

La Formación Profesional en Uruguay: Renovado Escenario en el Marco de La Pandemia Mundial.

MARIANELA BOLILO ETCHENIQUE*



REVISTA IBEROAMERICANA
DE RELACIONES LABORALES

Labour Issues.

Iberoamerican Journal of Industrial Relations

ISSN 2173-6812

VOL. 39, (2021)

pp. 14-26



FECHA RECEPCIÓN:

2021-02-05

FECHA REVISIÓN:

2021-02-18

FECHA ACEPTACIÓN:

2021-10-04

FECHA PUBLICACIÓN:

2021-12-05

RESUMEN

Las transformaciones del mundo del trabajo generan cambios relevantes de orden económico, social y cultural. La consecuente digitalización del trabajo ha generado a través del tiempo grandes desafíos para las personas que trabajan, hoy más que nunca se requieren medidas de tutela y educación, en especial para la parte débil de la relación de trabajo: el trabajador. En este sentido, se intenta reflexionar sobre la importancia de la formación profesional, un derecho que contribuye a expandir fronteras, en concordancia con la ampliación de habilidades y experiencias adquiridas por el trabajador en su trayectoria laboral. En Uruguay, la formación profesional en el sector privado, reviste características propias, un sistema integral generador de derechos, garantías y deberes de los actores sociales. En particular, se analiza la labor desarrollada en el ámbito privado por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, en el actual contexto de pandemia. Un auténtico reto, cuya labor ha sabido consolidarse como mecanismo legítimo participativo y articulador que contribuye al desarrollo social y productivo.

PALABRAS CLAVE

Trabajo; trabajador; competencias laborales; formación profesional.

ABSTRACT

Transformations at working places produced relevant changes in economical, social and cultural areas. Digitalization at working places, has generated, through time, great challenges for working people.

Nowadays, regulations on tutoring and education are required, more than ever before. Specifically for the weakest part of the working chain: the worker. Reflecting on the importance of professional development has become a must. A right that contributes to expand frontiers, in accordance with the working skills and experiences acquired by the worker during its working trajectory.

In Uruguay, professional development in the private field has its own characteristics; an integrated system, which generates rights, warrants, and duties of social actors.

Particularly this task, developed by the private field, is analyzed by Professional development and employment national institute; within this particular pandemic context.

A real challenge, which work has been reinforced as a legitimate participative and regulative mechanism, which contributes to the social and productive development

KEY WORDS

Job; employee; labor competencies; vocational training. Consideraciones previas.

* Marianela Boliolo Etchenique. Procuradora, Dra. En Derecho y Ciencias Sociales. T/A en RRLL. Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ayudante de Catedra, de la Carrera de Licenciatura de Relaciones Laborales, Universidad de la República (UDELAR), Montevideo, Uruguay. mboliolo@yahoo.com.

La Formación Profesional en Uruguay: Renovado Escenario en el Marco de La Pandemia Mundial.

I) Consideraciones previas.

La innovación tecnológica siempre ha permitido reconvertir a la sociedad. En la actualidad los cambios se suceden en forma vertiginosa, los trabajadores deben estar preparados para adaptarse a los mismos y la formación a lo largo del período laboral es clave para mantenerse en el mercado de trabajo. El punto de partida es la educación formal, como factor capital imprescindible para que las personas logren insertarse en el mismo. Una instrucción básica ya no es suficiente, en este contexto los más preparados y habilitados serán exitosos y seguirán progresando.

Uruguay, cuenta con rica historia en programas de formación profesional. En esta instancia pretendemos realizar una primera aproximación a la labor desarrollada por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). Un eslabón esencial en la articulación de políticas de empleo con instituciones públicas y privadas.

La pandemia del SARS – CoV2 (Covid 19) ha situado al mundo entero en un contexto de incertidumbre económica y social, colocando a prueba a los Estados para adoptar decisiones con prontitud y eficacia. Se reafirma el carácter efímero de la tecnología y el aumento de la demanda de capacidades técnicas y profesionales que faciliten y garanticen el uso y mantenimiento de las nuevas tecnologías. Cada país brinda una respuesta adecuada a su contexto, tendiente a mitigar la pérdida de empleos y cierres de empresas.

Nuestro país, no ha permanecido ajeno a los efectos adversos de la pandemia, múltiples y diversas medidas se han adoptado en forma coordinada con organizaciones sociales y profesionales. Un aspecto positivo de destaque, es lo referente a iniciativas tendientes al mantenimiento de las fuentes laborales y su perfeccionamiento. Sin embargo, los esfuerzos son exigüos frente al devastador y generalizado perjuicio ocasionado por la pandemia. El énfasis en la cohesión social y la libertad individual responsable, con bases científicas, significó que los ciudadanos confiaran en las recomendaciones de las políticas públicas de salud.

En la tentativa de brindar respuestas, repasamos algunos conceptos desde la óptica del derecho del trabajo y las relaciones laborales. La consideración de un abordaje de

carácter cualitativo y descriptivo, hacen del estudio un análisis de interés y actualidad. Utilizamos algunas fuentes secundarias, tales como: doctrina nacional e internacional, publicaciones, sitios web y disposiciones normativas en general. Por último, esbozamos algunas reflexiones finales con la intención de dejar abierta la puerta para la valiosa contribución de colegas y estudiosos de las relaciones laborales.

II) El trabajo: un derecho humano fundamental.

El trabajo es calificado como aquel que le permite a la persona realizarse como individuo en sociedad y le permite acceder a bienes y servicios, con la finalidad de satisfacer sus necesidades. También es considerado como un hecho social, que involucra a los trabajadores en el proceso de construcción de la sociedad. Existe consenso en señalar que el trabajo generó la creación de normas que otorgan protección a quienes brindan su fuerza de trabajo, la parte débil de la relación laboral: el trabajador.

Es un fenómeno cada vez más complejo, la sociedad establece la forma en que las actividades laborales deben desarrollarse para satisfacer las necesidades generales, *el trabajo es el resultado de una necesidad social*. La persona puede elegir libre y voluntariamente emplear su fuerza de trabajo o poner esa fuerza a disposición de otra persona (De Ferrari, 1968:13-16).

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.¹

El Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales, establece que el trabajo, constituye un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana, por lo cual toda persona tiene *derecho a trabajar para poder vivir con dignidad*.²

Por tanto, el trabajo erige como derecho humano fundamental, inherente al ser humano por el solo hecho de ser persona y trabajar, incluso con protección en la etapa pre-contractual. Asegura a la persona que trabaja: dignidad, honor, respeto a los valores de igualdad de trabajo, igualdad de género y sin discriminación.

1. Extraído de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm, consulta 15/3/2021.

2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), 16/12/1966.

Birgilito, destaca la centralidad del trabajo e indica que numerosas normas nacionales e internacionales reconocen el derecho al trabajo y lo ponen bajo la protección especial de la ley (Birgilito, 2020: 483).

II.1) Las conceptualizaciones tradicionales y la alternativa del revisionismo profundo.

Es visible el cambio del modelo tradicional de trabajo y la conformación de un tipo de trabajo que evoluciona desde una intermitencia hacia un trabajo cada vez más típico generando una estructura desafiante en la que conviven diferentes relaciones de trabajo. En Uruguay, el producto de esta combinación se presenta con cambios notables en los procesos de producción y multiplicación de trabajadores y prestadores de servicios que no son claramente independientes y que difiere del clásico modelo de trabajo subordinado.

El incesante avance tecnológico está afectando los modelos o estructuras clásicas de los negocios y de las empresas tradicionales. Nuevas formas de regular el trabajo humano, nuevas herramientas y categorías que ya se revelan como poco útiles para regular una nueva realidad (Gauthier, 2010: 126-127).

Por ejemplo, las plataformas informáticas requieren modificar los perfiles ocupacionales, los cambios permanentes en la estructura del mercado del trabajo genera polarizaciones, desigualdades e ineficiencias (Vega Ruiz, 2017: 434).

Los sistemas de formación tendrán que estar muy alertas a las nuevas competencias que serán demandadas. Se requiere la inversión de recursos ante las necesidades formativas y de perfiles profesionales para los empleos que se vayan a crear, en el periodo pos crisis o de recuperación (Vargas, 2020: 8).

En nuestro país, existen categorías laborales con descripciones de tareas, acordadas desde la década de los 60, que han caído en franco desuso. Las categorías demandan un permanente revisionismo, no podemos visualizarlas como compartimentos herméticos y estáticos, la realidad impone flexibilidad respecto a nuevos perfiles ocupacionales.

II.2) Nuevas modalidades de empleo y relaciones de trabajo.

La aparición de múltiples modalidades de empleo y aceleración de los procesos de producción, han transformado los mercados de trabajo. Las relaciones de trabajo convencionales coexisten con modalidades más flexibles y situaciones de informalidad. Es necesario garantizar los derechos fundamentales en el trabajo (derecho a la salud, a la vida, a un salario mínimo o una cobertura mínima de seguridad social), (Vega Ruiz, 2017: 441).

El surgimiento de nuevos empleos y la desaparición de otros, requieren de una rápida y sostenida adecuación del Derecho del trabajo y de los Institutos del Derecho del trabajo, que deben velar por garantizar y proteger los derechos de los nuevos trabajadores, incluso repensar las tutelas sociales.

El Derecho del trabajo tiene una dinámica que lo hace un derecho histórico, un derecho en expansión, un derecho en constante diferenciación. Es un desafío para el Derecho del trabajo, los notables avances de la ciencia y la técnica, que se renueva constantemente debido a los cambios tecnológicos (Camerlynck, 1974: 15-stes).

En las últimas décadas, el Derecho del trabajo ha experimentado una notable expansión de sus objetivos protectores. El tránsito de la tutela exclusiva del trabajador como sujeto de una relación jurídica de dependencia, a una visión más amplia como titular del conjunto de derechos fundamentales que le corresponden en tanto persona y ciudadano (Sanguinetti, 2018: 45-46).

II.3) Cambios en la estructura del mercado de trabajo acelerados por un contexto de pandemia mundial.

La creciente industrialización deja en la obsolescencia vetustas empresas paralizadas en el tiempo o en vías de extinción. Sin embargo, emergen nuevos procesos productivos, nuevos trabajadores, nuevas modelos organizacionales, que marcan el presente y pronostican un futuro del trabajo con un horizonte más cercano de lo previsto. Creemos que la celeridad de las innovaciones tecnológicas y la pandemia de covid-19 son dos variables que están convirtiendo radicalmente el mercado del trabajo.

Los empleos afrontan una “doble alteración”, transformaciones en el corto plazo debido a la crisis económica global y aquellas más profundas que se proyectarán en el tiempo. Según una investigación hecha por el Foro Económico Internacional, proyecta que al 2025, se crearán más empleos que los que vayan a desaparecer.³

El avance de la infraestructura tecnológica es ineludible y debemos intervenir sobre ese escenario, acción que involucra decisiones gubernamentales armónicas en lo social y económico. Sin embargo, es dable reconocer que la evolución socioeconómica conforma una limitación inevitable para los países en desarrollo, y requieren políticas ajustadas a su contexto.

A propósito, Stiglitz, afirma que los países en desarrollo no pueden aceptar patrones diseñados por y para los países más desarrollados. Se necesitan políticas para un cre-

3. Extraído de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55224333>, BBC News Mundo, 22/12/2020, consulta 16/5/2021.

cimiento sostenible, equitativo y democrático. Los países en desarrollo deben tomar las riendas de su propio porvenir. La globalización tiene que funcionar no solamente para los ricos, sino también para los países en desarrollo (Stiglitz,2002:347).

III) Competencias laborales: Estrategia de las organizaciones e instrumento de formación profesional.

III.1) Noción de competencias.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, competencia significa: pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto.⁴ Son innumerables las definiciones de competencias a través del tiempo. El vocablo se relaciona con las habilidades y destrezas para realizar algo. La competencia laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas de una persona para desempeñar un trabajo o tarea específica.

El término competencia tiene su origen hace varias décadas en Europa (en los años 60). Las competencias, son aquellas que diferencian un desempeño superior de un desempeño pobre o medio; o bien, es la capacidad potencial para desempeñar o realizar tareas correspondientes a un puesto. La *calificación*, refiere al conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de educación. Las calificaciones refieren a las condiciones para cumplir con un puesto de trabajo(Cariola,1997:61-62).

También señala que las *competencias en el puesto de trabajo*, refiere a la persona en un rol determinado, en un puesto de trabajo muy específico. En tanto, que la *competencia ocupacional profesional*: se acercaría a la idea de calificación porque implica que la persona tiene un repertorio de destrezas conocimientos, pudiendo ocupar una gama de contextos y organizaciones con mayor flexibilidad (Cariola,1997:64).

La *clasificación profesional*, corresponde a la totalidad de las tareas exigibles al trabajador. Profesionalidad y cualificación, se enlazan a la necesidad de promoción y de progreso, y por tanto están conectadas con la ampliación de conocimientos y experiencias profesionales (Baylos,1987:199).

Cualquier lectura que se realice sobre los significados del término, consideramos que conducen a destacar la importancia de la competencia laboral como estandarte de la competitividad y eficiencias de las organizaciones. La adquisición de competencias labo-

rales, implica un nivel de conocimiento significativo y una ampliación en las posibilidades de contratación con mejor retribución salarial. Se conforma un “feed back” ya que las empresas se retroalimentan siendo más eficientes y rentables; a su vez, el trabajador es beneficiario de una mayor empleabilidad.

III.2) El desarrollo de competencias laborales y su consolidación en el sistema de relaciones laborales.

La nueva forma de competencia, hace que los productos sean más intensivos en tecnología, más diferenciados en diseño y menos perdurables en las especificaciones tecnológicas. Se impone la calidad total y la práctica productiva depurada. La competencia laboral se relaciona con la necesidad que tienen las empresas de encontrar las vías de diferenciación en el mercado global (Cariola,1997:53-54). La formación y desarrollo de recursos humanos interesan a empresarios y trabajadores y llega a constituir un aspecto fundamental en las negociaciones laborales(Cariola,1997:59).

La nota diferencial de una organización lo hace el desarrollo de la competencia humana. Un círculo virtuoso claramente perceptible, en un mundo donde el contenido de los trabajos se modifica constantemente. La competencia laboral resulta ser la “llave de apertura” para acceder a un mercado integral y diversificado. Sin perjuicio, tendría que añadirse la invaluable participación y compromiso de las organizaciones profesionales. El desarrollo de las relaciones laborales, no habría que relegarlas *so pretexto* de continuar un camino basado lisa y llanamente en la competitividad creciente y reestructura productiva. Si así fuere, lamentablemente se profundizaría la segmentación y la exclusión social.

En la mayoría de los países latinoamericanos la introducción de tecnologías duras precedió cronológicamente a las blandas o de gestión. El análisis de estos cambios indica que se está en presencia de procesos asimétricos y heterogéneos lo cual demuestra la imposibilidad de pensar el camino de la modernización desde una perspectiva de *one best way* o desde una lógica de senderos lineales y sin obstáculos(Novick,1997:25).

En los primeros años del siglo XXI, la innovación tecnológica y el advenimiento de la “sociedad de la información” están modificando profundamente los requerimientos y competencias exigidas a las personas. La adquisición de conocimientos y habilidades son llevadas a cabo por una pluralidad de agentes educativos y sociales, realizadas preponderantemente por fuera del circuito formal de enseñanza (Barretto,2003:11-14).

Existe un profundo cambio organizacional, centrado en la necesidad de las competencias básicas. En caso que la escolaridad de los trabajadores es muy baja, los esfuerzos de las empresas se centran en brindar la ocasión de completar la educación básica. Existe un aumento de exigencia de los trabajadores en materia de escolaridad formal,

4. Diccionario de la Real Academia Española.Extraído de: <https://dle.rae.es/>, consulta 7/4/2021.

así como del espectro de competencias requeridas para acceder a los puestos de trabajo (Novick,1997:43-45). En tal sentido, los mecanismos de alternancia de coordinación entre la formación educativa y las organizaciones productivas son fundamentales en este aspecto (Galart, 1997:13).

IV) La formación profesional: distintas aristas y el reconocimiento normativo.

IV.1) Un acercamiento al concepto de formación profesional.

La Real Academia Española define a la formación como la: “acción y efecto de formar o formarse”. Adquirir preparación intelectual, moral o profesional”.⁵ Se han utilizado distintos vocablos como sinónimos, a saber: formación en el trabajo, formación y capacitación laboral, educación profesional. Sin perjuicio, en todos los casos se dirige al desarrollo de capacidades y habilidades para aplicar en el mundo del trabajo.

Es un concepto diacrónico, y refiere al proceso de educación o adiestramiento en la práctica de un empleo u oficio inherente al trabajo remunerado (Barretto, 2003:11-13). Las modalidades de formación profesional se clasifican en: *formación inicial*, prestada por el sistema formal técnico profesional y *formación ocupacional no formal*, prestada por diversos organismos públicos, públicos no estatales, privados, entidades sociales, religiosas, empresas, etc. Esta última comprende la inicial (para jóvenes desertores del sistema educativo formal y con dificultades de empleo) y continua (para trabajadores desocupados, en actividad, o colectivos específicos), (Barretto,2003:44-45).

Es un derecho fundamental de las personas, en permanente ajuste y posee distintas aristas desde una herramienta de empleabilidad hasta un tema de diálogo social. Además, no existe una concepción que abarque en forma uniforme a todos los países, ya que poseen distintos niveles de desarrollo económico, social y cultural.

Se ha transformado en un factor de suma importancia ante el advenimiento de nuevas formas de organizar y gestionar el trabajo. Se orienta a potenciar competencias aplicables a una variedad de situaciones laborales y áreas de ocupación(Casanova,2003:13).

Es un derecho que se encuentra garantizado y amparado por la acción estatal, tiene relación con el derecho a la promoción y formación en el trabajo, la premisa para que el trabajador perfeccione sus conocimientos y ascienda en la empresa (García,1985: 212- 226).

5. Extraído de:<https://diccionarioactual.com/formacion-profesional/>, consulta 10/4/2021

La formación profesional se relaciona íntimamente con el trabajo decente y contribuye a que el individuo compita mejor por los puestos de trabajo (Ermida,2002: 16-17). Es un espacio de convergencia de intereses, generalmente contrapuestos como son los empleadores, trabajadores y gobiernos y ofrece una atractiva oportunidad para el diálogo social (Ermida,2002:23).

En Uruguay, la formación profesional se enmarca en un ámbito de concordancia de intereses de los actores sociales- señalado por Ermida – en pos de crear y fortalecer el conocimiento y habilidades de los trabajadores durante la vida laboral. A continuación, numeramos algunos factores vinculados a la formación profesional, claves para un aprendizaje que efectivice la inserción y renovación laboral.

IV.2) Un capital humano y social de valor.

La OIT está abocada en aumentar la inversión en la capacidad de las personas a lo largo de la vida y en las instituciones políticas. En el informe sobre el futuro del trabajo se destaca el énfasis en el crecimiento basado en las personas y sugiere encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente con un enfoque de la inteligencia artificial bajo control humano. ⁶

La educación a lo largo de la vida debe estructurarse en torno a los siguientes aprendizajes: aprender a conocer, aprender a vivir juntos para participar y cooperar con los demás y aprender a hacer. Con el desarrollo de la sociedad del conocimiento se agregan la formación profesional en jóvenes y adultos, capacidades cognitivas investigativas y de formación continua (Delors,1994: 91).

El éxito de los programas de formación dependerá del conocimiento que se tenga de las demandas de la sociedad y las características de los trabajadores desocupados o con dificultad para la inserción laboral. El empleador, juega un rol importante como sujeto pasivo obligado y el Estado, es otro actor fundamental al que Bertranou denomina “facilitador”.

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX uno de los principales debates que se plantearon en América latina y el Caribe, fue como facilitar el tránsito de empleos mayoritariamente caracterizado por la precariedad laboral, hacia la formalidad. Los debates se centraron en el rol del Estado, como facilitador, de eslabonamientos productivos con los sectores más modernos (Bertranou,2017:452).

6. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf,OIT, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor, enero 2019, consulta 18/3/2021.

IV.3) Derecho humano fundamental reconocido y promovido por nuestra Carta Magna y normas internacionales.

La formación profesional es reconocida como un derecho fundamental por diversas Declaraciones, Pactos y Tratados Internacionales de la más alta jerarquía. A modo de ejemplo: la Constitución de la OIT (1919), la Declaración de Filadelfia (1944), La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). La Declaración Americana de derechos y deberes del hombre (1948), la Convención Americana de derechos humanos OEA (1978) y su protocolo adicional, la Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998), Carta de la OEA 1948 modificada desde 1967, Carta Social Europea(1961), Protocolo de San Salvador (1988), Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2012), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (1966).⁷

También el Convenio Internacional de Trabajo(CIT) 142 y su Recomendación 150 (1975), relativos al desarrollo de los recursos humanos, orientación y formación profesional. Si bien Uruguay no ha ratificado el CIT N° 142, ingresa al ordenamiento jurídico interno de acuerdo a lo que establecen los artículos 72 y 332 de la Constitución de la República Oriental del Uruguay, en tanto refieren a temas inherentes a la personalidad humana.⁸ Se reconoce el derecho a la formación profesional en la parte dogmática de nuestra Carta Magna, en los artículos 68 y 70, los cuales garantizan la libertad de enseñanza, estableciendo como obligatorias la enseñanza primaria, media agraria o industrial.⁹

Favorece la empleabilidad, la protección social y el trabajo decente.

Es de orden mencionar la Recomendación N° 205 de la OIT (2017), sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. Se aplica a todos los trabajadores y solicitantes de empleo, y a todos los empleadores, en todos los sec-

7. Artículo 7 reconoce: el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, igual oportunidad de ser promovidos a la categoría superior que les corresponde, sin más consideraciones que los factores de tiempo, servicio y capacidad.

8. Así, el artículo 72 establece que la enumeración de derechos, deberes y garantías que se incluye explícitamente en la misma, posee carácter no taxativo y por este motivo, no excluye a otros que puedan considerarse inherentes a la personalidad humana o derivados de la forma republicana de gobierno. El art. 332 establece que los bienes jurídicos que reconoce la Constitución (sea explícitamente, a través de su enunciado expreso, o implícitamente, a través del mecanismo del art. 72) son en todos los casos autoejecutables, y por tal motivo, no deben aguardar la reglamentación para ser considerados como objetos de tutela jurídica. En estos casos, la ausencia de reglamentación debe suplirse "...recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas".

9. Constituciones que refieren a la formación profesional, por ejemplo: Alemania, Argentina, Bolivia Brasil, España, Honduras, Italia, México, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela y Portugal.

tores de la economía afectados por situaciones similares a la pandemia. La norma proporciona líneas orientadoras a los estados miembros sobre la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente. Son factores decisivos para prevenir las crisis y potenciar la resiliencia: respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la necesidad de combatir la discriminación, igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, entre otros.¹⁰

La primera vez que se utilizó la expresión *trabajo decente* fue en la década del 90 y posee diversos caracteres: trabajo seguro, respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados, protección social, diálogo social, libertad sindical y negociación colectiva.

Hace algunos meses tuvimos el privilegio de asistir a una serie de conversatorios virtuales brindados por CINTERFOR/OIT. En una oportunidad se trataba sobre el rol de la formación profesional, se expresaba por parte de prestigiosos expertos el enorme esfuerzo realizado por algunos representantes de países de América Latina para facilitar el acceso de internet al sector de la sociedad más desfavorecida (jóvenes, migrantes, mujeres y personas poco calificadas). Las acciones provisorias tendientes a solucionar o reducir las inequidades de oportunidades implicaron decisiones en cascada por parte de las autoridades, que han ido en franco aumento desde el surgimiento de la emergencia sanitaria.

Por un lado, se ha dado un gran impulso al trabajo en casa (home office), el trabajo a distancia, el teletrabajo, que suponen la utilización permanente y en algunos casos exclusiva de interacciones personales a través de redes sociales y foros por Internet. Por otro lado, se habla de los efectos negativos frente a la pérdida de empleos. A modo de ejemplo, los sectores más afectados son: turismo, restaurantes, hoteles, clubes deportivos, transporte, espectáculos y entretenimientos.

En este sentido, Servais, señala que las medidas provisionales son indispensables y deben mantenerse mientras dure la crisis. Citando a Kurt Pärli, el gobierno suizo consideró que la aceptación social de las medidas restrictivas dependería de la prestación de apoyo rápido y fácilmente accesible a las personas afectadas (Servais,2020: 2).

10. Recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia. (2017), Extraído de: <https://www.ilo.org>, consulta 18/4/2021.

11. Juan Somavia, Director General de OIT, presentó su memoria "Trabajo decente" . Introduce el concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Extraído de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm, consulta 23/4/2021.

Se considera que esta pandemia es la más grave, y ha provocado una de las peores crisis económica desde la gran depresión. Los países han reaccionado aplicando políticas de contención y de mitigación a menudo estrictas, que han demostrado su eficacia a la hora de limitar la propagación del virus, de evitar el colapso de los sistemas sanitarios y de reducir el número de muertes.

Según datos proporcionados por la OIT, el COVID-19 perturbó gravemente la enseñanza y formación de más del 70% de los jóvenes. Sus efectos desproporcionados han exacerbado la desigualdad y podrían mermar la capacidad productiva de toda una generación.¹²

Un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE-2020), señala la polarización del trabajo. El mismo establece que, existe una menor probabilidad de que personas que antes se habrían considerado típicos trabajadores con una calificación media, desempeñen empleos de esa calificación y una mayor probabilidad de que ocupen uno de baja calificación. Deviene esencial la inversión en competencias transversales y el desarrollo de vías que faciliten la transición entre el nivel medio y la educación superior. Según OCDE se ha adoptado variadas medidas de mantenimiento del empleo, preparando de ese modo la recuperación.¹³

Entendemos que las instituciones de formación profesional tienen la obligación de observar la realidad y actuar en consecuencia, ello implica instalar y reforzar un mecanismo hábil cercano al trabajador y a la sociedad sobre todo mientras dure las medidas impuestas de distanciamiento social. La Recomendación 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, educación formación y aprendizaje permanente, es un claro referente de empleabilidad que permite adaptarse a la evolución de la tecnología.¹⁴

En este sentido, no podemos dejar de mencionar la necesaria perspectiva de trabajo conjunto con el gobierno de turno y empresarios tendientes a proporcionar soluciones que permita encarar los retos. La formación tiene que ser capaz de reinventarse, adaptarse y proponer ideas innovadoras y creativas (Vargas,2020: 10).

12. Los jóvenes y la COVID-19: efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental. Informe de la Encuesta 2020, Ginebra, OIT, 2020, extraído de: https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_753054/lang-es/index.htm, consulta 24/4/2021.

13. Perspectiva del empleo de la OCDE 2020 la seguridad de los trabajadores y la crisis de la covid-19 resumen en español (ISBN 978-92-64-35320-6), OECD 2020.

14. Extraído en: <https://www.ilo.org-Recomendacion-195>, sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004), consulta 18/4/2021.

V) La incidencia de la pandemia mundial en los programas de formación profesional.

V.1) Generalidades.

En términos generales, estudiosos y especialistas de las ciencias sociales y jurídicas, afirman que la pandemia del Covid 19, tendrá graves y prolongados efectos en la economía y el empleo mundial. En tal sentido, está afectando el ingreso y bienestar de millones de personas. La OIT estima que veinticinco millones de personas podrían perder sus empleos a nivel mundial. Mientras que para América Latina y el Caribe, se espera una contracción del PBI regional en 1,35 % lo que podría implicar una suba de la tasa de desempleo de 10%. El director de OIT, Guy Rider, ha expresado que ésta crisis ha dejado en evidencia la fragilidad de nuestras economías (Vargas,2020: 4).

Es sorprendente y alarmante los números en “rojo” que surgen de algunos datos proporcionados por la OIT. Por un lado, los efectos nocivos en rápida expansión que se encuentran afectando el nivel de empleo con el cierre de actividades presenciales; y por otro lado, la necesaria determinación de un “método de salvataje de empleos” que permita su mantenimiento en un corto plazo y pensar con posterioridad en una etapa de lenta restauración.

V.2) Algunos desafíos de los programas de formación profesional.

Inmovilización de las economías nacionales, y el “cierre” de los Estados en lo que concierne a su política sanitaria y gestión financiera. Sin embargo, Servais, enfatiza que la cooperación científica internacional ha seguido funcionando a pesar de la alegada manipulación de las estadísticas sobre la enfermedad en algunos países. (Servais,2020:1)

Distanciamiento social: las medidas adoptadas de restricciones a la movilidad están incidiendo en las instituciones de formación profesional. En general, han suspendido las actividades presenciales y se han dedicado a la formación a distancia (gratuita), (Vargas,2020:5).

Pérdida de empleo: en un coloquio virtual desarrollado en el mes de abril del corriente, la Profesora María Luz Fernández (España), indicaba la pérdida de empleo a consecuencia de la Revolución tecnológica: el Foro Económico Mundial: de 5.1 millones de empleos entre 2015 y 2020, McKinsey 50% de las ocupaciones actuales, son susceptibles de automatización. Así, como la necesidad de formación digital para grandes capas de la po-

blación trabajadora y la reparación de brechas digitales en empresas de base tecnológica con escaso número de mujeres.¹⁵

Aumento del trabajo precario e informal: emerge con preocupación en la mayoría de los países. A propósito, Servais, señala que las políticas adoptadas, se refieren generalmente a medidas favorables a los trabajadores en situaciones de inestabilidad. (Servais,2020:12-13).

Incremento de la desigualdad: se afirma que uno de los efectos más evidentes de la pandemia ha sido la de multiplicar las desigualdades previamente existentes en el mercado de trabajo. Brecha digital entre Trabajo manual y trabajo intelectual (Fita, 2020:5-6).

Cambio social y económico: desde finales de 2019 el planeta ha sufrido las consecuencias del virus. Hay que ser creativos en todos los ámbitos, especialmente en la formación profesional (Esna,2020:19).

Accesibilidad y preparación de formadores: La clave es resignificar el empleo, para contar con la posibilidad de tener empleo de manera sustentable. La disponibilidad de acceso a banda ancha no está suficientemente diseminada en la región, y poseen muchas diferencias de velocidad y tarifas entre países y subregiones. Hay instituciones que están activando mecanismos de capacitación a sus formadores para que puedan tanto desarrollar formación a distancia, como para administrar espacios de aprendizaje virtual (Vargas,2020:10).

Articulación de políticas públicas efectivas: con la finalidad de poder responder a los efectos de la crisis. La paralización de las economías nacionales demanda esfuerzos a mediano y largo plazo en pos de la recuperación.

VI) Algunas consideraciones sobre la formación profesional en Uruguay.

Nuestro país ha asumido una serie de medidas de emergencia frente a una situación de trance, que resulta generalizada en los países de la región y del mundo. La pandemia ha atravesado sesgadamente todo el sistema económico social. La decisión de nuestro Presidente de la República (Dr. Luis Lacalle Pou), en lo que se ha denominado coloquialmente “apertura de perillas”, intenta mantener cierto equilibrio entre la perilla sanitaria y económica, con una frase popular “para adelante todo lo posible para atrás todo lo nece-

15. Coloquio: “Como gobernar la transición digital: el impacto de la tecnología sobre el empleo y las condiciones de trabajo”, expositora María luz Rodríguez Fernández (España),28/4/2021, convocada por la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, via ZOOM.

sario”, alude a la adopción de medidas alternadas entre las restricciones económicas y la movilidad social.

En este contexto visualizamos que se acentuaron las políticas de formación adaptables a las demandas de mercado. Es común encontrarse con cursos breves e intensivos para hacer frente a la vertiginosa transformación tecnológica. Es un hecho que las competencias para el trabajo sobre la base de habilidades digitales son necesarias para mantener y asegurar la empleabilidad. El presente indica que el trabajo altamente especializado es el que hace la diferencia optimizando el crecimiento y preparación para toda la vida.

VI.1) El énfasis en la profesionalidad.

Uruguay, posee una superficie territorial pequeña, 176.215 km²¹⁶, con una economía basada preponderantemente en la producción ganadera y agropecuaria. Tradicionalmente fue un fenómeno normal la traslación de trabajadores del campo a la ciudad. Sin embargo, actualmente debemos destacar el desarrollo de inversiones de países europeos principalmente en lo referente a la Industria (celulosa y construcción), que desestimula el característico traslado. En estos casos las empresas son verdaderos centros de especialización y formación, el trabajador se perfecciona en una industria con residencia y lugar de trabajo en el interior. La profesionalidad a la que referimos, no es asimilable a la categoría profesional, sino que implica aspectos individuales que hacen que un trabajador se puede diferenciar de otros que ocupan el mismo puesto de trabajo. Es la necesaria para el mejor desempeño y que le permitirá adecuarse al cambiante mercado laboral.

VI.2) Fortalecimiento de Políticas públicas.

El lanzamiento de subsidios y exoneraciones tributarias temporales y excepcionales para el sector hotelero, gastronómico, entidades sociales y deportivas, servicios de comunicación, entretenimientos y espectáculos, entre otros. Se incentiva la difusión de estancias turísticas, el impulso a sectores sumergidos, la reconversión de los hoteles y la consecuente adquisición de nuevas competencias. Son medidas que contribuyen a evitar la pobreza, el desempleo y la informalidad, son estabilizadores económicos que pueden contribuir a una rápida recuperación. Se ha avanzado en la certificación de competencias en virtud a programas de formación permanente y certificación con apoyo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo. Unos de los objetivos del Ministerio, es conseguir empleabilidad sustentable en el marco de la cultura del trabajo para el desarrollo a lo largo del ciclo laboral.

16.Extraído de: https://medios.presidencia.gub.uy/tav_portal/2015/noticias/NO_Q238/mgap.pdf, consulta 22/5/2021.

VI.3) Desarrollo del diálogo social y la negociación colectiva.

El diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno puede desempeñar un papel central para hacer frente a las consecuencias de la pandemia. Según un nuevo informe publicado por la OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Asociación Pacto Mundial (Global Deal Partnership), la pandemia ha puesto de manifiesto y agravado las desigualdades existentes y ha afectado de manera desproporcionada a los grupos vulnerables que ya enfrentaban dificultades, como los trabajadores poco cualificados, los trabajadores informales, los jóvenes y las mujeres. El informe señala que los acuerdos entre las empresas, los sindicatos y los gobiernos han contribuido a proteger los ingresos de las empresas durante los confinamientos y los sindicatos a través de las prestaciones y subvenciones salariales.

¹⁷ El diálogo social y la negociación colectiva pueden ayudar a construir economías más inclusivas y sostenibles, donde los beneficios del crecimiento sean distribuidos en toda la sociedad. ¹⁸

En Uruguay, existe rica experiencia de negociación colectiva en: los Consejos de Salarios, las empresas y otros ámbitos bipartitos o tripartitos. Destacamos la instrumentación de ámbitos de formación profesional con certificación de competencias mediante la articulación de alianzas entre empresas privadas y organismos del Estado (Universidad de la República, Universidad Tecnológica/UTEC; etc), con la finalidad de capacitar a los trabajadores para que se adecuen a las nuevas condiciones de digitalización de la economía.

VII) El papel del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)), se crea por ley N° 18046 del año 2008¹⁹, como persona pública no estatal. Está dirigido por un Consejo Directivo tripartito integrado por representantes del: **Poder Ejecutivo:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP). **Las organizaciones más representativas de los trabajadores:** Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT - CNT). **Las organizaciones más representativas de los empleadores:** Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay y Cámara de Industrias del Uruguay (CIU). En 2012, por ley se agregó la participación de un representante de **Empresas de la economía social (CUDECOOP)** – cooperativas ²⁰

En nuestro país, es una de las instituciones de referencia en la ejecución de políticas públicas de empleo y programas de capacitación laboral para el sector privado. La ley le otorga, entre otras competencias, la potestad de administrar los fondos de reconversión laboral en forma tripartita, en base a los aportes de trabajadores, empresarios de la actividad privada y el Estado. En términos generales, ofrece orientación laboral a trabajadores en actividad, jóvenes mayores de 15 años, personas con discapacidad, trabajadores en seguro de desempleo, empresarios, entre otros. Es dable destacar que no se encarga directamente de la formación, sino que lo hacen otras empresas contratadas por INEFOP. Las propuestas de formación profesional se enfocan en mejorar la empleabilidad, brindando prioridad a los desempleados (subsidio total) o con seguros flexibles (seguro parcial), este último creado específicamente para cubrir la contingencia de la pandemia. Así como el reconocimiento de una carrera profesional y el derecho a ser protegido en el respeto de la dignidad y honor del trabajador. El Instituto procura mediante un proceso de descripción de cargo, elaborar perfiles ocupacionales, de esta manera personas con experiencia en un determinado sector, pero sin capacitación formal puedan demostrar sus habilidades y validar sus conocimientos.

Beneficiarios: abarca a jóvenes, mujeres en situaciones de vulnerabilidad, trabajadores en seguro de desempleo, con discapacidad, con seguro de paro rotativo, empresas que cierran sus puertas o en forma temporal detienen la producción o el servicio. Trabajadores por sector: el citrícola o de la pesca de diferentes empresas y en todo el territorio. El costo de los cursos es a cargo del fondo de reconversión laboral, y se abona a los interesados un viático para acceder a la capacitación, la extensión de los cursos varían desde 4 u 8 meses.²¹ Algunos *objetivos del programa:* a) promover la capacidad de aprendizaje permanente con foco en competencias transversales a fin de mantener actualizadas las calificaciones laborales de las personas. Elaborar diseños curriculares basados en competencias. Desarrollo de competencias en idiomas como elementos claves para la inserción laboral. Contribuir a la culminación del ciclo bachillerato de enseñanza secundaria; b) orientación y formación profesional: ofrece formación profesional a población económicamente activa: ya sea a distancia o híbrida o presencial; c) diseñar y ejecutar políticas de formación focalizadas hacia mujeres y personas con discapacidad, con el objetivo de reducir los niveles de desigualdad de género existentes en el acceso al mercado laboral. d) articulación estratégica entre ámbitos sectoriales, alianzas con el sistema educativo, con las organizaciones sociales y agencias estatales complementarias.²²

17. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_758852/lang--es/index.html, 20/10/2020, consulta 25/4/2021.

18. *Social Dialogue, Skills and COVID-19* (Diálogo social, habilidades y COVID-19)

19. Modificada por las leyes 19355/2015 y 19698.

20. Extraído de www.indefop.org.uy, consulta 24/4/2021.

21. Ídem supra 16.

22. Otras de las funciones de INEFOP: desarrollar y gestionar proyectos, sistematizar el conjunto de programas en un sistema de gestión que evaluación y seguimiento permanente, lograr integración de los sistemas informáticos con el objetivo de obtener trazabilidad de la gestión administrativa y ejecución operativa.

VII.1) Algunas fortalezas del programa de INEFOP en tiempos de pandemia.

El 1º de setiembre de 2020, se suscribió un acuerdo entre INEFOP y la plataforma Coursera, mediante el cual ofrece propuestas de formación en línea, con certificación, sin costo, orientadas a ampliar conocimientos y fortalecer las trayectorias laborales y educativas. La formación abarca a modo de ejemplo las siguientes áreas: ciencias de la computación, ciencias de la vida, salud, ciencias físicas e ingeniería, ciencias sociales, artes y humanidades, tecnologías de la información, entre otras.

En la actualidad la labor del Instituto es innovadora, ofrece modalidades de capacitación que no requieren presencialidad. Se está en constante búsqueda de opciones y oportunidades para la formación de los trabajadores uruguayos. Según el Director de INEFOP Pablo Darscht “El único requisito imprescindible es la motivación y curiosidad de cada trabajador”.²³

A fines del año 2020, se implementaron cursos de capacitación *on line* del personal de la salud privada, centrado en aprendizajes de la pandemia y desafíos antes los nuevos escenarios sanitarios. El objetivo, es recoger aprendizajes de los trabajadores sobre la respuesta a la pandemia de Covid-19 y vislumbrar estrategias para sobrellevar a nivel personal y laboral los escenarios futuros.²⁴

Asimismo, se introdujo la capacitación en “producción más limpia”, para reducir el impacto ambiental desde la perspectiva de la economía verde. También oportunidad de formación para futbolistas y basquetbolistas. En otro orden, la capacitación de habilidades digitales para la empleabilidad, instancia de reflexión y autocrítica, que solo requiere conocimiento básico en informática.²⁵

Experiencia en la expedición de Certificados de competencias.

La certificación de competencias es un instrumento de reconocimiento de capacidades y competencias que puede facilitar la mejora de las condiciones laborales. Asimismo, permite mejorar las calificaciones de la fuerza de trabajo para que puedan afrontar los desafíos del mercado laboral, reportando beneficios colectivos: trabajadores, empresas y sociedad. El denominado programa de “Uruguay certifica”, está integrado por una Comi-

23. https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/INEFOP_1/9/2020. Coursera-formación-en-linea destacó que este tipo de formación incluye a todos los perfiles de usuarios y resaltó que el 70% de quienes se inscribieron en algún curso de la plataforma no posee formación universitaria. consulta 28/4/2021.

24. Extraído de : <http://www.inefop.org.uy/Noticias/Trabajadores-de-la-salud-privada-reabren-inscripciones-para-capacitacion-online-uc3672>, consulta 29/4/2021.

25. Extraído de: www.inefop.org.uy, consulta 29/4/2021

sión interinstitucional: INEFOP, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las cámaras empresariales, el PIT-CNT (Central sindical que reúne trabajadores de actividad privada y pública) y CETP- UTU.²⁶

Entre los perfiles prioritarios que se está trabajando, se encuentran los vinculados a la televisión, pesca industrial (contra maestre), tecnologías de la información e industria de alimentos. También quienes se dedican al cuidado personas, motosierristas, encuestador y sonidista/iluminador. Existen experiencias concretas de capacitación para trabajadores repartidores de moto, un sector con alta siniestralidad, en el marco del convenio de INEFOP con la Unión Nacional de Seguridad vial (UNASEV), Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, Banco de Seguros del Estado, Cámaras empresariales y PIT-CNT.

El sector turismo (hotelería y gastronomía), se encuentra inserto en el programa para certificar a trabajadores en competencias relacionadas a la seguridad e higiene, fundamentales para la coyuntura país que estamos viviendo. Se destaca la digitalización de los procesos de evaluación para lograr un mecanismo ágil que permita el alcance a más trabajadores para mejorar la empleabilidad y productividad. El objetivo es el reconocimiento en forma pública y formal de las capacidades, conocimientos y habilidades laborales y validar su experiencia en la ocupación.²⁷

Consideramos que los efectos positivos del programa se extienden a: *trabajadores*: surgen opciones de empleo y de mejora de los ingresos, motiva la formación permanente. Además, permite que cada persona conozca sus competencias laborales y sus fortalezas en el desempeño laboral. También profesionaliza su función y orienta mejor su trayectoria formativa para desarrollar su carrera profesional; *empleadores*: mejora la productividad, competitividad, obtiene mejores trabajadores, facilita el proceso de selección y c) *Estado y la sociedad*: contribuye a la equidad y fortalece las políticas de educación y empleo.

VII.2) Puesta en marcha del portal *mi trabajo futuro*. Un espacio virtual de formación y empleo.

En el pasado mes de mayo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad social, representado por la máxima autoridad presentó el *Portal Mi Trabajo Futuro*, en el cual se sistematiza

26. El decreto 340/2018, crea la Comisión Nacional de Certificación Ocupacional integrada por MTSS/DINAE, INEFOP, CETP/UTU, las Cámaras Empresariales y el PIT-CNT. Extraído de www.inefop.org.uy, consulta 29/4/2021

27. Extraído de; <https://www.gub.uy/ministerio-turismo/comunicacion/noticias/curso-sobre-protocolo-sanitario-para-sector-turistico-hoteler-gastronomico>, 12/11/2020, consulta 29/4/2021.

la información de ocupaciones en Uruguay. Se proveen herramientas e información para ayudar a personas de todas las edades a tomar decisiones sobre su ocupación, carrera y educación formal. No es una bolsa de trabajo, ni un portal de ofertas laborales. El servicio apuesta a identificar oportunidades laborales, y dinamizar el mercado de trabajo. Es una herramienta para colaborar en la búsqueda de propuestas laborales, así como formación y empleo, cuenta con la colaboración de organismos internacionales: CEPAL, Banco Mundial y OIT. El portal integra un proyecto más amplio denominado O*NET Uruguay, réplica del programa del departamento de trabajo de los Estados Unidos.²⁸

VIII) A Modo de Reflexión final: Final del formulario

La formación profesional es una política en continua renovación y la diversificación de los programas, es un imperativo que va más allá de la mera gestión administrativa del gobierno de turno. En el actual contexto, el INEFOP se encuentra abocado al desarrollo y fortalecimiento de la enseñanza a través de la formación virtual. Los programas desarrollados por el Instituto incluyen la atención a la población más vulnerable, de menores ingresos, quienes tienen menos posibilidad de acceder a las TICs, sectores que requieren conocimiento para la realización personal, laboral y social. En tiempo de pandemia el INEFOP, ha redoblado esfuerzos en la optimización de la empleabilidad para el “trabajo presente” y en el perfeccionamiento profesional. Son aspectos que conforman desafíos y al mismo tiempo oportunidades para adaptar el sistema de formación a las nuevas demandas del mercado laboral.

Por ende, resulta imperioso la realización permanente de sondeos que se orienten a la individualización de las competencias que requieren los empleos, debido a la reformulación tecnológica y organizacional. Ello implica generar una vía de comunicación cercana con la ciudadanía, para que tenga ocasión de conocer y valorar las propuestas de formación.

Por otra parte, es indispensable que los actores sociales, incluyendo las *organizaciones sindicales*, sean integrantes proactivos en la construcción de estrategias comunes y se reconozca la importancia de la institucionalidad formativa laboral.

Las empresas, demandan trabajadores competentes capaces de adaptarse al dinámico mundo del trabajo, el foco tiene que centrarse en las habilidades a desarrollar por parte de los mismos y no solo en la perspectiva de rentabilidad de las organizaciones. Es decir,

la productividad planificada no solo en términos de competitividad empresarial, sino también como crecimiento personal de los trabajadores.

El Estado, no puede estar ausente, es relevante su presencia a los efectos de promover políticas públicas eficaces y efectivas. La coordinación entre las organizaciones profesionales, los organismos de capacitación y la financiación de los fondos, deviene esencial para el acercamiento a las pequeñas y medianas empresas y a trabajadores poco calificados.

En suma, consideramos que hablar del futuro laboral basado en más y mejor formación profesional, no es propiamente extender una mirada al horizonte lejano, sino que la inminencia de los cambios está gobernando el presente y exigen respuestas hoy.

28. <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/gobierno-mtss-portal-mi-trabajo-futuro>, 5/5/2021, consulta 15/5/2021

Bibliografía

- Barretto Ghione, Hugo (2003), “Reseña del concepto y modalidades de formación profesional”, Racciatti, Octavio y Garmendia Arigón Mario (coordinadores), *Derecho de la formación profesional en Uruguay* (Cinterfor/OIT), pp 11-45.
- Baylos Grau, Antonio (1987), “La carrera profesional del trabajador: promociones ascensos en el Derecho del trabajo”. *Documentación administrativa 210/212. Publicación del instituto Nación, Administración Pública España*, p.199.
- Bertranou, Fabio (2017), “El futuro de la seguridad social frente a los cambios del empleo y la protección social en América Latina”, *Revista de Derecho Laboral, N° 267*, pp 443-460.
- Birgilito, Marialaura (2020). “Gig economy y derecho del trabajo: algunas reflexiones” *Revista de Derecho Laboral N° 267*, pp. 461-484
- Camerlynck, Guillaume & Lyon Caen, Gerard (1974), *Derecho del Trabajo*, Madrid, edición Aguilar.
- Cariola H, María Leonor & Quiroz, Ana María(1996). “Competencias generales, competencias laborales, y curriculum”, *Las competencias y la gestión de recursos humanos. Una perspectiva transversal*. pp.61-62
- Casanova, Fernando(2003). *Formación profesional y relaciones laborales*, Montevideo, OIT/Cinterfor.
- De Ferrari, Francisco(1968). *Derecho del Trabajo, Vol. I*, 2ª edición, Buenos Aires. Ediciones Depalma
- Ermida Uriarte, Oscar (2002). “El trabajo decente y la formación profesional”, *Trabajo decente y formación profesional*, Montevideo, Boletín de OIT/Cinterfor N°15, p.14.
- Esna Montero, Tyronne (2020). “La formación profesional frente a la pandemia del Covid 19”, *De lo presencial a lo virtual, año 13*, República Argentina, Fundación UOCRA, p 19-22.
- Delors, Jaques(1994) “Los cuatro pilares de la educación”, Informe a UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España Santillana, pp. 91-103.
- Fita Ortega, Fernando (2020). “La pandemia COVID-19, mercado de trabajo y medidas laborales en España”. (publicación virtual)pp 5-6.
- Galart, María Antonia (1997), “Introducción al problema”, Marta Novick (coord.) *Competitividad redes productivas y competencias laborales*, Montevideo, OIT/ CINTERFOR, pp 3-14.
- García Murcia, Joaquín (1985), “El derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo”, *Revista de Derecho Privado El Estatuto de los Trabajadores*, tomo V, Madrid, p. 212.
- Gauthier, Gustavo (2010), “Perspectiva laboral del Teletrabajo”, *El trabajo ante las nuevas tecnologías, Jornada Académica en homenaje a Américo Plá Rodríguez*, Montevideo, FCU, p.103-114.
- Novick, Marta.(1997), “Una mirada integradora de las relaciones entre empresas y competencias laborales en América latina”, María Antonia Galart (coord.), *Relaciones entre empresas y competencia laborales en América Latina*, Montevideo, CINTERFOR/ OIT, p. 13-47
- Sanguinetti, Wilfredo & Carballo Cesar (2018) “Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa: el juicio de ponderación” *Derechos fundamentales del trabajador y libertad de empresa*. Montevideo, FCU, pp. 45-71.
- Servais, Jean Michel (2020), “Las consecuencias sociales del COVID-19: una mirada jurídica comparada después de un año”, (publicación virtual) p.2.
- Stiglitz, Joseph(2002), “Hacia una globalización con un rostro más humano”, *El malestar en la globalización*, Buenos Aires, Editorial Taurus, p. 347-348.
- Vargas Fernando(2020), “El rol de la formación profesional frente a los efectos del Covid. 19, en América Latina”, *De lo presencial a lo virtual, año 13*, República Argentina, Fundación UOCRA, p 4-14.
- Vega Ruiz, María Luz(2017) “El futuro del trabajo ¿revolución industrial y tecnológica o crisis del estado social?”, *Revista Derecho laboral, N° 267*,pp.431-442.