

1. El enfoque de la OIT sobre la participación sindical en la formación profesional

Como parte de sus reflexiones sobre FP en la región, Cinterfor/OIT ha descrito, en detalle, aspectos conceptuales y la experiencia concreta de la participación sindical en esta dimensión educativa. También ha avanzado hacia la evaluación sobre esta participación, al incluir el señalamiento de algunas cuestiones abiertas a partir de su existencia. Esta sección sistematiza esos contenidos. Se excluye la cuestión de la relación entre FP y FS, que se reserva para la última sección del documento.

1.1 El «principio de intervención» y el «nuevo reparto de funciones» en las normas internacionales de la OIT

El Convenio 142 de la OIT sobre Orientación Profesional y Formación Profesional y la Recomendación 150 sobre Desarrollo de los recursos humanos, adoptadas en 1975, proporcionan la base normativa internacional para la participación sindical en la FP. Cinterfor/OIT (Garmendia Arigón, 2000) utiliza el concepto de “principio de intervención” referido también a los empresarios y a otros organismos interesados, para mostrar su grado de vigencia en aquellas normas. El principio guarda estrecha relación con lo que se denomina “adecuación a la realidad”, “integralidad”, e “instrumentalidad”, en el sentido que la amplia participación de todos los sectores contribuye a facilitar la coordinación de las políticas y programas en esta materia, y a dotarlas de una estrecha vinculación con el mundo real, impregnándolas de la imprescindible adecuación a la práctica.

Otra dimensión participativa sindical mencionada por la OIT se vincula al señalamiento (en la Recomendación) de que las empresas tienen la responsabilidad de formar a sus trabajadores, para lo cual también se les reconoce una intervención financiera. En este marco, se menciona la conveniencia de que se efectúen consultas con los representantes de los trabajadores, los interesados y las personas responsables de su trabajo.

Una nueva resolución de OIT (de igual denominación que la Recomendación mencionada) aprobada en la 88 Reunión de la Conferencia Internacional del

Trabajo, así como el documento de base para la discusión (OIT, 2000a y 2000b), han avanzado en la misma dirección, mediante lo que denominan el “nuevo enfoque de la formación”, consistente en “un nuevo reparto de funciones entre el Estado y el sector privado”, para una eventual revisión de la Recomendación original. Se considera que el aumento de la inversión en formación puede ser un objetivo compartido, para lo cual deberían reconocerse y, cuando proceda, fomentarse, las responsabilidades de las empresas y las personas, particularmente pertinentes respecto de inversiones centradas en el lugar de trabajo y la formación continua.

En particular, se destaca que:

- Los sindicatos deberían contribuir a la formación, haciéndose cargo de sus propias instituciones de formación y ofreciendo servicios de educación a sus miembros.
- La negociación colectiva, particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación.
- El diálogo social sobre la formación debiera ser fortalecido.
- Los interlocutores sociales deberían compartir responsabilidad en la formulación de políticas de formación y educación, y concertar asociaciones entre ellos o con los gobiernos para invertir en la formación, planificarla y llevarla a cabo. En particular, los sistemas nacionales de calificación debieran ser tripartitos.

1.2 Un ciclo de largo plazo de participación sindical en la formación profesional

Cinterfor/OIT (Cinterfor/OIT, 2000a; Casanova y Graña, 2000) ha señalado que las organizaciones sindicales de la región latinoamericana y caribeña siempre han adoptado, como un aspecto central dentro de su agenda reivindicativa, la extensión del acceso a la educación de toda la población, como un mecanismo para asegurar una mejor distribución de oportunidades en materia de empleo, ingreso, y desarrollo personal y social. Este factor ha llevado a que esas organizaciones hayan sostenido un marcado protagonismo a lo largo de la historia de la FP de la región: el surgimiento de gran parte de las instituciones de FP nacionales, a partir de los años cuarenta, tuvo a los sindicatos como actores de los esfuerzos iniciales, prolongados éstos con su participación en esquemas tripartitos de gestión o consulta. Previamente, en algunos países los gremios incluso generaron centros y escuelas propios.

Posteriormente, su participación ha tenido altibajos, en directa relación con los contextos políticos, sociales y económicos por los cuales atravesaron tanto la

FP como las organizaciones sindicales (1). Desde mediados de los años setenta, la capacitación tendió a quedar vinculada casi de modo exclusivo a las estrategias de productividad y competitividad, objetivos normalmente ligados a la perspectiva empresarial. Como resultado, los sindicatos comenzaron a visualizar la formación para el trabajo como una herramienta sobre todo al servicio del capital, con lo que debía ser responsabilidad de las empresas más que de los trabajadores. Se produjo entonces un punto de inflexión: de una participación pareja de los actores empresariales y sindicales (aunque en contextos de fuerte intervención del Estado) se pasó a un paulatino distanciamiento de las organizaciones de trabajadores de las decisiones y acciones en materia de FP, junto a un creciente protagonismo empresarial en este campo.

En los últimos años la tendencia anterior vuelve a cambiar, como resultado de nuevos factores:

- Un giro conceptual, que lleva a la construcción de una nueva idea: la de educación a lo largo de la vida. Hay un acercamiento entre los sistemas de educación regular y de FP, de educación académica y de educación para el trabajo manual. Se le restituye a la formación y a la capacitación su lugar dentro del escenario educativo, acercando a sus actores y arreglos a los sistemas de educación regular. En la medida en que se le reconoce a la formación su carácter de hecho educativo, se visualiza también en ella a un instrumento para la construcción de una ciudadanía moderna y democrática. Valverde (2000) ubica este concepto en el marco de la formación permanente de adultos, que concibe a la educación como un proceso continuo y permanente, desarrollado desde la segunda mitad del siglo XX y con una nueva legitimación a partir de las conclusiones de la Comisión Internacional sobre Educación en el siglo XXI de la UNESCO, en 1996.
- La emergencia de nuevas formas de organización del trabajo y la producción que colocan al factor conocimiento en el centro de las estrategias de competitividad y productividad. Por esta vía, la calificación se convierte en una clave fundamental en el acceso al empleo. Si bien la formación no parece asegurar de modo directo la creación de más empleo puede ayudar a un acceso equitativo a las oportunidades de formación, y contribuir a alcanzar mayores niveles de equidad social en lo que tiene que ver con el acceso al empleo, el ingreso, y el desarrollo personal y social.
- El vínculo explícito que en los nuevos sistemas de relaciones laborales asume la capacitación y la formación con temas como el empleo o el ingreso.

1 Cinterfor/OIT destaca tres factores: los retrocesos observados en varios países en materia de libertades públicas en general y de libertades sindicales en particular, que redujeron la capacidad de acción de estas organizaciones en varios planos; el cambio en las formas de inserción internacional de las economías nacionales, mediante políticas de apertura comercial, lo que trastocó profundamente las características de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales; la difusión de nuevas concepciones acerca de las estrategias de desarrollo económico y de la gestión del trabajo y la producción que diferían profundamente de los anteriores paradigmas productivos.

Ello hace que se abra un espacio de acción y negociación a las organizaciones sindicales, lo cual puede contribuir a destrabar una situación donde éstas, progresivamente, iban perdiendo margen de negociación.

- La consagración de la FP en la nueva legislación del trabajo, incluyendo en un lugar destacado su promoción a través de la negociación colectiva.
- La reducción de los márgenes de intervención directa de los Estados en la FP, al igual que en otros campos de la política social, hacia un papel subsidiario, centrado en la fijación de reglas de juego. Ello estimuló una creciente oferta privada y no gubernamental de capacitación, que eventualmente, puede incluir a la de origen sindical.

1.3 Formas de participación

En la etapa actual recién descrita, Cinterfor/OIT encuentra una mayor diversidad de formas y niveles de experiencias de participación sindical en FP que en el pasado, que pueden resumirse en las siguientes siete alternativas:

1. La tradicional participación sindical en instancias directivas tripartitas de los institutos públicos nacionales o sectoriales de FP, parcialmente revitalizada por los procesos de focalización sectorial de algunas de estas instituciones (en Costa Rica, Venezuela, Colombia), que facilitan la participación de niveles intermedios, como las federaciones de los sectores respectivos. Existe también una contratendencia, centrada en la adopción del esquema brasileño, en que los empresarios se hacen cargo total, o mayoritariamente, de las instituciones de FP (Chile, Perú, Bolivia).

2. La participación de representantes sindicales en instancias nacionales, regionales o locales, tripartitas, encargadas de la planificación, gestión y seguimiento de políticas y programas de FP, así como de la administración de fondos públicos (en Uruguay, Brasil, Chile, México).

