
Documentos

FORMACION Y DIALOGO SOCIAL

DECLARACION FINAL DEL SEMINARIO SUBREGIONAL TRIPARTITO «RECONVERSION Y CAPACITACION PARA EL SIGLO XXI: PAISES ANDINOS»

En Lima, del 23 al 25 de octubre de 1996, y organizado por el Proyecto OIT-Gobierno de España «Diálogo social y reconversión laboral», se celebró el Seminario «Reconversión y capacitación laboral para el siglo XXI: Países Andinos». Al término del evento sus participantes emitieron la siguiente declaración final:

Los Ministros de Trabajo y los Presidentes y Secretarios Generales de las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores de los Países Andinos:

Conscientes de la importancia de la capacitación y reconversión laboral para el desarrollo equitativo de los países de la subregión en las nuevas condiciones de sus economías y del mercado de trabajo.

Convencidos de que el perfeccionamiento de la capacitación y reconversión laboral en la subregión andina requiere un proceso de diálogo y concertación entre todos los actores del proceso formativo.

DECLARAN:

Recomendar a los gobiernos, a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y a las instituciones de formación profesional, orientar la reconversión y la capacitación laboral en los Países Andinos, con base en los siguientes lineamientos:

1. La formación y capacitación laboral es un proceso del cual son responsables los tres actores sociales: el Estado –a través de los Ministerios de Trabajo y otros organismos competentes– las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. **Cabe destacar la importancia fundamental de la participación tripartita para las políticas de formación y el rol activo que vienen adquiriendo los Ministerios de Trabajo en la formulación de las mismas.** Este último es cada

155

vez más estratégico por ser la formación laboral uno de los instrumentos decisivos para la política de empleo productivo y estable.

2. La formación y capacitación laboral continua, orientada por las demandas del sistema productivo y dirigida a potenciar la capacidad de los recursos humanos, **es de importancia fundamental para el aumento de la productividad y competitividad**, requeridas por las actuales transformaciones económicas en los Países Andinos. Asimismo, es un factor clave para mejorar las oportunidades de empleo e ingresos de los trabajadores y su calidad de vida.

3. La efectividad de la política de formación y capacitación se fortalece si se establece mediante el diálogo y concertación entre los actores del proceso formativo. Es recomendable también incentivar acuerdos entre organizaciones de trabajadores y empleadores sobre la capacitación laboral a nivel de empresas y sectores, como asimismo la incorporación del tema en las negociaciones colectivas.

4. Para que la formación y capacitación laboral contribuya a que todos los segmentos de la población participen en el proceso de desarrollo y se beneficien de sus resultados, es indispensable continuar ampliando el acceso a la misma a los trabajadores de la mediana, pequeña y micro empresa, autoempleados, unidades productivas familiares, artesanales, y a los trabajadores rurales. Asimismo, es necesario continuar desarrollando programas de capacitación que beneficien a grupos vulnerables, particularmente jóvenes provenientes de hogares pobres, mujeres responsables del ingreso familiar y desempleados.

5. El perfeccionamiento de la formación y capacitación en los países, requiere constituir sistemas de formación diversificados y descentralizados, para adaptarse a la transformación productiva. Para dicho propósito el sistema de formación debe aprovechar las potencialidades de un mercado de formación más competitivo, en el contexto de un marco regulatorio que cautele la calidad de los servicios y el interés de los usuarios. El sistema debe asegurar la pertinencia de la oferta, esto es, que la misma se adapte constantemente a los requerimientos de la demanda de formación.

6. El sistema de formación implica considerar diversas funciones, entre las que se destacan las siguientes:

- Regular, orientar, asegurar la coherencia, apoyar y supervisar el funcionamiento de la formación.
- Identificar los requerimientos de formación, incluyendo acciones para lograr que se manifiesten las demandas latentes del sistema productivo.
- Asegurar la formación y mejorar la calidad de los servicios, incluyendo una mayor competencia entre las entidades oferentes, y la constitución de centros tecnológicos orientados a fortalecer la calidad formativa de las entidades del sistema

y la investigación de nuevas tecnologías, particularmente en el campo de técnicas pedagógicas.

- Facilitar el acceso a los trabajadores y abarcar segmentos significativos de la población activa con la particular atención a aquellos provenientes de hogares pobres y de otros grupos vulnerables.

- Instrumentar el financiamiento de la formación, a través de diversas modalidades -recursos públicos, donaciones, recursos del sector privado, ingresos por venta de servicios, etc. Los recursos se destinarán no sólo a financiar las entidades del sistema de formación, sino también para incentivar a las empresas y a las personas que necesitan capacitación.

- Apoyar la formación interna en las empresas organizadas y brindar atención especial a la formación interna y externa para la mediana, pequeña y micro empresa, y para las unidades productivas familiares y artesanales.

