

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

Cuando hay que reconstruir el vínculo con el empleo

María Elvira Piazza
Tutora: Mariela Quiñones

INDICE

I: PROBLEMÁTICA DE ESTUDIO Y FUNDAMENTACION DE LA PROPUESTA:	Pág. 3
II: DISEÑO:	Pág. 8
Marco conceptual	Pág. 8
Estrategia metodológica	Pág. 19
Objetivos	Pág. 22
Dimensiones	Pág. 22
III: ANÁLISIS:	Pág. 24
Primera aproximación a las trayectorias	Pág. 24
Construcción de una Matriz	Pág. 34
Primera categoría: Trayectoria fabril	Pág. 35
Segunda categoría: Trayectoria zafral	Pág. 38
Tercera categoría: Trayectoria competitiva	Pág. 41
IV: ALGUNAS REFLEXIONES:	Pág. 46
V: BIBLIOGRAFIA :	Pág. 50
VI: ANEXOS:	Pág. 53
Anexo 1: Descripción de los entrevistados	Pág. 53
Anexo 2: Entrevistas	Pág. 54
Entrevista N° 1	Pág. 54
Entrevista N° 2	Pág. 59
Entrevista N° 3	Pág. 71
Entrevista N° 4	Pág. 76
Entrevista N° 5	Pág. 88
Entrevista N° 6	Pág. 98
Entrevista N° 7	Pág. 106
Entrevista N° 8	Pág. 111
Entrevista N° 9	Pág. 126
Entrevista N° 10	Pág. 131
Anexo 3: Entidades de Capacitación (ECAs)	Pág. 142
Anexo 4: Las nuevas características	Pág. 143
Anexo 5: Entrevista al representante de los trabajadores ante INEFOP Sr. Moreira	Pág. 144
Anexo 6: Codificación primaria	Pág. 165

I: PROBLEMÁTICA DE ESTUDIO Y FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

El presente informe presenta los resultados de la investigación realizada sobre el proceso de reinserción de los desempleados que asisten a la capacitación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

Al acercarnos a la problemática de la “reinserción laboral” de los desempleados que son asistidos por un subsidio¹ hemos indagado sobre el contexto de las políticas de empleo y su ejecución mediante un programa llamado: “Trabajadores en Seguro de Desempleo” (TSD). El TSD es un programa que asiste a los desempleados brindando formación profesional.

En este trabajo nos preguntamos qué expectativas construyen éstos trabajadores en Seguro de Desempleo y qué aporta la capacitación, que brinda INEFOP a la hora de reconstruir el vínculo con el trabajo.

Desde esta interrogante nos propusimos indagar las trayectorias laborales y formativas de desempleados que transitaron por los cursos de INEFOP, profundizando en dos dimensiones relacionadas, por un lado, los ***significados que atribuyen al trabajo*** y sus ***expectativas de reinserción***. Partimos de la premisa que la orientación de la persona hacia su nuevo vínculo con el trabajo/empleo, no es solamente una elección racional, se trata de un *proceso* por el cual cada persona reconstruye, de acuerdo a sus experiencias pasadas y presentes, sus *expectativas de reinserción* en un mercado de trabajo flexible e incierto.

Nos guiaron los lineamientos *teóricos* de Berger y Luckmann (2001) en esta indagación. Se trata de una posición teórica donde se abordan aspectos de la acción y la interacción del sujeto con “*otros significantes*”, considerando que el sujeto no es totalmente libre como para crearse su propio mundo, pero tampoco es totalmente determinado por factores externos a su conciencia. Importa destacar, por tanto, “lo estructural” que condiciona como “lo individual” que es reinterpretado y da sentido a las prácticas de los sujetos. Las prácticas y el sentido que le atribuyen, se presentan, en

¹ Prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada. Subsidio de desempleo. Puede ser de seis meses o más en algunas ocasiones se puede prolongar hasta que el trabajador reciba una jubilación adelantada.

este contexto, como construcciones sociales en donde los involucrados intervienen y modifican su propia trayectoria biográfica.

El estudio de las trayectorias se fundamenta en el hecho de que al estar desempleado la persona “reconstruye su pasado”: interpreta y valora sus expectativas de reinserción, como construcción colectiva, ya que el grupo aporta elementos integradores que se vinculan a la propia biografía. Para diversos autores el individuo no es una sola historia, sino *“que se constituye a partir de varias historias, cada individuo es por lo menos cuatro: la residencial, la familiar, historia de formación e historia laboral”* (Godard,1998. Citado por Muñiz Terra). Estas últimas merecen nuestra atención ya que el trabajo de investigación se centró en estas dos grandes dimensiones:

- Trayectoria laboral: definida como “la sucesión de puestos de trabajo”, desde la transición del sistema educativo y pasando por fracturas y continuidades. La trayectoria laboral tendrá la característica entonces de ser fragmentada o prolongada. En el primer caso se trata de una variedad de puestos de trabajo, en distintas empresas, o sectores, con poca permanencia en cada uno. En el segundo caso las trayectorias serán prolongadas debido la permanencia por muchos años en el mismo puesto de trabajo, dentro de la misma empresa o sector de actividad.
- Trayectoria formativa: definida como la acumulación de conocimientos, habilidades y destrezas, formales e informales, que una persona ha adquirido a través de toda su vida, dentro o fuera del puesto de trabajo. La formación “*formal*” refiere a una sistematización del conocimiento impartido en instituciones organizadas para ese fin. Por “*informal*” se entienden los conocimientos adquiridos en diferentes ámbitos, que aportan para la vida en general. La educación “*no – formal*” es aquella se reciben fuera del ámbito “escolar” pero que exige algún tipo de sistematización en la aplicación del conocimiento. Se encuentran aquí las denominadas Entidades de capacitación (ECAs). Los conceptos de formación “formal”, “informal” y “no – formal”, fueron tomados de acuerdo a los últimos debates dentro de Centro Interamericano de Formación. (En: www.cinterford.org.uv)

El objetivo de este trabajo fue comprender los aspectos subjetivos vinculados al mundo del trabajo y las expectativas de reinserción en situación de desempleo.

El abordaje metodológico aplicado remitió a un enfoque cualitativo. Como nos plantean Strauss y Corbin (2002; 4): “*es de esperarse que la investigación nos lleve cada vez más cerca de comprender cómo funciona el mundo*”.

Las hipótesis que guiaron esta propuesta trataron de vincular *aquellos aspectos estructurales* con las *prácticas* que los individuos desempeñan en una situación particular de sus vidas, “*estar desempleado*” y orientarse a “*reconstruir su vínculo con el trabajo*”. El proceso de *reinserción laboral* será vivido por el desempleado de acuerdo a ciertos “*modelos internalizados*” que le permitirá “*cierta forma*” – y no otra – de reinsertarse exitosamente. Las unidades de análisis fueron *las trayectorias laborales y formativas* de los desempleados, a quienes agradecemos la amabilidad y la colaboración con nuestro trabajo.

Las fuentes primarias de información fueron las entrevistas semi - estructuradas bajo estas dos *perspectivas* (trayectoria laboral y formativa). Las mismas se realizaron en los años 2008 (recuperando los trabajos del Taller de Sociología del Empleo, llevados a cabo entonces en el marco de la JUNAE) y 2010 (en el que se actualizó la muestra, en el marco de INEFOP). Todos los entrevistados/as tenían *causal despido* y transitaban por la capacitación del programa TSD de INEFOP y/o JUNAE. En el marco de la Junta Nacional de Empleo, en el año 2008 se restablece el programa de capacitación para Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD), el cual fue suspendido en el año 2001 debido a la crisis económica.

La construcción de un “*esquema analítico*” resultó de la tarea de ordenar los datos, hacer comparaciones e interrogativos sobre la codificación primaria. Hemos llegado a reflexiones que más que respondernos preguntas nos ha enfrentado a nuevas interrogantes sobre las nuevas formas de vincularse con el empleo, así como al rol que podrían jugar políticas de reinserción en nuestro contexto local.

Al interior de estos grupos de *desempleados asistidos* a través de un programa que implementa cursos de capacitación existe una alta heterogeneidad; es por eso que

las *soluciones* propuestas desde el ámbito de las instituciones no siempre resultan satisfactorias. La reinserción no responde a un solo problema común para todos los desempleados, sino que las resistencias y los conflictos están estrechamente vinculados a dinámicas subjetivas que difícilmente puedan ser objeto de una política pública de empleo.

La visión cualitativa permitió desentrañar significados y valoraciones que los propios involucrados atribuyen a su situación de desempleo. Pero dado que los programas de Formación Profesional dependientes de órganos como INEFOP tienen una incidencia en la construcción de significados, expectativas y motivaciones del desempleado. Parece oportuno, entonces, dar cuenta sobre las acciones concretas que los sujetos elaboran y/o emprenden en el proceso de reinserción, sobre todo, desentrañar aquellas interacciones entre la situación de desempleo y los programas de capacitación. Las *prácticas* dentro de la vida cotidiana están orientadas por aquellos “modelos internalizados” de acuerdo a sus vivencias, sus experiencias, sus conocimientos que en definitiva orientarán sus expectativas.

Los entrevistados al realizarse este trabajo estaban transitando una etapa del desempleo reciente. Asistidos por el Seguro de Paro, (compensación monetaria) que está muy lejos de cubrir todas las necesidades pero que permite a la persona durante un tiempo tomar algunas disposiciones sobre su trayectoria formativa, acudiendo voluntariamente a una capacitación que está siendo recientemente implementada. En este contexto encontramos a los desempleados en un proceso de *reconstrucción* de sus trayectorias laborales, con expectativas y motivaciones orientadas hacia la reinserción.

La elección de dos grandes dimensiones: trayectoria laboral y trayectoria formativa, “*no es una mera técnica, sino un conjunto de elementos conceptuales y metodológicos que permiten comprender desde una determinada perspectiva la vida de los sujetos*” (Muñiz Terra, 2005:3). Estas trayectorias cobraron importancia por ser transversales, es decir, que atraviesan todo el itinerario vital de la persona. Se trató entonces de un enfoque biográfico, que nos permitió “*reconstruir los cambios de las posiciones laborales en el transcurso de la vida laboral de las personas*” (*ibidem*:5).

La subdivisión al interior del itinerario biográfico en lo laboral y lo formativo representan la secuencia de pasos, posiciones o situaciones dentro del ámbito educativo/laboral. En conclusión la secuencia temporal cobra sentido, el “ahora” o “el

futuro” no sigue lo previsto, la trayectoria pasada, las experiencias, las vivencias del trabajo, condiciona, constriñe, pero no es determinante porque mediante la interacción con el medio social produce se pueden buscar “márgenes de maniobra” donde el individuo con su acción, pueda reinterpretar y recrear su propia historia.

II: DISEÑO

MARCO CONCEPTUAL

A continuación se desarrolla en detalle la propuesta teórica seleccionada para este trabajo. La elección de la misma responde a la necesidad de adecuarnos a nuestro objeto de estudio y darle solidez interna. Desde la Sociología, y especialmente desde la Sociología del Conocimiento, se han dado múltiples y variados debates teóricos sobre la aproximación del investigador al objeto de estudio. La dimensión epistemológica o modelo desde donde reflexionar la relación entre el investigador y lo investigado constituye la conceptualización acerca de la propia postura frente a la realidad. Hacemos referencia a la frase de Bourdieu (1994:51) “*El punto de vista crea al objeto*”. Esta afirmación revela claramente que la perspectiva desde donde el investigador *ve* el mundo “*produce*” al objeto. Inevitablemente la mirada del sujeto investigador es parte constitutiva de la elaboración y reelaboración permanente de la relación teoría – práctica.

Nuestro objeto de estudio relaciona aquellas representaciones sociales atribuidas al trabajo (remunerado o empleo) , al desempleo, así como a la construcción personal de un nuevo vínculo con el trabajo (reinserción). Todas estas dimensiones de nuestra problemática, hablan por sí solas de un continuo proceso de construcción individual y social. Definiremos entonces la mirada subjetivista hacia lo sistémico estructural. La persona no es predeterminada a desempeñarse en un sector de actividad u otro, pero tampoco es totalmente libre para hacer lo que realmente desearía en cada momento, de su biografía. Las elecciones conscientes o inconscientes, se tornan en prácticas que a su vez son disparadores de nuevas prácticas.

Según los planteamientos teóricos de Bergen y Luckmann (2001), en todo comportamiento hay una internalización o interpretación inmediata de un acontecimiento, sus significados son reinterpretados por los demás, dentro de un contexto determinado. “*la misma estructura temporal proporciona la historicidad que determina mi situación en el mundo de la vida cotidiana*” (Berger y Luckmann;

2001:45). Esas interpretaciones y significados dan origen a ciertas *prácticas* que se desarrollan y son “re – creadas” permanentemente, en una secuencia temporal, en donde el individuo es inducido a participar (la dialéctica de la sociedad). La interpretación es el camino entre lo que significa para él y sus prácticas. En consecuencia, las prácticas, son una manifestación de aquellos significados relevantes para él. Esto no quiere decir que siempre tenga una interpretación correcta de todas sus prácticas, pero siempre es congruente con sus procesos subjetivos.

El desarrollo de habilidades y destrezas está ligado al medio social donde se desarrollaron las mismas prácticas. El trabajo, entonces, es algo construido a partir de los grupos sociales a donde pertenece cada persona. Dentro de un contexto y de un tiempo, se desarrolla la biografía laboral y es *dentro de las coordenadas establecidas por esta secuencia temporal (...) se **aprehende** tanto la agenda diaria como la biografía total*” (Berger y Luckmann, 2001:46).

Destacando el **aprehender** como incorporación integral, haciendo una diferencia con la palabra “aprender” que significa adquirir.

Es en ese “aprehender” del entorno que se va conformando la vida práctica, dentro de un universo de sentidos para los cuales los “**otros**” también tienen parte activa. Ellos reinterpretan, dan su opinión, dicen, controlan, influyen pero también, piensan y hacen sus propios juicios de valor. Recordemos “*que, lo que yo soy (identidad) es típicamente una respuesta de **espejo** a las actitudes del otro. Esas relaciones “cara a cara” son sumamente flexibles*” (ibidem:47) Se interpretan y se modifican constantemente en la interacción con el entorno. Así las convicciones o certezas de lo real también son continuamente modificadas.

Al considerar el concepto de trayectoria laboral y formativa, hacemos referencia al “*sentido de movimiento y sucesión de experiencias*”(Verdi Pericás, 2001: 84) que se producen a lo largo de la vida de las personas “*sin que necesariamente se conozca se sea consciente del rumbo que se está siguiendo*” (ibidem:84)

Hasta aquí hemos planteado la posición subjetiva del individuo en su interacción con el entorno, sin embargo existen elementos estructurales que si bien no son determinantes, condicionan. Desde lo estructural, podemos mencionar tres elementos:

El Uruguay se encuentra en un periodo de crecimiento económico con las tasas más bajas de desempleo, desde que se lleva registro. El desempleo tiene la característica de ser estructural. Las políticas activas de empleo, refieren a un *curso de acción* propuesto desde la institucionalidad. Se protege al trabajador cuando existe riesgo de alguna contingencia. Ante la ruptura del contrato entre las partes, “el despido”, corresponde un subsidio que representa un aporte económico durante cierto tiempo: “*seguro de paro*”. Los desempleados así asistidos por un subsidio, tienen la obligatoriedad de presentarse a la convocatoria para recibir capacitación. (Esta última reglamentación fue puesta en duda por su difícil aplicación). Dicha capacitación es ofrecida por *entidades de capacitación* que dependen de INEFOP.

El programa llamado “Formación Profesional para Trabajadores en Seguro de Desempleo” está financiado por el fondo de reconversión laboral (FRL). Existen debates sobre si esta formación debe o no, *ser obligatoria* para los desempleados, ya que de acuerdo a las diversas situaciones, un desempleado puede encontrar *trabajo informal, changas, o trabajos por cuenta propia*, que compitan con el interés de recibir formación en algún oficio determinado. A su vez, uno de los grandes avances de los últimos gobiernos ha sido la lucha contra la informalidad. Desde la articulación *de varios actores institucionales* se están implementando políticas que favorezcan el empleo, bajo el supuesto, que la *interrelación* entre todos los actores involucrados, tendría que *proporcionar la información* correcta y necesaria, para ofrecer la capacitación que realmente demanden los sistemas productivos. El tema es objeto de acuerdo entre empresarios y trabajadores en el marco del actual Diálogo Nacional por el Empleo. En definitiva, el individuo se enmarca en un contexto de fragilidades políticas, donde las instituciones formativas adolecen de información, que permita el ajuste entre oferta y demanda. Esto fundamentalmente por falta de capacidades para llevar a cabo estudios, sea de las distintas situaciones de partida de la oferta, como de la demanda laboral.

De acuerdo a definiciones oficiales *el desempleo* se produce por un desequilibrio entre calificación y localización de la mano de obra. El desempleo se define como *estructural* porque no es posible revertir la situación por mecanismos tradicionales. Refiere a la situación donde una economía carece de mecanismos para crear nuevas fuentes de trabajo para toda la mano de obra disponible.

En los últimos resultados del Diálogo Nacional por el Empleo, la coordinación y la articulación entre actores involucrados ha sido la principal herramienta en la construcción de acuerdos básicos, que centralicen los objetivos de diversas políticas públicas. (www.mtss.gub.uy/diálogo nacional por el empleo)

Las nuevas características en la organización del trabajo (*ver anexo pág.141*) y su incidencia en los empleos, han modificado para siempre los *“paradigmas del trabajo: seguro, estable y generador de derechos sociales*. Éstos se muestran flexibles, inseguros e inciertos y representan *presiones sociales y culturales*, que muchas veces se contradicen con los objetivos de las políticas que promueven la capacitación como forma de proteger contra el desempleo. La entrada y salida del mercado de trabajo hace permanente referencia a un camino, que cada persona recorre con un *“acopio social”* que conforma su bagaje de conocimientos transmitidos de generación en generación y que también constituyen un dato estructural. Al decir de Berger y Luckmann (2001:60) *“Mi interacción con los otros en la vida cotidiana, resulta, pues, afectada constantemente por nuestra participación común en ese acopio social de conocimientos que está a nuestro alcance. Este acopio social abarca el conocimiento de mi situación y sus límites”*. Por lo tanto la trayectoria laboral “se construye”, se “fragmenta”, “reconstruye” y vuelve a “rehacerse” conformando “la vida cotidiana” mediante prácticas inmersas en un universo de sentido.

“La estructura temporal de la vida cotidiana no sólo impone secuencias preestablecidas en la agenda de un día cualquiera, sino que también se impone sobre la biografía en conjunto” (ibidem: 46). Con esta estructura personal se construye el día a día, pero también se van marcando etapas, proyectos que trascienden lo laboral y se interceptan con la vida familiar, grupal y con un contexto que dará sentido a las acciones u omisiones.

Retomando el *construccionismo* diremos que el primer nivel de interpretación es dentro de sí mismo, “self” (ibidem: 68) ámbito reflexivo, donde la persona establece vínculos con su propia trayectoria biográfica. Posteriormente cobran importancia, los *“otros significantes”* (ibidem: 68) que podríamos situar en el ámbito de la familia, la escuela, el trabajo y así definir los grupos de pertenencia. Dentro de la propia biografía encontramos dos ámbitos que trascienden todos los demás: el “educación” y el “trabajo”

por lo tanto, éstas dos dimensiones, se reducirán a la “trayectoria laboral” y “trayectoria formativa”, las cuales serán centrales a la hora de la “reinserción”.

En este marco de análisis nuestras preguntas iniciales fueron:

- *Las políticas de empleo activas: ¿qué aportan en el tránsito hacia la reinserción laboral?*
- *¿Qué incidencia tiene la formación profesional en la construcción del vínculo con el trabajo?*
- *¿La formación profesional para trabajadores en seguro de paro, puede establecerse como obligatoria?*

Para nuestro propósito definimos el ámbito de nuestra investigación, como una vinculación entre una política social (lo estructural o institucional) con los mundos simbólicos de los desempleados. Dentro de la “estructura temporal” se explora el vínculo con el pasado, las experiencias vividas dentro del ámbito del trabajo y sus expectativas de re inserción a un mercado laboral totalmente cambiante.

La significación que tiene la capacitación para el trabajo, refiere a las modificaciones en las interpretaciones, en los juicios de valor, en las expectativas de futuro que vinculan lo cotidiano con lo estructural. *“Solo dentro de esta estructura temporal conserva (...) la vida cotidiana su acento de realidad”* (Berger y Luckmann, 2001: 46).

En este esfuerzo de vincular lo estructural con lo micro sociológico, Berger y Luckmann, proponen definir claramente cada uno de los ámbitos. Para percibirlo con más claridad es que construimos el siguiente esquema:

Cuadro analítico N° 1

MACROSOCIOLÓGICO	MICROSOCIOLÓGICO
DESEMPLEO ESTRUCTURAL – tasas bajas.	SENTIDO - Representaciones
POLITICAS DEL EMPLEO- INEFOP (Seguro de paro)	SIGNIFICADO - Interpretaciones de la situación de “estar” o “ser” desempleado.
EMPLEOS: Flexibles e inestables	PRÁCTICAS – volver a integrarse al empelo. “reinserción” o “exclusión”

- Estructural a nivel descriptivo.
- Simbólico a nivel interpretativo

Sin entrar en los debates contrarios a esta perspectiva, diremos que los construccionistas sociales afirman que el individuo **construye** sus conocimientos de manera **mediada**, por la sociedad, el ambiente, su propia conciencia y su inconciencia, por normas y leyes y otros muchos aspectos que existen fuera de él, independientemente que los conozca o no.

Los desempleados son quienes nos hablan desde sus vivencias personales y grupales. Hemos de acercarnos al fenómeno como alguien que se acerca desde la ignorancia, tratando de hacer que la teoría se manifieste en concordancia con la práctica y tener en cuenta que en este proceso más que respondernos preguntas, la práctica nos planteó nuevos interrogantes. Además, la persona en situación de desempleo, experimenta una dificultad en su propio reconocimiento. *“En sus definiciones de sí, hay un relato de autosuficiencia, que reduce su situación a un episodio temporal y opuesto a otras situaciones de vulnerabilidad”* (Supervielle y Quiñones, 2005: 109).

El aferrarse a la autoestima funciona como impulso para lo que viene: perfilar un camino de re - inserción que en muchos de los casos devendrá en la *“necesidad de comenzar de cero”*. (Supervielle y Quiñones, 2005: 119).

El desempleo representa *“pérdidas de relaciones sociales, de autonomía económica, pérdidas de legados y roles”* (Ibidem:109), por lo tanto la persona se siente excluida, aún reconociendo dentro de la exclusión, posiciones diferentes, la persona añade a la experiencia individual, una pérdida de confianza en el propio desempeño. Esto lleva a sentirse consciente o inconscientemente culpable, por lo que se pierden de vista algunos elementos: como las decisiones de las empresas y la propia realidad del mercado de trabajo exigente y saturado.

Cobra sentido “*el carácter individual que adopta la situación, la disolución no sólo de los niveles materiales de vida, sino además lo familiar, la pérdida de confort, el aislamiento, la autodestrucción aceptada en silencio*” (Ibidem: 120). La exclusión es vivida individualmente como un corte brusco dentro de la biografía y colectivamente puede ser interpretada como “*un proceso de pérdida de una identidad ligada a un oficio*” (Ibidem: 119). La experiencia es vivida como una pérdida que sobrevino, esperada o de sorpresa, pero siempre negativa.

En los casos en donde el desempleo es algo frecuente (como en los trabajadores zafrales) “*se ha “incorporado” a la vida cotidiana, los afectados parecen estar “excluidos” de una manera mas visible y en consecuencia su experiencia puede ser vivida desde una posición mucho más colectiva*” (ibidem: 134). Esta condición parece reproducible de una generación a otra. Puede ser visto también como una identidad construida a partir de los modelos internalizados.

Desde otro punto de vista, macro- social, del cual tomamos distancia, el desempleo también es estudiado en gran medida por los economistas quienes *han demostrado su magnitud y sus consecuencias pero también, lo arduo que resulta combatirlo*” (Notaro, 2005: 32). La forma de combatir el desempleo varía según los contextos locales y macroeconómicos, sin embargo las políticas públicas a este respecto en nuestro país tienen una antigua presencia.

El Derecho laboral es quien se ha ocupado de este asunto en varias oportunidades poniendo énfasis en que la persona *despedida* de su trabajo está siendo *perjudicada* por ser privada de un elemento esencial para su supervivencia “el salario”. El *subsidio por desempleo*² fue creado en nuestro país a través de las “Cajas de Compensaciones por Desocupación”. Se compensaba con medio sueldo al los despedidos en aquellos trabajos zafrales como eran frigoríficos, barracas y estibas. Estos trabajadores transcurrido un lapso, volverían a los mismos empleos. Estos organismos, como señala el Economista Jorge Notaro: “*cumplieron una función muy importante, ante los cambios tecnológicos y las nuevas formas de organizar el trabajo, dos elementos que influyeron fuertemente en la estructura de los empleos*”. (Notaro,

² En el año 1960 se crearon las cajas de compensaciones y en el año 1967 se creó el BPS. El subsidio, por definición es: “*prestación que abona el BPS en forma mensual, durante un periodo de tiempo a los trabajadores que se encuentran en situación de desocupación forzosa ajena a su voluntad o capacidad laboral*”. Según las últimas disposiciones legales, se pueden extender los plazos del subsidio o directamente llegar a la jubilación anticipada.

2003:10) Ante las transformaciones del mercado de trabajo se crearon organismos como la Dirección Nacional de Empleo que desde hace varias décadas se ocupa de la articulación entre los diversos intereses: empleados y empleadores. Las respuestas del sistema político se focalizan hacia la población que procede de aquellos sectores de actividad más perjudicados por las transformaciones. Es por eso, que las políticas de empleo se concentran principalmente en los sectores de la construcción, servicio doméstico, comercio y empleados rurales. En: (www.inefop.org.uy). Con la reciente reforma de la Ley de Seguro de Paro y con la creación del Instituto de Empleo y Formación profesional (2008), se pone de manifiesto, desde el imaginario político *la centralidad de la formación*, tanto para el acceso, como para la permanencia del trabajador dentro del mercado de trabajo.

La “Formación Profesional”, tanto para el que ejecuta (INEFOP) como para el que la recibe, tiene la finalidad principal de preparar a las personas para el trabajo. (CINTERFOR: En: www.cinterfor.org.uy/OIT/formación)

Si bien hay muchas definiciones sobre este concepto, las recomendaciones que se desprenden del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) nos proponen algunos lineamientos.

La Formación Profesional es considerada como:

- Una “actitud” de tipo educativo. No se puede considerar un fin, en sí mismo, sino una herramienta transversal que está ligada al desarrollo de habilidades y destrezas.
- Es una actividad vinculada a los procesos de transferencias, innovación y desarrollo de tecnología. No puede considerarse únicamente vinculada a la productividad de las empresas, sino que se orienta a desarrollar aptitudes para una vida humana y satisfactoria, individual y social.
- Es un derecho que le permite al trabajador mejorar sus oportunidades de encontrar trabajo y mantenerlo. Saber hacer y saber ser, formación transversal, herramientas cognitivas que se puedan aplicar en varias áreas de trabajo. (Extraído de la Conferencia Internacional OIT, 2008 recomendaciones sobre formación profesional. En: www.cinterfor.gub.uy)

Los viejos paradigmas educativos son sustituidos por nuevos conceptos como “cualificación”, “formación transversal” “capacitación continua” aludiendo con ellos a

procesos dinámicos e integrales, desarrollo de habilidades y destrezas, “saber hacer y saber ser” “formación en competencias” . A este respecto se dice que la educación escolar o reglada³ “...no puede ser un almacén de niños y estudiantes, sino que es el proceso mediante el cual las personas, es decir los trabajadores, adquieren la capacidad de redefinir constantemente la cualificación necesaria para una tarea determinada y de acceder a las fuentes y métodos para adquirir a dicha cualificación” (Castells, 1999: 369)

A partir de estas nuevas concepciones de “educación”, son más difíciles de establecer los supuestos límites entre educación formal e informal, aunque se tiene presente que por formal se entiende la educación reglada o escolar, en sus tres niveles primaria, secundaria y terciaria.

Sin embargo, en las nuevas concepciones de “proceso educativo”, se puede advertir, que las precisiones de la educación en “formal, informal” “no formal” están siendo continuamente modificadas a partir del cambio conceptual y de paradigmas educativos. (Fernández García y Rodríguez Menéndez ,2005: 46)

Retomando los aspectos subjetivos *atribuidos al trabajo* y su centralidad en la vida de hombres y mujeres, nos detenemos en el carácter identitario que proporciona lo que cada uno “hace”. “*El ser y el hacer*” (Díaz, Godoy y Stecher, 2005: 26) Según otros estudiosos del tema, “*El trabajo se convierte en “criterio de integración” por su contribución a la construcción de vínculos sociales y, a partir de su función contractual que fija la contribución y la retribución, en principio de evaluación de la interacción social.*” (Gilbert de Terssac, 2000:102). Ante las nuevas características de los empleos: flexibles, inciertos y precarios, la experiencia de trabajar en el mercado, aun tratándose de “*trabajo en migas*” (ibídem: 102), como lo explican los expertos, “*es el que define vínculos de solidaridad, permite construir definiciones de sí y tejer lazos permanentes de confianza*”. En lo relativo a la articulación entre el trabajo y las identidades “*Al mismo tiempo que se advierte la emergencia de ciertos patrones comunes, éstos significados también adquieren, sin embargo sentidos particulares y específicos*” (Díaz, Godoy y Stecher, 2005:35)

³ Formación *reglada o escolar*. refiere a las tres etapas, primaria, secundaria y universidad.

Las tendencias que ponen en tela de juicio los clásicos referentes identitarios, demuestran que surgen “*nuevas formas de sociabilidad, nuevas modalidades de construcción de identidades colectivas*” (ibidem :30)

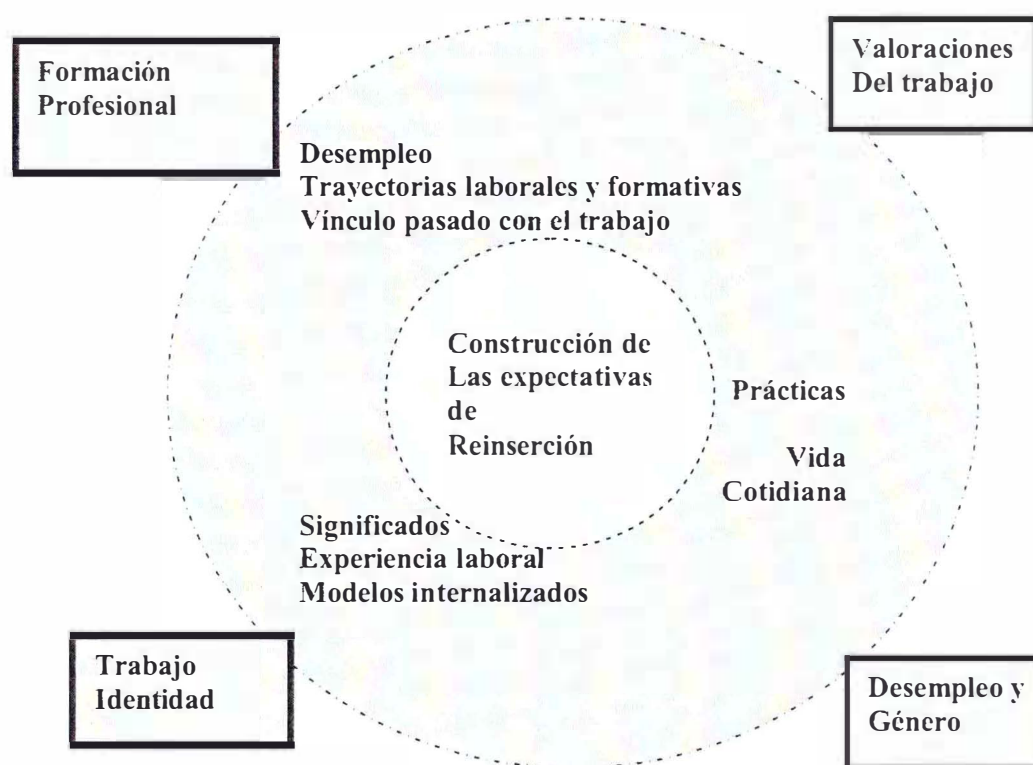
Aunque los valores culturales se interpongan para fijar el sentido del trabajo, éste define el nivel de vida aportando un salario y una identidad social que se impone ante la mirada de los otros” (Gilbert de Terssac, 2000: 121) La identidad laboral establece una estrecha relación entre el “ser y el hacer”. Se trata también de “*la división del trabajo que ubica a los individuos en determinados lugares siendo la división en clases el principio explicativo de sus conductas dentro y fuera del trabajo*” (ibidem : 102) La división del trabajo, y sobre todo la gran diversidad en los puestos de trabajo, se identifican como el producto de los avances tecnológicos y de la aplicación de la informática, que ha cambiado radicalmente la organización del trabajo.

Mediante la educación sexista y las pautas culturales, se adscribirán ciertos oficios y ciertos trabajos a hombres y a mujeres; siempre con el resultado de un sometimiento de las mujeres hacia los varones. A los hombres se ha destinado el “trabajo público”, mientras que a la mujer, se le ha adjudicado trabajos de reproducción y dentro del ámbito privado. La estructura familiar que corresponde a este ordenamiento es de la “familia patriarcal”, de la cual, nuestras sociedades, todavía no ha logrado despojarse totalmente. El trabajo, para las mujeres en algunos sectores de actividad, no es más que una extensión del trabajo doméstico o intrafamiliar. Así sucede en el servicio doméstico, cuidado de niños, ancianos y enfermos.

Presentamos la estructura del trabajo expresado en un diagrama que aclara los conceptos centrales de éste trabajo. La *reinserción laboral*, se presenta como una construcción individual y social que va a estar orientada por aquellos *modelos internalizados* que se formaron a partir del mundo del trabajo y sus significaciones.

Desde las trayectorias laborales y formativas, *el desempleado*, elige y adopta su propia forma de *reconstruir su biografía personal* volver a integrarse a un empleo,

reinsertarse laboralmente. La *vida cotidiana* se presenta como una forma de interpretar su pasado y proyectarse hacia el futuro desde sus *expectativas*⁴ concretas de reinserción.



⁴ Conceptos similares: Expectativas = posibilidades = perspectivas

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Sobre la metodología⁵ utilizada, éste trabajo estuvo focalizado en tres Entidades de Capacitación donde encontramos a los “desempleados propiamente dichos” (DPD) asistiendo a cursos de capacitación de INEFOP.

Adoptamos una estrategia de investigación “cualitativo” tal cual la postula la Grounded Theory (Anselm Strauss y Juliet Corbin, 2005: 3)

Guiados por la perspectiva del “interaccionismo simbólico”, entendemos que los *significados* que los desempleados atribuyen a *su situación*, determinará la realidad desde la cual reconstruyen su vínculo con el trabajo. Como características de las investigaciones cualitativas, destacamos la flexibilidad y la apertura en el proceso de investigación. El problema social al que referimos es la *construcción de la reinserción* de los desempleados asistidos por los cursos de INEFOP.

Detallaremos las técnicas que hemos aplicado para lograr nuestro objetivo. es decir, el “método” que se define como “*el conjunto de procedimientos y técnicas para recolectar y analizar los datos*”. (Strauss y Corbin, 2005: 220). Un primer procedimiento fue la indagación del contexto en el cual surgen las “*políticas públicas de empleo*” (Notaro, 2003: 16) con sus actores involucrados, el Ministerio de Trabajo, la Dirección Nacional de Empleo y el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). Este último tiene como objetivo actuar en el ámbito del empleo, articulando los diversos intereses entre trabajadores y empresarios. Además este instituto, ejecuta el programa para Trabajadores en Seguro de Desempleo, financiado por el Fondo de Reconversión Laboral (FRL)⁶. Para este fin el INEFOP convoca a diversas Entidades de Capacitación que responden a esos mismos objetivos e imparten capacitación profesional en distintas áreas.

Una vez conocido el Registro Único de Entidades de Capacitación (RUEC), muy numeroso y poco actualizado, nos propusimos elegir a las Entidades de Capacitación, para concretar el trabajo de campo. Elegimos a (Kolping, Aldey y Cocap)

⁵ “*manera de pensar la realidad social y de estudiarla*”

⁶ El FRL es el aporte que realizan todos los trabajadores formales sobre los ingresos. últimamente los empresarios, el Estado también realizan sus aportes.

Dicha selección resultó de criterios de practicidad, y acercamiento dónde encontrar a los desempleados/as.⁷ Para elegir a los entrevistados hemos propuesto una entrevista cerrada (formulario codificado)⁸ para poder relevar algunas variables básicas como edad, lugar de residencia, conformación familiar, nivel educativo y sector de actividad de donde provienen. A propósito de estos resultados se realizaron veinte entrevistas semi - estructuradas⁹ de las cuales elegimos solamente las que nos permitiera hacer comparaciones, buscando diferencias y similitudes¹⁰.

El **muestreo teórico** consiste en la *“recolección de datos guiados por los conceptos derivados de la teoría que se está construyendo y basada en el concepto de “hacer comparaciones” Cuyo propósito es acudir a lugares, personas o acontecimientos que maximicen las oportunidades de descubrir variaciones entre los conceptos y que hagan más densas las categorías en términos de sus propiedades y dimensiones”*. (Strauss y Corbin, 2005:219) En nuestro caso concreto, el **muestreo teórico** nos permitió maximizar las oportunidades de comparar y diferenciar situaciones y no personas.

Unidades de análisis son:

- **las trayectorias formativas y laborales de los desempleados asistidos por los cursos de INEFOP.**

Las entrevistas se realizaron en los años 2008 - 2010 y todos al momento de ser entrevistados estaban percibiendo el seguro de paro y tenían causal despido.

De acuerdo a un diagrama central, pudimos relacionar las diversas dimensiones para codificar los datos y clasificarlos. Según Strauss y Corbin, la codificación es el *“proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones”*. (ibídem :110) En el esfuerzo de poner en práctica este proceso, pusimos la atención, al interior de una población que parece homogénea, sin embargo, mediante el proceso analítico, nos dimos cuenta que existen

⁷ Encontraremos una descripción de cada una de ellas en el anexo N| ... pág...

⁸ Las preguntas formuladas se encuentran en el anexo ... pág.

⁹ Con un guión que nos guiaba en cuanto a las trayectorias laborales y formativas... pero con la suficiente apertura para ir cambiándolo. Ver pág. 130

¹⁰ El propósito del muestreo teórico, es maximizar las oportunidades de comparar acontecimientos, incidentes o sucesos para determinar como varía una categoría en términos de sus propiedades y dimensiones.

diferentes modelos internalizados. Estos orientan al sujeto hacia diferentes expectativas que le permitirá una cierta forma de re -inserción y no otra.

En primer lugar hemos empleado una codificación abierta muy amplia, difícil de interpretar.

En un segundo momento agrupamos los códigos de acuerdo al criterio de simplificación, buscando características de las diferentes categorías. Las preguntas ¿Cuáles explicaron? ¿Cuáles describieron? y ¿Cuáles narraron situaciones? nos permitieron llegar a un grupo acotado de códigos que nos ayudaron a definir propiedades y dimensiones. Del ejercicio de hacemos preguntas sobre los datos y eventos encontrados es que pudimos hacer una primera distinción: ¿Cómo fueron estas trayectorias? ¿Se extendieron en el tiempo? ¿Tuvieron muchas veces relación con el desempleo? ¿Qué episodios hay dentro de la trayectoria?

Al analizar las trayectorias bajo este interrogatorio sistemático, llegamos a una clasificación de las trayectorias.

Trayectorias obreras:

Trayectorias muy fragmentadas¹¹

Trayectorias permanentes y estables.

Agrupando características y haciendo el intento de entrecruzar las dimensiones vemos que se perfilan algunas categorías. “conceptos derivados de los datos, que representan fenómenos”(Strauss y Corbin, 2002: 140) Estas categorías nos permitieron tipificar los diferentes desempeños dentro de las trayectorias, en el entendido de que ninguna de ellas se presentó en la realidad de manera pura sino que, cada categoría nos delimita y nos permite desglosar las dimensiones para el abordaje cualitativo.

- Trayectoria fabril
- Trayectoria zafral
- Trayectoria competitiva

¹¹ Trayectoria ambulante que va de un lugar a otro. Fragmentada, con muchos periodos de desempleo.

OBJETIVOS :

Objetivo General.

Investigar las trayectorias laborales y formativas de los **desempleados** asistidos por los cursos de INEFOP con el objeto de “comprender” los **significados** atribuidos al trabajo y la construcción de **expectativas** de reinserción.

Objetivos específicos.

- Desde las trayectorias laborales y formativas analizar las representaciones sociales del trabajo y de la formación en una situación de desempleo.
- Desde las trayectorias laborales y formativas visualizar la incidencia de la Formación Profesional en la construcción de la reinserción laboral.
- Diferenciar entre las trayectorias laborales y formativas de mujeres y hombres para dilucidar si los estereotipos de género persisten o se agudizan en una situación de desempleo.

DIMENSIONES DE ANÁLISIS

Esta dimensión tiene en cuenta la “creación social del trabajo” en cuanto expresión y/o definición de roles, de decisiones y omisiones.

A nuestro propósito las dimensiones que entendemos pertinentes son:

1) Representaciones del trabajo

¿Existe una representación colectiva del trabajo? ¿Qué percepciones del trabajo tiene alguien que lo ha perdido? ¿Es el trabajo el centro de la vida de las personas? A través del tiempo y en la vida de cada uno, el trabajo ¿constituye la meta para el futuro? ¿construye redes vinculares? ¿Da autonomía e independencia material e inmaterial? ¿Genera posibilidades de trazar nuevas perspectivas de futuro, como la formación de la familia y la crianza de los hijos?

La respuesta a todas estas interrogantes nos dieron un panorama subjetivo de las representaciones del trabajo.

2) Valoraciones de la formación

Esta dimensión tiene presente un concepto dinámico como lo es la “formación” ¿El proceso escolar, (primario, secundario y terciario), es solamente educación formal? ¿Los centros educativos formales, escuela liceo universidad brindan solamente educación formal? ¿Dónde se recibe formación informal? La formación que ofrecen las Entidades de Capacitación es: formal, informal o no formal? ¿Qué aporta la formación para la reinserción laboral? ¿Sirve la formación para no caer en el desempleo?

3) Desempleo e Identidades

Esta dimensión tiene presente la construcción social del “sí mismo” personal y colectivo. ¿En situación de desempleo, se modifica la identidad? ¿Pueden construirse identidades colectivas que se identifiquen con el desempleo? ¿Se reconoce el desempleado como un trabajador? ¿Qué pasa con la identidad cuando se transita un periodo de desempleo?

4) Desempleo y Género

Esta dimensión tiene presente la construcción social con respecto a roles productivos y reproductivos. La experiencia de estar desempleado: ¿Se vive de diferente manera dependiendo si es mujer u hombre? Al no encontrar trabajo, mujeres y hombres: Ocupan el tiempo de igual manera?

III: ANÁLISIS

PRIMERA APROXIMACIÓN A LAS TRAYECTORIAS

Para comenzar con el análisis, recordamos que nuestra hipótesis ha sido que los grupos de desempleados asistidos por los cursos de capacitación del INEFOP no podían considerarse como una situación homogénea y, por lo tanto, se indagó al interior de estos grupos desde sus propias trayectorias laborales y formativas.

Si bien el hecho de estar en una situación semejante, todos están pasando por el *seguro de paro*, todos están recibiendo *capacitación* en INEFOP nos interesa diferenciar sus trayectorias laborales y formativas para identificar criterios o dimensiones que nos permitan identificar diversas maneras de reconstruir su vínculo con el empleo.

Si bien en un principio contábamos con información básica sobre los asistentes a los cursos, sexo, edad, nivel educativo y sector de donde provenían, nos propusimos diferenciar las trayectorias creando distintos mapas que nos permitieran observar sus fragmentaciones y continuidades y el motivo por el que dejaban o persistían en el trabajo. De estos criterios fueron repitiéndose codificaciones que nos ayudaron a buscar las diferencias y similitudes.

Nos encontramos con desempleados que provienen de una trayectoria laboral *estable*, con trabajos bien remunerados, con beneficios sociales, durante muchos años en un puesto de trabajo.

Otros en cambio presentan trayectorias laborales *fragmentadas* con muchas entradas y salidas del mercado laboral. Dentro de los desempleados con trayectoria *fragmentada* encontramos que algunos salen y entran al mercado de trabajo según sus propios intereses, mientras otros, en cambio son zafrales, cumplieron con un contrato a término, sabiéndolo de antemano.

De esta primera diferenciación podemos deducir que no todos los desempleados tienen las mismas **valoraciones del vínculo con el trabajo**.

Una de nuestras entrevistadas más jóvenes, nos cuenta que ya ha pasado por varios empleos. En su trayectoria nos deja ver que el *trabajo es "funcional a sus intereses"* de largo plazo. (Estudiar una carrera universitaria y formar una familia).

"Siempre trabajé en la temporada de verano porque en invierno estudio. Me gustó trabajar de día, porque así podía tener la noche libre. Porque vivo en pareja. Para estar con mi pareja. Ir algún día con mi familia. Lo que sea. Aunque tuviera que hacer más cosas de día, no me importaba porque en el horario diurno hay más cosas que preparar... No es cuestión solo de ganar dinero, de día te pagan menos plata ... pero tenía que organizar mi vida también. (Entrevista N° 5 Natalia, Pág. 90)

En otro momento de su relato nos cuenta:

*"Me ofrecieron trabajar los fines de semana allá, pero no acepté no me servía ... Algunos cierran cuando termina la temporada éste permanecía abierto los fines de semana (Heladería en Punta del Este) Bueno entonces arreglé de antemano con él, del trabajo. Que trabajaría menos horas. Y pocos días. Mientras estudiaba". Trabajaba solo dos días de seis horas y media y día de cuatro horas, dentro de todo me permitía seguir **mi meta** "estudiar" Porque para mí el estudiar es lo único que yo puedo hacer y que nadie me puede sacar eso nunca." (Entrevista N° 5. Natalia, Pág. 91)*

Dentro de la trayectoria de Jacqueline, encontramos que también abandona el trabajo que tenía en una panadería (atención en mostrador) cuando proyecta sus intereses de tener un hijo. Acorde a esta situación prefiere trabajar como vendedora de stand, dentro de un supermercado. A estos efectos nos cuenta:

Cuando me casé ... quería tener un hijo, entonces veía que con la panadería no iba a poder ... (...)Pedi de nuevo para entrar en la pollería, , hablé con una de las supervisoras y me dijo que no tenía problema. (...) Es algo independiente. Yo así tenía tiempo porque allí estaba solo medio día y después venía otra compañera. Yo tomé la tarde así atendía a mi hijito, me servía. (...) Allí estuve muchos años. (Entrevista N° 9 Yaquelin, Pág. 124)

Diego, administrativo en una empresa portuaria nos cuenta que cuando entró a trabajar era estudiante universitario y por el trabajo **relegó sus años de estudios** retomando recién muchos años más tarde, cuando lo despidieron. En esta trayectoria, el despido fue vivido como una oportunidad de retomar la trayectoria formativa. Cabe aclarar que la situación económica le permite vivir cierto tiempo sin buscar urgentemente un trabajo.

“Ya el estudio pasó a segundo plano. Lo llevaba ahí ... pero no estudiaba nunca. Mi idea cuando me vine a Montevideo, me vine a estudiar. Después empecé a trabajar y el primer año me llevó dos años para terminarlo. Después el segundo... hay estuve más tiempo hasta que ... dejé la facultad de psicología.” (Entrevista N° 1. Diego, Pág. 55)

En este caso vemos como una trayectoria de largo plazo, relativamente estable hace relegar sus ideales personales. Dentro de aquellas trayectorias estables y permanentes donde el trabajador está varios años dentro del mismo puesto de trabajo encontramos que hay quienes se identifican con un oficio o profesión. Es el caso de este entrevistado:

“Si yo siempre voy a trabajar en la construcción, ya de guri chico ya andaba con los baldes de mezcla” (Entrevista a N° 2 Gonzalo. Pág. 60)

A pesar que éste entrevistado nos cuenta que es egresado de otros programas del Instituto de la Juventud (INJU), prefiere trabajos dentro de la construcción. Dentro de su familia comparte el oficio con su cuñado y sus hermanos.

En este caso vemos como el mundo simbólico que tiene incorporado junto con su grupo de pertenencia actúa como una barrera dentro de un oficio determinado.

Estos entrevistados comparten no solo el conocimiento sobre algún oficio o profesión, al hablamos de la capacitación, la valoran positivamente y vemos que influye en la construcción de relaciones sociales que funcionen como mecanismos de integración.

Una de nuestras entrevistadas nos contaba:

“Bueno, porque hace un tiempo que yo estaba en mi casa, cuidando a mi nieto, nada mas. Entonces ahora empecé a salir, a estar con gente. Estaba en mi casa, todo el santo día. Estar acá,

con gente, me encanta, porque yo hice la escuela en campaña, la primaria y nada más. Ahora me siento como que ... puedo hacer otras cosas, que estoy capacitada, y me doy cuenta que... ¡se puede!. Yo veía a mi hija, que hacía repostería, en la UTU, y pensaba ... que yo nunca iba a poder hacer nada, ningún curso de nada ... ¡ahora me doy cuenta que podía hacerlo y puedo hacerlo"!. (Entrevista N° 10. Zulema, Pág. 139)

Acudir al curso de capacitación puede funcionar como organización del tiempo libre que en una situación de desempleo, significa una ruptura importante con las rutinas diarias.

Como nos contaba Soledad, ahora el tiempo libre es:

"El tema de la cabeza de uno, para mí es un tema fundamental. yo estaba todo el tiempo, por ejemplo, yo visitaba todos los días a siete u ocho clientes, por ejemplo, entonces conversaba con uno, con gente diferente, iba a diferentes lugares, no se ... iba a presidencia por ejemplo, les preguntaba y ellos me preguntaban a mí, y nos contábamos cosas y hablábamos y yo tenía como una vida social diferente, se me cerró todo. Mas de ir al supermercado, a la escuela y ... ¡ahora, mi mundo es ese! se achicó" (Entrevista N° 8. Soledad, Pág. 119)

Una novedad que surge, es que estos desempleados mantienen muy diferentes **valoraciones** de su **vínculo con el que fue su trabajo**. Al comparar las trayectorias de los entrevistados, vimos que algunos asumieron el trabajo con mucha responsabilidad pero sin un compromiso real. Otros en cambio, asumieron el trabajo como funcional a sus intereses, o también encontramos a los que se presentaron totalmente comprometidos en su desempeño¹².

De estas tres formas de vínculo con el trabajo se desprenden diversas maneras de **vivir el desempleo**, que dijimos, era una de nuestras categorías centrales.

¹² El "desempeño" como actitud que involucra el trabajador a la tarea, pensamiento y acción. En: www.cinterfor.oit/org.uy

En primer lugar el trabajo valorado como funcional, coloca al desempleado en una situación conocida, de la cual saca algún tipo de provecho. Es una situación que no se presenta con un desmedido temor a ser despedido. El trabajador pone la seguridad o la certidumbre en sus metas a largo plazo, mientras puede ir de un trabajo a otro con facilidad de adaptación, aunque superficial. Sin ahondar en los vínculos personales dentro del trabajo.

La persona que proyecta su futuro fuera del empleo, no tienen demasiado problema en dejar de trabajar cuando el trabajo sea impedimento ante sus preferencias.

Sus relaciones al interior de la organización son superficiales y su preocupación por competir con otros miembros de la plantilla es casi nula.

También hay que reconocer que se trata de personas que no están muy sumergidas económicamente y cuyo nivel educativo es medio o superior.

Dentro de sus trayectorias la familia o el estudio desplazan al trabajador de su puesto de trabajo, cuando se dedican a terminar una carrera o a la crianza de los hijos.

En este caso la persona vive siempre a la búsqueda de trabajos alternativos, tal vez mal pagos y con menores condiciones de trabajo, transita por momentos por el trabajo informal, pero siempre con una conformidad pasajera.

La reinserción laboral se construye permanentemente sobre todo a nivel de las relaciones interpersonales, de amistad o parentesco. Con respecto a su permanente reinserción dentro de su trayectoria nos cuenta una desempleada:

Porque a mí, nadie me puede ver en casa, sin hacer nada, me dicen: ¡che Magdalena!, ¿Sabés que hay un trabajo ahí en Capurro? Y yo les digo: Ah bueno, voy. Dale, voy a probar” (Esta entrevistada trabajó temporalmente en ese lugar) (Entrevista N° 4. Magdalena, Pág.83)

También encontramos a aquellos que han transitado por trabajos estables, bien pagos, con beneficios sociales importantes, donde las plantillas de trabajadores estaban organizadas, existiendo sindicatos por rama o por sector de actividad. En este tipo de trabajadores, las relaciones sociales al interior del puesto de trabajo son el eje de las mejoras laborales y esos logros hacen más estrechos los lazos de amistad y compañerismo, hay una baja competitividad entre ellos.

En muchas oportunidades se fomenta la reinserción mediante emprendimientos cooperativos o recuperación de empresas quebradas. Tal vez, desde las políticas públicas de empleo se busca reproducir una trayectoria de estabilidad. Si bien podría ser es concordante con este tipo de trabajadores, de trayectoria estable, no lo es para los demás.

Respondiendo a esa interrogante de **porqué** se busca reproducir una trayectoria de estabilidad, respondo en primer lugar porque la trayectoria de estabilidad garantiza derechos al trabajador que influirán en su mundo simbólico.

En segundo lugar opino que lo que sí da origen a otra discusión es si se proyecta este tipo de trabajo estable, seguro, atado a derechos sociales, hay que preguntarse ¿es posible este tipo de trabajo para todos? O también hay que “preparar” el mundo simbólico de aquellos que buscan una reinserción para los trabajos que **seguramente** se encontrarán en el futuro; Éstos... no tienen “tanto” que ver con el trabajo “estable y seguro ...” en mi opinión hay que modificar los paradigmas de trabajo estable y seguro ya que el mercado de trabajo actual se basa más en las incertidumbres, que en las certezas.

Otras diferencias, las encontramos en desempleados que valoran el trabajo como compromiso. Se trata de quienes se involucran decididamente mediante un esfuerzo personal, postergando sus intereses particulares o familiares.

En este caso la persona proyecta su trabajo como eje central de su vida. La permanencia de un trabajador durante muchos años en un mismo puesto de trabajo puede considerarse, socialmente mejor valorado, con mayor estatus y mayores beneficios económicos, sin embargo, una vez que son despedidos, se pone en tela de juicio este tipo de valoraciones. A estos efectos decía una entrevistada:

Me dicen: Tenés que irte para Artigas para una licitación. Yo digo: “bueno, no hay problemas”. Porque nunca fue un problema para mí el trabajo. Y me fui a Artigas, viaje de noche y llegue de mañana y tuve la licitación y volví a la otra noche. ¡Y viajé la noche de mi cumpleaños! Pero viste... nunca tuve mala disposición...(.) ¿Viste como es? - Gerente nuevo, no le interesa nada! Al otro día, voy a trabajar... y... me llama el

Gerente...entonces ... me da vueltas y vueltas para decirme... que me despedía ... ” (Entrevista N° 8. Soledad, Pág. 114)

Otra característica de estos trabajadores de trayectoria estable y comprometida es su poca organización colectiva, las mejoras de las condiciones o el progreso laboral se logra individualmente.

La reinserción se construye a partir de su experiencia personal y su vínculo con el trabajo y con el contexto social donde se desempeñan. En lo posible en el mismo sector de actividad, aprovechando los conocimientos como un recurso estable que trasciende los límites del empleador.

El vínculo pasado con el trabajo hace que el *despido* se perciba en primer lugar como un alivio, pero enseguida se dimensiona más las pérdidas de lo económico que el perjuicio personal. En algunos casos nuestros entrevistados manifiestan haber sentido un efecto desgaste por parte de sus empleadores que no les permitía rendir lo suficiente o trabajar a desgano. De acuerdo al momento actual de sus trayectorias se puede advertir un cambio rotundo o una continuación, en el mismo sector de actividad, esta distinción se produce según dos tipos de itinerarios: las trayectorias de aquellos trabajadores *zafrales* por ende fragmentadas y aquellos trabajadores *estables* con muchos años de trabajo en una misma empresa. Pero a la hora de comparar y buscar diferencias y similitudes también nos encontramos con otra diferencia sustancial, su relación con la *educación para el trabajo*.

Aquellos oficios que desarrollan algún tipo de relaciones interpersonales al interior del puesto de trabajo, se caracterizan por un conocimiento aprendido de manera tácita¹³. Se requiere poca educación formal, siempre que se obtenga un tutor que enseñe las destrezas necesarias, es el caso los trabajadores manuales o de la industria.

Existen otras profesiones que exigen al trabajador, una competencia con otros miembros de la plantilla, eso los hace competir también el la *formación continua*, además de las diferencias al principio, de educación formal, también otro tipo de calificaciones no formales, como cursos, participación en seminarios, o charlas que han

¹³ Conocimiento tácito: conocimiento inconsciente que poco puede explicar sobre los procesos de conocimiento.

proporcionado los empleadores. Este tipo de calificaciones se hace muy visible en el sector del comercio.

Al desentrañar el significado que tiene para estos sujetos el *despido* también nos encontramos con una diferencia sustancial: los trabajadores *zafrales* que trabajan solamente durante meses y se enfrentan al despido con frecuencia. Y aquellos trabajadores que permanecieron muchos años en una empresa y fueron *competitivos*. Estos últimos tomaron el despido como “fracaso personal” que fragmentó sus proyectos y lesionó su autoestima.

En cuanto a la **identidad** podemos hacer una distinción al interior de las trayectorias aquellos desempleados que ejercieron el mismo oficio y se sienten parte de un colectivo. Si bien tienen una autodefinición con el oficio, lo desempeñan por temporadas de manera informal. Su identidad está relacionada con el oficio más que con el trabajo.

Otro es el caso de quienes han sido despedidos después de muchos años de trabajo. Es el caso de aquellos empleados en grandes empresas, donde el trabajo era un importante elemento integrador y de derechos sociales. Estas trabajadoras/as, (dado las transformaciones del mercado de trabajo) no volvieron a emplearse en esta clase de trabajos. Sus estrategias de salida fueron hacia otro sector de actividad, menos valorado socialmente y donde se dan otros mecanismos de relacionamiento con el empleador. Tuvieron que emplearse en oficios menos organizados como el servicio doméstico, cuidado de ancianos o trabajos precarios.

Dentro de estas *trayectorias estables* encontramos también a vendedores, visitantes de supermercado o quienes atienden a los clientes especiales como son los comercios de grandes superficies. El perfil de estos trabajadores se diferencia de los restantes ya que poseen en casi todos los casos más años de educación formal. Sin embargo, reconocen que se aprende mucho en el propio desarrollo del trabajo. Para estos desempleados el despido significa una ruptura importante que es vivida como fracaso personal (Supervielle y Quiñones, 2005: 115)

En el caso de las mujeres estar desempleada significa un retroceso en sus logros de equidad al interior de la familia. El trabajo significa para estas personas, mantener relaciones al exterior de la familia, con lo cual mantener su autoestima en

alza. En contraste con esto, el encontrarse de nuevo realizando tareas domésticas le produce una ruptura en su personalidad:

¡No nací para ser ama de casa! Las cosas las haces igual, cocinas, lavas (...) pero el tema es ¡tener una vida propia!
(Entrevista N° 8. Soledad, Pág. 118)

Hasta aquí hemos profundizado en las valoraciones en su vínculo pasado con el trabajo desde la perspectiva del desempleado, ahora compararemos cada uno de los tipos y cómo perciben la construcción de su propia reinserción.

La reinserción se presenta como una incertidumbre acerca del futuro que el desempleado presenta en sus reflexiones. Más allá del entusiasmo, que puede presentarse pasajero, con el curso que eligieron para formarse, “la reinserción se vive con incertidumbre” en la medida que hay un cambio brusco de sector de actividad o en la posición que ocupará dentro en el mismo sector.

CONSTRUCCIÓN DE UNA MATRIZ :

El cuadro explicativo que presentaremos, representa a modo de síntesis, el proceso de análisis de las trayectorias laborales y formativas que se plasmaron mediante la entrevista semi estructurada. Dicha construcción pretendió tener presente los puntos siguientes puntos: a) *“las condiciones/consecuencias macro, así como las micros, deben ser parte del análisis cuando emergen de los datos como significativos. b) que las condiciones macro a menudo se entrecruzan e interactúan con las micro; c) que, por tanto, de modos directos o indirectos, se vuelven parte de contexto situacional y d) que las sendas que toman las condiciones y consecuencias, pueden rastrearse en los datos”* (Strauss y Corbin, 2005 : 199)

Dicha forma de procesar la información nos permite una categorización en la identificación de las propiedades y dimensiones elaboradas sobre el discurso de los desempleados entrevistados¹⁴. Agrupamos teóricamente cuatro dimensiones encontradas en las trayectorias que reconstruyeron los desempleados mediante la entrevista. “Representaciones del trabajo”. “Significaciones de la formación”. “La identidad dentro del desempleo” y “Las relaciones de género dentro del desempleo”. Por último agrupando ciertas similitudes dentro de sus trayectorias laborales y formativas pudimos definir tres tipos de desempleados “los desempleados con trayectorias obreras o fabriles” “los desempleados con trayectorias zafrales” “los desempleados con trayectorias competitivas” esta tipología nos permite visualizar ciertas maneras de construir expectativas de **reinserción laboral**.

Esta matriz está compuesta por categorías y dimensiones que surgen de la codificación mediante el programa de análisis de datos cualitativos “Atlas Ti”.

¹⁴ Entrevista semi estructurada.

CUADRO ANALÍTICO				
DIMENSIONES	CATEGORÍAS			
	TRAYECTORIA FABRIL	TRAYECTORIA ZAFRAL	TRAYECTORIA COMPETITIVA	RECONSTRUYENDO EL VINCULO CON EL TRABAJO
Representaciones del trabajo	<i>"A una le venía bien quedarse" "hacia hasta doce horas, horas extras, sacaba doble sueldo"</i> Beneficios sociales/	<i>"Nunca nada en efectivo, mis trabajos son de a meses".</i> <i>"Aunque no tengas experiencia trabajas igual, por el verano" "Nada de responsabilidad"</i> <i>"Solo lo que te piden"</i>	Pocas relaciones organizadas Es una competencia conmigo misma. es un desafío Me propongo metas. individuales	<i>"Es una necesidad o complemento"</i> <i>"hay que salir a hacer plata"</i> Cambio rotundo o continuidad Realización personal.
Valoraciones de la Formación Profesional	<i>"Está todo bárbaro pero que te sirva mm... ¿a dónde me van a tomar?"</i> <i>"yo voy a tener mi propio emprendimiento y me encanta organizar..."</i>	<i>"de repente uno estudia una cosa y sale haciendo otra"</i> <i>"ni loco me voy a poner a hacer el liceo ahora, tengo que ganar plata y ta"</i> <i>"Lo que estudie, no me lo va a sacar nadie".</i>	<i>"Es un ambiente en donde siempre hay capacitación continua"</i> <i>"Actualizar estrategias"</i> <i>"Hay que hacer cursos"</i> <i>"Hay que hacer cursos todos los años"</i>	TENSIÓN: Conocimiento/ Experiencia Formarse ¿para qué? ¿Qué estudiar y para qué? Autoestima lesionado
Desempleo e Identidad	<i>"Como trabajadora el sindicato te ayuda a mantener tu distancia"</i> <i>"Decisión a reclamar tus derechos"</i>	<i>"Si, yo siempre voy a trabajar en la construcción, ya de guri chico ya andaba con los baldes de mezcla"</i> <i>"Soy busca vidas como dicen, se hacer de todo"</i>	<i>"No lo esperaba"</i> <i>"Me sentía segura en el trabajo"</i> <i>"ahora no tengo ni cobertura la salud"</i> <i>"Yo entregué mucho de mí"</i>	Identificación con el trabajo/empleo Flexibilidad laboral
Desempleo Género	<i>"te imaginas, las cuentas hay que pagarlas"</i> <i>"El despido me dejó horrible"</i> <i>"me siento excluido"</i>	<i>"cuando me casé, quería tener un hijo, veía que con la panadería no iba a poder... me fui"</i> <i>"en el desempleo lo aprovecho para estudiar"</i>	<i>"No nací para ama de casa"</i> <i>"yo era el sostén de mi esposo"</i> <i>"Quiere que le cebe el mate"</i> <i>"mis hijos dicen mejor estás más en casa"</i>	Se refuerzan modelos que parecían superados. Retroceso de la mujer Cambio de roles del hombre Radicalizan los modelos
EXPECTATIVAS DE REINSENCION	Formar para la adaptación Adaptación a los cambios Poca demanda de estos trabajadores Menos calidad de empleo Trayectorias descendentes	Formar para trabajo autónomo Autonomía – trabajo informal Trabajo funcional a sus intereses Cierta habituación a la reinserción Trayectoria habitual /dentro de la inestabilidad	Formar para competir Mayor calidad de empleo Mayor individualización Trabajos socialmente más valorados. Trayectoria ascendente	Formación emprendimientos cooperativos Trabajos colectivos

PRIMERA CATEGORIA: “TRAYECTORIA FABRIL”

Esta categoría reúne a quienes tuvieron *trabajos estables*, bien pagos, con beneficios sociales importantes, donde las plantillas de trabajadores estaban organizadas, existiendo sindicatos por rama o por sector de actividad. En este tipo de trabajadores, las relaciones sociales al interior del puesto de trabajo son el eje de las mejoras laborales.

“Empecé tempranito en la industria del cuero (...) Yo trabajé en fábricas siempre” si, cuando empezó todo es decir se trancaron las exportaciones. No se conseguía el cuero. Era un problema trabajar el cuero, y si se encontraba era re- caro (...) Era mucho mejor exportarlo así nomás, que trabajar aquí. Y se hace así, se exporta todo y después traen cosas de Brasil... de Argentina... (...) Todo lo que era mi oficio se terminó. Mi oficio se perdió. Es el rubro talabartería. Es marroquinería. Después arrancaron con bolsos, mochilas, bueno todo lo que vino en sintético. Ahora está saturado el mercado de todo eso. Todo chino. Es muy difícil competir con ellos, es muy difícil ser competitivo, no es rentable, no es remunerable. Y nadie quiere tener un negocio que no sea rentable”. (Entrevista N° 4 Magdalena. Pág. 77)

Vale destacar una aclaración: ésta desempleada, si bien trabajó muchos años dentro de la industria como operaria, ahora está recorriendo el **seguro de paro** por haber sido despedida del *servicio doméstico*, donde hace una década que trabajaba. Al no poder reinsertarse en el sector industrial opta por esta salida laboral. La trayectoria de Magdalena es muy significativa ya que vivió rodeada de un mundo fabril propio del contexto donde nació, La Teja.

Aquellos oficios que desarrollan algún tipo de relaciones interpersonales al interior del puesto de trabajo, se caracterizan por un conocimiento aprendido de manera

tácita¹⁵. Se requiere poca educación formal, siempre que se obtenga un tutor que enseñe las destrezas necesarias, es el caso los trabajadores manuales o de la industria.

Dentro de esta **categoría** que hemos denominado “trayectoria fabril”, encontramos entonces a los desempleados que han estado integrados al mercado laboral formal por muchos años. Sus experiencias laborales han estado ligadas a grandes industrias o a grandes comercios. El modelo de calificación requerida para el puesto de trabajo coincide con el modelo taylorista. El conocimiento es específico para el puesto de trabajo, el cual se realiza con situaciones repetidas y rutinarias con problemas predecibles. En esta forma de organización del trabajo los individuos desarrollan el trabajo mediante órdenes y con entendimiento limitado. La responsabilidad también es limitada al puesto y hay una separación entre pensamiento y acción¹⁶.

Su vínculo con el trabajo está mediado por un universo de sentido compuesto por los grandes hitos del pasado, basados en la sociedad salarial: La integración social basada en la **fábrica**, la **familia** nuclear, el **sindicato**.

Zulema nos cuenta:

Así era en las fábricas, vos pedías formulario y te daban, por lo general para las ~~zafas~~ zafas, necesitaban gente siempre. Esto fue en el año setenta y tres. Me hicieron una entrevista y ya quedé. Era una fábrica bárbara, muy grande, yo estaba en la planta industrial. Yo hacía bombones, también estuve en la fabricación del turrón” (Entrevista N° 10. Zulema, Pág. 131)

En tiempos donde el empleo exige conocimiento abstracto, más flexibilidad ante las incertidumbres, el trabajador de trayectoria fabril necesitará de “una nueva manera de redefinir sus expectativas” de forma que éstas no interfieran en sus metas de reinserción.

Al momento de delimitar los universos de sentido para mujeres y varones y en la situación de desempleo, es cuando se aprecian las diferencias entre ambos sexos. De acuerdo a nuestra tipología en los trabajadores de trayectorias fabriles, las mujeres se emplean con cierto rezago, es decir cuando ya culminaron la crianza de los hijos.

¹⁵ Conocimiento tácito: conocimiento inconsciente que poco puede explicar sobre los procesos de conocimiento.

¹⁶ Ver el cambio las características en la organización del trabajo. Anexo, pág

También ocurre que se emplean en trabajo de media jornada, para dedicarse más al cuidado de la familia.

Otro aspecto importante es que su salario será complementario al del esposo, no pretende ser el sustento material de toda la familia. Este tipo de familias así constituidas no permite, para la mujer, una independencia económica, como consecuencia de esto, muchas veces se postergan decisiones y se soportan situaciones que no se producirían en otro contexto.

Cuando el desempleado es un hombre, se derrumban para él, ciertos atributos que corresponden con estereotipos muy marcados culturalmente. El desempleo desplaza al hombre del lugar de privilegios dentro del hogar, representa nuevas formas de adaptación y cambios culturales importantes.

A este respecto Andrés, (asiste a un curso de soldadura) nos dice que trabajaba en una fábrica de enlatados, cuando lo despidieron se sintió derrumbado.

“Ahora soy amo de casa, ahora soy el que hace las cosas de la casa voy arriba a tender ropa ... y ahora veo a mi vecino que está en la misma que yo ...” Me siento muy mal hasta no encontrar nada más ...” (Entrevista N° 2. Gonzalo. Pág. 61)

En la búsqueda de otros empleos, sus expectativas estaban dirigidas a trabajar en trabajos seguros y estables, con derechos sociales y con una participación colectiva, pero al no encontrar este trabajo tan anhelado, se prolonga el desempleo a meses o años. Esto/as trabajadores/as presentan por momentos una estabilidad lograda a partir de derechos sociales adquiridos. Se produce una ruptura importante cuando son despedidos. Si bien algunos manifiestan haber incursionado en otros trabajos, no lograron permanecer en él.

La falta de formación en herramientas informáticas parece ser una de las limitaciones a la hora de buscar otro trabajo, sin embargo, dado sus bajos niveles educativos (formales) “eligen”¹⁷ o se les asigna, un curso de capacitación en oficios tradicionales, con miras hacia la reinserción.

En cuanto al desempleo, siempre es tomado como tragedia personal donde han perdido vínculos y derechos sociales. Al quedar sin trabajo se modifican las pautas de consumo y se frustran proyectos personales y de sus descendientes.

¹⁷ En muchos casos no tienen la oportunidad de elegir, sino que se atienen a las ofertas de cursos que hay en el momento para TSD.

En cuanto a las expectativas de reinserción, para las mujeres, el trabajo en “casa de familia” o las empresas de limpieza parecen haber sido, en algunos casos la única salida.

SEGUNDA CATEGORIA: “TRAYECTORIA ZAFRAL”

En la trayectoria zafra el trabajo es valorado como funcional, colocando al desempleado en una situación conocida, de la cual saca algún tipo de provecho. En este tipo de vínculos con el trabajo no se presenta un desmedido temor a ser despedido y el trabajador parece poner la seguridad en sus metas a largo plazo, mientras puede ir de un trabajo a otro.

“Dos meses estuve poco allí (...) después de ese trabajo, volvía a hacer lo mismo estudiar todo el invierno” (Entrevista N° 5.

Natalia. Pág. 88)

Natalia con su corta edad ya ha pasado por muy diversos trabajos. Esta entrevistada, proyecta su futuro fuera del empleo, no tiene demasiado problema en dejar de trabajar cuando el trabajo sea impedimento ante sus preferencias. En este caso la persona vive siempre a la búsqueda de trabajos alternativos, tal vez mal pagos y con menores condiciones de trabajo, transita por momentos por el trabajo informal. Sus relaciones al interior de la organización son superficiales y su preocupación por competir con otros miembros de la plantilla es casi nula.

“Si, había dos chicas más en la cocina. Nosotros en la mañana éramos bien ... el compañerismo todo bien. Éramos cinco trabajando en la cocina después, el grupo era más grande había más discordia y grupitos por todos lados. A veces nos peleábamos. La discusión era por eso, después salíamos y listo, a tomar una cerveza y nada más. El momento era el estrés de allí adentro” (Entrevista N° 5 Natalia. Pág. 89)

La reinserción laboral se construye permanentemente y se valora positivamente. La posibilidad de concurrir a un curso que te abra nuevas perspectivas, a esos efectos vemos en la trayectoria formativa de una de nuestras entrevistadas:

“Bueno no pasás a recuperar nada de lo que tenías. Todo lo que perdiste... tá – nunca más. Yo no pierdo la esperanza, por ejemplo este curso que estoy haciendo, Peluquería, es una forma de complementar, porque yo ya hice Pedicura, antes (...) me da la posibilidad de continuar con un trabajo por mi cuenta (...) De poner una peluquería ni hablar, ni siquiera chiquita ... uno no puede (...) con la edad que tengo, no tengo muchas expectativas de futuro” (Entrevista N° 6 Nora. Pág. 102)

Dentro de los pertenecientes a esta categoría encontramos a trabajadores que asiduamente transitan por el Seguro de Paro. Hay un cierto acostumbramiento a trabajar temporalmente y buscar continuamente trabajo. En el caso de los hombres, en el tiempo de espera entre un trabajo formal y otro, ocupan su tiempo en changas o trabajos informales. Sin embargo las mujeres zafrales dedican el tiempo de espera a las tareas de la casa y de la familia.

En el transcurso que se recibe el subsidio, no se busca trabajo formal. Hay una renuencia a dejar de percibir el subsidio. Por lo tanto se hacen trabajos “por la cuenta” y en “en negro” mientras se espera por lo general seis meses o un año.

El trabajo informal mantiene, en ciertos oficios¹⁸, características particulares. Debido a las nuevas legislaciones que exigen aportes al BPS por las reformas o construcciones, es más riesgoso trabajar informalmente. Uno de nuestros entrevistados, opta por realizar trabajo informal fuera de su oficio (albañil) ya que como él mismo manifiesta hay riesgos:

“pueden tenderte trampa y denunciarte... que estás sin aportes, lo agarran al patrón. Y otro caso es que no te paguen, yo he hecho trabajos de refracción y nunca los terminé de cobrar... y ¡a dónde voy a ir a reclamar!” (Entrevista N° 2. Gonzalo. pag. 60)

Este entrevistado, del sector de la construcción, nos cuenta que cuando necesita hacer dinero de una forma rápida, sale a cortar pasto de a los vecinos:

¹⁸ Albañil, herrero o carpintero.

"Preciso plata, ¿cómo voy a hacer? Y bueno, agarro la máquina de cortar pasto y salgo". (Entrevista N° 2. Gonzalo. Pág. 68)

La inmediatez económica de cubrir las necesidades básicas, se vive como limitación a proyectos de largo plazo.

Sin embargo estos trabajadores "zafrales" que hemos entrevistado, mantienen cierto descreimiento acerca de las acciones colectivas, y a su participación activa dentro del sindicato.

"Mi experiencia con el sindicato fue mala, porque cuando te tenían que dar la categoría no te la daban ... porque vos empezás como peón, un mes, dos meses y en el tercero o cuarto mes ya te tendrían que dar la categoría. (...) pero si ellos mismos, te ven que vos estás con una máquina y saben que sos peón, vos estás con una máquina, que no podés estar con una máquina. te tienen que dar la categoría." (Entrevista N° 2. Gonzalo. Pág. 63)

El hecho de tener que trasladarse de un trabajo a otro, hace que el trabajador pierda vínculos y grupos de referencia. Además, dado esta situación, vive en una permanente adaptación al grupo. Las relaciones de familia, amistad y compañerismos, se resguardan como un instrumento eficaz para vincularse con otras changas y para encontrar nuevos trabajos.

"Hay que vincularse de vuelta. Y si, porque he estado en grupo de cinco o seis personas ... y de repente te cambian de obra, haciendo lo mismo. Me llevaron para otro lado, y ahí ya no es la misma cabeza. (...) yo siempre trabajo, acá o allá" (Entrevista N° 2. Gonzalo. Pág. 64)

Se puede apreciar una *identidad* con el trabajo, más que con el empleo. El trabajo significa "la vida" cuando se lo vincula a ella directamente: Nos dice José, para explicarnos que busca empleo permanentemente:

"Lo busca-vidas que siempre fui" (Entrevista N° 7 José. Pág. 106).

Sus capacidades son flexibles, se puede ocupar en múltiples oficios. Tanto hacer un parrillero o manejar una grúa de alta tecnología, significan para él lo mismo, solamente hace una distinción “el riesgo”.

El manejo de situaciones imprevisibles en contraposición con las tareas desarrolladas bajo órdenes duraderas en el tiempo y precisas, parece disponer al trabajador zafral a realizar cualquier *tipo de tareas*, aún aquellas que están por encima de su categoría. (Un peón que realiza tareas de oficial, sin recibir un salario acorde).

La reinserción laboral parece algo alcanzable y cambiante en cada momento. Las expectativas van a depender de las fuentes de información y de relacionamiento para vincularse a otros trabajos de un día para otro. No hay tiempo de quedarse a esperar que lo llamen, porque en muchos de los casos tampoco hay subsidios, para las contingencias.

Esta situación representa nuevas prácticas cotidianas que forman parte de una manera particular de “*vivir el presente*”. Estas trayectorias laborales “zafrales” parecen estar construidas a partir de múltiples empleos, que si se mantienen con algún tipo de regularidad y duración incide en etapas de progreso y de estabilidad económica. Vemos también que esta situación se da mayormente en algunos sectores de actividad más que en otros. Tanto mujeres y hombres se ocupan en zafras sean de la industria o el comercio. En la mujer este tipo de trabajos interactúa con los quehaceres domésticos o la crianza de los hijos.

TERCER CATEGORIA: “TRAYECTORIA COMPETITIVA”

Este tipo de trabajadores con trayectoria “competitiva” suelen superar muchas barreras personales. La responsabilidad de las tareas que desempeñan exige un alto grado de compromiso y dedicación. De este tipo de trabajador, se exige una poli –

funcionalidad¹⁹ que se identifica con situaciones estresantes que no siempre llegan a buen puerto. Entrevista a Jacqueline

Enseguida me pusieron gente a mi cargo, como supervisora y bueno ahí empecé un camino, salía a visitar los locales que todo estuviera bien, en orden, las cámaras de frío, las revisaba, que todo estuviera impecable... (...) y allí me enrosqué en la venta y la pre – venta” (Entrevista N° 9 Jacqueline. Pág. 126)

A pesar de su entrega personal y sentir que entregaba todo lo más que podía fue despedida. Ella misma nos cuenta:

“Me sentía segura en el trabajo ... y para mejor nadie me adelantó nada, viste ... (...) me dicen andá que te quieren decir algo ...y bueno me dijeron ..me cayó tan mal que por ese mes tenía que trabajar hasta fin de mes” (Entrevista N° 9 Jacqueline. Pág. 129)

La *individualidad* en el desarrollo de la tarea, pone más énfasis en el riesgo a contingencias que suelen ser de índole injusto para el perjudicado. El problema de la comunicación entre los diversos niveles de la organización empresa, parece ser la causa de más de un problema dentro de este sector. Escasa negociación colectiva y poca participación en órganos de coordinación con los distintos sectores. En cuanto a este tipo de trabajadores, dentro de sus *valoraciones* del trabajo reconocen que su trabajo tiene ventajas en relación a otros: mayor calidad en cuanto a la remuneración, valoración social de la tarea y desarrollo de las potencialidades personales.

Dentro de esta categoría encontramos al comercializador o vendedor. Es quien pone en escena el producto que otro diseña y que otro produjo. Hay una identificación con el producto y con la organización de la empresa. Todos los sectores dentro de la estructura empresa – mercado tienen que ver con el trabajador competitivo. Por eso en el discurso aparece recurrentemente

¹⁹ La poli – funcionalidad refiere a la exigencia de satisfacción de varios objetivos al mismo tiempo: al interior de la plantilla, al cliente, a la empresa y al mercado.

" (...) además yo se como es el mercado más allá de Avenida Italia, más allá de Camino Carrasco, lo que es Rivera a la izquierda o a la derecha... conozco mucho es lo mío, la venta es lo mío" Creo que fui demasiado confiada en el trabajo"
(Entrevista N° 9 Jaqueline. Pág. 128)

Como vendedora también Soledad nos comenta:

"Era la cara visible de la empresa". (Entrevista N° 8. Soledad. Pág. 109)

En cuanto a las relaciones de trabajo, se visualiza que el vendedor trabaja en forma *independiente y compite* con otros miembros de la empresa. Las *tareas* que realiza estarán caracterizadas por dos componentes claves. *Capacitación continua y adaptación* frente a los cambios. Los desempleados, buscan trabajo dentro del sector de donde provienen, es donde ya poseen herramientas cognitivas que le dan cierta *legitimación*. Su *identidad* de trabajador competitivo, está desligada de sus empleadores y procuran seguir comercializando aún si cambian de empresa. Este tipo de trayectoria competitiva y duradera, representa un desafío personal de éxito en el trabajo que muchas veces compite con otros intereses, estudios y formación de la familia. Manifiesta una entrevistada, que se alejaba varios días para ir al interior a visitar clientes y eso tenía un costo personal y familiar muy importante para ella. Esta conducta tiende a modificarse frente al hecho del despido. Varios entrevistados manifiestan que no tenían que haber invertido tanto en *"entrega personal"*. También se siente mucha presión ante el efecto desgaste que parecen ejercer algunos empleadores, (o la estructura de la empresa) sobre el trabajador. Las motivaciones personales y los incentivos al trabajador de trayectoria competitiva no parece ser una preocupación para la empresa empleadora. A estos efectos decía una entrevistada:

" La venta es lo mío. Yo entregué mucho de mí, trabajaba todo el día ... sin horarios, no tenía día libre ... igual me iba en el camión de reparto (con los compañeros que manejaban el camión), cumplí siempre el horario más que los otros vendedores hombres (...) Claro, me sentí discriminada, sí, al principio no lo noté pero los últimos años sí lo sentía, como que no se le reconoce a uno ...lo que hace. Pero eso no me hacía mal, yo seguía en lo mío, no me daba por aludida... vendía mucho más

que ellos, me llegaban las planillas y era así...no era que yo escamoteaba ...no, no al contrario ellos sabían lo que yo rendía”

(Entrevista N° 8. Yaqueline. Pág. 128)

En cuanto a la formación formal, recibida en décadas pasadas parece no dotar de herramientas para este tipo de trabajadores. Nuevas disciplinas en marketing, dedicadas a la satisfacción total del cliente, a la eficiencia y la eficacia, son las que, presentan desafíos a la hora de buscar trabajo o re – insertarse al mercado laboral. En sus apreciaciones, si bien se constata una alta autoestima en el desempeño del trabajo, se reconoce que este *universo de acción* es donde más rápidamente se vuelven obsoletas las calificaciones y hay que estar siempre innovando. A estos efectos un entrevistado nos manifiesta:

“En estos diez o quince años han aparecido muchas carreras ... que son privadas, Asistentes de Gerente de Empresa, todos licenciados en marketing. Gente que maneja la parte de estadística y la parte de números muy bien. Yo tengo la experiencia.(...) mi problema es que entraron todos estos .. sin experiencia (...) en definitiva la experiencia se hace muy fácilmente. Sabes que se va a presentar muy bien... con preparación.... (Entrevista N° 3. Horacio. Pág. 75)

En este caso la experiencia es sustituida por los conocimientos, esto demuestra que hay un cambio en cuanto a la forma de reclutar trabajadores. Más allá de las políticas de las empresas en cuanto a la contratación de personal se aprecia un cambio sustantivo en cuanto a la capacitación del trabajador.

El vínculo pasado con el trabajo hace que el *despido* se perciba en primer lugar como un alivio, pero enseguida se dimensiona más las pérdidas de lo económico que el perjuicio personal. En algunos casos nuestros entrevistados manifiestan haber sentido un efecto desgaste por parte de sus empleadores que no les permitía rendir lo suficiente o trabajar a desgano.

“Yo hubiera preferido seguir trabajando y todos los meses tener en el cajero la plata y no tener problemas económicos y estar tranquila a fin de mes, para pagar cuentas. No es un alivio que me echaran. Pero fue como un alivio, para un ciclo donde no venía trabajando bien” (Entrevista N° 7. Soledad. Pág. 116)

Otro entrevistado con trayectoria competitiva que fue despedido nos cuenta sus dificultades de adaptación a un sistema de trabajo agresivo y que sus diferencias con los mandos medios de la empresa fueron la clave de que fuera despedido.

“En realidad cuando me despidieron a mi, despidieron a veinte personas más. Es cierto que yo tenía algunas diferencias con el último Gerente de Ventas.

De alguna manera lo esperaba porque sabía que la empresa venía con el tema de la globalización se venía reduciéndose a pasos agigantados, que cuando yo entré hace veinte años era una empresa muy grande” (Entrevista N° 3. Horacio. Pág. 72)

Dentro de estas trayectorias competitivas encontramos puestos bastante estables visitadores de supermercado o quienes atienden a los clientes especiales como son los comercios de grandes superficies. El perfil de estos trabajadores se diferencia de los restantes ya que poseen en casi todos los casos más años de educación formal. Sin embargo, reconocen que se aprende mucho en el propio desarrollo del trabajo. Para estos desempleados el despido significa una ruptura importante que es vivida como fracaso personal. Para las mujeres estar desempleada significa un retroceso en sus logros de equidad al interior de la familia. El trabajo significa para estas personas, mantener relaciones al exterior de la familia, con lo cual mantener su autoestima en alza. En contraste con esto, el encontrarse de nuevo realizando tareas domésticas le produce una ruptura en su personalidad:

“es que mi esposo, es muy machista, ¡hijo único! Machista mal, entonces él estaba feliz, porque yo iba a ser ama de casa... El... claro, llega a las siete de trabajar y el agua del mate esta pronta. La cosa es que yo jodio eso! pero lo hago, ojo, que lo hago, pero viste esas cosas de servidumbre”. (Entrevista N° 8 Soledad. Pág. 122)

En este caso la persona proyecta su trabajo como eje central de su vida. La permanencia de un trabajador durante muchos años en un mismo puesto de trabajo puede considerarse, socialmente mejor valorado, con mayor estatus y mayores beneficios económicos, sin embargo, una vez que son despedidos, se pone en tela de juicio este tipo de valoraciones.

IV: ALGUNAS REFLEXIONES

Recordamos que la interrogante inicial trataba sobre la construcción de las expectativas de reinserción laboral de los desempleados que se capacitan en INEFOP y cómo esa capacitación pudo incidir a la hora de reconstruir el vínculo con el trabajo.

Es desde las *trayectorias laborales y formativas* que el trabajador desempleado elige y adopta la forma propia de reconstruir su biografía y volver a integrarse a un empleo con la consecuente reinserción social. La trayectoria laboral propicia un **acopio social** que otorga universos de sentido y hace a la biografía del trabajador. Hemos organizado tres categorías de análisis para presentar las formas de recrear el vínculo con el trabajo por parte de los desempleados en seguro de paro (del programa TSD de INEFOP) capacitados en los cursos que ofrece INEFOP. Las categorías se fundan en torno a las *trayectorias laborales y formativas* de los trabajadores desocupados en seguro de paro y son las siguientes: *trayectoria fabril*, *trayectoria zafra* y *trayectoria competitiva*.

Los casos de trabajadores que presentan *trayectoria fabril* encuentran mayores dificultades para la reinserción debido a que las representaciones del mundo del trabajo tienden a considerar la estabilidad, la buena remuneración, los beneficios sociales asociados al tipo de trabajo, etc. Por otra parte los trabajadores de trayectoria fabril valoran a baja escala la formación profesional y poseen un alto grado de identidad con la especialidad que la trayectoria les ha proporcionado. Las expectativas de reinserción se relacionan, más que en otros grupos, con características etarias, sexo y nivel educativo. Sobre la categoría específica de género, podemos decir que al interior de estos grupos de desempleados se visualiza un modelo de división del trabajo tradicional, encontrándose los hombres agrupados en oficios como soldadura y construcción y a las mujeres en oficios como cocina y repostería.

Los casos de trabajadores con *trayectoria zafra* poseen mayor facilidad para el recambio laboral, incluso disponen de un mundo simbólico ya flexible de por sí relativo al significado del trabajo, por lo que el despido no es tan dramático para estas personas. Las expectativas de reinserción se hallan vinculadas a la procesos de relaciones interpersonales para poder alcanzar la reconstrucción del vínculo laboral. Están más

adaptados al mundo laboral moderno, y la inmediatez económica no da lugar a proyectos de largo plazo. Estos grupos ponen en duda el hecho de que la formación profesional favorezca su reinserción laboral. Existen procesos de identificación con el trabajo y no tanto con los oficios especializados, pues disponen de amplias habilidades para desarrollar una amplia diversidad de tareas.

Los casos de trabajadores con *trayectoria competitiva* mantienen estrategias de competitividad consigo mismo y su entrega es total. Poseen altos niveles educativos así como también niveles de estrés por el alto grado de compromiso que el trabajo y su éxito les representa. Un despido es vivido por ellos con profundo fracaso para la autoestima, viven el despido con culpa por no haber entregado más, sin embargo el tiempo de *seguro de paro* es altamente aprovechado para satisfacer las expectativas de reinserción por la vía de la Formación Profesional. Las políticas de reinserción no están por lo general dirigidas a esta población, sin embargo existe demanda e INEFOP ofrece cursos destinados a satisfacer requerimientos de estos trabajadores desempleados. En estos grupos específicamente encontramos menos estereotipos de género tradicionales en relación con el trabajo.

El espacio de “formación para desempleados” parece ser un privilegio que muchos no pueden alcanzar. En muchas ocasiones compete con las reales necesidades de empleos de los propios involucrados: una changa o un trabajo informal, desplazan del horizonte las expectativas de formación.

De acuerdo a los *modelos internalizados* son los propios trabajadores los que reconstruyen sus vínculos de empleo de una manera u otra, en distintos tipos de trabajo: asalariado, precario, flexible pero siempre el trabajo ocupa un lugar *central* también en aquellos casos en donde el trabajo es funcional a otros intereses.

La reinserción se presenta entonces como un dilema acerca del futuro que el desempleado presenta en sus reflexiones. Más allá del entusiasmo, que puede presentarse pasajero por los cursos a los que asisten, “la reinserción se vive siempre con incertidumbre”. En algunos casos la solución se visualiza con un cambio brusco dentro de la trayectoria laboral. La persona tiende a dedicarse a algo diferente que no

tiene nada que ver con lo que se venía haciendo y en otras oportunidades se reinserta en puestos similares, aprovechando la experiencia laboral adquirida en el puesto de trabajo.

La Formación Profesional recibida desde INEFOP es una oportunidad para manejar las incertidumbres propias de la situación y ofrecer herramientas flexibles que modifiquen los viejos paradigmas educativos que fueron inculcados en el pasado. La educación para el trabajo no significa solamente un pasaje por el aula, una forma de adquirir conocimientos técnicos apropiados para desempeñarse en un oficio, sino una nueva forma de “saber ser” y de “saber hacer” teniendo en cuenta las nuevas formas de organización del trabajo. (Ver Anexo 4; Pág. 141)

El desarrollo de habilidades y destrezas está vinculado con la “capacitación continua”, con la “formación transversal” y con procesos integrales. Más difíciles de aplicar si se tiene en cuenta que serán implementados para adultos, con modelos muy estrechamente incorporados y muy difíciles de modificar.

Desde INEFOP y más precisamente desde el programa para trabajadores en Seguro de Desempleo se vienen implementando políticas de reinserción. Sin embargo aún no hay un proyecto que apunte a establecer un seguimiento para los egresados del programa.

Creemos que la investigación sociológica tiene mucho que aportar y sobre todo desde el punto de vista cualitativo, teniendo en cuenta las distintas características de los propios involucrados en el proceso de reinserción. Las inseguridades propias del trabajador que ve siempre amenazado su puesto de trabajo, ha estar protegida por aquellas políticas públicas que rescatan posibilidades de respuesta ante las contingencias.

Para éstas políticas podemos exhortar a los decidores a brindar cada vez más una capacitación abierta a las nuevas características de los puestos de trabajo, apoyando las iniciativas que tienden a una real articulación entre los sectores involucrados, tanto de la demanda como de la oferta de mano de obra.

Acordamos con Enrique de la Garza Toledo, *“la importancia del trabajo en la economía, la política y la sociedad actuales. Que el trabajo no termina, que se transforma y que las ciencias del trabajo deben ampliar el espectro de sus problemas, extender sus conceptos o crear otros, para analizar las antiguas y las nuevas formas de trabajo. Es posible ahora una vuelta a la sociedad del trabajo de nuevo tipo, visto éste*

de forma ampliada, no necesariamente reducido al trabajo clásico. (VI Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo)

Apoyamos las nuevas iniciativas en el Uruguay como el Diálogo Nacional por el Empleo, y la lucha de distintos actores para crear nuevos puestos de trabajo. Rescatamos la lucha por un trabajo decente, que no refuerce modelos del pasado, que reparen las rupturas propias de las fluctuaciones económicas y que sean de inclusión para todos los trabajadores.

V: BIBLIOGRAFIA

- ⇒ Acosta Castro, M.J.: (2007) *"Cuando el Contrato se Rompe: Una aproximación a la generación de protección social en el desempleo"* FCS. UdeLAR. Montevideo.
- ⇒ Aguirre, R.; Espino, A.: (1999) "Uruguay: el mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres". Documento de Trabajo DS. FCS. Montevideo. Uruguay.
- ⇒ Araújo, A.M.: (2002) *"Impactos del Desempleo. Transformaciones en la Subjetividad"*. Argos/Facultad de psicología. Universidad de la República. Montevideo. Uruguay.
- ⇒ Berger, P.; Luckmann, T.: (2001) *"La Construcción Social de la Realidad"*. Trad. Silvia Zuleta. Amorrortu; Buenos Aires- Argentina.
- ⇒ Beck, U.: (2000) "Un mundo Feliz" la precariedad del trabajo en la era de la globalización. Estado y Sociedad. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona. España.
- ⇒ Bourdieu, P.: (1994) *"El oficio del sociólogo"* Editorial S. XXI. Madrid. España.
- ⇒ Castell, R.: (1997) *"Metamorfosis de la cuestión social"*. Una crónica del asalariado. Editorial Paidós, Buenos Aires. Argentina.
- ⇒ Castells, M.: (1999) "El cuarto mundo: Capitalismo informacional, pobreza y exclusión social" En: La era de la información. Economía sociedad y cultura. Vol. 3 Fin del Milenio. Alianza Editorial. Madrid. España.
- ⇒ Carabaña, J.: (2000) "Títulos contra el paro"; ¿Protegen los estudios del desempleo? En: Saez, F. Formación y Empleo. Economía española.
- ⇒ Castells, M.: (1999) *"La era de la información"* Economía Sociedad y Cultura vol. I- la sociedad red. Transformaciones del trabajo y del empleo. Alianza Editorial.
- ⇒ Cohen, E. y Franco, R.: (1996) Sociología y Política *"Evaluación de Proyectos Sociales"* Siglo XXI Editores. Madrid España. En: www.iadb.org/extr/español/politica

- ⇒ Corbo, R.: (2002) Monografía. “*El Desempleo como categoría sociológica*”. FCS. Universidad de la República. Montevideo. Uruguay
- ⇒ Corbin, J y Strauss, A.: (2002) *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia Medellín. Colombia.
- ⇒ Cozzano, B. ; Pozzolo, M.L.: (1996) “*Aporte para un debate sobre flexibilidad laboral*” en Revista de Relaciones Laborales N°1. UCUDAL –FOMIN. Montevideo. Uruguay
- ⇒ De la Garza Toledo, E.: (2010) “Centro de estudios para el desarrollo” Cuadernos CENDES. Año 27 N° 73 - Congreso de Sociología del Trabajo. México.
- ⇒ Diaz, Ximena; Godoy, Lorena; Stecher, Antonio. (2005) “*Significados del trabajo, identidad y ciudadanía*”. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible. En: *CUADERNOS DE INVESTIGACION N° 3*. Santiago de Chile. Centro de Estudios de la Mujer (CEM). www.cem.cl
- ⇒ Fernandez García, M y Rodríguez Menéndez, M. (2005) “*Educación formal, no formal e informal en el espacio europeo: Nuevas exigencias para los procesos de formación en educación*” En: Aula Abierta. Universidad de Oviedo. España.
- ⇒ Filardo, V. Chouhy, G, Novoa, L.: (2010) “*juventudes y adultos en Uruguay: cercanías y distancias*” DS. FCS. UDELAR. Montevideo. Uruguay.
- ⇒ Gilbert de Terssac.: (2005) “*Tendencias de la Sociología del Trabajo*” Trabajo y Sociología y en Francia ¿Hacia una sociología de las actividades profesionales? En: RELET (Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo). Año 10 - Número 17. Edición ALAST.
- ⇒ Gorz, A.: (1997) “*Metamorfosis del trabajo*”. Ed. Sistema. Colección Politeia, Madrid. España.
- ⇒ Harrison, L.; Huntington, S.: (2000) “*La Cultura es lo que importa*”. Ariel. Buenos Aires. Argentina.
- ⇒ Longhi, A.; (1998) “*Dinámicas y transformaciones del sector informal el caso uruguayo en las décadas del 80 y del 90*” DS. FCS. Documento de Trabajo N° 43. Montevideo.

- ⇒ Notaro; J.: (2001) *“La Centralidad del Trabajo como cuestión central”*
Instituto de Economía. Universidad de la República. DT. Montevideo.
Uruguay.
- ⇒ Notaro J.: (2003) *“La Política de Empleo en tiempos de Recesión”*.
Lineamientos para la discusión en Uruguay 2003. Instituto de Economía.
Universidad de la República. DT 3/03. Montevideo. Uruguay.
- ⇒ Offe; C.: (1990) *“Contradicciones en el Estado de bienestar”*. Alianza
Universidad. Madrid. España.
- ⇒ Offe; C.: (1992) *“La Sociedad del trabajo” Problemas estructurales y
perspectivas de futuro*. Alianza Universidad. Madrid. España.
- ⇒ Oficina Internación del Trabajo. (2000) Boletín Técnico Interamericano de
Formación Profesional. N° 149 “Competencias Laborales en la Formación
Profesional
- ⇒ Olesker; D.: *“Transformaciones en el Mercado de Trabajo”*. En:
www.dinae/Publicaciones.
- ⇒ Verdi Pericàs, J. M. (2001) *“Itinerario biográfico recursos formativos y
empleo. Una aproximación integrada de carácter teórico metodológica”* Ed.
Universidad Autónoma de Barcelona.