3. La gestión bipartita (e incluso tripartita) de la FP entre empleadores y trabajadores, a nivel de sectores y de empresa (en Uruguay, Brasil, Argentina, México, Chile).

4. Actividades sindicales directas de FP, siguiendo tres modelos (tomado de Barreto (2000), que sigue una fuente brasileña):

- iniciativas que no se diferencian de los cursos regulares oficiales mediante convenio con instituciones públicas o privadas.
- escuelas de sindicatos reconocidas por los organismos educacionales existentes, mantenidas con recursos propios.
- actividades autónomas en relación con las estructuras y propuestas institucionales, convencionalmente reconocidas.

Cinterfor/OIT ejemplifica con los casos de Brasil y de Argentina. En este último, destaca dos hechos: que la oferta de FP sindical ha alcanzado a ser la más importante en el plano nacional, medida en matrícula, comparativamente con la de origen estatal y empresarial; y que se ha creado una estructura de coordinación y articulación entre las organizaciones de primero y segundo grado que practican FP, el Foro Sindical para la Capacitación Integral y Permanente del Trabajador (2).

5. El desarrollo de instancias sindicales institucionales que se ocupan de la investigación en el campo de la FP y temas conexos, con propuestas que buscan incidir activamente en los ámbitos donde se discute y negocia la FP (en Colombia, Venezuela, Argentina, Brasil).

6. La negociación colectiva de la FP. Ello ha sido en parte resultado de la existencia de una nueva legislación promotora de estas cláusulas (en países como Argentina, México, Panamá), pero también, ha surgido directamente de la práctica en la empresa, en los países donde no se aprobaron normativas de este tipo.

7. Otras formas de participación en la empresa vinculadas a la FP, a veces con origen legislativo. En Chile, se incorporó la obligación de establecer comités bipartitos en las empresas de 15 y más trabajadores (en las de menor tamaño es voluntario), dirigidas a evaluar y asesorar en programas de capacitación ocupacional. En Argentina una nueva legislación (aún sin reglamentar) ha reconocido a las organizaciones sindicales, el derecho a obtener del empleador informaciones referentes a la evolución de la empresa sobre innovaciones tecnológicas y organizativas, y de toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de FP. También se habilita un cierto grado de participación del sindicato, mediante la autorización a éste para que solicite al empleador, la implementación de acciones de formación o capacitación en las empresas que hayan recibido cambios tecnológicos y organizativos (3).

2 El Foro fue creado en 1989, por más de veinte organizaciones de primer y segundo grado del sindicalismo argentino alineado en la CGT, para coordinar allí sus propias políticas en materia de EF y FP. A partir de 1994, el Foro pasó a coordinar el área respectiva de la instancia recién creada por la CGTRA, pasando a ser el ente que representa a la Central en los ámbitos de participación institucional (en el gobierno argentino y en Cinterfor/OIT). Como tal, el Foro también ha desarrollado un curso de Analista Sociolaboral (Ver más adelante).

3 La CUT ha señalado que los comités bipartitos no permiten necesariamente la expresión de los trabajadores mediante el instrumento sindical, ya que el empresario privilegia la relación con los trabajadores no sindicalizados, buscando debilitar al sindicato (recogido por Barreto, 2000). Con relación al problema general de la participación empresarial en la FP, Valverde (2000) comenta una evaluación de CEPAL-UNESCO que va en la misma dirección: la capacitación en las empresas en América Latina es reducida, asistemática y privilegia los cursos cortos para responder a las exigencias tecnológicas más urgentes, en vez de anticipar las futuras demandas de calificaciones. Barreto (2000) ha señalado también que en la experiencia mexicana de sistemas de competencia laboral, el sector empresarial no ha acompañado la concepción allí utilizada, en cuanto a incluir una formación inicial básica y otra de competencias genéricas o transferibles.

1.4 Algunas cuestiones abiertas

Cinterfor/OIT (op. cit.) también se ha interrogado sobre los problemas y desafíos que enfrentan algunas de las modalidades de participación sindical en la FP:

1. *Respecto al involucramiento de los sindicatos en la gestión y ejecución de políticas de FP.* Es posible preguntarse sobre hasta dónde conviene llevar esa participación, en el marco del enfoque que considera a la FP como una responsabilidad más que nada del actor empresarial o, a lo sumo, pública, entendida esta última en su acepción de «estatal». Este punto incluye tres cuestiones:

- la necesidad o no de que las organizaciones sindicales diversifiquen sus servicios más allá de su tradicional función de representación y defensa de los intereses de sus afiliados. En tal sentido, se parece a las discusiones que puede suscitar la prestación de servicios sindicales en el campo de la salud, de la educación, del deporte, u otros.
- en la medida que los sindicatos asumen la función de ser ejecutantes de acciones formativas se transforman, también, en ejecutantes de dineros públicos. Esto ha despertado controversias, particularmente, en cuanto a una exigencia de transparencia para los sindicatos.
- si los sindicatos deben o no desarrollar su propia infraestructura, materiales didácticos, personal docente, etc.; o si, por el contrario, lo recomendable es buscar acuerdos de complementariedad con otros organismos o instituciones. El hecho de que muchos de estos fondos públicos no tengan una garantía política de permanencia, termina también colocando signos de interrogación sobre la sostenibilidad a futuro de tales esfuerzos.

2. *Respecto al desafío que supone para la organización sindical asumir la participación en los ámbitos de decisión sobre FP.* Es preciso que los sindicatos cuenten con representantes cualificados como para asumir funciones de representación en un tema que no deja de tener sus complejidades. En la misma dirección, Valverde (1998) agrega que esta participación tiene que ser también, una garantía del control de calidad de dicha gestión.

3. *Respecto a la heterogeneidad regional en los avances sindicales en el campo de la FP.* Mientras en países como Argentina y Brasil, y en menor medida Uruguay y México, se registran importantes avances, aunque con características diversas, en el resto de los países de la región, la participación del movimiento sindical es aún incipiente, cuando no nula. En muchos casos, la participación sindical sigue restringida exclusivamente a la representación en las juntas directivas de instituciones públicas de formación profesional, mientras que en otros, a consecuencia de la privatización de las antiguas instituciones no se cuenta siquiera con ese ámbito. Esto coloca un desafío tanto al movimiento obrero como a la cooperación internacional. No solo aparece como necesario fortalecer los procesos nacionales

de incorporación activa del movimiento sindical a la gestión de la formación profesional, sino que surge una nueva oportunidad de desarrollar mecanismos de solidaridad entre las organizaciones sindicales de los distintos países, como puede ser mediante el establecimiento de redes de cooperación técnica horizontal, y el intercambio de experiencias e informaciones.

4. *Respecto al desarrollo de una visión conceptual propia del movimiento obrero acerca de la FP.* Este argumento aparece reforzado con el advenimiento de nuevos enfoques en materia de organización de la producción y el trabajo, donde la empresa, en aras de sus objetivos productivos, se ve obligada a recurrir al conocimiento, la pericia, el compromiso y a lo que se ha dado en llamar «saber obrero», como fuente de innovación, eficiencia y mejora continua. Se ha entendido que dichos cambios pueden significar una «vuelta de tuerca» mediante la cual, el sindicalismo podría recuperarse de la expropiación de conocimientos a que los trabajadores fueron sometidos por los enfoques fordista-tayloristas. Incluso la tendencia a la extinción de las formas del trabajo, asociadas a la era industrial y la reducción del empleo, seguramente, debe también encararse mediante la FP.

5. *Respecto al papel sindical ante colectivos de trabajadores no integrados a su organización.* Valverde (op. cit.) ha insinuado que el sindicalismo puede ser la voz de los que no la tienen (sector informal, grupos vulnerables, etc.), por lo que, además de organizarlos, debieran incluir sus intereses en el sistema de FP, aparte de recoger sus demandas educativas y darles el tratamiento pedagógico que mejor resuelva sus carencias y faculte su participación en la transformación social.

1.5 Valorización de la participación sindical en la formación profesional

Cinterfor/OIT (op. cit.) ha considerado que la participación de los sindicatos en la FP contribuye significativamente a:

- Equilibrar el juego de intereses dentro de la formación, de por sí tensionada por los diferentes objetivos a los cuales debe contribuir.
- Desarrollar concepciones y prácticas integradoras que contribuyan a reducir el riesgo de polarización entre las personas. Ello implica evitar que se profundice la separación entre quienes tienen acceso al conocimiento y al empleo, y aquellos que están condenados a la exclusión social.
- Contribuir a que no se consolide una situación empresarial dual, en la cual unas empresas cuentan con buenas políticas de recursos humanos y hacen de la flexibilidad y la competitividad un lema transversal en todos sus ámbitos, mientras que otras no invierten, se rigidizan, no se modernizan, y están condenadas a desaparecer en un mercado competitivo, y aumentan así el problema del desempleo.
- Rescatar la dimensión educativa que la FP conlleva.

- Alcanzar un conocimiento de la complejidad del tema, ampliando los horizontes de acción de forma tal, que los cualifique para una participación más activa y eficaz en los ámbitos de decisión que logran ocupar.

Valverde (op. cit.) agrega que la FP es un tema propicio para el diálogo social, en el sentido que éste puede permitir la reconstrucción de otras negociaciones en el campo de las relaciones laborales que han ido quedando estancadas, aprovechando que las políticas educativas pueden tener áreas claves de convergencia con las socioproductivas.

1.6 Líneas de consenso con el sindicalismo

El trabajo de Cinterfor/OIT sobre la relación entre FP y sindicalismo se ha proyectado hacia la obtención de un mutuo consenso, mediante la realización de la «Reunión Técnica sobre los Trabajadores y la Formación Profesional en América Latina» (San Pablo, mayo 2000), que contó con el patrocinio de la Confederación General de Trabajadores (CGT), de la Central Única de Trabajadores (CUT) y de Força Sindical, y el auspicio de la Secretaría de Empleo y Relaciones de Trabajo del Estado de San Pablo (SERT) y el Proyecto OIT/ACTRAV-AECI. Participaron de la Reunión representantes de centrales sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay.

Esta reunión fue, a su vez, producto de planteos efectuados por el Grupo de Representantes de los trabajadores en la Comisión Técnica de Cinterfor/OIT (XXXIII y XXXIV Reunión, en 1997 y 1999), en cuanto a que Cinterfor/OIT alcanzara una mayor visibilidad en el mundo sindical, y a que las organizaciones sindicales incrementaran su participación en la acción del Centro, obteniendo a la vez un apoyo sistemático. Previamente, también se había realizado el Seminario Subregional del Cono Sur «Los Trabajadores, el Diálogo Social y la Formación Profesional» (Montevideo, 1999), coorganizado por ACTRAV-OIT, el Proyecto ACTRAV-AECI y Cinterfor/OIT, con participación de representantes sindicales de Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

Los objetivos perseguidos por la citada Reunión Técnica en San Pablo consistieron en:

- La presentación e intercambio de experiencias de participación sindical en la gestión, y ejecución de actividades en materia de FP.
- El debate en torno a las problemáticas de la articulación entre educación, FP y trabajo; la negociación de la FP; y la gestión de instituciones, políticas, programas y proyectos de FP.

- El establecimiento de directrices y herramientas orientadas a fortalecer la cooperación técnica horizontal entre las organizaciones sindicales, así como también la multilateral, en el campo de la FP.

Como marco de diagnóstico se planteó que:

- Si bien se reconoce la existencia de tendencias en el sentido de una mayor importancia del conocimiento dentro de los procesos productivos, demandando a los/as trabajadores/as nuevas y más amplias capacidades, los nuevos puestos de trabajo alcanzan a una minoría de la población trabajadora y amplios sectores de la población no tienen la oportunidad de acceder a las calificaciones que estos puestos demandan.
- La lógica de la “empleabilidad” está cuestionada, ya que transforma a la FP en una variable que aumenta la productividad, ocultando la disminución de los puestos de trabajo y de la calidad de éstos, responsabilizando al trabajador por la obtención de un puesto en el mercado de trabajo.

En el anexo a este capítulo se reseñan las principales líneas de discusión abordadas durante su desarrollo, tanto en los debates generados a partir de las exposiciones realizadas, como en el trabajo realizado en grupos.

ANEXO

Síntesis de los consensos de la Reunión Técnica «Los Trabajadores y la Formación Profesional en América Latina». San Pablo, Brasil, mayo de 2000.

Desafíos fundamentales:

- Es preciso avanzar en la democratización en el acceso a las oportunidades de formación.
- La formación no puede estar orientada exclusivamente por criterios de mercado, basados en las demandas de las empresas.
- Ha de tomar en cuenta además las demandas y requerimientos de toda la sociedad, los diferentes grupos sociales y sectores productivos, convirtiéndose en un instrumento al servicio de la inclusión social, económica y política de las personas.
- Dichas demandas sociales sólo pueden ser cabalmente establecidas a partir de procesos participativos y mediante la práctica de una negociación que permita tomar en consideración los diversos intereses y necesidades.
- La formación ha de estar al servicio del desarrollo personal y social de los trabajadores, buscando la mayor integridad posible. Esto significa que además de ser una formación para el trabajo, en tanto éste es una vía fundamental de acceso al empleo, el salario y a la integración política y social de los trabajadores, ella ha de ser también una formación para la ciudadanía.

- En la búsqueda de esa integralidad, la formación debe establecer vías de complementariedad con la educación general, nunca de sustitución, manteniendo y divulgando los valores de la solidaridad y la justicia social.
- Es preciso lograr una mayor desarrollo de la legislación a nivel nacional, así como en las normativas internacionales, que amparen los derechos de los/as trabajadores/as en relación al acceso al empleo y a una formación integral.
- Es preciso superar la escasa existencia de espacios de negociación sobre FP en la relación directa entre trabajadores y empresarios.
- Existe preocupación por la tendencia a una retirada del Estado del campo de la ejecución de las acciones formativas. Si bien la aparición de mecanismos de estímulo al surgimiento y fortalecimiento de una oferta más diversificada de formación ha favorecido en algunos países una mayor intervención de los sindicatos en este campo, ello significa que el Estado debe tener un papel fundamental en la FP. Para garantizar la defensa de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as, es imprescindible que el Estado garantice el acceso a la enseñanza pública, laica, gratuita y con calidad.

Directrices y estrategias

- La FP debe ser incluida de modo central dentro de la agenda sindical. Esto implica entender a la formación no tanto como un campo especializado, sino más bien como un espacio de negociación. Los sindicatos han de luchar por consolidar y profundizar los espacios de participación existentes que les permiten incidir positivamente mediante la elaboración y formulación de propuestas para las políticas públicas de empleo, educación y FP, así como procurar el surgimiento de más instancias de participación y negociación en este campo.
- La defensa del principio del tripartismo en las instancias de toma de decisiones sobre políticas y programas de FP ha de ser asumida de forma decidida por el movimiento sindical, tanto en el nivel nacional, como en los regionales, locales, sectoriales y supranacionales.
- Hay que fortalecer el proceso de incorporación del tema de la FP a las instancias de negociación colectiva.
- La búsqueda de niveles mínimos de educación y formación para ámbitos nacionales, regionales, locales, sectoriales y de empresa, es una reivindicación frente a las políticas públicas y el empresariado.
- Es necesario promover la discusión en torno a los contenidos y conceptos de la FP, tales como educación integral, certificación, competencia, enfoque de género. Ello permite desarrollar enfoques conceptuales sobre la FP más cercanos a las ópticas del movimiento obrero.

Líneas de acción

- Reconocer, a la vez de potenciar, el papel desarrollado por Cinterfor/OIT como instrumento al servicio de la cooperación e intercambio entre las organizaciones sindicales de América Latina, el Caribe y España. Esto supone una participación activa de los sindicatos en los espacios, mecanismos e instrumentos abiertos.
- Continuar con la realización de eventos regionales y subregionales que permitan la continuidad en el intercambio entre las organizaciones sindicales.
- Reafirmar además la línea de trabajo permanente de Cinterfor/OIT en su trabajo con los distintos niveles de organización del movimiento sindical: centrales sindicales, sindicatos de rama, organizaciones sindicales internacionales y secretariados profesionales.
- Desarrollar estrategias desde el movimiento sindical que permitan defender y representar los intereses de aquellos/as trabajadores/as que padecen situaciones de exclusión en el mercado de trabajo, mediante políticas de alianzas y de organización, que utilicen como uno de sus instrumentos a la FP.
- Desarrollar los mecanismos existentes, así como construir nuevos, destinados a favorecer el intercambio de informaciones, el conocimiento de experiencias y la cooperación técnica entre las organizaciones sindicales de los distintos países.
- Promover el desarrollo de una estrategia de acción conjunta de las organizaciones sindicales de América Latina y el Caribe, en la defensa del control social sobre los recursos públicos destinados a la FP, garantizando la participación efectiva de las organizaciones sindicales en las instancias reales de decisión, en relación a la gestión, control y aplicación de los fondos de los programas e instituciones de FP.

