

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: APROXIMACIÓN A LA FORMACIÓN DUAL EN URUGUAY

Rosina Rossi Albert, Arturo Ferrizo Izmendi, Ana Laura Gandini Baute, Ana Laura León Lemos, Adriana Otheguy Rupcic, Virginia Perciballi De Luca y Betiana Quintana Alfaro.

Sumario: **I. Aspectos metodológicos.** 1. Presentación del tema. Descripción del problema de investigación. 2. Objetivos generales. 3. Objetivos específicos. 4. Preguntas de investigación. 5. Estrategia y metodología de investigación. 6. Beneficios esperados. **II. Aspectos Sustanciales.** 1. Justificación del tema. 2. Marco normativo internacional que regula la formación profesional. Consideraciones Preliminares. 3. El empleo juvenil y su marco normativo en Uruguay. 4. Entrevistas realizadas. 5. Conclusiones preliminares. **III. Anexos.**

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.

1. Presentación del tema. Descripción del problema de investigación.

En el presente trabajo de investigación preliminar nos proponemos compilar y analizar el marco normativo general de la regulación de la Formación Dual y describir cuál ha sido la experiencia en la práctica del modelo en Uruguay. Todo lo anterior a efectos de extraer primeras conclusiones finales.

El problema de investigación puede sintetizarse en tres áreas:

- La sistematización y descripción de los dispositivos normativos internacionales, regionales y nacionales de fuente heterónoma y autónoma en tanto conforman el marco normativo vigente del sistema de formación profesional dual.
- La individualización y descripción de la práctica en formación dual en Uruguay.
- La individualización y consulta a algunos actores relevantes en el sistema de formación profesional y Formación Dual en nuestro país.

2. Objetivo general:

Describir y diagnosticar la experiencia en Formación Dual en Uruguay y contextualizarla en el marco del sistema normativo.

3. Objetivos específicos:

1. Relevar un centro educativo y empresa que se encuentren implementado el modelo de Formación Dual en nuestro país.

2. A partir de la selección describir y analizar:

- las prácticas de los actores sociales involucrados: estudiantes-aprendices, empleadores, centro educativo y Estado.¹
- las particularidades de la experiencia de aprendizaje a partir del vínculo entre: *estudiante- aprendiz, referente educativo y tutor* en Uruguay.

4. Preguntas de investigación:

Con la investigación propuesta, se pretende – en una primera instancia - dar respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el marco normativo vigente a nivel internacional, regional y nacional heterónimo y en lo nacional a nivel autónomo?
- ¿Cuáles son los actores sociales que participan en el proceso de Formación Dual en nuestro país?
- ¿Cómo funciona y se articula entre los diferentes actores sociales el sistema de Formación Dual?
- ¿Cuáles son los desafíos que perciben los actores?

5. Estrategia y metodología de investigación.

La estrategia y metodología de la investigación a utilizar será de tipo explicativa, descriptiva y valorativa desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. A tales efectos se propone:

a) Analizar el marco normativo vigente en los términos referidos ut supra.

b) Describir el marco conceptual de la formación dual como modelo de aprendizaje.

¹ En una próxima etapa podría abordarse el haz obligacional emergente del vínculo entre: el empleador, el estudiante-aprendiz y el centro de formación. En tal caso cabría preguntarse como disparador de la investigación, cuáles serían los institutos del Derecho del Trabajo aplicables a la hipótesis.

- c) Entrevistar los distintos actores sociales relacionados anteriormente.
- e) Elaborar un documento preliminar de la investigación con conclusiones primarias.

Los instrumentos a utilizar serán los siguientes:

a. Análisis documental de disposiciones normativas a nivel internacional, regional y nacional. El análisis no será meramente descriptivo sino que será valorativo a través de los principios del sistema de fuentes en el Derecho del Trabajo.

b. Realización de entrevistas con interlocutores partícipes de instancias de formación dual que se seleccionen para su análisis.

6. Beneficios Esperados

En términos académicos, es de esperar que la investigación contribuya a visibilizar la importancia de las prácticas formativas en la empresa desde una mirada no solo del Derecho del Trabajo, sino también en su potencialidad como política pública educativo laboral.

En términos sociales, se espera que el resultado de la investigación contribuya a la difusión y sensibilización de la existencia de la formación profesional dual como alternativa de culminación de los aprendizajes e inserción en el mercado laboral.

II. ASPECTOS SUSTANCIALES

1. Justificación del tema:

La formación profesional es un derecho humano fundamental que ha pasado a ser clave en la actual sociedad del conocimiento. Los vertiginosos avances tecnológicos, muchas veces dejan en el rezago a las poblaciones más vulnerables, que no acceden a tiempo a las ofertas formativas que les posibiliten una mejor empleabilidad.

Por «aprendizaje» debe entenderse toda forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje y que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada, con una remuneración u otra

compensación financiera, que consiste en una formación en el trabajo y una formación fuera del trabajo y conduce a la obtención de una cualificación reconocida².

A su vez un «programa de aprendizaje» debería estar diseñado para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias con el fin de mejorar su preparación para integrarse en el lugar de trabajo o de cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje³.

La Formación Dual constituye un sistema de aprendizaje, cuyo modelo más difundido proviene de Alemania. Combina el trayecto educativo con la práctica laboral pero partiendo de un diseño que busca lograr un perfil de egresado que coincida con el perfil profesional que satisfaga las necesidades de las empresas formadoras que participan de la propuesta. Se desarrolla en dos lugares de aprendizaje: en la escuela de formación profesional y en la empresa. Los/ aprendices, reparten el tiempo de formación entre la institución de enseñanza y la empresa y son apoyados por formadores o tutores y están sujetos a evaluación en los dos ámbitos. Algunos aspectos concretos del sistema de formación dual varían según el modelo que se adopte como por ejemplo el tiempo distribuido entre la institución y la empresa, los sistemas de evaluación, la calidad de formación del egresado.

A pesar de que Uruguay la tasa de desempleo general se ha mantenido en guarismos bajos en la última década alzándose en los últimos meses del presente año⁴, la de desempleo juvenil, ha llegado a duplicar y hasta triplicar la anterior, exhibiendo un deterioro en los últimos años⁵.

Interesa entonces investigar el impacto de las recientes modificaciones introducidas a la normativa sobre empleo juvenil, su sintonía con la normativa

² Base consensuada en 110º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de OIT, en junio de 2022.

³ La misma base de cita anterior.

⁴ El INA en informe del mes de mayo 2020 la tasa de desempleo para todo el país es del 9,7 %, en Montevideo el 9,4% y en el interior el 10,0%. La tasa de ocupados ausentes se ubicó en el 16,0% en el mes de mayo 2020 (Fuente Encuesta Continua de Hogares no presencia). <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Mayo+2020/5527b23c-6b57-434d-801-a92026943931>

⁵ Informe elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la Organización Internacional del Trabajo(OIT) <https://www.uypress.net/auc.aspx?68790> La tasa de desempleo juvenil en Uruguay es la quinta mas alta de América Latina. Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Pablo Mieres, 2.5.2020. <https://ecos.la/UY/13/Sociedad/2020/05/02/41677/mieres-entre-marzo-y-abril-hubo-mas-de-170000-solicitudes-por-seguro-de-paro/>

y documentos Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), y si en definitiva podría llegar a ser un buen instrumento en pos de lograr revertir esta preocupante situación. Atento a ello y a las competencias institucionales de todos los integrantes del equipo – abogados con funciones docentes en la Facultad de Derecho de la UDELAR-, la presente investigación persigue un propósito descriptivo o diagnóstico de situación al mes de julio 2020.

Corolario, se abordará el análisis de los aspectos relativos a la eventual profundización de las prácticas formativas en empresas (Formación Dual o de alternancia), y la re-significación del aprendizaje, en el marco de la reciente Ley 19.689 y su decreto reglamentarios N° 89 de 29 de marzo de 2019.

2. Marco normativo internacional que regula la formación profesional. Consideraciones Preliminares.

En el ámbito internacional son múltiples los instrumentos normativos que a lo largo de la historia han reconocido a la formación profesional como derecho humano. Para la OIT desde su momento fundacional como da cuenta el Preámbulo de su Constitución de 1919, la lucha contra el desempleo y la formación han sido dos vectores cardinales, persistentes pero también actuales de su labor de construcción de la justicia social⁶. Ello se infiere de dos documentos trascendentes: El informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la promoción del empleo y trabajo decente en un panorama cambiante, presentado en la 109va. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁷, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

La actuación urgente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, con empleo pleno, inclusivo, y seguro, productivo y libremente elegido y la promoción de la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones prestando especial atención a asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan al mercado de

⁶ Si bien en un principio más vinculado al derecho a la educación, con el devenir del tiempo se comprende cabalmente su necesaria vinculación también con el derecho al trabajo.

⁷ Ver: https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_543645/lang--es/index.htm

trabajo teniendo en cuenta la evolución del trabajo, constituyen dos de los principios recogido por la Declaración⁸.

Entre las normas internacionales que marcan el carácter de derecho humano fundamental de la Formación profesional se encuentran: el Preámbulo de la Constitución de OIT (1919), la Declaración de Filadelfia (1944), artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Carta de la OEA (1948-1967), Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (1966, art. 6), Convención Americana de Derechos Humanos (1978), Protocolo Adicional a la Convención Americana y de Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador, 1988) y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur en sus dos versiones 1988 (art. 16) y 2015 (art. 24).

Asimismo, el Objetivo N°8 dentro de los Objetivos para un Desarrollo Sustentable enunciados por la Organización de Naciones Unidas (ONU), consiste en “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Amartya Sen ya advertía que: “aumentar las capacidades y los conocimientos de las personas se considera un fin en sí mismo, en la medida en que contribuye a la capacidad de los individuos para vivir los tipos de vida que las personas valoran y desean y como tal tiene un significado moral intrínseco y de aumento de la libertad individual”.

En consecuencia, estamos también ante una concepción de hondo contenido ético, en su clara vinculación con el trabajo decente.

Esto ha sido también resaltado con meridiana claridad por toda la doctrina nacional que tradicionalmente ha analizado el tema de la formación profesional desde una perspectiva de derechos. En este sentido, Hugo Barretto resalta las conexiones múltiples que la formación tiene como llave de acceso a la concreción de otros derechos, señalando que “la formación profesional se sitúa en un espacio con conexiones múltiples a las esferas de las políticas de empleo a las estrategias de competitividad de las empresas y al ámbito del

⁸Ver: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

derecho de las personas”⁹. Por consiguiente, entiende que su carácter de intertextualidad la torna versátil, adaptable y flexible, rasgos que en definitiva se reproducen y proyectan en la relación de trabajo.

En cuanto a Convenios Internacionales refiere, el Convenio Internacional del Trabajo 142 (CIT 142) sobre Desarrollo de los Recursos Humanos de 1975, y la correspondiente Recomendación N°150 que lo complementa, conciben un criterio por el cual el desarrollo de los recursos humanos (en la terminología de la época), se entiende como un factor principal de desenvolvimiento económico y social, y no solo como una función equilibradora del mercado de trabajo. Queda de manifiesto entonces las dimensiones social y personal de la formación profesional como un instrumento imprescindible que mejora la empleabilidad de las personas y sus chances de obtener un trabajo decente, así como a la vez de realizarse desde el punto de vista personal, mejorando como individuos y a la postre impactando en el nivel general de la población (contenido axiológico).

El último eslabón normativo OIT respecto de esta temática, está dado por la Recomendación 195 de 2004. Es ésta una recomendación autónoma, no ligada a ningún convenio internacional. La misma, reconoce a la formación profesional como un derecho universal y promueve el diálogo social y la negociación colectiva, como medio para instrumentar las políticas de formación. El numeral 3° establece los objetivos a los que debe propender una política de formación profesional y de recursos humanos.

La Recomendación, reconoce que la formación permanente exige el compromiso de todos los involucrados: a) los gobiernos; b) las empresas y c) las personas. Se debe garantizar la participación de los actores sociales en la definición de una “estrategia nacional de educación y de formación”.

La norma, que propugna el tripartismo, promueve también la creación de un marco nacional de certificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas a conciliar la demanda con la oferta de competencias, oriente a las personas en sus opciones de formación y trayectoria profesional y facilite el reconocimiento de las aptitudes profesionales. La Recomendación también incluye entre sus objetivos, el fomento del acceso a la educación y la

⁹ Barretto Ghione, Hugo, “La Obligación de formar a cargo del empleador”, Ed. FCU, Montevideo, 2001, p. 43 y ss.

formación de personas con necesidades específicas tales como los y las jóvenes. La Recomendación también prevé la necesidad de mantener un sistema formativo y de educación coordinado, dentro del concepto de aprendizaje permanente.

Aunque en nuestro ordenamiento jurídico los convenios no ratificados por nuestro país, como es el caso del CIT 142, no son fuente formal de derecho, es innegable su fuerza y validez como fuente material de derecho: como norma consensuada internacionalmente y elemento a tener en cuenta en las tareas de interpretación e integración de la normativa referida al tema. Lo propio podría decirse respecto de las Recomendaciones que, aunque no poseen carácter vinculante, constituyen pautas internacionales claras para los Estados miembros. Es en este sentido, como derecho humano fundamental, la formación profesional en la concepción de la normativa internacional, y la de la OIT en particular, se erige como norma de jus cogens.¹⁰

2.1. Documentos de OIT: “Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo” (2019); “El futuro de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe” (2017) e Informe de la 109° reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (2021).

a) “Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo” (2019).

Recientemente ha sido publicado el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo realizado por la Comisión Sobre el Futuro del Trabajo, integrada por destacados especialistas, de varias partes del mundo y representativos de diversos sectores profesionales que fueron convocados por el Director General de la OIT en el año 2015 con miras a la elaboración de un documento a presentarse en oportunidad de la celebración de los 100 años de la creación de la OIT.

¹⁰ Beaudonet, Xavier. “La utilización del derecho internacional de trabajo por los tribunales nacionales: noticias de una evolución en marcha” en rev. Derecho Laboral Nº 238 p. 245. Aplicação das normas internacionais do trabalho. Revista do Advogado, AASP, São Paulo, n. 110, p. 137, dez. 2010.

Uno de los objetivos que impulsaba la realización del informe estaba dado por *“ plasmar la urgencia de las transformaciones que afronta el mundo del trabajo y las ideas sobre cómo encauzar y aprovechar mejor esas transformaciones”*.

El documento final centra su programa en tres bloques. A los efectos de esta presentación de la investigación interesa destacar el primero en tanto indica que se persigue *“ un programa centrado en las personas, con tres grandes ejes: i) Invertir en las capacidades de las personas, permitiéndoles formarse, reciclarse, perfeccionarse profesionalmente y apoyarlas en las diversas transiciones que afrontan en el curso de su vida; ii) Invertir en las instituciones del trabajo para garantizar un futuro del trabajo con libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad; iii) Invertir en el trabajo decente y sostenible y en la formulación de normas e incentivos para ajustar la política económica y social y la práctica empresarial al programa propuesto*

Realiza especial énfasis en los “programas centrados en las personas” resaltando la importancia de “aumentar la inversión en las capacidades” en pos de un aprendizaje permanente para todos.

Se contempla entonces la reconceptualización del derecho a la formación profesional, en el entendido de que a la vez que proporciona al trabajador un espacio para formarse en el puesto de trabajo, constituye también un instrumento de realización para el ser humano, en todos los ámbitos de su vida (dimensión personal).

Para ello se exhorta al apoyo a las personas en las transiciones de su vida: “de la escuela al trabajo, la maternidad y la paternidad, los cambios de trabajo, el acceso a la jubilación”. Es de especial interés destacar la transición de los estudiantes de la escuela al trabajo donde se constatan dificultades en la inserción laboral que generan incertidumbres. Se sugiere desde la Comisión mundial entonces “apoyar con firmeza a los jóvenes en esta transición para que puedan integrarse en los mercados de trabajo y convertirse en miembros activos de nuestras sociedades”. El objetivo entonces es empoderar “a las personas para que configuren sus vidas profesionales, y a las sociedades para que encaucen las ventajas demográficas de algunas regiones, creando sociedades activas a lo largo de toda la vida” (dimensión social).

También se exige “una educación universal de calidad”, invitando a los gobiernos, los actores sociales y las instituciones educativas a llevar a cabo políticas activas en conjunto para crear “un ecosistema eficaz de aprendizaje permanente”. Se apunta entonces a que las personas sean “continuos aprendices” y para ello, “los gobiernos tendrán que ampliar y reconfigurar determinadas instituciones como las políticas de desarrollo de competencias, los servicios de empleo y los sistemas de formación para que ofrezcan a los trabajadores el tiempo y el apoyo financiero que necesitan para aprender”.

En definitiva, la formación profesional es un campo fértil donde trabajadores y empleadores pueden actuar colaborativamente en el diseño de “la concepción del puesto de trabajo”, acompasando los cambios tecnológicos en cada sector de actividad. En los hechos, así se ha venido trabajando en el ámbito de la negociación colectiva en Uruguay, con distintos avances y cláusulas según el sector de actividad de que se trate.

b) “El futuro de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe” (2017).

Por su parte, el documento OIT sobre “El Futuro de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe” del año 2017, refuerza esta concepción y señala que “La formación para el trabajo puede verse como el área de intersección o articulación fundamental entre políticas de desarrollo productivo, políticas laborales y aspiraciones para un trabajo decente”.

Más en concreto, respecto de la formación en la empresa, indica la importancia del aprendizaje realizado en el lugar de trabajo puesto que “el crecimiento de la productividad entre países, no radica en la educación formal sino en las habilidades y conocimientos productivos aprendidos en el trabajo (“know-how” o “aprender haciendo”)

El documento define asimismo el concepto de aprendizaje como “una modalidad estructurada de capacitación que combina la formación en un centro o escuela con la práctica y la formación en un lugar de trabajo. Los programas de aprendizaje se ofrecen en su mayoría para ocupaciones de nivel básico y técnico”.

c) Informe de la 109° reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, 2021; configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo.

En el año 2019 se celebró la 108° CIT entre los días 10 y 21 de junio, como todos los años con total normalidad, recordemos que aún la pandemia no había pisado fuerte. No obstante, ya para el año 2020 no fue posible celebrar la reunión anual correspondiente, atento al estado sanitario de los diferentes países miembro debiendo posponerse entonces el encuentro hasta el 2021.

En consecuencia, la 109° CIT se celebró durante el año 2021 de forma virtual y en dos segmentos, el primero de ellos entre el 20 de mayo y el 19 de junio que contó entre otros asuntos con una Cumbre de alto nivel sobre el Mundo del Trabajo, mientras que el segundo segmento se hizo efectivo entre el 25 de noviembre y el 11 de diciembre con varios asuntos en el orden del día. Sobre uno de los puntos tratados en este último segmento, relativo a las Competencias y Aprendizajes para el Futuro del Trabajo, es que nos parece relevante significar algunas notas.

El informe se divide sustancialmente en 7 ejes, con varios puntos de análisis cada uno de ellos. A saber: 1. Contexto, tendencias y desafíos mundiales, 2. Competencias y aprendizaje permanente: implicaciones y beneficios sociales en épocas de cambio, 3. Como orientar al futuro los sistemas de competencia y el aprendizaje permanente, 4. Gobernanza y financiación del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, 5. Crear oportunidades para todos: acceso y transición, 6. Liderazgo de la OIT en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente y 7. Estrategia de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente 2030: acceso de todos los trabajadores a las competencias para un futuro más prometedor.

