

ACUERDO DEPARTAMENTAL POR EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL RÍO NEGRO

1. Introducción

La Intendencia de Río Negro, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo (MTSS/DINAIE) y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), con el apoyo de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convocaron a un proceso de Diálogo Social en el departamento de Río Negro con vistas a la adopción de un Acuerdo Departamental por el Empleo y la Formación Profesional.

La decisión de esta convocatoria se fundamentó en dos consideraciones. En primer lugar, que la consolidación del proceso de desarrollo económico y social en el Departamento demanda colocar un fuerte énfasis en que existan mayores y más equitativas oportunidades de acceder a trabajos decentes para los habitantes del territorio, entendiendo por Trabajo Decente –y de acuerdo al concepto desarrollado por la OIT- a aquel que se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Este reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal y estabilidad familiar, lleva a valorizar su papel en el aseguramiento de la paz social, y la profundización de la democracia en su sentido integral, como también el crecimiento económico, el aumento de las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las empresas.

Y en un segundo lugar, que para que tales avances se concreten no alcanza sólo con la iniciativa gubernamental, sea esta nacional o departamental. No es sino a través de la participación de todos los actores relevantes del territorio en procesos de genuino diálogo social, y muy especialmente de aquellos vinculados directamente al mercado de trabajo –organizaciones de trabajadores y empleadores-, que es posible lograr tanto la consideración de los diversos intereses, puntos de vista y aportes en la construcción colectiva y concreción de los acuerdos aquí presentados.

El proceso de diálogo social por el empleo en Río Negro se caracterizó por una importante participación de las instituciones y organizaciones del departamento en las diversas instancias, tanto en el armado de estas, como en el debate, al momento de realizar propuestas y compromisos de trabajo; el resultado de este proceso de trabajo es el Acuerdo Departamental por el Empleo y la Formación Profesional que se presenta en este documento.

2. Caracterización del departamento de Río Negro

Río Negro presenta un perfil económico productivo particular para la interna nacional. Denota una diversificación productiva de mayor profundidad y complejidad que la mayoría de los departamentos del interior. Dicha diversificación productiva queda ilustrada en un sector industrial de gran peso, centrado en grandes empresas y vinculado al sector primario del departamento; un sector ganadero-agrícola dinamizado por la innovación técnica; y un pujante sector turístico, donde la declaración del Paisaje Industrial Fray Bentos como Patrimonio Histórico Cultural de la Humanidad por parte de la UNESCO se perfila como un hito fundamental a su futuro desarrollo. Asimismo, la instalación de un Instituto Tecnológico Regional de la Universidad Tecnológica en Fray Bentos presenta como posibilidad un escenario futuro de transformación de la ciudad en un polo de innovación técnica y tecnológica tanto a nivel regional como nacional. Al mismo tiempo, la aprobación del proyecto de dragado del Río Uruguay a 25 pies de profundidad genera expectativas en la reactivación y aumento de competitividad del puerto de Fray Bentos; cuestión considerada de necesidad frente el crecimiento del sector forestal y agroindustrial, y que permitirá el desarrollo de múltiples potencialidades del departamento a futuro.

Esta diversidad productiva encuentra su correlato en la estructura social de Río Negro, especialmente en lo que refiere a las cuestiones de empleo. Si bien el departamento presenta altas tasas de actividad y empleo respecto al total del país, las diferencias territoriales, económicas y sociales delinean distintas realidades en torno al acceso al empleo de calidad.

Parte de las diferencias se encuentran en los distintos sectores productivos del departamento. Encontramos así al sector agropecuario, sector que genera la mayor cantidad de puestos de trabajo en el departamento, donde el empleo es principalmente masculino y caracterizado por un bajo nivel educativo en general – con un alto porcentaje de trabajadores que poseen 6 años de instrucción o menos –, lo cual no sólo afecta a los trabajadores en las posibilidades de acceder a un empleo de mejor calidad e ingreso, sino también determina las posibilidades de incorporación de nuevas tecnologías y, entre otras dimensiones, el crecimiento del sector. Por otra parte, también importante a la matriz productiva del departamento, encontramos el sector servicios – donde se destaca el Comercio, Transporte y las actividades vinculadas a la explotación turística – donde el empleo es altamente femenino (excepto en transporte) y con una alta informalidad, subempleo y rotación de personal, disminuyendo las posibilidades de generar empleo sustentable en el tiempo y generar capacidades instaladas en el departamento para el desarrollo del sector. El sector

secundario, de peso en los procesos de generación de valor en Río Negro, presenta una posición más favorable, tanto en nivel educativo como calidad del empleo, aunque la cantidad de puestos de trabajo que genera, si bien es considerable, no llega a subvertir la situación presentada anteriormente.

En este panorama general se circunscriben otras desigualdades de acceso al empleo, constatándose que son las mujeres y los jóvenes quienes presentan las mayores dificultades de acceso al empleo, lo cual posee consecuencias fuertemente determinantes en sus trayectorias vitales, y su desempeño como ciudadanos partícipes y activos de la vida social.

Con respecto a los indicadores de educación, Río Negro presenta una situación ligeramente más desfavorable que el promedio nacional: lo cual puede observarse en la proporción de niños y jóvenes que se inscriben para cursar primaria como educación media básica (Ciclo básico). En esta misma línea, observamos que de cada diez personas mayores de 15 años en Río Negro, cinco no completaron la educación media básica, cuestión que se traslada y profundiza a la educación media superior, siendo solamente dos de cada diez personas quienes terminan Bachillerato. El panorama departamental con respecto al nivel educativo resulta un problema particular. Los bajos niveles educativos, como la falta de capacitación y especialización de la mano de obra, sería, según el informe ART/PNUD de Río Negro, uno de los factores más limitantes para el desarrollo del departamento. Este informe plantea a su vez, en línea con lo planteado recién, que las restricciones en estos aspectos se dan principalmente en el sector de servicios al agro, logística y transporte.

3. Metodología de trabajo

En el mes de diciembre de 2015 el Gobierno Departamental de Río Negro, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección Nacional de Empleo, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), firmaron un acuerdo de entendimiento con el objetivo de implementar conjuntamente un proceso de diálogo social que permitiera avanzar hacia un Acuerdo Departamental por el empleo y la formación profesional en el departamento, promoviendo el Trabajo Decente y la Cultura del Trabajo para el Desarrollo, e involucrando a los actores locales en la definición, implementación y seguimiento de acciones, planes y programas en relación al empleo y la formación profesional a nivel territorial.

