

Educación y trabajo
para las Américas

#1



La formación profesional y el trabajo del futuro: a 100 años del tripartismo



STAFF

Producción

Red Sindical de Formación Profesional de la CSA
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

Secretariado Ejecutivo CSA

Hassan Yussuff, Presidente
Francisca Jiménez, Presidenta Adjunta
Toni Moore, Presidenta Adjunta
Rafael Freire Neto, Secretario General
Jordania Ureña, Secretaria de la Política Sindical y Educación
Cicero da Silva, Secretario de Políticas Sociales

Coordinación Política de la publicación

Jordania Ureña, Secretaria de Política Sindical y Educación, CSA

Elaboración de textos

Alvaro Orsati, consultor
Argentino Geneiro, Secretario de Formación de CGT-RA
Antonio Montero, Asesor de Educación CSA

Revisión Editorial

Antonio Montero, Asesor de Educación de la CSA
Marcelo Casartelli, Vanesa Verchelli (FUOCRA)

Diseño Gráfico y Diagramación

Equipo Comunicación y Difusión de la Fundación UOCRA

Agradecimientos

Esta publicación fue realizada con el apoyo de la FUOCRA, de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina-CGTRA, la CSA y miembros de la Red Sindical de Formación Profesional.

Primera Edición
Noviembre 2019

CSA

Sede Central: Calle Buenos Aires, 404/406 – Montevideo, 11000 – Uruguay
Teléfono: +(598) 2 914 75 88
www.csa-csi.org

Oficina CSA en Centroamérica: Sabana Norte, del Banco Improsa 100 mts. Norte, 25 mts. Oeste y 75 mts. Norte. San José – Costa Rica
Teléfono: +(506) 2291-7900
red.formprofesional@csa-csi.org
<http://redescuelascsa.com/red-de-formacion/>



SUMARIO

04
06
07
12
16
20

La CSA y la Red Sindical formación técnica y profesional

Editorial

Claves para pensar la relación Educación/Trabajo

#1 > Consensos alcanzados en el marco de la OIT, sobre educación y formación profesional

#2 > Perspectivas de gobiernos, trabajadores y empleadores sobre educación y formación profesional

La voz de la Red

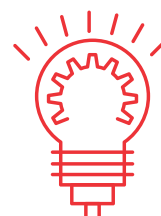
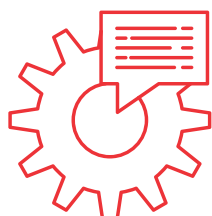
Estado, sindicatos y la formación profesional en Argentina. Algunas experiencias hacia el futuro del trabajo.

Escribe: **Argentino Geneiro**

(Secretario de Formación y Capacitación Confederación General del Trabajo de la República Argentina-CGTRA)

Noticias de la Red

Participación de la CSA en la 44ª Reunión de Comisión Técnica de Cinterfor/OIT





La CSA y la Red Sindical formación técnica y profesional

Para la CSA, la Formación Técnica y Profesional (FTP) debe responder a las estrategias de desarrollo integral de nuestras sociedades, por lo que es importante favorecer una participación sindical de calidad y preparada para desarrollar capacidad de propuesta y de incidencia; el desafío es construir plataformas y buscar estrategias que nos permitan una mayor incidencia y cobertura universal¹. La FTP se vincula con el desarrollo integral y sustentable² y desde ese enfoque, la CSA rechaza cualquier enfoque mercantil e instrumental de la formación profesional que tienda a estrategias para formar máquinas para el mercado de trabajo.

Uno de los grandes desafíos de la FTP, es asegurar una formación de calidad y con valores, donde el sujeto que aprende se cualifica y se empodera para desarrollar un trabajo decente. De esta manera, la formación profesional y profesional crea las condiciones para tener mejores oportunidades de empleo y para lograr un desarrollo humano integral.

Con el propósito de lograr mayor eficiencia en estos elementos de la FTP, desde Cinterfor/OIT se han promovido algunas experiencias institucionales para crear redes tales como: La Red institucional; Red de certificación de competencias o la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (RedIFP). Sin embargo, el movimiento sindical de las Américas, a lo largo de los años, ha venido construyendo su propia perspectiva de la FTP y y ahora construye un espacio desde el cual profundizar sus debates, articular propuestas y construir estrategias de incidencia en este campo, tanto

1 | Congreso, 2008 No. 30 de la Resolución sobre formación y educación.

2 | Congreso, numeral 3 de la Resolución 7



en los espacios de diálogo social bi o tripartitos en lo nacional, o en los espacios tripartitos regionales como la Reunión Bianual de Consulta Técnica que organiza Cinterfor/OIT. De esta manera surge la Red Sindical de Formación Profesional (RSFP).

¿Qué es la RSFP-CSA?

Se trata de un grupo técnico- consultivo, para el intercambio de experiencias, la formulación de contenidos teóricos sobre FTP y propuestas a ser elevadas a los órganos de dirección de la CSA, a través de la Secretaría de Política Sindical y Educación y el Secretariado.

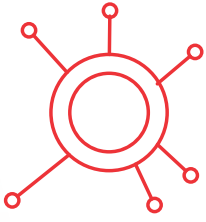
Tiene como propósito el intercambio de experiencias, dar seguimiento y permanencia a la reflexión conceptual sobre FTP en las Américas, generar insumos para el posicionamiento de la CSA a través de sus órganos directivos, sobre los diferentes aspectos de la FTP.

¿Quiénes componen la RSF?

Representantes sindicales en los organismos e IFTP (sindicales, bi o tripartitos) de las organizaciones afiliadas y fraternas de la CSA; responsables de la formación sindical que estén comprometidos con el tema de la FTP; especialistas sindicales sobre el tema de FTP. Esta Red, responde al Secretariado y Consejo Ejecutivo de la CSA como un colectivo de reflexión y recomendación en estas temáticas.

¿Cuáles son las tareas de la Red?

Intercambio de experiencias, sistematización, retroalimentación de visiones, divulgación de información generada, formulaciones teóricas para el posicionamiento sobre FTP, por los órganos políticos de CSA



EDITORIAL

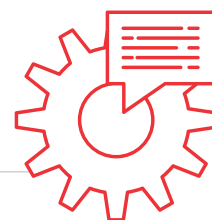
La CSA, concibe la educación en general, y la formación técnico profesional, como un derecho humano fundamental que se desarrolla durante toda la vida; como medio para que la clase trabajadora pueda disputar la hegemonía al modelo global neoliberal y colaborar en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Por eso insta a su dimensión integral, continua, gratuita, obligatoria, pública, laica, de calidad, con igualdad de oportunidades y con acceso para todas y todos.

