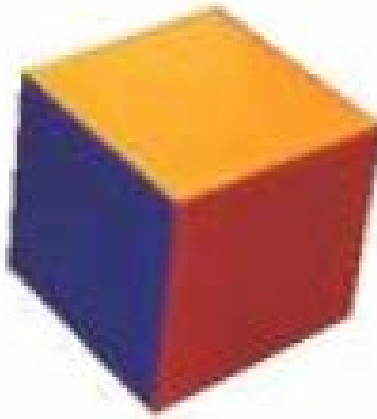


Planificación de la formación sindical para la promoción del Trabajo Decente



“TRABAJO DECENTE AL CUBO”

Planificación de la formación sindical para la promoción del Trabajo Decente

a partir de la participación en los procesos de diseño, implementación y evaluación de los PTDP y de los MANUD

1. Objetivo

Contribuir al fortalecimiento de la capacidad de la organización sindical, para la elaboración de estrategias sindicales en la promoción del **Trabajo Decente (TD)** y la consecución de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**, para su participación efectiva y articulada en procesos de toma de decisiones a nivel nacional e internacional.

2. ¿Por qué un Programa de formación sindical en términos de “proceso formativo para la acción colectiva”?

La formación para el trabajo decente debe ser entendida como un proceso que incorpora elementos esenciales tales como:

- El conjunto de conocimientos y capacidades adquiridas desde la práctica sindical para la defensa de los intereses de clase trabajadora (visualizadas desde la formación);
- El conocimiento y la acumulación de experiencias individuales y colectivas, con especial énfasis en la dimensión colectiva;
- Las capacidades de organizar, proponer, movilizar, integrar y transferir, que tiene y debe tener el movimiento sindical, y con enfoque hacia la acción;
- La apropiación del proceso desde una dimensión colectiva que implica la acción sindical. Superar la visión “individualizante” de la formación.

También debe entenderse la formación para la promoción del Trabajo Decente, como una herramienta que:

- Puede hacer posible la construcción de estrategias, acciones y desempeños en diversos contextos reales, respondiendo a las demandas del colectivo con efectividad;
- Posibilita la integración del conocimiento y la acción, tema indispensable en el contexto del movimiento sindical;
- Generación de procesos que faciliten el auto-aprendizaje a lo largo de la vida (educación permanente);
- Permite la orientación constante a la resolución de problemas.

El método a integrarse es enmarcado en la concepción de **práctica – teoría – práctica mejorada**, es decir:

- 1) partir por valorar las capacidades adquiridas por los sindicalistas a lo largo de su experiencia

práctica de defensa de los derechos de las/los trabajadoras/es;

- 2) contando con dicha experiencia como base, aportar elementos teóricos de acuerdo a los perfiles y necesidades de los destinatarios de la formación;
- 3) por último, volver a la práctica para comprobar la efectiva utilizad de las herramientas teóricas a la hora de utilizarlas en la acción sindical.

3. La necesidad de planificar y ordenar la formación en itinerarios formativos

La formación es un proceso de enseñanza-aprendizaje que requiere ser planificado y ordenado.

De hecho, desde la lógica interna de diseñar “formación” para la “acción”, el trabajo decente debe entenderse como concepto “de” la acción sindical y “para” la acción sindical; en este marco, los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y, en su caso los Marcos de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), deben ser los contextos naturales para desarrollar esta acción a partir de la participación.

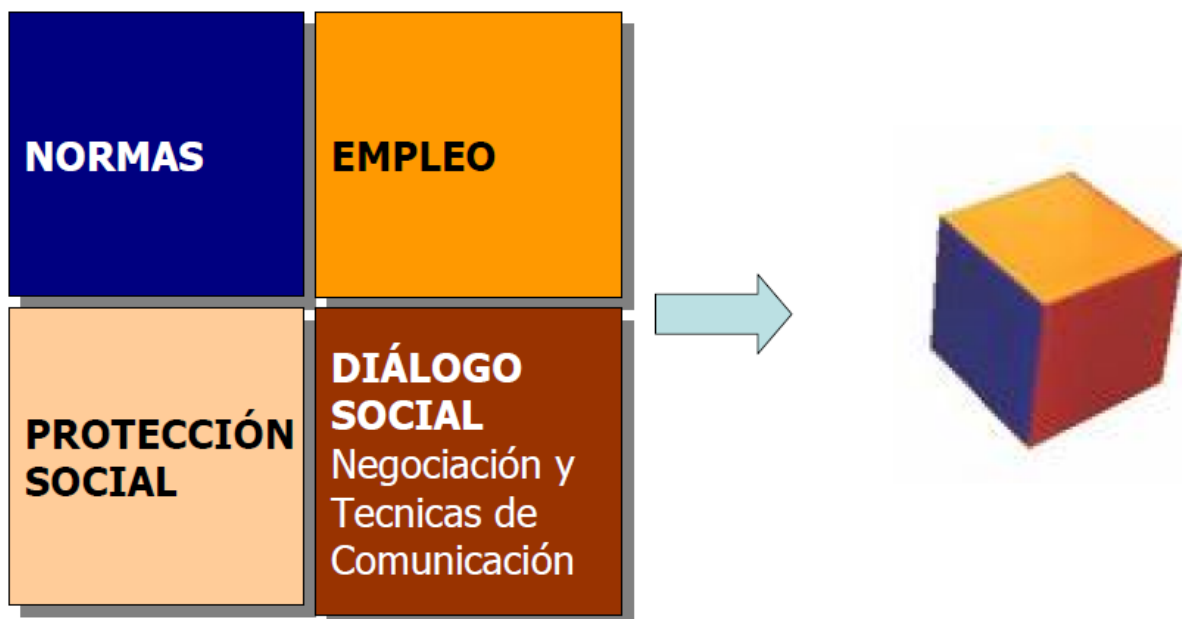
Por eso se propone estructurar la formación en **itinerarios formativos**, entendiendo que éstos suponen un proceso sistemático de planificación de la formación sindical por niveles y áreas, de forma que haya una articulación coherente y progresiva entre todos los temas a abordar, teniendo en cuenta la diversidad de perfiles de las personas sindicalistas, los diferentes niveles de profundidad que van siendo necesarios a medida que se avance en los contenidos o en función de las responsabilidades concretas de las y los sindicalistas.

3.1. Estructura del Programa de Formación

En este marco, el Programa de Formación “Trabajo Decente al cubo” propone estructurar la formación según la **estructura de un cubo**, donde cada “cara” representa un ámbito formativo necesario para la formación sindical sobre trabajo decente.

El planteamiento parte de los **cuatro componentes del trabajo decente como “lados” del cubo, inseparables** e interrelacionados. En función del objetivo marcado **la base** del programa formativo es **la “Organización Sindical”,** y **“la tapa” el conocimiento del Sistema de Naciones Unidas** (incluyendo los procesos de los PTDP y los MANUD).

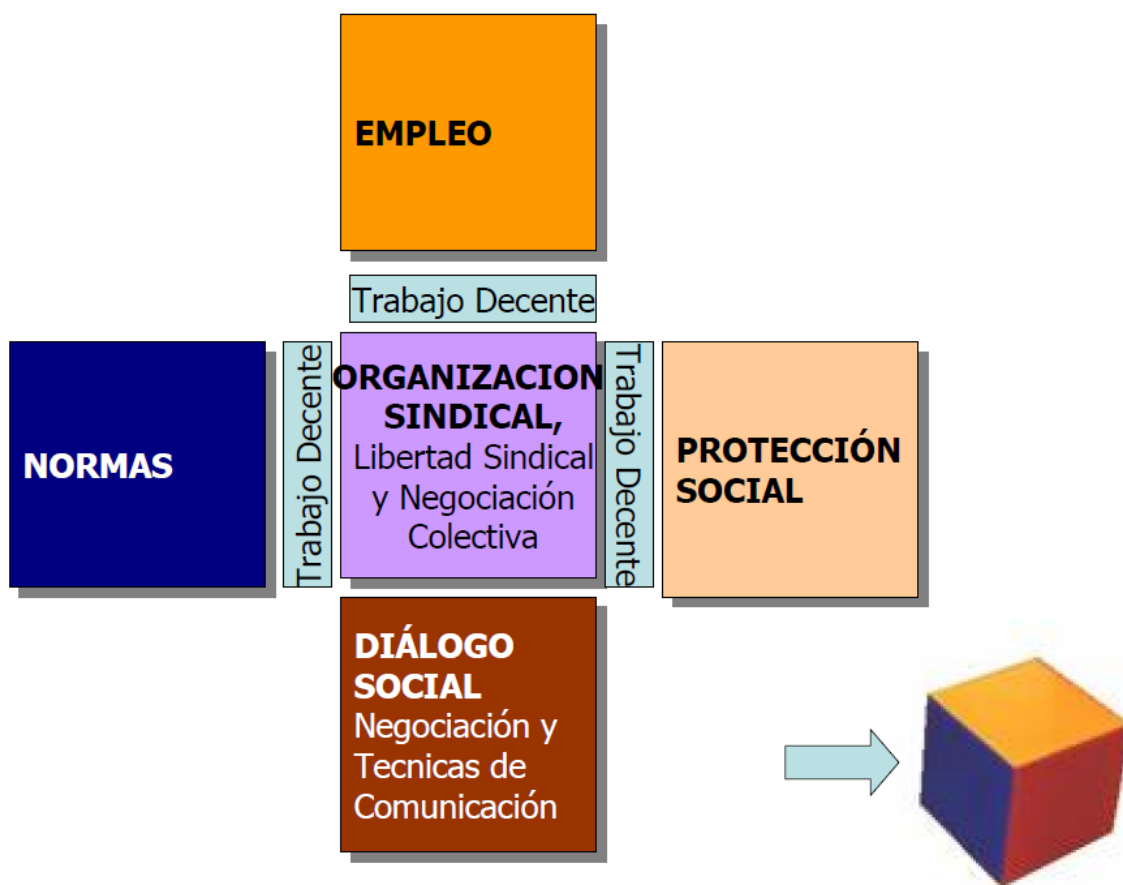
Veamos:



El acceso a los ejes estratégico prevé un Modulo previo sobre la noción de Trabajo Decente, como entrada necesaria para el desarrollo posterior de los ejes que lo integran.

Modulo relativo a la Organización Sindical, la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como “base” lógica del cubo: de hecho, la Libertad Sindical es un requisito esencial e indispensable para la propia existencia del TD, siendo vehicular al desarrollo de los ejes estratégicos y de la propia estrategia sindical; asimismo, es condición previa para el diálogo social justo y libre, esencial para garantizar el acceso democrático a la toma de decisiones.

Considerados los Módulos mencionados, la estructura del Programa de Formación evoluciona como sigue:



Por último, a “cerrar” el cubo se considera necesario un Modulo relativo a la relación entre la promoción del trabajo decente a través de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) dentro del Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD): objetivo del Modulo es explorar las posibilidades de participación sindical en el proceso de reforma de la ONU, a través de la posible integración de los PTDP en los MANUD al objeto de favorecer la convergencia del Trabajo Decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Con este último elemento, la estructura del “cubo” queda completada:

