

LA RELACIÓN EDUCACIÓN-TRABAJO COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN EDUCATIVA Y LABORAL

Gustavo Gándara

Resumen

El Artículo analiza las dimensiones constitutivas de la relación educación-trabajo y reafirma la necesidad de acuerdos institucionales como garantía para la consolidación de un círculo virtuoso del sistema productivo. A partir de algunas experiencias concretas de la Fundación UOCRA, se enumeran los procesos de articulación y de diálogo social entre los actores estatales, empresariales y sindicales en contextos de crisis económica internacional.

Abstract

In this article we analyzed some of the dimensions of constitution of relationship between education and work, underlaying the need of institutional agreements for to get a virtuous circle of the productive system. This paper is based in concrete experiences of UORCA foundation related with processes of articulation and social dialogue between State, management and unions in the context of international crisis

Introducción

En un mundo globalizado, las crisis económicas repercuten, aunque con disímiles modalidades, a lo largo y a lo ancho del planeta. Sin embargo, los Estados Nacionales y los actores políticos, económicos, sindicales y sociales cuentan con herramientas para mitigar el impacto de aquellas. El diseño e implementación de políticas activas se erigen como variables fundamentales para paliar e incluso revertir las consecuencias negativas derivadas del mercado mundial.

Trabajo, Año 5, No. 8, julio-diciembre de 2011, tercera época

En este Artículo, nos centraremos en analizar las dimensiones constitutivas de la relación educación-trabajo. Relación que, inserta en un círculo virtuoso a través de acuerdos institucionales a largo plazo, garantiza la inclusión educativa y laboral como fórmula indispensable en un contexto de crisis internacional.

La relación educación-trabajo por contexto y por su esencia, debe surgir de una construcción colectiva, tripartita y en múltiples dimensiones, teniendo en cuenta las demandas del sistema productivo, las políticas de crecimiento del país y de cada sector y las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. De allí que deba contemplar la identificación de los perfiles profesionales en cada rol y las demandas de todos los sectores involucrados. El punto de partida es la consideración del trabajo como factor de inclusión social y el respeto a las implicancias del trabajo decente en todas sus dimensiones.

Desde esta perspectiva, la formación no debe pensarse sólo en su variante profesional, sino que debe apuntar al crecimiento del ser humano, su cultura y sus derechos sociales y laborales. Para quebrar la dicotomía entre trabajo precario y trabajo de calidad, el valor de la formación adquiere una importancia fundamental.

Por ello la relación educación-trabajo-sistema productivo, se encuentra dinámica e íntimamente entrelazada. Es necesario que esta relación se fundamente en una alta valorización social del trabajo y del (la) trabajador (a), y que no quede liberada a los designios del mercado. Asimismo, es indispensable que articule “las diferencias entre la racionalidad educativa y la racionalidad productiva”, lógicas que plantean una dificultosa vinculación entre los currículos de la educación y los requerimientos del sistema productivo (Gallart, 2002).

Se presenta entonces como imprescindible el compromiso de todos los actores que son parte del sistema: estatal, empresarial y gremial. Compromiso que atraviesa todas las dimensiones de la relación educación-trabajo.

A partir de experiencias que han tenido a la Fundación UOCRA¹ como uno de sus integrantes, estaremos en condiciones de narrar los procesos de articulación y de diálogo social entre los actores estatales, empresariales y sindicales en contextos de crisis económica internacional. Asimismo, analizar cómo las dimensiones conceptuales aquí expresadas se operacionalizan en el mundo fáctico.

¹ Con más de 15 años de existencia, la labor institucional se centra en el desarrollo de propuestas educativas para los trabajadores constructores. Desde el paradigma que integra la educación y el trabajo, se aborda la formación desde un lente sistémico e integral, como un proceso continuo en busca de garantizar la inclusión social y laboral, el desarrollo personal, social y económico de los trabajadores y sus familias. Esta información, está disponible en <http://www.fundacion.uocra.org/>

Dimensiones de las políticas de formación en un marco de productividad sistémica

Diálogo social y concertación

El diálogo social tripartito y la negociación colectiva constituyen dos instrumentos valiosos para hacer visibles, concretas y efectivas las propuestas de concertación, en el contexto de este documento: la formación permanente, el reconocimiento de las capacidades de los trabajadores y trabajadoras, la determinación de los perfiles profesionales, etcétera.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el diálogo social “comprende todo tipo de negociaciones y consultas [...] entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”. Para garantizar ese diálogo, los participantes deben tener voluntad de dialogar y el Estado debe ser el garante que asegure la libertad de expresión.

La negociación colectiva es un instrumento que defiende los derechos de los trabajadores y mejora la calidad de vida de los mismos, a través de procesos que fijan las condiciones de trabajo y empleo, de común acuerdo entre empresarios y organizaciones sindicales. Permite la generación de compromisos formales que impactan directamente en la productividad, la competitividad y la imagen social de la empresa.

En este marco, la formación es un eje central de la negociación desde el momento en que se vincula con las necesidades de los procesos productivos y con las necesidades de desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras.

El desafío con mucho mayor énfasis para el Estado, es instrumentar políticas destinadas a la población que posee empleos informales y precarios. Este segmento de la sociedad sufre con mayor intensidad las consecuencias producidas por la crisis que atraviesa el sector formal de la economía y repercute en las múltiples condiciones de inestabilidad laboral.

El dilema de las organizaciones sociales gira en torno a la mecánica del diálogo social: si bien se considera una herramienta fundamental para llegar a consensos que permitan, mediante la cohesión social el logro de objetivos que promueven el Trabajo Decente; este diálogo no se realiza en igualdad de condiciones y la concreción de los resultados de consenso emanados de los mismos no siempre se concretan. Es necesario, por lo tanto, fortalecer las instancias de diálogo social para garantizar los resultados del consenso. De igual modo, institucionalizar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados del diálogo social.

En este contexto, las organizaciones sindicales en Argentina vienen liderando procesos de concertación y construyendo una perspectiva de la formación

que redefine y amplía un abordaje que, históricamente, había quedado circunscrito a la impronta empresarial, con la lógica derivación en la definición de las políticas de formación de los trabajadores. Fruto de ese derrotero, la formación no sólo se estructura por procesos como la “innovación tecnológica y organizacional”, “las exigencias de calidad” y “las demandas cada vez mayores de competencias profesionales”, sino que también es vinculada con “la solidaridad”, “la inclusión social y formativa”; en definitiva con la justicia social.

Resulta razonable entonces que el crecimiento económico, la productividad, la innovación y la calidad de vida de las personas, estén asociadas con las competencias de los trabajadores y con la pertinencia de la formación técnica y profesional.

La participación de los actores: De acuerdo a lo manifestado por la OIT para este componente, es fundamental el diálogo y la participación de los actores en lo que respecta a la gestión de los centros de formación y la definición de estándares de competencia. En este sentido, la Fundación cumple ampliamente este punto siendo el hito más importante en este sentido, la creación del Consejo Sectorial Tripartito de Certificación de Competencias y Formación Continua conformada por la UOCRA el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social —MTE y SS— y la Cámara Argentina de la Construcción (CAC). Con el diálogo social y el consenso como metodología, este consejo se propone como primer objetivo el diseño e implementación de las estrategias de corto, mediano y largo plazo vinculadas a la identificación, desarrollo, formación y certificación de las competencias laborales que demandan los actores del sector. Busca fortalecer el desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras y de la industria en su conjunto, a través de la implementación de políticas integrales que asocien formación, trabajo y sistema productivo, en el marco de la dimensión del trabajo decente. Cabe destacar también el papel del Instituto de Estadísticas y Registro para la Industria de la Construcción (IERIC) como órgano bipartito que, desde 2006, ha sido reconocido como el organismo certificador para el Sector por el MTE y SS.

Gestión compartida

Hacíamos referencia anteriormente que un sistema que integre educación, trabajo y sistema productivo, requiere la participación de actores involucrados:

- Empleadores y trabajadores: para que los perfiles profesionales respondan a las necesidades del sistema productivo, del sector y de los trabajadores y trabajadoras.

- Estado: para que asegure la articulación entre todos los actores de la sociedad.
- Educadores y formadores: para que apoyen el diálogo entre las partes interesadas, realicen aportes en la definición de contenidos de los perfiles y diseños curriculares y contribuyan a consolidar el proceso metodológico que permita llevarlas a cabo.
- La sociedad: para que la relación educación-trabajo sea una garantía de la calidad de la mano de obra y una forma de dar valor a los productos.

Siguiendo el marco analítico definido por la OIT-Cinterfor,² un ejemplo para destacar es el que lleva delante el sector de la construcción, donde las acciones se encuentran en línea con lo que se viene haciendo en el contexto regional en general, y más precisamente con lo que se consideran las *buenas prácticas regionales relativas a la institucionalidad*, buenas prácticas que se definen a partir de algunos componentes:

Institucionalidad definida, autonomía: La Fundación UOCRA presenta más de 15 años de historia que dan cuenta de sus acciones de Formación Profesional. A lo largo de su trayectoria, ha sido elegida por Ministerios nacionales y provinciales para la ejecución de programas de carácter estatal, como por ejemplo: Proyecto Joven, Plan Nacional de Calificación para los Trabajadores de la Construcción, Argentina Trabaja. Asimismo, ha llevado adelante múltiples proyectos con organismos internacionales como PNUD, BID y Banco Mundial, así también con un gran número de empresas privadas y organizaciones de la sociedad civil. Cuenta, además, con una autonomía de gestión y financiera donde se planifica a través de presupuestos anuales. Se relaciona claramente con el sector productivo a partir de las alianzas que la vinculan con diferentes actores sindicales y empresariales.

Redes de conocimiento, cooperación horizontal: El trabajo en Red aparece como una variable de significancia, se corresponde con su factibilidad el creciente uso de las TIC que ha facilitado estas instancias. En esta línea, debe considerarse la creación de una Red de Instituciones de Formación Profesional que cuenta con 30 centros de formación profesional en todo el país e incluye acciones de terminalidad educativa y de alfabetización. Esta *Red de Centros* mantiene en permanente contacto a los docentes y directivos de cada entidad, lo que genera acciones en conjunto de cooperación y redundancia en una sinergia positiva que genera un crecimiento de la gestión del conocimiento.

² Nos estamos refiriendo al documento elaborado para la Cumbre de los líderes del G-20, llevada a cabo en Pittsburgh en septiembre de 2009, intitulado "Proteger a las personas y promover el empleo: un estudio de las respuestas de los países ante la crisis económica mundial en la esfera de las políticas de empleo y de protección social".

Cabe destacar, además, que la Fundación UOCRA lleva a la práctica una instancia de Formación Docente bajo la modalidad de una formación a distancia semi-presencial que tiene como pilar el uso de una plataforma diseñada particularmente para promover las redes de conocimiento y la cooperación horizontal entre los docentes que forman parte de la instancia formativa.

Visión del hoy y del futuro: Es relevante en este apartado que las instituciones de formación profesional cuenten con información del mercado de trabajo y que realicen acciones de prospectiva ocupacional. La Fundación UOCRA cuenta con un Instituto de Investigación Social (Insoc) que tiene como objetivo nutrir de forma permanente y sistemática de información concerniente al mercado de trabajo en general y de la construcción en particular. Profundizando en esta tarea la Red de Instituciones de Formación Profesional, apoyada en el Insoc, releva de manera continua la trayectoria laboral de los alumnos que asisten a los centros de formación profesional, haciendo hincapié fundamentalmente en el seguimiento de los egresados para monitorear la inserción laboral de los mismos.

Aproximación sectorial: Según OIT-Cinterfor, se registra un creciente enfoque sectorial de las Instituciones de Formación Profesional en la identificación de competencias y en la respuesta a la demanda. Se reitera en este punto el trabajo del Consejo Sectorial Tripartito de Certificación de Competencias y Formación Continua, como así también el del IERIC que ya fueron mencionados. Es además, un valor agregado de nuestra institución que lleva desde su nacimiento una impronta sectorial. Desde sus orígenes fue pensada como una herramienta para relacionarse con el mundo del trabajo desde un enfoque integral donde se garantice la participación de trabajadores y empleadores. Un dato significativo es que la Red de Instituciones de Formación Profesional lleva adelante en conjunto con el Insoc un relevamiento sobre la vinculación con el contexto socio-productivo a los fines de dar cuenta de las demandas de calificación requeridas por las empresas del sector. Dicho estudio provee también de información referida a las innovaciones en el campo tecnológico de materiales y herramientas.

Financiamiento, Estado y actores sociales

La Formación Profesional está referenciada a las condiciones socioeconómicas de un país porque se inscribe y tiene su razón de ser en el mundo del trabajo y la producción y a partir de ello está fuertemente condicionada por las características del momento histórico por el que atraviese la relación capital-trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en la sesión núm. 88 de su reunión anual en el año 2000, propuso que la OIT

sugiriera una serie de parámetros sobre inversión en formación, que tuvieran en cuenta los diferentes contextos de las regiones y países, envergadura de las empresas, sectores de la industria, etcétera (OIT, 2000).

En sintonía, la Reunión Tripartita Interamericana sobre Formación, Productividad y Trabajo Decente, llevada a cabo en Río de Janeiro en 2002 sostuvo que era necesario “aumentar las inversiones en formación profesional tanto públicas como privadas”.

En general, existe una variedad de modelos para el financiamiento de la formación profesional. Sobre la base del financiamiento público tradicional que sigue existiendo, nuevas formas de financiar la formación fueron surgiendo (Galhardi, 2007).

Así se presentan en el ámbito internacional, distintos casos de financiamiento, incentivos fiscales para las organizaciones que aporten dinero o especies, crédito fiscal y por acuerdos sectoriales. También es importante mencionar que la Formación Profesional ha penetrado en diversos organismos del Estado que se han hecho cargo, desde una mirada específica de este tema. Por ejemplo, organismos que están en la órbita de los Ministerios de Trabajo o de Desarrollo Social.

El costo de la educación y la formación debería considerarse como una inversión. No existe ningún modelo universal de inversiones en formación. Los gobiernos deberían crear un entorno económico general e incentivos conducentes a incitar a las personas y las empresas a invertir individual o conjuntamente en la educación y formación. Los países pueden recurrir a diferentes medios y métodos para promover las inversiones en la formación y aumentar los recursos para esta actividad. Las empresas han de desempeñar un papel esencial en las inversiones para la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismos para mejorar la inversión en la formación y el acceso a la misma.

Cuando se elija el método contributivo para el financiamiento de la formación, la distribución de los créditos debería administrarse sobre una base tripartita o, cuando así la determinen los interlocutores sociales, sobre una base bipartita. Las decisiones sobre las políticas de educación y de formación de los gobiernos deberían basarse en un auténtico diálogo tripartito y ofrecer a los interlocutores tripartitos la libertad de desarrollar los mejores medios y métodos para aumentar sus inversiones en la formación.

En particular nos interesan aquellas que tienen que ver con el acuerdo entre los actores sociales de los distintos sectores, por ser fruto del diálogo social y conformar una metodología concreta y que cuenta con experiencias exitosas en el mundo.

En nuestro país, ejemplos de esta modalidad de financiamiento de la formación profesional se presentan en algunos sectores de la siguiente manera:

Industria gráfica: acuerdo firmado en el 2001 entre la Federación Argentina de la Industria Gráfica y Afines y la Federación Argentina de Trabajadores de la Industria Gráfica, por el cual los empresarios realizan un aporte con un porcentaje variable que arranca con 0.45% de la masa salarial aplicable a empresas con más de 200 empleados (as), hasta llegar al 1% para empresas con menos de cinco trabajadores (as).

Comercio: por acuerdo entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio; establece a partir de julio del 2008, una contribución mensual de las empresas, por cada trabajador equivalente al 0.5% del salario inicial de la categoría “Maestranza A”.

Metalúrgicos: la Cámara y la Unión Obrera Metalúrgica acordaron que todas las empresas del sector deberán aportar el 1% de las remuneraciones brutas para formación.

Industria del plástico: la Cámara Argentina de la Industria Plástica y la Unión de obreros y Empleados Plásticos, firmaron un acuerdo, donde las empresas de hasta 10 empleados (as), deben aportar un monto fijo de 60 y las de más de 75 empleados (as), 225.

Industria de la construcción: La creación del Fondo de Investigación Capacitación y Seguridad (FICS) nace en el año 1993 como acuerdo paritario; es renovado en 1998 y dispone de un aporte empresarial del 2% sobre el aporte al Fondo de cese laboral. Recursos que vienen sosteniendo las actividades que hoy se enmarcan en el Sistema de Formación y Certificación de la Industria de la Construcción (Sifoc).

Cooperación Sur-Sur, aprender de nosotros

Esta modalidad de cooperación internacional tiene como objetivo favorecer una interacción dinámica entre los países en desarrollo, con vistas a subsanar, con nuestros propios recursos, conocimientos y capacidades, muchos de los problemas que nos son comunes y que responden a deficiencias sistémicas, asimetrías e inequidad en las relaciones económicas internacionales.

La Cooperación Sur-Sur ha demostrado ser un mecanismo útil para enfrentar la realidad mundial y reducir la vulnerabilidad de nuestros países frente a los factores internacionales adversos.

En este marco, la Fundación UOCRA, ha promovido la firma de un convenio multilateral entre OIT-Cinterfor, Senai de Brasil, Sencico de Perú, la Dinae de Uruguay, los Ministerios de Educación y de Trabajo de Argentina, el IERIC y Adrha de Argentina, con la finalidad de sumar esfuerzos concretos para establecer mecanismos y procedimientos que faciliten la colaboración

en materia de formación integral de trabajadores de la industria de la construcción, investigaciones sociolaborales y técnicas, homologación de perfiles profesionales y certificación de trabajadores.

Actualmente se encuentra en proceso un Memorando de entendimiento entre Fundación UOCRA y Senai para realizar intercambio de experiencias en relación con la formación, capacitación y promoción de los recursos humanos y, también, a la aplicación creativa e innovadora del conocimiento y de la tecnología para la producción de bienes y servicios.

También se ha firmado un convenio con el Fondo de Capacitación para Trabajadores y Empresarios de la Construcción de la República Oriental del Uruguay con la finalidad de crear un Plan Integral de cooperación en temas relacionados con: Asistencia Técnica para formación de trabajadores para un empleo calificado y seguro, Ayudas mutuas en temas de Prevención de la Salud, y transferencia de experiencias.

Actualmente, el Insaforp de El Salvador ha enviado una consulta para realizar un acuerdo con la Fundación UOCRA y el IERIC con la finalidad de generar la transferencia de experiencias en la certificación de competencias de trabajadores.

Incorporación tecnológica, como un medio

Según palabras de Francois Dubet (2006), “la técnica es a la vez un fin y un medio, pues si uno se detiene en la técnica, lo falsea todo”.

Las empresas dependen cada vez más de la calificación de sus trabajadores y de la identificación de estos últimos con su actividad, escenario en el que las nuevas demandas reconocen estrategias operativas tales como:

- Trabajadores con mayor capacidad de interpretación y de juicio.
- Actualización contextualizada de sus competencias técnicas materializada en el control y la regulación de los sistemas tecnológicos vigentes.
- Buena predisposición en acciones de comunicación, asesoramiento y atención en la prestación de servicios.

La tecnología, en tanta herramienta, no es condición suficiente para el desarrollo de los trabajadores, de una empresa o de un sector. Sólo se potencia si el trabajador o trabajadora ponen su capacidad en juego.

En esta línea Fundación UOCRA está desarrollando nuevas tecnologías aplicadas para la formación, asistencia técnica y comunicación de trabajadores y trabajadoras y de las instituciones que articulan educación y trabajo, por ejemplo en la formación de formadores y formadoras en la modalidad semipresencial.

Desafíos de la formación profesional

Diagnóstico socio-laboral

En contextos de crisis económicas internacionales que inciden indudablemente en las condiciones y estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras, la elaboración de un diagnóstico socio-laboral que contemple los perfiles de los trabajadores, la distribución regional, la calificación ocupacional, el tipo y tamaño del establecimiento, la estabilidad e intensidad laboral, es una herramienta indispensable para diseñar e implementar políticas activas de inclusión laboral.

En el caso de la industria de la construcción, se observa una preponderancia de cuentapropistas. La tasa de empleo no registrado en el sector de la construcción se encuentra entre las más altas de la economía.