Cuando hablamos de diálogo social nos referimos a procesos participativos con los actores sociales e instituciones vinculadas sobre un problema o temática social. En este caso, los actores principales son los trabajadores (dependientes e independientes), los empleadores, el Estado a través de sus diferentes organismos públicos, y -dado su carácter territorial ampliado- otras organizaciones de la sociedad civil e instituciones en el territorio vinculados al empleo y la formación profesional. Estos procesos en general tienen como resultado esperado un acuerdo entre las partes tanto sobre las problemáticas identificadas en torno al empleo, como también las consiguientes orientaciones de política en el territorio en un plazo específico. Para el caso de este proceso, las instituciones convocantes acordaron proponer un plazo de dos años para la concreción de los acuerdos.

Desde la DINAIE-MTSS se ha incorporado el diálogo social como objetivo estratégico desde el año 2010. La experiencia generada en el departamento de Río Negro, en este sentido, se suma a los procesos de Diálogo Nacional por el Empleo, y a procesos locales ya generados en Maldonado (2013) y el municipio de Las Piedras, Canelones (2014). A su vez esto se enmarca en lo trabajado por la OIT tanto a nivel mundial como regional, destacándose la Red de Agendas Subnacionales de Trabajo Decente de América del Sur, de la que Uruguay ha participado desde el inicio en sus encuentros anuales. La presente iniciativa posee elementos en común con las experiencias anteriores pero será, necesariamente, diferente y peculiar en su concreción, en función de las características específicas del territorio, de su mercado de trabajo, de su institucionalidad y en general de la estructura social y económica del Departamento de Río Negro. En este sentido, los procesos de diálogo social, al poseer un carácter local en el que se enmarcan, suponen una metodología flexible que busca adecuarse a las características y condiciones de los territorios donde se generan. En el caso de Río Negro, el proceso consta de cuatro etapas bien definidas: la firma del acuerdo de entendimiento; las instancias de preparación del diálogo; el diálogo propiamente dicho y la generación de acuerdos y compromisos; y la concreción de tales acuerdos.

Como dijimos anteriormente, la primera de las etapas tuvo lugar en diciembre del año 2015, dando lugar al comienzo de las reuniones preparatorias del diálogo hacia finales de enero del 2016. En este período se definieron los equipos de organización como de secretaría técnica, cada uno de ellos conformado por representantes de la Intendencia Departamental, del MTSS-DINAIE e INEFOP.

Río Negro contó con la característica particular de que las instancias de preparación del diálogo contaron con la participación de los actores sociales, a través de la representación del PIT-CNT y el Centro Comercial e Industrial; además de las instancias de trabajo del equipo de organización y secretaría técnica. Ello permitió no sólo delinear los aspectos y temas a trabajar, definir una

estrategia de convocatoria, y armar el listado de actores, organizaciones e instituciones a convocar en las instancias siguientes; sino también profundizar el compromiso y participación de los actores sociales.

Uno de los resultados tangibles de las reuniones preparatorias puede considerarse la decisión de que éste fuera un proceso de diálogo descentralizado. Desde la Intendencia y los diversos actores sociales que participaron del proceso preparatorio del Diálogo acordaron, la necesidad de contar con dos mesas permanentes, una en Fray Bentos y otra en Young, de manera de poder dar cuenta de la diversidad de realidades a la interna del departamento, tanto productiva como socialmente.

También se acordó en procurar la consideración de sectores, y temas estratégicos. En particular dos sectores: sector primario asociado a empleo rural y agroindustrial, y el sector de servicios, territorializados en Young y Fray Bentos respectivamente. Tal propuesta se vinculó a su vez con los lineamientos estratégicos planteados por la Intendencia Departamental, y en base a un informe elaborado por la secretaría técnica sobre la situación productiva, social y de empleo del departamento. Por otra parte, se propusieron como ejes transversales los problemas vinculados al empleo juvenil y género. Tales propuestas -producto de las reuniones preparatorias- se incorporaron entonces al documento de convocatoria al proceso de diálogo.

Previo y paralelamente al proceso de diálogo una vez comenzado, se mantuvieron reuniones bilaterales tanto con actores sociales como la Asociación Comercial e Industrial de Río Negro, el plenario intersindical del PIT-CNT de Fray Bentos, sindicatos de Young, Sociedades de Fomento Rural, y sector empresarial de Young, como también distintas instituciones en el territorio, como Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Ministerio de Turismo (MINTUR), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), y del sector educativo: Campus Regional de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), Escuela Agraria de UTU, Unidad de Alfabetización Laboral de UTU, Universidad de la República, Universidad Tecnológica; de manera de concientizar sobre la importancia de un espacio participativo de este tipo en el departamento, de que sea apropiado por estos y también para profundizar sobre los acuerdos que iban surgiendo en las instancias del diálogo propiamente dicho.

El proceso comenzó hacia finales del mes de mayo con el **Seminario Taller Lanzamiento**, donde tanto se presentaron diferentes insumos para el proceso de diálogo: -sistematización de información sobre el mercado de trabajo en el Departamento, sistematización de las principales políticas y acciones en el Departamento vinculadas al trabajo, visión general sobre los temas del sector público

(departamental y nacional), sector empresarial, sector sindical, OIT- como también se abordó el primer eje temático: el desarrollo como marco para la generación de Trabajo Decente, concebido como transversal. La ocasión sirvió además para explicar los ejes temáticos a ser abordados y la dinámica del proceso en general, tanto a los actores participantes como a la opinión pública en general.

Se conformaron en el proceso tres mesas de trabajo, en función de los tres ejes de trabajo planteados al inicio del proceso, teniendo cada una de ellas dos sesiones quincenales en formato taller. El primero de ellos, ***“Políticas para la mejora del funcionamiento de mercado de trabajo”***, transcurrió durante el mes de junio, y se dividió en políticas activas de empleo para trabajo dependiente, e independiente. El segundo eje, relativo a formación profesional, bajo el nombre de ***“Mejorando las capacidades para el desarrollo de Río Negro”***, ocupó en sus dos instancias el mes de julio. Por último, el tercer eje, ***“Mejoramiento de la calidad del empleo”***, abordó la temática de la calidad, condiciones, y seguridad en el trabajo, como también derechos y deberes laborales, el cual tuvo lugar en el mes de agosto.

El proceso de facilitación de los talleres llevada a cabo por la secretaría técnica procuró generar un clima de confianza y cooperación entre los involucrados, a los efectos de lograr los acuerdos necesarios para diagramar la agenda bajo condiciones de diálogo horizontal. Para ello se procuró manejar con flexibilidad distintas modalidades de trabajo: contar con una presentación disparadora, disponer el trabajo en grupos, plenario de discusión general, etc. A modo de insumos para las mesas de trabajo, la secretaría técnica elaboró dos documentos, uno -ya mencionado- de caracterización económica, social y en materia de empleo de la situación departamental y por sector productivo, el cual se utilizó en las reuniones preparatorias y en el Seminario Taller Lanzamiento¹; y un segundo documento de sistematización de la oferta y demanda formativa de Río Negro², utilizado para el encuadre del trabajo en la Mesa relativa a Formación Profesional. Se buscó a su vez mantener una comunicación fluida, y un intercambio constante de la información presentada y generada en las

¹ Para la elaboración de tal documento se utilizaron como fuentes principales: *“Río Negro: situación y desafíos para el desarrollo local”* de Adrián Rodríguez Miranda, Pedro Barrenechea y Carlos Troncoso para el año 2015; *“Informe Departamental Río Negro”* de la Unidad estadística del Trabajo y de la Seguridad Social, MTSS, para el año 2014; y datos extraídos del Observatorio Territorio Uruguay de la OPP en base a INE, BCU, e IECON.

² Para la elaboración de este documento utilizamos diversas fuentes secundarias, entre las que destacamos: el Informe Productivo Regional del Centro Regional Educativo Tecnológico Litoral Sur del CETP-UTU, del año 2014; el Relevamiento de Capacidades relativas a la Formación Terciaria en áreas claves para el desarrollo de la Universidad Tecnológica del Uruguay (UTEC), del año 2013; el Informe Departamental de Río Negro del Observatorio de Mercado de Trabajo del MTSS en base a INE del año 2014; informe de ART sobre Capacidades Departamentales para el Desarrollo; y datos extraídos del Observatorio Territorio Uruguay de la OPP en base a INE, BCU e IECON.

mesas de trabajo. Fue fundamental en este sentido el rol del equipo de los Centros Públicos de Empleo de Fray Bentos y Young, que funcionaron como activos interlocutores con los actores sociales en el territorio a la hora de realizar la convocatoria a los talleres y dar seguimiento a la participación de éstos.

4. Resultados de las mesas

El resultado de la participación y los aportes de los actores convocados a las mesas de trabajo, se sistematizó en el documento anexo “Matriz de Acuerdo del Diálogo”, donde se establecen las temáticas abordadas, los desafíos identificados, los acuerdos alcanzados y los actores involucrados en el proceso de concreción de acuerdos.

I. Eje: Mejoramiento de la calidad del empleo

La mejora de las condiciones de trabajo, salud y seguridad laboral, así como el cumplimiento de derechos y obligaciones, constituyen para los sectores de actividad del departamento, los principales desafíos propuestos en los talleres temáticos.

Aunque existen en esta línea algunas diferencias tanto en términos de su abordaje y alcance a nivel de cada sector, es una preocupación compartida tanto por sindicatos y empresas del departamento, por lo que se establece un marco de acuerdo a nivel departamental.

Los compromisos establecidos en el marco del eje de “Mejora de la calidad del empleo” implican reforzar por un lado los procesos de concientización y formación en Derechos y Deberes laborales tanto de trabajadores como empresarios, y por otro lado la promoción del Diálogo bipartito, como forma de resolución de conflictos laborales.

En el desarrollo de los talleres se problematizó sobre la falta de información tanto de los trabajadores y los empresarios respecto a la normativa sobre condiciones de trabajo y protocolos de seguridad vigentes. A su vez sobre la necesidad de mayor concientización sobre Derechos y Deberes laborales a futuros trabajadores.

Por otro lado, uno de los retos para la mejora de la calidad del empleo en Río Negro, es la formación permanente a mipymes, promoviendo el desarrollo de empresas que apuesten a la comunicación

fluida y el diálogo bipartito, de manera de construir un ambiente más propicio para la negociación colectiva y resolución de conflictos laborales.

II. Eje: Mejora de la cobertura, pertinencia y calidad de la formación profesional y la capacitación

Río Negro ha sido capaz de atraer nuevas ofertas de educación, tanto media técnica como tecnológica, con miras a consolidar en los próximos años un Polo Educativo Tecnológico en la ciudad de Fray Bentos. Sin embargo, falta aún camino por recorrer en materia de expansión y diversificación de la oferta formativa, así como en adecuar de manera más estrecha los contenidos y el alcance de la oferta formativa, con los requerimientos que emanan de las actividades económicas del territorio, especialmente las vinculadas a los nuevos desafíos.

En los talleres sobre “el desarrollo de las capacidades de los trabajadores y empresarios del departamento”, se planteó la necesidad de fortalecer los espacios participativos generando propuestas formativas flexibles, de calidad y adecuada para el territorio. Entre otros aspectos abordados en este eje, se ve la necesidad de potenciar los espacios para la identificación y construcción colectiva que promueva en el territorio una oferta suficiente, de calidad y pertinente, a la vez que articulada entre sí. Se realizan dos propuesta complementarias: en primer lugar, generar instancias del Comité Departamental y Local de Empleo y Formación Profesional ampliados, con participación de Instituciones educativas, con el objetivo de relevar, analizar y articular las necesidades formativas del territorio con énfasis en sectores económicos y/o grupos sociales priorizados. La principal característica propuesta para este espacio, es de ser un ámbito de participación público-privado, donde se propongan soluciones adecuadas y flexibles a las demandas formativas del territorio³.

En segundo lugar, potenciar la Comisión participativa de CETP-UTU con la participación de Instituciones educativas presentes en el territorio. El objetivo es contribuir a un proceso de articulación entre los actores presentes, sobre la oferta formativa disponible.

³ Vale destacar, en este sentido, que desde el Comité de Empleo y Formación Profesional Departamental se evaluó la importancia del proceso de diálogo, considerándose insumo clave al momento de elaborar el plan de capacitaciones del departamento, por lo que el mismo proceso de diálogo ha resultado parte central de los objetivos aquí planteados.

Otro de los aspectos propuestos en los talleres, es la necesidad de mejorar los canales para el acceso a la información, tanto de la oferta formativa disponible a nivel local, como de la promoción de las diversas modalidades de apoyo a la culminación de ciclos educativos y certificación de las capacidades desarrolladas en el ámbito laboral.

Uno de los principales desafíos del departamento para los próximos años se centra en el proceso de desarrollo y consolidación del proyecto “Fray Bentos Polo Educativo Tecnológico”. En el desarrollo de los talleres temáticos se reflexionó sobre la oportunidad histórica que representa la instalación de una nueva oferta educativa de calidad, entendiendo que es necesario promover condiciones locales más propicias para el aprovechamiento de determinadas externalidades generadas por un Polo Educativo Tecnológico de carácter regional. De las actividades propuestas se destacan: la articulación público privada para el desarrollo de condiciones locales más adecuadas, relativas a la oferta de bienes y servicios; la realización de un estudio prospectivo departamental de las necesidades formativas futuras y actuales en Sector Turismo, Comercio y Servicios y la propuesta de jornadas de intercambio de experiencias con otros departamentos que han vivido situaciones similares de expansión de la oferta educativa.

III. Eje: Fomentar el desarrollo del emprendedorismo en todo el departamento

Una dimensión clave al momento de considerar la problemática del empleo en el departamento tiene que ver con el trabajo independiente, y asociado a este, el desarrollo de emprendimientos productivos. En este sentido, el gobierno departamental a través de la Dirección General de Desarrollo y Descentralización define entre sus prioridades estratégicas el fomento al emprendedorismo y la competitividad de las micro y pequeñas empresas, de manera de apoyar el proceso de incubación de nuevos emprendimientos, así como la consolidación de los existentes.

En el taller sobre “desarrollo emprendedor” las principales líneas de discusión se centraron en la necesidad de mayor articulación interinstitucional, el acceso e información oportuna y desarrollo de cultura emprendedora, tanto en emprendimientos individuales como en la modalidad de organización cooperativa.

Actualmente se entiende que la oferta de instrumentos y programas de apoyo a mipymes es adecuada, pero se observan claras dificultades para el acceso de la población objetivo a los servicios disponibles. Una de las principales causas identificadas en los talleres, es la necesidad de mayor

articulación entre actores nacionales y locales con el fin de mejorar la llegada al territorio de las diferentes herramientas existentes, considerando el perfil de la población objetivo de la política. Asimismo la falta de complementación de servicios para mipymes es una de las dificultades más reconocidas por los participantes.

Por otro lado, es reconocido por los actores públicos y privados presentes a nivel territorial, la necesidad de promover la “Cultura emprendedora” a nivel departamental. Las actividades propuestas tienen como finalidad mejorar el aterrizaje de las diversas modalidades de apoyo a la población objetivo, tanto mipymes constituidas como nuevos emprendimientos locales.

En el marco del taller de “trabajo independiente”, uno de los principales focos para el desarrollo y fortalecimiento de procesos asociativos a nivel local, tiene como objetivo fomentar estrategias asociativas locales que permita generar mejores condiciones de mercado para mipymes locales a través de la constitución de redes y/o posibles grupos de compras.

En esta misma línea las instituciones locales presentes en territorio, proponen generar actividades de promoción y difusión de las modalidades de organización de trabajo posibles, incluyendo cooperativas y la economía social, que permitan la generación de nuevas oportunidades de empleo y recursos a nivel departamental.

IV. Eje: Fortalecimiento Institucional

Durante el desarrollo del diálogo se evidenció y acordó la necesidad de fortalecer las capacidades de los actores sociales como interlocutores y representantes hacia la sociedad y hacia adentro de sus mismas organizaciones.

En el marco del Diálogo por el empleo, se acordaron acciones de fortalecimiento del sector empresarial, con el fin de promover una participación activa en los ámbitos estratégicos a nivel locales y departamentales. La propuesta va dirigida al Centro Comercial e Industrial de Young y la Asociación Comercial e Industrial de Río Negro (ACIRN). En esta misma línea se acordaron actividades de fortalecimiento a nivel departamental del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, con el fin de favorecer su accionar en términos de protección de los derechos laborales, seguridad social, y la negociación colectiva.

Otro de los aspectos que fue sugerido como resultado del trabajo en los talleres, implica el proceso de fortalecimiento de los espacios de articulación interinstitucional de manera de aunar esfuerzos y

mejorar la comunicación y acceso a la información de cada una de las partes participantes. Se propone la re instalación de un ámbito departamental de coordinación interinstitucional que tenga como finalidad la articulación de políticas públicas de desarrollo y apoyo a emprendimientos, el empleo y la formación profesional, como espacio para colectivizar y articular acciones en territorio.

Otro propuesta vinculada al mejoramiento de la coordinación interinstitucional implica el fortalecimiento de los CePes articulando con las políticas y programas llevadas adelante desde las diferentes direcciones del gobierno departamental, vinculadas al desarrollo y el empleo.

V. Eje de trabajo transversal: Juventudes y el mercado de trabajo

Uno de los principales desafíos para Río Negro implica facilitar la inserción de jóvenes trabajadores al mercado de trabajo en empleos de calidad; teniendo en cuenta que la tasa de desempleo para el tramo de edad de 18 a 24 años concentra la mayor cantidad de personas en situación de desempleo, siendo el 48,92% para el caso de los varones, y 42,26% para las mujeres. Los números se traducen en una clara dificultad para los trabajadores jóvenes.⁴

En los talleres sobre “Políticas para la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo” se plantearon varios desafíos para los trabajadores jóvenes en relación a las dificultades de inserción, motivo por el cual se debe abordar la problemática de los jóvenes en el mercado laboral actual con una visión multicausal. Por un lado, se problematizó sobre la estimación y valoración actual del joven como trabajador, proponiendo actividades de fomento de la “Cultura del trabajo” a futuros trabajadores, como también actividades de formación en deberes y derechos laborales.

Por otro lado, se discutió sobre el desconocimiento a nivel local, tanto para empleados y empleadores, sobre el alcance de las herramientas existentes que promueven la inserción laboral de trabajadores jóvenes (Ley de Empleo Juvenil, Prácticas laborales), proponiendo de esta manera actividades de difusión de los instrumentos y de experiencias exitosas generadas a partir de ellos.

En esta línea, se problematizó sobre las dificultades para conciliar la vida laboral y estudiantil, con la necesidad de acercar las distintas modalidades existentes que permitan el desarrollo de las capacidades de los jóvenes a través de la experiencia laboral y de la continuidad educativa, considerando el ciclo de vida de los jóvenes. En este entendido, se generaron propuestas en torno a difusión de las herramientas disponibles, en materia de políticas públicas y oferta formativa.

⁴ Datos del mercado de trabajo extraídos del Informe Departamental Río Negro, Observatorio de Mercado de Trabajo – MTSS, con base ECH 2014 (INE)

VI. Otros desafíos para el departamento

Uno de los desafíos transversales propuestos en los talleres está representado por la necesidad de avanzar en materia de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, lo cual implica diseñar y aplicar políticas y estrategias que contribuyan a reducir las brechas en materia de actividad, empleo, salarios y oportunidades de acceso a empleos de calidad entre varones y mujeres. Cabe destacar que en el transcurso de los talleres surgió el compromiso y la voluntad de varios actores sociales (UNTMRA-PIT-CNT, DISEF) de continuar trabajando en la definición de acciones concretas que promuevan la igualdad de género en la participación, acceso y calidad del empleo.

5. Plazos, seguimientos y compromisos

Tal como describimos, tras la firma de este Acuerdo sobreviene la etapa quizás más importante: la concreción efectiva de los acuerdos recién presentados.

Se acuerda un plazo de dos años para la concreción de los acuerdos.

A efectos de asegurar la continuidad del proceso se conformará un Comité Gestor, que tendrá la tarea de apoyar y dar seguimiento a la concreción de los acuerdos. Este Comité también tendrá el desafío de mantener una comunicación permanente con el colectivo de instituciones y organizaciones participantes del diálogo, así como con la sociedad en general, transmitiendo información de los avances, procesos y resultados.

De esta manera, la definición de los actores que conformarán el Comité Gestor será la primera actividad a realizarse en esta próxima etapa, en una instancia de carácter participativo y ampliado, a convocarse en un plazo no mayor a un mes. En dicha instancia se realizará a su vez, la evaluación del diálogo de forma de permitir cerrar dicha etapa del proceso de manera colectiva, permitiendo la reflexión y los aportes de los involucrados activos del proceso.

El Comité Gestor será liderado por representantes del gobierno departamental, deberá ser de carácter tripartito, y podrá contar con la participación de otros actores e instituciones que se considere conveniente.

Promoviendo la concreción de los acuerdos aquí planteados en los plazos estipulados, la primera reunión del Comité Gestor deberá tener entre sus cometidos la elaboración del plan de trabajo, pudiendo desglosar los acuerdos y compromisos en acciones concretas, explicitar los requisitos para llevarlos a cabo, así como establecer los acuerdos prioritarios, definiendo así un cronograma de ejecución. Definir el plan de trabajo resultará clave para llevar a cabo su ejecución, y realizar el seguimiento. Los resultados deberán presentarse en instancias colectivas de información de los avances que se establecerán al año de ejecución, hacia el final del proceso y cuando se considere necesario.



ANEXO 1: MATRIZ DE ACUERDOS ALCANZADOS – 28 DE SETIEMBRE 2016

TEMA	ASUNTOS	ACTIVIDADES	ACTORES INVOLUCRADOS
TEMA 1: Juventudes y el mercado laboral. Objetivos: Incorporar gente joven y capacitada al mundo del trabajo, en empleos de calidad. Promover el desarrollo de las capacidades de los jóvenes a través de la experiencia laboral y de la continuidad educativa.	1.1. Conciliación en la vida laboral y estudiantil	1.1.1 Actividades de difusión de las distintas modalidades que existen para favorecer la conciliación entre el estudio y el trabajo para la gente joven; a) articulando con Expo Educa y centros educativos actividades de difusión para los jóvenes y sus familias de: - becas disponibles - oferta de estudios - modalidades alternativas de cursado - beneficios y oportunidades que otorga la Ley de empleo juvenil a través de las distintas modalidades, por ejemplo, promoción de los estudios de las personas Jóvenes Trabajadoras. 1.1.2 Actividades de difusión y promoción de prácticas educativas de la educación técnica entre los empresarios 1.1.3 Articulación con los servicios del Centro Público de Empleo, para que a través de procesos de orientación laboral, se apoye a los jóvenes estudiantes en la elaboración de sus proyectos ocupacionales, de manera de planear sus trayectorias educativo- laborales.	MTSS-DINAE INEFOP IDRN UTEC PIT-CNT UTU-UAL INAU MIDES CePE UdelAR (Casa de la Universidad)
	1.2 Inserción en el mercado de trabajo	1.2.1 Talleres sobre derechos y deberes en los centros educativos, a jóvenes por ingresar al mercado de trabajo	CePE, Secundaria, CETP-UTU INAU-CEPRODE MTSS-Oficinas de Trabajo INAU
	1.3 Estimación y valoración del joven como trabajador	1.3.1 Reconocimiento y difusión de experiencias exitosas y empresas que utilizaron la herramienta de contratación de personal joven a través de la LEJ. (Por ejemplo, la implementación de una marca que lo certifique). 1.3.2 Pensar en la posibilidad de instaurar un diálogo social con una participación activa de jóvenes, donde se trabajen los siguientes temas: Ley de empleo juvenil, Cultura de trabajo (donde se pueden generar insumos para la elaboración de estrategias consensuadas a nivel de Comité Local ampliado)	CEPE MIDES PIT-CNT Sector empresarial CECAP, CEPRODE
	1.4 Ley de Empleo	1.4.1 Difusión de la Ley de Empleo Juvenil, asociado a testimonios y experiencias	CePE, Secundaria, CETP-UTU

<p>TEMA 2: Desarrollo de las capacidades de los trabajadores y empresarios del departamento. Objetivos: mejorar la oferta formativa del departamento como también la vinculación con la demanda. Visualizar las oportunidades de empleo en los sectores estratégicos a futuro y generar formación adecuada</p>	Juvenil	de empresarios y jóvenes; haciendo uso de los medios de comunicación local y departamental. 1.4.2 Difusión y promoción de los beneficios de la modalidad de Primera Experiencia Laboral de la ley de Empleo Juvenil 1.4.3 Promoción, a través de talleres informativos a empresas, la modalidad de Prácticas Laborales para Egresados, y Prácticas Formativas de la Ley de Empleo Juvenil.	CePE y Sector empresarial. PIT-CNT
	1.5 Cultura del Trabajo	1.5.1 Oportunidad para jóvenes en empresas locales, conocer la experiencia de trabajo en una empresa, conociendo tareas y responsabilidades 1.5.2 Talleres de capacitación para jóvenes sobre trabajo específico en empresas, utilizando las herramientas disponibles.	Sector empresarial, INEFOP, CETP-UTU, Liceos PIT-CNT
	2.1 Formación profesional adecuada, flexible y de calidad	ADECUADA 2.1.1 Fortalecimiento del Comité Departamental y el Comité Local que lo posicionen como espacio para la construcción colectiva de la oferta formativa, en función de las necesidades de formación desde los empresarios y los trabajadores. A través de: a) Estrategias de difusión y comunicación de oportunidades de formación a nivel local. b) fortalecimiento de la participación de todos los sectores en el Comité	INEFOP, CePE, Sector empresarial, PIT-CNT
		2.1.2 Relevamiento de necesidades formativas en determinados sectores económicos o grupos sociales considerados previamente, y evaluación de estas en conjunto en el Comité Local Ampliado. 2.1.3 Elaboración de propuestas de capacitaciones al Comité Local. Sectores: Sector agropecuario, salud, servicios, turismo, forestal. Grupos: Jóvenes, Adultos mayores de 40 años, mujeres, personas trans. 2.1.4 Potenciamiento de las comisiones participativas del CETP-UTU, (donde se planifica la oferta formativa año a año, con docentes, padres y actores de la sociedad local), con la participación de UdelaR y UTEC; promoviendo la articulación entre las instituciones educativas y organizaciones en el territorio de manera de generar complementariedades horizontales (diversificando la oferta y satisfaciendo la demanda) y verticales (posibilitando las trayectorias educativas)	INEFOP CETP-UTU UdelaR, IDRN, UTEC

		<p>2.1.5 Vincular las propuestas de educación permanente de la UdelaR y otras ofertas para trabajadores en actividad con las demandas sectoriales.</p> <p>FLEXIBLE</p> <p>2.1.6 Instauración -con determinada periodicidad- de Comité de Empleo Local y Departamental ampliados con Instituciones Educativas, de manera que trabajen como espacio de articulación público-privado donde:</p> <p>a) Se articule soluciones para problemas y necesidades específicas de formación, por ejemplo: el transporte regional para los pasantes en el medio rural.</p> <p>b) Se ajuste de la modalidad de cursos, que sean cortos, no como oferta regular permanente, formación específica y de mayor flexibilidad a través de “vouchers” para cursos en otras localidades (atendiendo la dificultad de cubrir el mínimo de participantes por grupo). . Se elaboren agendas de temas de formación transversal (ej. Seguridad y Salud ocupacional, Primeros Auxilios)</p> <p>c) Se analice los cambios en el mundo del trabajo y sus consecuencias para la inclusión y participación activa de los jóvenes.</p>	INEFOP, CePE, Sector empresarial, PIT-CNT, Instituciones educativas (Liceos y UTU); CECAP
	2.2 Información	<p>DE CALIDAD</p> <p>2.1.7 Articulación Público- Privado, entre empresas y la CETP-UTU, para realizar prácticas formativas en empresas, con las maquinarias que se utilizan en la producción, de manera que sea complementaria a la formación técnica “teórica”. Considerar cuota de género en el sector. (Modalidad de pasantías (?)) Sectores: Metalúrgico, Construcción.</p> <p>2.1.8 Difusión de Programa de Culminación de Ciclos Educativos, y campaña de todas sus modalidades.</p> <p>2.2.1 Compromiso de transmitir y difundir la información a nivel local (acceso)</p> <p>2.2.2 Centralizar y difundir información actualizada de la oferta y la demanda formativa a través de los Comité Departamentales y Locales.</p>	UTU-CETP-Sector empresarial y PIT-CNT CePE, Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional
	2.3 Certificación de las capacidades desarrolladas en el ámbito laboral	<p>2.3.1 Estudiar las posibilidades y generar las condiciones de comenzar un proceso de certificación de competencias en determinados sectores (elaboración de perfiles, etc) Posibles sectores: servicios, turismo.</p> <p>2.3.2 Promover y expandir la acreditación de saberes de la UTU</p>	DINAE/MTSS; INEFOP, CETP-UTU, Sector empresarial y sindicatos del sector

	2.4 Fray Bentos Polo Educativo Tecnológico	<p>2.4.1 Pensar en la elaboración de un proyecto que implique un plan de trabajo asociativo público-privado orientado a la promoción y desarrollo de las condiciones locales relativas a la oferta de bienes y servicios, en miras de transformar a Fray Bentos en un Polo Educativo-Tecnológico y destino turístico patrimonial.</p> <p>2.4.2 Realización un estudio prospectivo departamental de las necesidades formativas futuras y actuales en sector turismo/ comercio y servicios; en el marco de la promoción de Fray Bentos como destino turístico patrimonial, y polo educativo-tecnológico.</p> <p>2.4.3 Difusión del estudio a los espacios participativos de los centros educativos, CePE, Comité Departamental y entidades de capacitación.</p> <p>2.4.4 Jornadas de intercambio con otras experiencias educativas departamentales (UdelaR Salto y Paysandú) y binacionales, que vivieron procesos similares al que se va a iniciar en Fray Bentos, de manera de recoger aprendizajes y lecciones aprendidas.</p>	<p>IDRN, ACIRN, PIT-CNT, UdelaR, UTEC, CETP-UTU, ANDE, OPP</p> <p>MTSS INEFOP CEPE Sector Educativo IDRN (Turismo y Desarrollo Económico Local) y Contratación Externa Parcial ACIRN</p>
TEMA 3: Emprendedorismo. Objetivos: fomentar el desarrollo del emprendedorismo en todo el departamento, posibilitando la superación de los desafíos que implica, como su acceso a los instrumentos de financiación, de capacitación y la mejora constante en el diseño de los productos y de su comercialización.	3.1 Articulación interinstitucional	3.1.1 Complementación de servicios para llevar adelante trámites necesarios para obtener apoyo para el desarrollo emprendedor y beneficios empresariales disponibles.	IDRN ACIRN
	3.2 Comunicación sobre modalidades de apoyo y programas existentes.	<p>3.2.1 Talleres e instancias de difusión y promoción de las diversas herramientas que existen actualmente (tanto en el ámbito público como de las organizaciones sociales) para los emprendimientos y mipymes.</p> <p>3.2.2 Articulación interinstitucional que posibilite el encuentro entre la necesidad del emprendedor o mipyme con la herramienta existente para ella.</p>	IDRN ACIRN
	3.3 Nuevos emprendimientos	3.3.1 Acciones para fortalecer el seguimiento institucional a nuevos emprendimientos productivos.	IDRN, DINAPYME ANDE, MIDES, INEFOP Instituto Nacional de Colonización.
		3.3.2 Talleres de promoción de la cultura emprendedora y el desarrollo de nuevos emprendimientos en el sector rural	Sociedad Rural de Río Negro DINAPYME

	3.4 Promoción de la “Cultura emprendedora”	3.4.1 Talleres en las temáticas de calidad, desarrollo de cadenas de suministros con proveedores locales. 3.4.2 Herramientas informáticas y software disponibles sobre apoyos y servicios específicos por características personales. 3.4.3 Acciones para el aterrizaje y apropiación de programas y herramientas de apoyo a mipymes	IDRN INEFOP IDRN ACIRN DINAPYME Lidera IDRN con apoyo de MTSS, INEFOP Y ANDE
	3.5 Articulación entre actores nacionales y locales	3.5.1 Articulación interinstitucional de las distintas herramientas para los emprendimientos, y su derivación según el perfil que presentan. 3.5.2 Elaboración de guía de recursos sobre herramientas y políticas de apoyo disponibles a nivel local. 3.5.3 Apoyar el proceso de descentralización para la llegada al territorio de las distintas políticas orientadas emprendimientos productivos	IDRN CEPE
	3.6 “Cultura Cooperativa”	3.6.1 Promoción de la modalidad de organización del trabajo cooperativo (ej. Cooperativas Sociales, Economía Social). 3.6.2 Talleres en las temáticas de cooperativismo, y economía social.	INACOOOP Mesa Inter-Cooperativa PIT-CNT MIDES CETP-UTU
	3.7 Estrategias asociativas	3.7.1 Se elaboren proyectos de fortalecimiento institucional para las organizaciones locales existentes 3.7.2 Elaboración de Guía de emprendedores locales. 3.7.3 Formulación de estrategias asociativas y fortalecimiento de redes de comerciantes locales, tanto para la compra de insumos, la comercialización, etc.	IDRN ACIRN MIDES
TEMA 4: Fortalecimiento institucional. Objetivos: Potenciar a los actores sociales como interlocutores y representantes legítimos; fortalecer los espacios de articulación interinstitucional de manera de aunar esfuerzos y	4.1 Actores sociales	4.1.1 Actividades de fortalecimiento del sector empresarial nucleado en la ACIRN, promoviendo una participación activa en el proceso de desarrollo estratégico del departamento: a) Incorporación de contenidos vinculados al desarrollo y el diálogo social en los cursos de formación para empresarios. b) Acciones de fortalecimiento gremial.	MTSS INEFOP ANDE OPP ACIRN APERN
		4.1.2 Actividades de fortalecimiento del sector empresarial nucleado en el	MTSS INEFOP

<p>mejorar la comunicación y acceso a la información de cada una de las partes.</p>		<p>Centro Comercial e Industrial de Young, promoviendo una participación activa en el proceso de desarrollo estratégico del departamento:</p> <p>a) Incorporación de contenidos vinculados al desarrollo y el diálogo social en los cursos de formación para empresarios.</p> <p>b) Acciones de fortalecimiento gremial.</p>	<p>ANDE OPP</p> <p>APERN</p> <p>Sector Empresarial</p>
		<p>4.1.3 Actividades de fortalecimiento del Sindicato de Trabajo Doméstico, de manera de favorecer su accionar a nivel departamental en términos de protección de los derechos laborales, seguridad social, y la negociación colectiva:</p> <p>a) Jornadas de concientización sobre derechos laborales y de seguridad social y salud; concientización sobre acoso laboral; e información en Young.</p>	<p>INEFOP SUTD-PIT CNT MTSS-DINAE</p>
	4.2. Articulación interinstitucional	<p>4.2.1 Reinstalación de un ámbito departamental de coordinación interinstitucional de las políticas en relación al desarrollo de emprendimientos, el empleo y la formación profesional; con frecuencia relativa; y cuyo objetivo sea colectivizar y articular acciones en territorio, como también generar acuerdos en la materia.</p>	<p>Lidera IDRN con apoyo de MTSS/INEFOP Y ANDE</p> <p>Participan: INACOOOP, ANDE, Colonización, DINAPYME, MIDES, MGAP, MINTUR, OPP, APERN.</p> <p>IDRN participación activa de las siguientes direcciones: Turismo, Desarrollo Económico, Descentralización, Unidad Rural, Unidad de Agricultura Urbana y Periurbana, Políticas Sociales, y Cultura.</p>
	4.3 Organismos públicos en el territorio	<p>4.3.1 Actividades de fortalecimiento de los Centros Públicos de Empleo:</p> <p>a) Difusión del CePE y los servicios de empleo, tanto en las empresas como en los trabajadores.</p> <p>b) Presentación de los CePEs en los distintos espacios interinstitucionales,</p>	<p>MTSS-DINAE, IDRN.</p>
<p>TEMA 5: Calidad del empleo.</p> <p>Objetivos: mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad laboral, así como el</p>	<p>5.1 Información y concientización sobre derechos y deberes laborales</p>	<p>5.1.1 Inclusión de formación en derechos y deberes laborales, como negociación en los programas de Capacitación y Asistencia técnica para Mipymes - Gestión empresarial integral.</p> <p>5.1.2 Articular con BPS para la inclusión de módulo relativo a la formalización en</p>	<p>INEFOP, Sector empresarial</p> <p>MTSS,</p> <p>MIDES</p>

<p>cumplimiento de derechos y obligaciones; promover el diálogo y la comunicación fluida entre trabajadores y empresarios, basado en la confianza, de manera de construir un ambiente más propicio a la negociación</p>		<p>la capacitación a pequeños emprendimientos.</p> <p>5.1.3 Talleres para jóvenes, futuros trabajadores, en Derechos y Obligaciones Laborales, Seguridad y Salud Ocupacional, Higiene Laboral.</p> <p>5.1.4 Talleres para trabajadores del Sector forestal sobre Derechos y Obligaciones Laborales, Seguridad y Salud Ocupacional, Higiene Laboral.</p>	<p>UdelaR (Casa de la Universidad), Secundaria, CETP-UTU. CECAP INAU SOIMA-PIT-CNT Oficina de Trabajo-MTSS</p>
		<p>5.1.5 Difusión de la normativa sobre condiciones de trabajo y protocolos de seguridad, tanto en empresarios y trabajadores</p>	<p>Secretaría de comunicación de cada una de las partes (empresarios y trabajadores)</p>
	5.2 Diálogo bipartito	<p>5.2.1 Promoción entre los trabajadores y empresarios del asesoramiento preventivo de litigios laborales.</p> <p>5.2.2 Promoción y fortalecimiento de las instancias de diálogo a nivel empresa entre los trabajadores y los empresarios.</p>	<p>Sector Empresarial, PIT-CNT, Oficina de Trabajo-MTSS</p>
		<p>5.2.3 Formación en mediación de conflictos.</p>	<p>UdelaR (Casa de la Universidad), Oficinas de Trabajo MTSS.</p>
Otros desafíos planteados			
<p>TEMA: Género y empleo. Objetivos: eliminar la discriminación y promover la igualdad de género en la participación, acceso y calidad del empleo.</p>	<p>Conciliación de vida laboral y familiar y corresponsabilidad de las cargas familiares.</p>	<p>- Elaboración de estrategias de corresponsabilidad de cuidados de manera de facilitar la trayectoria laboral de las mujeres a nivel empresa</p> <p>- Articulación con el sistema nacional de cuidados</p>	
	<p>Mundo laboral sin estereotipos de género</p>	<p>-Talleres de concientización sobre género, en la vida cotidiana y laboral, en centros educativos, sindicatos y empresas.</p>	<p>DISEF</p>
	<p>Trabajo y diversidad sexual</p>	<p>- Talleres de concientización sobre discriminación por orientación e identidad sexual, y normativa al respecto, en empresas y sindicatos.</p>	<p>DISEF</p>

	Protección y prevención frente al acoso laboral	-Talleres de concientización e información sobre el acoso sexual y dónde denunciar, etc.	
	Inserción en el mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de la incorporación de mujeres y otros colectivos con dificultades al ingreso del mercado laboral, a través de cupos en el ingreso de nuevos trabajadores en el sector metalúrgico. - Elaborar programa de capacitación específicos para mujeres en el sector metalúrgico y sector agropecuario. 	UNTMRA – PIT-CNT Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional Sector empresarial DISEF

ANEXO 2: PARTICIPANTES DE LAS INSTANCIAS DE DIÁLOGO

Organismos públicos:

Nivel departamental:

- . Intendencia de Río Negro (IRN)
- . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Oficina de Trabajo Young
- . Ministerio de Industria, Energía y Minería - Dirección Nacional de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas (MIEM-DINAPYMES)
- . Ministerio de Turismo (MINTUR)
- . Ministerio de Ganadería, Apicultura y Pesca – Dirección General de Desarrollo Rural (MGAP-DGDR)
- . Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)
- . Instituto del Niño y del Adolescente del Uruguay (INAU)
- . Instituto Nacional del Cooperativismo (INACOOP)
- . Administración Nacional de Puertos - Fray Bentos (ANP)
- . Centro Público de Empleo – Fray Bentos
- . Centro Público de Empleo – Young

Nivel nacional:

- . Ministerio de Trabajo y Seguridad social - Dirección Nacional de Empleo (MTSS-DINAE), Dirección Nacional de Coordinación en el Interior (MTSS-DINACOIN)
- . Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP)
- . Oficina de Planeamiento y Presupuesto – Dirección de Descentralización e Inversión Pública (OPP)

Representación de los trabajadores:

- . PIT-CNT - Plenario Intersindical Fray Bentos
- . Sindicato de Obreros de la Industria Maderera y Afines (SOIMA)
- . Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD)
- . Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay (SUGHU)
- . Organización Sindical de Obreros Rurales (OSDOR)
- . Federación de Funcionarios de Salud Pública (FFSP)
- . Federación Uruguaya de la Salud (FUS)
- . Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMRA)
- . CONTRAS-CITRUS (Trabajadores del Citrus)
- . Sindicato Único Portuario (SUPRA)
- . Trabajadores Unidos de Clady (TUCLA)
- . Trabajadoras Sexuales de Río Negro (TRION)

Representación de los empleadores:

- . Asociación Comercial e Industrial de Río Negro
- . Sociedad Rural de Río Negro
- . Montes del Plata
- . Henderson/ OLDSON S.A.
- . Kemira S.A.
- . TA-TA
- . Grupo Carminatti

- . Mehitor
- . Barraca Litoral
- . Coosta Servicios
- . Eben Ezer
- . San Miguel S.A.

Instituciones Educativas:

- . Liceo n°1 – Young
- . UTU – Unidad de Alfabetización Laboral (UAL) – Young
- . UTU – Escuela Técnica – Young
- . UTU – Campus Regional Litoral Sur
- . UTU – Escuela Agraria – Fray Bentos
- . UTU – Escuela Técnica – Fray Bentos
- . UTU – Unidad de Alfabetización Laboral (UAL) – Fray Bentos
- . Centro de Capacitación y Producción (CECAP)
- . Udelar – Comisión Pro-Universidad y Casa Universitaria Río Negro
- . Universidad Tecnológica – Instituto Tecnológico Regional Suroeste (UTEC)
- . Entidad de capacitación SERINF

Otros actores departamentales

- . Agencia de Promoción Económica de Río Negro (APERN)
- . Junta Departamental de Río Negro
- . Municipio San Javier
- . Mesa Intercooperativa de Río Negro (MIRN)
- . Diversidad Sexual Fray Bentos (DISEF)
- . Comité Departamental de Empleo y Formación Profesional, a través de todas sus delegaciones.