Deben ser medios fundamentales para abrir caminos de empleabilidad y desarrollo para todas las personas en el marco de las relaciones productivas y deben ser un medio para ejercer el trabajo, con plenos derechos. De ahí que la formación profesional y técnica debe responder a las estrategias de desarrollo integral sustentable de nuestras sociedades; favorecer una participación sindical de calidad y preparada para desarrollar capacidad de propuesta y de incidencia. De ahí la importancia de promover inversión pública y privada de calidad, en una formación que garantice las mejores oportunidades para el acceso a empleos dignos y rechazar cualquier enfoque mercantil e instrumental de la formación profesional.

Para garantizar la inclusión y la equidad, es fundamental una formación que focalice a los sectores y grupos históricamente más limitados para su inserción en el trabajo, lo que contribuirá a su autonomía en todos los sentidos, partiendo de su autonomía económica, dando una atención particular y crear condiciones para una adecuada participación de las mujeres, contribuir a superar las brechas salariales y el sobrecargo de las labores del cuidado.

En los actuales debates sobre la Revolución Tecnológica 4.0 y el Futuro del Trabajo, hoy más que nunca se debe revalorizar el papel de la Formación Profesional para facilitar los tránsitos de las personas a su reinserción. Es por ello que la Red Sindical de Formación Profesional-CSA ha elaborado esta revista, cuyo primer número ponemos al servicio de todas y todos, con insumos que, sin duda, van a aportar luces y debates, en los actuales tiempos del mundo del trabajo.

Esta revista está dirigida a todo el sindicalismo de las Américas, en especial al que se afilia o es fraterno de la CSA, a instituciones y organizaciones de Formación profesional, y busca dialogar con otras personas especializadas en estos temas, para seguir ampliado el debate, el conocimiento y las políticas.



Consensos alcanzados en el marco de la OIT, sobre educación y formación profesional



Durante 2019, la OIT ha celebrado su centenario de fundación. En el marco de este importante acontecimiento de la única institución tripartita del Sistema de las Naciones Unidas, se han emitido dos importantes documentos:

- El documento de la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo-CMFT, presentado en enero 2019, con el resultado de las deliberaciones de especialistas de los tres sectores.
- La Declaración del Centenario sobre Futuro del Trabajo, aprobada en la 108 Conferencia Internacional del Trabajo-CIT (Ginebra, junio 2019).

En las siguientes notas, sintetizamos los consensos alcanzados en el marco de la OIT, sobre educación y formación profesional. Además, previamente en las Américas, la XIX Reunión Americana de OIT (Panamá, octubre 2018), también había alcanzado sus propios consensos tripartitos, contenidos en la Declaración de Panamá, sobre los tres documentos, presentamos de forma cronológica los principales aspectos sobre el tema, con la finalidad de que sigan alimentando nuestros debates en la Red Sindical de Formación Profesional de la CSA.



- ■ ■ aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos. ■

Acuerdo tripartito en la OIT-Américas

La XIX Reunión Americana de OIT (Panamá, octubre 2018) aprobó la “Declaración de Panamá para el centenario de la OIT: Por el futuro del trabajo en las Américas”. En ella, se adoptó una serie de criterios y planteamientos de manera tripartita y, por lo tanto, contiene posiciones aceptadas por el sindicalismo regional. Algunos de los principales contenidos sobre educación y formación afirman:

- Las políticas para el desarrollo de la fuerza laboral son clave para construir un mejor futuro del trabajo. Una educación y formación profesional que responda a las necesidades presentes y futuras de los empleadores y los trabajadores, se pueden lograr a través de sistemas de educación y formación sólidos que incluyan la formación a lo largo de la vida.
- Enfatizamos la importancia de promover sinergias entre la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo para conciliar la oferta y la demanda laboral. Estas políticas deben estar alineadas con las políticas de desarrollo productivo y de atracción de inversiones

La Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo

En este documento técnico de carácter tripartito, se hace una referencia a las capacidades de las personas que incluye como eje “el derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida”, mediante el cual “debería reconocerse formalmente el derecho universal al aprendizaje permanente y a que se establezca un sistema eficaz de aprendizaje permanente.

Aprendizaje permanente:

Al definir las características del aprendizaje permanente, la Comisión afirma que estas son las que:

- Permiten adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.
- Permiten a las personas permite a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.
- Engloban el aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y la educación básica, así como todo el aprendizaje adulto
- Combinan competencias básicas, sociales y cognitivas (como el aprendizaje para aprender), al igual que las competencias necesarias para trabajos, ocupaciones o sectores específicos.

- Están vinculadas con la movilidad social intergeneracional, lo que amplía las opciones de las generaciones futuras.
- Las competencias sean transferibles. Para ello es necesario instaurar un marco común de reconocimiento de las competencias, tanto en el plano nacional como en el internacional".

La Comisión también realiza las siguientes aclaraciones sobre el carácter del aprendizaje, que resultan de mucha importancia para el movimiento sindical:

- No debe confundirse con políticas de capital humano.
- No abarca solamente las competencias necesarias para trabajar, sino que también comprende el desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática.

Responsabilidades conjuntas" entre gobiernos, empleadores y trabajadores:

Enfatizando el carácter tripartito de la labor formativa, la Comisión hace referencia a las tareas de los diferentes actores. Respecto a los gobiernos, afirma que estos deberán:

- Ampliar y reconfigurar determinadas instituciones como las políticas de desarrollo de competencias, los servicios de empleo y los sistemas de formación para que ofrezcan a los trabajadores el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender.
- Crear un "seguro de empleo", o un "fondo social", que permita a los trabajadores tomarse tiempo libre remunerado de sus trabajos para participar en la formación.

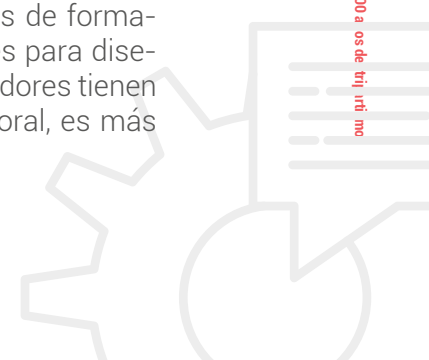
Sobre este el seguro de empleo o el fondo social, se hace algunas precisiones de ampliación, que resultan relevantes:

- Podría reconocerse el derecho a un determinado número de horas de formación, independientemente del tipo de trabajo que hagan.
- Convendría apoyar a los trabajadores más vulnerables, en particular a los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de las Pyme, y trabajadores informales en general, que tienen menos posibilidades de beneficiarse de la formación financiada por el empleador.
- La educación debe ser impartida por docentes bien formados y bien remunerados, cuyas competencias, conocimientos y enseñanzas no pueden ser sustituidas por la tecnología.

