

REPÚBLICA DE PANAMÁ
ASAMBLEA LEGISLATIVA
LEGISPAN
LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

Tipo de Norma: DECRETO DE GABINETE

Número: 392

Referencia:

Año: 1970

Fecha(dd-mm-aaaa): 17-12-1970

Título: POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA LA RECOMENDACION N° 117 SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL, ADOPTADA EN LA CUADRAGESIMA SEXTA REUNION DE LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CELEBRADA EN GINEBRA EL 6 DE JUNIO DE 1962.

Dictada por: JUNTA PROVISIONAL DE GOBIERNO

Gaceta Oficial: 16795

Publicada el: 17-02-1971

Rama del Derecho: DER. DE TRABAJO, DER. INTERNACIONAL PÚBLICO

Palabras Claves: OIT, Organización Internacional del Trabajo, Capacitación laboral, Capacitación ocupacional

Páginas: 11

Tamaño en Mb: 2.887

Rollo: 29

Posición: 382

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

AÑO LXXVII {

PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA, MIERCOLES 17 DE FEBRERO DE 1971

} N° 16.735

— CONTENIDO —

DECRETO DE GABINETE

Decreto de Gabinete No. 392 de 17 de diciembre de 1970, por el cual se aprueba una Recomendación.

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA

Contrato No. 2 de 12 de enero de 1971, celebrado entre el Ministerio de Agricultura y Ganadería y Oscar Batista P.
Contrato No. 3 de 12 de enero de 1971, celebrado entre el Ministerio de Agricultura y Ganadería y Antonio Balboa Talla.

MINISTERIO DE COMERCIO E INDUSTRIAS

Resueltos Nos. 26, 27, 28 y 29 de 3 de febrero de 1971, por los cuales se declara la caducidad de unas solicitudes.

Avisos y Edictos.

DECRETO DE GABINETE

APRUEBASE UNA RECOMENDACION

DECRETO DE GABINETE NUMERO 392 (DE 17 DE DICIEMBRE DE 1970)

por medio del cual se aprueba la Recomendación N° 117 Sobre la Formación Profesional, adoptada en la cuadragésima sexta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 6 de junio de 1962.

La Junta Provisional de Gobierno,

DECRETA:

Artículo único: Se aprueba en todas sus partes la Recomendación N° 117 Sobre la Formación Profesional, adoptada en la cuadragésima sexta reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 6 de junio de 1962, que dice así:

"RECOMENDACION N° 117 RECOMENDACION SOBRE FORMACION PROFESIONAL

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la formación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, con miras a reemplazar la Recomendación sobre la formación profesional, 1939, y la Recomendación sobre el aprendizaje, 1939, y la Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación;

Habiendo tomado nota de que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura tiene en curso de preparación sobre la enseñanza técnica.

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la formación profesional, 1962:

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. La presente Recomendación se aplica a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona que ejerza un empleo, sea o no por primera vez, o para que para que sea promovida en cualquier rama de actividad económica —incluida la enseñanza general, profesional y técnica que sea necesaria para ese fin—, con excepción de:

a) la formación para desempeñar puestos en la dirección o puestos de personal dirigente superiores al grado de capataz en la industria, o para desempeñar puestos equivalentes en otras ramas de la actividad económica;

b) la formación de la gente de mar, que continúa regida por la Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946;

c) la formación en la agricultura, que continúa regida por la Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956.

2. 1) La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitir hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad; la formación debería tender a desarrollar la personalidad, sobre todo cuando se trata de adolescentes.

2) La formación constituye un todo cuyos diversos elementos no pueden ser disociados.

3) La formación es un proceso que continúa durante toda la vida profesional de un individuo, conforme a sus necesidades individuales y de miembro de la comunidad.

4) La formación debería estar exenta de toda forma de discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

5) La formación exige la cooperación continua de todas las personas y organismos interesados, conforme a lo previsto en el párrafo 11.

3. 1) Cada país debería disponer de un sistema de medios de formación cuyo número, distribución geográfica y programas se adapten a las necesidades económicas y a las posibilidades de empleo del país considerado en su totalidad o de cada región o localidad, según lo que más convenga, a fin de satisfacer las necesidades de los residentes en el país.

2) Este sistema debería estar organizado de manera que se facilite el traslado de un tipo de formación a otro y también el acceso a las etapas sucesivas y a los diferentes grados de formación habida cuenta de sus aptitudes e inclinaciones.

3) Las vías de acceso a las ocupaciones, y en especial a los oficios, deberían responder a las exigencias de todas las ramas de la actividad económica, así como a las aptitudes, intereses y circunstancias particulares de cada educando.

4) Cuando las circunstancias nacionales no permitan el desarrollo de un sistema nacional

GACETA OFICIAL

ORGANO DEL ESTADO

ADMINISTRACION

ERNESTO SOLANILLA O.

Encargado de la Dirección — Teléfono 22-2612

OFICINA:

TALLERES:

Avenida 9° Sur—N° 19-A 50

Avenida 9° Sur—N° 19-A 50

(Edificio de Barracas)

(Edificio de Barracas)

Teléfono: 22-4271

Apartado N° 3442

AVISOS, EDICTOS Y OTRAS PUBLICACIONES

Dirección C. S. de Ingresos—Avenida Eloy Alfaro N° 4-11

PARA SUSCRIPCIONES VER AL ADMINISTRADOR

SUSCRIPCIONES:

Mínimo: 6 meses: En la República: B/. 5.00.—Exterior: B/. 3.00

Un año En la República: B/. 10.00.—Exterior: B/. 12.00

TODO PAGO ADELANTADO

Número anual: B/. 2.05.—Solicítense en la oficina de ventas de Impresos Oficiales, Avenida Eloy Alfaro N° 4-11

completo de medios de formación, el país de que se trate debería examinar la conveniencia de colaborar con los países vecinos con objeto de crear tal sistema o de establecer una o varias instituciones de formación comunes.

4. 1) Se deberían definir con claridad las respectivas competencias de las autoridades públicas en materia de formación.

2) Las autoridades públicas y los diversos organismos y privados que en cada país se ocupan de formación deberían, dejando libre juego a la iniciativa y asegurando la adaptabilidad a las necesidades de las diversas ramas de la actividad económica, de las regiones y de las localidades, colaborar en el desarrollo de servicios bien coordinados:

a) sea sobre la base de un programa de conjunto centralizado;

b) sea sobre una base voluntaria y con la ayuda de mecanismos apropiados; o

c) sea cambiando ambos métodos.

