

## “Cultura del Trabajo para el Desarrollo”

### 1. Concepto general

Entre las variables que se encuentran para que un país en crecimiento como Uruguay, pueda transformarse en un país desarrollado están la educación y las competencias, la capacitación y formación con que cuenten sus ciudadanos. Vinculadas a la calidad y cantidad de años de estudio, pero también a la pertinencia y calidad de los conocimientos adquiridos, tanto en los ámbitos de educación y capacitación, como en aquellos propios del trabajo.

Esto implica incremento de capacidades, de calidad y un proceso cultural. Por eso, esta Estrategia de **Cultura del Trabajo para el Desarrollo** comprende: la **continuidad y profundización de lo avanzado en el proceso de Trabajo Decente, y también ahora, priorizar la Calidad del Trabajo.**

**Trabajo Decente:** con oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo productivo, oportuno, seguro, con calidad y estabilidad, con igualdad y respeto a los derechos laborales y de protección social, con ingresos adecuados, con dialogo social, libertad sindical, formación, negociación colectiva y participación. (OIT, 1999, Memoria del Director General).

**Calidad del Trabajo:** que el trabajador público sea mejor en su servicio, que el empresario sea un agente de la transformación emprendedora e innovadora con los apoyos necesarios a su gestión, que el albañil pueda hacer mejor el revoque, que la maestra pueda dedicarse más a la enseñanza, que el mozo pueda atender mejor en la mesa; todos con más calidad, más productividad, más asiduidad.

La incorporación de aprendizajes en los centros de trabajo y de enseñanza, en los de investigación y desarrollo, la importancia de las personas como agente

de cambio (más allá de la infraestructura, TICs y equipamiento) y la promoción de modalidades colaborativas de acción, permite generar un nuevo perfil del trabajador creativo e innovador, responsable e involucrado. Esto no es resultado de individualidades sino de un proceso social. Esta Estrategia pretende impulsar participativamente acciones que impacten en el incremento de las capacidades de los actuales y futuros trabajadores de nuestro país, aportando al sostenimiento del crecimiento y al desarrollo.

El trabajo es un deber y un derecho humano fundamental. El trabajo está consagrado como derecho fundamental de todos los habitantes de la República por la Constitución Nacional y constituye, sin lugar a dudas, junto con el derecho a la educación, herramienta central de la cohesión social.

Como lo ha señalado reiteradamente durante la pasada campaña electoral, el Presidente electo Dr. Tabaré Vázquez: **“El trabajo como valor de vida y como forma de ganarse la vida y el empleo de calidad con sus derechos y obligaciones, son ejes del proyecto de país que promovemos desde el Frente Amplio”**. Y también el 8/9/2014, en la presentación del Frente Amplio realizada por el Vicepresidente electo acerca de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se reafirma: **”reivindicamos y jerarquizamos la cultura del trabajo como valor principal para la construcción de una sociedad integrada y con capacidad de fomentar convivencia**. El trabajo enaltece al individuo, genera valores, conocimientos, habilidades y experiencias que nos permiten ser cada día mejores seres humanos. El trabajo como actividad contiene un potencial liberador y es una fuente de expresión y de generación de riqueza social. Es tan importante que debe ser el eje central de cualquier estrategia de desarrollo. (...) Vamos a apostar fuertemente al **Uruguay del Trabajo de Calidad”**:

Al respecto, dos conceptos deben situarse en primer plano: la universalización de la educación y la universalización del trabajo. De hecho ninguno es viable sin el otro. Y allí resulta relevante fortalecer la relación educación – trabajo como prioridad y el papel que cada agente asuma en sus espacios naturales de acción: empresas, sindicatos, lugares de trabajo, barrios, comunidades, familia,

educadores, estudiantes, centros educativos, con la posibilidad de articulaciones y acciones en conjunto.

El desarrollo humano como una visión integral, donde la clave no es la posesión de bienes materiales o la satisfacción de necesidades básicas, sino la ampliación de posibilidades para construir sus vidas en sociedad y la contribución a la felicidad de las personas.

## **2. Información de encuestas y estudios**

Entre los aspectos a considerar, también es importante destacar los siguientes provenientes de estudios y encuestas recientes.

La realidad demográfica del país, bastante conocida, es una clave a tener en cuenta en cualquier proceso de desarrollo integrador. Considerando la mejora en la calidad de vida que aumenta la expectativa de vida, en interrelación con políticas como el envejecimiento activo, de género, de cuidado, de seguridad social.

El Informe 2013 del Observatorio del Mercado de Trabajo del MTSS, destaca que el 6 % de los trabajadores ocupados no tiene instrucción o tiene primaria incompleta, el 21 % con primaria completa, el 26 % con media básica completa e incompleta y otro 26 % con media superior completa o incompleta, así como 9 % con terciaria incompleta y 14 % completa.

En la Encuesta anual 2014 de la Unión de Exportadores del Uruguay, donde se prioriza la necesidad de inversión en infraestructura y educación, el 70 % de los encuestados destacó tener alguna dificultad para la contratación de personal, con la mayor dificultad en la contratación con educación media y luego también en el de alta calificación. Según Encuesta Deloitte (diciembre 2014), el 45 % de los empresarios ubica la gestión de recursos humanos en las empresas como el segundo desafío más importante.

Por otra parte, como datos también a considerar, en otras encuestas empresariales y laborales se destaca estabilidad y mejora futura en el trabajo y la ocupación: el 55 % de las empresas prevé aumentar su producción en 2015 y el 49 % hará nuevas inversiones; el 61 % prevé mantener el personal actual y un 19 % lo aumentará (XIX Encuesta anual de evaluación y perspectivas empresariales, Búsqueda, 2014); el 60 % prevé estabilidad de la producción

de su empresa en 2015 (Encuesta de expectativas empresariales, Deloitte, diciembre 2014); más del 80 % de las empresas prevé invertir (encuesta a altos ejecutivos de PwC).

Asimismo es de destacar que el 83 % de los trabajadores está satisfecho y muy satisfecho con su trabajo (Monitor del Trabajo de Equipos Consultores, diciembre 2014). Asimismo se destaca que los niveles de satisfacción aumentan y que los planes de cambiar de trabajo disminuyen, en los trabajadores que reciben capacitación paga por la empresa (que se define en el estudio como “estrategia indirecta de retención”). El estudio anterior de noviembre, muestra que la satisfacción aumenta con la permanencia en el trabajo. Otro aspecto de esta encuesta muestra que los trabajadores públicos han recibido el doble de capacitación que los privados (36 y 19 % en los últimos 6 meses). Por otra parte, también son interesantes los estudios acerca de las causas de cese laboral: por renuncia (29 %), motivos familiares (10 %) y estudio (3 %) (en Observatorio del MTSS, ya citado) así como las razones para el cambio de empleo (mejora salarial, mejor horario, capacitación y condiciones de trabajo), según el mismo Monitor de Equipos .

También es de destacar estudios internacionales al respecto, entre otros, el recientemente publicado en la Revista Internacional del Trabajo de OIT (vol. 133, 2014, núm.3), acerca de 20 importantes países desarrollados de OCDE entre 1960 y 2004, donde se concluye sobre las positivas interrelaciones entre la innovación, la productividad, la regulación con protección laboral y social, el aprendizaje incremental y la acumulación de conocimientos, la capacitación permanente y la trayectoria profesional de los trabajadores.

### **3. Antecedentes**

En estos últimos años se han impulsado diversos programas y acciones desde el gobierno y actores sociales e instituciones, para avanzar en este proceso.

El Movimiento Sindical de nuestro país ha consolidado una lógica de negociación colectiva, donde los principales logros han estado asociados a la mejora salarial y de condiciones de trabajo, pero también han impulsado algunas acciones para incrementar la formación y capacitación, tanto de los

trabajadores en actividad, cómo de personas jóvenes y adultas que tienen mayores dificultades en ingresar a la actividad laboral.

El Sector Empresarial también ha participado de ámbitos de negociación colectiva y buscado generar mejoras en la formación del trabajo. A su vez se prioriza la necesidad de capacitación y calidad del trabajo y se puede percibir una mayor sensibilidad para apoyar iniciativas que apunten a la integración de personas vulnerables, jóvenes y adultas al trabajo formal y decente. En tal sentido se visualiza la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un elemento cada vez más común en las empresas para promover acciones en tal sentido.

Se han diseñado distintas estrategias y herramientas para abordar el trabajo decente, los procesos productivos, los derechos y obligaciones de la seguridad social, de los cuales mencionamos algunos:

- Diálogo Nacional por el Empleo de 2011 donde se logran luego de debates y propuestas amplias, acuerdos generales y temáticos respecto a la formulación y aplicación de políticas de empleo y formación, funcionales a la sostenibilidad del proceso de desarrollo con Trabajo Decente, al tiempo de generar una forma particular de articulación y cooperación entre actores públicos del mundo del trabajo y la educación, con avances concretos hacia un sistema de formación profesional y de empleo juvenil.
- Proyecto Construyendo el Futuro con Trabajo Decente. Convenio MTSS, ANEP, MIDES, MEC, BPS-OIT. Desde 2008
- Programas de culminación de estudios primarios y secundarios y de certificación de estudios y competencias, realizados por organismos públicos, ANEP e INEFOP.
- Manuales Interactivos del Alumno sobre Derechos y Obligaciones en Seguridad Social. Primaria, primer y segundo ciclo de media. BPS - ANEP con apoyo del Correo Uruguayo. Desde 2007, un millón de manuales para alumnos distribuidos e inclusión en ceibalitas.

- Desarrollo de alfabetización laboral en centros educativos del CETP-UTU en conjunto con actores de la sociedad civil, sectores productivos y organismos estatales.
- Distintos desarrollos en Plan Ceibal.
- Trabajo Uruguayo, Manual de alumno. CEIP - Cámara de Industrias del Uruguay.
- Unión de Exportadores del Uruguay- CES - BROU: “200 años de exportación”, muestra itinerante en centros de enseñanza secundaria destacando la importancia de la actividad exportadora para el país.
- Publicación Aprendiendo a Cooperar, de INACOOOP para Primaria, 2014.
- Diseño de currículo sobre salud ocupacional y derechos laborales como componente transversal de las Capacitaciones que desarrolla el CETP-UTU. Trabajo en conjunto con Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT y campaña de la IGTSS del MTSS.
- Programa del gobierno con empresas públicas: “Yo estudio y trabajo”.
- Experiencias de participación de trabajadores y empresarios jubilados en la capacitación de jóvenes y actuales trabajadores, y de inclusión de personas con discapacidad en el trabajo y el estudio.
- Acciones de algunas empresas privadas en capacitación permanente.

#### **4. Objetivo general**

Incrementar las competencias, capacidades y habilidades, la calidad del trabajo, con más educación, formación y capacitación permanentes, de trabajadores y futuros trabajadores (obreros, empleados, empresarios, trabajadores por la cuenta, públicos y privados) con la finalidad de aportar a la profundización de una cultura del trabajo en consonancia con el desarrollo integral e integrador del Uruguay.

Esta Directriz Estratégica busca así, contribuir junto a otras medidas, a reducir y eliminar desigualdades y brechas: laborales, educativas, territoriales, de edad, de género, de colectivos. Busca enseñar a aprender y a ser creativos en las organizaciones públicas y privadas; a aprender a escuchar; a respetar el

trabajo y estudio del otro con prescindencia del lugar que ocupe; a generar climas laborales y familiares que promuevan el compañerismo y la solidaridad

Contribuir a un país más desarrollado, productivo, innovador, integrado, con justicia social, con mejor redistribución de la riqueza, con calidad de vida, mejorando la estructura de oportunidades y accesibilidad al mercado de trabajo, en condiciones de Trabajo Decente, con derechos y obligaciones.

Un proceso con descentralización y participación social efectivas que permitan avanzar en los hechos en los objetivos planteados, corregir errores y mejorar dialécticamente durante el proceso, con ejecutividad y diálogo en todo el territorio y con toda la sociedad. Articulando con la necesaria racionalización y unificación de oficinas y centros relacionados: del MTSS, INEFOP, Centros Públicos de Empleo, Comités Departamentales y Sectoriales, oficinas compartidas con otros organismos públicos y municipales, Centros de Atención Ciudadana, Centros MEC, oficinas del BPS, etc. Y también del uso de nuevas tecnologías aplicadas a los objetivos de esta Estrategia.

Una Estrategia que necesita imprescindiblemente de la articulación y coordinación de ministerios, organismos, organizaciones sociales.

Acorde a lo comprometido en las Bases Programáticas del Frente Amplio.

## **5. Beneficiarios y participantes**

- 1.- Sociedad en general, en todo el país
- 2.- Trabajadores y empresarios, Sindicatos y Cámaras Empresariales
- 3.- Comunidad Educativa de Centros educativos de ANEP y educación privada.
- 4.- Jóvenes que participan de educación no formal
- 5.- Sectores vulnerables de la población

## **6. Componentes**

### **Componente 1: Campaña general**

En una mesa de trabajo con la participación más amplia y efectiva posible, se elaborarán las pautas generales y acordarán los tópicos que componen la campaña, es decir, aquellos aspectos y características que se entiendan reflejan la calidad del trabajo y el trabajador necesario para el desarrollo.

Para la difusión de la campaña a nivel de la opinión pública, se preverá una estrategia de comunicación, por ejemplo con el lanzamiento de un tópico por año, simultáneamente generando la sensibilización y la movilización (haciendo que suceda), en centros educativos y ámbitos laborales y también se buscará generar campañas en medios masivos de comunicación y espacios públicos sobre el trabajo, los trabajadores y la cultura del trabajo, generadora y necesaria para el desarrollo. Para ello se utilizarán los recursos disponibles por normas vigentes y se promoverá la Responsabilidad Social Empresarial al respecto.

Los materiales educativos para la movilización se pautarán en esta mesa interinstitucional, elaborándose por los técnicos de los participantes, utilizando en lo que corresponda, la experiencia y algunos de los ya existentes.

Materiales interactivos, uso racional de redes sociales, spot publicitarios, cartelería, charlas, exposiciones, ferias.

### **Componente 2: Formación de estudiantes, trabajadores y participantes de educación no formal**

Desarrollar procesos formativos en centros educativos de educación formal y no formal, así como en los ámbitos laborales sobre la cultura del trabajo para el desarrollo. Profundizando las políticas de capacitación y empleo para todos y

en particular a los colectivos con mayores dificultades de acceso: jóvenes, mujeres, personas de mediana edad, personas con discapacidad, afrodescendientes, personas LGBT, uruguayos que regresan y extranjeros que llegan (en el marco de una activa participación del MTSS en política inmigratoria), personas privadas de libertad.

Reformular y potenciar INEFOP con cambios normativos y de gestión, de acuerdo a las nuevas necesidades del país y de esta Estrategia de Cultura del Trabajo para el Desarrollo.

Elaboración de cajas de herramientas para los distintos niveles comprendidos en ANEP y educación privada, ámbitos de educación no formal y laborales; la formación de docentes y facilitadores (trabajadores y jóvenes de Educación Media Superior y Terciaria) para el desarrollo de instancias en los distintos ámbitos, utilizando las herramientas generadas a tales efectos.

Mayor vinculación de la capacitación con la reinserción laboral de las personas en Seguro de Desempleo y con las de mediana edad.

Promoción de acuerdos en la negociación colectiva que incluyan objetivos de esta Estrategia de la Cultura del Trabajo para el Desarrollo. .

Georreferenciar demanda y oferta de empleo y necesidades de capacitación, con la utilización de recursos informáticos inteligentes, que junto al saber local de las organizaciones, permita diseñar e implementar mejores políticas para ayudar a las personas vulnerables, desempleadas y subempleadas a superar obstáculos cuando buscan empleo o mejor empleo y ayudar también a las empresas en su búsqueda y desarrollo, así como a los organismos competentes, para crear y administrar planes adecuados.

La cultura del trabajo requiere asimismo, integrar la seguridad y salud de los trabajadores/as. Ninguna meta, ningún proyecto de gestión público o privado, puede desarrollarse comprometiendo la integridad física y salud de quienes intervienen en el proceso productivo.

Promover la formación y capacitación en la empresa con los estímulos que se proyectarán, incluyendo recursos de INEFOP.

Articular y coordinar en todo lo que corresponda, con el desarrollo del **Sistema Nacional de Competitividad y de Formación Profesional**, a profundizarse prioritariamente también en el próximo período de gobierno, considerando que el desarrollo productivo, la innovación y la inserción internacional están interrelacionados y exigen una institucionalidad pública que permita coordinar a nivel del Poder Ejecutivo, los objetivos y políticas, los instrumentos y actividades como Sistema.

### **Componente 3: Trabajo y Estudio**

Reglamentar e implementar la Ley de Empleo Juvenil 19.133.

Promover la culminación de ciclos educativos y mejora de la formación para trabajadores en actividad. Por ejemplo, desarrollar la culminación de la Educación Media Básica y Superior entre los trabajadores entre 18 y 29 años, pero también abierto a otras edades. Para ello es necesario generar una inter-institucionalidad que profundice lo avanzado y desarrolle este programa en sus diferentes fases, con la integración del MTSS, ANEP, PIT-CNT y Cámaras Empresariales.

Promover también la acreditación de saberes, la validación de oficios, que permita el reconocimiento formal de los conocimientos adquiridos en el ámbito laboral, ampliando el proceso ya iniciado en el país, en el marco del sistema de formación profesional a desarrollarse.

Ampliar el Programa “Yo estudio y trabajo” desde las empresas públicas a todo el Estado y las empresas privadas, como primera experiencia laboral para jóvenes de 16 a 20 años, articulando con la Ley de Empleo Juvenil e INEFOP

#### **Componente 4: Familia, estudio y trabajo.**

Como se dijo el 8/9/2014, ya citado: “Nosotros queremos avanzar en formas de conciliación de familia y trabajo”. Para ello, promover la responsabilidad familiar, de los núcleos y nuevos arreglos familiares, en la promoción del estudio y el trabajo para el desarrollo. Por ejemplo, estimulando los encuentros familiares de domingo, las charlas en la cena, los juegos y deberes compartidos, el trabajo y cuidado familiar conjunto y colaborativo y su articulación con la creación del Sistema Nacional de Cuidados, el acercamiento familiar a los centros educativos y laborales (por ejemplo con visitas programadas de jóvenes y estudiantes, a empresas o instituciones vinculadas a esta Estrategia, incluyendo una charla sobre la importancia de la calidad del trabajo y la formación; y visitas de hijos/as y nietos/as, a los lugares de trabajo de sus mayores y los visualicen en el lugar)

#### **Componente 5: Estímulos al Proyecto.**

Se buscará promover esta estrategia, con estímulos estatales y privados, materiales y anímicos o morales. Por ejemplo: becas de estudio y de capacitación; planes de asesoramiento universitario gratuitos temporarios a empresas que se inician, por parte de estudiantes avanzados que a su vez generen créditos en su carrera, promoviendo la experiencia de éstos y contribuyendo a la mejor gestión del novel emprendedor; promoción de proyectos de emprendedores jóvenes con recursos INEFOP en particular en sectores innovadores y de valor agregado; premios a trabajadores, empresas y estudiantes financiados por responsabilidad social empresarial y fondos públicos con objetivos de retornos (como planes de Turismo Social, premios en materiales y herramientas de trabajo y estudio, accesibilidad a espectáculos y fiestas juveniles y culturales) y recursos del INEFOP; pero también premios y estímulos a la Responsabilidad Social Empresarial en el desarrollo efectivo de

la Cultura del Trabajo; fortalecimiento de la economía social y solidaria con impulso a la autogestión y acompañando en su necesaria capacitación. Contemplando las distintas visiones y objetivos de los diferentes colectivos de la sociedad: la investigación y segmentación de las motivaciones asociadas a cambios generacionales, territorios y otros factores, será insumo imprescindible para el diseño y ejecución de esta Estrategia. Pero también generando confianza en el proceso, en la Estrategia misma, en el Objetivo: destacando las personas, empresas y colectivos que van avanzando, ejemplificando.

### **1. Plazo**

El presente proyecto se desarrolla entre 2015-2020. Se prevé el diseño de etapas y la elaboración de instrumentos para el diálogo social, la evaluación y monitoreo del proceso y consiguiente proyección.- Se articulará para esta Estrategia, un financiamiento público y privado, con recursos presupuestales principalmente existentes y eventualmente a generarse.