Por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían:

- Prever sus futuras necesidades en materia de competencias
- Identificar cómo adquirirlas
- Participar en su ejecución

Precisa que, cuando los empleadores se ocupen de sus propios programas de formación, pueden trabajar conjuntamente con las organizaciones de trabajadores para diseñar marcos pertinentes y dirigir los fondos de estos programas. Si los trabajadores tienen garantizada la continuidad de sus ingresos y la seguridad del mercado laboral, es más probable que participen en el aprendizaje de adultos.





Con respecto al financiamiento:

Se plantea que habida cuenta de la importancia que reviste la formación continua en el lugar de trabajo, los empleadores deben contribuir a su financiación.

Además, convendrá explorar opciones viables para incentivar a las empresas a que aumenten su inversión, incluyendo la determinación del tipo de tratamiento contable que se da a los costos de formación.

Apoyo a las personas a lo largo de las transiciones del mercado de trabajo:

Un aspecto relevante en este sentido, la precisión que realiza la Comisión, en el sentido de que la vida profesional ha conllevado siempre transiciones: de la escuela al trabajo, la maternidad y la paternidad, los cambios de trabajo, el acceso a la jubilación. Pero las transiciones serán cada vez más frecuentes.

En este sentido, afirma que los gobiernos deberían:

- Multiplicar las oportunidades de trabajo decente de los jóvenes con programas de empleo y apoyo a los jóvenes emprendedores.
- Incrementar las inversiones en los servicios públicos de empleo, combinando servicios digitales con el asesoramiento personal y servicios de colocación, y mejorando la información del mercado laboral para respaldar el proceso de toma de decisiones.
- Elaborar nuevos mecanismos para rediseñar el seguro de desempleo, la formación y los permisos como el «seguro de empleo», así como para mejorar la empleabilidad (por ejemplo, la formación para el empleo, el trabajo por cuenta propia o la iniciativa empresarial) y empoderar a los trabajadores de manera que sepan reorientar sus vidas ante la pérdida de puestos de trabajo.
- Reforzar la colaboración entre los servicios públicos de empleo y otras organizaciones colaboradoras, con inclusión de las del sector privado.

El sector privado, por su parte, debería:

- Desempeñar un papel particular en ofrecer a los jóvenes aprendizaje profesional de calidad y su primera oportunidad de trabajo.
- Remunerar el trabajo de los jóvenes con arreglo al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”.

La Declaración del Centenario

En la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo-CIT (Ginebra, junio 2019), la OIT celebró su siglo de vida mediante la Iniciativa del Centenario y las partes sociales aprobaron la Declaración del Centenario, centrada en una reflexión y propuestas para encarar el “Futuro del Trabajo”.

La Declaración había sido precedida por la propuesta de la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo, que comenzó a actuar dos años antes y que, en enero de 2019, dio a conocer su documento de recomendaciones, que han sido recogidas en lo sustancial en esta Declaración.

- ■ ■ promover sinergias entre la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo para conciliar la oferta y la demanda laboral. ■



■ ■ ■ Incrementar las inversiones en los servicios públicos de empleo, combinando servicios digitales con el asesoramiento personal y servicios de colocación. ■

Reflexión central de la Declaración

La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto.

Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos.

Tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:

- Asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental;
- Aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos.

En este marco, la Declaración define dos líneas educativas:

Aprendizaje permanente y educación a lo largo de la vida

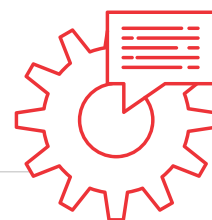
Un primer eje de la Declaración es el desarrollo del enfoque del trabajo "centrado en las personas" mediante "el fortalecimiento de las capacidades", para lo que se necesita "un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos", lo que implica promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de la vida laboral, como responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales a fin de:

- > Subsanan los déficits de competencias existentes y previstos;
- > Prestar especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo, y
- > Mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente.

Transición de la educación y la formación al trabajo

Este es otro eje vinculado a lo educativo, dirigido a "medidas efectivas para ayudar a las personas a afrontar las transiciones a lo largo de su vida laboral", lo que requiere "facilitar la transición de la educación y la formación al trabajo, poniendo énfasis en la integración efectiva de los jóvenes en el mundo del trabajo".

#2



CLAVES PARA PENSAR
LA RELACIÓN EDUCACIÓN | TRABAJO

Perspectivas de gobiernos, trabajadores y empleadores sobre educación y formación profesional

Es claro que el mundo del trabajo está cambiando y con ello las demandas y formas de dar respuestas. En ese sentido, los Estados en el marco de acuerdos globales de gobernanza como la Agenda 2030, los países que se agrupan en el G20 y los empleadores de la OIE, así como el grupo de los trabajadores en su declaración Labor 20, han hecho planteamientos sobre cómo cada actor, visualiza el momento y los énfasis que la educación y formación profesional deberá tener para dar respuestas desde sus particulares visiones. Estas posturas, recogidas en documentos recientes como:

- Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenibles (Naciones Unidas, septiembre 2017)
- Declaración del G-20 (Buenos Aires, diciembre 2018)
- Documentos OIE, Organización Internacional de Empleadores, (2013 y 2017)
- Declaración del Labor 20 con recomendaciones a los Ministros de Trabajo y Empleo previo a la reunión del G.20 (Mendoza, noviembre 2018)

Son la base de esta síntesis que presentamos para seguir aportando a un debate objetivo, con las visiones desde cada sector.

La Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el marco de la Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible en su objetivo 4: Educación de calidad, los Estados parte, afirman que desde el año 2000, se ha registrado un enorme progreso en la meta relativa a la educación primaria universal. La tasa total de matrícula alcanzó el 91% en las regiones en desarrollo en 2015 y la cantidad de niños que no asisten a la escuela disminuyó casi a la mitad a nivel mundial. También ha habido aumentos significativos en las tasas de alfabetización y más niñas que nunca antes, asisten hoy a la escuela. Sin duda, se trata de logros notables.



Sin embargo, el progreso también ha sido difícil en las regiones en desarrollo debido a los altos niveles de pobreza, conflictos armados y otras emergencias. En Asia Occidental y el Norte de África, los conflictos armados en curso, han aumentado la proporción de niños que no asisten a la escuela, constituyendo una tendencia preocupante.

Si bien África subsahariana consiguió los avances más notables en la matriculación en la escuela primaria entre todas las regiones en desarrollo (de 52% en 1990 a 78% en 2012), aún hay grandes disparidades, especialmente entre las zonas rurales y urbanas. Por su parte, los niños de los hogares más pobres tienen hasta cuatro veces más probabilidades de no asistir a la escuela que aquellos provenientes de familias con más recursos.

El objetivo de lograr una educación inclusiva y de calidad para todos, se basa en la firme convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible. Con este fin, el objetivo busca asegurar que todas las niñas y niños completen su educación primaria y secundaria gratuita para 2030. También aspira a proporcionar acceso igualitario a formación técnica asequible y eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad.

El G-20 y su Declaración de Buenos Aires, diciembre 2018

El G-20, al referirse a estos temas, ha afirmado que el acceso a la educación es un derecho humano y un área estratégica de políticas públicas para el desarrollo de sociedades más inclusivas, prósperas y pacíficas. En ese sentido los gobiernos de este Grupo se comprometen a:

- a. Elaborar estrategias integrales que promuevan competencias clave, como aprender a aprender, habilidades básicas y digitales, con una perspectiva de aprendizaje para toda la vida, desde la primera infancia.
- b. Promover innovadoras estrategias pedagógicas y métodos basados en la evidencia para todos los niveles educativos. Dan relevancia a la formación vocacional y el desarrollo de habilidades, incluida la recalcificación de los trabajadores.
- c. Plantean fomentar las habilidades cognitivas, digitales y emprendedoras, fomentando la recolección e intercambio de buenas prácticas.

■ ■ ■ El objetivo de lograr una educación inclusiva y de calidad se basa en la convicción de que la educación es uno de los motores para garantizar el desarrollo sostenible ■



■ ■ ■ el acceso a la educación es un derecho humano y un área estratégica de políticas públicas para el desarrollo de sociedades más inclusivas, prósperas y pacíficas. ■



La Organización Internacional de Empleadores, OIE en Documentos 2013 y 2017

Por su parte, los empleadores en el marco de la OIE, plantean un marco general sobre flexibilización en el que exponen que, la idea de un trabajo «para toda la vida» ha quedado obsoleta. Los progresos alcanzados en el mundo del trabajo deben abrir oportunidades y posibilidades para la transición y la movilidad.

Afirman que los empleadores tienden a centrarse en la flexibilidad, dejando las cuestiones de estabilidad a los sindicatos. Ambos aspectos deben tomarse en consideración...el desafío consiste en gestionar el cambio de tal modo que las empresas tengan flexibilidad suficiente para participar en los mercados globales, utilizando los medios más apropiados y respondiendo rápidamente a las circunstancias cambiantes, y también para que todo el mundo pueda disfrutar de estabilidad, satisfacer sus necesidades materiales y sociales y tener la oportunidad de cumplir sus aspiraciones.

Consideran que las empresas deben confiar en que al proporcionar empleo no contraen un riesgo inaceptable. La libertad de contar con distintos tipos de contrato es un medio de aligerar el riesgo que podía conllevar la contratación. La gestión de talentos está tornándose muy complicada. Pero es preciso encontrar modos de mantener a las personas sin empleos regulares motivadas y conectadas a una organización (empresarial).

Afirman que todas las políticas deben conceder prioridad a las necesidades de las empresas, puesto que son ellas las únicas que garantizan que haya trabajo suficiente para todos y determinan la naturaleza de dicho trabajo. Y consideran que está claro que la era de los contratos de trabajo "inflexibles" han quedado atrás. Las soluciones deben aportar protección y estabilidad en los ingresos a las personas sin ese tipo de contrato, proporcionando a las empresas la flexibilidad necesaria para adaptarse a las complejas situaciones del mercado.

Dentro de estas perspectivas, es claro que la formación y entrenamiento deberán considerar las siguientes cuestiones.

Se necesita educación avanzada o especializada y un conjunto de capacidades definidas dentro de una profesión o un dominio de conocimientos. La cuarta revolución industrial exigirá y se enfocará en la capacidad de los trabajadores y trabajadoras, para adaptarse continuamente y aprender nuevas habilidades y enfoques dentro de una variedad de contextos. En lugar de impedir los cambios y la innovación, hay que adaptarse mediante nuevas competencias.

Los medios de que se dispone para preparar a las personas a beneficiarse de dichos cambios, no deben verse obstaculizados por la celeridad imperante, sino que deben adaptarse. En el pasado transcurría más tiempo entre la introducción de nuevas tecnologías y la consiguiente transformación. La educación y la formación son clave para facilitar la transición desde los modelos de trabajo tradicionales a las nuevas formas emergentes.



■ ■ ■ La cuarta revolución industrial exigirá y se enfocará en la capacidad de los trabajadores y trabajadoras, para adaptarse continuamente y aprender nuevas habilidades y enfoques dentro de una variedad de contextos. ■

Las políticas deben adaptarse a las personas que se incorporan al mundo de trabajo, no a los que ya están a punto de dejarlo. Cada generación se caracteriza por sus propios comportamientos, preferencias y prioridades, y no es seguro asumir que los valores establecidos, conservan siempre la misma importancia relativa. Los jóvenes quieren empleos basados en tareas y no en tiempo, quieren trabajar desde sus hogares, quieren una remuneración que corresponda a la calidad de su trabajo, quieren flexibilidad.

Por tanto, se requiere apoyar diversas políticas en el campo de la educación y entrenamiento (en el lugar de trabajo, informal, asistido, online) en relación a las oportunidades de aprendizaje, y políticas sobre movilidad y provisión de trabajo. Hay que explorar posibles pasos hacia certificaciones de capacidades globales, y sistemas de reconocimiento de aprendizaje anticipado que facilite la movilidad y el acceso a nuevas oportunidades de negocios para los empleadores y los individuos. Se necesita identificar e implementar acciones con el objeto de crear una cultura de auto-capacitación a largo plazo. En ese proceso de cambio y adaptación, probablemente los empleadores deban asumir más responsabilidad en la educación de las personas, a través, por ejemplo, de programas de aprendizaje.

La Declaración del Labor 20

En este marco de nuevos planteamientos frente a nuevos y diferentes escenarios, los trabajadores y trabajadoras en el Labor 20 en sus recomendaciones a los Ministros de Trabajo y Empleo previo a la reunión del G.20 (Mendoza, noviembre 2018), han planteado como orientaciones, la necesidad de garantizar el acceso universal a una formación técnica, profesional y superior (incluyendo la universitaria) de calidad.

Aplicar un enfoque que promueva el acceso y oportunidades de formación de las mujeres, jóvenes procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos y migrantes; -introducir formas de previsión de la demanda de empleo nacional, regional y sectorial en el ámbito de las competencias.

Integrar en la formación, capacidades relacionadas con la cultura del trabajo, la salud, seguridad y ambiente, valores ciudadanos y sustentabilidad; establecer sistemas de reconocimiento del aprendizaje previo en la economía formal e informal.

Se deberá incluir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la gobernanza de los sistemas de desarrollo de competencias, prácticas como aprendices y aprendizaje de adultos.

Todos estos puntos de vista, coincidentes en algunos extremos, y claramente divergentes en otros, deben ser considerados por la Red Sindical de Formación Profesional, el movimiento Sindical de las Américas en el marco de la CSA, para seguir profundizando sus debates en torno a estos temas y colocar nuestras posturas en los espacios de debate, incidencia y construcción del diálogo social y el tripartismo sobre educación y formación profesional.

LA VOZ DE LA RED



ESCRIBE:

Argentino Geneiro[Secretario de Formación y Capacitación
Confederación General del Trabajo de
la República Argentina CGT-RA]

Estado, sindicatos y la formación profesional en Argentina

Algunas experiencias hacia el futuro del trabajo

Antecedentes

La historia del movimiento obrero argentino registra acciones de formación profesional desde finales del siglo XIX; así se encuentran experiencias de formación que realizaban los compañeros de las Organizaciones Sindicales Gráficas y de La Fraternidad. Sin embargo, las propuestas de educación laboral o de capacitación surgieron y alcanzaron institucionalización desde la Secretaría de Trabajo y Previsión a partir de 1940, mediante la creación en el interior de Secretarías análogas y de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP).

De esta manera, el crecimiento de la clase obrera fue acompañado por la institucionalidad que necesitaba su formación como parte del proceso de inclusión social, que el peronismo promovió activamente a través del trabajo. Por primera vez, se vincula de manera activa el desarrollo económico con la formación de trabajadores. La formación de los trabajadores, tiene su eje en el ámbito laboral y reconoce la especificidad que tiene el adulto joven o mayor, que trabaja en sus necesidades formativas, en la característica que debe tener el espacio de aprendizaje, la modalidad de enseñanza que requiere y el tipo de reconocimiento. En este desarrollo institucional, no es ajena la función del Ministerio de Trabajo de entregar la Libreta de Trabajo.



En el año 1948 se crea la Universidad Obrera Nacional que se transforman con el tiempo en la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). Es durante el Segundo Plan Quinquenal, en su Capítulo V dedicado a Educación, que se diferencia la Enseñanza Técnico Profesional del Aprendizaje y Orientación Profesional. El art. IV G.6 Aprendizaje y orientación profesional expresa: "El aprendizaje y la orientación profesional del joven obrero, tendrá como objetivo propio el perfeccionamiento y la formación profesional del mismo, que se valoriza así moral, intelectual y socialmente y su adecuada ubicación en los cuadros del trabajo; será desarrollada mediante cursos de medio turno y de capacitación obrera, escuelas fábricas, escuelas privadas de fábricas y contratos de aprendizaje".

"La enseñanza técnico-profesional es la enseñanza media de carácter técnico profesional; tendrá como objetivo propio la formación integral de expertos y técnicos industriales que requiera el progreso agropecuario, industrial y minero; así como las necesidades de las comunicaciones y transportes, en escuelas industriales mono técnicas y politécnicas, cursos de perfeccionamiento, establecimientos regionales, escuelas profesionales para mujeres, centros educativos de índole misional"

La historia política de nuestro país atravesó, a partir de 1955, una serie de reformas que incidieron sobre la formación profesional, su pertenencia institucional, la calidad de su oferta y la función que debería cumplir. Así, de ser parte de un proyecto de industrialización que requiere de obreros y obreras calificados, pasó a cumplir funciones de combate a la pobreza, contención e inclusión a veces de manera sucesiva y a veces en conjunto.

Los sindicatos a través de centros propios y conveniados, acompañaron los procesos económicos y tecnológicos adecuando sus instituciones, sus programas de formación, promoviendo la formación docente, la inversión en tecnología y diseñando sus propios dispositivos de aprendizaje; es decir, innovando para acompañar los cambios que desde el mundo del trabajo recaen como demandas a los trabajadores.

Desde inicio de la actual gestión de la Secretaría de Formación y Capacitación Profesional de la CGT-RA, se han promovido acciones tendientes a articular tanto a nivel del Instituto Nacional de Educación Tecnológica del Ministerio de Educación, como de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a fin de promover el reconocimiento de las acciones que diversas entidades sindicales de nuestro país han desarrollado y que han permitido la formación de los trabajadores a lo largo y ancho de nuestro país.

Para tal fin, se organizaron reuniones desde el año pasado y hasta la actualidad, con una frecuencia mensual, que permitieron convocar a organizaciones sindicales como: UTHGRA, UOM, UOCRA, SEC, SMATA, OBRAS SANITARIAS, LUZ Y FUERZA, SUETRA, AOT, SIVENDIA, FTSPSRCHPYA, UATRE, entre otros.



■ ■ ■ las propuestas de educación laboral o de capacitación surgieron y alcanzaron institucionalización desde la Secretaría de Trabajo y Previsión a partir de 1940. ■

Capacitación laboral continua y Título IV: transición entre el Sistema Educativo Formal y el trabajo en la Propuesta de la Reforma Laboral

De las reuniones antes mencionadas, surgió una propuesta de Ley de Formación Continua, en la que, dependiente del Ministerio de Trabajo, quedó la responsabilidad de generarse una institucionalidad que permitiese ordenar la oferta de formación sindical y favorecer una mejor articulación con los diversos organismos que desde el Estado Nacional y Subnacional promueven acciones de formación. Esta propuesta, favorecería el reconocimiento y la institucionalidad que permita anticipar procesos de reconversión, generación de nuevas ocupaciones y sectores; tomar significado de la finalización de estudios obligatorios con una virtuosa articulación con una propuesta de Formación Profesional, promover el reconocimiento de los aprendizajes en la experiencia laboral, fortalecer la calidad de las instituciones de formación, diseñar currículas actualizadas y adecuadas a las necesidades formativas del trabajador y la trabajadora, promover la capacitación docente en temas tecnológicos y pedagógicos.

Para tal fin, se participó de reuniones donde, junto con el INET y la Secretaría de Empleo, se diseñó el siguiente esquema:

1. Creación del Sistema de Prácticas Formativas

Dicho régimen se institucionalizará mediante acuerdo tripartito, fijándose sectores y las cantidades anuales de prácticas formativas que serán permitidas y determinados en los Convenios Colectivos de Trabajo; su cantidad, plazo, lugares geográficos promovidos y/o actividades regidas por los Convenios Colectivos de Trabajo, donde sean necesarias. Se determinarán los objetivos pedagógicos de las prácticas y se especificarán derechos y obligaciones de las empresas e instituciones oferentes de dichas prácticas. Su duración se estableció en hasta un máximo de 12 meses y con una carga horaria de hasta 30 horas semanales.

2. Creación del Instituto Nacional de Formación Laboral, como órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

El Instituto estará constituido por un Directorio conformado por un Director Ejecutivo y 6 (seis) directores nombrados y removidos por Decreto del Poder Ejecutivo Nacional. El Directorio estará integrado por representantes de las jurisdicciones del Poder Ejecutivo Nacional, con competencia en áreas de trabajo, producción, educación y desarrollo social. Además de un Director representante del sector empleador y uno representante del sector trabajadores registrados.



■ ■ ■ Los sindicatos a través de centros propios y conveniados, acompañaron los procesos económicos y tecnológicos adecuando sus instituciones ■

Son sus funciones:

- Articular, seguir y evaluar el Sistema de Prácticas Formativas.
- Generar información que oriente la formación de acuerdo a las necesidades socio-productivas.
- Diseñar, coordinar y certificar dispositivos formativos.
- Diseñar y administrar un Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales autónomos.
- Consolidar la Matriz de Calificaciones Laborales del Sistema
- Promoción de la Credencial de Registro Ocupacional, otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

■ ■ ■ es necesaria la formación de los cuadros dirigentes y delegados para transformarse en guardianes de que el mundo del trabajo se transforme en un lugar de aprendizaje. ■

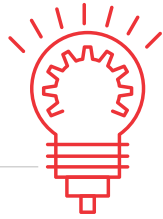


En este marco general, esta propuesta vinculada a la formación profesional suma derechos, amplia institucionalidad y favorece una participación activa de las organizaciones sindicales. Al mismo tiempo nos desafía en un análisis exhaustivo de los mecanismos presupuestarios, de la garantía de una amplia y democrática participación de las organizaciones sindicales a través de la generación de una estructura que respete las dinámicas sectoriales.

Nos obliga a pensar la institucionalidad de la formación profesional que hemos desarrollado, la necesaria formación de los cuadros dirigentes y delegados para transformarse en guardianes de que el mundo del trabajo se transforme en un lugar de aprendizaje, de desarrollo profesional y no en un ámbito donde la precariedad o la informalidad limite el desarrollo de las capacidades, habilidades y destrezas de nuestros trabajadores.

La sociedad del conocimiento nos convoca, nuevos temas, nuevos sectores, nuevos oficios convivirán con formas más o menos tradicionales de organizar el trabajo, de definir los oficios. La incertidumbre sobre el trabajo requiere de las organizaciones sindicales un esfuerzo por garantizar una participación eficaz y eficiente, si queremos que nuestra sociedad sea realmente más justa en el acceso al conocimiento, más soberana tecnológicamente y más libre para construir un camino de Igualdad y Justicia Social.

NOTICIAS DE LA RED



Participación de la CSA en la 44^a Reunión de Comisión Técnica de Cinterfor/OIT



Durante la 44^a Reunión de Comisión Técnica - Cinterfor, realizada en Montevideo, Uruguay, los días del 6 al 8 de agosto 2019, miembros de la Red Sindical de Formación Profesional-CSA, prepararon su documento de Declaración Sindical: LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL FUTURO DEL TRABAJO DE LAS AMÉRICAS. El documento fue ampliamente debatido y presentado a la plenaria tripartita del evento, dejando sentada una postura clara del sindicalismo de la CSA y frateras, respecto a la Formación Profesional en los debates en curso. Esto sirvió también, como un incitador para que el grupo de los empleadores ahí presentes, se vieran en la necesidad de elaborar su propia Declaración.

En esta primera Edición de nuestra Revista, damos a conocer el posicionamiento sindical, para ser considerados en los debates sobre el tema a lo largo de nuestra región y en nuestros países.

Introducción

La 44a. Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor- RCT, que se realiza en Montevideo, Uruguay del 6 al 8 de agosto de 2019, acontece en un escenario internacional y regional de acelerados cambios en el mundo del trabajo, en los sistemas políticos con tendencias hacia la regresividad de derechos laborales y humanos, y en el marco de los debates internacionales sobre el FUTURO DEL TRABAJO.

Los delegados y delegadas sindicales presentes en esta 44ª RCT-Cinterfor, en conjunto con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) reunidos/as el día 5 de agosto, previamente al evento principal que nos convoca, exponemos nuestra DECLARACIÓN, que actualiza la presentada en la 43ª Reunión 2017; a la vista de la A2030, en especial los ODS 4 y 8; las propuestas y acuerdos tripartitos posteriores en la OIT, en el marco de la XIX Reunión Americana (Panamá, noviembre 2018) y de la 108 Conferencia (Ginebra, junio 2019), incluyendo el documento “El futuro del trabajo que procuramos” de la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo (enero 2019) y la Declaración de la Iniciativa del Centenario sobre Futuro del Trabajo. También registramos la importante declaración de Labor-20, como apelación a los ministros de empleo y trabajo del G-20 (Mendoza, noviembre 2018).

Este documento se ha acordado en el marco de la Red Sindical de Formación Profesional, constituida por CSA en 2017, y que ya ha realizado tres reuniones desde entonces, la última en el mes de julio pasado, en Buenos Aires, Argentina.

Contexto regional

La Declaración del Centenario consolida un diagnóstico preocupante. En el plano mundial se concentra la incertidumbre, la persistencia de desigualdad (incluidas las de género) y la transformación radical del mundo del trabajo a impulsos de las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización; tendencias hacia la menor absorción de mano de obra, derivada de los cambios tecnológicos y en la gestión de las empresas. La Declaración de Panamá, particularizó sobre otras características de nuestra región: un crecimiento económico bajo y volátil; un desarrollo productivo insuficiente y una baja productividad; reducción de la cobertura de la seguridad social, altos niveles de pobreza, informalidad y desempleo, déficits en materia de respeto y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y debilitamiento del diálogo social eficaz. Desde otro organismo regional (el BID), se ha incluido también un señalamiento sobre el vencimiento del “bono demográfico” en nuestra región.

Marco general de la Declaración:

Estos recientes consensos, y la plataforma sindical internacional proporcionan un marco adecuado para volver a nuestro tema en la 44ª Reunión. En particular, la Declaración del Centenario llama a un enfoque del trabajo centrado en las personas mediante el fortalecimiento de las competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores/as a lo largo de la vida laboral mediante un sistema eficaz de aprendizaje permanente y educación de calidad. Ello permitirá subsanar los déficits de competencias existentes y previstos, asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades del mundo del trabajo, teniendo en cuenta la evolución del trabajo, y mejorar la capacidad de los trabajadores/as de aprovechar las oportunidades de trabajo decente. Asimismo, se afirma que este programa debe ser una responsabilidad compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales.

La Iniciativa del Centenario ha incluido un capítulo especial sobre la perspectiva de género que, además de la aprobación del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, llevó a distintas consideraciones particulares en la propuesta general sobre futuro del trabajo.





Los representantes sindicales en esta 44ª Reunión, formulamos diez puntos encuadrados en esta perspectiva, como orientación que deberán tener las políticas regionales sobre formación profesional:

1. La Formación Profesional y el desarrollo sustentable

La actual discusión sobre el futuro del trabajo, incluye en un lugar central el llamado a que las transformaciones tecnológicas y en la organización empresarial, sean realizadas en el marco del desarrollo sustentable en sus dimensiones económicas, social y medioambiental, con un nuevo énfasis en las personas, incluyendo la perspectiva de género como otro aspecto clave. A esto agregamos que se necesita una discusión profunda sobre qué tipo de desarrollo es necesario para cada uno de nuestros países.

Todas las últimas propuestas colocan a la formación profesional, como uno de los factores clave de ese desarrollo sustentable en épocas de transformaciones.

Nuestro aporte a esta discusión, es la Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA, ver www.csa-csi.org), que apunta a la inclusión de las personas, los trabajadores/as y de los pueblos en modelos donde los sindicatos sean parte de los procesos de conducción y toma de decisiones.

2. Articulación entre políticas públicas sobre educación y formación profesional

El Estado como representante del interés general de la sociedad, debe garantizar el acceso al empleo y la educación, incluyendo la formación profesional. Ambos planos se combinan, como señala la OIT, al momento de ayudar a la transición laboral hacia el nuevo mundo del trabajo que se avecina. Al respecto, la Comisión señala que los gobiernos deberían: ampliar y reconfigurar los servicios de empleo para que ofrezcan a los trabajadores/as el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender, mediante la creación de un "seguro de empleo" que permita a todos los trabajadores/as acceder a cursos de formación.

3. Cobertura de la Formación Profesional

La educación y la formación profesional es un derecho humano universal al aprendizaje permanente como lo afirma la Comisión. En este sentido, las políticas públicas deben incluir en su cobertura a determinados colectivos que presenten una tendencia a la vulnerabilidad. En ese sentido, la declaración del Labor-20 ha llamado a aplicar un enfoque que promueva el acceso y oportunidades de formación de migrantes, de mujeres y jóvenes procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos. La Comisión agrega a los/as trabajadores/as por cuenta propia, de las Pymes y trabajadores con edad avanzada. Nosotros agregamos también: pueblos indígenas, afrodescendientes, campesinos, adultos mayores, personas en situación de discapacidad, personas sexualmente diversas.





4. Financiamiento y gestión de recursos de la Formación Profesional

La situación prevaleciente en el financiamiento de la educación y la formación profesional es desde el Estado, mediante el presupuesto nacional y jurisdiccional, o por los sectores. Sin embargo, nos preocupa una tendencia creciente a que este financiamiento se realice a partir de un mayor endeudamiento con los organismos financieros internacionales, lo cual tiene el peligroso potencial de un cambio inconveniente en las orientaciones y criterios. Observamos con atención una tendencia aún más grave hacia la directa privatización de la educación y formación profesional, que debe evitarse. Notamos la relevancia que está tomando la formación profesional en organismos multilaterales y financieros más allá del papel histórico de OIT/Cinterfor y OIT/Actrav: la A 2030, la OCDE, el G20, CEPAL, UNICEF, UNESCO. Ante esta ampliación de actores, es necesaria velar por la inclusión de nuestra visión en de todos estos organismos y rechazamos cualquier enfoque mercantil e instrumental; la formación profesional debe actuar como mecanismo para la inclusión, medio de reconocimiento y valoración de los saberes; aportar a la mejora de la identidad como trabajador/a y sindicalistas y ser un eje articulador de las políticas que buscan la justicia social.

5. Acreditación y evaluación de saberes y aprendizaje para el trabajo y la vida

Consideramos prioritario la promoción y desarrollo de sistemas de acreditación de los saberes adquiridos en la experiencia laboral a lo largo de la vida, acompañado por sistemas de evaluación tripartita, para establecer procesos de mejora.

El Labor-20 ha propuesto, entre otras cosas: establecer sistemas de reconocimiento del aprendizaje previo en la economía formal e informal, introducir formas de previsión de la demanda de empleo en el ámbito de las competencias.

La Comisión también ha incluido específicamente la adecuación y adaptación profesional, para lo cual son necesarios los procesos de mejora continua en un ámbito de diálogo social; para ello se requiere un marco común de reconocimiento de las competencias tanto en el plano nacional como internacional. El movimiento sindical aboga también por marcos regulatorios comunitarios regionales y subregionales y en los acuerdos y tratados comerciales, para la homologación y acreditación, de tal forma que las personas que migran cuentan con el reconocimiento de sus saberes y respectiva calificación en sus nuevos puestos de trabajo.

A todo esto, agregamos la necesidad de una profundización de lo que se denomina educación o aprendizaje de calidad, desde una acción tripartita.

6. Perspectiva integral de la educación a lo largo de la vida

Reafirmamos una visión sistémica de la educación, articulando los distintos niveles del sistema educativo con la formación profesional, a lo largo de la vida, incluyendo la formación superior. La Comisión agrega, además, que hay que englobar el aprendizaje permanente formal con el informal, que debe iniciarse en la primera infancia, y contemplar todo aprendizaje adulto.

Los sindicatos afirmamos que la formación para el trabajo debe también facilitar la integración política y social de los trabajadores/as, como vía para ejercer la ciudadanía. Con esta posición coincide la Comisión cuando recomienda que no se abarque solo a las necesidades para trabajar, sino también al desarrollo de las aptitudes necesarias para participar en una sociedad democrática. En la misma dirección, la declaración del Labor-20 ha destacado la necesidad de integrar en la formación, capacidades relacionadas con la cultura del trabajo, la salud, seguridad y ambiente, valores ciudadanos y sustentabilidad.

Finalmente agregamos que un aporte sustancial a la perspectiva integral, que no ha sido incluido en los acuerdos tripartitos recientes, es que la formación profesional debe articularse con la formación sindical a nuestro cargo. Esta es una línea estratégica permanente de la CSA, en su perspectiva educativa y de la autorreforma sindical con la que coincidimos.

7. Participación sindical en las políticas públicas sobre Formación Profesional

Afirmamos la necesidad de recuperar la eficacia del diálogo social tripartito también en el campo de la educación y la formación profesional. La declaración del Labor-20 ha llamado a incluir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en la gobernanza de los sistemas de desarrollo de competencias, prácticas como aprendices y aprendizaje de adultos. La Comisión ha propuesto también, que las organizaciones de trabajadores (y empleadores) participen en la ejecución de la formación, lo que concuerda con el Convenio 142.

A los anterior agregamos otra forma de participación sindical en las políticas públicas ligadas al futuro del trabajo, que se vinculan a la formación profesional: como ha recomendado la oficina de la OIT para la región, las políticas de desarrollo productivo acordadas en los institutos de competitividad y productividad, no pueden seguir siendo bipartitos y requieren la participación de los tres actores.

8. Diálogo social y negociación colectiva de la Formación Profesional

Se debe fortalecer el carácter tripartito de la formulación y gobernanza de los institutos de Formación Profesional. En particular, debe favorecerse la inclusión de cláusulas en los contratos o pactos colectivos (en todos sus niveles), relacionadas con la formación profesional, introduciendo elementos como licencias pagadas de estudios, prácticas profesionalizantes, etc.

En este campo, consideramos que empleadores y trabajadores a través de comités bipartitos, deben prever conjuntamente sus futuras necesidades en materia de competencias, e identificar cómo adquirirlas.

9 Formación profesional, normas internacionales de trabajo y legislaciones nacionales

Consideramos que las normas recogidas en los Convenios y Recomendaciones de la OIT deben estar en la base de la revisión y adaptación de las normas nacionales y de las políticas públicas sobre formación profesional y son un parámetro para evaluar su desarrollo. Seguir estos lineamientos, pasa por revisar las ratificaciones, adecuar las normativas internas y adaptar a estos criterios las políticas públicas sobre Formación Profesional. Reafirmamos también los contenidos de la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social sobre educación y formación.

10. Reconocimiento al trabajo de OIT-Cinterfor

Destacamos la importancia de OIT/Cinterfor como instrumento al servicio de la cooperación e intercambio en la formación profesional de América Latina – Caribe. En el actual contexto en que diferentes organismos multilaterales y agencias de la ONU se han abocado al estudio y construcción de propuestas sobre formación profesional, empleo, innovación, ciencia y tecnología en el marco de los debates globales sobre el Futuro del Trabajo, resulta necesario fortalecer su rol como articulador y rector de esta materia; incrementar la asignación de recursos para su gestión, a partir de un debate franco tripartito, ampliar su cobertura más allá de nuestra región y lograr una mayor contribución desde sus programas.

Reafirmar el carácter tripartito de las delegaciones y representaciones de los sectores a las Reuniones de Consulta Técnica de OIT/Cinterfor, y la financiación de las actividades de éstas, con aportes de los propios institutos tripartitos.





Propuestas para la acción

Los diez puntos anteriores resumen la perspectiva sindical en cuanto a políticas gubernamentales y entre los propios actores sociales, en relación a la formación profesional que deberán ser tomadas en cuenta en el plan futuro de trabajo de OIT/Cinterfor. En ese marco, desde nuestra especificidad sindical, agregamos algunos compromisos de involucramiento directo sobre los cuales ya venimos avanzando desde nuestra Red Sindical de Formación Profesional y nuestras organizaciones, para acompañar los lineamientos generales, en torno a los cuales, esperamos contar con todo el apoyo técnico de OIT/Cinterfor y OIT/Actrav.

1. Edición de una publicación de forma periódica (boletín o revista) sobre formación profesional y futuro del trabajo desde nuestra Red, donde los distintos acuerdos y propuestas sobre el futuro del trabajo; nuestra visión sobre los trabajos del futuro con plenos derechos, experiencias desde cada una de las organizaciones miembros de la Red.
2. Elaboración de propuestas formativas integrales que promuevan la articulación entre formación sindical - formación profesional para la vida y a lo largo de la vida, en cursos generales y específicamente sindicales, incluyendo un programa de formación de cuadros especializados como formadoras y formadores en formación profesional.
3. En el marco de los contenidos y definiciones de la actualización de la PLADA, retomar con fuerza el tema de formación profesional en relación al desarrollo sustentable.
4. Profundizar la estrategia sindical sobre la ampliación de la cobertura de la formación profesional para distintos colectivos, desde un enfoque de inclusión con una perspectiva de género, en línea con los últimos avances realizados en OIT, Cepal y otras agencias de ONU.
5. Acciones sostenidas de difusión de los contenidos de normativas y cláusulas promocionales para la incorporación del tema de formación profesional en la negociación colectiva.
6. Acciones para la incorporación de la presencia sindical en el lugar de trabajo y en el dialogo social tripartito y bipartito sectorial sobre la propuesta por un trabajo conjunto con los empleadores en favor de la formación profesional
7. Incidencia sindical en la renovación de los servicios públicos de empleo para ocuparse también desde esta modalidad, de la formación profesional y promover el camino a un "seguro de empleo".
8. Promover todo tipo de acciones de incidencia por la ratificación de las normas internacionales de trabajo pendientes en nuestros países, que tengan vínculo directo con la formación profesional.
9. Procurar una alianza y plan de acción conjunto con la Internacional de la Educación, sobre la articulación de los distintos niveles del sistema educativo con la formación profesional.
10. Elaborar estrategias para la inclusión en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación profesional y el desarrollo de competencias que las acrediten para todo tipo carreras y contenidos y mecanismos para resolver las cargas del cuidado de forma compartida.