

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Monografía Licenciatura en Trabajo Social

El proceso de inserción laboral de los
inmigrantes recientes calificados de
origen cubano en Montevideo

Alvaro Martínez

Tutora: Dra. Clara Márquez

2019

Resumen

El problema de investigación al que refiere este trabajo es la inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano en Montevideo. Se realiza un análisis del proceso de inserción laboral de los inmigrantes. Este proceso es entendido como la trayectoria laboral de los inmigrantes desde el país de origen hasta el país de destino. Se tienen en cuenta los elementos objetivos y subjetivos que interactúan en el mismo. Para ello, se utiliza la metodología cualitativa, y se realizan entrevistas semi estructuradas para captar las percepciones de los entrevistados. Los resultados de la investigación señalan la existencia de una trayectoria laboral precaria en el país de origen, únicamente en la dimensión de ingresos. Mientras que se observa un mayor grado de precariedad en la etapa post migratoria, donde los inmigrantes realizan tareas para las cuales se encuentran altamente sobreeducados. Del análisis de las percepciones subjetivas surge que la valoración de su situación material en Cuba es ampliamente negativa. Si bien valoran positivamente su realización personal en el ejercicio de su profesión, la valoración negativa de su situación material adquiere mayor relevancia. Por lo que asumen la necesidad de sacrificar su realización personal y su carrera profesional, por lo menos por un tiempo, para mejorar su situación económica con mejores ingresos, aunque eso signifique ocupar un lugar muy distinto en el mercado laboral en otro país.

Palabras claves: inmigración reciente; migración sur-sur; precariedad laboral; inmigrantes cubanos.

Índice

1. Introducción	1
1.1 Tema y problema de investigación	3
1.2 Fundamentación y presentación del objeto de análisis	5
1.3 Objetivos	7
1.4 Metodología	7
2. Marco teórico	9
2.1 Los desafíos de la inserción laboral en tiempos de globalización	9
2.2 La sobreeducación	12
2.3 Operacionalización	15
2.4 Las teorías migratorias	17
2.4.1 El concepto de migración, sus momentos y tipologías	20
3. Contexto de origen y de destino	22
3.1 Cuba	22
3.2 Uruguay	26
4. Con las valijas llenas de renunciadas, sacrificios e ilusión	30
4.1 “Yo no puedo exigir derechos acá, tengo que aceptar lo que me toca”	30
4.2 “De todos los días desarrollar tu intelecto, a estar todo el día cuidando niños”	40
4.3 “Nos entró esa esperanza de que uno emigra y la vida mejora”	44
5. Consideraciones finales	50
6. Referencias Bibliográficas	54

1. Introducción

El presente documento corresponde a la monografía final de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. El objetivo principal de esta monografía es analizar los procesos de inserción laboral de los inmigrantes recientes¹ calificados² de origen cubano en Montevideo, en la actualidad. La migración es un fenómeno mundial que ha trascendido las diferentes épocas y que a consecuencia de los distintos eventos económicos, políticos y sociales se han intensificado o disminuido. Así como se han visto modificadas las corrientes migratorias.

Uruguay no se ha mantenido al margen de las corrientes migratorias. Hasta mediados del siglo XX, la migración en el país sirvió de motor para el crecimiento poblacional y económico. A partir de la década del 60, por diferentes eventos coyunturales la migración en el país tuvo una contribución negativa, y recientemente, a partir de 2009 con el retorno de emigrantes uruguayos se observa una reversión del ciclo migratorio de carácter positivo (Koolhaas & Nathan, 2013).

El retorno de los emigrantes uruguayos que comienza en 2009, está acompañado por otros eventos que permiten el cambio en el ciclo migratorio de Uruguay. Uno de ellos es la disminución de las corrientes emigratorias, y aún más reciente en el tiempo, el aumento de la inmigración de países latinoamericanos (MIDES 2017).

Tradicionalmente las corrientes migratorias que llegaban al Uruguay eran de los países limítrofes Argentina y Brasil, la nueva tendencia en estos últimos años es justamente el incipiente crecimiento de la inmigración de orígenes latinoamericanos no tradicionales. En 2013 uno de cada cinco inmigrantes

¹ Se considerará inmigrante reciente aquellos que llevan hasta cinco años de residencia en el país.

² Se considerará inmigrante calificado desde una definición amplia abarcando profesionales y estudiantes universitarios. *“La bibliografía sobre el tema cubre desde algunas definiciones restringidas, que comprenden a científicos e ingenieros, hasta otras más amplias que abarcan a todos los profesionales y técnicos, e incluso, en algunos casos, a los obreros calificados.”* (Pellegrino, 2001:25)

recientes había nacido en países latinoamericanos no limítrofes y en 2018 pasó a ser uno de cada dos (Prieto y Márquez, 2019).

A partir de 2016 Cuba es uno de los nuevos orígenes de inmigrantes que ha incrementado su flujo hacia Uruguay de manera significativa. Desde el año 2017 los inmigrantes recientes, es decir, aquellos que llevan hasta cinco años en Uruguay, son principalmente procedentes de países no limítrofes. Cuba es el segundo origen más relevante dentro de este grupo (Prieto y Márquez, 2019).

La búsqueda por la inserción laboral en el Uruguay es uno de los motivos de las nuevas corrientes migratorias (MIDES, 2017). Además, se observa que se ha instalado en el debate público la injerencia de estos nuevos inmigrantes en el mercado laboral uruguayo. Algunas consultoras y equipos de investigación han intentado captar estas percepciones por parte de los uruguayos (Prieto, Robaina, y Koolhaas, 2017; Opción consultores, 2018; Equipos consultores, 2018).

El trabajo titulado “Acceso y calidad del empleo de la inmigración reciente en Uruguay” publicado en 2016 por Prieto, Robaina y Koolhaas, presenta como uno de sus resultados que, los inmigrantes recientes en el Uruguay enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo que la población nativa no migrante con similares características de sexo, edad y educación. Además, sufren en mayor medida la informalidad y sobreeducación en el empleo.

Lo que se desarrolló anteriormente, junto al contacto con inmigrantes en el marco de una pasantía en el Ministerio del Interior despiertan el interés en realizar la monografía final de grado en el área de la migración, específicamente en la población inmigrante reciente y su inserción laboral. Para los objetivos de esta monografía se selecciona a la población inmigrante reciente de origen cubano y calificada.

1.1 Tema y problema de investigación

El mercado de trabajo ha sido siempre un factor muy importante para la integración de los individuos en la sociedad. Este factor asume una relevancia trascendente para los inmigrantes recién llegados a un destino. En el caso del destino uruguayo, esta relevancia tiene una particularidad especial, ya que la inserción laboral es la puerta de entrada para acceder a los derechos como la salud, la educación y otros derivados de las políticas sociales (MIDES, 2017).

Los diferentes trabajos publicados sobre la inmigración en Uruguay han permitido conocer el perfil demográfico y socioeconómico de los inmigrantes en los diferentes periodos (Macadar y Pellegrino, 2006; OIM, 2011; Diconca, 2012; Koolhaas y Nathan, 2013). Los trabajos más actuales permiten observar el fenómeno de la inmigración reciente y sus características. Aquellos estudios que analizan la inserción laboral de los inmigrantes recientes coinciden en identificar como principales problemáticas la dificultad de acceso al empleo, precarización laboral y la sobreeducación laboral de los inmigrantes recientes en Uruguay. (Prieto, Robaina y Koolhaas, 2016; MIDES, 2017; Méndez, 2018; Prieto y Márquez, 2019)

Las tasas de desempleo según estatus migratorio para el período 2012-2015 en Uruguay muestran una importante desventaja para los inmigrantes recientes, respecto a la población no migrante y a los inmigrantes antiguos. Entre los hombres, la tasa de desempleo de los inmigrantes recientes alcanza el 8,5 %, mientras que, para los nativos, no migrantes es de 5,3% y para los inmigrantes antiguos es de 4,8%.

Esa desventaja para los inmigrantes es aún mayor si se observa la tasa de desempleo entre las mujeres, con un 18,4% para las inmigrantes recientes, mientras que las nativas no migrantes tienen un 8,4% y las inmigrantes antiguas un 6,7% de tasa de desempleo (Prieto, Robaina y Koolhaas, 2016). Dificultades en el acceso al empleo por parte de los inmigrantes recientes también fueron constatadas por trabajos más actuales (Méndez, 2018; Prieto y Márquez 2019).

Al incorporar el nivel educativo alcanzado en esta descripción, se observa que la desventaja de los inmigrantes recientes se mantiene. El contar con mayor nivel educativo no muestra cambios en la tasa de desempleo para los inmigrantes recientes en el período estudiado. Los inmigrantes recientes hombres con secundaria completa tienen un 13,9% de tasa de desempleo, frente a 5,7% de la población no migrante. La diferencia es aún más llamativa entre las mujeres con educación terciaria. Las mujeres extranjeras llegadas recientemente tienen una tasa de desempleo de 15,8% mientras que entre las mujeres nativas, no migrantes es de apenas 1,9% (Prieto, Robaina y Koolhaas, 2016).

Otro elemento importante que surge del análisis de los datos del periodo 2012-2014 es que, los inmigrantes recientes de origen latinoamericano no limítrofe tienden a concentrarse en ocupaciones de baja calificación y alta calificación, con 38% y 32,8% respectivamente (Prieto, Robaina y Koolhaas, 2016). Los puestos de alta calificación en algunas ocupaciones superan a la participación de no migrantes. Mientras que, en el otro extremo, gran parte de la población inmigrante reciente se concentra en el sector de servicios de seguridad, gastronomía, hotelería y en el servicio doméstico (MIDES, 2017).

Un importante problema entre los inmigrantes recientes y su incorporación en el mercado de trabajo es la alta proporción de trabajadores extranjeros sobreeducados (Méndez 2018; Prieto y Márquez, 2019). En el periodo estudiado por Prieto, Robaina y Koolhaas (2016) alcanzaba 18% en los hombres y 25,8% entre las mujeres. Si se compara con la población no migrante, es evidente la diferencia, ya que para ellos representa un 6,6% entre los hombres y un 5,4% entre las mujeres.

En ocasiones esto puede responder a una estrategia tomada por los inmigrantes recién llegados de aceptar empleos de baja cualificación para iniciarse en el mercado laboral, y por la dificultad de certificar su experiencia laboral y homologar sus credenciales educativas. Aunque de esta forma acceden rápidamente al mercado laboral, esto podría limitar sus posibilidades de movilidad laboral futura (MIDES, 2017).

Se le suma como característica de la inserción laboral de los inmigrantes recientes en Uruguay la tercerización del empleo. Esta forma de contratación tiene una importante incidencia entre los inmigrantes recientes, lo que expone a esta población a menores niveles de seguridad laboral y respaldo ante irregularidades en las condiciones de trabajo (Prieto y Márquez, 2019).

Teniendo en cuenta este contexto y la importancia del acceso al trabajo no precario para la integración económica y social, en esta monografía se elige por analizar la inserción laboral de los inmigrantes recientes en Uruguay. Más específicamente se analizará el proceso de inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano en Montevideo en la actualidad.

1.2 Fundamentación y presentación del objeto de análisis

El objeto de análisis será el proceso de inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano en Montevideo. Al referirse al proceso de inserción laboral, se pretende realizar un estudio con perspectiva longitudinal, retrospectiva, que capte la historia laboral en el contexto de salida y en el de recepción. El estudio de trayectorias permite analizar la evolución de las percepciones, comprender las percepciones actuales en función de la trayectoria laboral y logra la interpretación de las experiencias anteriores.

Los inmigrantes recientes calificados de origen cubano, serán hombres y mujeres con un tiempo de llegada al Uruguay menor a cinco años que vivan en Montevideo en la actualidad. Tal como fue desarrollado anteriormente, Uruguay ha experimentado un incipiente crecimiento de la inmigración de orígenes latinoamericanos no tradicionales en los últimos años, lo que despertó interés en los investigadores sociales, que han estudiado y publicado sobre este nuevo fenómeno. Estas publicaciones han focalizado su estudio principalmente en orígenes como Perú y República Dominicana que en su momento eran los orígenes que más aportaban inmigrantes al Uruguay.³

³ Alfaro, M. (2013); Lepratti, P. (2016); Reymunde, L. (2016); MIDES (2017).

En los últimos tres años la inmigración de origen cubano se ha destacado como corriente migratoria hacia el Uruguay, este crecimiento requiere ser acompañado por la investigación académica. Por lo que la presente monografía final de grado, pretende unirse a los últimos aportes⁴ y contribuir para el conocimiento de este nuevo origen de inmigrantes.

Focalizar el estudio en el proceso de inserción laboral, también será un aporte al conocimiento en esta área tan importante para la población inmigrante que tiene como móvil para la emigración el acceder a mejores oportunidades de empleo. Al realizar un estudio con perspectiva longitudinal, se logrará captar la situación laboral del sujeto en su país de origen y luego su situación en el contexto de recepción, se conocerá si se cumplieron sus expectativas, así como también las problemáticas objetivas de la inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano en Uruguay.

Los registros administrativos para el estudio de la integración de la población inmigrante en Uruguay tienen una serie de limitaciones (MIDES 2017). Asimismo, el Censo 2011 no indaga sobre variables que permitan caracterizar las precariedades en el empleo de los inmigrantes, además no capta a la inmigración reciente. La calidad de la inserción laboral de los inmigrantes recientes en Uruguay puede ser observada con los datos de la Encuesta Continua de Hogares del INE (Prieto, Robaina y Koolhaas, 2016; Prieto y Márquez, 2019). Sin embargo, estas encuestas toman como unidad para realizar el relevamiento de los datos las viviendas particulares⁵, dejando de lado las viviendas colectivas, como por ejemplo las pensiones y refugios donde también viven inmigrantes que recién llegan al país. Por lo cual se hace necesario realizar investigaciones que permitan dar con esta población que queda por fuera del relevamiento de datos de los organismos de estadística.

⁴ Prieto y Márquez (2019)

⁵ "Para ser elegible a fin de participar en la ECH, el hogar debe residir en viviendas particulares ubicadas en cualquier parte del territorio nacional". Ficha Técnica, INE (2016).

1.3 Objetivos

Objetivo general

Analizar los procesos de inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano en Montevideo en la actualidad.

Objetivos específicos

- a) Conocer con perspectiva longitudinal las trayectorias laborales de inmigrantes recientes calificados de origen cubano.
- b) Indagar sobre las condiciones fácticas de la inserción laboral en Uruguay e identificar las dimensiones de la precariedad laboral.
- c) Identificar el fenómeno de la sobreeducación en la inserción de los inmigrantes recientes calificados en el mercado laboral uruguayo.
- d) Conocer las dimensiones simbólicas del proceso de inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano y su construcción de expectativas y proyectos de vida con la migración.

1.4 Metodología⁶

El análisis del proceso de inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano en Montevideo que se propuso realizar en esta monografía fue de carácter cualitativo, pues se pretendió conocer tanto las dimensiones fácticas del proceso, así como las simbólicas. De esta forma se profundizó sobre las experiencias, perspectivas, opiniones y significados, intentando conocer la forma en que los participantes de la investigación percibían objetiva y subjetivamente su realidad.

⁶ Se utilizó una adaptación de la metodología implementada en el proyecto CSIC I+D "Inmigración latinoamericana reciente en Uruguay. Razones de una inserción laboral precaria". Programa de Población, Facultad de Ciencias Sociales. Ejecutado entre 2017 y 2018 que releva información sobre las trayectorias de migrantes de origen dominicano, peruano y venezolano.

Para alcanzar este propósito, metodológicamente se optó por realizar una investigación cualitativa. *“La investigación cualitativa se enfoca en comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes acerca de los fenómenos que lo rodean”* (Hernández, Fernández & Baptista, 2014:364).

Se entiende que desde esta postura metodológica se logró alcanzar más plenamente los objetivos propuestos, ya que permitió una mayor flexibilidad para abordar el problema de investigación que ha sido poco explorado. Además, la utilización de la metodología cualitativa enriqueció los resultados de la investigación, ya que proporcionó la perspectiva de los propios protagonistas, desde sus vivencias en primera persona, con el relato de su inserción laboral en su país de origen y la transición por la que se sometieron con la migración y el proceso de reinserción laboral en un país desconocido. Permitted conocer su interpretación en cuanto al proceso, dando a conocer los desafíos y problemáticas que deberán ser atendidas.

Se utilizó la entrevista semi estructurada como herramienta para obtener los datos para esta investigación. Esta herramienta permitió alcanzar el objetivo de indagar sobre las cuestiones fácticas y simbólicas del proceso de inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano y al ser semi estructurada permitió mayor flexibilidad e intimidad en la interacción con los entrevistados. De esta forma el entrevistador contó con una guía de temas y preguntas, pero con la libertad de introducir preguntas y obtener mayor información o detalle sobre temas específicos.

En este estudio se realizó una muestra intencional con base en los siguientes criterios, inmigrantes de origen cubano con estudios universitarios, adultos entre 21 y 59 años, ya que es el periodo etario de las personas activas en el mercado laboral. Con menos de cinco años de residencia en Uruguay, lo que se ha definido como inmigrante reciente. Para elegir y acceder a la población a estudiar se utilizó la técnica de muestra en cadena (“bola de nieve”). Se

identificaron participantes clave que se agregaron a la muestra y luego se les preguntó si conocían a otras personas que pudieran aportar a la investigación y tras contactarlos se los agregó a la muestra.

Los entrevistados fueron inmigrantes calificados de origen cubano, adultos entre 25 y 48 años. Se realizaron seis entrevistas en el mes de junio de 2019, tres de los entrevistados son mujeres y tres hombres. Todos tenían menos de cinco años de residencia en Uruguay y se encontraban viviendo en Montevideo al momento de la entrevista.

2. Marco teórico

2.1 Los desafíos de la inserción laboral en tiempos de globalización

En este punto se buscará brindar elementos conceptuales que permitan entender el fenómeno de la inserción laboral, señalando la importancia que tiene en el proceso de integración de los inmigrantes en la sociedad receptora. Se intentará dar cuenta de la dimensión que asume la inserción laboral cuando ésta se da sin cumplir todas las garantías de derechos laborales, seguridad social, remuneración apropiada, estabilidad y relaciones laborales fuertes. Este fenómeno se denominará precarización laboral.

La inserción laboral es un elemento fundamental para la integración de los individuos a la sociedad. Como señala Castel (1995), en nuestras sociedades salariales existe una correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad. Para el autor, la conjunción de estos elementos conforma diferentes zonas de acuerdo al grado de cohesión social que proporcionan. Es así que una asociación entre trabajo estable e inserción relacional sólida caracteriza una zona de integración. Mientras la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad constituyen una zona de vulnerabilidad. El otro extremo a la integración, sería la zona de desafiliación, donde se conjuga la ausencia del empleo y el aislamiento social.

Es así que, la inserción laboral cumple un rol importante para la integración social. Tal como señala Castel (1995), la inutilidad social descalifica también para el plano cívico y político. Y la precarización del empleo contribuye significativamente para la inutilidad social y la falta de reconocimiento público, lo que en definitiva inhabilita la contribución en la producción de la sociedad.

Castel (1995) afirma que el trabajo es el fundamento principal de la ciudadanía, como un elemento emancipador, en su dimensión económica, pero también social. El *“trabajo representa la participación de cada uno en una producción para la sociedad, y por lo tanto en la producción de la sociedad. Es entonces el vehículo concreto sobre cuya base se erigen los derechos y deberes sociales, las responsabilidades y el reconocimiento, al mismo tiempo que las sujeciones y las coacciones”* (Castel, 1995:456).

El empleo comienza a perder sus características como elemento integrador del individuo a la sociedad, cuando cambian los tipos de relaciones laborales en el mundo del empleo asalariado. Estas transformaciones en las relaciones laborales son producto de una nueva fase de expansión del sistema productivo capitalista. En la búsqueda de aumentar las ganancias minimizando los costos, se flexibiliza las relaciones laborales (Mora Salas, 2010).

La flexibilización de las relaciones laborales viene acompañada de una reestructuración de las cadenas productivas que ahora traspasan los límites nacionales y se globalizan. Con una amplia integración comercial, articulación productiva y principalmente una descentralización geográfica que permite separar los lugares de producción y de comercialización de los productos. Este proceso de descentralización geográfica encuentra en los países en vías de desarrollo una fuerza de trabajo con características que favorecen al capital. En primer lugar, la mano de obra en estos países es abundante; segundo, con aspiraciones de remuneración muy inferiores que los trabajadores de países desarrollados; y tercero, los trabajadores no se encuentran organizados, con

muy baja o inexistente participación sindical, lo que elimina la resistencia⁷ (Mora Salas, 2010).

La globalización le permite al capital producir a escala mundial y de forma mucho más rentable, ya que minimiza los costos con este nuevo contingente de fuerza de trabajo casi inagotable ubicado en países en desarrollo. Además, asume un lugar de privilegio frente a los estados nación, dictando las condiciones para instalarse en determinados países, limitando el poder de regulación por parte del Estado.

Para visualizar el empleo precario es necesario analizar algunos indicadores que den cuenta de la relación entre la reestructuración productiva, la desregulación laboral y la actividad laboral. Estos indicadores pueden observarse en las condiciones de trabajo que permiten al individuo contar con una serie de protecciones y derechos que le garantizan una integración exitosa a la sociedad (Mora Salas, 2010).

Cuando no se presentan los indicadores que garanticen los derechos laborales y la protección social para el trabajador, estamos frente a la precarización del empleo que disminuye las posibilidades de integración a la sociedad, somete al individuo a situaciones de incertidumbre e inseguridad y su condición laboral queda supeditada a la lógica de la acumulación del capital.

Para esta investigación, se tomarán los criterios tomados por Rodgers (1989) para definir el empleo precario señalando cuatro dimensiones a considerar. En primer lugar, el grado de certidumbre que brinda el trabajo en relación a las posibilidades de continuidad en el empleo. Aquellos trabajos que tienen un horizonte a corto plazo o incluso riesgo de pérdida del empleo son considerados trabajos precarios. En segundo lugar, se considera el control sobre el trabajo, en el sentido de que cuanto menor sea el control que tenga el trabajador, individual o colectivamente, sobre las condiciones laborales, mayor es el grado de precarización. En tercer lugar, el grado de protección con el que cuenta el

⁷ Para el caso uruguayo se da la particularidad de que en la actualidad cuenta con un fuerte movimiento sindical.

trabajador por el empleo. Protección en el sentido de la gama de protecciones sociales y derechos laborales, pero también en el sentido de mecanismos de protección en términos de lucha contra las malas condiciones laborales. Por último, en cuarto lugar, la dimensión referente a los ingresos. Aquellos empleos con malas remuneraciones serán considerados precarizados.

Es importante señalar que la precariedad laboral no es automática con la deficiencia de uno de estos elementos, sino que una combinación de deficiencias en estos aspectos llevaría al riesgo del empleo precario. Por lo que se hace necesario analizar varios elementos para determinar la precarización laboral, y aún así, no es posible sentenciar en todos los casos un empleo como precario o no precario, sino que existen matices entre esos dos extremos que significarán grados o niveles de precarización laboral (Rodgers, 1989).

2.2 La sobreeducación

Se desprende del problema de investigación que una de las problemáticas que enfrentan los inmigrantes calificados en el país de destino es el desajuste entre el nivel educativo y las tareas desempeñadas en el mercado laboral. En este apartado se desarrollará los aportes teóricos sobre esta temática, con el objetivo de contar con elementos para analizar estas situaciones al encontrarlas en el trabajo de campo.

Las diferentes ocupaciones en el mercado laboral tienen un nivel de formación requerido o de referencia que se necesita para un desempeño laboral satisfactorio. Sin embargo, en el mercado laboral es común encontrar trabajadores que se encuentran con niveles de educación superiores que el nivel de referencia o por debajo de este nivel (Chiswick y Miller, 2007).

El desajuste se produce cuando un trabajador es empleado en una ocupación donde para realizar la tarea se requiere un nivel de calificación más alto o más bajo que el obtenido formalmente. Si un trabajador tiene un nivel de calificación por encima del nivel requerido para desempeñar la tarea, ese trabajador se

encuentra sobrecalificado, si en cambio, tiene un nivel de calificación por debajo de lo requerido para desempeñar la tarea, ese trabajador se encuentra subcalificado (Kalfa y Matloob, 2013).

La noción de calificación refiere al vínculo entre educación y trabajo, sin embargo, la educación formal es solamente un elemento de los que componen la calificación para desempeñar una tarea en el mercado laboral. Las diferentes ocupaciones requieren una diversidad de capacidades que califican al trabajador para llevar adelante su trabajo. En general, para establecer la calificación de los trabajadores se toma la educación formal como referencia, esto se da principalmente por la facilidad de contar con esa información y establecer comparaciones. Por lo tanto, en el marco de esta monografía la problemática abordada será la sobreeducación de los inmigrantes calificados en el país de destino (Espino, 2011).

Se han planteado diferentes teorías⁸ referentes a la sobreeducación. La teoría de la búsqueda y coincidencia (Hartog, 2000), entiende la sobreeducación como un desajuste que se produce por la falta de información sobre el mercado laboral al que se introduce el trabajador. Este desajuste es visto como un fenómeno temporal ya que puede corregirse con el tiempo, al ir adquiriendo herramientas que permitan una mejor adaptación al mercado laboral. Esto se aplicaría para los inmigrantes que, aun sin ser su primera experiencia laboral, se enfrentan a la desinformación de un mercado laboral ajeno a su experiencia. Por lo que sería de esperar que los momentos iniciales en el país de destino se presenten estos desajustes, principalmente para aquellos inmigrantes que llegan desde países donde el mercado laboral y las instituciones son muy diferentes a las del país de destino (Chiswick y Miller, 2007).

La teoría del capital humano (Sicherman, 1991; Hartog, 2000); plantea que además de la educación formal, existen otras formas de capital humano, tales como la experiencia laboral, las habilidades desarrolladas a partir del entrenamiento en el trabajo, y que existe una compensación entre los niveles de

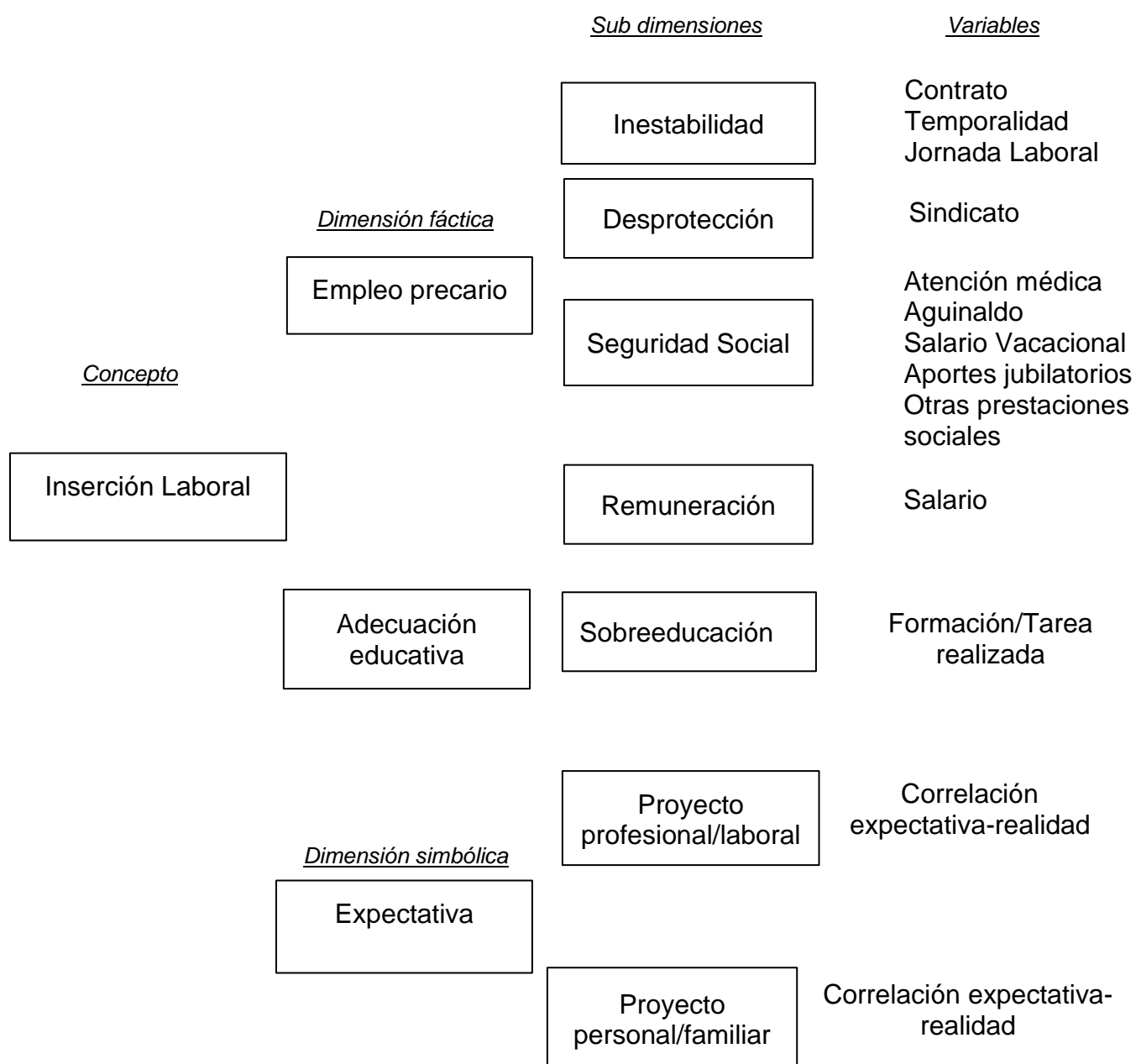
⁸ La teoría de la asignación (Hartog, 2000); la teoría del cambio tecnológico (Kiker et al., 1997); la teoría de la señalización (Spence, 1973), entre otras.

educación formal y otras formas de capital humano. Por lo tanto, los trabajadores podrían compensar su falta de experiencia laboral aceptando trabajos por debajo de su nivel educativo formal, por ejemplo, con la intención de adquirir experiencia en el trabajo con la perspectiva de una futura movilidad laboral. Esta teoría entiende que la sobreeducación es una situación temporal y deliberada (Chiswick y Miller, 2007), lo que individualiza la problemática, no considerándola como tal, sino que lo asume como una elección del sujeto sin tener en cuenta las dinámicas estructurales del mercado laboral que intervienen.

Otros autores que han estudiado la sobreeducación asociada a la inmigración han encontrado que en la población inmigrante se observan mayores niveles de sobreeducación respecto a la población nativa. Los intentos por encontrar explicaciones a este fenómeno dan cuenta de problemáticas como la falta de conocimiento sobre los métodos de búsqueda de empleo, dificultades para obtener el reconocimiento de sus credenciales educativas (Méndez, 2018), la dificultad para transferir el capital humano, la discriminación que sufren los inmigrantes en el país de destino (Kalfa y Matloob, 2013), así como factores culturales, económicos y de distancia tecnológica entre los países de origen y de destino (Duleep y Regets, 1999 citado en Méndez, 2018).

2.3 Operacionalización

Esquema 1. Operacionalización de conceptos



Fuente: Elaboración propia

En el proceso de operacionalización del concepto de inserción laboral, y en sintonía con lo que se viene proponiendo en este trabajo, se opta por tomar dos tipos de dimensiones, por un lado, una referente a lo objetivo y, por otro lado, un tipo de dimensión que refiere a lo subjetivo.

El primer tipo de dimensiones se denomina *dimensión fáctica*, y engloba las dimensiones de la inserción laboral de carácter objetivo. El *empleo precario* es una de las dimensiones objetivas que presenta la operacionalización. De acuerdo al marco teórico, es una de las dimensiones que asume la inserción laboral cuando no cumple con una serie de indicadores. Para lograr visualizar de forma menos abstracta ese concepto, se proponen cuatro sub dimensiones: *inseguridad, desprotección, seguridad social y remuneración* (Rodgers, 1989).

Como no es la intención de este trabajo formular índices o resultados cuantitativos, basta con llegar al nivel de abstracción de variables, que son propuestas para cada sub dimensión. Para visualizar la inestabilidad laboral, se proponen como variables el contrato, la temporalidad y la jornada laboral. En la sub dimensión desprotección, se propone visualizar la sindicalización. En seguridad social se propone como variables la atención médica, aguinaldo, salario vacacional, y otras prestaciones sociales. Y para la sub dimensión remuneración, el salario.

La otra dimensión fáctica que se plantea en la operacionalización es la *adecuación educativa*, que tiene como subdimensión la *sobreeducción*. Siendo esta una de las principales problemáticas de los inmigrantes calificados, se entiende fundamental observar este aspecto de la inserción laboral de los inmigrantes recientes.

Dentro del tipo de dimensión simbólica, se encuentra la dimensión *expectativa*, que tiene la intención de visualizar el carácter subjetivo de la inserción laboral, teniendo en cuenta las expectativas del inmigrante respecto a su inserción en el mercado de trabajo del país de destino. Con un nivel de abstracción menor se proponen la sub dimensión *proyecto profesional y laboral*, y la sub dimensión *proyecto personal/familiar*, en el entendido de que las expectativas de los inmigrantes se ven reflejadas en los proyectos de vida que construyen. Como forma de observar estas dimensiones, se propone como variable la correlación entre las expectativas planteadas por el entrevistado y la realidad observada en lo que objetivamente sucedió en su proceso de inserción laboral en Uruguay.

2.4 Las teorías migratorias

La migración es una categoría analítica que nos ayudará a entender el problema de investigación que se plantea en este trabajo. Por lo que se desarrollará algunas de las teorías migratorias que se han elaborado y permitirán el análisis teórico de los datos obtenidos en la investigación.

Existen dos grupos de teorías migratorias, por un lado, aquellas que explican cómo comienzan los movimientos migratorios y, por otro lado, las teorías que explican el proceso de perdurabilidad de las migraciones. En el primer conjunto se encuentran la teoría neoclásica, la teoría del mercado de trabajo fragmentado y la teoría del sistema mundial. Mientras que, en el segundo grupo, se encuentran la teoría de las redes sociales, la teoría institucional y la teoría de la causación acumulativa (Massey, 1998; citado en León, 2005).

Dentro del grupo de las teorías migratorias que explican los comienzos de los movimientos migratorios existen dos paradigmas, por un lado, el paradigma funcionalista, ligado al pensamiento económico neoclásico que entiende a la migración internacional como algo positivo, ya que generaría un equilibrio constante entre los orígenes y los destinos. En este paradigma se ubica la teoría neoclásica. El otro paradigma es el histórico estructural, donde se encuentran las teorías que se nutren del pensamiento neo marxista. Al contrario del paradigma anterior, este entiende que la migración internacional no hace más que perpetuar el desequilibrio y las desigualdades entre los países. Aquí se encuentran las teorías del mercado de trabajo fragmentado y la teoría del sistema mundial (Massey, 1998; citado en León, 2005).

La *teoría neoclásica* entiende que la decisión de migrar está directamente vinculada a una comprensión racional de los costos y beneficios que se obtendrá de esta decisión, con el fin último de maximizar los ingresos del migrante. Es una teoría de carácter individualista y ahistórico (Castles y Miller, 2004). Por este motivo, los flujos migratorios irían de países con bajos salarios a países con salarios altos. En este sentido, la migración generaría una presión a la baja en los salarios de los países de destino de los migrantes, y en los países de origen

la presión sería al alza. Haciendo que finalmente se alcance un equilibrio (Massey, 1998; citado en León, 2005).

Esta teoría generó la ampliamente conocida teoría del “push-pull”, la cual entiende que existen una serie de factores de rechazo en los países de origen que empujan (push) a los migrantes a dejar el país, mientras que otros factores más ventajosos en los países de destino generan una fuerza de atracción (pull). Algunos factores que empujan a los migrantes a otros países pueden ser el crecimiento demográfico, bajos niveles de vida, escasez de oportunidades laborales y represión política. Mientras que los factores de atracción a los países de destino pueden ser demanda de mano de obra, disponibilidad de tierras, oportunidades económicas y libertad política (Castles y Miller, 2004).

Algunas de las críticas que recibe esta teoría son porque entiende que las personas más pobres de los países en desarrollo son las que emigran a países más desarrollados, mientras que los estudios empíricos indican que las personas que emigran se ubican en la clase media. Además, tampoco logra explicar por qué los emigrantes optan por un determinado país y no por otro (Castles y Miller, 2004).

La *teoría del mercado de trabajo fragmentado* parte del principio de la desigualdad que hay en el mercado laboral, donde existe un sector primario que goza de estabilidad, mejores remuneraciones, beneficios y buenas condiciones laborales; frente a un sector secundario, que presenta por su parte, inestabilidad, bajas remuneraciones, nulos o escasos beneficios y malas condiciones laborales. Esta teoría plantea que las sociedades desarrolladas no cuentan con la cantidad suficiente de mano de obra dispuesta a trabajar en el sector secundario, lo que genera una necesidad de trabajadores para cubrir esos puestos. Es así que los inmigrantes son el contingente de fuerza de trabajo que asume esos puestos del sector secundario, rechazado por los trabajadores nativos. Siendo así, no sería un factor racional de los migrantes de la sociedad de origen lo que contribuiría a la migración internacional, sino que el factor que estaría incidiendo sería la necesidad estructural de las sociedades receptoras (Massey, 1998; citado en León, 2005).

La *teoría del sistema mundial* atribuye a la globalización de la economía de mercado los impulsos a la migración internacional. Por un lado, debido a las presiones de los grandes capitales al instalarse en países en desarrollo, haciendo que los grupos de pequeños productores, de artesanos, de empleados de industrias de propiedad estatal, entre otros, sean desplazados, creando así una población móvil que tiene mayores probabilidades a la migración. Las migraciones internacionales hacen a aumentar la brecha entre países desarrollados y países en vías de desarrollo, ya que la fuga de población que aportaría al desarrollo de esos países emigra a países desarrollados, potenciando a esos países con el trabajo de mano de obra barata. Esa migración se ve potencializada por las posibilidades de las nuevas comunicaciones y avances del sector del transporte creados justamente para conectar los países desarrollados con aquellos países productores. Así como también por la penetración cultural capitalista a través de los productos que llegan cada vez más fácilmente a los países en desarrollo por la globalización del mercado (Massey, 1998; citado en León, 2005).

Las críticas hacia esta teoría vienen por su determinación por encontrar en los intereses del capital los factores que llevarían a la migración internacional, dejando de lado los motivos y las acciones individuales de los migrantes, concibiendo como un sujeto pasivo, atribuyéndole todo el poder a los mercados (Castles y Miller, 2004).

Entre las teorías que explican el proceso de perdurabilidad de las migraciones se encuentran la *teoría de las redes* que pone énfasis en las redes sociales que se generan entre los países de destino y los países de origen. La permanencia o retorno de los migrantes se ve influenciada por las redes sociales que se construyen. Además, las estructuras de amistad o parentesco que se crean, hacen que disminuyan los costos, así como los riesgos de la migración. También se encuentra la *teoría institucional* que señala que la perpetuación de la migración se da por el papel que juegan las instituciones públicas o privadas con su apoyo a los migrantes. Diversas organizaciones en los países de destino

realizan un trabajo en defensa de los derechos de los migrantes, así como también facilitando el acceso a diferentes recursos (Massey, et al., 1993)

La *teoría de la causación acumulativa* señala que la migración internacional tiene como tendencia natural su perpetuación en el tiempo. La experiencia migratoria genera motivaciones y percepciones que estimula los procesos migratorios cada vez más fuertes. Un pequeño viaje con escasas pretensiones podría generar experiencias migratorias de mayores niveles en el futuro. Los contactos sociales y vínculos económicos entre los viajeros y la población de los países receptores podrían afianzarse y generar expectativas de asentamiento (Massey, et al., 1993)

2.4.1 El concepto de migración, sus momentos y tipologías

Difícilmente se podrá llegar a un concepto único de migración. Esto porque depende de las diferentes miradas que se quiera dar a este fenómeno que asume diversas características. Por lo tanto, se podrán encontrar tantas definiciones distintas como abordajes que se dan a esta temática.

En las propuestas de definición que se han encontrado se menciona siempre un traslado que realiza la persona de un lugar a otro. Pero las características de este traslado también asumen distinción según quien lo está definiendo. Están los que entienden que debe tratarse de un movimiento de una región a otra suficientemente distante (Tizón, 1993). Otros que asumen que este traslado tiene como característica principal el traspaso de divisiones geográficas administrativas (Oso, 1998). Y aquellos que señalan que debe tratarse de un traslado desde un lugar habitual de residencia a otro (Giménez, 2003).

El tiempo de permanencia también ocupa un lugar importante en las definiciones. Algunos no estipulan un tiempo específico, solamente apuntan que debe tratarse de un desplazamiento duradero, no esporádico (Blanco, 2000). Otros que se debe permanecer más o menos tiempo (Giménez, 2003). O por tiempo suficientemente prolongado como para que indique vivir en otro país (Tizón,

1993). Hasta los que arriesgan un poco más de exactitud, señalando que debe tratarse de estadías no inferiores a un año (Oso, 1998).

Para los propósitos de este trabajo, se tomará la definición de Carlos Giménez (2003), que define la migración como “*el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde un lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en él más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora.*” Esta elección se da ya que autor agrega la satisfacción de necesidades como un elemento significativo a la hora de decidir el cambio de residencia. Esa determinada mejora que hace referencia el autor, es la que se identifica como motivadora de la inmigración de cubanos al Uruguay.

León (2005) señala que la migración tiene cuatro momentos, un primer momento es el de la *preparación*, esta etapa puede ser más corta o más larga, pero es el momento donde el emigrante y/o la familia toman conciencia de su situación actual en el país de origen, reconocen las diferentes problemáticas y limitaciones que están enfrentando y comienzan un proceso de idealización de lo que podrían alcanzar en otro lugar. El segundo momento es el *acto migratorio*, cuando se emprende el desplazamiento desde el lugar de origen hasta el lugar de destino. El tercer momento es el *asentamiento*. Es el primer momento del inmigrante, donde resuelve los primeros problemas, comienza a realizar cambios para adaptarse al nuevo lugar. El último momento del proceso de migración exitoso que plantea el autor, es la etapa de la *integración*. Sin embargo, es importante matizar esta afirmación ya que la integración de los inmigrantes en el país de destino no siempre se da de esta forma, ni es una consecuencia natural del proceso migratorio. Algunos autores han discutido y estudiado la utilización de este y otros conceptos, como el de “*asimilación*”, para analizar los procesos de incorporación de inmigrantes en las sociedades de acogida. (Delgado, 2007; Bermúdez, 2010)

Las tipologías de migraciones son sumamente diversas, ya que dependiendo el enfoque que se quiera dar al estudio del fenómeno será la delimitación del objeto. Algunas de ellas podrían ser según el tiempo: estacionales, temporales

reiteradas, de varios años o de tiempo indefinido. Según las demandas profesionales: buscando un nuevo status profesional, por exigencia de la actividad profesional o en búsqueda de un desarrollo superior. Otras tipologías podrían ser según la edad: la migración infantil, de adultos o de ancianos. Según el grado de libertad: migración voluntaria o migración forzada. De acuerdo al límite geográfico las migraciones pueden ser: internas o internacionales. De acuerdo a las causas pueden ser migraciones ecológicas, políticas o económicas (León, 2005).

3. Contexto de origen y de destino

Para comprender los procesos migratorios es fundamental contar con información que permita conocer el contexto de salida y el contexto de recepción de los migrantes. Manejar información que describa el contexto de dónde salen los migrantes permite un acercamiento a las situaciones que llevan a tomar la decisión de migrar. Conocer el contexto de recepción también ocupa un lugar importante en la investigación, ya que permite conocer cómo se encuentra en el sitio de acogida que al cual llegará el migrante. Se propone realizar un encuadre contextual que pueda delinear la coyuntura de Cuba y de Uruguay en tres áreas de particular importancia para los propósitos de este trabajo. Se describe la situación de ambos países en el área de la educación, del empleo y de la migración. Debido a que se ha desarrollado ampliamente sobre la migración en Uruguay en apartados anteriores, en su lugar se focalizará en el marco normativo e institucional de la migración en el Uruguay.

3.1 Cuba

Educación

En Cuba se ha realizado un proceso de transformación social a partir de 1959, donde la educación ocupó un lugar muy importante. Se creó el Sistema Nacional de Educación, con estrategias de universalización y gratuidad de la educación para mejorar los niveles de alfabetización de la población, así como fortalecer la formación técnico-profesional (CEPAL, 2004).

Estos esfuerzos fueron avanzando gradualmente en las siguientes décadas buscando alcanzar niveles de desarrollo equitativo en los diferentes territorios, apostando fuertemente en la formación de los recursos humanos y el mejoramiento de la infraestructura. Así como también en la diversificación de los contenidos curriculares (CEPAL, 2004).

La estructura de la formación educativa en Cuba está muy bien articulada en sus diferentes niveles y tipos de enseñanza. El nivel primario agrupa la educación preescolar donde concurren niños de 1 a 5 años de edad y la educación primaria que comprende las edades de 6 a 11 años y es de carácter obligatorio (ONEI, 2017).

El nivel secundario incluye la secundaria básica, la educación preuniversitaria y la enseñanza técnica y profesional. La educación secundaria básica también es de cumplimiento obligatorio y comprende las edades de 12 a 14 años. Le sigue la educación preuniversitaria para adolescentes de 15 a 17 años de edad, completando así los 12 primeros grados de formación (ONEI, 2017).

La educación técnica tiene diversas especialidades con cursos de 2 a 4 años en diferentes centros politécnicos que preparan a los estudiantes para ingresar al mercado de trabajo o continuar en niveles de educación superior. La educación superior busca alcanzar la universalización y para ello realiza esfuerzos de descentralización muy importantes (ONEI, 2017).

De acuerdo al Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe de la CEPAL 2018, Cuba cuenta con una población de 11.417.000 personas. El país se encuentra entre los mejores porcentajes de Tasa neta de matrícula en educación preprimaria, primaria y secundaria, con 99.6 %, 96.9 % y 86.7 % respectivamente. Su tasa bruta en educación terciaria es de 34.1 % para el año 2017 (CEPAL, 2019).

Otros indicadores de la educación cubana son la Tasa de alfabetización que alcanza un 99.9 % en adolescentes de 15 a 24 años y 99.8 % entre adultos mayores de 15 años. El país se destaca en la región por tener el menor promedio

de alumnos por maestro en primaria con 8,8 y en secundaria con 9.5 estudiantes por maestro. También se destaca como el único país de América Latina y el Caribe que alcanza los dos dígitos de porcentaje del producto bruto interno (PBI) destinado a la educación con 12.8% (CEPAL, 2019).

Empleo

En Cuba los niveles de desempleo post revolución de 1959 fueron bastante bajos e incluso en un primer período con niveles de pleno empleo. Esto se dio por la contratación de trabajadores por parte del Estado. Aún en épocas de crisis, donde era necesario reducir el gasto que tenía el Estado con los salarios de los trabajadores estatales, así como también el subsidio a las empresas, el Estado mantuvo el gasto social, lo que generó un aumento del déficit fiscal en el país (CEPAL, 2012).

En el año 2002 el Estado Cubano realizó una estrategia para volver al pleno empleo, principalmente entre los jóvenes. Dentro de la estrategia estaba prevista la universalización de la educación superior, la creación del programa “estudio como empleo” y la ocupación en la agricultura urbana. Según las cifras oficiales, estos esfuerzos resultaron que en 2009 el desempleo alcance el 1.7 % (CEPAL, 2012).

Analistas externos cuestionan el conteo estadístico del Estado cubano, ya que, para definir la tasa de desempleo, se contaban como empleados a personas que habían sido despedidos y se encontraban en reentrenamiento, también se contabilizaban como empleados a los estudiantes que recibían un pago, o cultivadores de tiempo parcial. Otros analistas señalan que la política de pleno empleo resultó en muchos casos en subempleo y baja productividad. Estos analistas estiman que la tasa de desempleo real es mucho mayor a la presentada por el gobierno cubano (CEPAL, 2012).

Las cifras oficiales del último anuario estadístico publicado por la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI) de Cuba en su sitio web oficial indican que la Tasa de desempleo en 2016 era de 1.9 %. De los números

publicados también se observa que, de los empleados, poco más de 70% son trabajadores estatales (ONEI, 2017).

Migración

La emigración es una característica de Cuba de antes y después de la revolución que responde a factores del orden político, económico y social. Si bien la emigración de alguna manera disminuye las tensiones en el país, también lo desfavorece ya que la población emigrante son personas que podrían aportar grandemente al desarrollo del país (Díaz, et al., 2017).

En 2015 el stock de cubanos emigrados era de 1.426.380 personas. Los principales destinos eran, en primer lugar, Estados Unidos con casi 80% de total del stock de emigrantes cubanos, en segundo lugar, países europeos, y en tercer lugar países del Caribe. Aunque los destinos se van diversificando cada vez más (CEPAL, 2018).

En el año 2013 entra en vigencia el Decreto-Ley 302 que modifica la “Ley de Migración” N° 1312 de 1976. Esta modificación habilita a los ciudadanos cubanos a salir del país, permanecer en el exterior y luego retornar Cuba sin perder los derechos como ciudadano. Siempre y cuando cumplan con las formalidades que exige la Ley.

En 2017 una serie de cambios en las medidas normativas de los Estados Unidos respecto a la migración cubana hizo que se viera reflejado en el flujo migratorio que tenía al país norteamericano como principal destino. La principal modificación normativa fue la derogación de la política conocida como “pies secos, pies mojados” que básicamente permitía a aquellos ciudadanos cubanos que llegaran a tocar tierra estadounidense y luego de permanecer allí un año, condiciones favorables para aplicar a la residencia permanente en el país. Mientras que aquellos que fueran interceptados en el mar eran devueltos a Cuba (CEPAL, 2018).

El impacto de estos cambios normativos se puede visualizar en las interceptaciones de cubanos realizadas en el estrecho de la Florida por parte del

Séptimo Distrito de Servicios de Guardacostas de Estados Unidos, entre febrero y mayo de 2017 se interceptaron solamente 61 personas, mientras que de octubre de 2016 a enero de 2017 se habían realizado 1.868 interceptaciones (CEPAL, 2018).

3.2 Uruguay

Educación

La universalización de la alfabetización en Uruguay es una característica del país. Los niveles de analfabetismo alcanzaron en 2015 un 1,5%. Esto es reflejo, de entre otros factores, de la universalización de la educación primaria y la obligatoriedad del ciclo educativo desde los 4 años de edad en la educación inicial hasta los 17 años de edad en la educación secundaria.

En Uruguay la estructura de la educación se divide en educación inicial, donde concurren niños de 3 a 5 años, educación primaria, educación media básica, educación media superior (que incluye tres modalidades: educación general, educación tecnológica y formación técnica profesional), educación terciaria y educación de posgrado (Art. 22, Ley N° 18.437).

Si bien la educación inicial obligatoria comienza a los 4 años de edad, el Uruguay ha realizado un esfuerzo en la diversificación de la oferta para aumentar su cobertura educativa en la primera infancia. Entre ellos se encuentra el Plan Nacional de Cuidados 2016-2020 que pretende ampliar la atención en los centros CAIF y la diversificación en un sistema mixto que incluye becas de inclusión socioeducativa, casas comunitarias de cuidado, y centros en sindicatos y empresas. Además, se propone avanzar hacia la universalización de la educación inicial de los niños de 3 años de edad (OPP, 2018).

La educación primaria es conformada por escuelas urbanas comunes y de práctica, escuelas de tiempo completo y tiempo extendido, escuelas rurales y escuelas especiales. Uruguay se destaca por haber sido uno de los primeros países en alcanzar la educación universal en este nivel educativo (OPP, 2018).

La educación secundaria se divide en dos tramos, educación media básica correspondiente al 7º, 8º y 9º año del ciclo educativo y la educación media superior, correspondiente al 10º, 11º y 12º año del ciclo educativo. Si bien ambos tramos están dentro de la obligatoriedad educativa, y el acceso a la educación media básica de los jóvenes de 12 a 14 años aumentó de un 78% en 2006 a un 87% en 2016, solamente 7 de cada 10 jóvenes de 17 y 18 años logran culminar la educación media básica aun fuera de edad (OPP, 2018).

En relación a la educación media superior, estos porcentajes son aún más alarmantes. En 2016 menos de 40% de los jóvenes entre 21 y 22 años finalizan la educación obligatoria. Si se agrega el factor socioeconómico, menos del 10% de los jóvenes de 21 y 22 años pertenecientes a hogares de menores ingresos culmina la educación media superior (OPP, 2018).

La educación terciaria es de acceso público y gratuito en la Universidad de la República y la Universidad Tecnológica (UTEC). Así como en los otros niveles educativos, también existe oferta privada. Pero desde hace al menos 10 años el 85% de la matrícula de educación terciaria corresponde a la educación pública. En los últimos años se ha realizado un esfuerzo significativo de descentralización del nivel terciario, brindando el acceso a este nivel educativo a la población del interior del país (OPP, 2018).

Empleo

El Reporte Social 2017 señala que se observan en los indicadores de empleo del Uruguay tres etapas durante el período 2000-2016. Una primera etapa está marcada por las consecuencias de la crisis del 2002, lo que generó una caída en las tasas de actividad y empleo, así como un aumento en la tasa de desempleo en el país para el período 2000-2003. Esta situación comienza a revertirse después de 2003, y hasta el año 2011 se observa un crecimiento en las tasas de actividad y empleo y una disminución en la tasa de desempleo. Luego de ese año se observa una disminución en la tasa de actividad y la tasa de empleo y una leve disminución en la tasa de desempleo (OPP, 2018).

En 2016 la tasa de actividad alcanzó 63,8 %, la de empleo 58,6 % y la de desempleo 8,2 %. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), estos porcentajes en febrero de 2019 reflejaban un 62,3 % la tasa de actividad, 57,1 % la tasa de empleo y 8,4 % la tasa de desempleo.

Respecto a la calidad del empleo en el Uruguay, los indicadores señalan un aumento en el porcentaje de personas empleadas sin restricciones, sin embargo, la informalidad laboral es la restricción que alcanza el mayor número de personas ocupadas en el país, siendo en 2016 el 25,7 % (OPP, 2018).

Según las ramas de actividad, los empleos con restricciones⁹ se encuentran mayoritariamente en el área de la construcción, los servicios, la pesca y el trabajo doméstico. Mientras que en la administración pública y las actividades financieras es donde se observa un mayor porcentaje de los empleos sin restricciones (OPP, 2018).

Migración: Marco normativo e institucional en Uruguay

La primera ley sobre migración en Uruguay es la Ley N° 2.096 del año 1890, la cual establecía algunas restricciones al ingreso de determinadas personas. La segunda ley sobre esta temática fue la N° 8.868 promulgada el 19 de Julio de 1932 y luego derogada el 13 de octubre de 1936 por la Ley de Extranjeros N° 9.604 la cual señala una serie de restricciones para el ingreso y permanencia de extranjeros en el país.

El 12 de mayo de 1999 la Asamblea General del Uruguay a través de la Ley N° 17.107 ratifica la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, que fuera adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas por Resolución 45/158, del 18 de diciembre de 1990. Este instrumento internacional pretendía garantizar una serie de derechos a todos los migrantes que llegaran a un país del cual no sea natural con el fin de realizar una actividad remunerada.

⁹ Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un empleo sin restricciones significa que el trabajador está cubierto por la seguridad social, y en caso de estar trabajando menos de 40 horas semanales, expresa que no quiere o no está disponible para hacerlo más horas. https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=bebb631c-d589-44f1-ad2d-9adb40b9810b&groupId=11515

El 6 de Enero de 2008 fue promulgada la Ley 18.250 y reglamentada el 24 de Agosto de 2009, donde en su artículo primero *“reconoce como derecho inalienable de las personas migrantes y sus familiares sin perjuicio de su situación migratoria, el derecho a la migración, el derecho a la reunificación familiar, al debido proceso y acceso a la justicia, así como a la igualdad de derechos con los nacionales, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.”*

Esta norma significa un cambio de paradigma en materia migratoria y una garantía de derechos para las personas migrantes, siguiendo principios de igualdad y de no discriminación. Además, en su artículo noveno asegura que *“la irregularidad migratoria en ningún caso impedirá que la persona extranjera tenga libre acceso a la justicia y a los establecimientos de salud.”* Y respecto al trabajo de las personas migrantes, en el artículo decimoséptimo señala que *“el Estado adoptará las medidas necesarias para asegurar que las personas migrantes no sean privadas de ninguno de los derechos amparados en la legislación laboral a causa de irregularidades en su permanencia o empleo.”*

En la Ley N° 18.250 se establece la creación de la Junta Nacional de Migración (JNM) que será el órgano asesor y coordinador de las políticas migratorias del Poder Ejecutivo, y estará integrada por un delegado de la Presidencia de la República, un delegado del Ministerio del Interior, un delegado del Ministerio de Relaciones Exteriores, un delegado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y un delegado del Ministerio de Desarrollo Social, designados por los respectivos jefes. La Presidencia es ejercida por el Ministerio de Relaciones Exteriores y las resoluciones son tomadas por consenso.

La ley establece también, la creación del el Consejo Consultivo Asesor de Migración integrado por las organizaciones sociales y gremiales relacionadas con la temática migratoria. Cuyo cometido es asesorar a la Junta Nacional de

Migración en los temas relativos a la migración, así como en el seguimiento del cumplimiento de la normativa vigente.

El 28 de agosto de 2014 se promulga la Ley N° 19.254 que realiza una modificación en la Ley N° 18.250 facilitando la obtención de la residencia permanente a los ciudadanos nacionales de los Estado partes del MERCOSUR y países asociados.

4. Con las valijas llenas de renunciaciones, sacrificios e ilusión

Este análisis estará dividido en tres ejes principales¹⁰. El primer eje se titula: “Yo no puedo exigir derechos acá, tengo que aceptar lo que me toca” y dará cuenta de los elementos objetivos del proceso de inserción laboral de los entrevistados. El segundo eje se titula: “De todos los días desarrollar tu intelecto, a estar todo el día cuidando niños” y desarrollará la problemática de la sobreeducación laboral de los inmigrantes recientes calificados. El tercer eje se titula: “Nos entró esa esperanza de que uno emigra y la vida mejora” y refiere a los elementos más subjetivos del proceso de inserción laboral de los entrevistados, sus expectativas con la migración, los proyectos de vida y sus percepciones sobre la etapa pre migratorio y post migratoria.

4.1 “Yo no puedo exigir derechos acá, tengo que aceptar lo que me toca”

En este apartado se analizarán las características objetivas del proceso de inserción laboral de los inmigrantes calificados de origen cubano, desde su país de origen hasta su llegada a Uruguay. Se tomará como base para el análisis las dimensiones que se desprenden de la operacionalización elaborada para esta investigación; inestabilidad, desprotección, seguridad social y remuneración.

Siendo el objetivo de esta investigación el análisis de todo el proceso de inserción laboral desde el país de origen al país de destino, este apartado

¹⁰ Los títulos de los tres ejes son frases tomadas de las entrevistas realizadas.

comenzará describiendo las características de la inserción laboral en Cuba. Luego pasará al periodo de búsqueda de empleo en el país de destino y finalmente analizará la inserción laboral de los inmigrantes en Montevideo.

Una de las afirmaciones que se repiten en las entrevistas es que, la escasez de oferta de empleo no es el problema en Cuba, sino las bajas remuneraciones que no permiten mejorar la calidad de vida de los trabajadores. La primera experiencia laboral formal de la mayoría de los entrevistados fue en el Servicio Social¹¹ obligatorio, pero todos mencionaron que la remuneración en ese periodo es prácticamente simbólica. Luego del servicio social, logran insertarse en el mercado laboral con facilidad, los salarios mejoran, pero aún son muy bajos para cubrir todas las necesidades.

“En Cuba es más fácil conseguir trabajo. La primera vez que trabajé fue al graduarme de la escuela de técnico medio en Contabilidad y Finanzas, la misma escuela te busca ubicación. Entonces es una garantía de que cuando te gradúes, vas a trabajar. Es un trabajo obligatorio, en el sentido de que donde te ubiquen debes trabajar. Se le llama Servicio Social” (*Lucy¹², 31 años. Licenciada en Contabilidad y Finanzas*)

“El tema es difícil porque, por ejemplo, yo recién graduada tenía un salario de 150 pesos cubanos que serían 6 dólares. Después cuando trabajé en la Universidad, el pago dependía de la antigüedad, del cargo, la categoría docente, y ya en mi último tiempo que yo tenía todos estos cargos, era subdirectora docente y coordinadora de la carrera, tenía un salario de 600 pesos que serían 25 dólares aproximadamente”. (*Mabel, 48 años. Licenciada en Educación*)

Los bajos salarios hacen que los trabajadores deban buscar otras fuentes de ingresos. Para ello, se capacitan en otras áreas por fuera de su profesión, pero que les permitirá utilizar su tiempo libre para realizar otra actividad laboral por su propia cuenta que le genere más ingresos.

“Les pasa a muchos cubanos que están acá, que tenemos una alta preparación en muchas cosas. Al no poder sobrevivir con el salario que me pagaban, tuve que buscar otras vías de ganar dinero. Tuve que aprender a hacer trabajos en rotisería, pizzería, cocina, para hacer por mi cuenta, ilegal, cosas en mi casa y venderlas para poder sobrevivir el resto del mes, y pagar todas las cosas”. (*Angel, 37 años. Médico*)

Se podrá observar en el siguiente esquema que, en el periodo pre migratorio, los inmigrantes logran insertarse en el mercado laboral en su país de origen con

¹¹ Todos los graduados de educación superior y nivel terciario deben cumplir con el servicio social fundamentado en la Ley N° 1254 del Servicio Social en Cuba que en su artículo 14 resuelve: “El Servicio Social tendrá una duración de tres años, y podrá combinarse con el Servicio Militar Activo (en el caso de los varones), de modo que la suma de ambos complete los tres años”

¹² Los nombres de los entrevistados fueron cambiados por nombres ficticios.

facilidad. Se desempeñan en su área profesional, con trayectorias laborales estables, protegidas y con seguridad social. El déficit más evidente en esas experiencias laborales es la remuneración, y es la dimensión económica la que termina influyendo fuertemente en la decisión de la migración.

Esquema 2. Trayectorias laborales pre migratoria

Año de nacimiento	Año calendario	94	95	96	97	98	99	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1986	Angel											T					U			H		U					M
1994	José																								U		M
1978	Rafael			T																		H	U/	H			M
1971	Mabel	U	H																							M	
1988	Lucy													T										U	H		M
1997	María																									U/	M

	Empleo con Seguridad Social	T	Formación técnica concluida
	Empleo sin Seguridad Social	U	Formación universitaria concluida
	Cambio de empleo	U/	Formación universitaria interrumpida
	Desempleo	H	Nacimiento de hijos
		M	Migración

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Al llegar al lugar de destino, los inmigrantes se enfrentan con su mayor desafío, el de conseguir un empleo. Si bien hay otros elementos importantes que tendrán que enfrentar, como conseguir una pensión, realizar los trámites migratorios, cambiar divisas, etc. La búsqueda de empleo es desafiante porque se enfrentan a una metodología muy diferente a lo que están acostumbrados. La entrega de curriculum, el llenado de formularios, las postulaciones a través de internet, los largos procesos de selección, entre otros, son las nuevas experiencias que tendrán que pasar los inmigrantes recién llegados. Estos nuevos mecanismos de búsqueda de empleo son una barrera de entrada al mercado de trabajo para los inmigrantes.

“La búsqueda de empleo aquí es complicadísima. Estamos en “computrabajo”, estamos en “el gallito”, estamos en varios grupos de redes sociales, y hemos completado cincuenta mil papeles y no conseguimos. El mejor sistema para conseguir trabajo que hay es tener una persona que te recomiende, que te hagan una prueba y si rindes te quedas con el puesto, así se hace en Cuba.”
(Rafael, 43 años. Licenciatura en Contabilidad y Finanzas)

Pero esa no es la única barrera de entrada al mercado de trabajo, se le suma la discriminación que ellos perciben de parte de los empleadores. La condición de inmigrante es una desventaja a la hora de la búsqueda de empleo. No solo por la falta de documentación, también su acento, y el simple hecho de no ser uruguayo, son elementos que los inmigrantes han reconocido como impedimentos a la hora de acercarse a un empleador y han buscado todo tipo de alternativas para sortear esta dificultad.

“Bueno, no estoy yendo personalmente porque al no tener cédula sé que es muy probable que no lo miren mi curriculum directamente. Entonces me he suscrito en los sitios de empleo por internet, “computrabajo”, “buscojobs”, “el gallito”. Y aplicó a lo que me interesa, y como quien no quiere la cosa no pongo la cédula por si no se dan cuenta”. (*Lucy, 31 años. Licenciada en Contabilidad y Finanzas*)

“Yo evito decir de donde soy, evito hablar. Porque al final van a leer en el Currículum que soy cubano. Y si además se dan cuenta por mi acento de que no soy uruguayo, como está la situación hoy en Uruguay de trabajo, que yo entiendo, al uruguayo se le está haciendo difícil conseguir trabajo. Entonces evito hablar, voy directo a la caja y pregunto si ese es el encargado o la encargada y le dejo el curriculum”. (*Angel, 37 años. Médico*)

“Ni siquiera me preguntan si ya tengo documentación de aquí. “Ah eres extranjera?” esa frase me dolió. Como que no sirvo por no ser uruguayo. Sabes, tu inseguridad al estar llegando y que te digan eso, piensas que no vas a conseguir nunca. Porque piensas que abandonaste todo por algo que no te van a abrir las puertas nunca”. (*Lucy, 31 años. Licenciada en Contabilidad y Finanzas*)

Cuando finalmente logran conseguir un trabajo, las condiciones laborales son precarizadas, pero como es su mayor objetivo y deben comenzar a generar ingresos lo más rápido posible, aceptan las primeras oportunidades que surgen, no solamente fuera del área profesional en la cual se formaron, sino que además en trabajos desprotegidos, inestables, y sin seguridad social. Incluso trabajos con malas remuneraciones para el mercado laboral uruguayo, pero que, sin embargo, significan una mejora salarial considerable comparativamente con la remuneración recibida en su país de origen.

“Entonces me di cuenta que esa idea de que era profesional se me tenía que olvidar, tenía que buscar la forma de sobrevivir y salir adelante, sin contar de que yo era profesional. Para lo único que me ha servido ser médico y ser enfermero es para trabajar en servicios de acompañante. Ha sido demasiado complicado”. (*Angel, 37 años. Médico*)

La dura conclusión a la que llegó Angel, es muy recurrente entre los entrevistados que, intentan muchas veces insertarse en el mercado laboral en el área profesional para la cual se formaron, pero no lo logran. Esto ha sido una

realidad que se repite una y otra vez con los inmigrantes calificados consultados para esta investigación, y es lo que se desarrollará en el siguiente apartado referente a la sobreeducación.

La **inestabilidad** es una de las características de la inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados en Montevideo. Contrataciones por cortos periodos de tiempo, sin contratos, y/o con jornadas laborales con demasiadas horas, así como por apenas algunas pocas horas o cuando el empleador necesite. Los relatos de este tipo de contrataciones se repiten entre los entrevistados.

“El tema estabilidad es lo que más nos ha complicado. Por eso que decía que uno siempre está con el temor de que si me quedo sin empleo me quedo sin nada. La inestabilidad siempre es la preocupación. Que no te puedes enfermar porque si pierdes el empleo, que vas hacer?”. (*Mabel, 48 años. Licenciada en Educación*)

“Cuando me faltaba una semana para cumplir tres meses en un servicio de acompañante me echaron. Hacía quince días que estaban buscando personas nuevas, yo siempre veía el cartel de que buscaban personal, y ya me veía venir, y antes de llegar a los tres meses me echaron y tomaron personas nuevas”. (*Angel, 37 años. Médico*)

“Al llegar trabajé en un kiosco, porque una muchacha de la pensión estaba trabajando ahí y me comentó que iba a dejar ese trabajo y me ofreció para quedarme ahí, trabajé unos tres días, pero la mujer nunca me pagó”. (*María, 22 años. Licenciatura en lengua inglesa*)

“En un restaurante que hay en el Shopping de Colonia me contrataron diciendo que me contratan por 10 días para que yo les ayudara a organizar la parte de pizzería. El problema que tenían ellos era que las pizzas no le salían, yo descubrí cual era el problema en el primer día y se los dije, al segundo día me dijeron que ya no me necesitaban más”. (*Angel, 37 años. Médico*)

Es fácilmente identificable en el relato de los inmigrantes que se enfrentan a la incertidumbre de la inestabilidad laboral en el proceso de inserción en el mercado laboral uruguayo. Empleos con un horizonte a corto plazo y cuyo riesgo de pérdida del empleo es bastante alto, características mencionadas por Rodgers (1989) como un primer elemento para la identificación de empleos precarios.

Sobre estas condiciones de inestabilidad, Castel (1995) menciona el “sueño del interino”, como la proyección del trabajador inestable a convertirse en permanente, y el rechazo al empleo que no habilita la planificación de un futuro mejorable. El autor señala que esta manera de habitar el mundo social, implica que el trabajador desarrolle estrategias de sobrevivencia basadas en vivir el día a día.

Para los inmigrantes, las proyecciones ideales que realizan en la etapa pre migratoria (León, 2005), se contraponen a la realidad de las dificultades en la inserción laboral en el país de destino. Los proyectos de un evento migratorio ideal, donde emigra un integrante de la familia o parte de ella, para instalarse en el país de destino, encontrar estabilidad y lograr la reunificación familiar, se ven postergados por la inestabilidad laboral con la cual se deparan los inmigrantes que no les permite una planificación a mediano o largo plazo.

La **seguridad social** es otra dimensión a tener en cuenta para analizar las oportunidades laborales a las que acceden los inmigrantes. En muchas oportunidades, la inexistencia de un contrato laboral hace que los trabajadores no gocen de ningún derecho laboral. De esta forma se ven desprotegidos desde todo punto de vista, pero además expuestos a engaños y desventajas.

“Hay un problemita por el tema de las horas de trabajo, porque no me estuve asesorando con abogados, y aquí en Uruguay se trabajan 8 horas, y las demás son horas extras. Lo que está sucediendo es que yo estoy trabajando doce horas, y me las están pagando como horas normales, es decir, esas horas extras no me las están pagando. Muchas personas que han pasado por ese trabajo se han ido porque realmente no se les está pagando como se debe. La otra cosa es que no se paga nocturnidad, y yo estoy trabajando de 19hs a 7 de la mañana. Los sábados que en Uruguay se paga doble, y domingos se paga triple, y nosotros seguimos cobrando como si fuera día de semana normal”. (*Rafael, 43 años. Licenciatura en Contabilidad y Finanzas*)

“Pase casi un mes sin encontrar nada de trabajo, lo primero que encontré fue en una panadería, como ayudante, por 200 pesos al día, en negro. Trabajé solo una semana, a la semana me dijeron que ya no me necesitaban. (...) De ahí en adelante estuve sin trabajo hasta marzo, donde encontré un trabajo en otro restaurante, en negro, cobrando 80 pesos la hora, trabajando días de 4 horas, según lo que necesitaran ellos, como ayudante de cocina”. (*Angel, 37 años. Médico*)

“Comenzamos a trabajar en un salón de fiestas en Camino Maldonado, nos contrató para trabajar con ellos como en el servicio de mozo. Fue nuestro primer trabajo acá en Uruguay. Allí tuvimos tres meses y algo trabajando. El trabajo en el salón de Fiestas era informal.” (*Mabel, 48 años. Licenciada en Educación*)

Para los inmigrantes en especial, la protección social es fundamental en su proceso de integración a la sociedad del país de destino, carentes de todo tipo de redes relacionales y familiares, los derechos sociales a los que puedan acceder les garantiza un mínimo de protección ante los imprevistos.

La invisibilización que genera el trabajo precario lleva a la **desprotección** del trabajador que no se encuentra sindicalizado. A esto se le suma la falta de

información con la que cuenta el inmigrante reciente, la debilidad de sus redes de contactos, que finalmente lo hacen muy vulnerable en el mercado laboral.

Cómo señala Rodgers (1989), la protección del trabajador no solo refiere a la cobertura social, como el derecho a las prestaciones sociales, sino que también refiere a la protección en términos de lucha contra las situaciones de discriminación, a la que enfrentan especialmente los inmigrantes en el país de destino, los despidos improcedentes, o las condiciones de trabajo inadecuadas.

La **remuneración** es una dimensión importante para analizar, ya que el factor económico es el que asume mayor peso en la decisión de la migración. Sin embargo, muchas veces se transforma en una trampa para el inmigrante reciente que, no cuenta con marcos de referencia que le permitan realizar una buena evaluación de la propuesta salarial que recibe, y además, se encuentra en una situación de emergencia para generar ingresos donde no tiene mucho margen de decisión. Lo que le lleva a comparar fríamente el salario que le proponen, con los ingresos que recibía en su país de origen, y la diferencia positiva hacia la remuneración ofrecida es suficiente para aceptar sin mayores cuestionamientos.

Esto hace que Rafael acepte trabajar como seguridad por doce horas nocturnas, con libres rotativos, teniendo que trabajar sábados y domingos, y reciba un salario de dieciocho mil pesos líquidos. O peor aún, Angel que ha aceptado trabajar como ayudante de panadería por doscientos pesos el jornal, o en un local de comidas, donde recibía trescientos pesos por trabajar ocho horas como ayudante de cocina. Mabel que se encuentra trabajando como empleada doméstica y además se encarga del cuidado de dos niños por cinco horas y media diarias, y recibe diez mil pesos líquidos.

En este sentido, entre los entrevistados, el que ha logrado recibir una mejor remuneración ha sido José, quien logró comprobar a través de una prueba, sus conocimientos como ingeniero en sistemas, y sin necesidad de revalidar su título, ha sido contratado por una empresa de tecnología. De cualquier forma, si bien se encuentra trabajando en su área profesional y recibe una remuneración mayor comparada con el resto de los entrevistados que no lograron insertarse en su

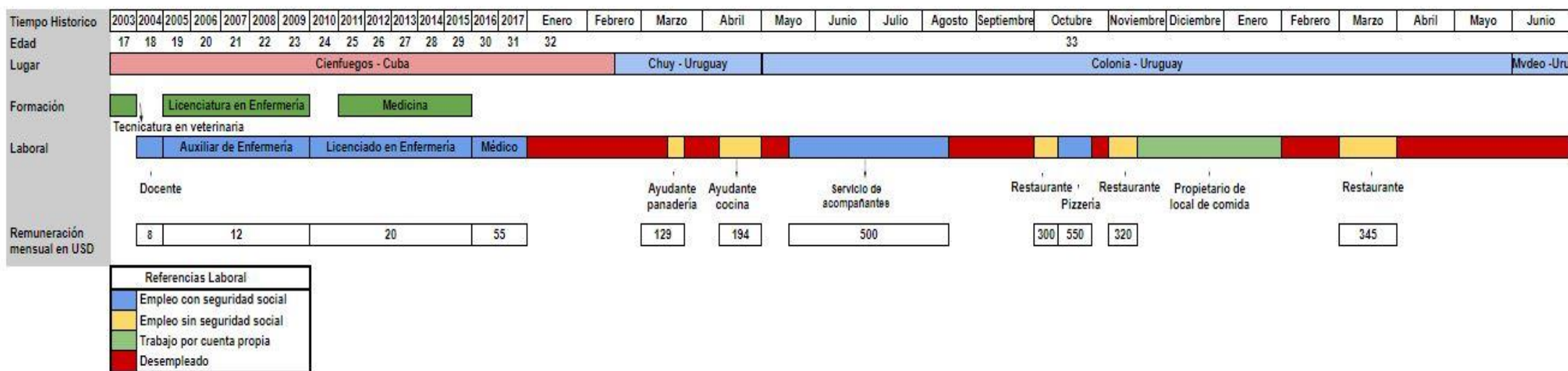
área profesional. El tipo de contratación al que está sujeto es sumamente precarizada y la remuneración no es acorde al nivel de estudios al que ha alcanzado como ingeniero.

“Mi contrato es como empresa unipersonal, no tengo como un contrato. Para mí eso es nuevo porque estoy acostumbrado a que me contrate el Estado y listo. Pero aquí soy una empresa unipersonal, me pagan 45 mil pesos nominales. Es decir, yo les facturo a ellos 45 mil pesos todos los meses y de ahí me hacen el descuento de BPS, Fonasa, DGI, todas esas cosas. (...) Yo no sé cuánto gana un ingeniero en sistemas en Uruguay. Pero a mí me están pagando 45 mil pesos sin contar los descuentos de empresa unipersonal”. *(José, 25 años. Ingeniero en sistemas informáticos)*

Las nuevas formas de organización del empleo y el surgimiento de nuevas ramas económicas han contribuido a los procesos de precarización del empleo modificando la oferta de trabajo. Los empleadores, amparados en la competencia internacional y la necesidad de maximizar las ganancias, han implementado diferentes formas de flexibilización del empleo y diversificado las características de los contratos de trabajo. Las empresas multiplican los despidos y reducen su personal efectivo, mientras generan un nuevo universo de subcontratistas, de pequeñas sociedades de servicios y de nuevas formas de trabajo independiente (Baráibar, 2000; Mora Salas, 2010).

En los siguientes esquemas se podrá visualizar fácilmente lo que se viene desarrollando en este apartado y las modificaciones en las trayectorias laborales luego de la migración en dos de los casos tomados en la muestra. En el caso de Angel, que no logra revalidar su formación, se observa una importante inestabilidad laboral, empleado por cortos periodos de tiempo y en trabajos precarizados. Por otro lado, se presenta la trayectoria de José, ya que a diferencia de Angel, este logra comprobar sus conocimientos a través de una prueba realizada por el empleador. Esto le permite una rápida inserción laboral en su área profesional, a pesar de las condiciones de contratación señaladas anteriormente.

Esquema 3. Trayectoria individual – Angel



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas

Esquema 4. Trayectoria individual - José



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas

4.2 “De todos los días desarrollar tu intelecto, a estar todo el día cuidando niños”

En este apartado, se desarrollará otra problemática que enfrentan los inmigrantes recientes: la sobreeducación (Méndez, 2018; Prieto y Márquez, 2019). Cómo se ha desarrollado en el marco teórico, la sobreeducación de los inmigrantes es el desajuste entre el nivel educativo alcanzado y las tareas que realizan en el mercado laboral del país de destino. En este apartado se desarrollarán los casos de tres de los entrevistados, ya que permiten mostrar claramente el desajuste educativo con las tareas que desarrollan en el mercado laboral.

Angel tiene 33 años, es casado y tiene un hijo de siete años. Antes de emigrar vivía en la ciudad de Cienfuegos, en la costa sur de Cuba. En su trayectoria educativa pasó por la educación primaria y secundaria, hasta que tuvo la oportunidad de optar por realizar el pre universitario o el politécnico, Angel decidió continuar sus estudios con la opción técnica, eligiendo la orientación veterinaria. Fue así que se graduó como técnico en veterinaria y ejerció esa profesión por un tiempo. Luego, por medio de un programa de incentivo a la formación de enfermeros por parte del Estado, Angel comenzó a estudiar la licenciatura en enfermería. Se graduó con buenas calificaciones y eso le abrió las puertas para comenzar a estudiar medicina. En ese entonces, trabajaba como enfermero y estudiaba en la Facultad de Medicina. Luego de graduarse como médico, comenzó a ejercer la medicina, pero no dejó de estudiar, inició entonces sus estudios de posgrado en cuidados intensivos, los que no pudo finalizar porque decidió emigrar de su país. Tal como se desarrolló en el apartado anterior, el mejor trabajo que Angel encontró en Uruguay fue en un servicio de acompañante por un periodo de prueba de tres meses y luego fue despedido. Al momento de la entrevista, se encontraba desempleado.

Angel tenía gran expectativa en lograr revalidar su título y poder ejercer la medicina en Uruguay, eso se vio truncado por dos motivos, por un lado, los costos económicos y por el otro, una nueva disposición del gobierno de Cuba que le impidió legalizar el título.

“El profesional cubano que salga del país y quiera ejercer, tiene que legalizar sus documentos en Cuba para revalidar acá. En Cuba eso cuesta mil doscientos dólares, para Uruguay no es tanto dinero, mucho más que sabiendo que en un mes de trabajo ya lo sacas otra vez. En Cuba si eso es muchísimo dinero, cuando un médico gana cincuenta y cinco dólares al mes, reunir mil doscientos es mucho dinero. (..) Entonces me vine a Uruguay, pensando que podría mandar dinero a Cuba para hacer eso y a los dos meses de estar acá, el Ministerio de Salud Pública de Cuba sacó una disposición de que a los médicos que estuvieran en el exterior no se le legalizaría el título. Y aquí estoy, sin derecho a mis documentos. El título de enfermería me pasa lo mismo, porque es un título universitario. El otro título que tengo, que es de Técnico Medio en Veterinaria, acá no existe. Con ese título acá yo no puedo ejercer como veterinario, porque las clínicas veterinarias aquí buscan un médico veterinario.” (*Angel, 37 años. Médico*)

Méndez (2018) señala como uno de los elementos que hacen a la sobreeducación, son las dificultades que tienen los inmigrantes para obtener el reconocimiento de sus credenciales educativas. Sin comprobar su formación académica, los inmigrantes no logran acceder a los lugares que en definitiva deberían ocupar en el mercado laboral, y deben conformarse con oportunidades laborales que no requieren la certificación del título, pero que muchas veces distan mucho del ejercicio de su profesión o asumen características de precarización laboral.

Lucy tiene 31 años, es casada y tiene un hijo de tres años. Antes de emigrar vivía en la ciudad de Holguín, al este de Cuba. En su trayectoria educativa realizó sus estudios primarios y secundarios, donde se decidió por la opción politécnica, graduándose como técnico medio en contabilidad y finanzas. Trabajó tres años en el área de la contabilidad y tuvo la posibilidad de comenzar a estudiar la licenciatura en contabilidad y finanzas, la que finalizó en el año 2015. Luego comenzó a trabajar en un centro de investigaciones, lo que la impulsó a continuar estudiando y comenzó sus estudios de maestría los cuales finalizó en 2019, quedando pendiente la entrega de la tesis que no logró concluir ya que decidió emigrar. Al momento de la entrevista Lucy tenía un mes en Uruguay y no había logrado encontrar trabajo, estaba participando en un proceso de selección para desempeñarse como cajera de supermercado.

Lucy tiene una visión diferente a la de Angel respecto a revalidar su título, si bien es algo que lo buscará más adelante, no es algo que le preocupe demasiado en este momento. Y coloca sus expectativas en alcanzar su satisfacción personal que va más allá de lograr desempeñarse en la profesión a la que le dedicó tanto tiempo de estudio y preparación.

“A lo mejor si yo digo en Cuba a mis compañeros de trabajo que son doctores y más, que estoy trabajando aquí de cajera me van a preguntar sorprendidos por qué me vine aquí tan lejos a trabajar de cajera si aquí eras tal cosa. A mí no me importa. Porque tengo otras satisfacciones, soy feliz con otras cosas, así que ese detalle a mí no me interesa. El título no es algo que me quita el sueño. Mi mente está más focalizada en mi bienestar y mi satisfacción personal, y no estar suspirando por ser licenciada o casi ser master. Eso para mí no es lo importante. Obvio que es importante en lo que refiere a que sabes hacer algo, tienes un rol en el mundo, pero bueno, si no puedes llegar a ese puesto y te tienes que quedar en algo anterior ok, igual voy a ser feliz.” (*Lucy, 31 años. Licenciada en Contabilidad y Finanzas*)

Mabel tiene 48 años, es casada y tiene un hijo de veinticinco años. Antes de emigrar vivía en la ciudad de Cienfuegos, en la costa sur de Cuba. Su trayectoria educativa consta de estudios primarios y secundarios, cursó el pre universitario e ingresó a la universidad. A los veinticuatro años se graduó como Licenciada en Educación y realizó una especialización en educación primaria. La mayor parte de su desempeño profesional fue en la Universidad Carlos Rafael Rodríguez de la ciudad de Cienfuegos, donde últimamente se desempeñaba como coordinadora y sub directora docente de la Licenciatura en Estudios Socioculturales. En Uruguay Mabel trabaja hace poco más de un año como empleada doméstica y se hace cargo del cuidado de dos niños.

A diferencia de Lucy, Mabel le cuesta mucho más asimilar que no ha logrado encontrar en Uruguay un trabajo que por lo menos se aproxime al que desempeñaba en su país. De todas formas, mantiene la esperanza de poder volver a desempeñarse como docente en algún momento.

“Es difícil que a veces digo: "Dios mío, tantos años de estudio, tantos sacrificios" y como que se te va cerrando el capítulo que vas diciendo: "bueno, todo se va quedando detrás" piensas que todo ha sido en vano. Tanto estudio, tanto sacrificio y como me dice mi esposo a veces: "tanto estudiar para llegar a ser una limpia pisos". Pero bueno, espero que este no sea el final, uno empieza por algo. Le doy gracias a Dios que al menos tengo un trabajo. Es difícil, de estar detrás de un buró dando clases, impartiendo docencia, desarrollando tu intelecto (porque cuando tu estas dando clases estas todos los días desarrollando tu intelecto), a estar todo el día cuidando niños, es difícil pero ahí la llevamos.” (*Mabel, 48 años. Licenciada en Educación*)

Si bien se han elegido estos tres casos para ejemplificar el desajuste entre la formación de los inmigrantes y el lugar que ocupan en el mercado laboral, esta es una situación que se ha observado en la mayoría de los entrevistados, siendo diferente la situación solamente en el caso de José, el cual logró certificar sus conocimientos en

sistemas informáticos a través de una prueba, sin la necesidad de revalidar su título. Lo que le permitió acceder a un empleo en su área profesional.

Como un intento de retomar las diferentes teorías sobre este fenómeno planteadas en el marco teórico, se observa que por sí solas no logran dar explicación a la problemática de los inmigrantes recientes calificados entrevistados, los testimonios de los migrantes muestran las limitaciones de esas explicaciones en un contexto de migración sur-sur. Por lo que se tomarán los diferentes aportes teóricos combinados para encontrar algunos elementos de comprensión del fenómeno.

Es una realidad el desconocimiento del mercado laboral que tienen los inmigrantes al llegar al país de destino, ya que se enfrentan a nuevas formas de búsqueda de empleo, nuevos procesos de reclutamiento, y a una normativa laboral que les es ajena. Ese desconocimiento influye en las dificultades para acceder a un empleo dentro de su formación académica, tal como sugiere la teoría de la “búsqueda y coincidencia” (Hartog, 2000), pero no se encuentra solamente allí el problema.

También se ha observado que los inmigrantes recientes calificados han tomado como estrategia aceptar trabajos que exijan un nivel educativo por debajo de su formación. No solamente como una forma de ganar experiencia laboral como señala la “teoría del capital humano” (Hartog, 2000), sino que lo han hecho como una emergente necesidad de generar ingresos para poder cubrir los gastos inmediatos de la migración y el sostén de su familia en el país de origen. Pero también por haber fracasado en el proceso de revalidar sus credenciales educativas.

“Venía con dinero que pensaba que era mucho dinero, de hecho, en Cuba sería mucho dinero, llegué a Uruguay con 600 dólares. Después me di cuenta que 600 dólares no es dinero (...) Cuando llegué y fui a buscar donde pasar esa noche empecé a preguntar, me salía cada día entre 14 y 20 dólares, cuestión que los 600 dólares no me durarían mucho.” (*Angel, 37 años. Médico*)

La realidad del inmigrante es mucho más compleja como para optar racionalmente por la sobreeducación como compensación por la falta de experiencia laboral, sino que es atravesado por muchas otras necesidades inmediatas que lo direccionan a tomar la decisión de aceptar opciones de empleos aun cuando estos son empleos precarios.

Si bien la opción de los inmigrantes de optar por insertarse en el mercado laboral del país de destino sin mayores exigencias soluciona en cierta medida la necesidad de generar ingresos a corto plazo, esto podría limitar sus posibilidades de movilidad laboral futura (MIDES, 2017). Además, influir negativamente en los procesos de integración en la sociedad de destino. (Castel, 1995; Mora Salas, 2010)

4.3 “Nos entró esa esperanza de que uno emigra y la vida mejora”

Ha sido siempre uno de los objetivos de esta investigación el considerar las dimensiones simbólicas del proceso de inserción laboral de los inmigrantes recientes, en el entendido de que la decisión de dejar su país de origen tiene relación con una serie de características objetivas y materiales, pero también está cargado de aspectos subjetivos y simbólicos. La dimensión simbólica ha sido un aspecto recurrente en las diferentes entrevistas que se han realizado, y en este apartado se buscará analizar esa dimensión a la luz del discurso de los entrevistados y los aportes teóricos que se han tomado para fundamentar esta investigación.

Un desafío importante en este apartado será explicitar la relación entre realización personal en el empleo¹³ y la percepción material de su situación¹⁴. Se considera necesario realizar este corte, para entender algunas de las decisiones que toman los inmigrantes, tanto al dejar su país de origen, como mantenerse en el lugar de destino.

Desde un principio se ha tomado el proceso de inserción laboral como la trayectoria que comienza en el país de origen y termina en el país de destino. Por lo que será importante tomar en consideración en este punto, el recorrido subjetivo por el cual atraviesan los inmigrantes en este proceso. Es así que se analizarán las expectativas y percepciones de los inmigrantes en su lugar de origen, sus proyectos y cambios de proyectos, la consideración de la migración como una alternativa, y el asentamiento en el lugar de destino, a la luz de las diferentes teorías migratorias desarrolladas en el marco teórico.

¹³ Se tomará la *realización personal en el empleo* como la percepción positiva del lugar que ocupa en el mercado de trabajo, estrictamente desde la perspectiva de haber cumplido sus expectativas a nivel profesional, dejando de lado el nivel de satisfacción material/económica que ese lugar le retribuye.

¹⁴ Se tomará la *percepción material de su situación*, como el grado de satisfacción del sujeto con su situación actual, referido estrictamente en las condiciones materiales y económicas en que se encuentra.

La dificultad de construir un proyecto de vida en su país de origen, es una afirmación recurrente en los discursos, principalmente de los más jóvenes. Esta percepción crea la sensación de que existe un techo para sus intereses, y la necesidad de buscar en otro destino las oportunidades para seguir desarrollándose. En los más jóvenes esta posibilidad parece haber estado siempre presente.

“Creo que, en la idiosincrasia del cubano, desde que el cubano nace, como que le incorporan el emigrar. El cubano nunca va a querer quedarse ahí siempre, muy pocos cubanos van a querer quedarse ahí en Cuba. Siempre lo tuve como algo presente que podía pasar en algún momento.” (José, 25 años. Ingeniero en sistemas informáticos)

“Siempre estuvo la idea de migrar. en Cuba esa idea se maximiza un poco porque han pasado muchos años de que las personas no podían salir del país. Era muy difícil.” (Lucy, 31 años. Licenciada en Contabilidad y Finanzas)

“Yo siempre supe desde chica que no tenía futuro en Cuba.” (María, 22 años. Licenciatura en lengua inglesa”)

“Proyecto en Cuba no se puede hacer, porque lo único que ves es que el salario alcanza para vivir la mitad del mes, el resto del mes se vive cómo se pueda. Proyecto de vida no se puede hacer. Esa fue una de las razones por las que migré. Más bien no veía futuro para mi hijo.” (Angel, 37 años. Médico)

Todos ellos habían alcanzado sus objetivos profesionales, lograron estudiar la carrera que querían e incluso algunos habían alcanzado oportunidades de realizar estudios de posgrado. La formación educativa no era el problema; tampoco la inserción laboral en su área profesional. Las percepciones negativas respecto a su situación se encuentran en la baja remuneración que sus empleos les proporcionan y las barreras de progreso que eso les significa, como vimos en apartados anteriores.

“El gran problema de Cuba es que el salario no alcanza, o sea, sí vives, pero es tan restringido que no te deja desarrollar, tu comes el mes entero, y puede que te compres un par de zapatos o alguna ropa, pero el que vive del salario no se desarrolla. Porque es demasiado restringido, ese es el gran problema de Cuba que ha traído como consecuencia la gran emigración, principalmente de jóvenes.” (Rafael, 43 años. Licenciatura en Contabilidad y Finanzas)

“Los salarios en Cuba dan para sobrevivir prácticamente. O sea, hay cosas en Cuba que con mi salario yo no compraba. Como por ejemplo, ropa, calzado, esas cosas yo no compraba en Cuba. Mi salario era prácticamente solo para comida. No pagaba alquiler porque la casa era propia, entonces el salario era para comida.” (Lucy, 31 años. Licenciada en Contabilidad y Finanzas)

“Cuando te enfrentas a la realidad, yo estudiaba a 150km de mi casa, iba a mi casa solamente los fines de semana, mis padres me daban lo que podían obviamente, pero cuando notas que la cuenta no te da, no te da, y los mismos profesores te están diciendo, o sea, cuando yo le fui a dar la noticia a mi profesor de que me iba, me dio un beso, un abrazo y felicidades.” (María, 22 años. Licenciatura en lengua inglesa”)

“Con ese salario en Cuba te da para hacerte la idea de que vives. Porque todo es muy caro, entonces pasas trabajo, para vestirse no te da, para comer tienes que ir priorizando necesidades básicas.”
(Mabel, 48 años. Licenciada en Educación)

Desde las diferentes teorías migratorias, se pueden tomar elementos que permitan analizar estos factores que salen en los discursos de los entrevistados. La teoría neoclásica, por ejemplo, ha generado la teoría del “push-pull”, la cual señala que existe una serie de factores en los países de origen que “empujan” (push) a los inmigrantes fuera de su país, mientras que en los países de destino existen factores de atracción (pull). Se desprende de los relatos de los entrevistados que el principal factor que estaría sirviendo como elemento de expulsión, serían las bajas remuneraciones y la imposibilidad de proyectarse a futuro debido a las limitantes económicas (Castles y Miller, 2004).

Frente a la realidad que les tocaba vivir, con buena formación educativa e inserción laboral en su área profesional, pero con bajas remuneraciones e imposibilidad de construir un proyecto de vida que cumpliera con sus expectativas es que algunos comienzan a revivir los pensamientos que siempre tuvieron, otros comienzan a manejar la posibilidad que nunca pensaron tomar. Dejar su país de origen y buscar un nuevo destino.

Este momento de evaluación de su situación, León (2015) lo señala como el primer momento de la migración y lo denomina la *preparación*. Es el periodo de tiempo donde el individuo o la familia toman conciencia de su situación actual en su país de origen y reconocen las diferentes problemáticas que están enfrentando y comienzan un proceso de idealización de las potencialidades del país de destino. Es una etapa de muchas emociones y de un profundo proceso de reflexión.

“Decidí arriesgarme, saque una conclusión: cuánto tiempo llevaba en Cuba intentándolo y qué podría pasarme en los próximos cinco años, eso lo pensé también para Uruguay, qué podría pasarme en Uruguay en los próximos cinco años. Me di cuenta que en Cuba o permanecía igual o estaría peor, y en Uruguay por lo menos tenía una oportunidad, de que, en los próximos cinco años, mejorará de alguna forma. Cuando puse riesgos y beneficios, decidí que era una buena opción venir a Uruguay.”
(Angel, 37 años. Médico)

“Fue triste(...)dejar a mi familia atrás, dejar toda una vida atrás y empezar una nueva en otro lugar. Yo a veces miraba la maleta y pensaba ¿cómo caben 25 años en una maleta así? No caben 25 años en una maleta. No sabía qué escoger, qué debía dejar, qué debía poner. Es muy triste, pero traté de que fuera lo menos dramático y lo menos doloroso posible y avancé en venir.” (José, 25 años. Ingeniero en sistemas informáticos)

“En este año la situación en Cuba se ha puesto un poco difícil. Yo no vivía mal, mi economía no era mala, pero eso era todo lo que yo podía lograr. Hasta donde yo podía llegar era hasta donde yo estaba. Entonces, yo quiero más, quiero ser más independiente, darle a mi hijo la posibilidad de cosas que yo tuve en mi infancia que ahora mismo se está poniendo difícil. Entonces, si yo no hago el sacrificio de moverme y de buscar un futuro en otra parte, mi hijo va a crecer y se hará un adolescente y va a estar aquí.” (Lucy, 31 años. Licenciada en Contabilidad y Finanzas)

Ese nuevo destino fue Uruguay. Angel, médico de 37 años, define muy bien el primer contacto con el nuevo país, “*fue como llegar a la Luna. Solo, no conocía a nadie.*” Sin embargo, la mayoría ya tenían algún conocido que los esperaba para hacerles más fácil el instalarse. Desde la Teoría de las redes sociales, se señala que estas redes se generan entre los países de origen y de destino, haciendo que se disminuyan los costos y los riesgos de la migración. Estas redes también facilitan la integración y el acceso a los mercados laborales (Massey, 1998; citado en León, 2005).

José, por su parte, encontró en la funcionaria de aduanas todo lo que necesitaba en ese primer momento: una sonrisa.

“La funcionaria de la aduana me atendió con una amabilidad (...) esa mujer me recibió con una sonrisa de lado a lado, me trató tan super bien, y dándome la bienvenida a su país, eso me dejó tan contento después de un trayecto tan largo, de estar en países que hablaban otro idioma, llegar a un país donde hablaban español y además te trataban tan bien, me generó bastante alegría, en ese momento necesitaba sentir alegría y bueno, en esa mujer lo encontré. (José, 25 años. Ingeniero en sistemas informáticos)

Pero todos coinciden que esos primeros días no fueron nada fáciles. La nueva ciudad, las pensiones, los trámites desconocidos, la nueva moneda, etc; solo fueron los primeros desafíos del *asentamiento* (León, 2005). Pronto llegaría el desafío mayor, conseguir un empleo para comenzar a generar ingresos. Aquí juegan un rol importante las diferentes instituciones públicas y privadas que trabajan en defensa de los derechos de los migrantes, según la teoría institucional, estas organizaciones facilitan el acceso de los inmigrantes a los diferentes recursos disponibles en el país de destino, y ayudan a la perpetuación de la migración, haciendo el tránsito por estos primeros momentos en el nuevo país menos dificultoso (Massey, 1998; citado en León, 2005).

Ya se dieron a conocer las situaciones de precariedad laboral a las que se vieron enfrentados los entrevistados, en este apartado se pretende conocer y entender cómo perciben su situación actual a pesar de todo lo que han tenido que enfrentar,

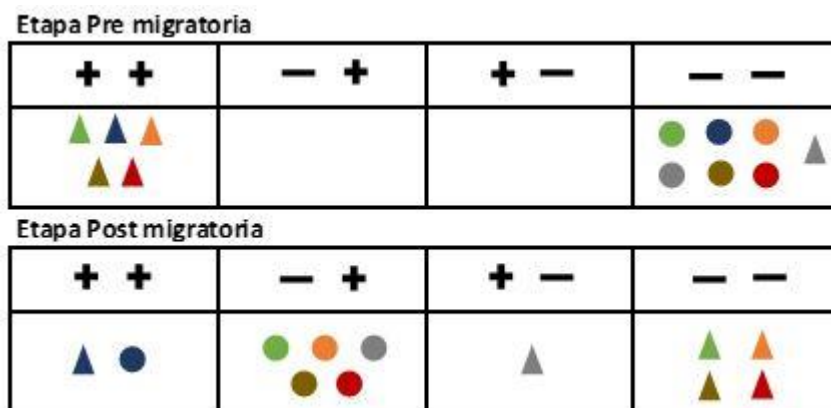
principalmente en lo que a inserción laboral se refiere. En este sentido los discursos están muy alineados, reconocen las dificultades a las que se vieron enfrentados, pero valoran positivamente la decisión de migrar al Uruguay y mantienen sus expectativas.

“Mis expectativas son quedarme a vivir aquí, el mayor tiempo que pueda. Quizás algún día decido regresar a Cuba, pero hasta ahora no está en los planes. Mis planes son quedarme aquí todo el tiempo que pueda, quién sabe morirme aquí en Uruguay. Poder traer a mi familia.” (José, 25 años. Ingeniero en sistemas informáticos)

“No creo que me llegue a arrepentir en algún momento. Porque la etapa más fea es la que estoy pasando en este momento. Porque si todo es progresivo, si todo va a ir mejorando y después que tenga la cédula ya puedo trabajar, entonces la etapa mala de no poder hacer nada ya la estoy pasando. Hasta ahora no hay nada que me disguste, veo todo muy tranquilo, la gente me gusta, yo me siento bien.” (Lucy, 31 años. Licenciada en Contabilidad y Finanzas)

“Yo tengo mi criterio de que sí, de que vamos a mejorar, soy más optimista. Porque digo, sí es cierto que ahora no estoy bien, pero nadie empieza por arriba, siempre hay que empezar por abajo. (...) Siempre hay que esperar pasar las etapas, porque en la vida siempre hay etapas. (Mabel, 48 años. Licenciada en Educación)

Esquema 5. Percepciones simbólicas



Ángel – José – Rafael – María – Mabel – Lucy

- ▲ Realización personal en su empleo
- Percepción material de su situación

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

¿Cómo se entiende que a pesar de todas las dificultades aún valoren positivamente su situación actual en Uruguay? ¿Cómo entender que las mismas personas que han estudiado una carrera y han logrado insertarse rápidamente al mercado laboral en su país, estén dispuestas a emplearse en puestos laborales tan precarios y que nada tienen que ver con su formación profesional?

A partir de los discursos podemos ensayar dos posibles respuestas a estas interrogantes, primero, la valoración de su situación material en Cuba es ampliamente negativa y esto asume mayor peso frente a la realización personal que encuentran en su empleo. Por lo que están dispuestos a sacrificar esa realización personal y su carrera profesional, por lo menos por un tiempo, pero mejorar su situación económica con mejores ingresos, aunque eso signifique ocupar un lugar muy distinto en el mercado laboral en otro país.

Esto es lo que dejan entrever Angel y Mabel al valorar la posibilidad de conseguir un trabajo, aunque en condiciones precarias, y de bajas remuneraciones para el mercado laboral uruguayo, pero que significan una realidad económica muy diferente a la que tenían en su país.

“Mis expectativas ahora son encontrar un trabajo que por lo menos me dé para comer y pagar el techo. Si es posible, mandar algo para Cuba, que eso es bastante fácil, porque si a mí me quedan 50 dólares del salario, es lo que necesitan mi mujer y mi hijo para acomodarse un poquito durante el mes, porque es como si me tuviesen a mi allá, ganando un salario, pero sin hacer gastos. Con 12 mil pesos que gane en Uruguay, me mantengo en Uruguay y mando dinero a mi familia.” (*Angel, 37 años. Médico*)

“Hay mucha diferencia de nuestra situación en Cuba y nuestra situación actual. El tema económico es fundamental, porque si yo allá por tener tantos grados y títulos cobraba veinte o veinticinco dólares, y yo lo comparo ahora y digo, bueno si ahora gano cuatrocientos dólares, puedo hacer más cosas.” (*Mabel, 48 años. Licenciada en Educación*)

La familia de Angel le hace una pregunta muy similar a la planteada anteriormente y su respuesta sirve para entender el otro aspecto a considerar, mucho más subjetivo, pero no menos importante. La esperanza de un futuro mejor, de mayores posibilidades de progreso, la inexistencia del techo que se mencionaba al principio de este apartado.

“Mi familia me pregunta, mi mamá, por qué no vuelves, si te ha ido tan mal, si te ha costado tanto acomodarte, por qué no regreso. Pero es que yo allá sé lo que va a pasar, si yo regreso para Cuba yo no sé lo que va a pasar, pero aquí aún tengo una esperanza, yo ahora no tengo un trabajo, pero puede ser que mañana consiga un buen trabajo, puede ser que el año que viene Uruguay mejore, incluso como está Uruguay hoy, si yo tuviese trabajo estaría todo muy bien.” (*Angel, 37 años. Médico*)

Se había propuesto como un desafío de este apartado analizar la relación entre realización personal de los inmigrantes recientes de origen cubano en el empleo y la percepción material de su situación. Luego de todo lo expuesto, se puede concluir que los inmigrantes recientes aquí entrevistados, si bien tenían una valoración

positiva de su realización personal en el empleo en su país de origen, la percepción material de su situación era negativa.

Las condiciones materiales asumen una relevancia superior a la realización personal en el empleo, y eso influye directamente en la decisión de migrar como posibilidad de mejora en esa situación. Esa misma relevancia asumida de las condiciones materiales por sobre la realización personal, es la que mantiene a los inmigrantes recientes en el país de destino, a pesar de ocupar un lugar muy diferente en el mercado de trabajo al que se encontraban en el país de origen. En su etapa post migratoria tienen una valoración negativa de su realización personal en su empleo, pero la percepción material de su situación, al contrario de su etapa pre migratoria, y a pesar de todas las dificultades a las que estuvieron expuestos, es valorada positivamente.

5. Consideraciones finales

El fenómeno de la inmigración reciente de origen cubano en Uruguay asume características particulares que son importantes tenerlas en cuenta desde la academia, para conocerlo, caracterizarlo y comprenderlo. También desde el Estado, para la planificación, diseño y aplicación de políticas públicas que garanticen los derechos de esta población en nuestro país.

El objetivo de esta monografía fue analizar el proceso de inserción laboral de los inmigrantes recientes calificados de origen cubano en Montevideo, con el fin de contribuir al conocimiento de este fenómeno. En ese sentido, se propuso conocer el proceso de inserción laboral de los inmigrantes considerando su trayectoria laboral desde el país de origen hasta su inserción en el mercado laboral uruguayo. Se entiende que ese fue un acierto de la investigación, ya que se logró realizar un análisis longitudinal, captando la realidad del migrante en su país de origen, conociendo las situaciones que se dieron para optar por la migración y finalmente analizar su asentamiento en el país de destino.

Esa decisión metodológica permitió conocer que los entrevistados habían alcanzado altos niveles de formación profesional, y rápidamente se habían insertado en el mercado laboral de su país de origen en su área profesional, pero con bajas

remuneraciones que le impedían construir proyectos de vida de acuerdo a sus expectativas. La inconformidad con su situación económica y la incapacidad de proyectarse a futuro en su país, hace que consideren la posibilidad de la migración.

El país de origen invierte en formación de calidad para su población, pero otros factores económicos, sociales y políticos hacen que la migración sea una alternativa. Lo que lleva a que emigren del país personas con altos niveles de formación. Por mucho tiempo se consideró este fenómeno como la “fuga de cerebros” (brain drain), para luego sustituirse por nuevas conceptualizaciones que asumen nuevos roles y designaciones tales como “recuperación”, “ganancia”, “circulación” e “intercambio” de cerebros. (Pellegrino, 2001; Bermúdez, 2010)

De esta forma desde los países de origen la percepción de “pérdida” se transforma por “movilidad” de migrantes calificados que posibilitan un entramado de nexos de redes globales que podrían contribuir a llevar conocimiento, desarrollo científico y tecnológico (Bermúdez, 2010). Esto se podría dar si existiera una voluntad de colaboración por parte del país de origen y del país de destino, y si se dieran las condiciones para que, por ejemplo, los inmigrantes logaran revalidar su formación. Lo que se pudo observar en esta investigación es que ni en su país de origen ni en nuestro país hay facilidades para el reconocimiento de credenciales educativas. También se observó que el área de informática sí está sacando rédito del capital humano proveniente de Cuba. Mayor nivel de conclusiones sobre este punto no es posible realizar con esta investigación, lo que podría ser una línea para futuras investigaciones el indagar sobre posibles nexos de redes globales con los inmigrantes recientes calificados en Uruguay.

En esta investigación se observa que el mercado laboral uruguayo recibe a los inmigrantes incluidos en el estudio con oportunidades laborales precarizadas. Los inmigrantes aquí considerados, como forma de satisfacer las necesidades inmediatas, aceptan esas oportunidades laborales y se insertan en el mercado laboral en empleos inestables, inseguros, cumpliendo tareas para las cuales se encuentran sobreeducados. Además, con bajos niveles de remuneración para el mercado laboral uruguayo.

Sin embargo, esas remuneraciones significan una mejora salarial considerable comparativamente con la remuneración recibida en su país de origen. Lo que le lleva a comparar el salario que le proponen, con los ingresos que recibía en su país de origen, y la diferencia positiva hacia la remuneración ofrecida es suficiente para aceptar sin mayores cuestionamientos.

Eso hace que los inmigrantes recientes calificados se encuentren empleados realizando trabajos para los cuales se encuentran ampliamente sobreeducados. Ya que se ven obligados a sacrificar esa realización personal y su carrera profesional, por lo menos por un tiempo, para mejorar su situación económica con mejores ingresos, aunque eso signifique ocupar un lugar muy distinto en el mercado laboral en otro país.

Esto genera una segregación laboral hacia los inmigrantes, con barreras de entrada al mercado de trabajo que, aun cuando acceden a él, se encuentran con barreras de entrada a los empleos no precarizados. Como una de las consecuencias, la precariedad laboral sumada a la fragilidad de los soportes de proximidad, ya que como inmigrantes en muchos casos se encuentran solos en el país de destino, con escasas o nulas redes relacionales o familiares, exponen a los inmigrantes a situaciones de vulnerabilidad.

Además, las trayectorias laborales que van construyendo en el país de destino, junto a las dificultades para certificar sus credenciales educativas, podrían limitar sus posibilidades de movilidad laboral futura. Esto se ve agravado por las redes sociales que van construyendo, lejos de los círculos de profesionales de su mismo nivel de formación, que los va alejando cada vez más de las posibilidades en una inserción laboral con mejor adecuación educativa.

En este sentido, se entiende necesario mejorar y/o generar mecanismos por parte del Estado uruguayo que faciliten y agilicen el acceso a la documentación necesaria para que los inmigrantes accedan rápidamente a empleos no precarizados. Así como diseñar estrategias que posibiliten dimensionar y trabajar para disminuir los niveles de precarización laboral al que están expuestos. Además, contribuir a facilitar los procesos de certificación y revalidación de los títulos profesionales de los inmigrantes

para que logren ocupar lugares en el mercado laboral acordes a su formación. Fortalecer los espacios de orientación a los inmigrantes recién llegados, así como generar espacios de fortalecimiento de las redes relacionales y de integración con la población nativa. En definitiva, promover el acceso a las políticas públicas de empleo, vivienda, salud, educación, así como lo establece la normativa vigente.

6. Referencias Bibliográficas

Baraibar, Ximena. (2000) *“Algunos aportes para la discusión sobre exclusión social”*. *Boletín electrónico Surá, Escuela de Trabajo social - Universidad de Costa Rica*. Vol. 53, agosto 2000.

Bermúdez, Rosa (2010) *“Migración calificada e integración en las sociedades de destino”*. en *Sociedad y Economía* N° 19, año 2010, pp 135-150.

Blanco, Cristina. (2000) *“Las migraciones contemporáneas”*. Ciencias Sociales, Madrid: Alianza Editorial.

CEPAL (2004) *“Política social y reformas estructurales: Cuba a principios del siglo XX”* México: CEPAL.

_____ (2012) *“Sistema de protección social en América Latina y el Caribe: Cuba”*. Santiago: CEPAL.

_____ (2018) *“Panorama de la migración internacional en el Caribe”*. LC/TS.2018/28. Santiago: CEPAL.

_____ (2019) *“Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 2018”* (LC/PUB.2019/2-P), Santiago: CEPAL.

Chiswick, Barry. y Miller, Paul. (2007) *“The International Transferability of Immigrants”* Human Capital Skills, IZA Discussion Papers, No. 2670 Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn

_____ (2010). *“The effects of educational-occupational mismatch on immigrant earnings in Australia, with international comparisons.”* *International Migration Review*, 44(4), 869-898.

Castel, Robert (1995). *“La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado.”* Buenos Aires: Paidós.

Castles, Stephen y Miller, Mark (2004) *“La era de la migración: movimientos internacionales de población en el mundo moderno”* México: Miguel Ángel Porrca

Delgado, David (2007) *“Modelos de incorporación de inmigrantes: teorías y perspectivas”* en *Revista de Ciencias Sociales (CR)*, vol. III-IV 117, 118, 2007 pp. 43-55. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Diconca, B; (coord); de Souza, L. & Crosa, Z. (2012). “*Caracterización de las nuevas corrientes migratorias en Uruguay. Mígrantes y retomados: acceso a derechos económicos sociales y culturales.*” Montevideo. MIDES-OIM.

Díaz, Antonio. et al. (2017) “*La migración internacional de cubanos. Escenarios actuales*”. En *Novedades de Población 2017*, N° 26, julio-diciembre, pp 40-57.

Espino, Alma (2011). “*Evaluación de los desajustes entre oferta y demanda laboral por calificaciones en el mercado laboral de Uruguay*”. En *Revista de Economía del Rosario*. vol. 14. núm. 2, Colombia, Facultad de Economía - Universidad del Rosario, julio-diciembre, pp. 99-133.

_____ (2012.). “*Diferencias salariales por género y su vinculación con la segregación ocupacional y los desajustes por calificación.*” (Serie Documentos de Trabajo / FCEA-IE; DT20/12). UR. FCEA-IE.

Gimenez Romero, Carlos. (2003) “*Qué es la inmigración. ¿Problema y oportunidad? ¿Cómo lograr la integración de los inmigrantes? ¿Multiculturalismo o interculturalismo?*” Barcelona: R. B. A. Integral.

Hartog, Joop, (2000). “*Over-education and Earnings: Where Are We, ¿Where Should We Go?*”, *Economics of Education Review*, Vol. 19, No. 2, pp. 131-147.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos. & Baptista, Pilar. (2014) “*Metodología de la investigación*” (6ta edición). México: McGraw-Hill.

Kalfa, Eleni; Piracha, Matloob (2013): “*Immigrants' Educational Mismatch and the Penalty of Over-Education*”, IZA Discussion Papers, No. 7721, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn

Kiker, Billy; Santos, Maria & Mendes De Oliveira, Manuel. (1997). “*Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal*”, *Economics of Education Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 111-125.

Koolhaas, Martín. & Nathan, Mathías., (2013). “*Inmigrantes internacionales y retornados en Uruguay: magnitud y características.*” Informe de resultados del Censo de Población 2011, Montevideo: INE.

León, Amparo M. (2005) “*Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*” en *Trabajo Social: Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia*, No. 7, 2005, páginas 59-76.

Massey, Douglas. et al. (1993) *“Teorías de migración internacional: una revisión y aproximación”* en *Population and Development Review*, Vol.19, n. 3, sep. 1993 pp. 431-466.

Méndez, Luciana. (2018) *“Immigrants’ over-education and wage penalty. Evidence from Uruguay”*. Serie Documentos de Trabajo, DT 16/2018. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

MIDES, 2017. *“Caracterización de las nuevas corrientes migratorias en Uruguay. Nuevos orígenes latinoamericanos: estudio de caso de las personas peruanas y dominicanas. Informe final.”*, Asesoría Macro en Políticas Sociales, Ministerio de Desarrollo Social, ISBN 978-9974-715-61-5, Montevideo, Uruguay.

Mora Salas, M. (2010) *“Ajuste y empleo: la precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización”*. El colegio de México. Centro de estudios sociológicos, 2010.

OIM (2011) *“Perfil migratorio de Uruguay 2011”*. Buenos Aires: OIM.

ONEI (2017) *“Anuario estadístico de Cuba 2016: Empleo y salarios”*. Oficina Nacional de Estadística.

OPP (2018) *“Reporte Uruguay 2017”*. Montevideo: OPP

Oso, Laura. (1998) *“La migración hacia España de mujeres jefas de hogar”* Madrid, Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid: Instituto de la Mujer.

Opción Consultores (2018) *“Actitudes hacia la migración”* Encuesta de opinión pública disponible en <http://www.opcion.com.uy/opinion-publica/actitudes-hacia-la-inmigracion/>

Pellegrino, Adela. (2001). *“¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada”*. Programa de Población (PP) Facultad de Ciencias Sociales (FCS) Universidad de la República (UdelaR)

Pellegrino, Adela Y Macadar, Daniel. (2006). *“Informe sobre migración internacional en base a los datos recogidos en el módulo migración”*. Instituto Nacional de Estadística - Uruguay.

Prieto, Victoria; Robaina, Sofía, y Koolhaas, Martín. (2016). *“Acceso y calidad del empleo de la inmigración reciente en Uruguay.”* REMHU: Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana, 24(48), 121-144.

(2016b) *“Los uruguayos ante la inmigración. Encuesta Nacional de Actitudes de la Población Nativa hacia*

Inmigrantes Extranjeros y Retornados” Documento N.º 1 diciembre de 2017 ISSN 2393-7459 Programa de Población (PP) Facultad de Ciencias Sociales (FCS) UdelaR.

Prieto, Victoria y Márquez, Clara (2019) “Inclusión social de inmigrantes recientes en Uruguay que residen en viviendas particulares” Serie Documentos de Trabajo Núm 4 del Programa de Población (PP), Facultad de Ciencias Sociales (FCS), UdelaR.

Rodgers, Gerry y Rodgers Janine (eds) (1989). “*Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*”. International Institute of Labour Studies. Ginebra

Sicherman, Nachum, (1991). “*Overeducation in the Labor Market*”, Journal of Labor Economics, Vol. 9, No. 2, pp. 101-122.

SICLAB (2018) ““Cómo perciben los trabajadores uruguayos a sus compañeros de trabajo migrantes?” Quinto informe de Sistema de Calidad Laboral. Disponible en <http://www.enunion.com.uy/articulos/como-perciben-los-trabajadores-uruguayos-a-sus-companeros-de-trabajo-migrantes>

Spence, M. (1973). “*Job market signalling. Quarterly Journal of Economics*” N° 88, 355–374.

Tizón García A, Jorge L. et al. (1993) “*Migraciones y Salud Mental*” Promociones y Publicaciones Universitarias. Barcelona: PPU.

Referencias legislativas

Convención Internacional sobre la Protección de Todos los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. (1990 de diciembre de 1990).

Decreto de Ley N° 302 - Modificación de Ley de Migración N° 1312 - Cuba

Ley N° 1254 Ley del Servicio Social - Cuba

Ley N° 2.096 - Ley de Migración (1890) - Uruguay

Ley N° 8.868 - Ley de Migración (19 de julio de 1932) - Uruguay

Ley N° 9.604 - Ley Extranjeros (13 de octubre de 1936) - Uruguay

Ley N° 17.107 - Aprobación de acuerdo internacional / Trabajadores migratorios y sus familiares Ley (21 de mayo de 1999) - Uruguay

Ley N° 18.250 -Ley de Migración (6 de enero de 2018) - Uruguay

Ley N° 18.437 - Ley General de Educación (12 de diciembre de 2018) - Uruguay

Ley N° 19.254 - Ley Modificaciones a la Ley de Migraciones N° 18.250. Obtención de residencia permanente a familiares de nacionales de los estados partes y asociados del Mercosur. (28 de agosto de 2014) – Uruguay.