El objetivo del informe se centra en: “contribuir a que se mantenga una discusión fundamentada y equilibrada de las cuestiones relativas a las competencias y el aprendizaje permanente en un mundo del trabajo sometido a profundos cambios debido a los actuales desafíos mundiales, como la crisis sin precedentes causada por la COVID-19”¹¹. Al mismo tiempo continúa reforzando

¹¹ Ver informe de la OIT, “Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 109.a reunión, 2021”, disponible en:

la importancia que la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) ha puesto sobre las competencias y el aprendizaje permanente y el rol que debe cumplir la organización internacional en los procesos transformadores, transversalizado eso sí, por el impacto de la pandemia y los necesarios procesos de recuperación que deberán afrontar todas las economías mundiales.

De conformidad con lo relevado por el informe, cobra especial importancia el avance en el desarrollo de los sistemas de competencias como forma de amortiguar la crisis del trabajo y los desafíos actuales y futuros provocados por la pandemia, buscando resultados en clave de trabajo decente, productividad y crecimiento sostenible.

En definitiva, y tal como se adelantara *ut supra*, como resultado del análisis del informe, en la 109° reunión de la CIT, fue adoptada la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente¹².

Este texto insiste en la necesidad de que la OIT refuerce su mandato y elabore una estrategia a futuro junto con un plan de acción con objetivos claros, dotado de recursos, que contribuyan a mejorar y robustecer los sistemas de competencias y aprendizaje permanente de todas las personas.

Uno de los extremos que nos parece interesante destacar es el reconocimiento de la importancia de las competencias y el aprendizaje permanente a nivel internacional. En el último tiempo la comunidad internacional y las organizaciones del mismo nivel, han puesto en práctica medidas que conducen a fortalecer las competencias y el aprendizaje permanente de las personas.

Algunas medidas específicas para hacer realidad el concepto de aprendizaje para todos han sido incluidas en los programas de políticas, iniciativas o instrumentos financieros concretos. En tal sentido el informe releva los siguientes instrumentos: i. La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo exhorta a que “se reconozca formalmente un derecho universal al aprendizaje permanente”, ii. El Marco de Acción Educación 2030 insta a los países a

https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_814251/lang-es/index.htm. Pág. 14, año 2021

¹² Resolución N° XVII de 11 de diciembre de 2021 disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/texts-adopted/WCMS_832111/lan

ofrecer “oportunidades de aprendizaje permanente a jóvenes y adultos”, iii. El pilar europeo de derechos sociales establece que toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, iv. Organizaciones internacionales, entre ellas la UNESCO y la OCDE, han definido el derecho a aprender como un elemento necesario de las políticas y los sistemas de aprendizaje permanente, v. El Foro Económico Mundial promueve el concepto del “derecho universal a aprender”, que conlleva una asignación anual de “vales de aprendizaje” para la adquisición de competencias que se otorgan a todos los ciudadanos mayores de 16 años¹³.

Ahora bien, cuesta asimilar que la puesta en práctica referida en el informe, de conformidad con lo expuesto en el párrafo precedente, pueda darse por validada exclusivamente con la consecución de documentos internacionales. Sin perjuicio de reconocerse tal extremo como un avance y lejos de resultar un comentario crítico, el derecho a aprender, formarse y tener competencias adaptadas a los mercados de trabajo, sigue encontrando permanentes obstáculos en muchas realidades nacionales, incluso en algunas de éstas realidades es un derecho inexistente para varios segmentos de la población (jóvenes, mujeres, migrantes, pobres, etc.), por lo que la tarea que debe desarrollarse a futuro para apalear estas dificultades, debe ir mucho más allá de la concreción de documentos.

El informe trabaja exhaustivamente sobre ello, definiendo como invertir los recursos, establecer mecanismos de financiación de los sistemas, adecuar los sistemas de competencias y aprendizajes a las necesidades de cada economía, revalorizando el sentido y la importancia de aprender como valores y derechos fundamentales, pero nada de ello resulta suficiente si no se buscan seriamente soluciones a esta crisis.

El derecho universal al aprendizaje permanente se entiende como una garantía de acceso al aprendizaje para todos, sobre la base de leyes o derechos establecidos. Sin embargo, en muchos casos en los que existe ese derecho, este no tiene cobertura universal, sino que queda limitado a grupos específicos del mercado de trabajo, por ejemplo, a través de políticas activas del mercado laboral que van dirigidas a los trabajadores de edad o a los

¹³ Ver Informe OIT “Configurar las competencias y el aprendizaje...”, Ob. Cit. Pág. 43.

desempleados. El derecho universal al aprendizaje está más extendido en los sistemas de enseñanza primaria y secundaria, pero, con excepción de un reducido número de países, rara vez se aplica a la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y el reciclaje profesional¹⁴.

Una de las soluciones propuestas por el Informe frente a estos desafíos son: i. Aumentar y mantener la capacidad técnica mediante la creación de instituciones públicas que generen y actualicen la evaluación y previsión periódicas de competencias de forma sistemática y sostenible, a fin de que los actores pertinentes puedan desarrollar conocimientos técnicos y metodologías y basar el análisis en experiencias adecuadas, ii. Crear y seguir desarrollando una red sólida y bien coordinada de ministerios y otros órganos decisorios, proveedores de información y usuarios (oficinas nacionales de estadística, servicios públicos de empleo, universidades, organizaciones de empleadores y sindicatos), con un mandato claro legalmente establecido que contemple la puesta en marcha de actividades de previsión y evaluación de competencias, el examen de los resultados y la asistencia en el proceso de trasposición del análisis en políticas y prácticas¹⁵.

Sin perjuicio de lo dicho, en el Informe se presentan directrices por parte de la OIT, que recomiendan mecanismos para identificar rápidamente cuáles son las necesidades de reconversión y perfeccionamiento de las competencias, en respuesta a la crisis del Covid 19 y a las distintas variables planteadas en el presente comentario.

En esta línea el documento insiste sobre el impacto de la pandemia en el mercado de trabajo y en consecuencia en la demanda de competencias que éstos requieren y divide la problemática en tres sectores, analizando específicamente ese nivel de repercusión: i) Sectores en los que la COVID-19 tiene un impacto significativamente negativo en el empleo, ii) Sectores y ocupaciones en los que la COVID-19 aumenta la demanda de competencias o en los que es probable que impulse un cambio estructural que requiera un nuevo conjunto de competencias, iii) Grupos de personas que necesitan formación, reciclaje y perfeccionamiento de las competencias. Para cada uno

¹⁴ Ver Informe OIT “Configurar las competencias y el aprendizaje...”, Ob. Cit. Pág. 43.

¹⁵ Ver Informe OIT “Configurar las competencias y el aprendizaje...”, Ob. Cit. Pág. 53.

de estos grupos se aportan soluciones concretas y se realizan recomendaciones a tener en cuenta, desde la Organización Internacional¹⁶.

La mejora de los métodos de gobernanza y coordinación de los sistemas de Enseñanza y Formación Técnica Profesional y de desarrollo de competencias, junto con la introducción de modelos de financiación innovadores y adecuados, son medidas fundamentales para poner en práctica el aprendizaje permanente y desarrollar ecosistemas de competencias y aprendizaje permanente a nivel nacional. Dichos ecosistemas requieren la existencia de diálogo social (incluida la negociación colectiva), instituciones sólidas cuyas funciones y responsabilidades estén claramente definidas, y sistemas eficaces de coordinación, seguimiento y evaluación. Todas las partes interesadas, incluidos los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos, deben colaborar para que el aprendizaje permanente sea una realidad para todos¹⁷.

El 11 de junio de 2022, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, resolvió que habiendo aprobado el informe de la Comisión encargada de examinar el cuarto punto del orden del día, y habiendo adoptado conclusiones generales para fines de consulta con los Gobiernos, resultaba oportuno inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «Aprendizajes» para su segunda discusión con miras a la adopción de una recomendación.

3. El empleo juvenil y su marco normativo en Uruguay.

3.1 La realidad del Empleo Juvenil en el Uruguay

Tradicionalmente, las políticas de empleo en nuestro país han sido habitualmente consideradas como cometidos estatales, atribuyéndose su gestión a agencias públicas nacionales (estatales o para-estatales) especializadas. En materia de formación profesional ha primado históricamente la anomia. La normativa nacional existente en materia de formación de los jóvenes, ha consistido en leyes que han incluido fomento o promoción del empleo joven y emprendimientos juveniles por un lado; y por otra parte

¹⁶ Ver Informe OIT “Configurar las competencias y el aprendizaje...”, Ob. Cit. Pág. 57.

¹⁷ Ver Informe OIT “Configurar las competencias y el aprendizaje...”, Ob. Cit. Pág. 84.

mecanismos de compatibilización del tiempo de trabajo con el estudio (licencias especiales), amén de algunos incentivos tributarios.

Según datos relevados por OIT/Cinterfor en el 2017, la tasa de desempleo juvenil ha aumentado desde 2007 alcanzando el 13% en todo el mundo en 2017. En el mismo año en América Latina y el Caribe, se situó en el 18,3%. Respecto de los jóvenes, el desempleo en este continente es más de 3 veces mayor que el de los adultos mayores de 25 años: por ejemplo en Argentina, se sitúa en el 18,9%, en Brasil el 27,1%, en Chile el 16%, en Costa Rica el 22,8% y en Uruguay el 22,5%.¹⁸

Barbagelata explicaba este fenómeno como asociado a la falta de formación o a que la misma resulta “incompleta, inadecuada o comporta habilidades no requeridas¹⁹”.

Según el documento “Diagnóstico sobre Empleo Juvenil” el MTSS advierte en el año 2011, que hay más de 730.000 jóvenes de entre 15 y 29 años (22,8% de la población) en situación de desempleo. Su tasa de actividad es además menor a la de la población adulta (con una tasa aún menor para las mujeres). La tasa de empleo se incrementa además con la edad.

Según dicho informe, la tasa de desempleo de los jóvenes duplica a la tasa de desempleo general y en menores de 25 la triplica.²⁰ 43,6% de jóvenes se encuentra trabajado, 23,5% ha trabajado alguna vez (más o menos de tres meses) pero en la actualidad no se encuentran trabajando mientras que un 32,8% nunca ha trabajado. Según declaraciones del Ministro Pablo Mieres, los antecedentes normativos en el período 2015-2020 generaron 8.619 contrataciones en el sector privado (129 en el formato de prácticas formativas en empresas) lo que se estima como un número bajo.

3.2. Marco normativo (interno) vigente en Uruguay. Antecedentes.

Uruguay no cuenta con una ley que discipline el sistema de formación dual, empero un plexo normativo habilita su inserción en el ámbito de la formación profesional.

¹⁸ Ver: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/notatec_empjuvenil.pdf.pdf

¹⁹ Barbagelata, Héctor -Hugo, “La desocupación y la formación de los jóvenes”, Rev. Derecho Laboral, N° 249, Enero - Marzo 2013, FCU, Montevideo, p. 84.

²⁰ Ver: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/doctref/dialogo/1/docbase.pdf>

En tal sentido, tanto la **Ley General de Educación Nº 18.437** en su artículo 2º declaró el derecho a la educación como un “bien público y social”, como la **de Empleo Juvenil Nº 19.133 (2013) y su modificativa Nº 19.689 (2019)** que incorpora nuevas herramientas de promoción del empleo. Más específicamente la ley 19.133 ya incluía en su Sección quinta (art. 19 y 20) a las prácticas formativas. La modificación posterior en el 2019, profundiza esta modalidad incluyendo las figuras del tutor y referente educativo.

Pero ya en el año 2012 se había conformado la Comisión Interinstitucional del Sistema Nacional de Formación Profesional, integrada por representantes de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad (DINAE-MTSS), el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), el Consejo de Educación Técnico Profesional - Universidad del Trabajo del Uruguay (CETP-UTU), la Universidad de la República (UDELAR), el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y la Universidad Tecnológica (UTEC).

El **Decreto Nº 340/2018** asignó al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional en coordinación con los Comités Sectoriales de Empleo y Formación Profesional, previstos en el artículo 12 de la Ley Nº18.406 y otros espacios sectoriales que se consideren pertinentes ante su inexistencia, la adopción de las acciones de implementación para la certificación ocupacional que la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional determinara.

El **Decreto Nº 364/2019** reafirmó que el Sistema de Nacional de Formación Profesional es el ámbito interinstitucional y tripartito para la articulación de las Políticas Públicas en materia de formación profesional, tendiente a favorecer y potenciar el vínculo entre el mundo del trabajo y de la educación, y a promover su complementariedad, permitiendo la continuidad educativa y el mejor desarrollo laboral de todos los habitantes de la República.

Desde lo institucional entonces, el Sistema Nacional de Formación Profesional debería procurar asegurar la realización efectiva al derecho de educación y formación profesional o mediante el acceso de todas las personas, en todo el territorio nacional, a procesos de educación, formación y aprendizaje permanente, promoviendo el trabajo decente.

En base a este marco normativo, en el mes de junio de 2018 se firmó un acuerdo por el cual se implementaría la modalidad de formación dual en

Uruguay a partir de 2019, como medida incorporada al paquete del estímulo a la creación de empleo. Este acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el INEFOP, la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), el CETP/UTU, la UTEC, el PIT-CNT, la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS), permitiría que la empresa y el estudiante firmaran un contrato educativo laboral con responsabilidades y derechos. Previó la posibilidad de ser subsidiado hasta en un 50% para la actividad privada por el INEFOP para favorecer el ingreso al sistema.

El cambio de gobierno y la pandemia llevaron a una nueva modificación de las normas de empleo juvenil. Con el objetivo de volver a atender la problemática y promover el empleo, fue aprobada la **Ley Nº 19.973** y el reglamentario **Decreto Nº 308/021**.

Una vez más, el objetivo de la normativa es el *“desarrollo de políticas activas de empleo... poniendo especial énfasis en facilitar su ingreso o reinserción en el mercado de trabajo y promover su capacitación y formación profesional”* en procura de reducir la vulnerabilidad de los jóvenes (art. 3) En cuanto a los principios rectores, la nueva normativa no introduce cambios respecto a la normativa anterior y tampoco introduce innovaciones relevantes en cuanto a los tipos contractuales incluidos. Sin embargo, la nueva ley retira de su articulado varias previsiones de la normativa anterior. A modo sucinto se mencionarán:

- En cuanto a derechos humanos, se abstiene de consagrar el derecho a la Formación Profesional,
- Se retira la mención a la Recomendación OIT Nº 195 a la que se remitía en los Considerandos el decreto reglamentario anterior;
- También existen cambios fundamentales en cuanto al órgano rector o de gobernanza: de la Comisión inter-institucional, se pasa al MTSS (art. 4) lo que opera una mayor centralización;
- Se puede también inferir un menor protagonismo del INEFOP en el diseño de los programas;
- Se eliminan las medidas de discriminación positiva contenidas en normativa anterior referidas a cierto porcentaje de población que respondían, puede inferirse, a entenderlas afectadas de discriminación

estructural: mujeres, afro-descendientes; discapacitados; transexuales (art 23, Ley N° 19.133). Recientemente, sin embargo, desde el MTSS se comunica el lanzamiento de una política pública que va en el mismo sentido de la normativa anterior²¹.

- Se retira el tope de 50% de contrataciones de becarios y pasantes, para contratación de primera experiencia laboral en el Estado y personas públicas no estatales (art 23, Ley N° 19.133);
- Se elimina el beneficio de reducción horaria sin menoscabo salarial (que tenía 80% de subsidio en el art 25 Ley N° 19.133);
- Se elimina la licencia por estudio adicional, prevista en el art. 26 Ley N° 19.133 (8 días adicionales, en la redacción dada por la Ley 19.689).
- Asimismo la LUC (Ley N° 19.889) introdujo cambios en la gobernanza y organismos rectores del subsistema educativo (ANEP), cambiando los Consejos del CODICEN de Inicial y Primaria, Secundaria y Educación técnica y Profesional, por Direcciones generales desconcentradas y unipersonales (en la sección III, Cap. III, artículos 150 y 157), lo que también implica un organigrama más concentrado.

En cuanto a la tipología contractual específica que se analiza, la Sección Quinta de la ley (artículos 29 a 35) regula las prácticas formativas en empresas o formación dual o de alternancia. Las mismas, como señaláramos, ya estaban reguladas en la normativa anterior. Se prevé la solemnidad del contrato escrito y la aportación a los organismos de Seguridad Social así como la necesidad de contratación del correspondiente seguro de accidentes de trabajo.

Este tipo contractual es el único de los contenidos en la normativa, que puede ser una modalidad no remunerada, previa autorización del MTSS (Art.31). El objetivo de este tipo contractual es que los jóvenes adquieran experiencias prácticas, vinculadas directamente a su formación con participación de la Institución Educativa y la empresa contratante. Como en otros tipos contractuales el ámbito subjetivo de aplicación es para jóvenes de

²¹Ver <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/se-presento-programa-para-colectivos-situacion-vulnerabilidad-social>

entre 15 y 29 años y la remuneración será del 75% del salario mínimo fijado para la categoría que corresponda (art. 30).

La empresa debe contribuir a la formación y expedir la constancia de realización de la práctica luego de finalizada la misma; y una evaluación de desempeño. La normativa anterior ya incluía las figuras de tutores y referentes educativos que serán los encargados dicha formación operando en forma articulada. El INEFOP, se ha encargado de realizar los llamados correspondientes para formar formadores aunque se retira de la norma anterior el subsidio de los tutores, supeditándolo a un número mínimo de estudiantes a determinar en cada caso (literal D, art 10 de la ley anterior).

Desde el comienzo la Formación Dual procura facilitar la transición entre el subsistema educativo y el laboral. Panizza, siguiendo las enseñanzas de Barbagelata, señala que las prácticas formativas están dirigidas a *“capacitar para el desempeño de una ocupación laboral y proveer de una cualificación profesional”*... y continúa la autora citando a Garmendia que las define como *“aquellas modalidades de formación que se imparten total o parcialmente fuera del ámbito del sistema formal de educación ya sea en una empresa o en un centro de formación para los trabajadores.”* La misma autora nos recuerda que según Morán de Gómez *“es una preparación sistemática para el ejercicio de un determinado oficio calificado, que se da total o al menos parcialmente dentro de la empresa y cuya duración ha sido determinada en forma previa”*²².

En los hechos, como política pública, la formación dual se ha instrumentado en nuestro país a través del Programa “Acercando Educación y Trabajo” fruto del trabajo en el marco del diálogo social de la Comisión Interinstitucional.

En el mes de febrero de 2021, el INEFOP publicó un documento titulado **“Propuesta de Plan de Trabajo sobre Formación Dual. Febrero 2021”**²³. El documento en síntesis plantea los siguientes propósitos:

Como objetivo principal: Generar un sistema de formación profesional que promueva aprendizajes de calidad como un proceso articulado de formación entre aula y espacio de trabajo para potenciar la inserción laboral.

²² Panizza, Carolina “Modificaciones a la ley de empleo juvenil y otras formas de promoción del empleo (Ley 19.689)” en Rev. Derecho Laboral, N° 272, p. 730, FCU, Oct. –Dic 2018.

²³ Ver: <https://www.inefop.org.uy/SIN-CATEGORIZAR/Formacion-dual-uc3433>

Se plantea un proceso de formación que incorpora la actividad del educando en la empresa como complementaria al aula.

Diseña estándares mínimos de calidad en cuatro áreas: (1) diseño; (2) formalización del vínculo; (3) implementación; y (4) seguimiento, evaluación y certificación .

1. Área de diseño.

Perfil de egreso por competencias diseñado en forma conjunta con las empresas de sector.

Plan de formación que contengan actividades en aula y en empresa

2. Área de formalización

Un contrato firmado entre el aprendiz, la empresa y el centro educativo que reconozca la experiencia como formativa.

Un contrato con el aprendiz que prevea remuneración con todas las partidas de aportes correspondientes.

3. Área de implementación

La institución educativa:

+ es la que capta a las empresas formadoras.

+ facilita el proceso de selección mutua y contratación posterior.

4. Área de seguimiento.

Coordinado en empresa y centro educativo:

Creación y Formación de los roles tutor en empresa y referente educativo.

Evaluación: al menos dos instancias de evaluación en empresa.

Acreditación conjunta de competencias desarrolladas en prácticas formativas.

Objetivos 2021-2022:

Generar las primeras experiencias de FD en al menos 10 casos en 2021 y 30 casos en 2022”..

4. Entrevistas realizadas:

A efectos de describir y conocer la experiencia de formación dual en nuestro país, y tal como se adelantó en la metodología de trabajo, se realizaron distintas entrevistas a varios actores sociales: Guillermo Dutra (director de INEFOP), Gonzalo Graña (CINTERFOR OIT), Ximena Sommer (Ánima), Fernando Bernini (formador empresa Take Off) y Emir Aranda (estudiante y aprendiz).

a) Representante de INEFOP:

En ese sentido, el día 9 de julio de 2021 se entrevistó a **Guillermo Dutra** quién se desempeña como director de INEFOP, desde abril de 2020.

Tal como señala el entrevistado, en Uruguay se habían realizado algunos intentos no organizados de Formación Dual que seguían el modelo alemán. En este marco en los años 2018 y 2019, la UTU y la UTEC habían asumido compromisos de desarrollar propuestas en el área de la lechería.

Dutra señala que la nueva administración de INEFOP se encontró con que en el año 2019 se había elaborado un proyecto de Formación Dual que se conocía como “Acercando Educación y trabajo” para el que habían trabajado el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) el Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP/UTU) , la Universidad Tecnológica (UTEC) , el PIT-CNT, la Cámara de Industrias del Uruguay la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay. Este proyecto se había apoyado en el Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania (BIBB).

El propósito era lograr una modalidad de formación de jóvenes, de alternancia entre la institución educativa y la empresa con la impronta del modelo alemán que consistía en que la formación se hacía mitad de tiempo en la empresa y mitad en la institución educativa.

En 2019 Uruguay se había apoyado en el Instituto Federal de Formación Profesional de Alemania (BIBB)

No obstante, advierte el entrevistado que en 2020 se evaluó que el modelo alemán presentaba límites que dificultaban instalarlo en Uruguay.

A su juicio algunas características del modelo alemán obstaculizan su traslado a Uruguay; entre ellas: a) En Alemania la Formación Dual tenía siglos de tradición, exponente de ello es que se organizaba en las escuelas taller entre artesanos y aprendices. b) En la modernidad la formación dual se apoya de manera muy fuerte en las empresa que como tienen agremiación obligatoria, ostentan gran representatividad y poder ante el Estado. c) Hay una tradición en la que las instituciones de formación son las que articulan los procesos de formación con las empresas y el Estado vuelca muchos recursos para apoyarlo. d) El sistema alemán de Formación Dual se construye sobre la

base del dialogo social entre empresarios y trabajadores. e) Las empresas que en general son de gran porte, asumen el costo de formación que se lleva a cabo en ellas haciéndolo con una visión estratégica. Las empresas entienden que trabajar en valores como identificación, reclutamiento, reciclaje, les permite formar jóvenes para lo que la institución precisa.

Señala Dutra, que a partir de 2020 se han llevado a cabo algunas experiencias desapegadas al modelo alemán. Estas tampoco siguen estrictamente el modelo francés que tiene una perspectiva mucho más pedagógica. Algunas experiencias miraron más el modelo finlandés que es más flexible y adaptable a pequeñas empresas, consistente en que el 60% de la formación se hace en ellas y el 40% en la institución de enseñanza. Estas experiencias lograban una formación muy básica.

En este marco en 2020 se formó un equipo técnico entre UTEC, INEFOP, y ÁNIMA, que vincula el ciclo básico con educación técnica; tiene un bolsón de empresas que ofrecen vacantes a los jóvenes para formarse 50% en la empresa y 50% en la institución. Resulta interesante que ninguna de las empresas que han asumido el sistema, hacen uso del subsidio sino que lo eligen porque consideran que la responsabilidad social las obliga.

La administración estatal actual de INEFOP resolvió despegarse del modelo alemán para ello definió estándares y asumió que no cualquier ocupación puede formarse a través del sistema de Formación Dual. Resolvió que las áreas propicias serian la tecnología de la Información, el sector lácteo sin desconocer los actuales problemas de sustentabilidad porque los tambos familiares no tienen infraestructura como para asumir los procesos de formación.

El objetivo escogido para el largo plazo ha sido: promover un sistema nacional de formación dual, sin necesariamente seguir el modelo alemán; buscando perfiles más altos, un nivel de calificación entre 3 y 7 considerando el clasificador internacional de ocupaciones, dirigido a jóvenes de 15-29 con planes de 6-12 meses; manteniendo siempre el relacionamiento constante entre la empresa y la institución docente.

Dutra describió sintéticamente los estándares y ofreció proporcionar el documento que los recoge. Presentó los cuatro puntos principales:

1. Diseño de la currícula: enfocado por competencias que involucra la acción mancomunada entre la empresa y a la institución formadora. Tiene por propósito establecer cuáles serán los espacios de formación interactivos. La institución reconoce a la empresa como un elemento que nutre la formación.
2. Determinación de aspectos contractuales entre Institución – empresa y aprendiz – mediante un contrato de trabajo que necesita regulación.
3. Implementación a través de la coordinación entre la a empresa y el aprendiz tienen que auto elegirse. Esta idea la sugirió Anima que cuenta con rica experiencia en el área. Para ello es necesario sensibilizar empresas, como lo hace DERES de modo tal de sacarle protagonismo a los subsidios. El propósito es buscar empresas que se comprometan desinteresadamente y no por los subsidios.
4. Seguimiento del monitoreo y una evaluación que culmina en un proceso de certificación. El tutor tiene que ser una persona calificada con vocación documentada que pueda instruir y que pueda mantener un diálogo con la Institución docente.

En abril de 2021 INEFOP hizo un llamado por la web para propuestas de Formación Dual y para formación de tutores. Se presentaron algunas empresas conjuntamente con instituciones educativas. Las mismas empresas e instituciones hicieron propuestas de formación de formadores o tutores. En el momento de la entrevista 160 jóvenes estaban por ingresar al sistema.

Relata el entrevistado un proyecto con UTU y otro con UTEC en logística. Además hay dos proyectos de gran porte: uno en la Industria, y otro con la universidad de HAMK y Eduexcellence, orientados a la formación en Forestal junto con el BID.²⁴

²⁴ Ver en este sentido <https://www.inefop.org.uy/Noticias/Formacion-Dual-entregamos-certificados-a-referentes-educativos-Operario-industrial--uc4279>

b) Representante de CINTERFOR

GONZALO GRAÑA, quién presta funciones como experto en diálogo social en CINTERFOR OIT, entrevistado el día 22 de marzo de 2022 señala que la ésta mantiene una postura favorable a adoptar una nueva norma internacional de trabajo -que será seguramente una recomendación-respecto al tema de Formación Dual. En ese sentido destaca como antecedentes la 110 Conferencia de la OIT, dando cuenta además que también integra los temas de acción de otros organismos internacionales, tales como el BID, la CAF, el Banco Mundial, tratado además en el Foro Económico Mundial.

Señala el entrevistado, que la crisis financiera del 2008 tuvo un gran impacto en el empleo, entre las herramientas de la política pública y a partir de allí se empieza a mirar a la formación dual como herramienta para atacar el desempleo juvenil. En ese sentido puede entenderse que esto queda reflejado en una tasa más baja de desempleo juvenil en los países que tienen tradición de formación dual (Alemania, Suiza etc.).

Puntualmente haciendo referencia al rol de OIT Graña señala: *"A nivel de la OIT se empezó con una formación muy fuerte de publicaciones y manuales que empezaron a allanar el camino para las conferencias 2022 y 2023. La OIT tuvo un papel central en que el tema de la formación dual, colaboro para que el tema volviera a la agenda, apuntando también a que la productividad de las empresas y los sistemas de gestión de recursos humanos se vieran influidos. La OIT pone el acento también en el beneficio para las empresas en la formación dual, como productora de mano de obra adaptada a la empresa."*

En ese escenario Graña advierte que la OIT tiene dos manuales sobre el tema, que fueron publicados en 2017 y 2020. Por su parte en 2019 OIT publica un documento llamado "Un marco para el aprendizaje de calidad", que representa un paso previo para generar los documentos borradores de los textos normativos de la OIT.

En relación con los conceptos que propone la OIT, Graña señala que cuatro de ellos son propuestos en conjunto con CINTERFOR. El primero a

destacar es el que tiene que ver con los elementos esenciales de los programas y políticas de la Formación Dual. En ese sentido debe tenerse en cuenta el diálogo social, basado en una fuerte práctica del diálogo social tripartito. Un según componente es establecer claramente los roles y responsabilidad con un conjunto más amplio de actores, donde entran por ejemplo los centros de formación, figuras claves como los mentores o formadores. El tercer componente muy importante es el tema del financiamiento, la Formación Dual genera beneficios para todas las partes involucradas, el financiamiento es clave para la sostenibilidad en el tiempo. El cuarto elemento constitutivo es un marco regulatorio jurídico sólido, adecuado, sostenido y previsible en el tiempo que establezca reglas claras, que no estén sujetos a cambios frecuentes y que no contengan lagunas normativas.

Asimismo OIT agrega, como quinto pilar, que la Formación Dual debe de tener relevancia dentro del entramado productivo y en sexto lugar que refleje una visión de inclusión y equidad en el acceso al sistema. No siendo excluyente ni en cuanto a los requisitos de entrada ni en cuanto a la forma en que las empresas seleccionen los aprendices.

Otro tema al que hizo referencia Graña, en perspectiva de la OIT es la distinción entre Formación Dual y otras modalidades formativas que incluye algún otro modelo de formación en la empresa, como las pasantías ó practicas profesiones; que no son formación dual. Considera, que es importante esta distinción por que el actor sindical resiste el sistema de formación dual porque lo asimila al sistema de pasantías y prácticas profesionales que han sido utilizadas como forma encubierta de precarizar relaciones laborales bajo estas modalidad de formativas. Como criterio distintivo se señala que en la formación dual está presente la gobernanza tripartita.

En cuanto al proceso de Formación Dual, destaca la importancia de la remuneración, la existencia de un contrato escrito así como un marco legal robusto y sólido. La articulación de un programa formativo entre el centro formativo y la empresa es muy importante. El final del proceso implica una certificación y un reconocimiento nacional, que debe de existir siempre en la formación dual. Estos son caracteres que distinguen a la formación dual de

otros modos de práctica profesional. Pone de relieve que la duración de un programa de formación dual es mayor a las prácticas y a las pasantías, asimismo también destaca la importancia de la protección social y la cobertura de seguridad social.

Sobre la implementación del proceso, Graña señala que es importante que las empresas se vean atraídas por el sistema desde el punto de vista económico, porque de lo contrario el sistema no funciona. El entrevistado cita el ejemplo del sistema brasilero, donde algunas empresa prefieren pagar la multa antes que asumir el tema de la Formación Dual, de ejecutar el sistema de la formación dual. La empresa no debe de percibir más complicación que beneficio para ejecutar este programa, de lo contrario fracasa.

Entre los temas de debate actual, señala que la cuestión de la naturaleza del vínculo entre el aprendiz y la empresa. En la mayoría de los países se ha negado la naturaleza laboral de este tipo de vínculo, sino que se trataría de un contrato de aprendizaje. Se trata de un proceso en el que si el empresario no abre las puertas, no hay programa. Al principio del aprendizaje los beneficios para el empleador tienden a ser menores, ya que la productividad del trabajador es baja al inicio; pero va en aumento y se potencia al final del periodo de aprendizaje.

Otro tema interesante, es la protección social ante riesgos laborales; la regulación de los aportes a la seguridad social tanto del aprendiz como de la empresa. Tema que por su importancia, entiende debe convocar a todos los actores sociales, especialmente al sindical.

Por último preguntado sobre la Formación Dual en Uruguay, entiende que el sistema normativo no regula programa de aprendizajes en ésta área. Regula las prácticas profesionales solamente, con estudios ya concluidos, ya que el joven lo que hace es poner en práctica lo ya estudiado. A su juicio, deberíamos de reflexionar si las leyes de empleo juvenil en Uruguay son convenientes, ya que tienen como único incentivo empresarial el aspecto fiscal, que no mueven la aguja del sector empleador en cuanto a su propensión de

incorporar jóvenes a la empresa. De este modo, no se solucionaría el problema del desempleo juvenil que trae la catástrofe del empleo de las juventudes.

Graña destaca y da cuenta de la falta de instrumentos legales en el país y de regulación por negociación colectiva, que permitan un avance de la formación dual. Señala además que tampoco hay estudios serios en el país, que permitan dar a conocer los beneficios de la Formación Dual. La formación laboral en Uruguay se presenta a una escala muy pequeña que no implica un impacto en el desempleo juvenil. A su juicio, el diálogo tripartito es relevante para una formación dual verdadera y a gran escala, para conformar un sistema que permita mover la aguja del desempleo juvenil.

c) Representante de ÁNIMA (Institución educativa- ONG)

Ximena Sommer es representante de ÁNIMA, Institución educativa que brinda formación técnico profesional, en el ciclo de bachillerato en modalidad dual.

Entrevistada el día 13 de setiembre de 2021 expresó que se trata de una ONG, que ofrece el acceso gratuito para jóvenes de nivel socio económico desfavorable para que los generar las condiciones para que puedan terminar el Bachillerato, con interés extiendan sus redes de contacto en el mundo del trabajo en forma temprana, trabajando competencias transversales, en áreas ocupacionales de calidad para que por ende puedan mejorar su calidad de vida.

De la entrevista a Ximena Sommer se desprende el rol fundamental que ha tenido esta institución liderando la formación dual en el Uruguay, desde el 2016. Como surge de la entrevista Ánima es una ONG que desarrolla un Bachillerato tecnológico (4to, 5to y 6to de liceo) para jóvenes de contexto vulnerable que son preparados para insertarse en el mercado laboral en el área de las TICs y de administración de empresas. Los jóvenes realizan prácticas en empresas durante los dos años finales de Bachillerato, mientras que durante el primer año se los prepara en competencias transversales, sentido de pertenencia y marco teórico técnico general para las prácticas.

Incluso antes de que la normativa de empleo juvenil habilitara las prácticas formativas en empresa, Ánima, dentro del marco normativo general,

propiciaba la formación dual a través de la implementación de contratos a término, trabajando estrechamente con las empresas y desde el centro educativo para acompañar la trayectoria de los jóvenes.

Este trabajo consiste en apoyar y sostener la práctica de estos jóvenes desde el centro de estudio pero en permanente contacto con las empresas formadoras. Se diseña un proyecto educativo en base a la demanda existente en el mercado laboral, se elaboran los perfiles académicos necesarios, las evaluaciones y procesos de inducción, así como las evaluaciones académicas pero también las de desempeño en la empresa desde una misma perspectiva de competencias.

A pesar de que la institución tiene limitaciones presupuestarias, atiende un promedio aproximado de 50 estudiantes por generación. También ha realizado una “transferencia importante de conocimientos” y experiencias sobre todo al INEFOP (por ejemplo en la elaboración de los estándares de calidad), para que en un futuro, éste organismo público no estatal, pueda eventualmente replicar y extender el sistema de suerte de poder llegar a más estudiantes.

Se la entrevista se desprende también una “cultura de datos” de la institución que a los efectos de nuestra investigación resultan relevantes a saber:

- 6 generaciones de jóvenes han sido formados en la institución: un total de prácticas formativas de entre 200 y 210 (acumulado);
- Al día de la entrevista existían 64 prácticas formativas activas en 50 empresas formadoras
- Han trabajado con un *pool* de 83 empresas formadoras;
- La institución lleva un registro del estado y desarrollo de cada practica así como de las evaluaciones de los estudiantes tanto académicas como en las empresas;
- Se realiza también el seguimiento de los egresados de la institución así como su posterior inserción laboral y estudios durante uno o dos años;
- El índice de deserción es muy bajo (un acumulado del 3%)
- Se lleva también un registro del índice de renovación de las empresas participantes que es bastante alto (de un 77 %), y otro de satisfacción, por medio de encuestas periódicas;

- Al día de la entrevista ya existen 3 generaciones de egresados (unos 168 jóvenes), pero por **Ánima** ya han pasado 352 jóvenes de los cuales un 60% han sido contratados por las empresas formadoras y un 64% de estos aprendices continuó sus estudios universitarios.

En el 2020, INEFOP le aprobó a **Ánima** un total de 20 cupos para el Programa “Acercando Educación y Trabajo”, en el marco de la nueva normativa de Empleo Juvenil.

Del intercambio mantenida con la entrevistada se desprende que el éxito de la propuesta radica en el sistema mancomunado de trabajo entre el centro educativo y la empresa así como un “feedback” permanente al estudiante acompañando su desempeño y evaluando formativamente el proceso.

El bajo índice de deserción se explica por la motivación que se genera en los estudiantes al visualizar la adquisición de conocimientos como útil y necesaria en pos de un proceso de desarrollo personal que mejore su formación y a la postre, en el marco del trabajo decente, un mejoramiento de su calidad de vida.

La entrevistada concluye entonces que “un diferencial que tiene la Formación Dual, es que es una modalidad robusta en tanto las bases para generar ese acuerdo entre la empresa y la institución educativa, es que ambas partes son responsables de la formación de este joven.”

d) Representante de la Empresa formadora TAKE OFF

Formador de la empresa:

El día 28 de setiembre de 2022 se entrevistó a **Fernando Bernini**, quién se desempeña como gerente de Proyecto y además en su rol de tutor social en la empresa de referencia.

La empresa brinda soluciones tecnológicas, que se desarrollan en el área de Marketing digital. Take Off era una de las empresas formadoras, y Fernando Bernini participó durante un año en ese proceso (año 2018). Lo hizo con Emir Aranda y dos aprendices más.

Su rol era realizar un acompañamiento desde la gestión y también en lo emocional. Con él había otro tutor que era el desarrollador y quien se encargaba de la parte técnica (tutor técnico). Intentaba brindar a los aprendices una visión acerca de lo que significa trabajar, cumplir un horario, los beneficios que tienen los trabajadores. Les brindaba herramientas para que los ayudara en el día a día del trabajo.

En su caso, él no recibió formación alguna para realizar su trabajo como tutor. Él se ofreció para formar parte del proyecto pues le pareció interesante.

Refiere a que en otras empresas a los aprendices los tomaban como trabajadores en un 100 %. Les hacían un seguimiento mucho más estricto.

En su caso, él lo tomó de otra forma: “los veía como personas que se estaban metiendo en una empresa, y que estaban teniendo un trabajo práctico, y estaba ahí para acompañarlos. Es un enfoque que puede ser distinto en otras empresas. En mi caso yo siempre los valoré primero como personas, segundo como trabajadores”.

En cuanto a las evaluaciones, el mismo hizo referencia a la dificultad que le provocó en su caso, hacer dichas evaluaciones. Hubo tres períodos de evaluación. La misma estaba basada en competencias transversales, puntualidad y asistencia, interés en la tarea, capacidad de trabajo, organización del trabajo, autonomía para ejecutar tareas, calidad del trabajo, capacidad de trabajo en equipo, reportes de trabajo, comunicación, expresión, flexibilidad, imagen personal, compromiso con el objetivo, desarrollo personal, competencias técnicas.

En su opinión “no cree mucho en el sistema dual. Cree que funciona, que es una instancia que aporta, entiende que al ser una experiencia que apunta a pocas personas, si una institución tiene una selección de ciertas personas, está yendo hacia el éxito, a diferencia del caos que es la educación pública, cree que es un sistema que va limando ciertas asperezas”.

En cuanto a los resultados obtenidos con esta modalidad de enseñanza dual, en el contexto en el que él participó, entiende que las personas que egresaron adquirieron competencias y aptitudes para seguir aprendiendo, para seguir avanzando en sus estudios.

e) Estudiante de ÁNIMA y Aprendiz en la empresa Take Off:

Por último también se entrevistó el 28 de setiembre de 2022 a **Emir Aranda**, en su rol de aprendiz en el sistema de formación profesional dual.

El entrevistado realizó el bachillerato en Ánima, en orientación Tecnológica, realizó sus prácticas formativas en la empresa Take Off, desde agosto de 2017 hasta noviembre de 2018. Estudiaba martes a jueves de 8 a 12 horas en Ánima, y de 14 a 18 horas, en la empresa formadora.

Señala el entrevistado, que en la empresa formadora tenía dos tutores, uno que era el técnico, y otro que los acompañaba, y les enseñaba cómo funcionaba la empresa (Fernando Bernini), los ayudaba a resolver los problemas que se le presentaban en el día a día.

Realizó las prácticas en Take Off, junto a dos aprendices más. Todos trabajaban en un mismo proyecto. Una vez que terminó las prácticas, fue seleccionado por la empresa formadora para continuar trabajando en forma permanente. Fue su primera experiencia de trabajo formal.

Preguntado, sobre las fortalezas del programa, señala que le parece genial, ya que puede entender -mediante la práctica-, lo que estudia. Entiende que es una muy buena herramienta para prepararlos para el futuro y saber qué quieren hacer. En su caso tuvo una muy buena pasantía, la gente de ese rubro es muy buena, lo apoyaron mucho y se crece mucho como persona.

Entre las debilidades del programa, señala que puede ser el hecho de tener que trabajar y estudiar al mismo tiempo. El tiempo de traslado desde la Institución a la empresa e tanto a las 12.00 terminan de estudiar, almuerzan luego y deben ir a la empresa a realizar las prácticas. Refiere a que recomienda el programa.

5. Conclusiones preliminares.

I. La formación profesional se encuentra recogida como derecho humano en instrumentos internacionales de máxima jerarquía como Pactos y Declaraciones Universales que consagran el derecho de toda persona a la educación para el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento de las libertades fundamentales.

II. Para la Organización Internacional del Trabajo y desde su fundación -tal como fuera recogido en el Preámbulo de su Constitución- han sido la lucha contra el desempleo y la formación profesional pilares fundamentales de su accionar en pos de la construcción de una mayor justicia social y trabajo decente.

En cuanto a regulación específica, el Convenio Internacional de Trabajo 142 relativo al Desarrollo de Recursos Humanos y la Recomendación 195 inscriben la formación como factor principal de crecimiento económico y social que propende a la promoción de la adquisición de competencias habilidades y calificaciones laborales.

En ese escenario la Organización Internacional reclama el compromiso de los Gobiernos, las empresas y las personas, destacando el rol preponderante del tripartismo y del accionar de los distintos actores sociales en la definición de estrategias de educación y formación en cada Estado parte.

De forma más reciente, cabe destacar la trascendencia que la 109ª Conferencia Internacional del Trabajo de este año le brindó al tema de las competencias y los aprendizajes de calidad, por lo que resulta un tema de proyección a futuro, en la agenda de la próxima Conferencia que muy probablemente culmine en la aprobación de un instrumento a este respecto. En esa línea de acción en junio de 2022 la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, resolvió inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «Aprendizajes» para su segunda discusión con miras a la adopción de una recomendación.

III. La Formación Dual como sistema de aprendizaje que combina el trayecto educativo en la institución de aprendizaje y la práctica en la empresa, se inscribe en el marco de la formación profesional en sentido amplio. Si bien los actores pueden variar según el modelo que se adopte, la institución educativa, la empresa y el aprendiz son los pilares del sistema que combina instancias educativas y prácticas laborales, que como tales requieren un marco regulatorio específico y tuitivo del trabajo y del trabajador, tal como lo consagra nuestra Carta Magna.

IV. En Uruguay la regulación heterónoma de la formación dual ha sufrido vaivenes. Las más recientes modificaciones analizadas parecen implicar un retroceso en varios aspectos en materia de formación profesional. Si bien se expresa la vocación de promover el empleo, en los hechos los montos de los subsidios se han disminuido, al igual que otros beneficios que se incluían por ejemplo en materia de tiempo de trabajo, en la normativa anterior. También con respecto a la institucionalidad de la formación, se aprecia una franca disminución del diálogo social (proceso que se había desarrollado desde el año 2011 con el Diálogo Nacional para el Empleo y la creación de la Comisión Interinstitucional).

En sentido contrario, se ha priorizado una mayor centralidad del Poder Ejecutivo, no ya sólo en cuanto a los lineamientos de las políticas de formación y empleo sino también en el diseño y gobernanza de las mismas. Otra cuestión a resaltar es que la nueva normativa elimina el salario mínimo nacional como piso mínimo para las prácticas formativas, lo que sin duda constituye otro claro retroceso respecto de la normativa anterior.

Asimismo, corresponde destacar que si bien han existido avances en materia de cláusulas de formación profesional en el marco de la negociación colectiva para distintos sectores de actividad; no son comunes las cláusulas que específicamente consagren y regulen las prácticas formativas.

En definitiva, sigue sin existir un marco normativo profuso, exhaustivo y protector que regule la formación profesional en su conjunto así como tampoco la Formación Dual como sistema de aprendizaje; que indudablemente debería ser el fruto del intercambio en el ámbito del diálogo social entre los distintos actores participantes, con especial preponderancia del diálogo social tripartito.

V. En momentos en que el sistema político debate la reforma educativa, la herramienta de las prácticas formativas, sin embargo, no figura en la panoplia de propuestas superadoras. La evidencia, aunque escasa nos indica que quizás un plan piloto que replicara estas experiencias en distintos sectores productivos, podría resultar interesante y motivadora para bajar los índices de deserción detectados en educación media y como herramienta para paliar el desempleo juvenil.

VI. En cuanto a las particularidades que surgieron de la observación de la experiencia práctica, relevada en el presente trabajo, podemos señalar que sin duda los actores perciben como un avance la instalación del tema en la agenda, sin perjuicio de que razones de limitación presupuestaria puedan haber incidido en la falta de proyección de los programas a nivel más general.

Si bien en las experiencias relevadas se percibe un interés por parte de las empresas participantes, la normativa de empleo juvenil nunca ha tenido el eco esperado desde el ámbito productivo, aunque el explorar las razones de este recelo excedería el objeto de esta investigación.

En ese sentido los actores entrevistados han dado cuenta entre las fortalezas del sistema de Formación Dual, el acceso de los jóvenes de contexto vulnerable al mercado de trabajo, a través de un proceso formativo e inclusivo acorde a las necesidades del mercado. El diseño de un proyecto educativo que atienda las necesidades de las empresas, la elaboración de perfiles académicos, las evaluaciones académicas en conjunto con las de desempeño y el acompañamiento del estudiante por parte de los tutores son de destaque en el sistema de Formación Dual. Además de la interacción permanente entre la institución educativa y la empresa que propicia una formación más

balanceada entre el ámbito teórico – práctico que trasuntaría además en un menor índice deserción de los jóvenes.

VII. Entre los desafíos u obstáculos que han hecho referencia los entrevistados, se han señalado problemas de sustentabilidad para la implementación del modelo formativo dual a nivel más general, las particularidades y el sesgo de la regulación normativa heterónoma actual que sin duda no reglamenta un programa específico de aprendizajes; la escasa regulación vía negociación colectiva y la inexistencia de ámbito instalado de diálogo social sobre el tema.

A pesar de los vaivenes señalados, tanto en el área de la normativa nacional como en la práctica, se ha constatado que el sistema de Formación Dual no está totalmente ausente en la agenda nacional sino que, aún en intermitencias aparecen interesantes luces representadas por experiencias puntuales.

Este estado de latencia dinámica provoca que se mantenga presente el interés de seguir investigando como discurre la experiencia de Uruguay.

ANEXOS:

1. Referencias bibliográficas.

BARBAGELATA, Héctor Hugo, La Investigación en Derecho del Trabajo, Cuadernillo de la Fundación Electra N°5, Montevideo 2011.

BARBAGELATA Héctor Hugo, “La desocupación y la formación de los jóvenes”; Revista Derecho Laboral N° 249 en-mar. 2013

BARBAGELATA, Héctor Hugo. El particularismo del Derecho del Trabajo y los derechos humanos laborales. Ed. FCU. Marzo 2009 pág. 240. “El derecho universal del Trabajo”, Rev. de la Facultad de Derecho n. 31. En Homenaje al Prof. Oscar Ermida Uriarte. Pág. 53.

BARBAGELATA, Héctor Hugo (ed.), **BARRETTO GHIONE, Hugo** y **HENDERSON, Humberto**, El derecho a la formación profesional en las normas internacionales del trabajo, Cinterfor/OIT, Montevideo 2000

BARRETTO GHIONE, Hugo, Formación en la empresa: un inventario de temas y problemas más frecuentes (inédito)

BARRETTO GHIONE, Hugo, El Derecho de la Formación profesional en Uruguay;

BARRETTO GHIONE, Hugo, La obligación de formar a cargo del empleador, FCU. Montevideo 2001.

BARRETTO GHIONE, Hugo, Competencias laborales, Derecho del trabajo, en Las Nuevas Relaciones Laborales en el Uruguay, FCU 2010.

BARRETTO GHIONE, Hugo, Diálogo social y formación: una perspectiva desde los países del Mercosur y México, Serie Aportes para el Diálogo social y la formación, Cinterfor/OIT No7, Cinterfor/OIT, Montevideo 2001.

BARRETTO GHIONE, Hugo, RACCIATTI, Octavio y GARMENDIA ARIGÓN, Mario; en Derecho de la Formación Profesional en Uruguay, OIT/Cinterfor; Mdeo.; 2003 Hugo Barretto Ghione, Actualidad de la formación profesional en el Diálogo Social; OIT/CINTERFOR; 2015.

BARRETTO GHIONE, Hugo y ERMIDA, Ana; Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en América Latina y el Caribe, (OIT/Cinterfor) 2015.

BEAUDONET, Xavier. “La utilización del derecho internacional de trabajo por los tribunales nacionales: noticias de una evolución en marcha” en rev. Derecho Laboral n. 238 pag. 245

CINTERFOR/OIT, Los sindicatos y la formación, Boletín de Cinterfor No. 144, Montevideo 1998.

CINTERFOR/OIT, Los trabajadores y la formación. Boletín de Cinterfor N°148, Montevideo 2000.

CINTERFOR/OIT, Formación para el trabajo decente, Montevideo 2001.

CINTERFOR/OIT, Trabajo decente y formación profesional, Boletín de Cinterfor No 151, Montevideo 2002.

CINTERFOR/OIT, Nuevos arreglos organizativos de la formación en la región americana, en "Innovaciones en formación", Boletín de Cinterfor No. 147, Montevideo 1999.

CINTERFOR/OIT, Informe Nacional Uruguay para el XXIV Encuentro de Ex-Becarios Bologna, Turín, Castilla la Mancha, realizado en Mdeo. Oct. 2015

CINTERFOR/OIT; Aprendices para el siglo XXI ¿Un modelo para América Latina y el Caribe? OIT, 2016

CINTERFOR/OIT, Productividad y formación, Boletín de Cinterfor No 143, Montevideo 1998.

CINTERFOR/OIT, Plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para 2019-2023, a fin de dar curso a las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018. Recuperado en: [https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB335/ins/WCMS_672978/lang—es/index.htm](https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB335/ins/WCMS_672978/lang-es/index.htm). (2019).

CINTERFOR/OIT, Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra: Cinterfor. (2019).

CINTERFOR/OIT, Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 109.a reunión, 2021. Recuperado de: [https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_814251/lang—es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_814251/lang-es/index.htm). (2021).

CINTERFOR/OIT, Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente. Conferencia Internacional del Trabajo 109.a reunión, 2021.

Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_832111.pdf. (2021).

DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo. Vol. 2, pág.16

DEIBE, Enrique; “El futuro de la formación profesional. Diagnóstico y desafíos”; Revista Derecho Laboral N°260, FCU, Octubre-Diciembre 2017.

DURÁN, Beatriz y GANDINI, Ana Laura “Formación profesional en la negociación colectiva. Avances en la industria de la construcción y en el sector público”, en Revista Derecho Laboral N° 266, pág. 249

DURÁN, Beatriz y GIUZIO, Graciela; “Formación profesional y relación individual de trabajo”; en FP, Productividad y Derecho del Trabajo; Cap. 5; VVAA, Cinterfor/OIT- Fac. de Derecho; 2015; Feola, Carolina; “Análisis de la Ley de Empleo Juvenil”, Revista Derecho del Trabajo N° 2; FCU, enero-mar 2014, pág 107 a 128.

ERMIDA URIARTE, Oscar y ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, Formación profesional en la negociación colectiva, Cinterfor/OIT, Montevideo 1998.

ERMIDA URIARTE, Oscar, Deslocalización. Globalización y relaciones laborales, en Revista Relaciones Laborales, No 21, Montevideo 2010.

ERMIDA URIARTE, Oscar y BARRETTO GHIONE. Hugo, Formación profesional en la integración regional, Cinterfor/OIT. Montevideo 2000.

ERMIDA URIARTE, Oscar, Trabajo decente y formación profesional, Boletín de Cinterfor N°151, Montevideo 2002.

ERMIDA URIARTE, Oscar, Pautas para la elaboración de una monografía, FCU, 2004.

GANDINI, Ana Laura y RODRÍGUEZ, Rafael “Jornada de trabajo y Formación Profesional”, Revista Derecho Laboral N° 260, Oct.-Dic. 2015, FCU, pág.689 a 704;

GANDINI, Ana Laura y CALISTO, María Fernanda; “La Formación Dual en las Modificaciones Introducidas en la Ley De Empleo Juvenil”, Revista Derecho Laboral N°273, pág. 127.

GARMENDIA. Mario, (El Derecho de la formación profesional en Uruguay)

IGLESIAS, Leticia; Revista Derecho del Trabajo N° 7 Análisis transversal. Formación profesional 2005-2015;

LABARCA, Guillermo, Formación y empresa, Cinterfor/OIT, Montevideo, 1999.

MARTINEZ ESPINOZA, Eduardo, Financiación pública y financiación privada de la formación profesional. En Cinterfor/OIT "Innovaciones en formación", Boletín de Cinterfor No147. Montevideo 1999.

NOVICK, Marta y GALLART, María, (coords.), Competitividad. Redes productivas, competencias laborales, Cinterfor/OIT, Montevideo 1997.

OIT; "El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe", OIT-2017

OIT; Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión mundial sobre el futuro del trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 2019.

OIT; Aprendizaje de calidad, Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe, (OIT/Cinterfor) 2018;

PANIZZA DOBLADJIAN, Carolina, "Modificaciones a la Ley de empleo juvenil y otras formas de promoción del empleo (Ley 19.689)"; Revista Derecho Laboral N°272 Oct.-Dic. 2018, págs. 725 a 741;

PERCIBALLI DE LUCA, Virginia. Comentarios sobre el Informe de la 109na reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, 2021 "Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo".rev. Derecho Laboral n. 284 pág. 811.

POPPER, Carl, La Lógica de la Investigación Científica, Tecnos, Madrid 2003.

RACCIATTI, Octavio, El Derecho de la formación profesional en Uruguay - OIT/Cinterfor

RASO DELGUE, Juan, La contratación atípica del trabajo, Amalio M. Fernández, Montevideo 2000 (Caps. VIII a X).

RIVAS, Daniel. Perspectivas de ratificación del convenio internacional del trabajo 142 por Uruguay, en TOPET, Pablo, BARBOZA, Ramiro y RIVAS, Daniel, "El convenio 142 en Argentina, Paraguay y Uruguay", Cinterfor/OIT, Montevideo 2000.

ROSENBAUM RIMOLO, Jorge, Negociación colectiva sobre formación en el Mercosur, Serie Aportes para el Diálogo social y la formación No. 1, Cinterfor/OIT, Montevideo 2000.

VARGAS, Femando, en Innovaciones en formación", Boletín de Cinterfor No147, Montevideo 1999.

2. INTEGRANTES:

Responsable:

- Rosina Rossi Albert, Profesor Agregado Grado 3, efectivo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social .Facultad de Derecho – UDELAR.

Integrantes del equipo:

- **Arturo Ferrizo Izmendi**, Aspirante a Profesor Adscripto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho – UDELAR.

- **Ana Laura Gandini Baute** Grado 2 interino, en Empleo y Formación Profesional y Derecho Individual del Trabajo – Licenciatura en Relaciones Laborales, Facultad de Derecho – UDELAR) y Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho – UDELAR.

- **Ana Laura León Lemos**, Aspirante a Profesora Adscripta de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho – UDELAR.

- **Adriana Otheguy Rupcic**, Grado 1 interina, en Negociación Colectiva Licenciatura en Relaciones Laborales- Facultad de Derecho-UDELAR) y Aspirante a Profesora Adscripta de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho – UDELAR.

- **Virginia Perciballi De Luca**, Grado 2 interina, en Derecho del Trabajo, Licenciatura en Relaciones Laborales- Facultad de Derecho-UDELAR), y Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho – UDELAR.

-**Betiana Quintana Alfaro**, Grado 2 interina, en Negociación Colectiva Licenciatura en Relaciones Laborales- Facultad de Derecho-UDELAR) y Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho – UDELAR.