3) sea cual fuere el método adoptado, las medidas que hayan de tomarse para desarrollar los medios a que se refiere el apartado 2) deberían comprender, respetando la libertad de elección profesional de los candidatos, medidas tendientes a:

a) la determinación de la magnitud y naturaleza de las necesidades de formación y de los medios existentes;

b) la determinación de las ocupaciones a las que debería darse prioridad en materia de formación, sin descuidar las demás ni la formación de las personas que sean necesarias para las mismas;

c) la determinación de las ocupaciones respecto de las cuales se considere necesario o conveniente establecer normas de calificación, la formulación y aplicación de tales normas y el establecimiento de programas de formación apropiados, así como la formulación y aplicación de normas para los exámenes que hayan de efectuarse al terminar la formación en esas ocupaciones;

d) la formulación y aplicación de normas relativas a las condiciones y métodos de formación;

e) la formulación y aplicación de normas relativas a las instituciones de formación, en particular a las que proporcionen formación para ocupaciones respecto de las cuales se haya establecido normas de calificación;

f) la formulación y aplicación de normas de calificación para el personal docente de las instituciones de formación;

g) el otorgamiento, según las circunstancias, de una ayuda técnica y financiera a las instituciones y empresas que proporcionen formación.

4) Siempre que se adopten un programa de conjunto, las autoridades competentes deberían velar por que las medidas adoptadas para su aplicación comprendan las medidas enunciadas en el apartado 3).

5) Cuando la coordinación se establezca sobre una base voluntaria, las medidas enumeradas en el apartado 3) deberían ser de la responsabilidad de las autoridades y organismos indicados en el apartado 2), conforme a su esfera de competencia.

6) Las normas de que se trata en el apartado 3) deberían, siempre que sea posible, ser aplicables en todo el territorio del país Miembro.

7) Cuando esto no sea posible, deberían formularse disposiciones en forma de recomendaciones que sirvan de guía para el establecimiento de normas lo más uniformes posible en el interior del país de que se trate.

8) Al desarrollar los servicios bien coordinados de formación a que se hace referencia en el apartado 2), deberían tenerse oportunamente en cuenta:

a) los intereses profesionales, culturales y morales del individuo, las necesidades de mano de obra y el interés económico y social general;

b) la política nacional en materia de enseñanza y formación;

c) los medios existentes o proyectados de enseñanza general, orientación profesional y selección;

d) los medios de formación existentes o proyectados, incluyendo los de enseñanza profesional y técnica;

e) la estructura y tendencia del mercado del empleo;

f) la política y el desarrollo económico nacionales;

g) la situación demográfica y su evolución prevista;

h) la evolución prevista de las técnicas y de los métodos de organización del trabajo;

i) la existencia de grupos de población que, a causa de su aislamiento geográfico, sus diferencias étnicas u otros motivos, exijan medidas especiales.

9) Los servicios de formación plenamente coordinados deberían ser revisados regularmente y deberían adoptarse medidas, si hubiere lugar, para adaptarlos a la evolución de las necesidades.

10) El desarrollo de los servicios de formación plenamente coordinados debería emprenderse en el plano nacional mediante la colaboración de las autoridades interesadas en los distintos aspectos del problema enumerados en el apartado 8) y de otras partes interesadas.

5. 1) La colaboración en el plano nacional debería ser llevada a cabo mediante uno o varios organismos idóneos, plenamente representativos de los medios interesados.

2) Esos organismos deberían ser secundados por otros organismos también plenamente representativos, creados según las necesidades, en el plano regional y local.

6. Deberían crearse comisiones consultivas representativas de las ramas de actividad económica o de las ocupaciones a fin de ayudar a los organismos mencionados en el párrafo 5 a determinar las necesidades en materia de formación para las ocupaciones que les conciernan y a desarrollar programas de formación destinados a dichas ocupaciones.

7. 1) La formación impartida en las instituciones públicas de formación deberían concederse sin gastos para los educandos.

2) Lo anterior no debería impedir que las instituciones soliciten el pago de los gastos cuando el educando no se encuentre en la obligación de seguir los cursos, o no tenga necesidad de recibir formación para procurarse o conservar un empleo.

3) Durante la formación en una institución, cuando la formación esté garantizada por la autoridad competente o cuente con su aprobación, los adultos que no perciban remuneración y los adolescentes necesitados deberían, en la medida en que lo permitan los recursos económicos y financieros, recibir de dicha autoridad competente asignaciones adecuadas, fijadas después de tenerse debidamente en cuenta:

a) cualquier indemnización de desempleo o cualquier otra asignación que pudieran percibir;

b) otros factores, tales como las cargas de familia, el costo de la vida en las regiones interesadas y los gastos personales especiales ocasionados por la formación (por ejemplo, los gastos de viaje y de alojamiento) y, en casos especiales, la edad;

c) la necesidad de estimular a los adultos a que emprendan y terminen su formación de acuerdo con las exigencias del mercado del empleo y las necesidades de la comunidad en lo referente a personas formadas.

4) Las personas sometidas a formación en las empresas deberían recibir una remuneración adecuada de conformidad con los criterios determinados por la legislación, los convenios colectivos o el reglamento especial de la empresa interesada.

5) La asistencia a las instituciones públicas de formación y a las instituciones privadas reconocidas, de naturaleza similar, y a la participación en otros tipos de formación aprobados deberían ser facilitadas, según las circunstancias, mediante un auxilio material, por ejemplo, en forma de comidas gratuitas, suministro de ropa de trabajo, útiles, equipo y manuales de instrucción, transporte gratuito o a precio reducido, subsidios de mantenimiento o becas o asignaciones para gastos de estudio, préstamo, o suministro de alojamiento.

8. 1) Deberían adoptarse medidas a fin de que las condiciones de trabajo de las personas, y sobre todo de los jóvenes que reciben formación, bien en una empresa, bien en una institución de formación, sean satisfactorias, y en particular, para que su trabajo esté convenientemente limitado y presente un carácter esencialmente educativo.

2) El trabajo de los educandos en las instituciones de formación no debería tener por objetivo principal la obtención de beneficios comerciales.

3) Las instituciones de formación, así como las empresas en que se preste formación, debe-

rían asumir la responsabilidad de velar por el establecimiento y aplicación de normas de seguridad y de protección de los educandos durante el trabajo.

9. 1) La Formación para ocupaciones respecto de las cuales se hayan establecido normas nacionales de calificación debería comprender exámenes cuyas normas hayan sido fijadas de modo uniforme y permitan establecer criterios seguros y plenamente válidos, y deberían tomarse las medidas necesarias para asegurar la observancia de esas normas de examen.

2) Los certificados entregados como resultado de esos exámenes deberían ser válidos en todo el país;

3) Aun cuando no existan normas nacionales de calificación, sería deseable que las personas que hayan concluido un curso sistemático de formación reciban un certificado al efecto, entregado por la institución de formación o por la empresa. Deberían figurar en dicho certificado las características esenciales y principales de la formación dispensada.

10. Las personas que concluyan un curso de formación profesional deberían ser asistidas por las autoridades del país competentes en materia de empleo, para obtener empleos correspondientes a las calificaciones y conocimientos adquiridos, garantizándose ^{1º} al propio tiempo la libre elección del lugar de trabajo.

III. MEDIDAS DE COLABORACION

11. Todos los medios interesados en la formación, y en particular las autoridades públicas, las instituciones docentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían aprovechar toda ocasión para prestarse asistencia y consultarse recíprocamente respecto a la elaboración de planes de formación, la aplicación y realización práctica de los mismos, y, de modo general, a todas las cuestiones relativas a la formación.

2) Se deberían tomar medidas para que todos los responsables del proceso de formación puedan visitar periódicamente el lugar donde se lleva a cabo la formación, para mantenerse al corriente sobre las condiciones en que se dispensa dicha formación.

3) Los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían formar parte de los organismos encargados de dirigir las instituciones públicas de formación y de vigilar su funcionamiento técnico; cuando no existan dichos organismos, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían ser asociados estrechamente en alguna otra forma al funcionamiento de las referidas instituciones.

4) La cooperación entre las instituciones de formación, o la autoridad competente que dispensa la formación, y las empresas debería ser asegurada y fomentada, sobre todo en los casos en que la formación se da parte en la empresa y parte en instituciones de formación ajenas a la empresa.

5) Sin perjuicio del alcance general del apartado 1) y en la medida compatible con las circunstancias nacionales:

a) las instituciones interesadas en la enseñanza y la formación, las organizaciones de em-

pleadores y de trabajadores y los demás organismos u organizaciones directamente interesados deberían colaborar en:

- i) la designación de las ocupaciones respecto de las cuales se considera necesario o deseable el establecimiento de normas de calificación;
 - ii) el establecimiento de dichas normas y de programas de formación adecuada;
 - iii) la organización de exámenes adecuados y la determinación de la naturaleza y grado de las calificaciones que puedan obtenerse;
- b) la colaboración más completa debería existir en materia de compilación y difusión de informaciones sobre las posibilidades de formación referidas en el párrafo 12; deberían participar en ella las escuelas primarias o secundarias, las instituciones de enseñanza técnica y profesional, las autoridades educativas, los servicios de orientación profesional y los servicios asesores sobre empleo, los servicios públicos del empleo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las instituciones profesionales y las empresas;
- c) la asistencia prestada por los servicios públicos del empleo debería comprender igualmente:
- i) el estudio de las tendencias del mercado del empleo;
 - ii) la evaluación de las necesidades actuales y futuras de mano de obra;
 - iii) la colocación del personal formado.

IV. INFORMACIONES SOBRE LAS POSIBILIDADES DE FORMACION

12. 1) Se deberían compilar regularmente y poner a disposición de todas las personas y de todos los organismos interesados informaciones sobre las posibilidades de formación para cada ocupación.

2) Estas informaciones deberían tratar sobre puntos como:

- a) tipos de formación que puedan dispensarse;
- b) duración de los diversos tipos de formación;
- c) condiciones de admisión en los diversos tipos de formación;
- d) Características de cada tipo de formación en relación con las perspectivas del empleo o de promoción;
- e) naturaleza y condiciones de la ayuda financiera o de otro tipo a que las personas que siguen cursos de formación pueden aspirar;
- f) exámenes finales de la formación y calificaciones que se puedan obtener.

3) para la difusión de las informaciones citadas procedería utilizar, según las necesidades, todos o algunos de los medios siguientes: entrevistas, conferencias, folletos, artículos, carteles, películas cinematográficas, diapositivas, charlas por radio y televisión, visitas a las empresas y exposiciones profesionales.

V. MEDIDAS DE ORIENTACION PROFESIONAL Y DE SELECCION

13. 1) Los candidatos a la formación, y especialmente las personas que no la hubieren recibido, deberían tener a su alcance orientación profesional individual proporcionada por los organismos competentes en orientación profesional o de asesoramiento en materia de empleo, antes de elegir ocupación o de iniciarse en una formación determinada.

2) Los trabajadores deberían poder beneficiarse en los servicios del empleo de un sistema de consejos profesionales con visitas a su orientación, su nueva clasificación o su perfeccionamiento profesionales.

14. 1) La selección de los candidatos debería efectuarse de conformidad con los requisitos y naturaleza propios de cada ocupación, pero sin que se limite la libre elección de la ocupación.

2) el procedimiento de selección debería concebirse de suerte que se reduzca al mínimo el riesgo que presenta la admisión de candidatos a la formación respecto de profesiones que no les convienen, así como el peligro resultante de desperdiciar esfuerzos y medios de formación profesional.

3) El procedimiento de selección debería comprender medidas apropiadas para comprobar que los candidatos poseen las aptitudes físicas e intelectuales requeridas para la formación y la ocupación de que se trata.

4) Cuando el procedimiento de selección comprenda exámenes médicos, estos deberían hacerse en las exigencias propias de la formación y de la ocupación de que se trate.

5) Cuando el procedimiento de selección comprenda pruebas psicológicas éstas deberían responder a las condiciones existentes en el país de que se trate, ofrecer un grado suficiente de seguridad y tener validez conforme a criterios directamente vinculados a los requisitos de la ocupación de que se trate.

VI. PREPARACION PREPROFESIONAL

15. 1) la preparación preprofesional debería proporcionar a los jóvenes que no hayan ejercido todavía una actividad profesional una inclinación en una variedad de tipos de trabajo. No debería efectuarse en detrimento de la educación general ni en reemplazo de la primera fase de la formación propiamente dicha.

2) La preparación preprofesional debería incluir una instrucción general y práctica, apropiada a la edad de los jóvenes, que convenga para:

- a) continuar y completar la educación recibida con anterioridad;

- b) dar una idea del trabajo práctico y desarrollar el gusto y la estima por el, así como el interés por la formación;

- c) revelar intereses y aptitudes profesionales, facilitando así la orientación profesional;

- d) favorecer la adaptación profesional ulterior.

3) la preparación preprofesional debería comprender, cuando sea posible, la familiarización del educando con el equipo y los materiales comunes a cierto número de ocupaciones.

VII. ORGANIZACION DE LA FORMACION

16. 1) El programa de formación para cada profesión debería ser elaborado a base de un análisis sistemático del trabajo, de las capacidades y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que dicha ocupación implique, teniendo en cuenta su evolución y sus transformaciones previsibles.

2) El programa de formación debería ser revisado periódicamente para mantenerlo al día.

17. 1) El programa de formación debería

proporcionar a los educandos una base sólida de conocimientos teóricos y prácticos.

2) Además de la enseñanza del trabajo, de las calificaciones y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene relacionados con la ocupación de que se trate, así como de nociones sobre la legislación social, la formación debería proporcionar a los educandos, en la medida de lo posible, conocimientos fundamentales relativos a la ocupación y a la rama de actividad económica a que deseen dedicarse, especialmente con objeto de facilitar su promoción.

3) Debería reservarse un lugar a las materias de cultura general en los programas de formación de larga duración y también en la medida en que el tiempo lo permita, en los programas de formación de corta duración.

18. 1) Los programas de formación y las materias de que traten deberían determinarse en forma que faciliten la adaptación profesional futura de los educandos, dentro del ámbito de la ocupación de que se trate.

2) A este efecto, en la formación de larga duración se debería cuidar de:

a) que el educando adquiriera una comprensión amplia de los fundamentos teóricos de su ocupación;

b) que se evite la especialización en el primer periodo, a fin de proporcionar al educando una amplia base de conocimientos profesionales teóricos y prácticos que permitan una especialización ulterior con un mínimo de formación suplementaria o de readaptación.

19) 1) Las empresas que no tengan posibilidad de procurar por sí mismas a sus educandos todos los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para ejercer una ocupación determinada deberían, según sus necesidades:

a) velar porque estas insuficiencias sean subsanadas en las instituciones de formación mediante una o varias de las medidas siguientes:

i) la asistencia del educando en el transcurso de uno o más días;

ii) la asistencia a las mismas por periodos de varias semanas consecutivas cada año;

iii) la asistencia alternativa por periodos suficientemente prolongados de formación en la empresa con periodos de estudio también prolongados en una institución de formación; o

iv) Otros arreglos apropiados de conformidad con la legislación del país;

b) establecer y aplicar programas que incluyan la unificación de sus medios de formación o la creación de un centro común.

2) Los educandos de las empresas que concurren a instituciones de formación en virtud de las medidas previstas en el apartado 1) deberían ser autorizadas a ausentarse con ese fin durante las horas de trabajo, sin sufrir pérdida alguna de salario.

20. Las empresas deberían cooperar en la realización de los programas organizados por las instituciones de formación permitiendo a los estudiantes de dichas instituciones realizar prácticas de formación en el empleo durante periodos suficiente prolongados.

21. 1) Hasta la edad de dieciocho años, todos los jóvenes trabajadores que no estén recibiendo otro tipo de formación deberían tener a su disposición cursos complementarios a fin de

que puedan completar su cultura general y sus conocimientos técnicos en las ocupaciones que ejerzan.

2) Los jóvenes trabajadores deberían tener posibilidad de seguir esos cursos en las condiciones expuestas en el párrafo 19, apartado 2).

22. Todos los trabajadores que deseen mejorar sus conocimientos generales, técnicos o comerciales, deberían tener a su disposición cursos complementarios a fin de facilitar su promoción y mejorar en esa forma su situación social y económica.

23. La duración de la formación debería ser determinada teniendo en cuenta:

a) el nivel y el tipo de los conocimientos teóricos y habilidades prácticas que hayan de alcanzarse;

b) los métodos y medios de formación que hayan de emplearse;

c) las condiciones mínimas de ingreso requeridas y las calificaciones que ya posean los candidatos al ser admitidos;

d) tratándose de aditos, sus actividades profesionales anteriores y la necesidad de capacitarlos lo más rápidamente posible para ejercer un empleo.

24. Debería prestarse atención especial a la formación de los jóvenes y adultos que sufran de deficiencias físicas o mentales, así como de los jóvenes poco dotados.

VIII. METODOS Y MEDIOS DE FORMACION

25. Los métodos de formación deberían adaptarse a la naturaleza del curso de formación, al grado de instrucción, a la edad, a la condición y a la experiencia de los educandos.

26. Por regla general, deberían preferirse los métodos de formación que requieren la participación de los educandos a los que limitan la actividad de los educandos a escuchar las lecciones.

27. 1) La formación debería tener un carácter lo más realista posible.

2) La formación práctica en las instituciones debería:

a) darse en condiciones y ambiente lo más parecidos posible a los de una empresa;

b) incluir, cuando sea necesario y posible, periodos de experiencia práctica en una empresa, o ser completada por ellos, a fin de que los educandos puedan no solamente familiarizarse con el ambiente de trabajo, sino también adquirir el ritmo y habilidad que son normales en el mismo.

28. 1) La formación práctica que no se de en el curso del empleo debería entrañar la obligación del educando de ejecutar las diversas operaciones propias de la ocupación o, en su caso, de cumplir un periodo de trabajo efectivo en esa ocupación.

2) Estas tareas reales deberían responder a las necesidades de la formación; además, deberían existir garantías adecuadas para evitar la competencia de los educandos con los demás trabajadores.

3) En la formación dada en el curso del empleo, los trabajos confiados a los educandos deberían tener valor positivo para la formación.

29. Los ejercicios de formación deberían estar concebidos de modo tal que los educandos con

prendan el valor práctico de lo que ejecutan y la utilidad de todo artículo producido.

30. 1) Se deberían fraccionar las operaciones complejas, separándose sus elementos simples.

2) Los educandos deberían ser capaces de ejecutar con facilidad una operación antes de iniciar otra y deberían pasar de operaciones simples a operaciones complejas.

31. La enseñanza teórica, con inclusión de las materias de cultura general que forman parte de los cursos, debería darse, en la medida de lo posible, en relación con la ocupación prevista.

32. La enseñanza de las materias técnicas y de los conocimientos relacionados con el trabajo práctico debería vincularse y en la medida de lo posible, integrarse en la formación práctica.

33. El ritmo de la instrucción debería adaptarse a la capacidad de asimilación de los educandos y permitir revisiones periódicas.

34. Deberían adoptarse disposiciones para garantizar la supervisión técnica sistemática de los educandos, especialmente cuando se dé la formación en el curso del empleo.

35. Deberían llevarse registros detallados sobre la formación dada y los progresos logrados; además, debería estimularse a los educandos a que mantengan sus propios registros detallados sobre la formación recibida y a que adquieran la costumbre de verificar los resultados de su propia actividad.

36. 1) Debería utilizarse, cuando ello sea apropiado, material auxiliar de instrucción para facilitar el proceso de adquisición de los conocimientos.

2) Las autoridades responsables en materia de formación deberían estar al corriente de las nuevas técnicas de formación y del material didáctico y auxiliar así como velar por su aplicación.

37. Cuando los medios de formación, especialmente en las regiones aisladas, no respondan a las necesidades en materia de formación de la población local, deberían completarse, según los casos, con uno o varios de los medios siguientes:

a) cursos por correspondencia adaptados a las circunstancias locales;

b) profesores ambulantes y unidades móviles de demostración;

c) enseñanza por radio, televisión u otros medios informativos de gran difusión;

d) permisos concedidos a los educandos por las empresas, de varias semanas consecutivas por año, a fin de que puedan seguir cursos en una institución de formación situada en otra localidad;

e) otras medidas que permitan obtener formación en otra localidad, tales como subsidios, becas de estudios y facilidades de transporte y alojamiento.

IX. FORMACION POR LAS EMPRESAS

38. 1) Los empleadores deberían adoptar una política sobre las medidas que convengan tomar para satisfacer sus necesidades en materia de personal formado.

2) Se debería estimular a los empleadores y a las agrupaciones de empleadores a que establecieran planes sistemáticos de formación, en función de sus propias necesidades y en medida com-

patible con las condiciones de funcionamiento técnico de sus empresas.

39. A los efectos de la preparación y aplicación de los planes de formación dentro de la empresa, los empleadores deberían consultar y cooperar con los representantes de los trabajadores empleados en sus empresas.

40. La responsabilidad en materia de formación en el seno de una empresa debería estar claramente delegada bien a un departamento especial de formación, bien a una o varias personas durante jornadas completas o parciales, según la naturaleza y la magnitud de las necesidades de formación de la empresa.

41. Los departamentos y personas responsables en materia de formación deberían tener por tareas, sobre todo:

a) proponer la política de formación;

b) en consulta con los departamentos interesados, velar porque se elaboren planes de formación;

c) participar en la selección de candidatos para la formación;

d) formar al personal docente;

e) supervisar la formación dispensada dentro de la empresa,

f) tomar disposiciones adecuadas, en nombre de la empresa respecto de toda instrucción que deba darse de la empresa y para coordinarla con la que se dispensa dentro de la misma;

g) establecer y mantener al día un registro del adelanto de los educandos;

h) velar porque la formación tenga en cuenta los métodos probados;

i) emprender, fomentar o patrocinar investigaciones y estudios, a fin de asegurar que la formación sea eficaz y esté al día.

42. Las empresas deberían prever, siempre que se considere oportuno, un período inicial suficientemente prolongado de formación general de base para sus educandos, que se llevaría a cabo íntegramente en una institución de formación, a fin de reducir la duración total del período de instrucción y aumentar su eficacia.

43. La supervisión y el control de la formación de los educandos deberían depender, en todas las etapas, del departamento o de las personas encargadas de la formación, ya se dispense ésta dentro o fuera de la empresa.

44. 1) Para determinar en qué lugar debería darse la formación dentro de una empresa, deberían tenerse en cuenta los siguientes factores:

a) el tipo y duración de la formación;

b) el número, edad, conocimientos y experiencia de los educandos;

c) la oportunidad de recurrir a la formación en el curso del empleo para la ocupación de que se trate;

d) la aglomeración, el ruido u otras causas de distracción, los factores de seguridad y los riesgos de que se deteriore el equipo en los lugares normales de trabajo;

e) cualquier ahorro de tiempo, personal docente y de equipo;

f) el costo de instalaciones separadas;

g) la necesidad de facilitar en la medida de lo posible la transición de la formación al empleo propiamente dicho;

h) las posibilidades técnicas de la empresa;

2) En las primeras etapas de formación deberían preverse, cuando fuere posible, instalaciones pedagógicas separadas y provistas del equipo de formación necesario, o por lo menos, reservarse una zona separada en los lugares normales de trabajo.

45. 1) las empresas deberían organizar para todos los recién llegados la acogida correspondiente y un período de incorporación a la empresa

2) Debería concederse especial atención a la iniciación de los jóvenes trabajadores, habida cuenta de sus necesidades de formación.

X. APRENDIZAJE

46. La formación sistemática y de larga duración con objeto de ejercer una ocupación reconocida recibida en gran parte dentro de una empresa o mientras se está al servicio de un artesano independiente, debería ser objeto de un contrato escrito de aprendizaje y quedar sometida a normas determinadas.

47. Para decidir si una ocupación determinada puede ser objeto de aprendizaje, procedería tener en cuenta factores como:

a) el nivel de la capacidad profesional y los conocimientos técnico-teóricos requeridos para el ejercicio de la ocupación en cuestión;

b) la duración del período de formación necesario para adquirir la capacidad profesional y los conocimientos requeridos;

c) el valor del aprendizaje para la adquisición de las calificaciones y conocimientos requeridos.

d) la situación presente y futura en cuanto a la posibilidad de empleo en la ocupación de que se trate.

48. 1) El control de aprendizaje debería celebrarse con un empleador individual, con un grupo de empleadores o bien con un organismo tal como una comisión de aprendizaje o un servicio especialmente encargado del control del aprendizaje, según lo que parezca más adecuado, habida cuenta de las condiciones nacionales.

2) Cuando el aprendiz sea menor de edad, uno de sus padres el tutor o representante legal debería figurar como parte en el contrato.

3) La parte encargada de impartir el aprendizaje debería estar adecuadamente calificada para dar la formación, o bien estar en condiciones de dictar medidas a fin de que la formación sea dada por una o varias personas que tengan las calificaciones requeridas; los medios disponibles para la formación del aprendiz deberían permitirle adquirir una formación completa para la ocupación que se le enseña.

4) Las autoridades competentes deberían mantenerse en relación regular con la empresa o la persona que dispensa la formación y controlar mediante una inspección o supervisión periódica de si se alcanzan los objetivos perseguidos.

49. El contrato debería:

a) incluir la obligación explícita o implícita de formar al interesado para el ejercicio de una determinada ocupación, así como la obligación, también explícita o implícita, por parte del aprendiz, de trabajar como tal durante un período de aprendizaje determinado

b) contener las normas y reglamentos establecidos sobre la ocupación en cuestión, cuya inclusión se considere necesario o útil en interés de las partes;

c) prever todos los demás derechos y obligaciones recíprocas pertinentes que no hayan sido definidos por otros medios, incluyendo particularmente la observancia de todos los reglamentos de seguridad;

d) contener disposiciones relativas a la solución de los conflictos entre las partes.

50. Conforme a las circunstancias nacionales, una ocupación puede ser reconocida para ser objeto de aprendizaje, y las normas previstas en el párrafo 45, así como todos los reglamentos concernientes al aprendizaje, pueden establecerse:

a) por vía legislativa;

b) por resoluciones de los organismos especialmente encargados del control del aprendizaje;

c) por medio de convenios colectivos; o

d) mediante una combinación de los procedimientos antedichos.

51. En las normas y reglamentos que rigen el aprendizaje deberían tenerse especialmente en cuenta, respecto a cada una de las ocupaciones que sean objeto de aprendizaje, entre otras, las siguientes consideraciones:

a) el nivel de instrucción general y la edad mínima obligatoria para el ingreso en el aprendizaje;

b) las disposiciones que han de tomarse para los casos especiales en que la edad de los trabajadores exceda al límite fijado en los reglamentos;

c) la duración del aprendizaje, con inclusión de un período de prueba, teniendo en cuenta el grado de capacidad profesional, así como los conocimientos técnico-teóricos que se requieren;

d) las disposiciones que deben tomarse para determinar la medida en que la duración normal del aprendizaje podría reducirse, considerando toda formación o experiencias anteriores que el aprendiz haya podido adquirir o teniendo en cuenta sus progresos en el curso del aprendizaje;

e) las disposiciones que deben tomarse para determinar la medida en que la duración normal del aprendizaje podría reducirse, considerando toda formación o experiencias anteriores que el aprendiz haya podido adquirir o teniendo en cuenta sus progresos en el curso del aprendizaje;

f) la lista de las diversas operaciones prácticas, la enseñanza teórica y la instrucción conexa que haya de darse, así como el tiempo que

habría de dedicarse a cada etapa de esta formación;

f) el otorgamiento de permisos para ausentarse durante la jornada de trabajo, o de cualquier otro permiso similar, para que el aprendiz pueda acudir a una institución de formación;

g) los exámenes a que hayan de someterse los aprendices durante el transcurso o al término del aprendizaje;

h) los diplomas o certificados que se otorguen al término del aprendizaje;

i) toda limitación del número de aprendices que fuere necesaria para asegurar que la formación sea eficaz, evitar el exceso de trabajadores en la profesión y satisfacer las necesidades de mano de obra en la rama de actividad económica de que se trate;

j) la tasa de remuneración que haya de pagarse al aprendiz, así como las escalas de aumento durante el transcurso del aprendizaje;

k) Las condiciones de remuneración en caso de ausencia por causa de enfermedad;

l) el seguro contra accidente;

m) las vacaciones pagadas;

n) la naturaleza y extensión del control a que el aprendizaje deba ser sometido, especialmente para asegurar la aplicación de la reglamentación en la materia, que la formación se atenga a las normas establecidas y que exista un grado suficiente de uniformidad de las condiciones del aprendizaje;

o) el registro de los aprendices y de los contratos de aprendizaje por parte de los organismos competentes;

p) la forma y contenido de los contratos de aprendizaje.

52. Los aprendices deberían recibir instrucción general en materia de seguridad laboral, a fin de crear en ellos hábitos de seguridad en el manejo de máquinas y herramientas e inculcarles la observancia de las medidas generales de seguridad, teniendo en cuenta los nuevos riesgos que se presenten.

53. 1) El ingreso en el aprendizaje debería, en todos los casos, ser precedido de una orientación profesional amplia y un examen médico en función de las exigencias de la ocupación para la cual se diera formación.

2) Cuando la ocupación objeto del aprendizaje exija aptitudes físicas o psíquicas particulares, deberían éstas ser especificadas y asimismo ser objeto de reconocimiento especial.

54. 1) Mediante acuerdos entre las partes interesadas, debería ser posible trasladar un aprendiz de una empresa a otra cuando se considere necesario o conveniente para completar su formación.

2) Cuando existan diversos tipos de aprendizaje, debería ser posible, mediante acuerdos entre las partes interesadas, trasladar un aprendiz de una ocupación a otra cuando sus aptitudes pongan de manifiesto que ello redundaría en su beneficio.

XI. FORMACIÓN ACELERADA

55. 1) Deberían organizarse dispositivos permanentes para la formación acelerada;

a) con objeto de contribuir a satisfacer las necesidades urgentes de mano de obra formada y acelerar el desarrollo de la industrialización;

b) para permitir que, con carácter permanente, la mano de obra se vaya adaptando a los progresos técnicos;

c) para permitir a las categorías de población que necesiten adquirir rápidamente calificaciones profesionales la obtención de un empleo que corresponda a su edad y aptitud;

d) a fin de favorecer la promoción profesional y social.

2) Estos dispositivos permanentes para la formación acelerada deberían ser concedidos según métodos pedagógicos apropiados, aplicados por instructores especialmente formados a este efecto, y basarse en técnicas concretas directamente relacionadas con el trabajo industrial.

56. La aceleración de la formación debería obtenerse:

a) aplicando procedimientos estrictos de selección, de modo que, en la medida de lo posible, todos los educandos admitidos estén en condiciones de adquirir los conocimientos y competencia requeridos dentro del tiempo limitado previsto para el curso, debiendo darse preferencia a los candidatos que posean experiencia profesional que pueda ser utilizada en la nueva ocupación;

b) empleando un programa de formación diseñado que comprenda una serie de ejercicios progresivos y la enseñanza teórica con ellos relacionada, basados en un análisis completo de la ocupación y de las tareas que implique, permitiendo que los educandos adquieran las calificaciones y conocimientos inmediatamente necesarios para obtener un empleo;

c) dando mayor importancia a la formación práctica sin menoscabo de la enseñanza de los conocimientos técnico-teóricos indispensables;

d) limitando el número de educandos, en cada clase, de forma que, teniendo en cuenta el tiempo disponible, cada uno de ellos pueda ser objeto de una atenta y constante supervisión en cada etapa de su instrucción;

e) aplicando los otros métodos y medios de formación mencionados en los párrafos 25 a 37 que se consideren especialmente adecuados para este fin.

57. 1) Después de que el educando haya concluido un curso de formación acelerada, debería ser colocado, tan pronto como sea posible, en un empleo en el que, tras la iniciación necesaria, se complete su instrucción mediante la formación en el curso del trabajo.

2) Las personas que después de haber concluido un curso de formación acelerada se hayan incorporado al proceso de producción deberían tener la posibilidad de seguir cursos para

umentar su equivalencia, y su competencia profesionales.

XII. FORMACION DE SUPERVISIONES O MANDOS INTERMEDIOS HASTA EL NIVEL DE CAPATAZ.

58. 1) Los supervisores o mandos intermedios deberían recibir formación especial con objeto de que estén plenamente preparados para ejercer sus funciones.

2) Esa formación debería incluir, en la medida en que sea necesario:

- a) un complemento de instrucción general;
- b) un complemento de formación y de trabajos técnicos;
- c) instrucción en las materias siguientes:
 - i) dirección del personal y relaciones humanas, incluyendo las relaciones profesionales y los procedimientos para evitar y solucionar los conflictos laborales;
 - ii) procedimientos administrativos;
 - iii) métodos de enseñanza del trabajo;
 - iv) seguridad e higiene en el trabajo;
 - v) coordinación entre las diversas categorías en la empresa;
 - vi) adaptación a las funciones de responsabilidad;
 - vii) métodos de trabajo;
 - viii) legislación laboral;
 - ix) materias especiales, tales como planificación de tareas, estudio del trabajo y cálculo de costos.

3) Los supervisores o mandos intermedios deberían estar suficientemente al corriente de la orientación profesional, a fin de que reconozcan su papel e importancia, así como la necesidad de confiarla a especialistas en esta materia.

59. 1) En principio, la formación inicial de los supervisores o mandos intermedios debería tener lugar antes de que éstos entren en funciones; si esto no fuere posible, dicha formación habría de empezar inmediatamente después de que los supervisores o mandos intermedios comiencen a ejercer sus funciones.

2) Los supervisores o mandos intermedios en servicio deberían además tener la posibilidad permanente de lograr una formación de perfeccionamiento; esta formación debería especialmente mantenerlos al corriente de la evolución relativa, en general, a la actividad de la empresa, así como a su propio dominio técnico, y debería proporcionarles la base para ser promovidos en casos apropiados.

XIII. PERSONAL DOCENTE ADSCRITO A LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL Y A LAS EMPRESAS.

60. La selección del personal docente debería efectuarse teniendo en cuenta:

- a) la cultura general, las calificaciones y la experiencia técnica, el carácter y la personalidad, así como la aptitud pedagógica;
- b) las personas a quienes haya de enseñarse;
- c) la naturaleza de la enseñanza;
- d) todas las normas nacionales aplicables.

61. El personal encargado de la enseñanza de las materias de cultura general debería ser elegido entre las personas que posean las calificaciones normalmente exigidas a los profesores de tales materias en las instituciones de enseñanza general.

62. El personal encargado de los cursos de enseñanza técnico-teórico debería ser elegido, según el tipo de formación de que se trate:

- a) bien entre las personas que hayan recibido formación para la ocupación que quieren enseñar, que hayan adquirido en ella experiencia práctica durante varios años y que posean, además, sólidos conocimientos teóricos relacionados con tal profesión, así como una buena base de cultura general y aptitudes pedagógicas;
- b) bien entre personas que posean la experiencia práctica apropiada, así como un título o diploma recibido al terminar una formación apropiada en una universidad, institución técnica, escuela normal u organismo reconocido por las autoridades públicas.

63. 1) El personal encargado de los cursos prácticos debería ser elegido entre las personas que posean las calificaciones enumeradas en el párrafo 62, a).

2) Si no fuere posible elegir para los cursos prácticos personal docente que posea todas las calificaciones convenientes, la competencia técnica, la experiencia profesional y las aptitudes pedagógicas deberían prevalecer sobre el grado de cultura general.

64. El personal encargado de la formación especial de los supervisores o mandos intermedios debería ser contratado entre personas que hayan recibido dicha formación especial y que tengan varios años de experiencia como supervisores o mandos intermedios, además de contar con una buena base de formación técnica y de cultura general.

65. Convendría utilizar, en lo posible, la experiencia de las personas procedentes de la industria o del comercio o que ejerzan profesiones liberales y confiarles la enseñanza, a tiempo parcial, de materias especiales en las Instituciones de formación.

66. En principio, la formación inicial del personal docente debería darse antes de que comenzara a ejercer sus funciones; si esto no fuere posible, inmediatamente después de asumirlas.

67. 1) El personal docente empleado por tiempo completo o parcial en las empresas debería recibir una formación especial que incluya la práctica de la enseñanza, con objeto de desarrollar sus aptitudes pedagógicas y, en caso necesario, sus calificaciones técnicas y su cultura general.

2) La organización de la práctica de la enseñanza para el personal docente de las instituciones de formación debería facilitarse combinando, en la medida de lo posible, los medios de instituciones de formación de personal do-

cente con los de instituciones de formación ordinaria.

3) El personal docente de las instituciones de formación y de las empresas debería recibir instrucción especial en materia de seguridad, particularmente de normas de seguridad en el trabajo y de normas relativas al manejo seguro de las herramientas y aparatos relacionados con la ocupación para la que preparen.

4) El personal docente debería tener en forma permanente la posibilidad de acceso a una formación de perfeccionamiento; dicha formación debería permitirle mantenerse al corriente de las innovaciones técnicas y de los progresos didácticos y proporcionarles las calificaciones que le permitan ser promovido.

5) Igualmente deberían tomarse en consideración como medios de formación complementaria:

a) la organización, para los miembros del personal docente, de visita periódica, individuales o por grupos, a las empresas o instituciones de formación, y la organización de cursos especiales, tales como cursos durante el empleo, cursos de fin de semana o cursos de vacaciones;

b) la concesión, en casos especiales, de becas para viajes e investigaciones o de vacaciones especiales, pagadas o no.

68. La formación del personal docente encargado de los temas de cultura general y materias técnico-teóricas debería incluir cursos que le permitan adquirir conocimientos sobre la rama de actividad a la que los educandos se dediquen o en la que se encuentren ya incorporados.

69. El personal docente empleado a tiempo completo en los cursos prácticos en las instituciones de formación debería tener ocasión, periódicamente, de hacer trabajos prácticos en las empresas.

70. La formación del personal docente que tenga a su cargo los cursos sobre las funciones de supervisión debería comprender una instrucción más completa sobre las materias enumeradas en el párrafo 58, en la medida en que sea necesario, así como instrucción en los métodos docentes aplicables a la formación de supervisores o mandos intermedios.

71. 1) A fin de atraer y conservar al personal docente competente en las instituciones de formación, teniendo en cuenta las calificaciones suplementarias que exige ésta última, las condiciones de empleo de dicho personal debería poder ser comparada favorablemente con aquellas de que se benefician las personas que posean conocimiento y experiencias análogas y que estén empleadas en otros lugares o actividades.

2) El mismo principio debería aplicarse al personal docente adscrito a las empresas.

72. Cuando rijan normas nacionales sobre calificación del personal docente, en las instituciones de formación, debería estimularse a las empresas que dan formación a que apliquen dichas normas respecto de su propio personal docente cuando ello sea adecuado.

73. Las personas encargadas de la supervisión directa o de la administración de las instituciones de formación deberían poseer, en lo posible, experiencia en la enseñanza y en la producción.

74. La labor del personal docente de las instituciones de formación debería estar sometida regularmente a la inspección o supervisión de autoridades competentes que se encargarían de asesorar a aquel en su trabajo, así como de mejorar la institución impartida.

XIV. PAISES EN VIAS DE INDUSTRIALIZACION

75. 1) Los países en vías de industrialización deberían tratar de desarrollar progresivamente sus sistemas de formación de conformidad con las disposiciones de la presente Recomendación.

2) Deberían en primer lugar dedicarse a establecer un inventario de sus necesidades y recursos actuales y futuros de mano de obra.

3) Debería establecerse un plan sobre la creación y desarrollo de medios de formación destinados a satisfacer dichas necesidades, concediendo prioridad, según las circunstancias:

a) a la creación de un cuerpo docente competente;

b) al suministro de los locales y del equipo de formación necesarios;

c) al desarrollo de programas de formación más adecuados, incluyendo la enseñanza de la lectura y de la escritura a los educandos analfabetos.

4) Este plan debería aplicarse según el orden de prioridad establecido.

76. 1) Los países en vías de industrialización deberían tomar medidas especiales para satisfacer las necesidades en materia de formación:

a) de las personas que habitan las regiones rurales en que se piense desarrollar que hayan abandonando las regiones rurales y traten de desempeñar un equipo industrial en las zonas urbanas.

2) Estas medidas deberían incluir la creación, especialmente en las zonas rurales, de instituciones de formación especiales, tales como simples talleres de formación para un pequeño número de oficios básicos y la adaptación de los métodos de formación al nivel de instrucción y al grado de desarrollo de los grupos rurales en las localidades de que se trata.

3) Al organizar la formación en las regiones rurales se debería tener en cuenta la posibilidad de desarrollar nuevas actividades económicas con los recursos naturales de la región, respetando las tradiciones culturales de la población local.

77. Los países en vías de industrialización deberían examinar la oportunidad:

a) de crear con los países limítrofes medios comunes de formación;

b) de obtener asistencia internacional para la ejecución de sus planes de formación.

XV. COLABORACION INTERNACIONAL

78. 1) Los países deberían colaborar en la esfera de la formación en la mayor medida posible y, eventualmente, con la ayuda de las organizaciones internacionales.

2) Esta colaboración debería abarcar medidas como las siguientes:

a) la organización de seminarios y grupos de trabajo sobre materias de formación de interés común;

b) la provisión de medios de formación que permitan a los candidatos elegidos en otros países, a base de intercambios o por otros procedimientos, adquirir los conocimientos, especialidades y experiencias que no puedan obtener en sus propios países;

c) la organización, en beneficio de las personas encargadas de la formación, de viajes al extranjero para que se familiaricen con los métodos de formación de otros países;

d) la asignación personal, por un país a otro, de personal experimentado con objeto de que le ayude a organizar la formación;

e) el intercambio de personal calificado;

f) la elaboración y suministro de manuales y otros materiales de formación;

g) el intercambio sistemático de informaciones sobre cuestiones relativas a la formación;

h) la ayuda a los países en vías de industrialización para crear y ampliar su sistema de formación y dotarlos de su propio personal docente y de instrucción.

79. Convendría examinar:

a) la oportunidad y posibilidad de uniformar progresivamente los grados de formación para la misma ocupación, dentro de un grupo de países, a fin de facilitar el acceso a la formación en el extranjero, así como la movilidad profesional;

b) la posibilidad de un reconocimiento recíproco de los certificados de examen en materia en que los grados y objetivos de la formación sean comparables;

c) la preparación y el intercambio de informaciones en materia profesional, tales como descripciones de las tareas que puedan ser especialmente útiles en la formación de migrantes.

XVI EFECTOS SOBRE LAS RECOMENDACIONES ANTERIORES

80. La presente Recomendación reemplaza a la Recomendación sobre la formación profesional, 1939; a la Recomendación sobre el aprendizaje, 1939, y a la Recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950.

Comuníquese y publíquese.

Dado en la ciudad de Panamá, a los 17 días del mes de diciembre del año de mil novecientos setenta (1970).

Presidente de la Junta
Provisional de Gobierno,
Ing. DEMETRIO B. LAKAS

El Miembro de la Junta
Provisional de Gobierno,
Lic. ARTURO SUCRE P.

El Ministro de Gobierno
y Justicia.

ALEJANDRO J. FERREZ S.

El Ministro de Relaciones
Exteriores.

JUAN ANTONIO TACK

El Ministro de Hacienda
y Tesoro,

GABRIEL CASTRO S.

La Viceministro de Educación,

Lic. JOSE GUILLERMO AIZPU

El Ministro de Obras Públicas,

MANUEL A. ALVARADO

El Ministro de Agricultura
y Ganadería,

Ing. CARLOS E. LANDAU

El Ministro de Comercio
e Industrias.

FERNANDO MANFREDO JR.

El Ministro de Salud,
Encargado,

ALBERTO ECHEVERS

El Ministro de Trabajo y
Bienestar Social,

JOSE DE LA ROSA CASTILLO.

El Ministro de la Presidencia,

JULIO ENRIQUE HARRIS M.

Ministerio de Agricultura y Ganadería

CONTRATOS

CONTRATO NUMERO 2

Entre los suscritos, a saber: Ing. Carlos E. Landau, en su condición de Ministro de Agricultura y Ganadería, en nombre y representación del Gobierno Nacional, quien en adelante se llamará El Patrocinador, por una parte, y el señor Oscar Batista P., de nacionalidad panameña, casado, mayor de edad, con cédula de identidad personal No. 7-81-71, quien ejerce el cargo de Ingeniero Forestal I en el Departamento de Recursos Naturales Renovables, planilla 2, empleado 192, quien en adelante se llamará El Beneficiario, por la otra parte, se ha convenido en celebrar el presente contrato de beca, en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto No. 15 de 19 de febrero de 1962, por el cual se reglamentó la Asistencia Técnica, el Decreto No. 17 de 7 de febrero de 1966, por el cual se modifican los Artículos 7o. y 9o. del Decreto No. 15 de 19 de febrero de 1962 y el Decreto No. 40 de 13 de mayo de 1969, de conformidad con las cláusulas siguientes:

Primera: El Patrocinador se obliga a: