y más aún certificarlas. Se podían plantear cuestiones sobre quién determinaba si una actitud era buena o no. En su opinión, existían empleadores que podían considerar la afiliación sindical como una actitud negativa para el empleo. Por todas estas razones, la palabra «aptitudes» sería más aceptable.
- 357.** El Vicepresidente empleador reconoció que la medición de actitudes era problemática. Sin embargo, algunas actitudes eran muy importantes para el empleo. Además, una actitud positiva respecto del aprendizaje era muy importante para la contratación. El Grupo de los Empleadores insistió en mantener la palabra «actitudes».
- 358.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso como alternativa la siguiente formulación: «calificaciones, conocimientos y otros atributos». El miembro gubernamental de la India consideró que el término «actitudes» era subjetivo y que, por lo tanto, «aptitudes» sería una formulación más correcta, ya que estaba relacionada más específicamente con el contexto laboral.
- 359.** El Vicepresidente trabajador expresó su satisfacción por el hecho de que el Grupo de los Empleadores hubiera reconocido el problema de la medición de las actitudes. Sin embargo, señaló que los ejemplos presentados por el Grupo de los Empleadores no eran ejemplos de actitudes. Por ejemplo, estimaba que la precisión era una habilidad, mientras que los conocimientos en materia de seguridad y salud estaban relacionados con el saber. A pesar de preferir el uso del término aptitud, el Grupo de los Trabajadores decidió aceptar la propuesta de la India como compromiso.
- 360.** El Vicepresidente empleador declaró que la inclusión de «actitudes» y «aptitudes» sería perfecta pero corrigió al Vicepresidente trabajador sobre el tema de la seguridad y la salud.

---

Dijo que las actitudes que mejoraran la seguridad y la salud en el lugar de trabajo eran fundamentales.

- 361.** A juicio del miembro gubernamental de Francia el término «actitud» era ambiguo puesto que los empleadores podían esperar de los empleados que tuvieran actitudes apropiadas en el trabajo, pero otros también podían esperar valores morales y ello era peligroso.
- 362.** Tras consultas con el Grupo de los Trabajadores, el Vicepresidente empleador anunció que se había llegado a una solución de compromiso con arreglo a la cuál las palabras «actitudes y habilidades» que figuraban entre corchetes en la tercera oración del párrafo 9 se sustituirían por la palabra «competencias». El Grupo de los Trabajadores apoyó la subenmienda. La enmienda se adoptó en su forma subenmendada. El Vicepresidente empleador no apoyó la enmienda porque las ideas allí contenidas no formaban parte de la empleabilidad. Los miembros gubernamentales de Etiopía, Japón Suecia y Polonia se sumaron a su parecer.

#### Párrafo 10

- 363.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir las palabras «garantía de un acceso universal» a la primera oración del párrafo 10 para reforzar el texto. El Grupo de los Empleadores apoyó la enmienda. La enmienda se adoptó.
- 364.** El miembro gubernamental de Etiopía presentó una enmienda para añadir las siguientes palabras después de la primera oración del párrafo 10: «Las terribles condiciones socioeconómicas en que se encuentran los países africanos, en particular los que están menos desarrollados, suscitan mucha inquietud.» El miembro gubernamental de Etiopía dijo que la situación de los países africanos deberían ser subrayadas de forma especial y que ésta era la razón que le había movido a presentar la enmienda. El miembro gubernamental de Nigeria apoyó la enmienda.
- 365.** El Vicepresidente empleador se opuso a la enmienda y declaró que dicha oración debería colocarse en el párrafo 16 que trataba en particular de los países en desarrollo. Habida cuenta de que el párrafo 16 ya había sido adoptado, el Vicepresidente propuso una subenmienda encaminada a añadir una nueva oración con el siguiente tenor: «Esto se aplica: especialmente a los países menos desarrollados, la mayoría de los cuales se encuentra en Africa, habida cuenta de su precarísima situación socioeconómica», después de la cuarta oración del párrafo 10. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores.
- 366.** El Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda para añadir al final de la segunda oración, después de la palabra «combatirse», la frase «con disposiciones contra la discriminación y por medio de una acción común de los interlocutores sociales». Al presentar la enmienda, el Vicepresidente trabajador dijo que en la oración se deberían mencionar medidas concretas para lograr este objetivo. La enmienda fue adoptada.
- 367.** El Grupo de los Empleadores presentó una enmienda destinada a conservar las palabras «pueden incitar» y suprimir las palabras «incitan a menudo» que reflejaban con más propiedad la situación imperante en el mundo.
- 368.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda que apuntaba a sustituir las palabras «incitan a menudo» por las palabras «en muchos casos». El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para sustituir las mencionadas palabras por las palabras «en ciertos casos» manifestando que, a juicio de su Grupo, el texto debería utilizar

---

las palabras que figuraban en su enmienda o las que se proponían en su subenmienda. El miembro gubernamental de Etiopía propuso «en varios casos».

- 369.** La enmienda en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de Etiopía fue adoptada por consenso.
- 370.** El Grupo de los Empleadores propuso una enmienda para suprimir las palabras «de los países en desarrollo, en especial», que figuraban entre corchetes en la quinta oración del párrafo 10. En vista de la nueva oración añadida al párrafo relativa a las necesidades particulares de los países en desarrollo, el Grupo sugirió otra subenmienda para suprimir las palabras «de los países en desarrollo» que figuraban entre corchetes. La enmienda en su forma subenmendada por el Vicepresidente trabajador fue adoptada por consenso.
- 371.** El Vicepresidente empleador presentó una enmienda para suprimir la sexta oración «las incertidumbres del mercado ... invertir en la formación», que figuraban entre corchetes en el párrafo 10. Al presentar la enmienda el Vicepresidente empleador dijo que la oración no reflejaba de manera apropiada la situación mundial actual ni sus tendencias. Refiriéndose al caso del sector de las tecnologías de la información y de la comunicación en *Silicon Valley*, dijo que la movilidad de las personas entre las empresas no era la consecuencia de una inversión insuficiente en educación y formación. Declaró que se oponía firmemente a que se incluyera esta oración en las conclusiones.
- 372.** El Vicepresidente trabajador se opuso a la enmienda expresando que la perspectiva que se desprendía de la discusión era de que, en los países en desarrollo en particular, la situación de crisis económica global que se traducía en una limitación de los recursos conducía a una disminución de la inversión en educación y formación.
- 373.** El Vicepresidente empleador dijo que en vista de que los argumentos del Grupo de los Trabajadores se referían particularmente a los países en desarrollo, proponía una subenmienda destinada a colocar dicha oración después de la siguiente: «Sin embargo, los programas de ajuste estructural ... y la formación.» El miembro gubernamental de Etiopía propuso una subenmienda a la enmienda subenmendada por el Vicepresidente empleador para sustituir la palabra «Esta» por las palabras «Además, esta» en la nueva oración adoptada. La enmienda fue adoptada en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de Etiopía.

#### Párrafo 13

- 374.** El Grupo de los Empleadores presentó una enmienda para sustituir la séptima oración del párrafo 13 por la siguiente: «los países han de proporcionar también incentivos al sector privado y a las personas para alentar la alfabetización en informática y el desarrollo de nuevas competencias en comunicación». El Vicepresidente empleador declaró que las calificaciones en las tecnologías de la información y la comunicación merecían una alta prioridad y que esta era la razón por la cual se había presentado la enmienda.
- 375.** El Grupo de los Trabajadores presentó una subenmienda para sustituir las palabras «los países han de» por las palabras «el gobierno puede». El miembro gubernamental de Etiopía propuso que la oración empezara con las palabras «Se invita a los gobiernos...» en lugar de «los gobiernos pueden» como proponía el Grupo de los Trabajadores. Los miembros gubernamentales de Francia y Nueva Zelandia apoyaron la subenmienda propuesta por el Grupo de los Trabajadores.
- 376.** El Grupo de los Empleadores apoyó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores. La oración enmendada se lee como sigue: «los gobiernos también pueden proporcionar

---

incentivos al sector privado y a las personas para alentar la alfabetización en informática y el desarrollo de nuevas competencias en comunicación». La enmienda se adoptó en su forma subenmendada.

- 377.** El Grupo de los Empleadores presentó una enmienda para suprimir la duodécima oración del párrafo 13 que figuraba entre corchetes. El Grupo de los Trabajadores propuso una subenmienda en la que sólo se suprimían las palabras «por ejemplo las licencias pagadas de estudios» para conservar el resto de la oración. El Grupo de los Empleadores aceptó la subenmienda del Grupo de los Trabajadores. La enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores se adoptó.

#### Párrafo 19

- 378.** El Grupo de los Trabajadores presentó una enmienda para sustituir la palabra «mantener» por la palabra «fortalecer» en la primera oración del párrafo 19. El Vicepresidente trabajador presentó la enmienda expresando la opinión de que, según el consenso que se desprendía de la discusión general, era necesario fortalecer el diálogo social sobre la formación. La enmienda se adoptó por consenso.
- 379.** El miembro gubernamental del Japón presentó una enmienda para sustituir las palabras «ha de» en la tercera oración por «debería». El miembro gubernamental de la India apoyó la enmienda. En su presentación de la enmienda el miembro gubernamental del Japón advirtió que la expresión «ha de» era un poco fuerte. La enmienda se adoptó por consenso.
- 380.** El Grupo de los Empleadores presentó luego una enmienda para sustituir la palabra «marco» por «diálogo» en la cuarta oración. El Vicepresidente empleador presentó la enmienda advirtiendo que un «marco» no podía resolver la necesidad de coordinar la política de educación y de formación y que esta coordinación podía conseguirse por medio de un diálogo entre los interlocutores sociales.
- 381.** El Vicepresidente trabajador se opuso a la enmienda y explicó que la palabra «marco» tenía por objeto incluir la necesidad de una política de educación y de formación coordinada en el plano nacional. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para insertar las palabras «de diálogo y participación» después de las palabras «este marco».
- 382.** El Vicepresidente empleador propuso otra enmienda para insertar las palabras «El diálogo dentro de» al comienzo de la oración, antes de las palabras «Este marco...». La enmienda en su forma subenmendada por el Vicepresidente empleador fue apoyada por la miembro gubernamental de Francia.
- 383.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda propuso una subenmienda para suprimir la palabra «marco» entre las palabras «Este» y «debería». La enmienda en su forma subenmendada por el miembro gubernamental de Nueva Zelanda se adoptó por consenso.
- 384.** Los miembros gubernamentales de Australia, Canadá, Dinamarca, Reino Unido y Estados Unidos presentaron una enmienda para insertar las palabras «y consultivas» antes de «de ámbito nacional» y sustituir la palabra «comisiones» por «disposiciones» antes de la palabra «tripartitas» en la quinta oración. En su presentación de la enmienda, el miembro gubernamental del Reino Unido, declaró que la dificultad principal estribaba en las palabras «comisiones encargadas de la formación» porque eran demasiado específicas, habida cuenta de que los diferentes países utilizaban una terminología diferente respecto de las organizaciones encargadas de iniciativas análogas.

- 
- 385.** El Grupo de los Trabajadores propuso una subenmienda para sustituir la palabra «asociaciones» por la palabra «estructuras» y suprimir la palabra «consultiva» entre «comprender» y «tripartitas».
- 386.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda a la enmienda en su forma subenmendada por el Vicepresidente trabajador que consistía en sustituir la palabra «estructuras» antes de «tripartitas» por la palabra «disposiciones».
- 387.** La enmienda se adoptó en su forma subenmendada por el Vicepresidente empleador.
- 388.** El Presidente declaró que se levantaba la decimotercera sesión de la Comisión, indicando que los párrafos 17, 18, 12, 9, 10, 13 y 19 se habían adoptado en su forma enmendada por consenso, con exclusión del párrafo 9 adoptado por votación a mano alzada.

#### Párrafo 11

- 389.** Al presentar la enmienda al párrafo 11, el Vicepresidente trabajador dijo que su texto subenmendado era producto del consenso alcanzado al respecto con el Grupo de los Empleadores para su consideración por la Comisión. El citado texto rezaba así:

El costo de la educación y de la formación debería considerarse como una inversión. El aumento de ésta puede promoverse con el reconocimiento de que la inversión en la educación y la formación puede ser una responsabilidad compartida a la vez por los sectores público y privado. Los gobiernos siempre han de asumir la primera responsabilidad de invertir en la educación básica y la formación inicial así como de invertir en otras formas de educación y de formación. El gobierno también ha de asumir la mayor responsabilidad en materia de inversiones centradas en grupos con necesidades especiales (por ejemplo las mujeres, los jóvenes y las personas en situación de desempleo de larga duración) cuando la lucha contra la exclusión social o la discriminación constituyan un objetivo importante. En lo que se refiere al sector privado, deberían reconocerse las responsabilidades tanto de las empresas como de las personas y éstas deberían promoverse cuando proceda. Estas responsabilidades son particularmente apropiadas en el campo de la educación continua en el lugar de trabajo que puede mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad de las empresas. La mejor manera de conseguir un buen gobierno de las responsabilidades del sector privado en esta esfera consiste en establecer asociaciones entre el gobierno y las empresas o entre el gobierno y uno o dos de los interlocutores sociales. En situaciones en que personas comparten responsabilidades, el gobierno también ha de asumir las suyas para que el acceso no se deniegue solamente por razones económicas y en detrimento de los intereses superiores de la sociedad.

El Vicepresidente empleador expresó su pleno acuerdo con el texto presentado.

- 390.** La miembro gubernamental del Reino Unido dijo que aunque el texto de la subenmienda no le planteaba mayores problemas sugería agregar las palabras «y personas» después de la palabra «grupos» en la cuarta oración, suprimiéndose la última oración.
- 391.** El Vicepresidente trabajador propuso dejar el texto tal como se había presentado, a fin de evitar incluir elementos importantes contenidos en la última oración en el texto de la cuarta oración como la cuestión de la denegación del acceso a la formación por razones económicas. A su juicio ello recargaría mucho la cuarta oración.

- 
- 392.** El miembro gubernamental de Etiopía apoyó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores aunque puso en tela de juicio el razonamiento subyacente en la idea de «... invertir en otras formas de educación y de formación».
- 393.** El miembro gubernamental de Nueva Zelanda dijo que compartía la opinión del miembro gubernamental del Reino Unido y agregó que la subenmienda hacía pensar que las personas no tenían ninguna responsabilidad a ese respecto. Propuso que se incluyera la cuestión de la denegación del acceso por razones económicas en la cuarta oración.
- 394.** El miembro gubernamental de Luxemburgo dijo que la propuesta del miembro gubernamental de Etiopía le hacía dudar y explicó que en Luxemburgo y en los países de la Unión Europea se estaba produciendo un cambio en la esfera de las responsabilidades entre los interlocutores sociales que apuntaba a que las responsabilidades realmente se compartieran entre el gobierno y los interlocutores sociales.
- 395.** El miembro gubernamental de Suecia dijo que compartía la posición del miembro gubernamental de Luxemburgo.
- 396.** El Vicepresidente trabajador expresó que en la tercera oración la idea de la responsabilidad principal se utilizaba para indicar que el gobierno no era el único responsable. A su juicio, dicha oración indicaba también que en lo que concierne a otras formas de educación y formación era evidente que no se esperaba que el gobierno fuera el principal responsable de todos los tipos de educación y formación. En la cuarta oración se señalaba que la principal responsabilidad le incumbía al gobierno porque la oración se refería a resultados de orden social. Agregó que en opinión del Grupo de los Trabajadores, en la última oración no se señalaba que a los individuos no les incumbe responsabilidad alguna sino que al gobierno le incumbía la de asegurar que no se excluía a las personas en razón de sus dificultades económicas lo cual iba en detrimento de la sociedad. Propuso la siguientes subenmiendas: *a)* en la oración que comienza con «Estas responsabilidades...» agregar las palabras «de la inversión en la» antes de las palabras «educación continua»; *b)* colocar la última oración después de la oración que termina con «... constituyen un objetivo importante». El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con estas propuestas.
- 397.** El miembro gubernamental de Etiopía dio las gracias al Grupo de los Trabajadores por sus sugerencias y propuso que se reformulara la tercera oración para que después de las palabras «... formación inicial» se leyera «y la inversión en otras formas de educación y formación reciban una consideración apropiada».
- 398.** Los miembros gubernamentales del Reino Unido y Suecia aceptaron las subenmiendas del Grupo de los Trabajadores.
- 399.** El miembro gubernamental de Luxemburgo aceptó las subenmiendas propuestas por el Grupo de los Trabajadores pero apoyó también la propuesta del miembro gubernamental de Etiopía. Dijo que le planteaba problemas el que se dijera que siempre los gobiernos debían asumir la principal responsabilidad.
- 400.** El miembro gubernamental de Etiopía presentó una subenmienda para añadir las palabras «En tanto que» al comienzo de la tercera oración y sustituir la frase «así como de invertir en otras formas de educación y de formación» por la frase «y deberán considerar de manera apropiada la inversión en otras formas de educación y de formación».
- 401.** Los miembros gubernamentales de Luxemburgo y Francia se opusieron firmemente a la utilización de las palabras «la mayor» después de las palabras «El gobierno también ha de asumir» en la cuarta oración, y propusieron una subenmienda para sustituir las palabras «la

---

mayor» por la palabra «compartida». El miembro gubernamental de Luxemburgo añadió que su Gobierno no podía aceptar que se plasmara expresamente en el texto el criterio de que las autoridades públicas deberían asumir la «mayor responsabilidad» respecto de los grupos más expuestos. Era precisamente porque se trataba de problemas relativos a la sociedad en general, como lo había subrayado el Vicepresidente trabajador que todas las partes en la misma habían de asumir su parte de responsabilidad en la organización de la formación y de la educación de los grupos más expuestos o excluidos. Ello requería una responsabilización compartida y, en particular, una responsabilidad directa de los interlocutores sociales. Este era, además, el criterio que habían adoptado los Jefes del Estado y de Gobierno de la Unión Europea en las cumbres de Luxemburgo (1997) y de Lisboa (2000). Aceptaba con reservas la sustitución de las palabras «la mayor» por responsabilidad «principal» y con el solo fin de llegar a un acuerdo. Esta aceptación no perjudicaba la posición fundamental del Gobierno de Luxemburgo según se definía más arriba.

- 402.** Con respecto a la tercera oración, el Vicepresidente trabajador señaló que la palabra «consideración» era muy débil y poco específica y propuso una subenmienda para sustituir las palabras «como también» por las palabras «y debería también». La subenmienda fue adoptada por consenso.
- 403.** El Vicepresidente trabajador explicó que en varios países la exclusión social planteaba un problema que los gobiernos tenían la responsabilidad de resolver. El nuevo texto propuesto así lo reconocía. No se indicaba en el mismo que los gobiernos habían de invertir o que la responsabilidad recaía en ellos solos; únicamente decía que los gobiernos deberían asumir la mayor responsabilidad en la materia. El texto no debería interpretarse en el sentido de que el sector privado había de desempeñar un papel en la lucha contra la exclusión social o la discriminación.
- 404.** A los miembros gubernamentales de Luxemburgo, Francia y Suecia no les satisfacía la utilización de las palabras «la mayor» y pidieron formalmente que quedaran reflejadas sus opiniones en el informe así como que se aclarara por qué el Vicepresidente trabajador continuaba utilizando los mencionados términos. La enmienda fue adoptada por consenso.

#### Párrafo 21

- 405.** Los miembros gubernamentales del Canadá, Reino Unido, Australia, Dinamarca y los Estados Unidos presentaron una enmienda para sustituir las palabras «por medio de» por las palabras «por diversos medios, entre otras, la cooperación técnica, la asistencia a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores, las licencias de estudios, el intercambio de experiencias y mejores prácticas entre los países». Al presentar la enmienda la miembro gubernamental de Canadá dijo que el término «subsídios públicos» era demasiado restrictivo y preceptivo y que impedía la aplicación de otras políticas que el gobierno podría estimar apropiadas. Los miembros gubernamentales de Australia y Francia expresaron su apoyo a las observaciones del miembro gubernamental de Canadá.
- 406.** Los Vicepresidentes empleador y trabajador se opusieron a la enmienda. Antes de proceder con la enmienda, el Vicepresidente empleador propuso que se examinara otra enmienda que, en caso de adoptarse, podía aplacar las inquietudes suscitadas en favor de la enmienda que se estaba considerando.
- 407.** El Grupo de los Empleadores presentó una enmienda para reemplazar las palabras «sobre cuestiones sindicales» en la quinta oración por las palabras «la actividad y la organización de los interlocutores sociales». El Grupo de los Empleadores propuso una subenmienda para insertar las palabras «la educación sindical, la administración de empresas y la

---

contribución social del» antes de las palabras «del trabajo y la organización de los interlocutores sociales».

- 408.** El Grupo de los Trabajadores apoyó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores. La enmienda se adoptó por consenso en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 409.** Los miembros gubernamentales de Australia, Países Bajos y Francia declararon que la adopción de esta enmienda no aplacaba plenamente las inquietudes que suscitó la enmienda presentada por los miembros gubernamentales del Canadá, Reino Unido, Australia, Dinamarca y Estados Unidos.
- 410.** Para tratar de tener en cuenta las preocupaciones expresadas por los miembros gubernamentales del Canadá, Reino Unido, Australia, Dinamarca y Estados Unidos, el Grupo de los Empleadores presentó una subenmienda con el fin de conservar el texto original en las conclusiones e insertar las palabras «como» antes de las palabras «por medio de». La enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores fue apoyada por el Grupo de los Trabajadores.
- 411.** Los miembros gubernamentales del Canadá, Reino Unido, Australia, Dinamarca y los Estados Unidos apoyaron la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores por considerar que la inserción de la palabra «como» en el texto original demostraba suficientemente que las medidas enumeradas en el texto sólo eran ejemplos y no constituían una lista preceptiva.
- 412.** La enmienda se adoptó en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.

## Párrafo 22

- 413.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda al párrafo 22. Propuso, como cuestión de procedimiento, que la sexta oración entre corchetes se examinara primero. Basándose en un acuerdo entre los Grupos de los Trabajadores y los Empleadores, presentó una subenmienda para insertar las palabras «presentes conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.<sup>a</sup> reunión, en 2000, las conclusiones de la Carta de Colonia, 1999, las declaraciones sobre el particular formuladas conjuntamente por las organizaciones internacionales de empleadores y de sindicatos» entre las palabras «deberían basarse en» y «los temas siguientes»; insertar las palabras «para enfrentar los retos económicos» después de las palabras «la promoción de la empleabilidad en el mundo del trabajo» en 2); suprimiéndose la quinta oración.
- 414.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda a la enmienda subenmendada por el Grupo de los Trabajadores para insertar las palabras «y comprender» después de «organizaciones de empleadores y de sindicatos, y». El Grupo de los Trabajadores apoyó la enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Empleadores.
- 415.** La miembro gubernamental de Francia pidió que se examinara una enmienda relativa a la sexta oración del párrafo 22 para convertir el punto 7) en punto 1), numerar de nuevo los puntos sucesivos (el punto 1) se convertiría en 2), 2) en 3) etc. ...), y sustituir las palabras «el fomento del concepto de trabajo decente por la definición del cometido de la educación y la formación» en el antiguo punto 1) «fomentar del concepto de educación y formación permanentes para lograr que cada persona tenga un lugar en un mundo que cambia rápida y profundamente y trabajo decente para todos». Recalcó que el concepto de educación permanente debería incluirse en el texto.

- 
416. La propuesta de incluir el concepto de educación permanente en la sexta oración recibió el apoyo de los miembros gubernamentales de Finlandia, Luxemburgo, Reino Unido y Canadá.
417. Los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores apoyaron la colocación del punto 7) en el punto 1) y el nuevo orden numérico de los puntos sucesivos. Para incluir el concepto de educación permanente propusieron una subenmienda a la enmienda subenmendada por el Grupo de los Empleadores para insertar las palabras «el fomento de la educación permanente» antes de las palabras «la promoción de la empleabilidad en el mundo del trabajo», por considerar que la cuestión de la educación permanente guardaba una relación más estrecha con la de empleabilidad.
418. La enmienda en su forma subenmendada por el Grupo de los Trabajadores se adoptó por consenso.
419. Algunas enmiendas no se consideraron como resultado de la adopción del nuevo texto del párrafo 22. Algunas otras, entre ellas las presentadas por los miembros gubernamentales de Etiopía, de Japón y del Grupo de los Trabajadores no se examinaron por falta de tiempo.
420. El Presidente anunció que los párrafos 11, 21 y 22 fueron adoptados en su forma enmendada por consenso. El párrafo 20 se suprimió.
421. El Presidente clausuró la sesión.

## **Examen y adopción del informe**

### ***Examen del informe***

422. La Comisión examinó el proyecto de informe en su 15.<sup>a</sup> sesión.
423. Varios miembros presentaron correcciones a determinados párrafos para su inclusión en el informe.

### ***Adopción del informe***

424. En su 15.<sup>a</sup> sesión, la Comisión adoptó por unanimidad el informe en su forma enmendada.

Ginebra, 13 de junio de 2000.

*(Firmado)* L. Mishra,  
Presidente.

J. Chetwin,  
Ponente.

---

## **Resolución sobre el desarrollo de recursos humanos**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 88.<sup>a</sup> reunión (2000);

Habiendo celebrado una discusión general con base en el Informe V, «La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes»;

Adopta las conclusiones siguientes e invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que solicite al Director General que les preste la consideración debida en las actividades futuras de la Oficina, y las tenga en cuenta en la elaboración del Programa y Presupuesto para el bienio 2002-2003.

---

## Conclusiones

1. La sociedad humana se enfrenta con un reto esencial en este umbral del siglo XXI para conseguir el pleno empleo y un crecimiento económico sostenible en la economía mundial, así como para lograr la inserción social. El criterio de la OIT de *Trabajo decente* abarca tanto la cantidad como la calidad del empleo y ofrece una base para nuevas políticas y estrategias de educación y formación. El desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación contribuyen poderosamente a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad. Al permitir que las personas sean empleables y se conviertan en ciudadanos informados, la formación y desarrollo de recursos humanos contribuyen al desarrollo económico, a lograr el pleno empleo y a promover la inserción social. También ayudan a las personas a tener acceso a un trabajo decente y buenos empleos, y a liberarse de la pobreza y de la marginación. La educación y la adquisición de calificaciones podrían conducir a menos desempleo o más equidad en el empleo. La economía y la sociedad en general, de la misma manera que las personas y las empresas, se benefician de la formación y desarrollo de recursos humanos. La economía es más productiva, innovadora y competitiva gracias a la existencia de un potencial humano más calificado. La formación y desarrollo de recursos humanos ponen de relieve los valores fundamentales de una sociedad de equidad, justicia, igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación, responsabilidad social y participación.
2. Los avances tecnológicos, los cambios en los mercados financieros, la creación de mercados mundiales de productos y servicios, la competencia internacional, aumentos espectaculares en las inversiones extranjeras directas, nuevas estrategias comerciales, nuevas prácticas de gestión, nuevas formas de organización de las empresas y de la organización del trabajo son algunos de los aspectos más importantes de la evolución que transforma el mundo del trabajo. Muchos de estos cambios también son componentes de la mundialización, que es el nombre que se da a diversos procesos conducentes a un aumento significativo de la integración de la actividad económica en el mundo de hoy. Estos cambios crean a la vez oportunidades y retos para las empresas, los trabajadores y los países. Para las empresas, la intensificación de la competencia ha significado que ha habido más ganadores y más perdedores. Para los países, la mundialización ha aumentado a la vez el desarrollo nacional y los inconvenientes puesto que la mundialización ha exacerbado las disparidades en las ventajas relativas de los países. Para algunos trabajadores esta evolución ha creado oportunidades de carrera o de ejercer un empleo independiente remunerador, mejores niveles de vida y más prosperidad, pero para otros trabajadores, la misma evolución ha significado precariedad, un deterioro de los niveles de vida y pobreza. Muchos de estos cambios aumentan extraordinariamente la importancia de aplicar los conocimientos y calificaciones humanos a la actividad económica. El desarrollo de recursos humanos, la educación y la formación son elementos necesarios y esenciales que se precisan para aprovechar plenamente las oportunidades y enfrentarse con los retos que plantea esta evolución para las empresas, los trabajadores y los países. Se reconoce cada vez más que la mundialización presenta una dimensión social que requiere una respuesta social. La educación y la formación son componentes de una respuesta económica y social a la mundialización.
3. La educación y la formación no pueden por sí solas resolver el problema pero deberían articularse con las políticas económicas, del empleo y de otra naturaleza para que la nueva sociedad del conocimiento y de las calificaciones se inserte equitativamente en la economía mundial. La educación y la formación tienen resultados distintos aunque convergentes en función de los cambios en la sociedad. Las dos presentan una vertiente doble: desarrollar calificaciones y conocimientos que permitan que los países, las empresas y las personas utilicen las nuevas oportunidades, y mejorar la empleabilidad, la

---

productividad y la capacidad para generar ingresos de muchos grupos de la población que han sufrido los efectos negativos de la mundialización y de los cambios en la sociedad en general. La educación y la formación son necesarias para el crecimiento de la economía y del empleo y para el desarrollo social. También contribuyen al desarrollo de la persona humana y a la constitución de una ciudadanía informada. La educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, la equidad y la inserción social. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente. La educación y la formación contribuyen a mejorar la empleabilidad de las personas en unos mercados de trabajo internos y externos que cambian rápidamente.

4. La formación y desarrollo de recursos humanos son fundamentales pero no son suficientes por sí solos para conseguir un desarrollo económico y social sostenible o resolver globalmente el problema del empleo. Deberían ser coherentes y formar parte integral de políticas y programas globales en el campo económico, social y del mercado de trabajo que promuevan el crecimiento económico y del empleo. Las políticas que promueven el aumento de la demanda agregada en la economía, como las medidas macroeconómicas y de otra naturaleza, han de combinarse con políticas, en la vertiente de la oferta, relativas por ejemplo a ciencia y tecnología, educación y formación y políticas empresariales. Políticas fiscales apropiadas, la seguridad social y una negociación colectiva efectiva son medios entre otros para repartir estos beneficios económicos sobre una base justa y equitativa y constituyen incentivos básicos para invertir en la formación. La ejecución de estas políticas integradas requiere contemplar una estructura financiera y social nueva para la economía mundial, y este tema debería ser objeto de investigaciones por parte de la OIT.
5. Corresponde a la enseñanza básica garantizar a cada persona el pleno desarrollo de la personalidad humana y de la ciudadanía, así como asentar los cimientos de su empleabilidad. La formación inicial mejora la empleabilidad con la adquisición de calificaciones esenciales para el trabajo, conocimientos complementarios y competencias profesionales centradas en la industria que son transferibles y facilitan la transición al mundo del trabajo. La educación permanente garantiza que las calificaciones y competencias de la persona se mantienen al día y mejoran en función del cambio tecnológico y de los requisitos en materia de calificaciones; garantiza el desarrollo personal y de la vida profesional de los trabajadores; conduce a aumentos en la productividad y los ingresos agregados; y mejora la equidad social. Tanto en los países desarrollados como en desarrollo, hay muchos trabajadores que carecen de los conocimientos básicos para leer, escribir y contar. Han de elaborarse estrategias nacionales e internacionales para erradicar el analfabetismo con base en objetivos, modelos y evaluaciones cualitativas concretos.
6. La educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el empleo. Para ser eficaces han de abarcar a todas las personas, incluidos los grupos desfavorecidos. Por consiguiente, han de adecuarse estrechamente a las necesidades de las mujeres y de personas con necesidades especiales como los trabajadores rurales, las personas discapacitadas, los trabajadores de edad, los que se encuentran en situación de desempleo de larga duración, incluidos los trabajadores poco calificados, jóvenes, los trabajadores migrantes y los trabajadores despedidos como consecuencia de programas de reforma económica o de reestructuración industrial o de su empresa. Para atender las necesidades de estos grupos, en especial los jóvenes, debería ofrecerse y desarrollarse el acceso a una combinación de enseñanza académica y formación en el lugar de trabajo y fuera de éste, porque permite conseguir resultados eficaces y aumenta las oportunidades de ingresar en el mercado de trabajo.

- 
7. La formación puede ser uno de los instrumentos que, junto con otras medidas, permitirán resolver el problema del sector informal. El sector informal no es un sector en el sentido tradicional de una clasificación económica sino una expresión que abarca las actividades económicas de personas que se encuentran en situaciones muy diversas y que, en su mayor parte, son actividades de supervivencia. El trabajo en el sector informal es un trabajo no protegido que se caracteriza principalmente por ingresos bajos y una productividad baja. La función de la formación no es preparar a las personas para el desarrollo del sector informal, mantenerlas en dicho sector, o contribuir a la expansión de este último, sino que debería, junto con políticas fiscales, el ofrecimiento de créditos, la ampliación del campo de aplicación de la protección social y la legislación del trabajo, mejorar el rendimiento de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores para convertir lo que son a menudo actividades marginales y de supervivencia en un trabajo decente plenamente integrado en los cauces principales de la vida económica. La formación previa y las calificaciones adquiridas con el trabajo informal deberían reconocerse con el fin de ayudar a los trabajadores de este sector a tener acceso al mercado de trabajo formal. Los interlocutores sociales deberían involucrarse plenamente en el desarrollo de estos programas.
8. La educación y la formación constituyen un derecho para todos. Los gobiernos, en colaboración con los copartícipes sociales, deberían velar por que este derecho sea de acceso universal. Corresponde a cada persona aprovechar las oportunidades que se le ofrecen. El acceso a una enseñanza primaria y secundaria gratuita, universal y de calidad debería garantizarse a todos los niños y niñas los cuales no deberían verse privados de un acceso continuado a la educación vía el trabajo infantil. La educación no puede dissociarse de la formación. La enseñanza básica y secundaria son el cimiento en el que debería edificarse un sistema eficaz de educación y formación profesionales. Una educación básica y una formación inicial de buena calidad, y el acceso a la enseñanza de adultos o de la segunda oportunidad junto con una cultura del aprendizaje desembocan en altos niveles de participación en una educación y formación continuas. Un personal docente e instructores calificados son fundamentales en la provisión de una educación de calidad para ayudar a los niños y a los adultos a alcanzar altos niveles en competencias académicas y profesionales. La contratación, remuneración, educación, formación, readaptación profesional y distribución de este personal, así como la provisión de facilidades adecuadas son elementos fundamentales de todo sistema educativo eficaz.

Además de la educación y la formación, los servicios de orientación profesional y de colocación (servicios de desarrollo de la carrera) que abarquen la educación y el asesoramiento en materia de carrera, asesoramiento para el empleo e información sobre educación, formación y mercado de trabajo, son medidas todas que desempeñan un papel esencial en el desarrollo de recursos humanos. El fomento de una cultura de desarrollo de la carrera en los sistemas de educación y formación y en los servicios del empleo constituye un medio para promover la educación continua. El desarrollo de esta cultura entre los jóvenes y los adultos reviste especial importancia para su empleabilidad y facilita su transición de la educación y la formación al trabajo o al perfeccionamiento profesional.

9. La empleabilidad se define en términos generales. Es uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y capacidad para aprender a

---

aprender, así como competencias para protegerse a sí mismos y proteger a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales. La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo. La empleabilidad también abarca las calificaciones múltiples que son esenciales para conseguir y conservar un trabajo decente. El espíritu de empresa puede contribuir a crear oportunidades de empleo y, por ende, mejorar la empleabilidad. Sin embargo, la empleabilidad no es solamente una función de la formación y requiere una serie de otros instrumentos conducentes a la creación de más empleos y de mejor calidad, así como a un empleo sostenible. La empleabilidad de los trabajadores sólo es sostenible en un entorno económico que promueva el crecimiento del empleo y recompense las inversiones individuales y colectivas en la formación y desarrollo de recursos humanos.

- 10.** Hay un consenso tripartito internacional sobre la garantía de un acceso universal a la educación básica para todos, la formación inicial y la formación continua, así como respecto del aumento y la optimización de la inversión global en esta esfera. La discriminación, que restringe el acceso a la formación, debería combatirse a la vez por medio de disposiciones reglamentarias contra la discriminación y una acción común de los interlocutores sociales. Estos principios se plasman ya en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración en 1977. También la Carta de Colonia del Grupo de los ocho países más industrializados (G8), adoptada en 1999, pide que todas las partes interesadas renueven su compromiso con la educación permanente: «... alienta a los gobiernos a realizar las inversiones necesarias para modernizar la educación y formación a todos los niveles, al sector privado a invertir en la formación de sus empleados presentes y futuros, y a los individuos a asumir su propio desarrollo personal y su progreso en la carrera». Sin embargo, los programas de ajuste estructural, las políticas fiscales restrictivas, los bajos salarios, las obligaciones que impone el reembolso de la deuda, la disminución de las contribuciones por concepto de programas de desarrollo, la presión que impone a las empresas la necesidad de mantener precios competitivos, y la falta de recursos de amplios grupos de la población incitan en algunos casos a los gobiernos, las empresas y las personas a invertir en grado insuficiente en la educación y la formación. Por otra parte, las incertidumbres del mercado, la sustracción de trabajadores calificados entre las empresas, el aumento de formas más precarias de trabajo y, como consecuencia de ello, una rotación muy elevada de personal pueden disminuir los incentivos para las empresas de invertir en la formación. Así se comprueba, en especial, en los países menos desarrollados, que se encuentran en África en su mayor parte, en razón de su terrible situación socioeconómica. Se ha de desarrollar más aún, sobre una base continua, una cultura de mejora de las calificaciones individuales y colectivas para aumentar la productividad y la empleabilidad en un entorno que cambia rápidamente.
- 11.** El costo de la educación y la formación debería considerarse como una inversión. El aumento de las inversiones en la formación puede ser un objetivo compartido por el sector público y privado. El Gobierno siempre ha de asumir la primera responsabilidad de invertir en la educación básica y la formación inicial, y también debería invertir en otros tipos de formación. El Gobierno también ha de compartir la primera responsabilidad respecto de las inversiones en beneficio de grupos determinados cuando la lucha contra la exclusión social o la discriminación es un objetivo importante. En lo que atañe a la responsabilidad de las personas, el Gobierno también ha de compartir responsabilidades para que el acceso a la formación no se deniegue por razones económicas o en detrimento de los intereses superiores de la sociedad. El Gobierno como empleador también ha de asumir la responsabilidad de invertir en la formación. En lo que se refiere al sector privado, deberían reconocerse, y cuando proceda, fomentarse las responsabilidades de las empresas y las personas. Estas responsabilidades son particularmente pertinentes respecto de inversiones centradas en el lugar de trabajo y la formación continua, porque pueden mejorar la

---

empleabilidad de los trabajadores y la capacidad competitiva de las empresas. La organización y el cumplimiento de las responsabilidades del sector privado en esta esfera pueden lograrse mejor por medio de asociaciones entre el Gobierno y las empresas, entre el Gobierno y los interlocutores sociales o entre los mismos interlocutores sociales. Dentro de este enfoque asociativo son especialmente convenientes más inversiones para las PYME.

- 12.** No existe ningún modelo universal de inversiones en la formación. Los gobiernos deberían crear un entorno económico general e incentivos conducentes a incitar a las personas y las empresas a invertir individual o conjuntamente en la educación y la formación. Las inversiones y la responsabilidad de las mismas deberían determinarse en general en función de los objetivos de la formación, por ejemplo: objetivos individuales, de las empresas o para la sociedad. Los países pueden recurrir a diferentes medios y métodos para promover las inversiones en la formación y aumentar los recursos para esta actividad. Las empresas han de desempeñar un papel esencial en las inversiones para la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismos para mejorar la inversión en la formación y el acceso a la misma. Estos pueden comprender sistemas de imposición sobre las empresas junto con subsidios públicos, la constitución de fondos para la formación y diversos incentivos para la formación y la educación, por ejemplo, desgravaciones fiscales, créditos para la formación, premios por este concepto, cuentas individuales para la formación, derechos colectivos e individuales en materia de formación, licencias sabáticas y acuerdos colectivos sobre formación y fomento de las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de inversiones en la formación. El método elegido debería tener en cuenta las necesidades especiales de las PYME. Cuando se elija el método contributivo para la financiación de la formación, la distribución de los créditos debería administrarse sobre una base tripartita o, cuando así la determinen los interlocutores sociales, sobre una base bipartita. Las decisiones sobre las políticas de educación y de formación de los gobiernos deberían basarse en un auténtico diálogo tripartito y ofrecer a los interlocutores tripartitos la libertad de desarrollar los mejores medios y métodos para aumentar sus inversiones en la formación. Se precisan medidas como la organización de guarderías para facilitar el acceso a la formación.

Un método para incitar a los países y a las empresas a aumentar los esfuerzos que vienen desplegando para invertir en la formación y establecer una base mensurable y comparativa para todos consiste en elaborar modelos de referencia. La OIT debería constituir una base de datos sobre los gastos actuales de la formación profesional y continua y proponer una serie de modelos en materia de inversiones en la formación que podrían ser diferentes en función de las distintas regiones del mundo, del tamaño de las empresas o del sector industrial y constituir una pauta y un punto de referencia para los países, sectores y empresas.

- 13.** Estructuras jerárquicas más llanas transfieren la toma de decisiones, las iniciativas y las responsabilidades de control; por ello aumentan las necesidades de calificaciones y de una formación de más alto nivel y conducen a mayores responsabilidades de los trabajadores. Las tecnologías de la información y la comunicación aceleran estas tendencias de las prácticas de gestión y modifican el mundo del trabajo en general.

Las tecnologías de la información y la comunicación ofrecen un potencial enorme para mejorar el acceso de las personas a una educación y formación de calidad, incluso en el lugar de trabajo. Sin embargo, existe el peligro de que estas tecnologías creen una fractura informática y agraven las desigualdades en la educación y en la formación entre zonas urbanas y zonas rurales, entre ricos y pobres, entre las personas que han aprendido a leer, escribir y contar y las que no han tenido esta oportunidad, y entre países desarrollados y en desarrollo. Los países deberían aumentar sus inversiones en la infraestructura necesaria para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y de los soportes físicos y lógicos en la educación y la formación, así como para la capacitación de docentes

---

e instructores. Estas inversiones deberían ser asumidas por los sectores público y privado y utilizar redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional. Los gobiernos también pueden ofrecer incentivos al sector privado y a las personas para promover los conocimientos informáticos y desarrollar nuevas competencias en el campo de la comunicación. Tienen que difundirse nuevos modos y métodos de formación y educación en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Métodos de enseñanza a distancia pueden utilizarse para impartir la formación de manera que ésta sea asequible cuándo y dónde se necesite o para reducir su costo. La enseñanza a distancia no debería sustituir todos los demás métodos de educación pero puede constituir un componente valioso dentro del conjunto de los instrumentos de enseñanza disponibles. La enseñanza a distancia debería en la medida de lo posible combinarse con métodos tradicionales de formación para evitar que el educando se sienta aislado. El marco social de la formación ha de adaptarse a estas nuevas formas de capacitación.

14. Las muchas fuerzas dinámicas mencionadas en el párrafo 2 surten efectos importantes en la organización y los métodos de trabajo de las empresas. También se crean nuevos sectores, muchos de ellos en relación con la utilización de los productos y servicios de las tecnologías de la información y de la comunicación, incluido *Internet*. Todo ello aumenta la demanda de nuevas calificaciones y competencias, incluidas calificaciones individuales y competencias en dichas tecnologías. La educación y la formación han de responder a estos nuevos requisitos, tanto los que se refieren a las tecnologías de la información y de la comunicación como los relativos a los cambios en la organización del trabajo.
15. Las redes electrónicas ofrecen oportunidades para que los educandos se ayuden mutuamente de una manera más activa y sean más dinámicos en el proceso de formación y de educación, así como para la utilización de métodos de enseñanza formales y no convencionales. Con objeto de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en la formación, los instructores han de dominar estas tecnologías y recibir una formación sistemática al efecto. Los métodos de enseñanza han de actualizarse para integrar la enseñanza de los nuevos avances en dichas tecnologías y deberían idearse nuevas formas de organización de los establecimientos docentes para aprovecharlos plenamente; por otra parte, las personas han de familiarizarse con métodos de enseñanza por cuenta propia. Las nuevas actividades de formación exigen que los instructores y las personas adquieran calificaciones de esta naturaleza. Las empresas podrían ofrecer programas de suministro de material informático o de apoyo para que los trabajadores utilicen las tecnologías de la información y la comunicación en su hogar o en general, así como para los establecimientos docentes y otros proveedores de formación, con el fin de promover la difusión de los conocimientos sobre dichas tecnologías y el acceso a las mismas. Incentivos apropiados del Estado contribuirían a esta actividad.
16. Para muchos países en desarrollo los retos son mucho más elementales. Las sociedades afligidas por niveles cada vez más altos de analfabetismo de adultos y azotadas por una grave crisis de la deuda no tienen la posibilidad de financiar o ejecutar las políticas modernas de educación y formación que son un requisito previo para el desarrollo y el crecimiento económicos. En la era de la sociedad del conocimiento, 884 millones de adultos son analfabetos e incapaces de utilizar eficazmente siquiera los instrumentos intelectuales de la «antigua economía». La UNESCO estima que en los países menos desarrollados en que 144 millones de adultos eran analfabetos en 1985, su número habrá aumentado hasta 188 millones en 2005 (es decir, en otras palabras, que el número de adultos analfabetos aumentará en 30 por ciento en los países menos desarrollados). Por otra parte, los programas de ajuste estructural han contribuido en casos específicos a reducir el gasto público en la educación y debilitado más aún la capacidad a largo plazo de crecimiento y desarrollo económicos.

---

La mayor parte del mundo en desarrollo no tiene acceso a la infraestructura física por la cual se difunden muchos de los conocimientos nuevos. La falta de electricidad y de teléfonos, el costo de los computadores y del acceso a *Internet* son factores todos que contribuyen a privar a los ciudadanos, las empresas y los trabajadores de los países en desarrollo de los beneficios de la revolución de las tecnologías de la información y de la comunicación y crean condiciones propicias para que aumente la «fractura informática» entre países. Los países en desarrollo deberían desplegar mayores esfuerzos para invertir en dichas tecnologías y desarrollar medios de enseñanza apropiados para las mismas en lugar de limitarse a añadir el uso de los computadores a los métodos de enseñanza existentes.

Como parte de su actividad encaminada a crear condiciones propicias para la capacitación profesional en las economías menos desarrolladas, la comunidad internacional debería comprometerse a una reducción audaz y substancial de la carga de la deuda o, cuando proceda, a una cancelación de la misma, y contribuir a movilizar recursos con el fin de elaborar programas que promuevan la alfabetización y la preparación para el cálculo numérico, así como el desarrollo de la infraestructura de la comunicación y de la información, y con el fin de prestar asistencia para la formación en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Este es un reto directo para la OIT y los organismos internacionales para el desarrollo.

Las empresas multinacionales deberían ser incitadas a concertar acuerdos equitativos de transferencia de la tecnología para desarrollar calificaciones de alto nivel en los países en desarrollo y contribuir a crear la infraestructura necesaria para la nueva economía del conocimiento. Cabe recordar las contribuciones al desarrollo que las empresas multinacionales pueden aportar en materia de formación con arreglo a lo previsto en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Estas medidas en su conjunto contribuyen al desarrollo de las economías y las sociedades de las partes más pobres del mundo. Ofrecen un instrumento con el cual los países en desarrollo pueden progresar en la escala de valor de su producción mediante la elaboración de productos y la prestación de servicios que tengan un valor económico añadido importante y permitan obtener beneficios económicos consecuentes en la economía mundial. La educación y la formación son uno de los conjuntos de medidas que han de permitir la transición del subdesarrollo a una sociedad de la información.

En la edificación de una base de desarrollo de la educación y la formación en los países en desarrollo, la nueva tecnología puede ofrecer nuevas oportunidades y la posibilidad de realizar ahorros en comparación con métodos más tradicionales. Este es un reto mayor para los países en desarrollo en lo que atañe a las inversiones en las tecnologías de la información y de la comunicación y en la elaboración de políticas apropiadas.

Se precisa una colaboración más estrecha entre la OIT, la UNESCO y otras organizaciones internacionales, organizaciones regionales como la UE y MERCOSUR, y países donantes que atribuyen una alta prioridad a la formación y desarrollo de recursos humanos. La OIT también debería colaborar estrechamente con instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y bancos regionales de desarrollo con el fin de que los programas de ajuste estructural no menoscaben las inversiones en la educación y la formación. También deberían desplegarse mayores esfuerzos en el plano nacional e internacional para erradicar el analfabetismo en el mundo. Todas estas medidas y apoyo sólo pueden producir los efectos esperados si los países en desarrollo se esfuerzan por establecer políticas y programas para desarrollar sus economías y su potencial humano.

- 
- 17.** El desarrollo de un marco nacional de calificaciones sirve a los intereses de las empresas y de los trabajadores porque facilita la educación permanente, ayuda a las empresas y a las agencias de empleo a armonizar la demanda con la oferta y orienta a las personas en la elección de una formación y una carrera. Este marco debería comprender varios componentes, a saber: normas de competencia apropiadas, profesionales, transferibles, de carácter amplio y vinculadas a la industria, adoptadas por los interlocutores sociales y que reflejen las calificaciones que precisan la economía y las instituciones públicas, así como calificaciones de orden académico y profesional y un sistema fiable, justo y transparente de evaluación de las calificaciones y competencias adquiridas, independientemente de cómo y dónde se han adquirido por ejemplo, dentro del marco de la educación y la formación formal e informal, la experiencia profesional y la formación en el empleo.

Se ha de reconocer el derecho de cada trabajador a la evaluación, reconocimiento y certificación de la experiencia y competencias adquiridas en el trabajo, la sociedad o por medio de una capacitación formal e informal. Deberían ofrecerse a las personas programas que les permitan compensar sus lagunas en materia de calificaciones mediante un mejor acceso a la formación y la educación como parte del reconocimiento de programas de formación previa. La evaluación debería determinar las lagunas en la formación, ser transparente y señalar pautas al educando y al proveedor de la formación. El marco debería comprender también un sistema fiable de certificación de calificaciones transferibles y reconocidas en los diversos sectores, industrias, empresas y establecimientos de enseñanza, ya sean públicos o privados.

Los métodos de evaluación deberían ser justos, vinculados a normas y libres de discriminación. Se debería prevenir activamente toda posibilidad de discriminación encubierta. Por ejemplo, el auge del sector de los servicios en el que la proporción de mujeres es más alta en general suele requerir mayores calificaciones en la esfera de la comunicación y de la solución de problemas que no siempre reciben un reconocimiento explícito. De la misma manera, la evaluación de las calificaciones y técnicas adquiridas en una lengua distinta de la materna suele distorsionar los resultados. Con frecuencia la nueva organización del trabajo conduce a menudo a cambios en las calificaciones que necesita la empresa. Por ejemplo, se considera que estructuras gerenciales más llanas transfieren ciertas responsabilidades de la dirección a la fuerza de trabajo. Ello conlleva un reconocimiento explícito de las nuevas competencias de los trabajadores, que debería tenerse en cuenta en los sistemas de remuneración.

El sistema nacional de calificaciones debería ser tripartito; los trabajadores y toda persona con el deseo de aprender deberían tener acceso al mismo; tendría que abarcar los proveedores públicos y privados de formación y actualizarse sobre una base continuada. Debería ofrecer puntos múltiples de entrada y salida en el sistema de educación y de formación durante la vida profesional del trabajador. La OIT tendría que constituir una base de datos sobre las mejores prácticas en la elaboración de un marco nacional de calificaciones, realizar un estudio sobre la comparabilidad de los diferentes marcos nacionales de calificaciones y llevar a cabo investigaciones en el campo del reconocimiento de la formación previa.

- 18.** Los sindicatos y las asociaciones de empleadores también deberían contribuir a la formación haciéndose cargo de sus propias instituciones de formación y ofreciendo servicios de educación a sus miembros. Particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, la negociación colectiva puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación. Esta negociación colectiva podría comprender cuestiones como:

- las calificaciones que precisan la empresa y la economía;
- la formación que precisan los trabajadores;

- 
- la evaluación de las calificaciones básicas y otras adquiridas en el lugar de trabajo o en el desempeño de actividades asociativas o individuales;
  - el establecimiento de pautas de carrera para los trabajadores;
  - el establecimiento de planes de desarrollo y de formación personal para los trabajadores;
  - la estructura necesaria para conseguir beneficios óptimos de la formación;
  - los regímenes de reconocimiento y gratificación, incluida una estructura de remuneraciones.

**19.** Los interlocutores sociales deberían fortalecer el diálogo social sobre la formación, compartir responsabilidades en la formulación de políticas de formación y educación y concertar asociaciones entre ellos o con los gobiernos para invertir en la formación, planificarla y llevarla a cabo. En la formación, las redes de cooperación también comprenden autoridades regionales y locales, diversos ministerios, organismos sectoriales y profesionales, instituciones y proveedores de formación, organizaciones no gubernamentales, etc. El gobierno debería establecer un marco para el establecimiento de asociaciones y de un diálogo social efectivo en el campo de la formación y el empleo. Este marco debería conducir a una política nacional coordinada de educación y formación y estrategias a largo plazo formuladas en consulta con los interlocutores sociales e integradas en políticas económicas y del empleo. También debería comprender disposiciones tripartitas sobre la formación en el ámbito nacional y sectorial, y ofrecer un sistema transparente y global de información sobre la formación y el mercado de trabajo. Las empresas son las primeras responsables de la capacitación de sus empleados y aprendices pero también comparten responsabilidades respecto de la formación inicial de los jóvenes para atender sus necesidades futuras.

**20.** El ámbito y eficacia del diálogo social y de las asociaciones en el campo de la formación se ven actualmente limitados por la capacidad y los recursos de los actores respectivos. Varían en función de los países, sectores y empresas grandes y pequeñas. La reciente integración económica regional también agrega una nueva dimensión al diálogo social sobre la formación y la necesidad de crear capacidades. La necesidad de mejorar dichas capacidades mediante la cooperación técnica, subsidios públicos para las organizaciones sindicales y de empleadores y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los países es apremiante. La adquisición de conocimientos en el campo de las relaciones de trabajo, la educación sindical, la administración de empresas, la contribución social del trabajo y la organización de los interlocutores sociales también debería formar parte integral del desarrollo de capacidades y ser un componente de la formación inicial y profesional. En su calidad de organización tripartita, la OIT debería liderar la cooperación internacional en la creación de capacidades en pos del establecimiento de un diálogo social y de asociaciones en el campo de la formación. Tendrían que desplegarse esfuerzos adicionales en beneficio de los países en desarrollo.

**21.** Las cuestiones consideradas en una revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) deberían basarse en las presentes conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.<sup>a</sup> reunión, en 2000, las conclusiones de la Carta de Colonia, 1999, las declaraciones sobre el particular formuladas conjuntamente por las organizaciones internacionales de empleadores y de sindicatos, y tratar de lo siguiente:

- 
- 1) atender las necesidades de formación y educación en el mundo moderno del trabajo, tanto en los países en desarrollo como desarrollados, y la promoción de la equidad social en la economía mundial;
  - 2) fomentar el concepto de *trabajo decente* por medio de una definición del cometido de la educación y la formación;
  - 3) promover la educación permanente y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores del mundo, y responder a los retos económicos;
  - 4) reconocer las diversas responsabilidades en materia de inversiones en la educación y la formación, y en la financiación de las mismas;
  - 5) promover marcos de calificaciones nacionales, regionales e internacionales que comprendan disposiciones relativas a la formación previa;
  - 6) mejorar las oportunidades de acceso a la educación y la formación y de la equidad para todos los trabajadores;
  - 7) fortalecer, la capacidad de los interlocutores sociales para establecer asociaciones en el campo de la educación y la formación;
  - 8) atender la necesidad de aumentar la asistencia técnica y financiera para los países y las sociedades más desfavorecidos.

La Recomendación núm. 150 debería revisarse para que refleje el nuevo enfoque de la formación. Aunque algunas disposiciones de la Recomendación sigan siendo válidas, otras han dejado de ser pertinentes. Se precisa un instrumento nuevo y más dinámico que los Estados y los interlocutores sociales puedan aplicar y utilizar más fácilmente en la formulación y ejecución de sus políticas de desarrollo de los recursos humanos, y que se integre en otras políticas económicas y sociales, en especial las políticas de empleo. Una nueva recomendación debería complementarse con un repertorio de recomendaciones prácticas y una base de datos que la Oficina pueda actualizar de manera continua como parte de sus labores habituales.



---

## INDICE

	<i>Página</i>
<i>Quinto punto del orden del día: Desarrollo de recursos humanos: orientación y formación profesionales</i>	
Informe de la Comisión del Desarrollo de Recursos Humanos.....	1
Resolución sobre el desarrollo de recursos humanos .....	63
Conclusiones .....	64

---

---

---