



► Reseña de políticas

Noviembre de 2020

Las organizaciones de trabajadores participan en el desarrollo de competencias



El objetivo de esta reseña de políticas es poner de relieve el apoyo de la OIT a la participación de los interlocutores sociales —organizaciones de empleadores y de trabajadores— en las estrategias para el desarrollo de competencias; proporcionar ejemplos de la participación sindical existente

en los planos nacional, sectorial y empresarial; y proponer esferas prioritarias para las organizaciones de trabajadores que participen en el desarrollo de competencias en el futuro.

Introducción

Como han demostrado los debates en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Futuro del Trabajo, la innovación tecnológica, las tendencias demográficas, la globalización y el cambio climático están teniendo efectos cada vez más significativos en el mundo del trabajo. Juntos afectarán a la composición de las tareas y competencias necesarias para la mayoría de los puestos de trabajo, generarán nuevas ocupaciones, condicionarán las necesidades de competencias de los jóvenes y una mano de obra que envejece y transformarán la oferta y la demanda de competencias. «Habida cuenta del ritmo constante y acelerado del cambio, será obligatorio que las estrategias de desarrollo de las capacidades garanticen la renovación continua de las capacidades a lo largo del ciclo de vida» (OIT, 2018), un hecho que se refleja en el interés sin precedentes en el desarrollo de competencias de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030¹ y los debates en curso de la OIT en el marco del Futuro del Trabajo² o trabajo normativo, incluidos los aprendizajes.³

Como parte de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, la OIT ha destacado la importancia de una educación de calidad. Se ha comprometido a garantizar que todos, niños y niñas, completen la educación primaria y secundaria gratuita y tengan acceso a la educación preescolar y a una educación técnica, profesional y terciaria asequible. Además, se ha comprometido a aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que cuentan con competencias adecuadas, incluidas las competencias técnicas y profesionales, para el empleo, el empleo decente y el espíritu empresarial.⁴ El concepto de un solo trabajo para la vida está retrocediendo y Guy Ryder, director

general de la OIT, hace poco hizo un llamamiento a adoptar un nuevo enfoque: «*Necesitamos reforzar las competencias a lo largo de la carrera laboral, lo que requiere revisar los modelos y conceptos de aprendizaje permanente para crear el futuro que queremos*».⁵

Este enfoque requerirá la revisión de la educación escolar para el empleo y/o el trabajo por cuenta propia, y también de los aprendizajes que combinan la formación en el lugar de trabajo y el aprendizaje fuera del trabajo, permitiendo así que los alumnos de todos los ámbitos de la vida adquieran los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para una ocupación específica. También requerirá un compromiso con la educación y formación profesional continua que permita a los trabajadores mejorar o actualizar sus conocimientos y competencias y/o adquirir nuevas competencias para avanzar en sus carreras profesionales. Al mismo tiempo, se reconoce que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son factores que contribuyen al desarrollo personal, el acceso a la cultura y la ciudadanía activa.

El director general de la OIT añadió que «*el diálogo social tripartito y la participación de los interlocutores sociales en los acuerdos de gobernanza deben garantizar que las políticas no sólo sean justas, sino también pertinentes y prácticas*». En resumen, estos cambios en el mundo del trabajo ejercerán una gran influencia sobre las vidas de los hombres y mujeres trabajadores que requerirán el apoyo efectivo de los sindicatos.

1 Sobre todo el ODS 4 sobre Educación de calidad y el ODS 8 sobre Trabajo decente y crecimiento económico: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainabledevelopment/es/>; Véase también el Manual de referencia Sindical de la OIT ACTRAV sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_569914/lang-es/index.htm

2 <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang-es/index.htm>; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

3 <https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/lang-es/index.htm>

4 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/education/>

5 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_644530/lang-en/index.htm

Apoyo de la OIT a la participación de los interlocutores sociales – organizaciones de empleadores y de trabajadores– en las estrategias para el desarrollo de competencias

La OIT ha propugnado la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de la orientación y la formación profesionales (artículo 5 del Convenio núm. 142 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975).⁶ Además, la OIT ha explicado con gran detalle las formas en que los interlocutores sociales —organizaciones de empleadores y de trabajadores— pueden participar en la formulación, aplicación y revisión de las políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, formación educativa y aprendizaje permanente (recuadro 1).

Recuadro 1. La recomendación N.º 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, identifica varios ámbitos para la participación de los interlocutores sociales y el diálogo social.⁷

- **Estrategia nacional:** definir una estrategia nacional de educación y formación (art. 5.a)
- **Diferentes NIVELES DE POLÍTICAS:** crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional, local, sectorial y empresarial (art. 5.a)
- **Alineación:** políticas que sean coherentes con las políticas económicas, fiscales y sociales (art. 1)
- **Fases del DESARROLLO DE COMPETENCIAS:** formular, aplicar y revisar las políticas nacionales de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente (art. 1)
- **Inclusión:** la educación y la formación son un derecho para todos; en cooperación con los interlocutores sociales, esforzarse por garantizar el acceso de todos al aprendizaje permanente (art. 4.a) y para mejorar el acceso de todos a fin de incrementar la empleabilidad y facilitar la inclusión social (art. 8.a y 10.b)

Recuadro 1. 1 (continuación)

- **Identificar las necesidades de competencias:** promover la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto (art. 9.a)
- **Sector público:** promover el desarrollo de políticas y oportunidades de formación equitativas para todos los empleados del sector público (art. 9.k)
- **Reconocimiento de las competencias:** promover el desarrollo, la aplicación y la financiación de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las competencias adquiridas formal o informalmente (art. 11.1)
- **Diversidad de la formación:** fomentar la diversidad de la oferta de formación para satisfacer las diferentes necesidades de personas y empresas y para garantizar normas de alta calidad (art. 13 y art. 14.b)
- **Funciones y responsabilidades:** identificar las funciones y responsabilidades de los servicios de empleo, los proveedores de formación y otros prestadores de servicios pertinentes en lo que atañe a la información y orientación profesional (art. 15.c); y tener en cuenta la responsabilidad principal del gobierno, así como reconocer el papel de los interlocutores sociales en la formación continua (art. 6.1 y 9.b)



6 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C142 véase también el C140 sobre la licencia pagada de estudios, que aborda la licencia educativa remunerada para diversas necesidades de capacitación, incluida la educación sindical.

7 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Ejemplos de participación de las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de competencias a nivel mundial

Las organizaciones de trabajadores en el plano mundial —Labor 20 (L20)⁸— ya han asumido el desafío de abogar por un mejor desarrollo de competencias, mediante una serie de declaraciones en las reuniones del G20 (Recuadro 2).

Recuadro 2. Presentación del L20 a la reunión del G20 en 2018/2019

El L20 instó a los Ministros de Trabajo y Empleo a:

- garantizar que se **brinden oportunidades** como el desarrollo de competencias laborales, educación y formación permanente **a todos** (L20, 2019)⁹
- invertir en un **mayor acceso** a la educación pública y **formación profesional de calidad**
- **incluir a representantes de los empleadores y los trabajadores en la gobernanza** de los sistemas de desarrollo de competencias, aprendizaje y aprendizaje de adultos
 - diseñar y aplicar medidas que promuevan el acceso y las **oportunidades para las mujeres** en materia de capacitación
- ampliar la política industrial en los planos nacional, regional y sectorial con iniciativas para **prever la demanda de competencias** y revisar en consecuencia **las necesidades de financiación**
- establecer sistemas de **reconocimiento del aprendizaje previo** en la economía formal e informal (L20, 2018)¹⁰

Además, el desarrollo de competencias es un ámbito que apoya y fomenta el diálogo social a nivel mundial. Las organizaciones de trabajadores también se han unido a las asociaciones de empleadores —Business 20 (B20)— para transmitir un mensaje común sobre las competencias a las reuniones de ministros del G20. Ya en 2013 propusieron una serie de principios clave sobre el aprendizaje.¹¹ En 2018, pidieron a los gobiernos del G20 que desarrollaran estrategias nacionales generales para el aprendizaje permanente dirigidas a transformar

todos los aspectos de la vida humana (laboral, social y personal), para promover y participar en forma activa en la reconversión profesional y garantizar que el papel clave que desempeñan los interlocutores sociales como actores reales del mercado laboral se tenga plenamente en cuenta al desarrollar o modernizar las estrategias nacionales de formación (B20 - L20, 2018).

¿Por qué las organizaciones de trabajadores participan en el desarrollo de competencias?

¿Por qué los sindicatos participan en el desarrollo de competencias? Como se ilustra en las dos declaraciones siguientes, los sindicatos de diferentes partes del mundo, con diferentes contextos y tradiciones, consideran que son partes interesadas en el proceso de desarrollo de competencias.

COSATU es parte interesada en el proceso de desarrollo de competencias

Bhabhali Ka Maphikela Nhlapo, Secretario de educación y capacitación, Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU, por su sigla en inglés). Sudáfrica

Apoyamos un sistema impulsado por la demanda o la industria, que no puede llevarse a cabo sin la participación de los trabajadores organizados. Queremos promover una revolución de competencias en la que muchos trabajadores y jóvenes desempleados participen en la formación. Evitamos celosamente la integración de la educación de adultos o la priorización de competencias de un nivel inferior. Valoramos y custodiamos los principios de equidad, progresión, articulación y movilidad. Queremos un sistema de desarrollo de competencias en el lugar de trabajo vinculado a la nivelación y la remuneración. Tenemos que trabajar por la exclusión fiscal del sector público y por una mayor inversión en el desarrollo de competencias en todas las empresas. Necesitamos un sistema que integre a los proveedores públicos, los más asequibles y accesibles. Necesitamos aumentar el perfil y el estatus del sistema de aprendizaje para que goce de la misma estima social que la educación superior. Sólo puede llevarse a cabo lo anterior a través de la participación sindical.

8 Labor 20: L20 representa los intereses de los trabajadores a nivel del G20. Reúne a sindicatos de países del G20 y sindicatos mundiales y es convocado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y el Comité Consultivo Sindical (TUAC) ante la OCDE.

9 Prioridades del L20 para la cumbre del G20 – Osaka, Japón, 28-29 de junio de 2019: <https://www.ituc-csi.org/prioridades-del-l20-para-la-cumbre>

10 Declaración del L20 a la reunión de ministros de trabajo y empleo del G20, Mendoza, Argentina, 6-7 de septiembre de 2018 <https://tuac.org/news/declaracion-del-l20-a-la-reunion-de-ministros-de-trabajo-y-empleo-del-g20-mendoza-argentina-6-7-de-septiembre-de-2018/>

11 Elementos clave de unos aprendizajes y pasantías de calidad, Entendimiento común del B20 y el L20 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1306_b20-l20_paper_on_quality_apprenticeships-es.pdf

COSATU es parte interesada en el proceso de desarrollo de competencias (continuación)

Las políticas de desarrollo de competencias ostentan la huella de los sindicatos. Tenemos un sistema obligatorio de desarrollo de competencias, excepto en el sector público, donde existe una exención de impuestos. Contamos con un sistema de gravámenes que también financia la creación de capacidad sindical para el desarrollo de competencias. Junto con las asociaciones de empleadores, gestionamos los organismos de desarrollo de competencias sectoriales. Contamos con las instituciones de formación adecuadas que impulsan el sistema y responden a las cuestiones de acreditación. Hemos reactivado los institutos públicos de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) para que respondan a las necesidades de la industria. Podemos señalar muchos estudios de casos que indican que las empresas exitosas apoyan la formación en competencias. Contamos con un buen sistema de planificación a nivel empresarial y sectorial, que examina las necesidades de competencias y garantiza que los proveedores de formación respondan a estas necesidades.

La legislación sudafricana funciona sobre la base de las consultas, no la negociación colectiva, por lo que los sindicatos deben organizarse mejor y reclutar más miembros en el lugar de trabajo para convertirse en la voz clave del sistema.

Existen beneficios potenciales importantes que resultan de la participación de los sindicatos en el desarrollo de competencias y se pueden encontrar en cuatro dimensiones: el Estado, sus propias organizaciones, los empleadores y sus asociados (Recuadro 3).

Por qué los sindicatos de Canadá participan activamente en los programas de desarrollo de competencias

Mike Luff, Representante Nacional, *Congreso Laboral Canadiense (CNC, por su sigla en inglés)*. Canadá

El desarrollo de competencias es esencial para ayudar a los trabajadores a lograr las cualificaciones que necesitan para obtener empleos en áreas de alta demanda, y los sindicatos de la construcción, por ejemplo, operan centros de capacitación sindical de vanguardia que ofrecen programas de aprendizaje de primera clase que conectan a los trabajadores con buenos empleos en el sector de la construcción.

Los sindicatos en Canadá ayudan a los trabajadores a mejorar sus competencias para avanzar en sus carreras y obtener empleos con salarios más altos, y en el sector hotelero, por ejemplo, los sindicatos ofrecen desarrollo de competencias prácticas para que los trabajadores puedan aprovechar las oportunidades potenciales de avanzar en el trabajo.

Por qué los sindicatos de Canadá participan activamente en los programas de desarrollo de competencias (continuación)

Los sindicatos canadienses reconocen la necesidad de que los trabajadores adquieran un amplio conjunto de competencias esenciales que sean transferibles. Contar con un amplio conjunto de competencias ayuda a los trabajadores a adaptarse a la naturaleza cambiante del trabajo y les da mayores posibilidades de aprovechar el mercado laboral. Los sindicatos ofrecen programas que ayudan a los trabajadores a adquirir competencias informáticas y digitales, de lectoescritura y aritmética, de comunicación, resolución de problemas, pensamiento crítico, liderazgo y de trabajo en equipo.

Los sindicatos en Canadá entienden el papel que cumple el desarrollo de competencias en la reducción de la desigualdad social y económica mediante la construcción de una fuerza laboral más inclusiva, que incluya a grupos clave que tradicionalmente están subrepresentados. Por ejemplo, muchos sindicatos ofrecen programas de desarrollo de competencias específicamente dirigidos a reclutar a personas indígenas, mujeres, inmigrantes y trabajadores jóvenes que enfrentan obstáculos para participar en el mercado laboral.

Por último, el desarrollo de competencias es un ingrediente esencial del desarrollo humano. Se trata de ayudar a los trabajadores a desarrollar sus capacidades individuales y mejorar su capacidad de participar plenamente en la vida de sus familias y comunidades. Una sociedad con una ciudadanía activa y comprometida, con las competencias necesarias para participar plenamente en todos los aspectos de la vida, es más vital, inclusiva y democrática.

Recuadro 3. Organizaciones de trabajadores; cuatro dimensiones de la participación en el desarrollo de competencias

Las cuatro dimensiones importantes de la participación de las organizaciones de trabajadores en el desarrollo de competencias son:

- influir en las políticas del **Estado en materia de educación y formación**
- integrar la agenda de aprendizaje con **otras funciones sindicales**
- centrarse en **la institucionalización del aprendizaje con los empleadores**
- mejorar la actividad y representación **de los asociados**

(Rainbird & Stuart, 2011, citado en OIT, 2017).

La OIT ya ha resumido los beneficios potenciales de la participación de sindicatos y representantes de los trabajadores en el desarrollo de competencias en los programas de aprendizaje, en lo que se refiere a logros de productividad compartidos a través de mejores condiciones de trabajo, llegar a nuevos miembros y una mejor cultura de formación profesional e inversión en aprendizajes de calidad (Recuadro 4).

Recuadro 4. Beneficios potenciales para sindicatos y representantes de los trabajadores

1. Ganancias en productividad y mejores condiciones de trabajo.

Los trabajadores pueden beneficiarse colectivamente de las competencias adquiridas por una nueva generación de trabajadores capacitados. Un aumento de la productividad puede aumentar el poder de negociación de los representantes de los trabajadores en las empresas y los sectores, así como en la negociación colectiva y las negociaciones salariales a nivel nacional.

2. Nuevos miembros.

Al proporcionar información pertinente, defender los derechos de los aprendices y trabajadores y representar a los aprendices en las negociaciones, los sindicatos pueden informar a los aprendices sobre la misión e importancia de su sindicato y de esta manera atraer a nuevos miembros.

3. Mejor cultura de formación profesional e inversión en aprendizajes de calidad.

Demostrar con éxito los efectos de la capacitación en la productividad mejora la cultura de aprendizaje de la empresa y puede dar lugar a un aumento de la inversión en formación. Los aprendizajes de calidad son una forma comprobada de lograr el desarrollo rentable de competencias proporcionadas por la presencia de una institución de EFP y contribuyen a una colaboración más estrecha entre la institución de EFP y la empresa. Al proporcionar formación práctica a través de aprendizajes de calidad y aprovechar los beneficios del desarrollo de competencias, es posible aumentar el compromiso de los empleadores con el aprendizaje (OIT/ Cinterfor, 2017a).

Ejemplos de participación sindical a nivel nacional, sectorial y empresarial

Las organizaciones de trabajadores realizan diversas actividades en los planos nacional, sectorial y empresarial para apoyar la formulación y aplicación de políticas, contribuyendo a las estrategias nacionales, negociando convenios colectivos y participando en órganos consultivos. En términos más específicos, apoyan el desarrollo de competencias de las siguientes maneras:

- asesoramiento sobre la **previsión de competencias**
- asesoramiento sobre **normas de formación**, currículos, programas de formación y procedimientos de evaluación
- **negociación** de tasas salariales, tiempo libre remunerado y el derecho a la formación
- apoyo para **los vínculos con los proveedores de formación locales**, incluidos los centros de formación sindical
- Apoyo a la **contratación** para la formación.¹²

El plano nacional

Estrategias de formación tripartitas y convenios colectivos intersectoriales

Las estrategias de formación tripartitas y los convenios colectivos multisectoriales que contienen cuestiones relativas a las competencias no son muy frecuentes, pero son potentes en el sentido de que permiten a los sindicatos desempeñar un papel directo en la formulación de las políticas de formación. Ejemplos europeos notables de las primeras son la *Alianza para la formación inicial y continua 2015-2018* de Alemania y el acuerdo intersectorial nacional francés sobre formación profesional, de 2003, 2009 y 2013.¹³

La *Alianza para la formación inicial y continua 2015-2018* fue firmada por la confederación sindical alemana, cinco asociaciones de empleadores y cuatro ministerios del Gobierno Federal. Esta estrategia común contenía una serie de medidas para mejorar la transición de los jóvenes al mundo del trabajo y a la ocupación elegida por ellos. Su objetivo era mejorar la calidad y el atractivo del sistema de formación profesional; proporcionar a todos los jóvenes interesados en

¹² Se podrá ver una extensa lista de formas en que los sindicatos apoyan el desarrollo de competencias en Los sindicatos & las competencias (TUAC, 2016)

¹³ <https://www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung.html>

un puesto de aprendizaje un itinerario hacia una cualificación profesional; reducir el número de jóvenes que dejan la escuela sin un certificado de fin de estudios o sin una cualificación adecuada para comenzar un aprendizaje; aumentar el número de puestos de aprendizaje y de empresas que forman a jóvenes; y mejorar la formación avanzada para mejorar la permeabilidad entre la formación profesional y la educación académica.¹⁴

En 2013, cuatro confederaciones sindicales y dos asociaciones de empleadores firmaron el acuerdo intersectorial nacional francés sobre formación profesional. Cuenta con varios objetivos importantes para el desarrollo de la educación y la formación profesionales: mejorar las competencias y cualificaciones de los empleados a fin de apoyar su propio desarrollo profesional e impulsar la competitividad de las empresas; apoyar a los sectores profesionales desarrollando las competencias y cualificaciones de sus empleados; mantener itinerarios de aprendizaje permanente mediante una cuenta de formación personal; aumentar el número de beneficiarios del tiempo libre personal para la formación; mejorar la orientación profesional; financiar la formación profesional; y mejorar la gobernanza del desarrollo de competencias. Este acuerdo adquirió mayor importancia al constituir la base de la posterior *Ley de formación profesional, empleo y socialdemocratización*, aprobada en marzo de 2014. En 2018 se introdujo una nueva ley relativa a la formación profesional en Francia, *Por la libertad de elegir un futuro profesional*,¹⁵ y el papel desempeñado por la *Confédération française démocratique du travail* (CFDT) en su aprobación se expone en los siguientes comentarios.

Otro ejemplo convincente es el *Acuerdo nacional de competencias* de Sudáfrica. En 2011, tres confederaciones sindicales firmaron un acuerdo tripartito con una asociación de empleadores y el Ministerio de Educación Superior y Formación, en el que todos los interlocutores sociales se comprometieron a aunar sus «*esfuerzos para reforzar el desarrollo de las competencias como pilar crucial de la senda del Nuevo Crecimiento*». Los grupos de interés se comprometieron a capacitar a artesanos y en otras competencias escasas, y contribuyen a la colocación de egresados de la educación superior en el aprendizaje en el lugar de trabajo, a mejorar la calidad de la planificación para las competencias y a centrarse en el desempeño de los consejos de competencias sectoriales.¹⁶

Desarrollo de competencias y la nueva ley. «Por la libertad de elegir un futuro profesional»

Yvan Ricordeau, Secretario Nacional de Educación y Formación, Confédération française démocratique du travail (CFDT). Francia

Todos los trabajadores deben ser capaces de actualizar sus competencias de manera periódica, sobre todo quienes se enfrentan a la revolución digital y el cambio ecológico. También deben poder disfrutar del derecho a la reconversión profesional. Todos los solicitantes de empleo deben tener la oportunidad de que se reconozcan sus competencias, así como la oportunidad de mejorarlas o de adquirir otras nuevas. Por lo tanto, la formación de los solicitantes de empleo requiere una inversión fuerte y constante.

El Gobierno francés ha presentado recientemente una propuesta legislativa sin consultar previamente a los interlocutores sociales. La respuesta de la CFDT ha sido defender el derecho a apoyar a los miembros de la sociedad y los marcos colectivos para que se reconozca el derecho individual a la formación, tanto a nivel empresarial como regional.

Tras la intervención de la CFDT, el Gobierno ha acordado establecer unos «Consejos para el Desarrollo Profesional» que asesorarán a todos los trabajadores de forma gratuita, ya sea que estén empleados o en busca de empleo. Estamos vigilando la aplicación de esta política con mucha atención.

La CFDT ha dado un nuevo enfoque al desarrollo profesional basado en los derechos. Al aumentar la presión hacia organismos de formación y acreditación, todavía es necesario asegurarnos de que se aplique.

La CFDT también ha abierto un nuevo espacio en los marcos de negociación colectiva, en lo que respecta a la contribución financiera requerida para las cuentas de capacitación personal de los empleados, con el fin de reducir las desigualdades de acceso al desarrollo de competencias.

Es necesario abordar otras cuestiones, como por ejemplo, la dimensión colectiva de las competencias profesionales, cuya importancia económica y social a menudo es descuidada por los empleadores y el Estado.

Órganos consultivos nacionales

Los órganos consultivos nacionales brindan a los sindicatos una oportunidad clara de regular y apoyar directamente el desarrollo de competencias.

En Asia, por ejemplo, los sindicatos están representados en las Filipinas en la *Junta de la Autoridad para la Educación Técnica y el Desarrollo de Competencias* (Recuadro 5); en la India, en el *Consejo Nacional para*

14 En el momento de redactarse este informe se están celebrando debates para preparar otra estrategia nacional.

15 https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/act_for_the_freedom_to_choose.pdf

16 <http://www.economic.gov.za/communications/publications/national-skills-agreement>

la *Formación Profesional*, un órgano tripartito que asesora al Ministerio de Trabajo y Empleo sobre la definición de estándares para planes de estudio, métodos de capacitación y certificación (Smith, 2014), y en Bangladés, en el *Consejo Nacional para el Desarrollo de Competencias*, cuya función es supervisar y hacer el seguimiento de todas las actividades de los proveedores de formación públicos y privados relacionadas con la formación en competencias (OIT, 2017).

Recuadro 5. Representación sindical en los órganos consultivos nacionales de las Filipinas

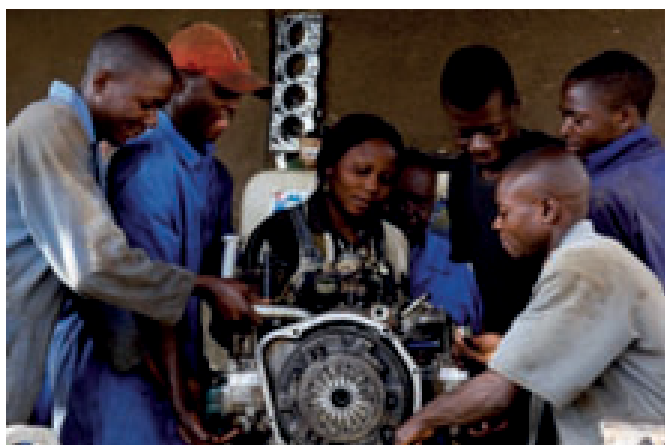
En las Filipinas hay seis representantes sindicales (de un total de veintidós miembros) en la *Junta de la Autoridad para la Educación Técnica y el Desarrollo de Competencias*, que desempeña un papel fundamental en la formulación y aplicación de políticas de EFTP. La ley le ha encomendado que brinde «una educación técnica y un desarrollo de competencias pertinentes, accesibles, de buena calidad y eficientes» y tiene la responsabilidad principal de formular políticas y programas para la educación técnica permanente y el desarrollo de competencias. Como parte de sus medidas de garantía de calidad, ha promovido el uso de reglamentos de formación basados en las competencias y los resultados, que contienen normas mínimas para los formadores y el material de formación, y ha establecido un Programa Nacional de Cualificaciones para formadores y evaluadores de EFTP. Además, aprueba el Plan Nacional de Educación Técnica y Desarrollo de Competencias y asigna recursos para los diferentes programas de capacitación. Define y aprueba los estándares y evaluaciones de competencias de EFTP. Además, establece y administra un sistema de acreditación de instituciones de EFTP tanto públicas como privadas (OIT, 2017).

Recuadro 6. Representación sindical en los órganos consultivos nacionales de Sudáfrica

Los sindicatos están representados en la *Autoridad Nacional de Competencias*, que asesora al Ministerio de Trabajo en materia de competencias; el «*Consejo para el Desarrollo de Recursos Humanos de Sudáfrica*, un «organismo asesor de múltiples niveles y grupos de interés», que apunta a estimular la empleabilidad y una cultura de formación y aprendizaje permanente en los planos individual, organizacional y nacional, y que es apoyado por un grupo técnico de trabajo presidido por el Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU, por su sigla en inglés), la mayor confederación sindical de Sudáfrica; la *Autoridad Sudafricana de Cualificaciones*, que supervisa el desarrollo y la aplicación del Marco Nacional de Cualificaciones, y el *Consejo para la Calidad de Oficios y Ocupaciones*, que se encarga de supervisar el diseño, la aplicación, la evaluación y la certificación de cualificaciones ocupacionales (OIT, 2017).

En la región africana, los sindicatos están representados en diversos órganos consultivos nacionales. En Kenia se creó en 2011 el *Organismo Nacional de Formación Industrial* para «promover los más altos niveles de calidad y eficiencia en la capacitación industrial en Kenia y garantizar el suministro de mano de obra debidamente capacitada a todos los niveles de la industria». En su junta directiva hay tres representantes sindicales, de un total de once miembros. En Mozambique, el *Organismo Nacional para la Educación Profesional*, que, entre otras cosas, se encarga de desarrollar una estrategia nacional del sector de EFTP, tiene representantes sindicales en su junta directiva (*The Commonwealth*, 2016). En Senegal, las confederaciones sindicales más representativas son miembros de la *Junta del Centro Nacional de Cualificación Profesional*. Como se puede ver en el Recuadro 6, Sudáfrica prevé una amplia participación sindical en el desarrollo de competencias (OIT, 2017).

En América Latina, los sindicatos están representados en las juntas directivas de instituciones nacionales de formación profesional, tales como el *Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional* de la República Dominicana, el *Instituto Nacional de Aprendizaje* de Costa Rica, el *Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano* de Panamá, el *Servicio Nacional de Aprendizaje* de Colombia y el *Instituto Técnico de Capacitación y Productividad* de Guatemala. También participan en organismos públicos que son responsables de los sistemas nacionales de estandarización y certificación de competencias y los marcos nacionales de cualificaciones, como es el *Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales* de México y ChileValora de Chile (OIT/Cinterfor,



2017b). Asimismo, en el Caribe, los sindicatos están representados en los órganos consultivos nacionales de la *Junta de Aprendizaje Registrado* de Jamaica y los Organismos/Consejos Nacionales de Formación de Anguila, Antigua y Barbuda, Barbados, Santa Lucía y Trinidad y Tobago. También hay representación sindical en los organismos en materia de competencias del sector industrial y en la provisión directa de educación y formación profesional y técnica. en los órganos consultivos nacionales que apoyan el desarrollo de competencias en muchos países europeos; por ejemplo, en Alemania, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Francia, Irlanda, Letonia, Luxemburgo y los Países Bajos (CES/ Unionlearn, 2016).

A nivel sectorial

A nivel sectorial, los sindicatos participan en el desarrollo de competencias mediante la negociación de convenios colectivos, participando en los organismos en materia de competencias del sector industrial y en la provisión directa de educación y formación profesional y técnica.

Convenios colectivos

En Europa hay numerosos ejemplos de acuerdos sectoriales que han sido firmados por sindicatos y asociaciones de empleadores. En la industria química de Italia, los sindicatos y las asociaciones de empleadores han negociado acuerdos generales para todo el sector, y el último acuerdo de 2018 incluye temas como la financiación de la EFP, la EFP permanente, la certificación y la identificación de representantes para la formación



y una serie de temas diferentes para los subsectores: vidrio; neumáticos, cables y materiales plásticos; cerámica; textiles y prendas de vestir; calzado; cuero; y curtiembres (CISL, 2018).

En Alemania, los sindicatos han negociado convenios colectivos en muchos sectores diferentes, proporcionando así apoyo práctico para la educación y formación profesional y técnica permanente, como ha señalado Elke Hannack, vicepresidente de *Deutscher Gewerkschaftsbund*.

La importancia de la educación y formación técnica y profesional continua

Elke Hannack, vicepresidente, *Deutscher Gewerkschaftsbund*, Alemania

Gewerkschaftsbund. Alemania

Estamos atravesando un período de cambios fundamentales en lo que se refiere al trabajo, la economía y la sociedad. La digitalización, por un lado, y el cambio climático, por otro, están impulsando un profundo cambio tecnológico en industrias enteras, lo que conducirá a una reestructuración masiva de los procesos de producción y el empleo. La *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)*, nuestra confederación sindical, tiene alrededor de 6 millones de miembros y se compromete a apoyar la participación de todos los miembros de la sociedad en la obtención de empleos de buena calidad y en su propio desarrollo personal. El aprendizaje en el lugar de trabajo necesita contar con estructuras claras. La DGB exige tiempo libre garantizado para el aprendizaje, financiación segura, mejor asesoramiento y transparencia.

La EFTP continua no ocurre de manera automática y en los sindicatos nos hemos esforzado por negociar convenios colectivos sobre formación en muchos sectores diferentes. Estos acuerdos abordan cuestiones como el análisis de las necesidades individuales de formación y la elaboración de planes para la formación continua, el apoyo al desarrollo sistemático del personal y el establecimiento de estructuras de formación permanente en las empresas. La participación en la formación permanente depende en gran medida de si los empleados pueden obtener consejos y asesoramiento, si conduce a mejores perspectivas de carrera, si el tiempo para el aprendizaje es una parte integral de los procesos laborales y si hay tiempo libre remunerado con fines de aprendizaje. Por lo tanto, es esencial que las empresas desarrollen una mejor comprensión de la formación y el desarrollo de competencias y que apoyen y coordinen la organización del trabajo, la formación permanente y el desarrollo del personal. Y es por eso que la DGB está pidiendo un aumento del gasto de las empresas en formación continua.

Recuadro 7. Responsabilidades básicas de los Comités de Comercio de Dinamarca

Los comités nacionales de comercio tienen las siguientes responsabilidades:

- Desempeñar un papel central en la creación y renovación de cursos de EFP y formular objetivos de aprendizaje y normas para los exámenes finales basadas en las competencias clave que se consideran necesarias en el mercado laboral.
- Decidir el marco regulador de los cursos individuales en el marco legislativo. Decidir qué oficio debe proporcionar el núcleo de la formación, la duración del programa y la relación entre la enseñanza en una institución académica y el trabajo práctico en una empresa.
- Autorizar a las empresas como centros de formación cualificados y dirimir los conflictos que puedan surgir entre los aprendices y la empresa que imparte la formación práctica.
- Funcionar como guardianes del comercio, ya que son responsables de emitir los certificados de los oficiales o trabajadores especializado en cuanto a contenidos, evaluación y la celebración de exámenes (Andersen & Kruse, 2016).

Los sindicatos en América Latina también han participado en la negociación de convenios colectivos que incluyen disposiciones para la educación y formación profesional y técnica. En Argentina existen acuerdos en los siguientes sectores: petróleo; construcción; plásticos; panadería; salud; y tintorería. En el Uruguay existen acuerdos en los siguientes sectores: industrias generales; refrigeración, pesca; textiles; cuero, prendas de vestir y calzado; madera, celulosa y papel; productos químicos y farmacéuticos; metalurgia e ingeniería; construcción; comercio minorista; hostelería; transporte y almacenamiento; y agricultura.¹⁷

Organismos en materia de competencias del sector industrial

A nivel sectorial, los sindicatos están representados en los organismos de diversos países; por ejemplo: Alemania, Argentina, Bangladés, Brasil, Camboya, Canadá, Dinamarca, Filipinas, Francia, Ghana, India, Italia, Jordania, Senegal, Sudáfrica, Suecia y Uruguay.

En Dinamarca, los comités sectoriales del comercio, «columna vertebral del sistema de EFP», están integrados por un número igual de representantes

de sindicatos y de asociaciones de empleadores y son responsables de unos 100 programas de formación. Sus responsabilidades básicas son extensas (Recuadro 7).

En Sudáfrica, los sindicatos están representados en 21 *Juntas Asesoras de Educación y Formación Sectorial* (SETAB, anteriormente conocidas como SETA, *Autoridades de Educación y Formación Sectorial*). Las SETAB desarrollan y ejecutan los *Planes de Competencias Sectoriales*. Además, aprueban planes de competencias para el lugar de trabajo e informes de capacitación; establecen programas de aprendizaje (y materiales relacionados); llevan registros de acuerdos y administran fondos sectoriales basados en gravámenes empresariales para apoyar la provisión de formación. También son responsables de identificar las prácticas laborales y mejorar la información sobre las oportunidades de colocación (OIT, 2017).

En Asia hay diversos ejemplos. En las Filipinas existen unos *Consejos Tripartitos de la Industria*, que son consultivos, en seis sectores (vestimenta y textiles, construcción, ensamblaje automotriz, banca y hoteles, restaurantes y azúcar). En Bangladés hay *Consejos de Competencias Industriales* (ISC) en sectores como el cuero, la construcción, prendas de vestir y agroalimentación, con representación sindical, y, como se puede ver en la siguiente declaración, el *Sindicato de Trabajadores de la Curtiembre* se dedica a apoyar el desarrollo de competencias en la industria del cuero (OIT, 2017).

Provisión de educación y formación técnica y profesional

En Argentina, por ejemplo, la *Confederación General del Trabajo* (CGT) se ha comprometido con un amplio programa de provisión de formación profesional y técnica. Su Sindicato de Obreros Metalúrgicos ha coordinado una red de 24 centros de EFTP con el objetivo de establecer un estándar nacional de calidad para la formación y la reconversión, que abarca el diseño de planes de estudios, el desarrollo de materiales de capacitación, las actividades de formación de formadores y los requisitos mínimos de infraestructura y equipo. Esta iniciativa ha dado lugar a la concesión del reconocimiento de la Organización Internacional de Normalización (ISO) (Gándara, 2018). En otro caso, el Sindicato de Obreros de la Construcción ha establecido un *Plan nacional de cualificación para trabajadores la industria de la construcción*, que, como puede verse en los siguientes comentarios, se considera que ha mejorado significativamente las competencias de los trabajadores del sector.

¹⁷ <http://www.oitcinterfor.org/base-de-datos-convenios-colectivos-fp>

Los sindicatos y el desarrollo de competencias en la industria del cuero bangladés

Abul Kalam Azad, *presidente del Sindicato de Trabajadores de la Curtiembre*. Bangladés

La industria del cuero es uno de los sectores más extensos de Bangladés, que actualmente emplea a unos 200.000 trabajadores, y con el potencial de emplear a cientos de miles más en un futuro próximo. Sin embargo, sólo una pequeña minoría de trabajadores (alrededor del 5 %) ha recibido alguna formación.

Los trabajadores de la industria son conscientes de su falta de competencias, pero no están dispuestos a admitirlo a sus gerentes, ya que podría poner en peligro sus posibilidades de ser y/o seguir empleados. Los trabajadores se sienten más seguros compartiendo sus preocupaciones relativas a la necesidad de competencias con el Sindicato de Trabajadores de la Curtiembre, que desempeña un papel importante en el programa general de desarrollo de competencias. En el sindicato nos damos cuenta de que la formación para el desarrollo de competencias de los trabajadores y supervisores es esencial para mejorar la productividad y la calidad del producto, y contribuimos de manera significativa a la identificación de las necesidades de formación de los trabajadores y el seguimiento de la aplicación exitosa de los programas de capacitación.

Además, nuestro sindicato está representado en la *Junta del Centro de Excelencia para la Destreza del Cuero Bangladés Limitada*, una iniciativa del *Consejo de Competencias Industriales*. En calidad de tal, proporcionamos apoyo continuo para el desarrollo de competencias impulsadas por la demanda en el sector y apoyamos la aplicación del programa.

No se puede esperar que existan sindicatos eficaces en los subsectores de fabricación de productos hasta que se desarrollen allí sindicatos eficientes, y también nos hemos comprometido a satisfacer esa necesidad. También estamos contribuyendo a la formulación de programas de capacitación basados en las necesidades, en los que participan los trabajadores de las empresas.

Formación profesional en la industria argentina de la construcción

Gustavo Gándara, *director ejecutivo, Fundación UOCRA, Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina*. Argentina

Los sindicatos en Argentina contribuyeron a la creación de una serie de instituciones y acciones que proporcionarían una respuesta colectiva a las necesidades de los trabajadores y sus familias, independientemente de su situación laboral. El Sistema de Formación y Certificación (SiFoC) fue desarrollado en forma conjunta y luego fue reforzado en los consejos sectoriales, en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Los sindicatos diseñan y gestionan proyectos de formación y acreditación de competencias, y este enfoque permite combinar una propuesta educativa con una formación integrada que combina las dimensiones técnicas, laborales y sociales del trabajo.

Tras el establecimiento de políticas sectoriales, los consejos sectoriales tripartitos, que incluyen representantes del Estado, organizaciones de empleadores y sindicatos, se reúnen de manera periódica, con el fin de tomar decisiones sobre políticas de empleo en el sector, realizar estudios sobre la evolución del mercado laboral e identificar las competencias que los trabajadores necesitan.

En el marco de este consejo se ha creado un Programa Nacional de Capacitación de Trabajadores de la Industria de la Construcción (PNCT). En los últimos diez años ha logrado importantes resultados:

- 54.741 trabajadores capacitados y certificados en salud y seguridad y medio ambiente
- 339.107 trabajadores capacitados y certificados a través de la formación inicial y continua
- 109.221 trabajadores con competencias certificadas.

La industria de la construcción ofrece otros ejemplos en otras partes del mundo. En las Filipinas, por ejemplo, la *Asociación de Trabajadores de la Construcción e Informales* ha creado centros de capacitación en competencias que ofrecen cursos de carpintería, pintura, albañilería, fontanería, soldadura por arco metálico protegido y mantenimiento de instalaciones eléctricas. En Bangladés, cuatro sindicatos han cooperado con la OIT para impartir formación en el sector de la construcción (OIT, 2017).

A nivel de empresa:

Los sindicatos de algunos países participan en la aplicación de iniciativas de desarrollo de competencias a nivel de empresa, por medio de comités de empresa de

diferentes tipos, acuerdos de empresa y/o actividades de representantes sindicales, y más concretamente, delegados sindicales con responsabilidades en materia de desarrollo de competencias.

Comités de empresa

Los comités de empresa constituyen un foro que pueden utilizar los representantes sindicales para desarrollar las competencias de los trabajadores a nivel de empresa. En Austria, por ejemplo, la ley otorga al comité de empresa amplios derechos en materia de educación y formación profesional continua (EFPC), en particular el derecho a la información sobre los programas de formación planificados y la participación en la planificación y aplicación de medidas de formación y recapacitación.

Recuadro: Actividades de los comités de empresa para la EFTP en la industria metalúrgica italiana

- **Realizar el seguimiento** de las iniciativas de EFP continua llevadas a cabo durante el año civil anterior, los tipos de iniciativa, la cantidad de días de formación y el número total de empleados involucrados.
- **Mejorar el acceso** a la formación mediante la evaluación de la viabilidad de los proyectos de formación para trabajadores que no participan en iniciativas de EFP organizadas previamente.
- Contribuir a **difundir entre los trabajadores**, de acuerdo con la empresa, información sobre las iniciativas de formación de EFPC ofrecidas en el plano local.
- Examinar las **necesidades específicas de formación de los trabajadores** en consonancia con los avances tecnológicos de la empresa.
- **Informar** acerca de las necesidades de capacitación y el número de trabajadores potencialmente interesados, así como sobre cualquier otra información útil, a los comités locales competentes a nivel de empresa (CISL, 2018).

en la empresa (Unionlearn, 2013). En Alemania, los sindicatos también tienen la posibilidad de participar en el desarrollo de competencias a través de los comités de empresa, que se encargan de la promoción de la formación profesional, el establecimiento de instalaciones y programas de formación y la aplicación de la formación profesional (artículos 96 a 98 de la Ley sobre los comités de empresa).¹⁸

En Italia, los sindicatos están representados en los comités de empresa para EFP previstos en el acuerdo nacional firmado en el sector metalúrgico, y sobre esa base llevan a cabo una serie de actividades a nivel de empresa, como se puede ver en el recuadro 8.

Convenios colectivos

Los sindicatos de algunos países han podido negociar acuerdos que abarcan el desarrollo de competencias, ya sea en forma de acuerdos de empresa o acuerdos de aprendizaje.

Un estudio detallado en Alemania ha identificado ejemplos de desarrollo de competencias en un total de 504 acuerdos empresariales, que abarcan 46 sectores diferentes de la economía. Los autores han concluido que los acuerdos empresariales eran exhaustivos y que



el desarrollo de competencias se percibe cada vez más como un complemento a otros asuntos relacionados con el lugar de trabajo (Busse & Heidemann, 2012).

En lo que se refiere a empresas específicas, hay ejemplos de América Latina: el acuerdo en Brasil entre el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos del ABC y la multinacional Mercedes-Benz, que incluye cláusulas de formación profesional para los trabajadores de la fábrica de São Bernardo do Campo, en el estado de San Pablo (Barretto Ghione, 2015). Otro ejemplo de América Latina es el acuerdo firmado en Costa Rica por una subsidiaria de *Chiquita Brands International* y el sindicato *Trabajadores de la Compañía Bananera Atlántica Limitada*, para proporcionar formación a los trabajadores en temas técnicos como: solución de problemas de sistemas de refrigeración; uso de equipos de protección personal; soldadura y electrónica; seguridad en el lugar de trabajo, y educación general como competencias informáticas e idioma inglés (Brumat, 2012, citado en OIT, 2017).

Representantes sindicales

En el Reino Unido, no existe ningún derecho estatutario a negociar sobre la formación, ni obligación por parte de los empleadores de proporcionar formación, ni ninguna tradición significativa en relación con los comités de empresa. Sin embargo, la *Ley de empleo de 2002* brinda a los sindicatos la oportunidad de desempeñar un papel clave a través de los *representantes sindicales que se ocupan de la formación* (ULR, por su sigla en inglés), para ayudar a los trabajadores a acceder a oportunidades de formación (recuadro 9).

Todos los años, los ULR brindan apoyo a alrededor de un cuarto de millón de trabajadores para el acceso al desarrollo de competencias, mejorando enormemente su empleo y sus posibilidades de avance profesional, como explica Kevin Rowan, *Jefe de Organización, Servicios y Competencias*, en el *Congreso de Sindicatos Británicos* (TUC, por su sigla en inglés).

¹⁸ http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/

Recuadro 9: El papel de los representantes sindicales que se ocupan de la formación (ULR).

Los representantes sindicales que se ocupan de la formación (ULR) son miembros de sindicatos independientes, reconocidos por sus empleadores y elegidos por sus sindicatos en el lugar de trabajo. El papel del ULR implica promover el valor de la formación, apoyar a los alumnos, organizar el aprendizaje/la formación y apoyar a los centros de aprendizaje en el lugar de trabajo para integrar el aprendizaje en el lugar de trabajo.

¿Cuáles son las funciones principales del ULR?

- ▶ Analizar las necesidades de aprendizaje o formación
- ▶ Organizar y apoyar el aprendizaje y la formación
- ▶ Consultar al empleador sobre la realización de dichas actividades
- ▶ Prepararse para llevar a cabo las actividades anteriores

¿Con qué derechos cuentan los ULR?

Los representantes sindicales que se ocupan de la formación tienen derecho a un tiempo libre remunerado razonable para la formación y para el desempeño de sus funciones, como se describe anteriormente. Los miembros del sindicato tienen derecho a tiempo libre no remunerado para consultar a su representante de aprendizaje, siempre que pertenezcan a una unidad de negociación para la que se reconoce el sindicato.¹⁹



Educación y Formación Profesional Continua: la contribución de los representantes sindicales que se ocupan de la formación (ULR)

Kevin Rowan, Jefe de Organización, Servicios y Competencias, Congreso de Sindicatos Británicos (TUC). Reino Unido

El acceso a oportunidades para desarrollar y aprender competencias nuevas es una parte integral de lo que hace que el empleo sea «bueno», y así lo reconocen claramente los trabajadores y los sindicatos. También entienden que contar con un sistema eficaz de competencias es necesario para lograr una economía decente. Es natural que los sindicatos sean interlocutores sociales entusiastas en el diseño de políticas y la aplicación operativa del desarrollo de competencias, como partes interesadas clave y como parte del papel que cumplen en representar a los trabajadores.

Los sindicatos, a través del trabajo de los Representantes sindicales que se ocupan de la formación (ULR), demuestran una eficacia inigualable para alentar, habilitar y apoyar a los trabajadores a adquirir nuevas competencias, desde las competencias funcionales clave hasta el desarrollo profesional.

En el Reino Unido, los ULR ayudan todos los años a alrededor de un cuarto de millón de trabajadores a acceder al desarrollo de competencias, lo que mejora mucho el empleo y las posibilidades de avance profesional, y mejora también la productividad del lugar donde trabajan. Muchos estudiantes sindicales obtienen sus primeras cualificaciones, y obtienen ascensos y aumentos salariales como resultado del apoyo del sindicato, y también logran competencias transferibles.

Mediante acuerdos de aprendizaje, los sindicatos pueden también lograr inversiones adicionales en competencias de los empleadores y generar verdaderos ambientes de aprendizaje permanente, que permiten que los trabajadores continúen aprendiendo y desarrollando sus competencias con el apoyo del sindicato.

¹⁹ <https://www.unionlearn.org.uk/union-learning-reps-ulrs>

Obstáculos a la participación sindical

En la mayoría de los casos, si no en todos, las organizaciones de trabajadores se han comprometido en mayor o menor medida con el desarrollo de competencias; sin embargo, ese compromiso a menudo ha fluctuado como resultado de otras demandas que surgen, y el compromiso sindical ha sido desigual

Para algunas organizaciones sindicales, otras cuestiones tienen mayor prioridad. En las Filipinas, por ejemplo, algunos sindicatos consideran que el desarrollo de competencias es responsabilidad de los empleadores y, al igual que en otros países, han priorizado funciones básicas como la promoción de la organización sindical, la negociación colectiva, la protección de los derechos de los trabajadores y la seguridad laboral. En Marruecos, por ejemplo, los sindicatos están más interesados en cuestiones relativas a las relaciones laborales en general —la libertad de asociación, el diálogo social y la protección social— que en la EFTP y el desarrollo de competencias. En Sudáfrica, a pesar de que los sindicatos fueron la fuerza motriz clave en la configuración del panorama educativo y de formación, a mediados y finales de la década de 2000, la educación y la formación ya no eran centrales en las agendas de los sindicatos, ni eran destacadas por ellos en los procesos de negociación colectiva, ya que las cuestiones clave eran los salarios y las condiciones de trabajo. Además, una debilidad clave a nivel sectorial es que los acuerdos para el desarrollo de competencias siguen estando separados de los consejos de negociación colectiva (OIT, 2017).

Algunas organizaciones de trabajadores, por ejemplo en Dinamarca y Alemania, gozan del apoyo de centros de expertos externos: comités de comercio y el *Instituto Federal de Formación Profesional*, respectivamente. Sin embargo, no es lo que sucede comúnmente; la gran mayoría de las organizaciones de trabajadores no tiene acceso a esta cantidad y calidad de experiencia. En Marruecos, por ejemplo, los sindicatos no cuentan con especialistas en EFTP, metodología de formación, análisis de necesidades y desarrollo de competencias. En las Filipinas, y más específicamente, en la *Junta de la Autoridad para la Educación Técnica y el Desarrollo de Competencias* (TESDA), los representantes gubernamentales cuentan con apoyo técnico a tiempo completo de sus respectivos organismos, y los empleadores tienen sus propios departamentos de recursos humanos, pero «la profundidad y la calidad de la participación sindical en los órganos normativos como TESDA podrían haber mejorado si los representantes de los trabajadores contaran con apoyo técnico a tiempo completo» (OIT, 2017).

Esferas prioritarias

Para apoyar su participación en el desarrollo de competencias, y en línea con la R195, las organizaciones de trabajadores deben considerar las siguientes áreas prioritarias:

Influir en las políticas del Estado en materia de educación y formación

- Presionar al gobierno para que introduzca legislación o políticas que incluyan **políticas y estructuras ágiles y claras para la participación de organizaciones de trabajadores en el desarrollo de competencias**, ya sea en lo que se refiere a la negociación colectiva o a la participación en organismos consultivos nacionales, sectoriales o empresariales.
- Ejercer presión sobre el gobierno para que introduzca legislación que **permita a los representantes de los trabajadores desempeñar un papel determinante en el desarrollo de competencias** y tener suficiente tiempo libre remunerado para analizar las necesidades de aprendizaje o capacitación; proporcionar información y asesoramiento sobre asuntos de aprendizaje o formación; organizar y apoyar el aprendizaje y la formación; consultar al empleador sobre la realización de dichas actividades; y prepararse para llevarlas a cabo.
- Presionar al gobierno para que introduzca legislación que **permita a los trabajadores participar en el desarrollo de competencias**, en particular el derecho a la formación y al tiempo libre remunerado para aprovechar las oportunidades de formación.
- Ejercer presión sobre el gobierno para garantizar que se disponga de **fondos suficientes** para generar actividades de buena calidad para el desarrollo de competencias.
- Apoyar la introducción de medidas que permitan el **reconocimiento del aprendizaje no formal e informal** para facilitar una mayor movilidad en el mercado laboral.
- Apoyar la consolidación de medidas para garantizar el **acceso inclusivo a la formación de los grupos subrepresentados**.

- Contribuir a **la recopilación de datos** sobre formación en competencias para que las partes interesadas estén en condiciones de hacer un seguimiento del desarrollo de competencias y estimar los efectos de sus estrategias en materia de competencias.

Integrar la agenda de aprendizaje con otras funciones sindicales

- **Comprometerse** al más alto nivel dentro de las organizaciones de trabajadores con **una política integral de desarrollo de competencias** y con el desarrollo de una estrategia de niveles múltiples para acompañarla.
- Asegurar que las organizaciones de trabajadores eviten la fragmentación y presenten un **frente unido** en la cuestión del desarrollo de competencias.
- Asegurar que se integre el desarrollo de competencias a **otras prioridades sindicales**.
- **Fomentar la capacidad** dentro de sus propias organizaciones para que los directivos sindicales estén cualificados y puedan defender los intereses sindicales y de los trabajadores en los órganos tripartitos multisectoriales y sectoriales que se ocupan de cuestiones relativas al desarrollo de competencias y, cuando sea posible, negociar acuerdos de negociación colectiva.

Centrarse en la institucionalización del aprendizaje con los empleadores

- Buscar **alianzas con asociaciones de empleadores y empleadores** para participar en un proceso de diálogo social en los planos nacional, sectorial y empresarial, para que el desarrollo de competencias se convierta en parte integral de la negociación colectiva.
- Garantizar que los **jóvenes, en particular los aprendices**, tengan acceso a una formación de calidad y buenas condiciones de trabajo y que no sean utilizados como mano de obra barata para desplazar a trabajadores existentes.

Mejorar la actividad y la representación de los miembros

- Crear capacidad dentro de sus propias organizaciones para que los representantes sindicales estén cualificados y puedan **defender los intereses sindicales y de los trabajadores en el lugar de trabajo**, comunicar información sobre las actividades de desarrollo de competencias a sus miembros y/o trabajadores, proporcionarles orientación y asesoramiento y motivarlos para que aprovechen las oportunidades de desarrollo de competencias.

► Referencias

- Andersen O. D. y Kruse K., 2016, *Vocational Education and Training in Europe*. Dinamarca: Cedefop. B20-L20, 2018, *A Common Message on Skills and Social Protection for Inclusive Growth*. <https://www.ituc-csi.org/l20-b20-joint-statement-presented>
- Busse, G. & Heidemann, W., 2012, *Betriebliche Weiterbildung*, Auflage 3. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL), 2018, *Sostenere l'anticipazione del cambiamento e lo sviluppo delle competenze - coinvolgere i rappresentanti sindacali nelle procedure di informazione, consultazione e partecipazione sul posto di lavoro*.
- Confederación Europea de Sindicatos/Unionlearn, 2016, *Marco europeo de calidad para el aprendizaje profesional. Propuesta de los sindicatos europeos*. https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/es_marco_europeo_de_calidad_para_el_aprendizaje.pdf
- Gándara, G. (ed), 2018, *Sindicatos y formación profesional en Argentina: antecedentes y desafíos*, Confederación General del Trabajo de la República Argentina.
- L20, 2018, *Declaración del L20 a la reunión de ministros de trabajo y empleo del G20*. Mendoza, Argentina, 6-7 de septiembre de 2018. <https://www.ituc-csi.org/los-sindicatos-advierten-sobre-el>
- OIT/Cintefor, 2017a, *Aprendizaje de calidad - una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe*.
- OIT/Cinterfor, 2017b, *Diálogo Social sobre formación profesional y desarrollo de los recursos humanos en América Latina y el Caribe*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1975, *Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos (C142)* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::P12100_ILO_CODE:C142
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2004, *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos*, 2004 (R195). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N0::P12100_ILO_CODE:R195
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2017, *International Review of Trade Union Involvement in Skills Development*. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_585697/lang-en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018, *Políticas y sistemas de fomento de las capacidades profesionales para la futura fuerza de trabajo*, Nota informativa preparada para la 2.ª reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618373.pdf
- Rainbird, H. & Stuart, M., 2011, 'The state and the union learning agenda in Britain' in *Work, Employment and Society*, 25, pp 202-217.
- Senén González, C. & Borroni, M., 2012, *Social dialogue, industrial relations and union revitalization in Argentina after 2003*, inédito.
- Smith, S., 2014, *Trade unions and skill development in India: Challenges and international experience*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_342335/lang-en/index.htm
- The Commonwealth, 2016, *Mapping sector skills development across the Commonwealth - Analysis, Lessons and Recommendations*.
- TUAC, 2016, *Unions and Skills, Discussion Paper on OECD Strategies for Skills, Jobs and the Digital Economy*. https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf
- Unionlearn, 2013, *Building union support for workplace learning in Europe*. <https://www.unionlearn.org.uk/publications/building-trade-union-support-workplace-learning-throughout-europe>