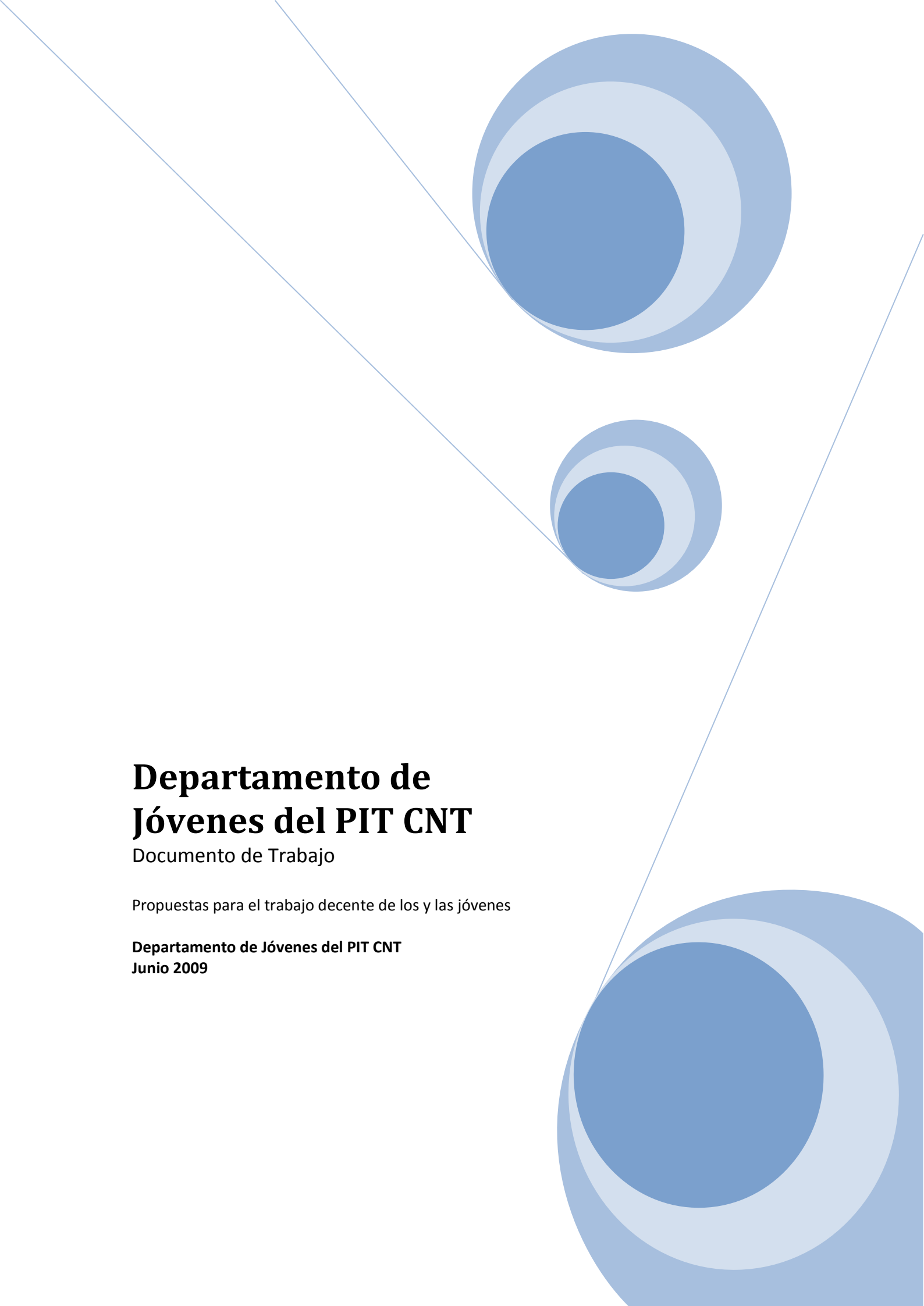


The page features a decorative graphic consisting of three concentric blue circles of varying sizes, positioned in the upper right and lower right areas. Two thin blue lines intersect at a point between the top and middle circles, extending diagonally across the page.

Departamento de Jóvenes del PIT CNT

Documento de Trabajo

Propuestas para el trabajo decente de los y las jóvenes

Departamento de Jóvenes del PIT CNT
Junio 2009

Trabajo Decente para los Jóvenes

Contenido

Introducción	3
1- Conceptos Previos	4
¿La Juventud?	4
Evitar la inserción temprana.....	4
Los cuatro ejes del trabajo decente.....	5
2- Las propuestas	6
Participación de los jóvenes en espacios de decisión	6
Reducción de la jornada laboral sin pérdida salarial.	7
Límite y control de las horas extras y el trabajo a destajo.....	7
Reglamentación del sistema de becas y pasantías remuneradas.....	8
Inserción Laboral.....	9
La Ley de Primer Empleo y las modalidades de contratación para la primer experiencia laboral de las y los jóvenes.....	9
Beneficios a las Empresas.....	10
Formación en las empresas	11
Clasificación de empresas.....	12
Bolsas Públicas de Empleo	13
Mejorar el acceso y la permanencia en el empleo mediante la creación de guarderías...	13
3- Aspectos a profundizar y nuevos elementos para la discusión.....	14
La institucionalidad	14
La relación con la Formación / Educación	14
Formación en las empresas.....	15
Educación Flexible e integradora	15
Reconocimiento de la experiencia	15
Cooperativismo y Emprendedurismo.....	16



Trabajo Decente para los Jóvenes

Introducción

El Departamento de Jóvenes del PIT CNT ha venido desarrollando, en diversas instancias y con colaboración de varias instituciones¹, un proceso de discusión y elaboración de propuestas en torno al Trabajo Decente.

Tomando en cuenta los diagnósticos existentes, pretendemos, en este documento, presentar los resultados del trabajo logrado en torno a las propuestas.

El documento se estructura de la siguiente manera:

Primero se presentan los puntos de partida en los que se basa la discusión: reconocimiento de la realidad de un conjunto de jóvenes con características diferentes, la necesidad de una inserción laboral oportuna y los conceptos que están detrás del Trabajo Decente.

Seguidamente se presentan las propuestas para aproximarnos, mediante medidas concretas, a la generación de oportunidades e igualdad en el acceso al Trabajo Decente en nuestro país (reconociendo las particularidades del mismo). Los ejes en los que se agrupan las propuestas son: reducción de la jornada laboral como medio de creación de puestos de trabajo real; límite y control de las horas extras; calificación de las empresas; bolsas de trabajo; regulación de becas y pasantías y formación en el trabajo además de otras temáticas relevantes a la hora de analizar la temática de Trabajo Decente en el contexto actual.

Finalmente, se presentan algunos aspectos sobre los cuales es necesario realizar una profundización de la discusión y otros en los que el Departamento deberá discutir. En particular, la relación educación y trabajo y la institucionalidad para llevar adelante políticas de juventud forman parte de los primeros. Por otra parte, aspectos tales como descentralización, vínculo con el Sector Productivo, Transversalización de Género e integración regional, entre otros, son temas que deberán abrirse para el debate futuro. Cabe aclarar que la agenda está abierta a propuestas.

¹ Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, Organización Internacional del Trabajo, Instituto Cuesta Duarte del PIT CNT.

1- Conceptos Previos

¿La Juventud?

Partimos de la observación de que la juventud está conformada por distintos grupos que presentan diversas características y que, si bien comparten la de ser jóvenes, presentan otras que las diferencian. Jóvenes jefes de hogar, jóvenes madres, jóvenes estudiantes, jóvenes trabajadores, mujeres jóvenes, distintas culturas jóvenes, etc. En este sentido es que deben pensarse las políticas para los jóvenes: valorando la existencia de “varias juventudes”.

4

Son distintos los instrumentos y objetivos en función de la población objetivo de la que se trate. Para el análisis de las políticas de empleo, vale resaltar que en función de que el o la joven sean estudiantes, trabajadores y estudiantes o sólo trabajadores o incluso, el hecho de no estar estudiando ni trabajando, son realidades particulares que deben ser atendidas mediante políticas particulares.

Por otra parte, más allá de las diversas realidades, tenemos que tener en cuenta que la relación de los y las jóvenes con el mercado laboral también tiene una especificidad que debe enfrentarse. Cuando un joven intenta ingresar a trabajar se enfrenta con la realidad de tener capacitación pero no experiencia o de tener experiencia sin capacitación. Son pocos los jóvenes que completan las dos características a la vez. Este hecho establece una relación con el sistema educativo y de formación que no puede desconocerse y por ende, cualquier política que pretenda influir en el mercado de trabajo debe estar en estrecha conexión con la política educativa y a la inversa.

Evitar la inserción temprana

Lo deseable sería que los y las jóvenes ingresen al mercado laboral luego de que finalicen la etapa de escolarización. Sin embargo, esta no es la realidad que viven la mayoría de las y los jóvenes de nuestro país que ingresan a trabajar de forma temprana o peor aún, abandonan sus estudios sin dedicarse a otra actividad.

El Plan de Equidad tiene, dentro de uno de sus cometidos, estimular, mediante las Asignaciones Familiares, la permanencia de las y los jóvenes en el sistema educativo. No obstante, este es un primer paso hacia la prolongación del tiempo en el que se mantienen en dicho sistema. Otras propuestas deben ser implementadas. Algunos ejemplos serían flexibilizar la oferta educativa que ingresa dentro de lo que se acepta dentro del Plan de Equidad como instituciones de formación (incluyendo por ejemplo la capacitación que realiza la JUNAEP), aumentar la oferta educativa y cambiar la modalidad de la misma procurando hacerla más “accesible” para ciertos colectivos. Un ejemplo de esto son los horarios nocturnos pero también debería estudiarse la posibilidad de horarios que permitan a las madres jóvenes continuar con su formación o implementar planes pilotos donde se incorporen metodologías de enseñanza aprendizaje más acordes con los requerimientos de estos colectivos.



En síntesis, la implementación de políticas de juventud y en particular aquellas relacionadas con el Trabajo Decente de las y los jóvenes, deben ir acompañadas de otras políticas sociales más generales.

Los cuatro ejes del trabajo decente

Sólo puede ser denominado trabajo decente aquel trabajo que cumple con las Normas Fundamentales del Trabajo, es decir, aquel que se disfruta no antes de la mayoría de edad, en el que no somos discriminados, que hemos elegido libremente y en el que podemos ejercer la libertad sindical y negociar colectivamente. (OIT)

El concepto de **Trabajo Decente** se relaciona con

- La **promoción de los derechos laborales**. Este punto está estrechamente ligado con el respeto a las Normas Internacionales del Trabajo donde se incluyen las normativas vinculadas a la libertad sindical, la promoción y respeto de la Negociación Colectiva, la eliminación del Trabajo Forzoso, la abolición del Trabajo Infantil y la eliminación de la discriminación en todas sus formas (esto último implica trabajar con el objetivo de lograr una equidad de género, racial, etc.). Trabajar hacia la igualdad de oportunidades en el empleo y la formación y en el acceso a los puestos de trabajo.
- El **fomento del empleo de calidad**. La obtención y mantenimiento de un empleo de calidad implica, no sólo un empleo que tenga una remuneración acorde al valor del trabajo que se obtiene sino también la seguridad y estabilidad en el empleo, las garantías de seguridad y salud laboral, y la promoción de la formación en el empleo.
- La **mejora de la protección social frente a las situaciones de vulnerabilidad**. Asegurar la necesaria cobertura a los trabajadores dependientes que se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad (enfermedad, accidente, etc), pero también extender la protección social a los trabajadores y trabajadoras que hoy se encuentran en la informalidad.
- El **fomento del Diálogo Social**. La herramienta de Diálogo Social como derecho y obligación; como un medio para lograr la cohesión social suficiente y necesaria para llevar adelante los cambios institucionales y de política que se requieren para lograr un Trabajo Decente.

2- Las propuestas

Participación de los jóvenes en espacios de decisión

Los y las Jóvenes, tenemos derecho a la participación activa en todos los espacios de discusión y decisión. No sólo podemos aportar ideas en relación a las temáticas juveniles sino que tenemos una visión sobre todos los aspectos que incumben a la sociedad en general. Procurar espacios en todos los ámbitos es una propuesta del Departamento de Jóvenes. Reafirmamos que no sólo son espacios de consulta en aquellos que la juventud debe participar. Por el contrario, los espacios de discusión y decisión también deben ser integrados por colectivos jóvenes.

6

- En el ámbito público:
 - ❖ Inclusión de las organizaciones sociales que representen a los grandes colectivos de jóvenes de nuestro país en los espacios de discusión y decisión sobre políticas públicas de juventud, dotando a estos espacios de relevancia efectiva, de forma de asegurar que los aportes que se realicen en estos ámbitos resulten en soluciones reales. Esta propuesta pretende aportar la visión de la realidad que este grupo tiene y poner propuestas a consideración que son elaboradas por los propios implicados. Esto aporta sobre la realización de las políticas de forma oportuna y adaptada a las necesidades de los jóvenes.
- En el ámbito sindical:
 - ❖ Creación de Comisión de Jóvenes en cada sindicato y plenario departamental, que sirvan como espacio de inserción natural para las y los jóvenes y lugar donde la formación sindical se complemente con la práctica activa en torno la problemática de su sindicato, encarada desde la visión de las y los jóvenes, respetando la decisión del X Congreso del PIT-CNT.
 - ❖ Otorgar un lugar para las y los jóvenes en los ámbitos de dirección y decisión de cada sindicato y plenario departamental, donde puedan volcar y recibir directamente desde y hacia el accionar sindical.
 - ❖ Automatizar los procesos de afiliación sindical (facilitar formularios de afiliación, cobro automático de cuota sindical, etc.), de forma de facilitar el acceso de aquellos que se integran por primera vez al movimiento sindical.
 - ❖ Crear conciencia sobre la necesidad de la herramienta sindical a través de información más fluida y directa, sobre la realidad, la situación y el accionar sindical.



Reducción de la jornada laboral sin pérdida salarial.

La Reducción de la Jornada laboral sin disminución salarial tiene que ser visualizada como mecanismo de generación de trabajo genuino: la distribución de horas entre trabajo productivo, reproductivo y ocio de mejor manera puede contribuir a una menor explotación, mayor equidad de género (ya que hay más horas para compartir las tareas del hogar) y más posibilidades de realizar actividades recreativas, educativas y culturales aumentando así el capital social de toda la comunidad. Por otra parte, suele ser un mecanismo de distribución del trabajo disponible y aumentar así el nivel de empleo. Por otra parte, posibilita, y más aún en el caso de los jóvenes, la continuidad en los estudios y formación. Es así que entendemos la propuesta de reducción de la jornada laboral como fuente de trabajo real y como incentivo para la formación permanente, siendo un medio indispensable para la generación de trabajo genuino.

- Características principales:
 - ❖ Reducción progresiva hasta 6 horas o menos de acuerdo a los niveles de productividad alcanzados.
 - ❖ Por rama de actividad, iniciando por aquellas cuyos niveles de productividad han aumentado notoriamente en los últimos años.
 - ❖ Fomentar la continuidad o la reinserción en el sistema educativo formal solicitando un certificado de estudios a quienes accedan a la reducción de la jornada laboral.
 - ❖ Discutir las formas de implementación de la reducción de la jornada en los ámbitos de negociación colectiva, espacios naturales para la discusión de estos temas.

Límite y control de las horas extras y el trabajo a destajo

El límite y control, tanto de las horas extras como del trabajo a destajo, es necesario para evitar la sustitución de trabajo genuino por estas prácticas habituales que promueven la informalidad y desconocen los derechos laborales más básicos. Estas medidas deben acompañar la reducción de la jornada laboral sin pérdida salarial, para asegurar su efectividad en la generación de fuentes de trabajo genuino.

- Características principales:
 - ❖ Reducción y control del trabajo a destajo, limitando la extensión horaria y controlando las condiciones en que se efectúa el mismo (cumplimiento de los derechos laborales, condiciones de salud, seguridad e higiene, aportes a la seguridad social, etc.).
 - ❖ Límite y control de las horas extras dando cumplimiento a la ley 15.996.
 - ❖ Determinar los límites de acuerdo a la rama de actividad en los ámbitos de negociación colectiva.

Reglamentación del sistema de becas y pasantías remuneradas

Reglamentar el sistema de becas y pasantías y simplificarlo en sus formas, es uno de los objetivos de la propuesta. Bajo ningún concepto estas modalidades deben implementarse desconociendo que la tarea que se realiza como becario o pasante se relaciona con lo laboral y debe tener una remuneración acorde a las exigencias y responsabilidades impuestas además de cumplir con las normas mínimas.

Las becas y pasantías remuneradas forman parte de la formación profesional y se presentan como un complemento a la misma. No deben ser consideradas como un mecanismo de inserción laboral. De todas formas se deben contemplar todos los derechos laborales y las condiciones de trabajo para formar a becarios y pasantes, tanto en la práctica laboral vinculada a su formación, como en las condiciones que esta debe cumplir. Por lo tanto el sistema de becas y pasantías debe reglamentarse de forma que se respeten todos los derechos laborales y las condiciones de salud, seguridad e higiene correspondientes.

- Propuestas para la reglamentación del sistema de becas y pasantías:
 - ❖ Becarios y pasantes son un tipo particular de trabajadores por lo que se deben respetar todos los derechos laborales (incluso el de sindicalización), las condiciones de salud, seguridad e higiene y los beneficios de la seguridad social por el tiempo que dure la beca o pasantía.
 - ❖ Deberán cumplir tareas específicas limitadas vinculadas a la formación, así como tener responsabilidades y horarios reducidos.
 - ❖ Deberán contar con una tutoría por parte de las y los trabajadores efectivos de la empresa que realicen las tareas vinculadas a la beca o pasantía.
 - ❖ Deberán percibir una remuneración acorde a una categoría salarial definida en los ámbitos de negociación colectiva para cada rama de actividad y evolucionar de la misma manera que las categorías de la rama.



- ❖ La duración de la beca o pasantía debe ser limitada de acuerdo a la rama de actividad.
- ❖ En ningún caso se puede sustituir un puesto de trabajo efectivo contratando becarios o pasantes.
- ❖ Los términos y definiciones relativas a las becas y pasantías, tales como categoría salarial, especificación de tareas, duración de las becas y pasantías, cantidad máxima de becarios y pasantes dentro de cada empresa, se deben discutir en los ámbitos de negociación colectiva de acuerdo a la rama de actividad.

Inserción Laboral

La Ley de Primer Empleo y las modalidades de contratación para la primera experiencia laboral de las y los jóvenes

Las formas de contratación que se establecían en la Ley de Empleo Juvenil (Nº 16.873) quedaron sin efecto a partir de la implementación de la Reforma Tributaria que impide la exoneración de aportes a las empresas.

Estas modalidades nunca fueron de recibo para el movimiento sindical en el entendido de que incumplen uno de los derechos fundamentales de los trabajadores (la cobertura de seguridad social) y resultaron ser mecanismos de precarización laboral perversos.

Más allá de lo anterior, entendemos que las modalidades de contratación a término (que no sólo se conforman por el sistema de becas y pasantías sino por cualquier contrato que establezca un plazo de finalización) no son formas deseables de contratación puesto que no aportan a la estabilidad laboral que hace a la calidad del empleo. Ninguno de los sistemas de contratación a término actuales establece la posibilidad de contratación permanente según el desempeño del trabajador por lo que conspiran contra la posibilidad de emancipación de los y las jóvenes.

La primera experiencia laboral, podría ser implementada mediante el incentivo a los y las jóvenes de la relevancia del trabajo en todas sus dimensiones (como captador de ingresos, como factor de socialización y revalorización del individuo, como derecho, etc.). En este sentido se debe considerar inculcar dentro del sistema educativo la “cultura del trabajo”, los derechos laborales, etc. Por otra parte, también deben transmitirse los peligros del trabajo infantil y promover su abolición (mediante el trabajo con los padres de estos niños por ejemplo).

A su vez, el mecanismo de Negociación Colectiva puede servir como herramienta para la generación de propuestas puntuales. En algunas ramas de actividad es

posible permitir el ingreso de los jóvenes para que se capaciten y conozcan el sistema productivo en el proceso.

Se debe contar con una serie de programas que atiendan a los sectores más vulnerables, de manera de establecer planes de empleo que puedan ser un mecanismo que complemente la capacitación con la generación de capacidades para el trabajo.

- Propuestas para la implementación de programas de inserción laboral:

- ❖ Deben ser programas dirigidos a quienes quieren acceder al mercado laboral por primera vez o quienes cuentan con un periodo prolongado de inactividad o desempleo.
- ❖ Se deberá incluir una evaluación de desempeño en un plazo definido en los ámbitos de negociación colectiva, que permita la continuidad en el trabajo y asegure la estabilidad laboral o permita la reinserción en otro tipo de actividades, facilitando de esta manera, la obtención de un trabajo estable. En el caso de una evaluación negativa, se debe reinsertar a las o los postulantes en los programas de inserción laboral.
- ❖ La evaluación de desempeño deberá ser acordada y realizada en ámbitos tripartitos (empresa, trabajadores y estado).
- ❖ Deben ingresar en la categoría salarial correspondiente al cargo contratado, mediante contrato efectivo.
- ❖ Las empresas que participen de estos programas recibirán los beneficios definidos para los mismos. (ver Beneficios a las empresas)

Beneficios a las Empresas

Hasta el momento, la forma de incentivar la contratación de jóvenes por parte de las empresas fue la exoneración de aportes. Entendemos que esta modalidad puede ser sustituida, al menos en parte, por otras formas de incentivos. En particular, podrían implementarse mecanismos de “premio” a aquellas empresas que se decidan por la contratación de jóvenes o que tengan un elevado porcentaje de jóvenes en su planilla de trabajadores.

Dichos “premios” pueden relacionarse con las licitaciones públicas y las calificaciones internacionales entre otras. En particular, en el marco que la Responsabilidad Social de las Empresas introduce pueden plantearse estos temas.

Por otra parte, también hacia las empresas existe la posibilidad de “capacitación” sobre la relevancia de contar con jóvenes dentro de sus filas de trabajadores por ser mano de obra disponible para la capacitación y que puede presentar horarios



de trabajo flexibles (que a su vez contribuye con la posibilidad de estudiar de estos últimos).

Bajo ningún concepto puede presentarse a los jóvenes como acceso a mano de obra barata y maleable.

- Beneficios a las empresas:
 - ❖ Se otorgarán los beneficios de acuerdo a la puntuación obtenida en el sistema de clasificación de empresas. (ver Clasificación de empresas)
 - ❖ Las empresas tendrán prioridad en compras y/o licitaciones públicas, exportación, importación, subsidios fijados para empresas afectadas por distintas situaciones (ej. sequía), beneficios de ley de inversiones, etc. de acuerdo a la puntuación obtenida en el sistema de clasificación de empresas.
 - ❖ Las empresas con una buena puntuación podrán acceder a programas de formación y capacitación en las empresas brindados por los organismos competentes del estado (INEFOP). (ver Formación en la empresa)

Formación en las empresas

La formación específica debe ser propuesta y gestionada de forma tripartita y debe ser completa. Con esto queremos decir que la formación en la empresa debe ser diseñada y monitoreada tanto por empresarios como por trabajadores, con el aval general del Estado y que debe contener temas que van más allá de la enseñanza del manejo de una máquina o del funcionamiento de la empresa. También es necesaria la formación en derechos laborales, seguridad y salud laboral y otros temas que también se relacionan con el trabajo.

El marco de la Negociación Colectiva puede servir de origen de estas propuestas puntuales. El hecho de que la capacitación para el trabajo se produzca en ámbitos tripartitos introduce otro elemento positivo: permite que se realicen propuestas que vayan en el sentido de fortalecer el concepto de “País productivo con justicia social” al observar las necesidades del país en términos de formación y hacerlo mediante la construcción colectiva, respetando los diversos intereses.

- Características principales:
 - ❖ Programas gestionados por los organismos competentes (INEFOP) con la participación de instituciones públicas de enseñanza formal (UTU, UdelaR, etc.).

- ❖ Participación directa de las y los trabajadores en el diseño y contenido de los cursos.
- ❖ Deben contener formación en derechos laborales, incluyendo sindicalización y formación sindical.
- ❖ Incluir la discusión en ámbitos de negociación colectiva.

Clasificación de empresas

Proponemos un sistema de clasificación de empresas que incluya dentro de los “puntajes”, además de cuestiones tales como comportamiento frente al medio ambiente, aspectos específicamente vinculados a la contratación de colectivos jóvenes, mujeres, discapacitados, etc.

El objetivo es identificar aquellas empresas que promueven y aportan al crecimiento del país para, de esta manera, favorecer y fortalecer la actividad de las mismas. También permite identificar aquellas empresas que se encuentran menos involucradas en el proceso para determinar acciones que permitan corregir los errores y lograr los avances necesarios para nuestro país.

El “ranking” de empresas en función de estos puntajes, también podrá incluirse en los sistemas de clasificación internacional de las ISO o las clasificaciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Un aspecto que se hace necesario recordar sobre este punto es que el cumplimiento de los derechos laborales es una obligación de la empresa y no puede formar parte de lo que se considera RSE, donde deben considerarse acciones que van más allá de las obligaciones.

- Elementos a considerar:

- ❖ Promoción de la salud, seguridad e higiene laboral en la empresa.
- ❖ Promoción de los derechos laborales, incluyendo el derecho a la organización sindical en la empresa.
- ❖ Promoción de formación y capacitación para las y los trabajadores, incluyendo derechos laborales en la formación y capacitación que brinda la empresa.
- ❖ Porcentaje de jóvenes, mujeres, etc. en relación al total de los puestos de trabajo efectivo de acuerdo a la rama de actividad.
- ❖ Participación y promoción de los ámbitos de Negociación Colectiva.



Bolsas Públicas de Empleo

La interacción entre las personas que se ofrecen a trabajar y las que demandan trabajo también es un tema relevante en la inserción laboral.

En los últimos años se ha mercantilizado dicha función con el surgimiento de las empresas de intermediación laboral que cobran un precio por algo que es un derecho: conseguir trabajo acorde a las necesidades.

En este sentido, proponemos la implementación de una única bolsa de empleo de carácter nacional, que sea pública y administrada de forma tripartita.

- Características principales:
 - ❖ Gestionada por los organismos responsables de políticas de empleo.
 - ❖ Facilitar y automatizar el acceso a la bolsa de trabajo para quienes buscan trabajo en centros de estudios, centros comunales zonales, otros.
 - ❖ Registro de empresas automático en coordinación con BPS y DGI, así como facilidades en el registro y actualización de las necesidades de las empresas.

Mejorar el acceso y la permanencia en el empleo mediante la creación de guarderías

Tanto para posibilitar la continuidad de los estudios como para acceder y mantener los puestos de trabajo, la conformación de guarderías (públicas o en las empresas) se ha vuelto una necesidad.

- Características principales:
 - ❖ Guarderías públicas gestionadas de forma tripartita.
 - ❖ Guarderías en las empresas con participación de los sindicatos en la gestión.

3- Aspectos a profundizar y nuevos elementos para la discusión

Se presentan a continuación algunas líneas para la discusión futura

La institucionalidad

El Departamento de Jóvenes ha puesto sobre la mesa –y ha realizado propuestas en este sentido- la necesidad de participar en los diversos espacios de discusión y decisión de políticas de juventud.

Una propuesta más concreta en este sentido implica la participación en el Comité de Políticas de Juventud que se instalará en el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, de carácter tripartito y que tiene como cometido la formación de políticas de empleo y su articulación con la formación. Entendemos que este es el espacio natural en el cual el Departamento debería tener una participación activa.

Por otra parte, la creación de una Secretaría de Juventud, a nivel de Presidencia – de forma tal que pueda ser transversal a todas las políticas-, en la que participaran los actores e instituciones vinculados a las temáticas de juventud, parecería ser una propuesta realizable. Con participación de Ministerios, Organizaciones de Juventud, etc, este organismo podría generar propuestas necesarias y viables para mejorar la situación de las y los jóvenes. No obstante, debería tener también carácter resolutivo para que no se constituya en un órgano exclusivamente de consulta.

Finalmente, cualquiera de las propuestas que se elaboren deben tener una visión territorial, por lo que se propone que, asegurando algún mecanismo de coordinación, se instalen espacios de discusión y toma de decisiones a nivel territorial.

El Instituto Nacional de la Juventud debería fortalecerse y podría servir de espacio para canalizar estas propuestas.

La relación con la Formación / Educación

Como mencionamos al inicio de este documento, la relación entre formación/ educación y trabajo es bidireccional e inseparable.

Las empresas requieren de capacitación general y específica, los trabajadores necesitamos de formación para toda la vida y la sociedad necesita personas cada vez más preparadas.

Por ende, educar es un fin en si mismo y también un medio para lograr algo. Existen, no obstante, varias preguntas que surgen a partir de estas conclusiones aceptadas por todos los sectores y clases sociales.

¿Qué educación queremos? ¿Quién educa? ¿Para qué se educa? ¿Cómo mejorar el vínculo entre educación y trabajo?



Existen algunas cuestiones generales que deben tenerse en cuenta a la hora de responder a estas preguntas, algunas de las cuales forman parte de las propuestas realizadas desde el Departamento de Jóvenes, otras que ya han sido discutidas en varias instancias y sobre las cuales se han logrado acuerdos mínimos pero que requieren de profundización.

Formación en las empresas

Este punto forma parte de las propuestas del Departamento de Jóvenes y como mencionamos anteriormente, la formación específica debe ser propuesta y gestionada de forma tripartita y debe ser completa (diseñada y monitoreada tanto por empresarios como por trabajadores, con el aval general del Estado y que debe contener temas generales y de derechos).

Insistimos en el marco de la Negociación Colectiva como ámbito en el que se originen propuestas puntuales que consideren la realidad y necesidades de formación en función de las ramas de actividad específicas.

Educación Flexible e integradora

La educación para el trabajo debe flexibilizarse y diversificarse. Si bien este tema forma parte de una discusión más general, consideramos que la educación formal (y la formalizable) debería contener propuestas más flexibles y atractivas y que permitieran compatibilizar educación con trabajo.

Pero también que lograra, mediante metodologías novedosas de enseñanza y de aprendizaje, captar a todos aquellos jóvenes que hoy se encuentran por fuera del sistema educativo.

Lo anterior no desconoce la necesidad –e incluso la reafirma- de que la formación sea una formación en valores y para toda la vida.

Quién certifica a las instituciones de formación y cómo se califica a las mismas y sus resultados no es un tema menor sobre el cuál deberán manejarse propuestas novedosas pero también generadas en ámbitos tripartitos.

Reconocimiento de la experiencia

Los trabajadores y las trabajadoras tienen un conocimiento tácito que obtienen con la experiencia. La posibilidad de movilidad entre puestos de trabajo y/o empresas depende de que estos trabajadores tengan un comprobante de que los tienen.

Las propuestas para realizar este certificado son variadas y todas tienen efectos diferentes. Una de las modalidades de certificación es la que hace referencia a

competencias basadas en perfiles. Queremos reafirmar que el perfil introduce un factor discrecional en la contratación y/ o asenso que no depende del trabajador y de hecho, puede ser un factor de discriminación. “No cumplir con el perfil” no es algo objetivo o demostrable, sino que se determina en función de la subjetividad del empresariado.

Cooperativismo y Emprendedurismo

Son varias las propuestas de políticas de juventud que presentan este tema como factor clave para mejorar las condiciones de vida de los y las jóvenes ¿Es así? ¿Qué aspectos hay que tener en cuenta? ¿Cuáles podrían ser las propuestas del Departamento en este sentido?

Departamento de Jóvenes PIT CNT

Jackson 1283 | Montevideo - Uruguay | CP 11200
Teléfonos: (598 2) 409 6680 - (598 2) 409 2267
e-mail: djpitcnt@gmail.com



4- Unas líneas finales

El presente documento es el resultado del debate que desde el Departamento de Jóvenes del PIT CNT se ha venido desarrollando en los últimos años.

Reconocemos que es mucho el trabajo que queda por hacer y muchas las discusiones que quedan pendientes.

Sin embargo, es un humilde aporte para el delineamiento de políticas que busquen atacar el problema del trabajo de las y los jóvenes uruguayos y es un avance que esperemos aporte en el sentido de la construcción del Trabajo Decente.

En estas líneas finales, queremos agradecer el esfuerzo y aporte de todos aquellos compañeros y compañeras que destinaron tiempo e ideas a la construcción de una visión desde el Departamento en torno al Trabajo Decente y que hoy estamos plasmando en este documento.