

Consejo de Administración – 343va Sesión
Sección de Programa, Presupuesto y Administración (PFA)
Documento para adopción por correspondencia
Comentarios del Grupo de Trabajadores
GB.343/PFA/2

“Propuestas de presupuesto para 2022-2023 relativas a las cuentas extrapresupuestarias: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)”.

El grupo de trabajadores agradece la presentación de la propuesta de presupuesto para 2022-2022 relativas a las cuentas extra presupuestarias y valoramos su articulación con la estrategia de la OIT en materia de desarrollo de competencias.

Así como es importante que el trabajo del CINTERFOR tenga en cuenta la Declaración del Centenario y el marco normativo establecido por la Recomendación sobre el desarrollo de recursos humanos (R.195) y el convenio sobre recursos humanos (C.142), consideramos que es de relevancia que se tomen en cuenta otras normas relevantes, particularmente C.87 y C. 98 como habilitantes del diálogo social, C.111 (discriminación), Convenio 122 (política de empleo), Convenio 140 (Permiso de educación remunerado, Convenio 102 (seguridad social), la Recomendación 204(sobre la transición de la economía informal a la economía formal).

En la salida de la crisis, la reconversión profesional, el perfeccionamiento de competencias y otras políticas de empleo serán fundamentales para dar respuesta a las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras frente al trabajo del futuro y para promover su desarrollo integral.

El diálogo social es fundamental para que desarrollo, producción y empleo estén alineados y promuevan una integración justa en el mercado de trabajo de todas y todos los trabajadores. Trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad, trabajadores informales, en sus distintas realidades deben ser tenidos en cuenta en el desarrollo de las competencias, para cumplir con la meta de no dejar a nadie atrás

El grupo de trabajadores valora los cuatro ejes programáticos .

En relación al fortalecimiento de la capacidad de las instituciones y sistemas de formación: Es importante, destacar el rol de los trabajadores y las organizaciones sindicales en la participación de estos procesos por su conocimiento de los modos de organización del trabajo vigentes, por su saber actualizado en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo presentes en los distintos sectores productivos, conformando una mirada amplia, actual y prospectiva, sobre las calificaciones en los distintos sectores de actividad. El diálogo social es suma importancia, en la anticipación de estrategias de enlace sectorial, de transición justa y de definición de políticas de desarrollo, como actores clave de

la economía. Sin embargo, no deben ser sólo las demandas del mercado y las cadenas de suministro las que orienten la formación profesional, sino que esta debe responder también a los requerimientos de los/las trabajadores/as frente a la incertidumbre que plantea estos cambios.

En relación a la importancia el papel de los sistemas nacionales y sectoriales de competencias, su institucionalidad y el tripartismo, para reforzar las políticas en materia de competencias laborales y de aprendizaje permanente, los modelos de gobernanza y los sistemas de financiación. Para ello, también es fundamental el papel de los representantes de los trabajadores porque son muchas veces las organizaciones sindicales quienes garantizan la sustentabilidad de estos sistemas, su gestión e instrumentación, para lo cual un diálogo social institucionalizado es fundamental. El Grupo de Trabajadores considera importante, la elaboración de programas que desarrollen las capacidades de las organizaciones de trabajadores para promover cláusulas de formación profesional en la negociación colectiva a nivel del lugar de trabajo y sectorial, con enfoque de género e introduciendo derechos como licencias pagadas de estudios, prácticas profesionalizantes, etc.

En tercer lugar, se destaca el planteo de concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad. En este punto es clave que las propuestas innovadoras en términos de aprendizaje no pierdan de vista que el sujeto beneficiario de dicho proceso debe ser el trabajador y la trabajadora, partiendo de sus experiencias y necesidades para promover procesos que faciliten instancias de transferencia al conjunto de la población trabajadora.

Por último, se destaca la necesidad de estos sistemas de formación de facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las competencias digitales, para lo cual es importante partir del impacto diferencial de estos procesos en cada sector productivo y dentro de ello, en la situación de los distintos segmentos de trabajadores (con diferentes niveles de formación y calificación) que conviven dentro de cada sector, para gestionar de manera integral estos procesos de transición digital. A su vez, es importante tener en cuenta que la digitalización y automatización está facilitando muchas tareas, pero reemplazando muchas otras, avanzando de forma desigual debido a la brecha digital, y dejando fuera del mercado de trabajo a muchos trabajadores. Una transición justa para estas y estos trabajadores es también urgente.

Con estos comentarios, apoyamos el punto de decisión