



PERSPECTIVAS SINDICALES SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL, EN EL MARCO DE LOS DEBATES SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

**DECLARACION SINDICAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL
43ª Reunión de Comisión Técnica-Cinterfor
San José-Costa Rica, 8 al 11 de agosto 2017**

DECLARACION SINDICAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL

43ª Reunión de Comisión Técnica-Cinterfor

San José-Costa Rica

8 al 11 de agosto 2017

INTRODUCCION

En el marco de 43a. Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, el evento más importante sobre Formación Profesional a nivel regional, el cual se realiza en San José, Costa Rica del 9 al 11 de agosto de 2017, los delegados y delegadas sindicales, conjuntamente con la Confederación Sindical de las Américas (CSA), la presencia de ACTRAV-Cinterfor/OIT y apoyo logístico del Instituto Nacional de Aprendizaje-INA de Costa Rica, reunidos/as el día 8 de agosto para celebrar el Seminario-taller: Articulación y fortalecimiento de capacidades de representantes sindicales en instituciones formación profesional de América Latina, luego de reflexionar sobre las políticas públicas de formación profesional, el diálogo social tripartita y el futuro del trabajo y en consonancia con los temas a abordar en la Reunión de la Comisión Técnica que nos convoca, exponemos a las partes del tripartismo, a las autoridades de OIT/ACTRAV/Cinterfor y a las trabajadoras y trabajadores del Continente e Iberoamérica, nuestra DECLARACIÓN sobre los siguiente aspectos:

1. La formación profesional y el desarrollo sustentable.
2. Dialogo social, tripartismo y participación sindical
3. Formación profesional, normas internacionales de trabajo y legislaciones nacionales
4. Políticas públicas sobre empleo y formación profesional
5. Articulación de la formación profesional con la educación formal y la formación sindical
6. La cobertura de la formación profesional
7. El financiamiento y la gestión de recursos de la formación profesional
8. Reconocimiento al trabajo de Cinterfor
9. Formación profesional, acción sindical y negociación colectiva
10. Acreditación de saberes y aprendizaje para el trabajo y la vida

ENMARQUE GENERAL DE LA DECLARACIÓN:

1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL DESARROLLO SUSTENTABLE.

Las y los representantes sindicales presentes en esta 43a. Reunión de la Comisión Técnica **compartimos las propuestas presentadas en el Plan de Trabajo para el bienio 2017-2019 del Informe del Director de Cinterfor**, ya que se enmarcan en el concepto de trabajo decente, en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la

promoción de la igualdad, en el fomento de la libertad de expresión, de la participación y del diálogo social.

Sin embargo, es necesario exponer con firmeza, que la formación profesional debe alinearse (sin dejar de lado al desarrollo productivo y los cambios tecnológicos), en primer lugar, con el desarrollo social y laboral de los trabajadores, de sus familias y de los pueblos. El movimiento sindical de las Américas agrupados en la CSA, desde su I Congreso en el año 2008 (numeral 30 de la Resolución sobre formación y educación), plantea que la **formación profesional y técnica** debe responder a las estrategias de desarrollo integral de nuestras sociedades; por ello es clave favorecer una participación sindical de calidad y preparada para desarrollar capacidad de propuesta y de incidencia, recordando que nuestro mayor desafío es construir plataformas y buscar estrategias que nos permitan una mayor incidencia y cobertura universal. Profundizando, retoma este criterio y agrega a la dimensión del desarrollo integral, el carácter de sustentable (II Congreso, numeral 3 de la Resolución 7); rechaza cualquier enfoque mercantil e instrumental de la formación profesional que tienda a estrategias para formar máquinas para el mercado de trabajo; define como uno de los grandes desafíos de la formación profesional, 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 crea las condiciones para tener mejores oportunidades de empleo y para lograr un desarrollo humano integral.

En sintonía con los anteriores criterios y comprendiendo el enfoque del **Lineamiento 1 del Documento base de la 43a. Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor, si bien entendemos que se debe promover la alineación de la formación profesional con las políticas de desarrollo productivo y con los cambios tecnológicos**, agregamos y reafirmamos que la coherencia y funcionalidad de las políticas de formación profesional debe darse, no solo con la dimensión económica del desarrollo (políticas de desarrollo y reestructuración productiva, incremento de la productividad y de la competitividad, etc.), sino también en el marco de una visión del desarrollo integral y sustentable en sus dimensiones política, económica, social y ambiental, tal como lo expone la Plataforma de Desarrollo de las Américas-PLADA, de la CSA. En definitiva, que toda propuesta de desarrollo económico debe tener como fin último, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, trabajadoras y de los pueblos.

Dicho lo anterior, la formación profesional no puede, ni debe ser considerada como simple adiestramiento o como mera garantía de productividad y competitividad de los sistemas productivos. En consecuencia, al hablar de desarrollo productivo, competitividad, funcionalidad de las políticas o competencias, es substancial plantear una clara articulación entre la formación profesional con las políticas de desarrollo humano, productivo y con los cambios tecnológicos y de formas de organización del trabajo en un marco de desarrollo que

el movimiento sindical hemos denominado sustentable, y que se armoniza así con la Agenda 2030 y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible).

2. DIALOGO SOCIAL, TRIPARTISMO Y PARTICIPACION SINDICAL

Tal como expresa el **Lineamiento 2 del Documento base de la 43a. Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor, enfatiza la importancia de construir sobre la base de diálogo social y en materia de formación profesional, su rol para lograr pertinencia de la formación ofertada respecto de las necesidades del entramado productivo.** Los delegados sindicales consideramos que el Diálogo Social, es el principal mecanismo para implementar el trabajo productivo con salud y seguridad laboral, seguridad social, respeto y vigencia a las normas internacionales de trabajo, todas condiciones para el trabajo decente. En el objetivo 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, se compromete a todos los gobiernos de la Región América Latina – Caribe, con su implementación.

El diálogo social en general y el tripartismo están estrechamente relacionados con los valores, los principios y los objetivos históricos del sindicalismo, que en la actual coyuntura, se concentran de mayor forma en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los/las trabajadores; la implementación de un modelo de desarrollo integral y sustentable y como el instrumento fundamental para en todos los países, se tenga como eje central el trabajo decente, frente al modelo desarrollo vigente en la mayoría de los países de las Américas, y donde tengan plena vigencia y respeto los derechos humanos y laborales.

Los Representantes Sindicales y Grupo de los Trabajadores defendemos el carácter tripartito de la OIT y de todos los organismos de la misma, en este caso particular el de Cinterfor/OIT como especialista en la formación profesional procurando que en todos los eventos convocados por Cinterfor/OIT, la representación de los países esté compuesta de forma tripartita como una condición de hacer avanzar el diálogo social en este campo estratégico.

A pesar de los anteriores criterios, no podemos dejar de expresar nuestra preocupación por el debilitamiento que ha tenido el diálogo social como mecanismo efectivo y con resultados. El ataque desarrollado en muchos de nuestros países, por sectores políticos conservadores y aliados de las grandes corporaciones, contra los derechos laborales fundamentales y otras conquistas que fueron resultado de procesos de lucha y diálogo social sostenido, nos coloca ante el dilema de la efectividad del diálogo social en la construcción de acuerdos y políticas que apunte a un mercado de trabajo donde predomine el empleo decente, que se inspiren efectivamente en la construcción de un consenso sobre la visión del desarrollo sustentable acordado en la Agenda 2030 y los ODS, la cual la CSA viene impulsando desde la PLADA.

3. FORMACION PROFESIONAL, NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO Y LEGISLACIONES NACIONALES

La existencia de los **Convenios 122 de OIT** (Sobre políticas para un empleo libremente elegido en condiciones de igualdad y equidad); el **Convenio 140** (Sobre la licencia pagada de estudios y la licencia concedida a los trabajadores con fines educativos por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas con fines de formación profesional a todos los niveles, de educación general, social o cívica y de educación sindical); el **Convenio 142 de OIT**, (Sobre la vinculación de la formación profesional con el empleo, en particular, mediante los servicios públicos de empleo, a través del sistema de información y orientación profesional y las relaciones de estas políticas con otros objetivos económicos, sociales y culturales, tales como las condiciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo); la **Recomendación 146** (Sobre la edad mínima para la admisión en el empleo que reafirma la importancia del pleno empleo así como el desarrollo y la extensión progresiva, sin discriminación alguna, de la seguridad social incluyendo las medidas de bienestar familiar destinadas a asegurar el mantenimiento de los niños, incluidos los subsidios por hijos; el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas para la protección y el bienestar de los menores, incluidos los adolescentes que trabajan, para favorecer su desarrollo) y la **Recomendación 195** (Sobre las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación con miras a encontrar y conservar un trabajo decente).

Los representantes sindicales presentes en la 43a. Reunión de la Comisión Técnica, consideramos que las normas y recomendaciones, deben estar a 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 el avance o estancamiento y establecer necesidades de actualización de los marcos normativos y políticas públicas en los países orientados hacia el trabajo decente en un marco de desarrollo sustentable. Tal como se afirma en el **Lineamiento 3 del Documento de la Reunión de la Comisión Técnica, se debe Asegurar la existencia de un marco regulatorio que cubra los aspectos medulares de un sistema integrado de formación profesional**, pero que responda de forma muy clara al avance de la Agenda 2030 y los ODS, así como la visión sindical contenida en la PLADA, como horizontes para construir un marco formación para el trabajo que contribuya de forma efectiva al logro de esta visión.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS SOBRE EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL

El Estado está llamado a garantizar el acceso a la enseñanza pública, laica, gratuita y con calidad, así como la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y las

trabajadoras. Como representante del interés general de la sociedad, debe ser un actor relevante en la formación profesional y en la promoción del tripartismo como forma de diálogo social. En ese sentido, está llamado a habilitar y crear un lenguaje y una cultura común para facilitar el diálogo social sobre diversos temas, ya sean laborales o más en general, de política y concertación social. Sin embargo, esta posibilidad aún no ha sido desarrollada con toda su potencialidad y hacemos el llamado a que los Estados cumplan su función de facilitadores en la construcción de la política pública concertada, sobre formación profesional.

5. ARTICULACION DE LA FORMACION PROFESIONAL CON LA EDUCACION FORMAL Y LA FORMACION SINDICAL

La educación y la formación de los trabajadores y trabajadoras es un componente esencial en el desarrollo de la persona humana, y un derecho humano de todas las personas; es por esto que necesario fortalecer el proceso de democratización del acceso a la educación y la formación profesional.

Desde su fundación y hasta su reciente III Congreso, la CSA, reafirma el enfoque integral de la educación, articulando la educación sindical con la formación profesional y la educación formal. Ha llamado la atención a que la educación no puede ser vista como una mercancía sujeta a las leyes del mercado del capitalismo, sino como UN DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL de todos/as los/as ciudadanos, reafirmando la dimensión socio-política de la formación. **Saludamos la inclusión de este enfoque en el Lineamiento 5 del Documento de la 43va. Reunión de Consulta Técnica**, como un criterio que debe ser constante y reafirmado dentro de una visión sistémica de la formación a lo largo de la vida.

Reiteramos que es necesario pensar en la formación profesional como parte de un proceso de formación integral, interrelacionado e interactuante con la educación formal en sus niveles, básico, medio, intermedio y superior y con los planes y programas de formación sindical y de formación para la democracia. Esto significa que además de ser una formación para el trabajo, en tanto éste es una vía fundamental de acceso al empleo, el salario etc., debe ser también para la integración política y social de los trabajadores y trabajadoras y una vía para la formación para la ciudadanía.

6. LA COBERTURA DE LA FORMACION PROFESIONAL

Los derechos humanos se articulan entre sí; cuando se niega uno de ellos, se está amenazando al conjunto de derechos humanos; por tanto, la lucha por la vigencia de un derecho es la lucha por la vigencia de todos los derechos.

La formación profesional y la educación de los trabajadores y trabajadoras y de los pueblos, es un derecho humano y como tales, los derechos humanos son integrales, indivisibles y universales,

por tanto, la formación profesional es y debe ser universal y llegar a todos y todas los trabajadores/as y a lo largo de la vida.

En este sentido, entendemos que las políticas públicas de formación profesional deben contribuir a fortalecer la calificación e inserción laboral de todos los sectores, pero deben colocar especial atención a los grupos que el modelo actual ha vulnerabilizado. En ese sentido, hacemos referencia a la necesidad tener una definición particular hacia las mujeres siguiendo las políticas de equidad e igualdad que desde el movimiento sindical hemos construido y que concretan criterios también de la CEDAW que ya vino demandando la equiparación de condiciones entre hombres y mujeres en distintos aspectos, tales como la orientación vocacional y capacitación profesional; el acceso a los estudios y obtención de diplomas, incluyendo la educación técnica superior, y el acceso a todos los tipos de capacitación profesional existentes y los programas de educación complementaria; el acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos métodos de evaluación y a la misma calidad del personal docente, locales y equipos disponibles; el acceso a becas o subvenciones requeridas para cursar los estudios; el acceso y las condiciones del empleo, con políticas afirmativas que promuevan la equidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y condiciones de trabajo decente. En este sentido, apostamos por el posicionamiento de la **a Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** en el segundo eje al afirmar sobre el acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educacionales, que las políticas tengan entre sus objetivos: *“Mejorar el acceso a la educación de las mujeres, en particular en la formación profesional, la ciencia, la tecnología y la educación permanente”*

La prioridad en las políticas públicas de formación profesional y promoción de empleo decente, debe también considerar que, en la realidad de la mayoría de nuestros países de base rural y agraria, estas no sean definidas únicamente para los desarrollos desde los centros urbanos, sino que se incorporen propuestas y visiones para mejorar las competencias laborales de las personas de los sectores rurales, campesinas, obreros agroindustriales, pueblos originarios, y su encadenamiento con los mercados de trabajo de sus propias regiones y de los países.

7. EL FINANCIAMIENTO Y LA GESTION DE RECURSOS DE LA FORMACION PROFESIONAL

Comprendemos el espíritu del **Lineamiento 4 del Documento de la 43a Reunión de la Comisión cuando afirma la necesidad de garantizar un financiamiento suficiente, permanente y avalado por Ley** para la formación profesional. En ese sentido, reconocemos que en algunos países la formación profesional es financiada directamente por el Estado a través del presupuesto nacional. En la gran mayoría de los países, una parte importante de la formación se financia mediante las aportaciones de trabajadores y empleadores (muchas veces paritarias). En otros países se financia con fondos públicos creados específicamente con tal fin. Vemos con preocupación una tendencia creciente al financiamiento de los sistemas públicos y de la formación profesional, a partir de mayores endeudamientos de nuestros países con los

organismos financieros internacionales, lo cual puede inducir al peligro de que sus orientaciones y criterios, se orienten más a las corporaciones que generalmente están detrás de estas instancias o a políticas orientadas a generar un tipo de formación para el mercado externo y no para el desarrollo de nuestros países desde sus condiciones y recursos endógenos.

El tema del endeudamiento público para la educación formal y la formación profesional, sustituyendo el rol público y la responsabilidad de todos los sectores de darse su propio sistema formativo-educativo a partir de sus recursos y de un porcentaje de la recaudación interna asignado por la formación, atenta contra los criterios de rescatar una educación y formación humanista y que apunte a desarrollo humano y sustentable de nuestros países.

La gestión de los fondos recaudados para financiar la formación de los trabajadores, en algunos casos está a cargo de entidades tripartitas. El grado de perfección de este tripartismo es variable, siendo en algunos países una representación paritaria, mientras que en otros se trata de un tripartismo imperfecto, con diferencias en el número de representantes con que cuentan los distintos actores sociales. Dichos organismos suelen estar encargados de definir los lineamientos generales de las políticas de empleo que deciden qué tipos de formación son prioritarias (también en términos de financiamiento) y qué entidades serán las responsables de ejecutar dicha formación y es un tema la que se deberá poner atención para lograr un adecuado equilibrio en las decisiones.

Reconocemos el aporte de Cinterfor/OIT, a los países del continente con recursos técnicos y financieros para que los diversos actores fortalecieran o iniciaran acciones de formación profesional que acompañaron la evolución de los modelos de organización del trabajo y tecnología. Sin embargo, en los últimos años la formación profesional está teniendo una dinámica y profundidad que demanda no sólo una mayor cantidad de recursos, sino también una respuesta en tiempo real.

8. RECONOCIMIENTO AL TRABAJO DE CINTERFOR

Reconocemos en Cinterfor/OIT su papel de primer orden como instrumento al servicio de la cooperación e intercambio entre las organizaciones sindicales de América Latina – Caribe y como institución que promueve la participación de las organizaciones de trabajadores junto a gobiernos y organizaciones de empleadores, en la formación profesional, no sólo **las Reuniones de la Comisión Técnica**, sino también y fundamentalmente, mediante acciones de fortalecimiento de los sindicatos para una efectiva participación y negociación de estos temas, lo que supone y exige una participación activa de los sindicatos en los espacios, mecanismos e instrumentos abiertos.

También reconocemos que en momentos de profundización del modelo actual, algunas instituciones han tendido a sufrir impactos y debilitamientos en la asignación de recursos para

su gestión y es el caso que identificamos en Cinterfor. Los representantes sindicales relevamos el papel estratégico que tiene este organismo para el movimiento sindical y para los procesos de mejora de la calidad del empleo y la formación para el empleo en las Américas y en esa dirección consideramos relevante un debate franco tripartito, para su fortalecimiento con una mayor contribución a sus programas.

9. FORMACION PROFESIONAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACCION SINDICAL

Rescatamos hoy más que nunca que la negociación colectiva es una de las formas del diálogo social bi o tripartito que constituye una de las reivindicaciones fundamentales del movimiento sindical en la región. La primera exigencia en materia de relaciones productivas, es asegurar su plena vigencia en todos los espacios, empresas y dando mayor relevancia a las negociaciones colectivas por rama. La existencia de un marco jurídico que opere en la dirección de promocionar la negociación colectiva a nivel sectorial, sea por rama o industria, a través de normas de rango constitucional y legal, favorecería la inclusión de las cláusulas relacionadas con la formación profesional. Estas disposiciones de máxima jerarquía jurídica fijan las grandes líneas a desarrollar por los actores sociales en ejercicio de su autonomía sectorial. Sin embargo, una vez lograda ésta, se hace necesario incorporar cláusulas relacionados con el derecho humano, personal y colectivo, de los/las trabajadores/as a la formación profesional y el compromiso de las partes de dar viabilidad e invertir los recursos necesarios en este campo.

El movimiento sindical considera a la formación profesional como parte de la estrategia de acción y reivindicación y cambio social y asumimos que la acción de los sindicatos en el campo de la formación profesional, es simultáneamente sindical y política. Sindical, porque es una herramienta al servicio de la organización y acción de los trabajadores y política porque ella contribuye al pleno ejercicio de los derechos ciudadanos y ambos aspectos procuran la elevación en las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras, la transformación social, cuyo objetivo último es el cambio del modelo de desarrollo vigente.

10. ACREDITACIÓN DE SABERES Y APRENDIZAJE PARA EL TRABAJO Y LA VIDA

Los representantes sindicales a la 43a Reunión de la Comisión Técnica, vemos con interés los criterios expuestos en los Lineamiento 6 y 7 del Documento principal respecto a impulsar el aprendizaje de calidad sobre avanzar en la calidad y pertinencia de la formación a través de la mejora institucional continua, el desarrollo de conocimientos y la generación de información relevante. Al respecto, consideramos una prioridad tomar en cuenta la contribución que ya se viene haciendo en algunos países sobre los sistemas de acreditación de saberes adquiridos en la experiencia laboral y en la vida, asegurando que éstos no excluyan compañeros y compañeras; garantizar la transferencia de tecnología a las personas trabajadoras como condición para su empoderamiento y desarrollo integral; promover sistemas de evaluación de la calidad de la

formación para establecer procesos de mejora en un marco de diálogo social; apostar por la calidad de la formación, con la finalidad que permita sortear la brecha entre trabajadores y trabajadoras calificados/as y no calificados/as, evitando en toda circunstancia que existan “categorías” o niveles de egresados/as (de primera y de segunda categoría); la necesidad de brindar orientación socio-laboral-educativa a las personas trabajadoras y que el aprendizaje sea de calidad para el trabajo y para la vida.

CONSIDERACIONES PARA LA ACCIÓN SINDICAL

A partir de los diez criterios antes descritos, los representantes sindicales de las Américas presentes en la 43a. Reunión de la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT, conjuntamente con la Confederación Sindical de las Américas (CSA), consideramos que, en materia de formación profesional las acciones más relevantes se deben orientar y deberán considerar los siguientes criterios:

- a) Rechazar el enfoque mercantilista e instrumental de la formación profesional, que promueve el actual modelo de desarrollo, orientado a una formación deshumanizadora y cuyo único objetivo es formar personas para el mercado de trabajo.
- b) Reconocer y posicionar que la educación no es una mercancía; la educación, en todas sus expresiones, formal, técnica-profesional, sindical y ciudadana es un derecho humano fundamental de todos/as los/as ciudadanos/as y que debe ejercitarse a lo largo de la vida, orientado en una visión del desarrollo humano, sustentable e incluyente.
- c) Ante las consecuencias de una escasa educación y nula formación técnica, que contribuye a las altas tasas de desempleo juvenil, de empleo precario y de empleo informal, se deberá hacer todos los esfuerzos y de todos los actores para superar el déficit **de competencias laborales**, promover el acceso a la formación técnica – profesional, con énfasis en quienes son excluidos de la educación formal.
- d) Reafirmar que la formación técnica o profesional debe responder a las estrategias de desarrollo integral y sustentable de nuestras sociedades y que uno de sus grandes desafíos 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 crea las condiciones para tener mejores oportunidades de empleo y para lograr un desarrollo humano integral.
- e) El movimiento sindical de las Américas, insistimos en que todos los actores del diálogo social y el tripartismo, reconozcamos el enfoque integral de la educación al articular educación formal, la formación técnico – profesional y la formación sindical; reconocer que la persona humana desde su niñez, juventud y etapa adulta tiene el derecho de acceder a la educación y al conocimiento a lo largo de la vida y por tanto, los Estados a través de sus políticas públicas, deben velar por el respeto y cumplimiento de ese derecho. El sindicalismo como actor y sujeto estratégico en la lucha por la justicia social y

la democracia profundizará sus acciones en defensa de lo conquistado y avanzar en la universalización de la educación en todas sus expresiones.

- f) Todas las partes, deberán contribuir a fortalecer la capacidad y favorecer la participación y negociación de los sindicatos para su intervención en la elaboración y gestión de las políticas de empleo y de formación profesional.
- g) Desarrollar un enfoque sistémico de formación técnico profesional que articule prospección, formación, intermediación y colocación en los puestos de trabajo.
- h) Promover la articulación del sistema de formación técnica – profesional, con el sistema de educación formal, de tal forma que un número mayor de los cursos realizados en los institutos de formación técnico – profesional sean reconocidos en el sistema de educación formal para que quienes así lo deseen puedan continuar sus estudios en la educación superior.
- i) Promover un enfoque inclusivo en el acceso y la cobertura con el fomento de políticas públicas que contribuyan a reducir la desigualdad en las regiones y a generar un nuevo paradigma de desarrollo sustentable más incluyente y humano que rescate la dignidad del trabajo e incidir para que la formación técnica profesional se desarrolle con un enfoque inclusivo, perspectiva de género e inclusión de los derechos laborales
- j) Establecer y fortalecer programas para ampliar la inclusión de personas con capacidades diferenciadas, juventud, mujeres, sector informal, adultos mayores, migrantes y sectores históricamente excluido de la formación técnica - profesional.
- k) Promover el desarrollo de plataformas de formación virtual (TICs) y el establecimiento de modalidades como los talleres móviles para facilitar acceso y cobertura, facilitar el acceso y la cobertura a los cursos de formación técnica profesional con mayor flexibilidad horaria (horarios nocturnos y de fin de semana)
- l) Orientar un importante programa de formación profesional, a mejorar las condiciones de trabajo y calidad de la empleabilidad en las PYMES o en agrupamientos de trabajadores en condiciones de informalidad, precariedad y sin contrato de trabajo.
- m) Mejorar la participación sindical en el sistema y los institutos de formación técnica profesional; exigir su reconocimiento en el marco del tripartismo a nivel internacional y nacional, sin ser suplantados por la llamada sociedad civil que integra a otros actores. Para un efectivo diálogo social es necesario el reconocimiento de los tres actores en el mundo del trabajo: empleadores, gobiernos y sindicatos y que ejerzan su papel en la toma de decisiones en la formación profesional, en igualdad de condiciones.
- n) Promover la participación de los actores sociales sectoriales en la formulación, gestión y desarrollo de programas y planes de formación profesional, asegurando una formación de calidad, incluyente, pública y gratuita, adaptada a las necesidades de los grupos más vulnerables y asegurando la igualdad de condiciones y de trato; es clave integrar aquellos contenidos que contribuirán a la libertad y a la participación en la vida ciudadana y en la democracia.

- o) Promover acciones conjuntas de las organizaciones sindicales de las Américas, en la defensa del control social sobre los recursos públicos destinados a la formación profesional.
- p) Como parte del espíritu del diálogo social en sentido más amplio, el Plan 2018 – 2019 de CINTERFOR / OIT se elabore en forma concertada y contemple la participación de los trabajadores en la gestión de recursos, programas y entidades de formación profesional; en la articulación de la formación profesional con la educación formal y la formación sindical; y en la definición de un presupuesto específico para el desarrollo de actividades con las organizaciones de trabajadores.
- q) Promover acciones tendentes a lograr la ratificación de los Convenios 122, sobre políticas de empleo; 142 sobre servicios públicos de empleo; 155 sobre salud en el trabajo; 157 sobre seguridad en el trabajo; y de las Recomendaciones 146, sobre edad mínima de trabajo; y 195 sobre empleabilidad y trabajo decente.