La institucionalidad que adopte el sistema podrá variar entre los países, y con ello, los roles específicos de los Ministerios de Trabajo, de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y de las instituciones de formación profesional.

7. El sistema debe ser liderado por la demanda de formación originada en las empresas. Por ello, es necesario colaborar con las mismas para que identifiquen sus reales demandas de formación. Al mismo tiempo, se requiere la constante actualización de la oferta y asegurar su pertinencia. Para ello, es necesario continuar avanzando hacia una oferta más diversificada y descentralizada, que haga más competitivo el mercado de capacitación, amplíe oportunidades para los demandantes y permita una mayor especialización por sectores productivos y regiones. Asimismo, es positiva la tendencia a incorporar la formación dentro de un conjunto más amplio de servicios tecnológicos a las empresas, por cuanto ello facilita adecuar la formación a las necesidades de las empresas. De igual modo, aumenta la importancia del rol de las instituciones de formación como centros tecnológicos y de productividad, vinculados a los centros nacionales del quehacer científico y tecnológico.

8. Un sistema que responda crecientemente a la demanda de formación y capacitación, especialmente la originada en las empresas, tiene implicaciones para otras esferas de la política laboral. Así, es necesario conciliar la movilidad laboral requerida por la adaptación productiva con la estabilidad para incentivar la inversión en formación tanto de las empresas como de los trabajadores.

9. La formación y capacitación es un desafío para el desarrollo de los países andinos. No obstante, en períodos en que se intensifican cambios al interior de las empresas y/o presiones hacia el desplazamiento de los trabajadores, emerge con más nitidez la necesidad de acciones más intensas y focalizadas, dirigidas a la reconversión laboral de los afectados. **La reconversión es un caso especial de formación que tiene la finalidad de adaptar a los trabajadores a los nuevos requerimientos,**

dentro de su actividad, o hacer posible su reinserción en otras actividades. La reconversión laboral requiere la activa participación del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores en su diseño y ejecución. La creación de comités conjuntos integrados por representantes de los trabajadores y de la empresa o sector, es una modalidad que ha dado resultados exitosos en la experiencia internacional. Su inclusión en la negociación colectiva ha sido también una opción positiva.

10. La reconversión puede aumentar su efectividad si se acompaña por otros instrumentos que trascienden el campo de la formación y capacitación. Algunos países están acompañando la reconversión laboral con instrumentos tales como las indemnizaciones, subsidios o seguros de desempleo o jubilaciones anticipadas, que sirven para complementar el ingreso del trabajador desplazado o para que él mismo inicie actividades independientes. Otros países protegen con instrumentos de seguridad social el bienestar familiar y personal con el mantenimiento de seguros de salud y créditos o subsidios de vivienda. En otros países se ha financiado el traslado y reubicación en otras localidades y regiones, y perfeccionado los mecanismos de intermediación laboral. En el plano institucional, cada país posee enfoques propios. No obstante, **es importante reiterar dos aspectos. El primero, el rol del diálogo en la reconversión interna o externa de las empresas. El segundo, el papel activo que les corresponde a los Ministerios de Trabajo** entre el conjunto de instituciones que coordinen los procesos de reconversión externos a las empresas.

11. Los programas de reconversión laboral deben diseñarse de manera específica y funcional a las reales posibilidades de empleo que se hayan identificado -a través, por ejemplo, de observatorios laborales y talleres de empleo- teniendo además en cuenta la situación y condiciones de los trabajadores afectados. En particular, la implementación de políticas de fomento a la creación de empleo son funcionales al éxito de la reconversión. **Es recomendable que la reconversión se inicie con la mayor anticipación posible en relación a los cambios de la empresa o sector, especialmente si se espera que ello ocasione un desplazamiento de trabajadores.** La experiencia indica que, cuando la reconversión se retrasa, es muy difícil lograr el reentrenamiento de los trabajadores, con la consiguiente pérdida de recursos generada por una ausencia de una reinserción productiva.

12. Para fortalecer la cooperación, coordinación y consulta entre los Países Andinos, **se acuerda solicitar la colaboración de OIT para organizar un amplio intercambio de experiencias e iniciativas, incluyendo reuniones de alto nivel, y la adecuada y oportuna asistencia técnica. Se agradece la cooperación que se está recibiendo del Gobierno de España para apoyar estas actividades a través de la OIT y se insta a continuarla. Adicionalmente, se acuerda solicitar al Proyecto OIT-Gobierno de España «Diálogo Social y Reconversión Laboral» que intensifique su colaboración con los actores sociales, los Ministerios de Trabajo y las entidades de formación profesional, para que amplíen su acción en el ámbito de la reconversión laboral, con énfasis en la interrelación entre la formación profesional y los restantes instrumentos requeridos por la reconversión.**