Respecto de los ingresos y a partir de la comparación entre sectores, la construcción se encuentra entre los que pagan menores salarios y sus trabajadores son los que menor nivel de instrucción poseen. Existe una clara relación entre el nivel de instrucción y el ingreso que el trabajador recibe.

En cuanto al nivel de calificación de los trabajadores del sector, se podrá notar que los asalariados registrados no calificados y los operarios tienden a concentrarse en los segmentos de menores ingresos.

Por otro lado, si se analiza la capacitación de los operarios y de los no calificados se evidencia que mayormente tienen un bajo nivel de instrucción formal. No hay grandes diferencias entre operarios y trabajadores no calificados, dado que en líneas generales los niveles de estudio formal alcanzados por estos son similares.

El grueso de los trabajadores de la construcción se ubica en las categorías de más baja calificación según la Encuesta Permanente de Hogares, teniendo a la vez bajos niveles de educación formal.

Innovación, articulación, reconocimiento y calidad educativa

Por el cuadro de situación caracterizado, se vislumbra la necesidad de que la formación supere la barrera de la capacitación laboral, integrando valores democráticos, ciudadanos y de solidaridad, formación sindical, etcétera.

Es necesario velar para que los trabajadores posean las competencias necesarias para desempeñarse exitosamente en su trabajo; asuman su rol como ciudadanos; obtengan el reconocimiento de sus saberes; trabajen en condiciones dignas; trabajen en condiciones decentes, de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Asimismo, que se reconozca que la formación profesional es un derecho del trabajador; se creen sistemas de formación permanentes; que se busquen

consensos en la definición de contenidos de programas de formación, en la identificación de las competencias que se ponen o pondrán en juego y en la construcción de los perfiles que serán requeridos a nivel nacional, sectorial, regional, provincial o municipal; que las competencias se desarrollen a partir de las necesidades sociales y no en función de las demandas economicistas, que se integren conocimientos, procedimientos, habilidades y actitudes que posibiliten su aplicación en todos los ámbitos de la vida; que las competencias estén al servicio de los trabajadores para que estos puedan encontrar un empleo digno, de calidad y puedan mantener su empleabilidad; que se definan claramente los roles ocupacionales.

Es en estas circunstancias donde el trabajo de los sindicatos y, particularmente en nuestro caso, el que realiza la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, cobran relevancia, observándose una doble vía de acción: una hacia las empresas, para defender las condiciones y los escenarios en los cuales es posible para el trabajador involucrarse y compartir sus objetivos; y la otra hacia los trabajadores, que permita resignificar y reafirmar los valores intrínsecos a su identidad, como la solidaridad, la cual lejos de desaparecer reviste en la actualidad vital importancia en un mercado laboral absolutamente incierto y con fuerte tendencia a la expulsión y exclusión.

Bibliografía

- Delors, Jacques (1996), "Informe Delors", *La educación encierra un tesoro*, Madrid, Unesco, Santillana, disponible en http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF
- Dubet, F. (2002), "El declive de la institución. Profesiones, sujetos e individuos en la modernidad", Barcelona, Gedisa.
- Gallart, María Antonia (2002), *Veinte años de educación y trabajo; la investigación de la formación y la formación de una investigadora*, Montevideo, Cinterfor.
- Irigoin, M. y F. Vargas (2002), *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*, Montevideo, Cinterfor.
- Lichtenberger, Ives (2000), *Documentos del seminario sobre competencia y calificación*, Buenos Aires.
- Montanaro, L. (2008), *La mirada sindical. Formación profesional y negociación colectiva*. Aulas y Buenos Aires, Andamios Editora.
- Oficina Internacional del Trabajo-Cinterfor (1998), *Formación-Cuatro miradas desde la perspectiva sindical, formación y trabajo de ayer para mañana*, Montevideo.

Oficina Internacional del Trabajo-Cinterfor (2009), “Proteger a las personas y promover el empleo: un estudio de las respuestas de los países ante la crisis económica mundial en la esfera de las políticas de empleo y de protección social”, Ginebra.

Planas, J. (2007), “La relación entre educación y trabajo en Europa”, Ponencia IX Congreso Español de Sociología. Gret-UAB (apartados I y II).

Gustavo Gándara: director ejecutivo de la Fundación UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina).