

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

**Capacitación laboral y empleo:
la reinserción laboral de trabajadores adultos
desempleados de la industria.**
Estudio de egresados del programa de
reconversión laboral DINAE-MTSS

Virginia Rojo
Tutora: Graciela Prat

INDICE

Algunas consideraciones

<i>I – Introducción</i>	1
-------------------------------	---

Primera Parte

<i>II – Antecedentes</i>	6
<i>III – Estudio de Egresados del PRL 1994</i>	12
<i>i- El problema de investigación</i>	12
<i>ii- Aspectos conceptuales</i>	15
<i>iii- Aspectos metodológicos</i>	21

Segunda Parte

<i>I – Los resultados</i>	24
<i>II – Conclusiones</i>	57
<i>Bibliografía</i>	59
<i>Anexos</i>	61

Algunas consideraciones.

El trabajo que se presenta a continuación es el resultado de la investigación llevada a cabo en el marco del Taller Central de Investigación Educación y Trabajo entre 1998 y 1999. Tanto el planteamiento del problema a investigar como el posterior trabajo de campo, se debe en parte a la utilización de datos secundarios suministrados por la Dirección Nacional de Empleo (DINAE).

A partir del Informe del seguimiento de egresados elaborado por la DINAE para los egresados del Programa de Reversión Laboral (PRL) en el año 1995¹, fue posible elaborar el problema de investigación así como también el acceso al listado de egresados nos permitió la realización de las entrevistas. Respecto a este punto deseamos hacer la siguiente aclaración: la evaluación de egresados a la que hacíamos referencia fue la realizada en el año 1995 para usuarios y egresados del programa en dicho año. Si bien fue a partir de esos datos que construimos las hipótesis y diseñamos la investigación, luego no fue posible acceder a la lista de egresados de esa población sino que accedimos a la del año anterior (usuarios y egresados de 1994).

Si bien por un lado y en primera instancia esto no significaba un inconveniente ya que las hipótesis que elaboramos a partir de aquellos datos seguían siendo válidas: según se señalaba en el Informe del '95 ambas poblaciones de egresados, la del '94 y del '95 eran semejantes en cuanto al perfil de los usuarios de edades, sexo y nivel educativo, y en cuanto a los resultados obtenidos por el Programa, y por otro lado había un aspecto positivo al estudiar una población de egresados más lejana en el tiempo ya que esto nos permitía evaluar situaciones de más largo plazo como la posibilidad de sucesivos empleo, el efecto acumulativo de distintas instancias de formación laboral, etc. Por otro lado sentíamos que tratar un tema tan dinámico como el desempleo en espacios de tiempo tan prolongados (el envío al seguro de paro de los trabajadores había sido en el año 1994, la entrevistas fueron realizadas en los meses de mayo a julio de 1999, y aún todo el tiempo que transcurrió hasta dar por finalizado el trabajo), también llevaba implícitas ciertas limitaciones. Sobretudo teníamos la sensación de que en todo ese lapso transcurrido, el problema que intentamos abordar en un principio, que se originaba como dijimos en el '94, iba adquiriendo nuevas dimensiones a medida que pasaba el tiempo².

Efectivamente esto era así y se reflejó en el propio Programa de capacitación el cual en dos oportunidades: primero en el año '96 y luego en el 2000 tuvo algunas modificaciones. Si bien no sabemos exactamente el alcance de dichas reestructuraciones, sí sabemos que al día de hoy el Programa se sigue implementando.

¹ El Informe del seguimiento de egresados 1995 es el documento en el cual se presentan los resultados obtenidos por la División de Investigación de la DINAE en la investigación evaluativa sobre el impacto del Programa de Reversión Laboral (PRL), en la inserción y la reversión laboral de los usuarios y egresados de dicho programa en aquel año.

² Par el año 1999 la tasa de desempleo específico por rama de actividad indicaba que el desempleo en la industria se ubicaba en un promedio anual del 13,9%; en el año 2000 el mismo ascendía al 18%.

I- Introducción.

En el marco del Taller y dentro de la temática de la Educación y el Trabajo me interesó abordar el problema de la formación y la inserción laboral en el contexto actual del mercado de trabajo: es decir en un contexto marcado por un alto nivel de desempleo y por la expansión de todas aquellas irregularidades respecto al trabajo (informalidad, multiempleo, subempleo, precariedad laboral, etc.) que identifican al escenario laboral actual.

Estas situaciones dentro del mercado de trabajo se han ido estableciendo paralelamente a la transformación económica y productiva en la que comienza a insertarse el país con la apertura económica y la Integración Regional desde principios de los años '90. En esa transformación se destaca fundamentalmente el pasaje del modelo de crecimiento y desarrollo basado en la actividad productiva e industrial, a otro donde estas actividades ceden espacio al desarrollo de actividades comerciales, financieras y de servicios en general.

Este cambio a nivel macroeconómico se fue procesando entonces conjuntamente con aquellas tendencias dentro del mercado de trabajo que han derivado en el aumento del desempleo (que se agudiza en alguno algunos sectores de actividad) y en un deterioro en la calidad de los empleos y en la calidad de las relaciones laborales. Dentro de ese marco, la búsqueda y el logro de un empleo dentro de condiciones laborales aceptables, se ha vuelto una tarea difícil para muchos. Más difícil aun cuando a esta dificultad dada por un mercado de trabajo que prácticamente no crea puestos de trabajo se agrega la dificultad de tener que satisfacer requisitos laborales cada vez más exigentes para ocupar un puesto de trabajo: niveles de escolarización más elevados, calificaciones especiales, etc.

La demanda de estos mayores requisitos se explica en parte por el cambio que las nuevas pautas de producción plantean a la relación formación y trabajo. Mientras en la actividad industrial la formación para el trabajo era un problema secundario (la principal dificultad era encontrar mano de obra disponible para ocupar los puestos de trabajo que creaba la industria), en el escenario actual las nuevas formas de trabajo pasan a demandar más que cantidad de mano de obra, fuerza de trabajo de calidad que cuente con la calificación necesaria como para llevar adelante las nuevas actividades productivas.

Actualmente se argumenta que la utilización de tecnologías modernas en las nuevas actividades y en las nuevas tareas, requieren de individuos calificados y competentes, y que para esto los trabajadores deben ampliar o en su caso transformar sus calificaciones para así incorporarse al nuevo escenario productivo. La formación se vuelve entonces un requisito fundamental para el empleo no sólo en términos reales para desempeñar nuevas tareas sino también en términos instrumentales para competir en un mercado de trabajo exigente y saturado.

Desde diversos ámbitos sociales el tema de la formación y el trabajo pasa a ser entonces un tema crucial; fundamentalmente la problemática se encuentra planteada en el sentido de cómo preparar en términos formativos (y fuera del sistema educativo formal en este caso), los recursos humanos necesarios para desempeñar las nuevas tareas en las nuevas actividades, y a la vez cómo contribuir a mejorar las situaciones laborales críticas que pasan a enfrentar numerosos sectores en el mercado de trabajo, que no consiguen satisfacer esos nuevos requisitos que el escenario laboral actual plantea como indispensables.

En la búsqueda de repuesta a estas nuevas cuestiones en el ámbito de la formación y el trabajo, las Políticas "Activas" de Empleo¹ pasan a ocupar la modalidad de acción por excelencia desde las políticas públicas de empleo tanto a nivel regional como nacional ².

Desde el ámbito local, el proceso de transformación productiva que se inicia en los años '90 con consecuencias negativas para los niveles de empleo en el sector industrial, lleva a la implementación del Programa de Reversión Laboral (PRL) dentro de la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a partir de la creación en el año 1992, de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) y de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) ³.

El PRL es el primer y único programa a nivel público y nacional que surge en respuesta al problema del envío creciente de trabajadores de la industria al seguro de paro. Nace conjuntamente con la creación del Fondo de Reversión Laboral (del que se encarga de administrar la JUNAE con la participación conjunta de trabajadores y empresarios), con el objetivo principal de lograr la reinserción laboral de aquellos trabajadores en seguro de paro. Para eso, la idea es brindarles una instancia de capacitación laboral (previa orientación del trabajador y elección de un área de cursos) que les permita a los trabajadores salir con nuevas herramientas para enfrentar la reinserción y la reversión laboral ⁴.

El énfasis en el último aspecto se fundamenta en el supuesto de que más tarde o más temprano los trabajadores industriales (principalmente obreros, operarios manuales y trabajadores no-calificados) deberán transformarse hacia nuevas actividades por lo cual, durante el tiempo que cubre el seguro de paro, se busca prepararlos con una instancia de capacitación laboral que favorezca esa transición. Las

¹ Las políticas "activas" de empleo se definen, a nivel de las políticas sociales públicas, por la búsqueda de la "reabsorción del desempleo". Ellas consisten en la instrumentación de una serie de acciones (entre ellas fundamentalmente la formación profesional) sobre grupos con problemas de empleo. En este sentido, se definen en oposición a las políticas "pasivas" que se limitan a brindar un subsidio al desempleado (M. Alaluf).

² A nivel regional este tipo de políticas integran las recomendaciones de organismos como CINTERFOR/OIT, sobre políticas sociales, o las recomendaciones de políticas de empleo del Foro Consultivo Económico y Social (FCES) para los países del MERCOSUR.

³ Ambos organismos se encargan del "Estudio, investigación, fomento y coordinación de políticas activas de empleo y formación profesional. Su principal cometido es la formulación de políticas de empleo, formación profesional y capacitación laboral" (De una entrevista realizada por el diario Últimas Noticias (21/6/98; pág4) al director de la DINAE, en ese entonces el escribano Guillermo Dutra).

⁴ Se plantea que "En un contexto determinado por la competitividad, la calidad en la producción y en los procesos, importa desarrollar desde el Estado líneas de trabajo que incidan en el mercado laboral a fin de facilitar la movilidad ocupacional que se empieza a dar como una constante, y aminorar los costos sociales de este contexto productivo" (OP. Cit.).

distintas áreas de capacitación que el programa les ofrece a los trabajadores son: "Gestión Empresarial", Informática, "Gastronomía y Hotelería", "Ventas y Marketing", "Electricidad y Electrónica", entre otras.

En el contexto de este Programa de empleo (el PRL) encontramos el ámbito propicio para realizar la investigación de taller en la temática de la formación y el empleo. Aquel tema tan general que había despertado nuestro interés sobre la formación y la inserción laboral decidimos enfocarlo, luego de contar con un contexto más acotado para realizar la investigación, en los trabajadores de origen industrial. Dentro del marco del Programa de Reconversión Laboral encontramos entonces una población posible de ser estudiada además de una problemática concreta en relación al tema de la formación y el trabajo: la de los trabajadores adultos desempleados de la industria que buscaban reinsertarse laboralmente y que para ello recibieron una instancia de capacitación la cual desde la óptica del Programa resultaba indispensable para que su retorno a la vida activa fuera efectivo.

Desde el punto de vista social y dentro de la problemática del empleo y el desempleo concretamente, los trabajadores cesantes de la industria (en este caso destinatarios además de un Programa de empleo como el PRL), despertaron nuestro interés en la medida que constituían (constituyen) un sector especialmente vulnerable en términos de exclusión social⁵: según un primer perfil que pudimos conformar de esta población, se trata en general de personas adultas, en la mayoría de los casos con edades por encima de los 40 años, con más de veinte años de trabajo en la actividad industrial, que se han quedado sin empleo (en general con un tiempo promedio de desempleo de 26 semanas- tiempo que supera la cobertura del seguro de paro-) y que no sólo deben encontrar un nuevo empleo sino que deben hacerlo en nuevas áreas de trabajo ya que sus antiguos empleos tiende a desaparecer. La situación más crítica del grupo desde este punto de vista está en que en tanto personas adultas se trata en general de "jefes (y jefas) de hogar" por lo que el desempleo en estos casos no sólo afecta al trabajador/a que carece de un empleo sino que afecta a todo el núcleo familiar.

La discusión en términos de formación y trabajo que deseamos introducir con el planteo de este problema, se fundamenta en la hipótesis de que si bien la formación indiscutiblemente ha pasado a adquirir un rol fundamental para el logro de empleabilidad⁶ en el escenario laboral actual, para el caso de los trabajadores cesantes de la industria (trabajadores mayores de 40 años, con más de veinte años de trabajo en un mismo empleo, y con calificaciones prácticamente caducas), la formación para el logro de

⁵ Los grupos sociales vulnerables "son los amplios sectores de la población antes amparados por el llamado "Estado de Bienestar" que hoy corren el riesgo de ser excluidos de un mercado de trabajo cada vez más restringido, y por lo tanto de la participación en la vida social" (C. Jacinto: J. Lasida: S/F). Estos autores definen la exclusión social a partir de una definición de José Arocena (1996): "ser excluido significa no tener la posibilidad de compartir un espacio y un tiempo común en una determinada sociedad. Si integrarse significa participar en cierto grado de elaboración de sentido en un sistema social concreto, y formar parte en alguna medida de un sistema de relaciones de poder, la exclusión es el fenómeno vivido por quienes son relegados al "no poder", en el "no sentido". Una sociedad generará tanto mayor exclusión, cuanto menos capaz sea de crear un sentido compartido entre sus miembros y cuanto más reduzca las posibilidades de la mayoría de influir en el poder".

⁶ Este concepto es utilizado en el contexto de los programas de empleo y hace referencia no sólo a las posibilidades de la población destinataria de conseguir un empleo, sino también a las posibilidades de la misma de ubicarse en la "fila de espera" de los puestos de trabajo disponibles. (¿Qué es la calidad de la formación para el trabajo de jóvenes en sectores de pobreza?. Un análisis desde las estrategias de intervención. Claudia Jacinto: Centro de Estudios e investigaciones laborales-CEIL del CONICET. Bs.As pag.312).

la inserción laboral, tiende a ser poco relevante. La dificultad que estos trabajadores encuentran en el mercado de trabajo a partir de su condición de trabajadores adultos y de su condición de trabajadores formados en viejas formas de organización del trabajo, hace que el tipo de ocupaciones en las que tienden a reinsertarse sean en general ocupaciones poco calificadas (o no- calificadas), donde toda la serie de requisitos de formación y experiencia no les son solicitados porque no son relevantes en ese tipo de ocupaciones.

Esta hipótesis de trabajo que manejamos se sustenta fundamentalmente en los datos que nos proporcionó el Informe de Egresados del PRL y en alguna bibliografía que en forma indirecta ha abordado el tema de la formación y el empleo en grupos vulnerables dentro del mercado de trabajo. Pero la problemática específica de los trabajadores expulsados del viejo modelo industrial y de su reinsertación en el mercado laboral no ha sido un tema objeto de investigaciones de relevancia. La información más completa con la que contábamos era entonces la que nos brindaba la DINAE sobre los industriales que pasaron por el Programa de Reconversión Laboral.

Respecto a los resultados obtenidos por el PRL para sus egresados, los datos indicaban que tan sólo un 10% de los egresados (1995) lograban una reconversión laboral vinculada al área de capacitación recibida, y aun quedaba poco claro los resultados para la subpoblación de los egresados de origen industrial.

En ese sentido encontramos pertinente replantear la problemática de la formación y el empleo para los trabajadores industriales dentro del contexto del PRL. Principalmente nos interesaba dilucidar, desde la experiencia de algunos egresados y desde su propio punto de vista, el problema de la reincorporación a la vida activa y de por qué en su caso la formación, que indiscutiblemente pasa a ser en estos tiempo un factor determinante para tener lugar en el mercado de trabajo, no parece resulta tan determinante en el caso de estos trabajadores.

En cuanto al diseño de la investigación, enfocamos el diseño hacia un tipo de estudio que mediante un abordaje más descriptivo, y detenido en algunos casos, nos permitiera un tratamiento más profundo de las variables implicadas en el problema. Incorporamos además nuevas variables como la situación socio-económica de los trabajadores, la trayectoria laboral y la trayectoria educativa de los mismos que a nuestro entender resultaban claves para profundizar en esta problemática.

Utilizamos la técnica de entrevista que nos permitió ese tratamiento más cualitativo de las variables, para un tipo de análisis que buscaba como decíamos profundizar sobre la problemática de los trabajadores industriales. De esa manera indagamos también en las expectativas y motivaciones de los sujetos como egresados de los cursos de capacitación laboral y como trabajadores en busca de la reinsertación laboral.

Con este nuevo enfoque intentamos aportar nuevos elementos (complementarios a los que nos brindaba el Informe de Egresados) que nos permitieran entender mejor la dinámica del problema que enfrentan los trabajadores cesantes de la industria.

Creemos que esta problemática se sitúa de alguna manera dentro de un tema mucho más amplio que es aquel que hace al fin de un modelo de trabajo (aquel estable y para toda la vida) ante el surgimiento de nuevas formas de trabajo más flexibles donde a lo largo de la vida activa se debe transitar por diversas experiencias laborales y educativas. La dificultad que hoy enfrentan los trabajadores industriales bien puede ser producto de esta etapa de transición en la que aparentemente se encuentra el escenario laboral actual, pero no obstante constituye un problema significativo y poco abordado, por lo que nos interesó acercarnos a dicha problemática.

La *primera parte* del trabajo está dedicada a precisar el problema de investigación: allí desarrollamos los antecedentes aportados por el PRL a partir el Informe del Seguimiento de Egresados 1995, a partir de allí definimos el problema de investigación (los objetivos perseguidos con la investigación), los aspectos conceptuales vinculados al mercado de trabajo actual y al papel que adquiere entonces el problema de la formación para el trabajo en el marco de las políticas "activas" de empleo y del PRL, y finalmente precisamos los aspectos metodológicos.

En la *segunda parte* presentamos los resultados obtenidos y las conclusiones finales.

Primera parte.

II-A modo de antecedente: algunos de los datos aportados por el Informe de Egresados sobre los trabajadores egresados de origen industrial.

Como decíamos en la introducción, los datos del seguimiento de egresados (1995) que presentaba el Informe, fueron la base a partir de la cual diseñamos el problema. A partir de allí precisamos nuestra hipótesis original y definimos los objetivos tanto generales como específicos que buscaríamos con la investigación. Muchos de los datos del Informe contribuyeron además, a justificar el hecho de haber optado por la población de los trabajadores cesantes de la industria para retomar el tema de la relación capacitación y empleo.

En este sentido, los datos que relevamos del Informe fueron los siguiente: en primer lugar el *origen laboral según rama y ocupación* indicaba que el 62% de los egresados provenían de la industria manufacturera (un 13% provenían del "Comercio, Restaurantes y Hoteles"); es decir los trabajadores de la industria constituían la mayor población entre los amparados por el Programa en aquel año.

Las ramas de actividad de origen de aquellos que provenían de la industria manufacturera eran la industria alimenticia, la industria textil y la de vestimenta con porcentajes próximos al 36% de egresados en cada una de ellas. Según el tipo de ocupación (en este caso no se hacía distinción por rama de origen) se señalaba que en el 47% de los casos se trataba de Operarios de Máquinas y Obreros Manuales, que el 13,1% eran Trabajadores No- Calificados, y el 20,6% eran empleados de oficina.

Dentro de los operarios y obreros se trataba principalmente de "... obreros de la construcción, operarios de alimentos, mecánicos zurcadoras, trabajadores del calzado y gráficos. Los que operaban máquinas lo hacían en costura recta, textiles, productos cárnicos y congelados." Mientras que "... la mayor cantidad de Trabajadores No Calificados se desempeñaban en ocupaciones tales como etiquetadores, envasadores, limpiadores en establecimientos y peones".

Este primer dato sobre el peso de la población de trabajadores industriales (operarios, obreros y trabajadores no calificados) sobre el total de egresados del Programa, que fueron usuarios del mismo por haber sido enviados al seguro de paro (62%), daba cuenta del por qué el grupo conformado por trabajadores provenientes de la industria se transformaba en un grupo pertinente de atención para un Programa de empleo como el PRL ⁷.

⁷ La DINA.E. la Junta de Empleo y el PRL se crea bajo el supuesto de que con la apertura económica y la creación del MERCOSUR el desempleo en la rama industrial alcanzaría niveles del 30%. Cuando se instrumentó el Programa a fines de 1993 se constató que si bien este grupo tenía un peso significativo entre los usuarios, el peso de esta población no era de la magnitud esperada por lo que por esa razón el Programa se amplió a todos los trabajadores en seguro de paro sin distinción por rama de actividad de origen. De todas maneras los datos que presentamos anteriormente indican que los trabajadores de origen industrial significaban el grupo de mayor peso entre los egresados y usuarios del PRL.

Entre los datos a los que hacíamos referencia más arriba veíamos que las ocupaciones vinculadas a tareas manuales o no calificadas, aquellas que se plantea requieren hoy de una reconversión laboral, en esta población de egresados adquirirían un peso de más del 60% entre las ocupaciones de origen de los trabajadores provenientes de la industria y del comercio. Si bien este dato no refería exclusivamente a los trabajadores industriales sino también a los trabajadores del comercio, podíamos suponer que aún con el dato desagregado el porcentaje continuaría siendo significativo.

Respecto al tamaño de las empresas de las que eran originarios los egresados y a la principal causal de cese en la actividad de estos trabajadores, variables que dan cuenta del tipo de empresas que comenzaban a verse afectadas por la "crisis de la actividad industrial" y que por esa razón se vieron en la obligación de enviar a sus trabajadores al seguro de paro, encontramos, según los datos del Informe, que estos trabajadores provenían de grandes empresas: empresas con más de 100 trabajadores en el 58% de los casos y con más de 50 trabajadores en el 87% de los casos.

Las principales causales de envío al seguro de paro fueron en estos casos el cierre de la empresa y la reducción de personal. Es decir, la reestructura de las grandes fábricas o directamente el cierre de las mismas, fueron las principales razones para que en el año '95, los trabajadores de este tipo de empresas constituyeran una población importante dentro de los usuarios y egresados del Programa de Reconversión Laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos por el Programa en términos de reinserción laboral de sus egresados, los datos del Informe indicaban que el 66% de los egresados de 1995 lograban un empleo; sin embargo esto era así teniendo en cuenta que muchos de los trabajadores volvían a la misma empresa y aun al mismo puesto de trabajo. Respecto a la reinserción laboral vinculadas a los cursos, dentro de aquel 66% (para el año 1994 la reinserción laboral era del 60%), el 37% se reinsertaba en ocupaciones "afines" al curso de capacitación realizado⁸.

Sin desagregar los datos por rama de actividad ni por causal de envío al seguro de paro, las áreas de capacitación que mayormente agrupaban a trabajadores que encontraron una "ocupación afín" al curso fueron: "*Gestión empresarial*" con 58,3% de egresados ocupados en el área; luego "*Electricidad y electrónica*" con 40,7% de "ocupados afines", en tercer lugar se encontraban los cursos en el área de *Soldadura, Peluquería, Diseño Gráfico, "Calidad Total", "Ventas y Marketing"* que integran la categoría denominada "Varios" y que alcanzaban un 40,2% de egresados "ocupados afines" y finalmente en los dos últimos lugares se ubicaban *Informática* con 35,5% de "ocupados afines" y "*Gastronomía y hotelería*" con un 23,6% de "ocupados afines"⁹.

⁸ Sobre estos datos debemos recordar que los usuarios y egresados no fueron solamente trabajadores industriales ya que el programa se amplió a otros grupos, y en segundo lugar que estos datos incluyen tanto a los trabajadores que fueron despedidos de la empresa como así también a los que fueron suspendidos. La diferencia ente despedidos y suspendidos es fundamental ya que los últimos a diferencia de los primeros retornaron a sus ocupaciones de origen y seguramente lo hicieron independientemente de haber realizado el curso de capacitación.

⁹ Teniendo en cuenta que estos datos no corresponden a nuestro universo de estudio, vale resaltar lo que el Informe destaca sobre porcentajes semejantes a los presentados para los egresados 1994 donde: "*Gestión Empresarial es la de mayor relación*

Si bien podemos decir que el porcentaje de egresados que acceden a una actividad vinculada al área de capacitación es bastante alto (más del 58% en un caso) teniendo en cuenta que el 82% de los egresados tenía escasos conocimientos de los temas impartidos en los cursos, estos datos aún no daban cuenta de las situaciones de reconversión laboral propiamente dichas que es lo que más nos interesaba conocer. Sabíamos por ejemplo que el alto porcentaje de egresados “ocupados afines” en el área de “*Gestión empresarial*” se explicaba principalmente por situaciones de suspensión y de retorno a la empresa, donde el curso de capacitación laboral contribuyó a ampliar los conocimientos de los trabajadores para favorecer la realización de tareas laborales que ya venían desempeñando, pero estas situaciones eran ajenas a aquellas para las cuales el objetivo central de la capacitación impartida por el Programa era favorecer el logro de un empleo en una nueva actividad, es decir favorecer la reconversión laboral.

Los datos sobre la reinserción laboral para los trabajadores originarios de la rama industrial indicaban lo siguiente: en primer lugar que la mitad de los trabajadores que se ocupaban en la industria manufacturera (el 50% de los industriales egresados) pasaron a ocupaciones en las demás ramas de actividad (“Electricidad gas y agua”; “Construcción”; “Comercio restaurantes y hoteles”, “Transporte almacén y comunicación”; “Establecimientos financieros y seguro”; y “Servicios Prestados -Servicios Sociales y Personales-”); es decir en estos casos la reinserción laboral se procesaba con una reconversión en la rama de actividad. Este dato se encontraba corroborado a partir de que ramas como la de Servicios Sociales y Personales que tenían un peso del 8% entre las ramas de origen de los egresados, pasaban a tener un peso del 25,2% como ramas de destino de los trabajadores. De la misma manera, la categoría “Comercio, Restaurantes y Hoteles” pasaba de un 13,2% como rama de origen a tener un peso del 19 % como rama de destino de los egresados ¹⁰.

Las ocupaciones de destino en las nuevas ramas de actividad para los industriales pasaban a ser según el Informe del tipo “*vendedor-promotor, técnico en marketing y trabajador de servicios personales, cadete, conductor de vehículos, empleada doméstica, cocinero, mozo, obrero de la construcción y peón*”.

En segundo lugar los datos indicaban que las áreas de cursos que agrupaban a los trabajadores de la rama industrial provenientes de ocupaciones del tipo operarios manuales o trabajadores no calificados eran, en el 74% de los casos, las áreas de “Informática”, “Gastronomía y Hotelería” y “Electricidad y Electrónica” y luego las áreas de Soldadura, Peluquería, Diseño Gráfico y “Ventas y Marketing”.

La concurrencia de los trabajadores industriales a esas áreas de cursos hablan de aquella búsqueda de reconversión laboral a la que hacíamos referencia al comienzo, la cual resulta efectiva en la medida que

capacitación- empleo, y “Gastronomía y Hotelería” la de menor relación, mientras las demás se encuentran en posición intermedia”

¹⁰ Según indica el Informe, para los grupos ocupacionales provenientes de empleos de oficina (técnicos, gerentes y profesionales), no se observan modificaciones en la ocupación de destino. Estos grupos tienden a emplearse en ocupaciones similares a las que ya desempeñaban. Esto significa que los empleados de oficina a diferencia de los obreros y los trabajadores no calificados, no se vieron en la obligación de convertirse de ocupación para lograr la reinserción laboral.

el trabajador incorpore nuevas habilidades que le permitan desempeñarse en nuevos oficios ya sea como cocineros o cocineras, electricistas, peluqueros/as, diseñadores gráficos, vendedores, etc.

Sin embargo, volviendo a los datos del Informe, el hecho de que haya habido una opción y una intención de capacitación en un área de curso determinada que permitió la reconversión laboral en esa dirección, y que por otro lado haya habido un traslado importante de trabajadores de la rama manufacturera a otras ramas de actividad, eso no significaba que los trabajadores logran la reinserción laboral y la reconversión en ocupaciones relacionadas al área de capacitación realizada. En este sentido, con el planteo de nuestra investigación nos propusimos dilucidar los factores que condicionaron que en algunos casos se lograra una incidencia directa de la formación en la reconversión laboral, y en otros casos no se lograra.

Según indicaban los datos, para la población del '95 los casos de reconversión laboral en donde el curso de capacitación laboral tenía relación con el nuevo empleo, significaba tan sólo el 10% de las reinserciones laborales de los egresados del Programa en aquel año. Es decir, con esto llegábamos al dato que daba cuenta exactamente del impacto que la capacitación laboral tenían en el logro de la reconversión laboral de los industriales.

La pregunta que este dato nos llevó a plantearnos fue el por qué del bajo impacto del Programa en el logro de la inserción laboral de los trabajadores en el área en que se habían capacitado (más allá obviamente de las condicionantes que planteaba la demanda en cuanto al tipo de empleos demandados, a los puestos de trabajo disponibles, etc.). Para responder a esta pregunta contábamos con algunos indicios, como señalábamos al principio la condición social de estos trabajadores en tanto trabajadores adultos, su experiencia laboral en viejas formas de trabajo, etc., pero de forma más profunda fue lo que buscamos explicar a partir del estudio de las historias laborales y educativas de algunos egresados.

Antes de introducirnos en nuestro problema, retomamos las principales conclusiones del Informe de Egresados las cuales hacen referencia fundamentalmente al por qué del bajo impacto alcanzado por el PRL en la reconversión laboral de los industriales.

Lo primero que se constata es que para los egresados cuya ocupación de origen significaba un tipo de trabajo manual o manejaban algún tipo de máquina en la industria, y que al reinsertarse se trasladaron a una nueva rama de actividad (como señalábamos antes fundamentalmente se trasladaron hacia la rama Servicios Sociales y Personales), y que por eso, como apuntaba el Informe *"la ocupación anterior y la ocupación actual de esos trabajadores tienen signo negativo*, en esos casos señala el Informe, *"la capacitación no fue tan efectiva"*.

En cuanto a la explicación de porqué no fue tan efectiva se mencionan algunos aspectos:

En primer lugar se afirma que para trabajadores con edades superiores a los 35 años "se produce una fuerte problemática". Esta problemática se origina según el Informe, en razón de que, con la escasa experiencia del trabajador en otras áreas de trabajo que no sean la de su actividad, y la escasa contribución que en ese sentido puede hacer un curso de capacitación de corta duración, se vuelve difícil lograr una efectiva reconversión:

"... es más difícil lograr con un curso corto y sin experiencia anterior que el trabajador obtenga una plena inserción en un mercado laboral exigente y saturado como algunas ocupaciones del sector gastronomía y hotelería cuyos cursos de capacitación se muestran como los de menor éxito como instrumento para la reconversión laboral..."

En segundo lugar se agregan otras variables que conjuntamente con la edad, la falta de experiencia en las nuevas actividades, y el escasa duración de los cursos, permitirían explicar la situación de estos trabajadores. En este caso se agrega el origen de los trabajadores industriales como empleados de grandes empresas; en este sentido se argumenta que como tales se encontrarían formados en las viejas modalidades de trabajo lo que sería percibido como un factor negativo dentro del nuevo escenario laboral. Se afirma que "es importante reconocer que si el 69% de los egresados ocupados provenían de grandes empresas que supuestamente tienen definidos sus puestos de trabajo y donde existe en las tareas desarrolladas un alto potencial de sistematización, la reconversión laboral podría tornarse menos exitosa pues con una mediana antigüedad, el trabajador apelaría a su experiencia anterior al momento de tener que volver a la vida activa."

Siguiendo en esta línea explicativa incorporamos otros datos obtenidos del Informe que a nuestro entender podían aportar nuevos elementos. Respecto al mecanismo utilizado por los egresados para acceder al empleo, los datos indicaban que el medio más utilizado por los egresados fueron las vinculaciones personales: el 44% de los egresados lograban emplearse por intermedio de algún familiar, amigo o compañero de trabajo; luego le seguían los avisos de prensa con un 12% de egresados que lograron el empleo por ese medio y en último lugar aparecía los avisos de radio, las agencias de colocación o las recomendaciones de la empresa de origen, como los medios menos utilizados.

Este dato resultaba fundamental ya que nos permitía considerar la hipótesis de que en los casos en que existen posibilidades de acceder a un empleo gracias a la recomendación de un amigo o familiar, la reinserción laboral deja de depender de la reconversión laboral y menos aun de la capacitación laboral lograda en el curso. Esto porque los requisitos para el empleo que habitualmente rigen las relaciones entre la oferta y la demanda de trabajo, quedarían a un segundo plano cuando el empleo surge por fuera de ese ámbito.

El siguiente dato que deseábamos agregar y que se encuentra estrechamente vinculado al dato anterior, refiere a las respuestas dadas por los egresados a una serie de ítems que se les pedía calificar en una escala que iba de “*mucha importancia*” a “*ninguna importancia*”, como factores de incidencia para la obtención de un empleo.

La opción que obtuvo la mayoría de las respuestas como factor de “*mucha importancia*” para obtener un empleo fue el ítem “*aptitudes personales y predisposición para el trabajo*”, mientras que el curso de capacitación y la educación fueron factores a los que le atribuyeron “*poca importancia*”.

Más allá de los factores que pueden haber condicionado estas respuestas, interesa resaltar como las *aptitudes personales y la predisposición para el trabajo* resultó un aspecto al que los propios trabajadores (concedores, como actores principales en el escenario laboral), le atribuyeron “*mucha importancia*” para obtener un empleo mientras le otorgaron “*poca o ninguna importancia*” al factor educativo.

Para finalizar con las conclusiones del Informe de Egresados respecto a la incidencia del Programa en el logro de la reconversión laboral de los egresados 1995 (que reiteramos las mismas pueden transferirse a los egresados 1994), transcribimos la siguiente apreciación:

“En el caso de los operarios manuales y de máquinas, los que no fueron reintegrados, su fuente de trabajo se agotó, por lo tanto su experiencia anterior no era válida y en muchos casos la edad y el nivel educativo no coincidían con los intereses de un mercado laboral cada vez más selectivo, por lo tanto la relación capacitación empleo al fin quedó librada a la intensidad de la demanda del mercado laboral y a los dotes personales.

“Ambos comportamientos serían los que en cierta medida estarían pautando en el corto plazo los resultados globales que el PRL ha recogido a través de las evaluaciones realizadas para los egresados de los años 1994 y 1995”.

Para que la reconversión laboral se efectúe a pleno y el acceso rápido y generalizado a un empleo que responda a la capacitación recibida deberían existir condiciones inherentes al mercado de trabajo, que sería necesario conocer y tener en cuenta a la hora de la orientación y la selección” (pág. 53).

Se afirma entonces que tanto la experiencia laboral anterior, el nivel educativo y la edad significaron factores negativos que relativizaron el efecto que la capacitación laboral por sí sola podría haber tenido en la reconversión laboral de los trabajadores industriales, y que de esa manera la suerte que corrieron estos trabajadores en la reinserción y la reconversión laboral quedó librada a la intensidad de la demanda de trabajo y a las virtudes personales de cada trabajador. Todos estos elementos nos llevaron al planteo o replanteo de la investigación sobre la formación y el empleo para los trabajadores de la industria que buscaban acceder nuevamente a un empleo. Si bien los datos obtenidos por el seguimiento de egresados nos respondieron muchas de las preguntas que nos hacíamos al comienzo respecto a la problemática de este grupo de trabajadores, entendimos que había mucho más para profundizar para una

mayor comprensión de la problemática, y que para ello la incorporación del punto de vista de los propios involucrados, los propios trabajadores- egresados, resultaba de suma relevancia.

En lo que sigue nos ocupamos de definir de forma más precisa nuestro problema de investigación que tuvo como objetivo principal entonces, realizar un aporte, en el sentido de brindar un mayor conocimiento sobre la población de industriales cesantes de su actividad (en este caso egresados del PRL), y sus posibilidades en el mercado de trabajo actual.

III -Estudio de egresados del PRL 1994.

i- El problema de investigación.

A partir de los datos que estuvimos desarrollando en el apartado anterior y que como vimos dan cuenta de una situación particular en términos de formación y empleo para los trabajadores egresados de origen industrial, nos planteamos buscar profundizar en el estudio de dicha población.

Mediante el estudio de un grupo de trabajadores industriales egresados del programa buscamos conocer cómo influyó la capacitación laboral adquirida en el marco del PRL, para la reinserción laboral de esos trabajadores.

Vayamos definiendo conjuntamente algunas de las que fueron nuestras principales variables¹¹. Por *reinserción laboral* entendimos el acceso a un nuevo empleo luego del período de inactividad dado por el envío del trabajador al seguro de paro por razones de despido, reducción de personal, cierre de la empresa, etc.

El primer objetivo general fue entonces *analizar el papel de la capacitación laboral adquirida para la reinserción laboral de los trabajadores industriales egresados del PRL.*

Este objetivo se fundamentó en la hipótesis que planteábamos al comienzo acerca de la incidencia que podía tener la capacitación brindada por el Programa en la reinserción laboral de los trabajadores industriales. La misma afirmaba que los trabajadores de la industria cuentan con toda una serie de características (la edad, el origen laboral, el nivel educativo, las calificaciones, etc.) que tienden a opacar la incidencia favorable que la formación adquirida en el curso podría tener en el logro de la reinserción laboral de estos trabajadores.

Para los casos en que se lograba la reinserción laboral (suponíamos que en general sería así ya que como indicaban los datos obtenidos en el seguimiento de egresados ella era lograda en el 66% de los

¹¹ En el anexo se presentan el cuadro (Cuadro 1) con la definición conceptual y operacional de cada una de las variables.

casos, y en el 60% de los casos para los egresados del año 1994), buscamos analizar la relación del empleo con la capacitación laboral adquirida y en los casos que correspondiera, el papel que la misma cumplió en el desempeño de las tareas en la nueva ocupación.

En este sentido el segundo objetivo general fue *identificar, para los casos en que se estableció algún vínculo entre capacitación y empleo, de qué manera la capacitación laboral recibida contribuyó al desempeño de las tareas en la nueva ocupación.*

Este segundo objetivo referente al desempeño laboral se fundamentó en el dato del Informe que nos decía que tan solo el 10% de los egresados del PRL lograban la reconversión laboral en el área de curso realizado. Es decir la hipótesis en este caso (nuestra segunda hipótesis) era que los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación resultaban ser escasamente aplicados ya que las ocupaciones donde tiende a darse la reinserción y la reconversión laboral de los trabajadores escapan del área de los cursos de capacitación realizados. En general la reinserción laboral de los industriales cesantes tiende a efectuarse en ocupaciones no calificadas que no requieren de conocimientos especiales para el desarrollo de las tareas ¹².

En cuanto a los objetivos específicos que nos planteamos, los mismos se dirigieron a explicar, mediante la incorporación de algunas variables (o mediante un nuevo tratamiento de aquellas que analizamos con las conclusiones del Informe del PRL), la problemática de la formación y la reconversión laboral de los industriales.

Con el *primer objetivo específico* buscamos caracterizar al grupo de trabajadores a partir la situación social y económica en la que se encontraban. Esta variable (situación socio-económica) resultaba fundamental como herramienta para el análisis de los espacios diferenciados de empleo que existen en el mercado laboral para los distintos grupos sociales. Las dimensiones que le atribuimos a esta variable fueron: el sexo, la edad, el nivel educativo, el estado civil y lugar de residencia según barrio ésta última como dimensión económica, lo que en conjunto nos permitía definir a los trabajadores según un perfil social determinado.

El *segundo objetivo específico* fue identificar la historia laboral de los trabajadores fundamentalmente en cuanto a las características de los empleos y a las condiciones laborales de los mismos.

Este objetivo se encuentra relacionado al anterior pero en este caso se trataba de identificar los aspectos que caracterizaban a los trabajadores en relación al trabajo. Era fundamental, como ya señalamos conocer la historia laboral de los trabajadores y el espacio que en la misma ocupó el empleo en la industria, ya que sería dicha historia la que marcará las características laborales identificatorias de estos trabajadores en cuanto a la calificación y al trabajo (básicamente nos interesaba rescatar los aspectos

¹² Como vimos en los datos proporcionados por el Informe, las ocupaciones en las que se reinsertaban los trabajadores de la industria eran del tipo vendedor-promotor de servicios sociales y personales, conductores de vehículos, cadetes, empleadas domésticas, mozos y cocineros, etc.

vinculados a los requisitos de formación y experiencia), y en cuanto a los tipos de empleo de los que son originarios (pensando básicamente en las condiciones laborales).

En este caso las variables que introducimos fueron: *trayectoria laboral*, la que definimos como la sucesión de puestos de trabajo que da lugar a la acumulación de saberes, habilidades y destrezas por parte del trabajador a partir del ejercicio de distintas tareas y funciones a lo largo de la vida laboral; *calificación* definida como el conjunto de tres dimensiones de la formación: la educación formal, la educación no formal y la informal o experiencia laboral; y *condición laboral*, como el conjunto de las características que definen la posición en la que se encuentra un trabajador en relación a su puesto de trabajo, cuyas dimensiones fueron la estabilidad laboral, la carga horaria, la remuneración, la cobertura social y el ambiente de trabajo.

Con el *tercer objetivo específico* buscamos analizar los cursos realizados por los egresados: las motivaciones y expectativas que llevaron a la elección de una determinada área de capacitación, las opiniones respecto a los conocimientos adquiridos y la utilidad del curso de capacitación laboral ya fuera para dirigir la búsqueda de empleo, para la conformación de un currículum, etc.

El *cuarto objetivo específico* fue analizar el tipo de ocupación a la que accedieron finalmente los trabajadores (el sector de actividad, las tareas realizadas, la calidad de las mismas) y su relación con la ocupación en la industria. Se trató de analizar en última instancia, la reconversión laboral y lo que la misma significó en términos de mantenimiento o modificación de las condiciones laborales en relación al empleo de origen¹³.

Como *quinto y último objetivo específico* nos planteamos rescatar la experiencia de los trabajadores como egresados del PRL, como trabajadores en la búsqueda de un nuevo empleo y su transición hacia los nuevos empleos.

A continuación precisamos los principales aspectos teóricos que estuvieron implícitos en el problema de investigación; principalmente nos detenemos en la visión de la formación para el trabajo que justifica la implementación de un programa de empleo de las características del PRL (como política "activa" de empleo), y en las características del mercado de trabajo actual en tanto las mismas definen una particular coyuntura en términos de empleo, desempleo y en términos del papel que allí adquiere la formación para el trabajo. Con estos elementos intentamos dejar sentados los principales aspectos que definen el contexto en el que debieron desenvolverse los trabajadores en la búsqueda de la reinserción y la reconversión laboral.

¹³ Esto se justificaba en tanto entre las conclusiones del Informe de Egresados se señala que el traslado de trabajadores industriales a otras ramas de actividad como la de los servicios sociales y personales "significó una desvalorización de la categoría ocupacional y probablemente una caída del nivel de ingresos".

ii-Aspectos conceptuales.

Como adelantábamos al comienzo el debate actual sobre la formación para el trabajo se sitúa en un contexto de transformaciones a nivel económico y productivo que plantea nuevas demandas al mundo del conocimiento y particularmente al conocimiento aplicado al trabajo.

Se plantea que los nuevos procesos productivos asociados a la incorporación de nuevas tecnologías y a las modernas formas de organización de las empresas, exigen una mano de obra que acompañe, mediante la adecuación de sus calificaciones dichas transformaciones.

Se afirma que las calificaciones que eran requeridas para el desarrollo de las actividades industriales, donde los saberes estaban asociados directamente al desarrollo de una tarea, ya no resultan útiles en el nuevo contexto productivo, y por lo tanto tampoco resultan eficientes. Las nuevas formas de trabajo para las nuevas actividades vinculadas al comercio y a los servicios, exigen ahora más que habilidades específicas, competencias que permitan el desempeño de diversas tareas y que a la vez puedan ser aplicables a diferentes situaciones de trabajo¹⁴.

La necesidad de la formación para el trabajo se corresponde entonces con una etapa de cambios en las pautas de producción donde el conocimiento, además de cumplir con un rol básico en la preparación de los trabajadores para el desempeño laboral, pasa a cumplir al mismo tiempo un rol fundamental en el logro de los requisitos básicos de las empresas en términos de competitividad y eficiencia.

En base a estos argumentos es que se plantea como indispensable que desde la esfera política y desde aquellos Ministerios que tienen competencia en la materia, se comience a abordar la cuestión de los requisitos en cuanto a las nuevas formaciones que impone el nuevo escenario: fundamentalmente el cambio sustancial que hace al pasaje del modelo industrial de desarrollo "hacia adentro", al nuevo escenario de economías abiertas donde el motor del crecimiento se encuentra en otros sectores de actividad (CINTERFOR/OIT, 1996)¹⁵.

¹⁴ M. A Gallart (1997) define las competencias en oposición al concepto tradicional de calificación. Por calificación se entendía el tipo de conocimientos que eran requeridos en el modelo de producción fordista: allí, "la habilidad manual, el conocimiento de las máquinas, el conocimiento de las reglas de técnica de manejo de materiales y procesos, y la ubicación del trabajador en la organización dentro de un espacio definido se resumía en el tiempo de formación necesario para desempeñar una determinada ocupación y para el tipo de decisiones autónomas que debía estar preparado para tomar en ellas". Las competencias en cambio, "son un conjunto de propiedades en permanente modificación". Ellas tienen sentido en una nueva forma de organización del trabajo en donde aquellas propiedades "deben ser sometidas a la prueba de resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan márgenes de incertidumbre y complejidad técnica mayores" (pág. 106-107).

¹⁵ En el mismo sentido, desde este organismo se plantea que, "los contenidos de las políticas de capacitación y educación deben ser transferir competencias altamente flexibles y provistas del mayor grado posible de adecuación a las condiciones presentes de los mercados de trabajo y a la evolución previsible de esas condiciones. En su punto óptimo, deberían ser competencias que permitieran reconversiones y recalificaciones rápidas" (CINTERFOR/OIT, 1996, pág.16).

En dicho contexto las Políticas "Activas" de Empleo pasan a ser la principal modalidad de intervención; ellas surgen no sólo con el fin de constituir un espacio más para el debate y la intervención en temas generales de formación y trabajo, sino fundamentalmente como respuesta a los "costos sociales" que acompañan aquellas transformaciones. El ejemplo más próximo en este sentido es justamente la situación de la población de trabajadores de la industria que comienzan a ser enviados al seguro de paro por razones principalmente de "reestructura" económica y productiva de las empresas. Como veíamos en los datos sobre los egresados del '95, tales razones habían significado, para más del 80% de los trabajadores de origen industrial, las principales causales de envío al seguro de paro. En ese sentido el PRL como política "activa" de empleo vino a cumplir un importante papel en la búsqueda de "reabsorción del desempleo" ¹⁶ en el sector, preparando a los trabajadores de la industria para nuevos desempeños laborales.

Esto sucedía cuando el proceso de desindustrialización que se inicia en el país los años '90 trae consigo el cierre paulatino de numerosas industrias, y plantea a nivel político el problema de cómo recuperar el nivel de empleo perdido con el aumento del desempleo en aquel sector y qué hacer con ese contingente de trabajadores industriales que perdieron su fuente laboral. En la línea de recomendaciones que a nivel regional se comienzan a elaborar es que se crea dentro de la competencia del Ministerio de Trabajo, la Dirección Nacional de Empleo y la Junta Nacional de Empleo como organismos competentes para llevar adelante el PRL ¹⁷.

El mismo nace entonces como ya lo hemos señalado, en aquel contexto económico y laboral de transformación productiva con el objetivo de favorecer mediante los cursos de capacitación laboral (CCL), la reconversión de los trabajadores. Las dos hipótesis que dieron origen al Programa fueron en primer lugar la del el alto nivel de desempleo que afectaría al sector industrial (estimado por encima del 30% como consecuencia de la apertura económica que vendría con el MERCOSUR), y en segundo lugar, la hipótesis o el supuesto de la importancia creciente que pasa a adquirir la capacitación para el trabajo en el nuevo contexto productivo.

Para quienes se encargan de elaborar e implementar el PRL (recordemos que la JUNAE -organismo asesor de la DINA- tiene carácter tripartito, allí participan no sólo el Estado sino también delegados de los trabajadores y representantes del sector empresarial), aquel último supuesto se sustenta en el hecho

¹⁶ La búsqueda de reabsorción del desempleo (característica que define a las políticas "activas" de empleo) se encuentra también entre las recomendaciones de política económica y social para los países del Mercosur según fue planteado en el informe elaborado por el Foro Consultivo Económico y Social del Mercosur (FCES: IV Reunión plenaria en Montevideo 4-5/11/ 1997). Respecto a la necesidad de priorizar la educación y la formación profesional (la cuarta de las 10 recomendaciones), y especialmente para aquellos grupos cuya principal problemática es la reconversión laboral, el informe del FCES plantea el siguiente diagnóstico: "*La reconversión económica y la introducción de nuevas tecnologías conlleva una problemática especial, la necesidad de trabajadores con nuevas capacidades. Esto significa que es necesaria la formación profesional para que se desempeñen las nuevas funciones y la recapacitación de trabajadores de los sectores en decadencia a fin de prepararlos para una nueva actividad en los sectores en los que el crecimiento crea puestos de trabajo (...). También se necesitan en este terreno, políticas de ayuda al desempleado, teniendo especialmente en cuenta la importancia de la capacitación para la reinserción laboral, así como promover los sistemas de información y los servicios de colocación*" (pág.5).

de que "estamos transitando de un mundo donde existía una producción en serie con un tipo de producción fordista y taylorista, a un mundo con un nuevo tipo de producción donde a diferencia del modelo anterior donde la capacitación para el trabajo era una cuestión adjetiva, en el actual modelo la capacitación para el trabajo pasa a ser un tema sustantivo"¹⁸.

En este punto corresponde precisar algunos conceptos.

La formación que desde el discurso en estos ámbitos se plantea requiere el mundo del trabajo actual, las denominadas competencias que definimos más adelante, no se corresponden generalmente con el tipo de formación, capacitación laboral o formación profesional, que tienen por objetivo impartir las políticas "activas de empleo" y los programas de empleo¹⁹, en ese sentido conviene precisar ambos conceptos. Mientras al primero concepto (competencias) se lo utiliza en forma general para hacer referencia a las capacidades que hoy son requeridas por el mundo del trabajo actual, el segundo concepto (capacitación laboral; capacitación o formación profesional) refiere más bien al tipo de formación que suelen brindar los programas de empleo con el objetivo concreto de lograr la inserción laboral en determinados grupos del mercado de trabajo a través de la capacitación en un área de trabajo específica. Es decir, mientras el primer concepto es utilizado en forma teórica para referirse al tipo de formación que demanda el mundo del trabajo de hoy, en el último caso, la formación profesional se vincula a los programas de empleo con el objetivo de ser implementada sobre una población específica.

La prioridad por el logro de la inserción laboral de aquellos grupos destinatarios de programas de capacitación laboral, hace que el tipo de formación más eficaz para lograr aquel objetivo sea aquella que le brinde al trabajador herramientas, que en términos de capacidades sean lo suficientemente específicas como para que en forma de un oficio o profesión puedan ser ofrecidas en el mercado de trabajo. En este sentido es aplicado el término formación profesional, es decir un tipo de formación de carácter específico que brinda al trabajador habilidades concretas con un fin instrumental. Las competencias en cambio serían el tipo de formación de contenido general y abarcativo de un sin número de aspectos que sobrepasan los conocimientos vinculados directamente a un puesto de trabajo²⁰ y que se plantea es el tipo de conocimiento que hoy requiere el mundo del trabajo.

¹⁸ Según palabras del citado informante (Ver Anexo).

¹⁹ A la Capacitación Profesional comúnmente se la define como "el conjunto de acciones concertadas, estipuladas a demanda o propuesta de sus actores y destinatarios individuales, sociales e institucionales, orientadas a resolver, en el corto plazo, problemas puntuales de ajuste, reciclaje y capacitación básica para distintos puestos en el mercado de trabajo" (CIEP, 1987 por R. Lémec, 1992: pág. 107).

²⁰ Este tipo de formación refiere entre otros a los siguientes aspectos: a la "competencia comunicacional múltiple, a una competencia sociohistórica y ética que permita la interpretación y crítica de los acontecimientos según una articulación de tiempo, competencias matemáticas y lógicas que permitan el desarrollo del pensamiento abstracto, y de análisis relacional, competencias científicas para el desarrollo de métodos sistemáticos de investigación y el espíritu crítico, competencias tecnológicas en sentido amplio que permita lo abarcativo del proceso productivo entendido éste como la capacidad de poner en uso para fines propios el conocimiento científico. Competencias ecológicas como orientación hacia la naturaleza equilibrada entre la utilización y la preservación y competencias vinculadas a la capacidad de identificar y solucionar problemas en contextos cambiantes y de trabajo en equipo, etc." (Braslavsky, 1992 por A. Marrero, 2000).

Por otro lado también tenemos que señalar que si bien la diferencia que establecimos entre competencias y formación profesional resulta válida para el caso del PRL, la discusión sobre la formación para el trabajo que introduce el término competencias, se ha trasladado también al ámbito de las políticas “activas” de empleo y a los programas de capacitación en general; de hecho el documento elaborado por CINTERFOR/OIT al que antes hicimos referencia, trata justamente de la necesidad de reformular el concepto de formación profesional hacia un tipo de capacitación que más que formación específica, brinde a sus destinatarios, competencias, es decir un tipo de conocimiento si bien vinculado al trabajo, posible de ser adaptado a diferentes situaciones y contextos.

Respecto al tipo de capacitación laboral que se encarga de impartir el PRL y a las distintas áreas de cursos, la misma se fundamenta en un análisis permanente del mercado de trabajo que lleva a cabo el Observatorio del Mercado de Trabajo (OMT) de la DINAE desde distintas áreas de trabajo²¹. Desde allí se intenta conocer cuáles son los tipos de empleo que crea el mercado laboral, dónde se genera la mayor demanda y cuál sería la formación que habría que brindarle a los trabajadores para que tuvieran acceso a dichos empleos²². De esta manera, las distintas áreas de capacitación en las cuales se distribuyen los cursos, se justificarían en tanto el estudio permanentemente realizado por el OMT indica una contrapartida para dicha capacitación en términos de demanda de trabajo.

El mercado de trabajo actual: ¿formación, un requisito para qué puestos de trabajo?

Como decíamos en la introducción, el mercado de trabajo actual se caracteriza además de por un alto nivel de desempleo (en el primer semestre de este año superaba el 15%), por una transformación cualitativa de la demanda y de la oferta de trabajo que ha implicado la expansión de la informalidad urbana (Notaro; Cobas, 1998). Pensar en la formación para el trabajo para grupos con problemas de empleo como es el caso de los industriales cesantes, requiere entonces de un análisis del mercado de trabajo (dentro de la DINAE de eso se encarga como fue señalado el OMT) que permita dar cuenta de esas transformaciones con el objetivo de conocer cuáles son los nuevos empleos que el mercado laboral crea y fundamentalmente prever cuáles, dentro de ellos, absorberían a los trabajadores de la industria.

El mercado laboral uruguayo se encuentra inserto en un contexto regional de transformación económica y productiva que como decíamos ha repercutido en los niveles de empleo y en las estructuras laborales. El aumento del desempleo responde fundamentalmente a un fuerte desfasaje entre el crecimiento de la oferta y el crecimiento de la demanda de trabajo debido entre otras cosas a: 1) un fuerte incremento de la oferta vinculado al nivel de la emigración rural–urbana; 2) al ingreso de nuevos sectores sociales a las filas de los que buscan trabajo como estrategia de preservación de los ingresos, y 3) a la extensión de la edad activa de los trabajadores (Op. Cit, 1998).

²² Ver en el Anexo entrevista con el informante calificado sobre el funcionamiento de la DINAE.

En cuanto a las estructuras laborales, correlativamente a la disminución del trabajo asalariado y al deterioro del empleo productivo comienzan a expandirse los estratos ocupacionales que incorporan a los nuevos grupos que ingresan al mercado los cuales tienden a insertarse en las ocupaciones de baja calidad. En este sentido el escaso crecimiento de la demanda conjuntamente a las transformaciones cualitativas de la oferta parecen indicar una tendencia a la expansión de los trabajos informales que han implicado “*mayores márgenes para la informalidad*”²³ (Op.cit, 1998).

Desde el punto de vista de los requisitos de la formación para el trabajo, parece necesario tener en cuenta que dentro de la informalidad se encuentra la mano de obra menos calificada, ya que como señalamos dicho sector tiende a ser receptor de la fuerza de trabajo que no tiene posibilidades de emplearse en otro tipo de ocupaciones²⁴. De allí que tener en cuenta lo que sucede en el sector informal sin desmerecer la atención que requieren los cambios vinculados a la transformación tecnológica y a la “modernización” de las empresas que en todo caso se limitarían al sector formal de la economía (lo que para el caso uruguayo no estaría tan claro hasta que punto existe tal modernización y en qué medida ésta afectaría la dinámica del empleo), se vuelve fundamental en un análisis del mercado de trabajo que intente dar cuenta de las posibilidades reales de empleo para aquellos grupos con particulares dificultades en el mercado de trabajo como es el caso de los industriales.

La forma entonces en que se organiza el mercado de trabajo a partir de esta distinción básica entre sector formal y sector informal, permite esperar diferentes posibilidades de empleo para los distintos grupos sociales. Las mismas son aseguradas a partir de que el sector formal, el cual se identificaría con el sector moderno, capitalista y estructurador del mercado de trabajo, tiende a emplear ciertos mecanismos de selección social que derivan en la diferenciación de las personas y de las condiciones de trabajo de las mismas entre un sector y otro: dentro del sector formal la oferta de trabajo es seleccionada cuidadosamente no sólo en base a las calificaciones con las que cuentan los individuos sino también en base a determinados atributos vinculados a características personales de los mismos según sexo y edad. De esta manera la existencia de grupos residuales producto de este proceso de selección conjuntamente con la insuficiencia de oportunidades de empleo en el sector formal, permitirían explicar la absorción que el sector informal hace de estos grupos excluidos²⁵.

Según los datos del Informe de Egresados que hemos analizado sobre dónde se procesa la reinserción laboral de los industriales y cuáles han sido sus posibilidades de empleo, podemos suponer que este grupo forma parte de esa población que se ve expulsada hacia las ocupaciones menos calificadas y aun informales no sólo porque las calificaciones con las que cuentan no resultan válidas para el sector moderno, sino fundamentalmente porque en términos de atributos sociales, la edad de estos trabajadores

²³ Los empleos vinculados a la informalidad son en general aquellos trabajos por cuenta propia, el trabajo familiar no remunerado, el trabajo asalariado en establecimientos pequeños y el trabajo doméstico (Notaro, Cobas; 1998).

²⁴ En el trabajo anteriormente citado de A. Longhi; 2000: “*Selectividad y diferenciación del Sector Formal y caracterización del Sector Informal*” (FCS, Doc. de T, Nº41), se señala que “*dentro del sector informal es infimo el peso de la fuerza de trabajo con niveles medios y superiores de calificación*”.

²⁵ Entre las controversias que existen en torno a la conceptualización del sector informal, una de ellas hace referencia al carácter de residuo o funcionalidad respecto al sector formal. Para el caso del mercado de trabajo uruguayo la evidencia empírica parece indicar un trabajo informal “en parte autárquico y en parte articulado con el sector moderno” (Notaro; Cobas, 1998).

también resulta un factor negativo para ingresar al sector formal. Según señalan algunos estudios (A. Longhi; A. Marrero ²⁶) la edad del trabajador se ha vuelto un aspecto prácticamente decisivo en la estrategia selectiva del sector formal, por lo que este factor por sí solo permitiría dar cuenta de las posibilidades diferentes en cuanto a entrada o permanencia en la formalidad dada la tendencia a la expulsión de mano de obra hacia la informalidad, a medida que aumenta la edad (A. Longhi).

En este sentido la población de industriales que en razón de la edad y otros atributos fueron definidos como grupo "problemático" en el mercado de trabajo, terminan reinsertándose en ocupaciones con características más cercanas a los trabajos informales y de escasa calificación donde no deben satisfacer requisitos demasiado estrictos para poder ingresar a trabajar.

Si bien entonces el análisis del mercado de trabajo evidencia una serie de transformaciones que en parte se vincularán al cambio de rumbo de las principales actividades económicas (que en muchos casos pueden implicar transformación tecnológica, modernización del funcionamiento de las empresas, etc.), y en razón de esos cambios puede requerirse una fuerza de trabajo con nuevas y más complejas formaciones, esta necesidad responde a uno de los componentes del mercado de trabajo: el sector formal, pero por otro lado existe una transformación que va paralela a aquella que es el aumento de los empleos de baja calidad donde los requisitos de formación que son válidos en el primer caso dejan de tener sentido dentro de este otro sector económico ²⁷.

De esta manera se vuelve necesario un tipo de análisis del mercado de trabajo que tenga en cuenta su forma de organización; básicamente su estructuración a partir de esos dos componentes básicos que son el sector formal y el sector informal donde juegan determinadas mecanismos de funcionamiento que implican diferenciaciones sociales fundamentales en relación a la oferta y a la demanda de trabajo. Dichos mecanismos se vuelven necesarios de considerar para entender la problemática de la reinsertión y reconversión laboral de los trabajadores industriales.

En ese sentido, Maruani y Reynaud (1993) dos estudiosos en el campo de la Sociología del Empleo, la que definen como la especialidad que se encarga de estudiar los mecanismos que rigen la entrada y salida de los individuos del mercado de trabajo, señalan: *"Las modalidades de acceso al mercado de trabajo, las condiciones y el status de empleo constituyen las líneas divisorias entre diferentes categorías de activos: entre los que se encuentran empleados a tiempo parcial o completo, por una duración determinada o indeterminada, precariamente o en un empleo regular. Estas diferentes posiciones sociales en el mercado laboral, segmentan y jerarquizan los tipos de empleo y así crean status de*

²⁶ Según palabras de los propios empresarios (A. Marrero, 2000), existen dos lógicas por ellos utilizadas para la selección de sus empleados: están los que prefieren contratar trabajadores con cierta experiencia laboral para así ahorrar costos en formación y en la incorporación de todas aquellas aptitudes básicas para el trabajo, y están aquellos (aparentemente la mayoría) que prefieren contratar trabajadores jóvenes, sin experiencia ya que poseen la ventaja de no encontrarse "modelados" por la forma de trabajo de otra empresa.

²⁷ En el trabajo de A. Longhi se señala que *"si bien no se atribuye a todos los desempeños informales ni a todas sus condiciones laborales una menor calidad, si es predominante la visión de que una alta mayoría son inferiores, dado que no se cumplen con los mismos- o lo hacen en una forma precaria o insuficiente- las principales ventajas de calidad, ganancia o utilidades de los*

empleo. El acceso desigual al mercado de trabajo, la legitimidad desigual para tener un empleo se construye sobre la base de jerarquías sociales de clase, de edad, de sexo, de origen étnico....que se distinguen por sus capacidades para entrar al mercado de trabajo y mantenerse en él, por las formas de empleo de las que son titulares..."

Esta segmentación del mercado de trabajo en este caso dada a partir de la distinción entre el sector formal y el sector informal en tanto permite explicar las diferentes posibilidades y espacios de empleo de los distintos grupos sociales, es la perspectiva que entendemos necesaria introducir para comprender la problemática de la formación y el empleo de los industriales.

iii- Aspectos metodológicos.

El problema que nos propusimos investigar acerca de la reinserción laboral de los trabajadores de la industria, egresados del PRL, fue diseñado en base al Informe del Seguimiento de Egresados realizado por el Programa para la población de egresados 1995.

Como lo indican los objetivos generales y específicos que nos propusimos, lo que se buscó en última instancia con la investigación, fue profundizar en los datos que se desprendían del Informe de Egresados los que revelaban la dificultad que encontraban los trabajadores industriales cuando se proponían acceder a un nuevo empleo pese a haberse recapitado o reconvertido para el desempeño nuevos tareas y oficios, para las cuales además, según el seguimiento de la demanda de empleo que realiza el propio programa de empleo, existían nichos ocupacionales.

La forma de alcanzar una mayor comprensión de dicha problemática pensamos que podía estar mediante el estudio de algunos casos a través de entrevistas personalizadas con los propios trabajadores. Con una forma de abordaje más detenida en cada uno de los casos podíamos lograr una mejor descripción de las situaciones laborales y educativas de los egresados que nos ayudaran a la comprensión de las transiciones que los mismos realizaron dentro del mercado de trabajo y dentro de las distintas instituciones educativas hasta llegar al envío al seguro de paro, y desde el momento en que egresan de los cursos hasta la reinserción laboral. Aquellas variables, abordadas en forma de historias laborales e historias educativas, podían revelar características particulares de estos trabajadores que permitirían explicar su éxito o su fracaso en el mercado laboral a la hora de la reinserción laboral.

Por otro lado y como señalábamos más adelante, tanto las situaciones laborales como las situaciones educativas podían ser mejor comprendidas si se las ubicaba en los contextos sociales de los que son originarios los individuos: por un lado el contexto social del que provienen estos trabajadores, como a nivel del mercado de trabajo del contexto laboral de origen. En base a dicho supuesto aquellas variables las consideramos fundamentales para la "explicación" de los resultados obtenidos por los egresados del

empleos formales". Se plantea que si bien no existe un "dualismo extremo", existen claras diferencias en las condiciones de trabajo y en la calidad de los empleos entre ambos sectores.

PRL cuando luego de finalizada la instancia de capacitación laboral se propusieron la búsqueda de un empleo.

En ese sentido lo que la profundización en el estudio de algunos casos nos permitía (lo que implicaba el uso de la técnica de entrevista) era una forma de abordaje del problema que incorporara la perspectiva del sujeto, es decir la experiencia de los propios involucrados: por un lado la visión de la problemática del empleo desde los propios trabajadores (como trabajadores desempleados de la industria), y por otro su visión como egresados del PRL en su búsqueda de reincorporación al mercado de trabajo.

Esta perspectiva metodológica en el campo de la educación y el trabajo resultaba alternativa y además complementaria al enfoque metodológico realizado por el PRL en el seguimiento de sus egresados. Decimos alternativa en tanto los enfoques en el área de investigación de la educación y el trabajo tienden a ser fundamentalmente cuantitativos (CIESU, 1993)²⁸, y afirmamos que los resultados que obtendríamos serían complementarios a los resultados obtenidos por el seguimiento de egresados, en el sentido de que desde la perspectiva que proponíamos, buscábamos incorporar la palabra de los trabajadores-egresados como protagonistas y mayores conocedores de las relaciones entre formación y trabajo:

En el trabajo CIESU que citábamos anteriormente se señala: *"el relevamiento de los itinerarios personales posibilita no sólo la evaluación de los impactos educativos en la estructura productiva, sino también la comprensión de las condicionantes, las lógicas y las estrategias con las que son recorridos esos itinerarios. Porque en ellos se articulan un conjunto de posibilidades y de exclusiones determinadas socialmente con una representación en los mundos educativo y laboral y con una auto percepción de la relación de cada sujeto con ellos. Por lo tanto esta perspectiva nos coloca en el campo de los procesos de construcción de identidad que mantienen una intensa interacción con los tránsitos del sistema educativo al mundo de lo productivo. La comprensión de las interacciones de este triángulo compuesto por sujetos- educación- trabajo, constituye un aporte muy relevante para el diseño de estrategias y métodos de intervención educativa, mejorando el impacto en la estructura productiva (pág.37).*

Como se señala allí una perspectiva de este tipo que incluye al sujeto en el análisis de la estructura productiva y de los sistemas educativos (sean ellos formales o no formales) contribuye a una articulación más adecuada entre las condicionantes estructurales del mercado de trabajo y las situaciones concretas de los individuos. Esto ha sido destacado también por M. A Gallart (1989) en un trabajo donde reflexiona acerca de los ámbitos y las formas de abordaje de la investigación en educación y trabajo. Allí plantea que si bien el sujeto *"es la persona situada en un determinado contexto socioeconómico"*(de clase, educativo y laboral) por otro lado *"es también un actor en las situaciones concretas"* que como tal desarrolla en sus acciones particulares estrategias que no pueden ser comprendidas si se los define

²⁸Allí se señala: *" La perspectiva de los sujetos aporta la posibilidad de conocer el tema desde los destinatarios. Obviamente ellos son el único actor de los involucrados en las relaciones educación-trabajo, que reúne la condición de conocer, a través de su experiencia personal, tanto al sistema educativo como al mundo laboral. Ellos son quienes viven las interacciones entre los dos sistemas. Su punto de vista parece ser el más adecuado para poder evaluar el conjunto de los impactos de la educación en la estructura productiva, no restringiéndose y tampoco excluyendo los aspectos económico productivos"* (pág.36-37).

únicamente en relación a su puesto de trabajo, máxime en una estructura ocupacional tan cambiante que crea y destruye continuamente nichos ocupacionales. Por eso interesa rescatar dice la autora, *“al sujeto en su vida cotidiana y en sus vivencias como instrumentos insustituibles para abrir y comenzar a conocer esa ‘caja negra’ de la dinámica de la relación educación y trabajo”*.

El aporte principal que en este sentido puede hacer la articulación entre el nivel de las condicionantes estructurales y el nivel del sujeto, está según Gallart, en *“rescatar las consecuencias de los cambios a nivel de los actores para la sociedad global y viceversa”*.

La técnica de investigación que empleamos por ser la que más se adecuaba a esa búsqueda de la dimensión subjetiva en este caso dentro del problema de la formación y la reinserción laboral de los trabajadores industriales, fue como decíamos la entrevista personalizada con cada trabajador. De la información que obtuviéramos con esas entrevistas esperábamos llegar a conformar los itinerarios educativos y laborales seguidos por estos trabajadores pero sin perder la connotación subjetiva que allí estaría implícita.

Para ello el tipo de entrevista que empleamos fue la entrevista focalizada²⁹ y semi dirigida en base a subtemas vinculados a las principales experiencias laborales y educativas vividas por estos trabajadores: las experiencias previas al empleo en la industria, el empleo en la industria, el tiempo de desempleo en que estuvieron en el seguro de paro y realizaron el curso de capacitación laboral, y la búsqueda de la reinserción laboral³⁰.

Dentro de esos subtemas establecimos una serie de preguntas que resultaban claves y que no podíamos dejar pasar por alto para llegar a cumplir con nuestros objetivos específicos planteados, pero intentamos a la vez que fueran lo suficientemente abiertas como para dejar espacio para que los entrevistados elaboraran su propio discurso; por ejemplo en cuanto las causas del envío al seguro de paro de donde pudimos extraer información bastante completa (siempre subjetiva por supuesto) sobre cómo se fueron dando las condiciones que determinaron el envío al seguro de paro; sobre la evaluación y percepción de los trabajadores respecto al aporte del curso de capacitación laboral para la reinserción laboral, etc.

Para finalizar, una reflexión: si bien no encontramos dificultades ni limitantes con la técnica empleada³¹, se nos ocurre que un abordaje metodológico más próximo a las “historias de vida” como herramienta para llegar a una construcción más completa de las trayectorias laborales y educativas de estos trabajadores, hubiera sido muy pertinente³². Por lo que éste será un aspecto a considerar para futuras investigaciones que impliquen aquel tipo de variables.

²⁹ Merton y Kendall; Metodología de la Investigación Social (II), cuaderno 21 (pág. 153-188).

³⁰ Ver en Anexo la pauta de entrevista utilizada.

³¹ Ver Anexo Universo de estudio, muestra y Trabajo de campo.

³² Sobre el uso de esta técnica aplicada al estudio de las trayectorias laborales ver “Trayectorias Laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana” (Rainer Dombois) en “Los usos de la historia de vida en las Ciencias Sociales (I)” de Thierry Wille y Pilar Vargas- CIDS/ IFEA, Editorial Anthropos.

Segunda parte.

I- Los resultados...

I - El Perfil social de los trabajadores entrevistados.

La caracterización social de los trabajadores de la industria fue el primer objetivo específico que nos habíamos planteado. Las dimensiones que le habíamos atribuido a la variable situación socioeconómica mediante la cual buscábamos realizar dicha caracterización, fueron: el sexo, la edad, estado civil, el nivel educativo y el lugar de residencia según barrio.

Desde el punto de vista teórico el origen social de los trabajadores se volvía clave para entender las trayectorias educativas y laborales por ellos seguidas, ya que éstas a la vez nos permitían explicar las posibilidades de empleo para estos trabajadores al momento de buscar la reinserción laboral. Es decir, los espacios de empleo disponibles para un grupo de trabajadores que cuentan con determinadas características socioeconómicas, educativas, laborales, etc.

En cuanto a la situación socioeconómica del grupo de industriales entrevistados, y suponiendo que fuera posible reducir esta variable a una de las distintas dimensiones que le atribuimos, en este caso el barrio de residencia, podemos decir que el 90% de los entrevistados residían en barrios periféricos de Montevideo: en La Aguada, Sayago, Colón, Paso de la Arena, Cerro, Nuevo París, Maroñas, Hipódromo y La comercial, barrios que identifican a los sectores populares montevideanos.

En cuanto a las características sociodemográficas de sexo y edad, el grupo estuvo conformado por 8 hombres y 8 mujeres, mayores de 40 años (42 años fue la edad promedio: 40 años fue la edad promedio de los hombres y 44 años la edad promedio de las mujeres).

Respecto al estado civil y a la situación familiar de los trabajadores, se trató de personas casadas (el 90% de los hombres y el 77% de las mujeres) y con hijos (en más del 70% de los casos para ambos sexos). En las mujeres a diferencia de los hombres encontramos un porcentaje relativamente alto de divorciadas.

Constatamos entonces que se trató no solo de trabajadores adultos sino también de jefes y jefas de hogar, lo que desde el punto de vista económico implica que los ingresos que perciben estos trabajadores significan la fuente de ingresos principal del hogar (los hogares se estaban componiendo promedialmente por cuatro personas).

El perfil educativo de estos trabajadores a nivel de enseñanza formal, estuvo determinado por una educación esencialmente técnica en UTU (o institutos no formales similares como la Escuela Industrial, Talleres Don Bosco, Escuelas EUSI), o por estudios incompletos a nivel de secundaria segundo ciclo.

Entre los hombres las formaciones técnicas eran en Mecánica, Carpintería o en Diseño Gráfico, y en el caso de las mujeres en el área de Peluquería o Administración de Empresas.

Tres de los entrevistados alcanzaron el nivel terciario, pero sólo uno de ellos completó sus estudios obteniendo el título de Técnico en Administración de Empresas.

El carácter fundamentalmente técnico a nivel de enseñanza formal de estos trabajadores se corresponde con lo que luego fue su inserción laboral en la rama industrial. Según lo señalan diversos estudios el desarrollo de las actividades industriales se vio favorecido por el surgimiento de instituciones educativas técnicas que a nivel formal principalmente (es el caso de UTU), aunque también a nivel no formal, se ocuparon de capacitar a la mano de obra que requería el desarrollo de la industria ²⁹.

Por otro lado este dato sobre el perfil educativo técnico de los trabajadores (por definición un tipo de enseñanza específica y dirigida a un oficio concreto) resulta de alguna manera la constatación de la problemática que se le atribuye a estos trabajadores por la inadecuación o la insuficiencia de esas calificaciones para poder desempeñar las nuevas actividades laborales, lo que según se señala estaría explicando sus mayores dificultades en el mercado laboral ³⁰.

Este perfil educativo de los entrevistados se corresponde con los datos que nos brindaba el Informe de Egresados sobre el nivel educativo de sus egresados: para los egresados del '95 el nivel educativo era en el 51% de los casos de secundaria primer ciclo o UTU; el 24% de esa población alcanzó la secundaria segundo ciclo, el 15% no superó primaria, y el 10% contaba con estudios universitarios.

II- El perfil laboral: el empleo en la industria en el centro de las trayectorias laborales.

Conjuntamente con la caracterización social de los trabajadores nos habíamos propuesto identificar el perfil laboral de los mismos a partir de la identificación de las sucesivas experiencias laborales. De ellas esperábamos conocer tanto el tipo de tareas realizadas y la calificación requerida para el desarrollo de las mismas, así como también las condiciones laborales de los distintos empleos. En la conformación de ese perfil laboral podíamos suponer que la experiencia en el empleo industrial sería determinante.

²⁹ Ver María Antonia Gallart (1997).

³⁰ Datos provenientes del Instituto Nacional de Estadística (INE) a partir del relevamiento realizado por la Encuesta Continua de Hogares indican lo que aparentemente viene siendo una constante desde hace algunos años, que es que el nivel de desempleo

Efectivamente encontramos que el empleo industrial constituyó el centro de las trayectorias laborales de estos trabajadores, no sólo por el tiempo que permanecieron en la industria sino también porque para muchos fue la única experiencia laboral. Comenzaron su vida activa en aquel empleo a los 22 años aproximadamente (luego de haber culminado, o en algunos casos abandonado los estudios) y allí permanecieron hasta el envío al seguro de paro.

Los casos en que tuvieron alguna experiencia laboral previa a la industria, en general se trató de trabajos temporarios, "free lance", o informales que ocuparon un espacio poco significativo comparado a los largos años de trabajo en la industria. Además en estos casos las ocupaciones se encontraban bastante vinculadas a las ocupaciones que luego iban a desempeñar en la industria por lo que la trayectoria laboral siguió una misma línea de la misma manera que los que sólo se desempeñaron en la ocupación industrial (ver Anexo cuadro 2).

Estos casos fueron: el del supervisor de la rama gráficos que previamente se desempeñó en dos oportunidades en imprentas (E8), uno de los administrativos, el de una pesquera que previamente había realizado tareas de cobranza y administración de ventas en una agencia de quiniela (E13), el caso de uno de los operarios textiles que anteriormente había trabajado en otra empresa como maquinista (E14) y finalmente la trabajadora de la fábrica de prendas de cueros que se había desempeñado en talleres de costura (E16). De esta manera estos empleos no aportan nuevos elementos a las trayectorias laborales de estos trabajadores en términos de experiencia laboral, siguen la línea del tipo de tareas que luego iban a desempeñar en la industria durante tantos años.

El tiempo que permanecieron en el empleo industrial fue promedialmente 13 años, aunque hubieron varios que trabajaron allí por más de 20 años y hasta en un caso por más de 30 años (6 de los entrevistados se desempeñaron durante 10 y 15 años, 4 de ellos más de 20 años y 1 (una operaria) trabajó más de 30 años en la industria).

Si tenemos en cuenta que la edad de inicio de la vida activa de estos trabajadores fue a los 22 años, y hasta los 37 años aproximadamente permanecieron en el empleo industrial, de esos 15 años de actividad si descontamos los 13 años de empleo industrial, tenemos que las demás experiencias laborales (en los casos que las hubo; por ejemplo las que describimos más arriba), no ocuparon más de dos años de las trayectorias laborales de estos trabajadores; esos dos años por fuera de la industria resultan poco significativos en la conformación de las trayectorias laborales si los comparamos a la cantidad de años que desempeñaron las tareas en la industria.

i) Las ocupaciones que desempeñaron en la industria.

El criterio que habíamos adoptado para la selección de los casos había sido tomar trabajadores provenientes de tres tipos ocupacionales: en primer lugar y en mayor número operarios/as, algunos trabajadores que se hubieran desempeñado como administrativos/as, y algunos supervisores de las distintas ramas de la industria. El grupo quedó conformado por operarios textiles, operarios de la rama cueros, obreros de la pesca, operarios de la rama químicos, administrativos textiles, de la pesca y de la rama alimentos y golosinas, y un supervisor de la rama gráficos ³¹.

Los operarios y obreros de la rama textil al igual que los de la rama cueros eran maquinistas ("oficiales de coneras", "oficiales mecánicos"), aprendices, y dibujantes de telas. Las tareas que realizaban según estas distintas ocupaciones eran preparar el material de trabajo (los conos de hilos para las telas), hacer ojales, terminar prendas, realizar la inspección de las telas (el control de calidad de las mismas), planchar, doblar y empaquetar, y realizar los diseños para las telas. La operaria de la rama cueros (su puesto era "oficial de prendas") se dedicaba a coser prendas de cuero entre ellas gamulanes, caperas y sacos.

Los obreros de las pesqueras se desempeñaban como "fileteros" y "fileteras" de pescado (se dedicaban cortar el pescado), y el mecánico reparaba partes mecánicas de los barcos pesqueros.

En la rama de los productos químicos la operaria se ocupaba de "moldear labiales, hacer sombras, empaquetar y etiquetar los productos."

En cuanto a los administrativos, se encargaban de organizar las ventas, realizaban las tareas vinculadas a la comercialización (exportación e importación), y a la liquidación de jornales.

El supervisor de la fábricas de papel atendía a los clientes y dirigía las distintas fases del proceso de impresión.

Los administrativos a diferencia de los operarios y el supervisor, quienes realizaron las mismas tareas durante el tiempo que estuvieron empleados en la industria, en general previamente a ocupar los cargos de administrativos realizaron otro tipo de tareas como trabajar en el depósito, en el área de ventas o en el área de control de calidad, por lo que lo que las trayectorias laborales de los administrativos a diferencia de la de los operarios y la del supervisor, pese a estar constituidas por un único empleo parecen haberles permitido una experiencia laboral más heterogénea y más completa; es decir estos trabajadores se habituaron a realizar distintas tareas a partir de que sus desempeños laborales fueron mucho más flexibles que el de los operarios.

incompletos, es decir en UTU y secundaria incompleta.

³¹ Ver Anexo.

Con respecto a la formación que les fue requerida para el desempeño de las ocupaciones en la industria, existe una particularidad en todos los casos si miramos esto desde el mundo del trabajo de hoy y es que los trabajadores prácticamente no debieron contar con exigencias de capacitación para acceder a los puestos de trabajo. Esto puede explicarse porque en el momento en que estos trabajadores ingresan a la industria la capacitación para el trabajo no era un requisito para el empleo. Como lo señalábamos antes, en aquel entonces la principal dificultad en el escenario laboral era encontrar mano de obra disponible y dispuesta a trabajar para así poder ocupar los puestos de trabajo que creaba la industria. Como señala M. A. Gallart (1997), esa necesidad de mano de obra de la que además no se requería una calificación determinada, explica que fueran los sectores populares, de bajos niveles de instrucción, los que ocuparon aquellos puestos de trabajo.

Como vimos para el grupo estudiado, las formaciones habían sido en general, a nivel de secundaria y UTU. Uno de los entrevistados (una operaria) que había cursado hasta el primer año de secundaria segundo ciclo afirmaba que el nivel de formación que ella había alcanzado *“era lo que se pedía en ese entonces”* y otro entrevistado con nivel similar también afirmó *“era lo que se estilaba en ese momento”*. Pero inclusive con niveles educativos inferiores los trabajadores lograban acceder a esos empleos, en nuestro grupo de estudio tenemos el caso de una trabajadora que sólo contaba con primaria y aún así llegó a trabajar por más de 30 años en la empresa.

Es decir, teniendo en cuenta que la capacitación para el trabajo no era una necesidad en el ámbito de trabajo de la industria, que inclusive aquellos que no contaban con más de 6 años de estudio pudieron emplearse, puede decirse que los trabajadores que alcanzaron formaciones técnicas y una especialización en una determinada área de trabajo como los que estudiaron Mecánica y luego se desempeñaron como operarios, fueron en su momento trabajadores *“calificados”* para las tareas que debían desempeñar. Entre nuestros entrevistados, cuatro de ellos (E5, E7, E10, E8), podrían ubicarse en esa categoría. Por otro lado, dos (E8, E10) de esos cuatro operarios que contaban con estudios técnicos, son parte de aquellos que contaban con experiencias laborales previas al empleo industrial, las que si recordamos se caracterizaban por estar vinculadas a las tareas que luego desarrollaron en la industria, por lo que en esos casos además de formación *“teórica”* contaban con experiencia.

Pero la calificación previa al trabajo, es decir como condición para el empleo, no fue el común denominador: la mayoría llegó al empleo en la industria con escasa formación y sin experiencia laboral previa. Inclusive en el caso de los administrativos, la formación fue en general a nivel de secundaria incompleta o en algún caso a nivel terciario incompleto y sólo uno entre este grupo de trabajadores contaba con experiencia laboral en ese tipo de tareas (E13).

³² Ver Anexo Cuadro 2

Es decir en la mayoría de los casos tanto operarios como administrativos llegaron a ocupar sus respectivos puestos de trabajo sin contar con lo que hoy sería el requisito básico de capacitación. Habíamos visto que estos trabajadores inician su vida laboral a los 22 años aproximadamente cuando dieron por finalizados sus estudios para así comenzar a trabajar, por lo que de forma temprana, prácticamente dan fin a sus trayectorias educativas ³³. En ningún caso continuaron estudiando paralelamente a la actividad laboral; muy pocos de los administrativos realizaron algún curso de informática o contabilidad, sólo en algún caso recibieron algún cursillo en la propia empresa al momento de pasar a desempeñar funciones administrativas.

El caso atípico lo constituye el administrativo con estudios terciarios completos en Administración de Empresas. Este trabajador ingresó a los 19 años a trabajar en la empresa en tareas de contabilidad, ingresó sin experiencia laboral y continuó estudiando hasta obtener el título de técnico en administración; título que sin duda le valió el que luego de 16 años de trabajo llegase a ser "tesorero" de la empresa (E2). Pero como decíamos, lo común en estos trabajadores fue que adquirieron la formación en el propio trabajo y a lo largo del tiempo. En el caso de los trabajadores textiles por ejemplo, muchos llegaron al empleo en calidad de "aprendices". En el grupo tenemos el caso de una "aprendiza" que realizaba tareas que consistían en repartir el trabajo a las maquinistas y a las ojaladoras, en planchar, doblar y envasar prendas, es decir tareas que le permitían un primer vínculo con el trabajo.

La formación en el proceso mismo de trabajo se presentó entonces como una constante en todas las entrevistas. Más allá del tipo de ocupación que tuvieran que desempeñar, todos ingresaron al empleo sin una capacitación previa: en todos los casos se destacó el hecho de haber aprendido en el propio trabajo. Por eso a la pregunta de cómo habían adquirido la formación para realizar el trabajo que desempeñaban, todos respondían con este tipo de frases: *"aprendí todo ahí, sobre la marcha"; "lo ibas haciendo ahí mismo"*.

En suma, la formación no fue un requisito para el empleo para estos trabajadores en ningunos de los tipos ocupacionales y en ningunas de las ramas de actividad. Los requisitos de capacitación y experiencia no eran solicitados en ese entonces, la única condición para obtener un empleo era contar con predisposición al trabajo y voluntad de aprender y así lo hicieron estos trabajadores durante sus años de trabajo en la industria.

³³ Ver Anexo Cuadro 3.

iii) Las condiciones laborales

El otro aspecto en relación a los empleos previos al seguro de paro que nos interesaba abordar para la conformación del perfil laboral de estos trabajadores eran las condiciones laborales en las sucesivas experiencias laborales. Como finalmente se dio que el empleo industrial fue prácticamente el único empleo de estos trabajadores, nos detuvimos exclusivamente en el análisis de las condiciones laborales en la industria.

Sobre este aspecto la mayoría de los entrevistados destacaron que las condiciones laborales en el empleo industrial fueron unas durante los primeros años de trabajo, y otras cuando se acercaron los años "críticos". En los primeros años las condiciones eran "buenas", según señalaron, pero luego se fueron deteriorando a medida que venían los "tiempos difíciles" en los que las horas de trabajo y el salario se fueron adecuando a las distintas coyunturas por las que atravesaba la empresa.

En todos los casos los trabajadores entraron a trabajar con una modalidad de contrato "efectivo" por lo cual la garantía de estabilidad laboral fue característica de estos empleos por muchos años. Luego la estabilidad fue sustituida por etapas de incertidumbre donde los períodos de trabajo se iban alternando con envíos al seguro de paro ya que según señalaron *"se trabajaba cuando había materia prima"*

Las horas de trabajo durante los años de estabilidad laboral eran para la mayoría entre 40 y 45 horas semanales con dos días de descanso semanal. Algunos plantearon que en otras épocas se trabajaba hasta 80 horas semanales pero sólo *"cuando había trabajo"*.

Con respecto al ambiente laboral (las relaciones con los compañeros, la infraestructura del lugar de trabajo, etc.), se sentían a gusto en el trabajo. El único aspecto que no contó con unanimidad de aprobaciones fue el salario. Sin embargo, no obstante la disconformidad de algunos con la remuneración recibida, las condiciones laborales del empleo industrial fueron calificadas de "buenas" y "muy buenas", lo que no resulta extraño si pensamos que durante muchos años y a diferencia de la situación de inseguridad que vivieron luego, gozaron de un empleo estable y que les otorgaba la cobertura social correspondiente.

III- El seguro de paro y la capacitación laboral en el marco del PRL

Como vimos, los años críticos de la industria determinaron el envío al seguro de paro de estos trabajadores: la mayoría ya no volvió a la empresa, otros retornaron por un tiempo más pero finalmente todos fueron despedidos³⁸.

Según los datos del Informe de Egresados que analizamos anteriormente, para el año 1995 más del 80% de los egresados de origen industrial llegaron al seguro de paro por razones de reducción de personal y despido por cierre de la empresa. La mismas razones le atribuyeron los entrevistados a su cese en la actividad, el cual según dijeron fue el punto culminante de toda una situación que se iba empeorando a medida que pasaba el tiempo. Uno de los entrevistados nos cuenta: *"En el año 92 más o menos, la empresa estaba en un momento complicado, después de hecho cerró. Fue todo un proceso(...). De crisis económica ibas a seguro de paro, volvías a trabajar, como una calesita. Se trabajaba cuando había materia prima, cuando no había no se trabajaba, y así el cierre prácticamente (obrero de la pesca).*

La situación que describe este trabajador se reitera en los testimonios de los demás entrevistados (Ver Anexo), por lo que ellas vienen a confirmar aquel deterioro creciente de las condiciones de trabajo en la industria que señalamos anteriormente, y al mismo tiempo dan cuenta de la justificación que encuentra la Dirección Nacional de Empleo para crear en el año 1992 el Fondo de Reversión Laboral con el objetivo fundamental de "amparar" a los trabajadores de la industria.

Como adelantábamos al principio, al llegar a la DINA E los trabajadores acuerdan una entrevista con un orientador laboral el cual se encarga de identificar el perfil educativo y laboral de los trabajadores para así orientarlos en la selección del área de capacitación que más se adecuara a su perfil. En los datos del Informe de Egresados vimos que los cursos por los que mayormente optaban los trabajadores de la rama industrial (recordemos que el Programa luego se amplió a otros grupos objetivo), eran principalmente "Informática", "Gastronomía y hotelería", y "Electricidad y electrónica", a las que le seguían las opciones por los cursos de "Peluquería", "Diseño Gráfico", "Ventas, marketing y publicidad", y todos aquellos cursos agrupados en la categoría "Varios".

El tercer apartado de las entrevistas (Ver Anexo) estuvo dedicado a abordar todo lo referente a los cursos de capacitación: cómo se vincularon al PRL, los cursos que eligieron realizar, como contribuyó la orientación laboral recibida en esa elección y cuáles fueron las motivaciones y las expectativas que determinaron la opción de los trabajadores por uno de los cursos en particular. En suma, allí tratamos todos aquellos aspectos incluidos en el tercer objetivo específico que nos habíamos planteado.

³⁸ Sobre los casos de suspensión y las condiciones en que retornaron a la empresa ver Anexo.

Lo primero que quisimos saber fue cómo y por qué se vincularon al Programa de capacitación y si tenían conocimiento del mismo y de los cursos de capacitación que se estaban impartiendo.

La mayoría planteó que hasta que no se encontraron en el seguro de paro no estaban al tanto de la existencia de la DINAE y que luego se enteraron gracias a algún compañero de trabajo o algún familiar los cuales se enteraron a su vez por otros compañeros o casualmente porque escucharon en la radio. Este es un problema que había sido destacado por nuestro informante calificado: el funcionamiento de la DINAE en una oficina céntrica aparentemente no permitía una buena difusión del programa por lo que se estaba pensando en trasladar el lugar de funcionamiento de la DINAE hacia una zona más accesible para la mayoría de los usuarios del Programa (habíamos visto que en el caso de nuestros entrevistados todos residían en barrios periféricos de Montevideo).

Cuando se les preguntó sobre la motivación para concurrir a un curso de capacitación laboral la mayoría planteó que era una oportunidad que había que aprovechar, no sólo porque era una instancia más de aprendizaje que quizás luego les fuera útil, sino también porque la asistencia a los cursos significaba una forma complementaria de ayuda económica (se les pagaba 1/2 UR por clase asistida). De esa manera como señalaba uno de los entrevistados ambos factores significaban *“una chance más para los trabajadores”*.

Respecto a la orientación laboral, en general se señaló que la misma consistió básicamente en la presentación de las opciones de los cursos, que no hubo una orientación demasiado profunda sino que más bien se les dejó amplia libertad en la elección. Alguno señaló pese a eso, que también sabía de casos en que la elección del curso había estado más dirigida. Pero en el caso de nuestros entrevistados el área en que se capacitaron fue producto de una opción individual hecha probablemente a partir de la evaluación que cada uno hizo de su situación laboral y de lo que esperaban obtener del curso de capacitación.

i-Los cursos realizados.

Las distintas áreas de capacitación dentro de las que debían optar por un curso eran: *“Gestión Empresarial”* (Introducción al Comercio Exterior, Gestión empresarial: Marketing y Ventas); *“Electricidad y Electrónica”* (electricidad y electrónica automotriz y electricidad; y electrónica en mantenimiento de instalaciones eléctricas); *Informática* (Operador PC y “Contabilidad asistida por computación”); *“Gastronomía y Hotelería”* (Cocina profesional con repostería; servicios básicos de hotelería; administración y “recepción hotelera”)y *“Varios”* (Construcción; Refrigeración; Soldadura; Primeros Auxilios; Autocad- Diseño Gráfico; Calidad Total; y Hortifruticultura).

Todos los cursos contaban con una instancia teórica y una práctica y tenían una duración aproximada total, de 80 horas.

Según las motivaciones que señalaron tener los entrevistados al momento de la elección del curso, pudimos constatar distintas lógicas por ellos empleadas para optar por una de las diferentes áreas de cursos que se les ofrecía. Una primera distinción quedó establecida entre las opciones de los administrativos y los operarios: mientras los primeros optaron por capacitarse en un área de cursos que les aportaba nuevos elementos para continuar, digamos de forma más modernizada, en la línea de su experiencia laboral, y por eso optaron por los cursos de Informática, los operarios optaron por capacitarse en nuevas áreas de trabajo.

Si bien en realidad para los operarios cualquiera de las áreas de capacitación que eligieran significaban una reconversión en relación a su antigua ocupación (de hecho para los operarios era la prioridad del Programa), y por esa razón la misma podía llevarse a cabo a partir de diferentes opciones, los administrativos en cambio tenían la opción de realizar la capacitación en un área de cursos que no implicara dejar atrás el tipo de tareas que venían desarrollando.

Para los primeros constatamos entonces que dentro del objetivo común por lograr la reconversión laboral, la misma se llevó a cabo según diferentes estrategias: algunos optaron por un curso sobre cuyos temas ya tenían algún conocimiento anterior por la línea de su formación, otros optaron por guiarse por pautas que en ese momento daba el mercado de trabajo, y finalmente otros se guiaron exclusivamente por preferencias personales.

Al primer grupo (los que se guiaron por un conocimiento previo) lo identificamos con aquellos que a la pregunta sobre los motivos para la elección del curso respondieron de esta manera: "**... era similar a lo que había estudiado y por eso decidí hacerlo**" (Operaria, textil); "**dentro de lo mío lo más cercano que había era AUTOCAD; en cuanto al dibujo porque tenía toda la formación en cuanto al dibujo y bueno hice AUTOCAD** (Operario textil)...

Pero otros dieron otras razones: "**... decidí hacer soldadura, quería hacer soldadura en bronce porque la idea mía era arreglar bicicletas (...)**" (Operario textil); "**... el único que más o menos me servía era el de operador PC**" (Operario textil); "**en el momento ese pensé hacer el curso de foguista porque en ese momento en el mercado laboral siempre se pedían en el diario...**" (Operario naval); "**...lo hice con la idea de poderme defender.**" (Operaria fábrica art. Cuero). Y así identificamos un segundo grupo que aparentemente se guió en la elección del curso por sus posibilidades futuras de empleo.

Finalmente dos operarias, una de la rama textil y otra de la pesca decidieron realizar el curso de cocina que fue el que les pareció más interesante: "**me gustaba la cocina**" (Operaria pesca); "...me lo habían recomendado..." (Operaria textil), por lo que podíamos hablar de un tercer tipo de motivaciones.

Como señalábamos, los administrativos a diferencia de los operarios tenían otras posibilidades que no necesariamente implicaban la reconversión laboral, y efectivamente sus opciones no la implicaron. Todos

los administrativos decidieron continuar en la línea de la experiencia laboral por lo que en la elección del curso los cinco administrativos optaron por incorporar conocimientos de Informática ya sea de Operador PC o de "Contabilidad asistida por computación" : *"busqué lo único que pensaba que se amoldaba a lo mío... el curso de operador PC"* (Adm. textil); *" como había trabajado siempre en la parte contable.. era lo que más me gustaba..., lo que más me podía adaptar "* (Adm. Golosinas); *" hice el curso pensando que como manejaba computadoras me podía servir mucho el curso para usarlo ahí en la fábrica..."* (Adm. textil); *"... era el tema al que yo más o menos estaba vinculado"* (Adm. pesca).

Estas distintas estrategias en la elección de los cursos surgen del análisis de las motivaciones de los trabajadores por los distintos cursos, por supuesto no significa que las mismas haya sido producto de una consideración demasiado profunda por parte de los trabajadores; no sólo porque como vimos había una motivación adicional para asistir a los cursos más allá del área de capacitación que era que se les pagara por clase concurrida, sino fundamentalmente porque no podemos pensar que esperaran encontrar en los cursos de capacitación la solución a su situación laboral teniendo en cuenta que para muchos en ese momento la misma aún era demasiado incierta.

En el siguiente cuadro mostramos las diferentes opciones realizadas por los entrevistados respecto a los cursos, según las distintas lógicas de las que hablábamos que marcaron diferencias entre las opciones de los operarios y las opciones de los administrativos.

Cuadro 1: Cursos de Capacitación realizado según tipo de ocupación.

Área	Informática		Varios				Gastronomía	Total
	Op. PC	Contab. AS Y comp.	Autocad	Soldadura	Foguista	Vtas. Market. Pub.	Cocina (profesional)	
Administrativos	E1,E9	E2,E11, E12						5
Operarios	E12, E14,E15		E3	E5	E7	E10	E3,E6,E16	10
Supervisores o capacitados	E8							1
Total	6	3	1	1	1	1	3	16

En el cuadro podemos ver la distribución de los 16 trabajadores entrevistados en las distintas áreas de los cursos. Según el tipo de ocupación, tenemos representado gráficamente lo que señalábamos de la opción común de los administrativos por los cursos de Informática (operador PC o "contabilidad asistida por computación"), y las diferentes opciones de los operarios según las cuales algunos optaron por el área de Informática, otros/as por el área de "Gastronomía" (por el curso de cocina), y otros se volcaron a los cursos de Diseño Gráfico (Autocad), de Soldadura, Foguista, y el curso de "Ventas, marketing y publicidad". Ninguno de estos trabajadores optó por los cursos en el área " Gestión empresarial" ni por

los cursos del área "Electricidad y Electrónica".

Más adelante veremos cuál fue la contraparte laboral de estas diferentes opciones por los cursos: la reinserción laboral de los administrativos, y las reinserciones y reconversiones laborales de los operarios, pero antes, a modo de completar este apartado analizamos la evaluación de los cursos por parte de los egresados.

ii) La evaluación de los cursos.

En términos generales la opinión que tuvieron los trabajadores sobre los cursos de capacitación fue positiva. No sólo evaluaron positivamente la instancia de aprendizaje en sí, sino también destacaron la "calidad humana" de los docentes y la receptividad a las distintas dificultades que pudieran encontrar como por ejemplo inconvenientes con los horarios para asistir a los cursos.

Por esas razones y por el buen ambiente de trabajo, afirmaron haberse encontrado a gusto asistiendo a los cursos; en particular fue muy destacado por parte de las trabajadoras que realizaron la capacitación en el área de Cocina, la disponibilidad que tuvieron en todo momento de los materiales e insumos necesarios para el desarrollo del curso, así como también la calidad de los mismos.

Por supuesto que también hubieron críticas. Pero puede decirse que estas no fueron de carácter general sino particulares de determinados cursos. Por ejemplo fue bastante común escuchar por parte de aquellos que realizaron Operador PC, que hacían falta más computadoras (había que compartirla entre dos y así se perdía gran parte del ejercicio práctico), que el curso era elemental (se limitaba al manejo básico de la máquina) o que fueron demasiado cortos (*"te daba sólo para sentarte y abrir los programas"*)

³⁹

En otros cursos, por ejemplo el trabajador que realizó Soldadura encontró que no contaba con suficientes elementos teóricos. Aunque por otra lado expresó que era consciente de la dificultad que debieron encontrar los docentes para preparar un material teórico para un curso tan específico y afirmó que por lo que tenía entendido se estaba viendo la manera de solucionar ese tipo de problemas.

Esta última acotación no resulta menor ya que tanto entre quienes evaluaron positivamente los cursos como entre aquellos que destacaron los aspectos más negativos, fue común la alusión a lo inevitable de la existencia de algunos problemas de organización debido a que eran los primeros años de instrumentación del programa. Algunos comentarios al respecto lo sintetizan: *"..fue cuando recién empezaban entonces como que estábamos de conejillos de indias, no se sabía muy bien que iba a pasar"*

³⁹ Los cursos tenían una duración de 80 horas, lo que según los casos llevaba, según señalaron, entre 3 y 4 meses.

(E2); "...ahora debe estar mucho mejor ese curso, los profesores estaban sacando experiencia con la gente, yo no me puedo quejar" (E5).

Las mayores críticas o disconformidades por parte de los trabajadores ya no respecto a los cursos si no más en general respecto al Programa de capacitación en sí, surgen cuando luego de enfrentarse a la búsqueda de empleo se encontraron con que las dificultades más grandes para la reinserción laboral no estaban contempladas en el Programa. Por ejemplo señalaron que el Programa no incluye convenios con empresas que les asegure la reinserción laboral. Esto lo veremos luego, antes nos detendremos en los trabajos alternativos que acompañaron al seguro de paro, algo que surgió de forma imprevista en las entrevistas.

iii) Estrategias laborales durante el seguro de paro.

Si bien por estar en seguro de paro no podían ser contratados para un nuevo empleo, en la mayoría de los casos los entrevistados realizaron algún tipo de actividad laboral a fin de contar con una fuente de ingresos complementaria a la cobertura del seguro. Con ese objetivo se volcaron a la búsqueda de alguna actividad laboral que como veremos resultaron ser en el mejor de los casos empleos del tipo promoción y venta de servicios, o en su defecto "changas" o estrategias implementadas por los propios trabajadores: "...estuve vendiendo bijouterie y ropa, luego **vendiendo servicios** de acompañante para una empresa ..." (E2; ex. administrativa); "tuve que hacer cualquier cosa, trabajé para una tarjeta de crédito, **trabajé para un seguro odontológico**..." (E10; ex. operario); "durante el tiempo que hice el curso trabajé para una emergencia móvil **vendiendo servicios**, como vendedor..." (E7; ex. administrativo) ;..." **abrí el taller de pintura** como una alternativa para ayudarme económicamente (E2; ex. Administrativo).

Según las anteriores afirmaciones y analizando el tipo ocupacional de estos trabajadores la venta de servicios fue la opción que encontraron en general los administrativos, mientras que los trabajos alternativos de los operarios tuvieron un carácter más de cuenta propia y de "estrategias de vida" propiamente dichas: "... estuve un tiempo **trabajando en casas de familia** haciendo comida para freezer..." (E4; ex. operaria); "... **haciendo fletes**, era por suerte con lo que me mantenía; haciendo fletes y derrepente algún conocido me llamaba para hacer algún trabajo y ahí la iba llevando" (E7; ex. operario ind. Naval); "tuve que agarrar el trabajo de **enfermera** que hacía **por mi cuenta** ..." (E16; ex operaria art.cueros).

Lo que también puede notarse (principalmente es notorio para los administrativos) aunque en parte podría explicarse por el carácter transitorio o provisorio de estos empleos, es un acercamiento a situaciones laborales de informalidad y a condiciones laborales precarias. Pero este aspecto no lo desarrollaremos ahora sino cuando llegemos al análisis de las reinserciones laborales propiamente dichas; es decir a las ocupaciones "definitivas" a las que accedieron los trabajadores luego del seguro de paro. Allí podremos ver si esas características de informalidad y precariedad permanecen y resultan el destino definitivo de estos trabajadores, o si en realidad se trató de situaciones de momento propias de unos empleos que surgen más que nada como "estrategias de vida".

IV - La reinserción laboral luego de finalizado el curso de capacitación: las reconversiones laborales y la relación con los cursos de capacitación realizados.

Luego de finalizado el curso de capacitación laboral y pese a que como vimos muchos de los trabajadores no dejaron la actividad laboral totalmente durante el tiempo de desempleo, comenzaron a buscar la reinserción laboral propiamente dicha.

Al momento en que realizamos la entrevistas 12 de los 16 entrevistados se encontraban trabajando (el 75% de los entrevistados), 2 estaban desocupados (- E1; E9-) y 2 no buscaban trabajo (-E6; E12-). Este alto porcentaje de trabajadores que retornaron a la vida activa era esperable. Como adelantaban los datos que nos proporcionó el Informe de Egresados el 60% de los egresados aproximadamente retornaban al mercado laboral: el 66% de los egresados 1995 y el 60% de los egresados de 1994.

De los 12 entrevistados que se encontraban trabajando, la mitad continuaba en el mismo empleo al que accedieron luego del seguro de paro, es decir encontraron un empleo "definitivo", mientras los seis restantes pasaron por experiencias laborales transitorias antes de encontrar un empleo definitivo.

En ninguno de los casos la reinserción laboral fue en la rama industrial por lo que en todos los casos en que retornaron al mercado de trabajo se verifica la reconversión en la rama de actividad al igual que sucedía para los egresados del '95 ⁴⁰: para esa población se indicaba que por lo menos el 50% de los trabajadores de la rama industrial pasaban a desempeñarse en otras ramas de actividad trasladándose fundamentalmente hacia las ramas de "Servicios Sociales y Personales", y "Comercio, Restaurantes y Hoteles".

Las ocupaciones de destino de los trabajadores fueron: para los hombres, como vendedores o encargados de comercio, servicio de vigilancia, reparto de correspondencia, empleados públicos en ocupaciones administrativas. En el caso de las mujeres pasaron a desempeñarse en talleres de costura, en servicio doméstico y de limpieza, o en otras actividades por cuenta propia. Estas ocupaciones se identifican fundamentalmente con ocupaciones propias de la rama "Servicios Sociales y Personales" y resultan similares al tipo de ocupaciones de destino de los egresados '95 de origen industrial que se a-

⁴⁰ Ver Anexo Cuadro 4.

habían reinsertado en la misma rama de actividad: aquellos trabajadores pasaban a desempeñarse como vendedores y promotores, como trabajadores de servicios personales, como cadetes o conductores de vehículos, como empleadas domésticas, cocineros y mozos.

Con respecto a la relación de estos empleos con los cursos realizados, constatamos, por lo menos en primera instancia, una escasa relación de las reinserciones laborales con las áreas en que se habían capacitado estos trabajadores, de la misma manera que sucedía para los egresados del '95.

Respecto a lo anterior, mediante un análisis más detenido y teniendo en cuenta las opciones que habían hecho estos trabajadores respecto a los cursos según el tipo de ocupación de origen, encontramos lo siguiente:

Entre los 10 operarios: 1) de los 3 que realizaron el curso de Operador PC (E12; E14; E15), dos encontraron empleos como vendedores (E14; E15), (el tercero no buscó trabajo luego del seguro de paro), 2) de las 3 mujeres que realizaron el curso de Cocina (E4; E6; E16) una de ellas encontró empleo en un taller de costura (E4) y la otra pasó a desempeñarse por cuenta propia como enfermera (E16), (el tercer caso corresponde a uno de los dos entrevistados que luego del seguro de paro no trabajaban ni buscaban trabajo), y 3) para los 4 operarios restantes (cuatro hombres: E3, E5, E10 E7), aquellos que realizaron los cursos de Diseño Gráfico, Soldadura, Ventas marketing y publicidad y el curso de Foguista respectivamente, las reinserciones fueron las siguientes: el que realizó el curso de Diseño Gráfico (E3) accedió a un empleo público como administrativo, el que hizo el curso de Soldadura (E5) pasó a trabajar como repartidor de cartas (repartidor de estados de cuenta de una tarjeta de crédito), el trabajador que había realizado el curso de Ventas (E10) se empleó como vendedor en un comercio, y por último, el que se había capacitado en el curso de Foguista (E7) continuó desempeñando tareas similares a las que desempeñaba en la industria como mecánico naval.

Entre los operarios entonces, sólo uno de ellos (E10) encontró la reconversión laboral en un área similar a la del curso de capacitación que había realizado. Luego veremos en que medida el hecho de que haya realizado el curso permite explicar la reinserción y la reconversión laboral de este trabajador.

Para el caso de los administrativos (E1, E2, E9, E11, E13) y pese a que como habíamos visto en la elección de los cursos no hubo por parte de estos trabajadores una búsqueda de reconversión como sí la hubo en los operarios, en todos los casos en que volvieron a emplearse (uno de ellos no volvió a trabajar, permaneció desocupado-E1-), la nueva ocupación significó la reconversión laboral en la rama de actividad y en casi todos los casos (a excepción -E2-) también en la ocupación.

Habíamos visto que todos los administrativos se capacitaban en el área de Informática (en el curso de operador PC o de "contabilidad asistida por computación") pensando que retornarían a empleos similares a los que desempeñaron en la industria ("ocupaciones de oficina" ahora modernizadas por el uso de la Informática), sin embargo al procesarse la reconversión laboral encontramos que las nuevas

ocupaciones ya no tienen relación con las tareas que realizaban antes ni tampoco con el tipo de capacitación que adquirieron; estos trabajadores se reinsertaron en ocupaciones como: sereno (E9), empleada de limpieza en hotel (mucama o "turnanta") (E11), y como encargado de sector en un hipermercado (E13). Sólo uno de ellos (E2) continuó realizando tareas similares a las que realizaba antes y por eso el curso de capacitación realizado se vincula con la nueva ocupación: este trabajador pasó a desempeñarse como encargado en la parte de costos en una empresa distribuidora.

Finalmente para el caso del supervisor (E8) que también había realizado el curso de Operador PC, también se procesó la reconversión laboral pero fuera del área del curso. Este trabajador al igual que uno de los administrativos pasó a desempeñarse también, en servicio de vigilancia como portero de un edificio.

En síntesis, en este análisis preliminar encontramos que si bien la reinserción laboral fue lograda por la mayoría de los trabajadores y en todos los casos la misma significó la reconversión laboral (para todos en la rama de actividad, y para la mayoría también en la ocupación), sólo dos de los doce trabajadores que volvieron a trabajar lograron la reconversión en un área de trabajo similar al área en que realizaron la capacitación (E2, E10). Más adelante veremos más detenidamente estos casos.

Para terminar, si quisiéramos realizar una comparación entre las reconversiones en el área de los cursos logradas por los egresados 1995 según el dato que presentaba el Informe de Egresados, y las logradas por los trabajadores que entrevistamos (egresados 1994) encontramos, pese a las características disímiles de ambos estudios, resultados muy similares: mientras el Informe señalaba un 10% de reconversiones en el área de los cursos para sus egresados, para el grupo estudiado las reconversiones vinculadas a los cursos tienen un peso del 13% entre el total de las reinserciones laborales.

De esta manera la baja incidencia de los cursos de capacitación en el logro de las reconversiones que evidenciaban los datos del Informe del seguimiento de egresados y que se reitera para el grupo de trabajadores estudiados, nos lleva a pensar que definitivamente las características sociales y laborales de los trabajadores industriales (la edad, el origen laboral, el nivel educativo y sus calificaciones) tuvieron un efecto determinante en el logro de las reconversiones laborales de estos trabajadores, más allá de que contaran con la formación que les brindó la instancia de capacitación del Programa de Reconversión Laboral ⁴¹.

En lo que sigue nos ocupamos de analizar como pesaron aquellos factores en el caso de estos trabajadores.

⁴¹ Hubiera sido interesante haber podido contrastar nuestro grupo de estudio con un "grupo de control" compuesto por trabajadores industriales que se encontraran en la misma situación que los trabajadores estudiados, es decir en la búsqueda de la reinserción y de la reconversión laboral pero que no hubieran pasado por una instancia de capacitación. En ese caso ¿hubiéramos encontrado diferencias entre ambos grupos en cuanto al éxito respecto a la reconversión laboral? ¿la instancia de formación profesional más allá de que no determinara el área de la reconversión laboral hubiera marcado diferentes grados de dificultad en la reinserción laboral entre los que se capacitaron y los que no recibieron capacitación?, etc.

i) Las trayectorias educativas y las trayectorias laborales ⁴².

Como habíamos visto, al momento de ser enviados al seguro de paro las características educativas y las características laborales de estos trabajadores presentaban ciertas particularidades que definimos como propias de los trabajadores de la industria: el perfil educativo fundamentalmente técnico a nivel de enseñanza formal (también a nivel no formal), o en su defecto los niveles medios de enseñanza (secundaria incompleta), y la formación adquirida en el propio trabajo durante la actividad industrial.

En cuanto al aspecto educativo habíamos visto que para el caso de nuestros entrevistados la educación técnica identificaba a los operarios mientras que los estudios en secundaria identificaban a los administrativos. Sin embargo no sólo nos interesaba conocer los años de escolarización con los que contaban estos trabajadores a nivel formal, sino todas aquellas instancias de formación por las que transitaron que implicaron algún vínculo con el mundo del trabajo. En ese sentido habíamos definido la variable trayectoria educativa como el conjunto de tres dimensiones: la educación formal (sobre la que ya hicimos referencia), la educación no formal y la educación informal.

En el caso de estos trabajadores, no contaban en general con otros estudios a nivel no formal hasta que llegaron al seguro de paro y realizaron el curso de capacitación, y a nivel informal esta dimensión estuvo conformada por la experiencia que adquirieron en el empleo industrial: algunos desempeñándose como operarios y otros en su desempeño como administrativos.

Luego del seguro de paro el curso de capacitación se incorporó como una instancia más de formación a las trayectorias educativas de estos trabajadores. Aquella tuvo como objetivo ampliar los conocimientos (saberes y habilidades) vinculados al trabajo con los que contaban estos trabajadores los que les otorgarían nuevas herramientas para desenvolverse en las nuevas actividades laborales. Como vimos anteriormente, los administrativos optaron por el curso de Informática siguiendo la línea de sus trayectorias educativas y laborales por lo que el curso se volvió un complemento para esas trayectorias, mientras que en el caso de los operarios pese a las diferentes opciones entre las distintas posibilidades de los cursos, en todos los casos se buscó con ellos un cambio de rumbo con lo que venían siendo sus trayectorias.

Pero luego, en el momento de la búsqueda de la reinserción laboral, más allá de la manera en que operarios y administrativos dirigieron la búsqueda de los nuevos empleos (mediante los diferente efectos de ampliación o de transformación de los conocimientos sobre las trayectorias educativo- laborales con las cuales contaban), finalmente todos terminaron reconvirtiéndose pero independientemente de la modificación de esas trayectorias: los administrativos se reconvirtieron pese a no haberlo esperado lo que quiere decir que sus trayectorias no fueron válidas en el mercado de trabajo, y los operarios de los cuales se esperaba la reconversión laboral, la misma se produjo pero fuera de las áreas de trabajo para las que se habían preparado laboralmente con el curso de capacitación.

⁴² Ver Anexo cuadro 3.

Entre los administrativos sólo uno no se reconvirtió de ocupación (sí se reconvirtió en cuanto a la rama de actividad) por lo que continuó realizando el tipo de tareas que realizaba antes y por eso el curso de capacitación de “Contabilidad asistida por computación” le fue útil. Y dentro de los operarios también, sólo uno de ellos encontró la reconversión laboral en un área de trabajo relacionada al curso de capacitación: es el caso del trabajador que realizó el curso de “Ventas, marketing y publicidad” y pasó a desempeñarse como vendedor en un comercio.

Analizando más detenidamente las trayectorias educativas y laborales de estos trabajadores intentando encontrar algún indicio que nos permitiera explicar estos casos excepcionales (uno entre los administrativos y otro entre los operarios), en cuanto a la relevancia del curso de capacitación en la reconversión laboral encontramos que:

En el caso del administrativo (E2) se trata de un trabajador que estudió Administración de Empresas a nivel terciario, que antes de culminar los estudios, a los 19 años accedió al empleo (su primer empleo) en la rama industrial (golosinas) como administrativo, y que luego de 16 años pasó a ser tesorero de la empresa hasta que lo despidieron luego de 23 años de trabajo.

Durante el seguro de paro realizó el curso de “Contabilidad asistida por computación” y luego del seguro de paro, antes de acceder al empleo definitivo en una empresa de distribuidora como encargado en la parte de costos, realizó suplencias también en tareas administrativas.

En el caso del operario (se trata de un operario textil), este trabajador (E10) había estudiado Mecánica, accedió a su primer empleo a los 20 años en una textil en tareas de “control de calidad”. Allí se desempeñó durante 8 años hasta que fue despedido por motivos de cierre de la empresa. Con el envío al seguro de paro accedió a los cursos del PRL y se capacitó en el curso de “Ventas, marketing y publicidad” y paralelamente trabajó en promoción y ventas de servicios médicos. Su ocupación de destino fue como vendedor en un comercio, específicamente en una ferretería.

Con la recorrida por las trayectorias educativo- laborales de estos trabajadores encontramos que: en el caso del administrativo probablemente fue su formación a nivel terciario y el haber alcanzado el título de Técnico en Administración de Empresas lo que permitiría explicar su situación excepcional respecto al resto de los administrativos en cuanto haber podido continuar desempeñando ese tipo de tareas. A esto se agrega (también marcando diferencia con el resto del grupo), una trayectoria laboral bastante destacable en la industria donde alcanzó un puesto de jerarquía, la que luego actualizó con la incorporación a su trayectoria educativa, de una instancia más de formación la cual según afirmó contribuyó bastante a “refrescar” sus conocimientos.

En el caso del operario no podemos decir que en la trayectoria educativa o en la trayectoria laboral de este trabajador exista algo particular que se destaque a primera vista y que haya contribuido a potenciar la formación adquirida en el curso de capacitación. La explicación de que este entrevistado constituya

uno de los dos casos excepcionales en cuanto al papel de la capacitación laboral en la reconversión laboral, se encontraría en la conjunción de una serie de factores: entre ellas no sólo que contaba con cierta experiencia laboral en ventas además de la formación en esa área de trabajo que le brindó el curso, sino también que podemos presumir que para desempeñarse como vendedor en un comercio no le hayan sido solicitados demasiados requisitos en cuanto a formación que no pudiera satisfacerla con la experiencia laboral (aunque escasa) con la que contaba y el conocimiento llamémosle teórico que le brindó el curso de capacitación laboral.

Por otro lado, otro elemento no menor dentro de las características de este trabajador es que su edad al momento de la reinserción laboral no alcanzaba el límite de edad (entre 35-40 años) a partir del cual estos trabajadores comienzan a encontrar dificultades en el mercado de trabajo, este trabajador tenía entonces alrededor de 30 años por lo que seguramente no encontró dificultades en ese sentido para el acceso al empleo. Teniendo en cuenta que tampoco fueron demasiado los años en que trabajó en la industria (fueron 8 años, el promedio entre los entrevistados era de 13 años), todas las características con las que contaba este trabajador (cierta experiencia laboral y la formación adquirida en el curso) jugaron a su favor.

En lo que sigue nos ocupamos de analizar la situación de la mayoría de los entrevistados para quienes ni la trayectoria laboral (en el caso de los administrativos), ni el curso de capacitación (fundamentalmente para los operarios) tuvieron alguna incidencia en las reinserciones y en las reconversiones laborales de estos trabajadores.

ii) La dificultad de los industriales en el logro de la reinserción y la reconversión laboral.

El principal inconveniente que se le atribuía a los trabajadores industriales para retornar al mercado laboral era la inadecuación de sus calificaciones para los empleos que hoy mayormente demanda el mercado, de allí la apuesta a la reconversión laboral que inicia la DINA E mediante el incentivo a acercarlos a nuevas áreas de trabajo a través de una instancia de formación profesional.

El planteo sobre la inadecuación de sus calificaciones no refería solamente a los saberes con los que contaban estos trabajadores a nivel educativo formal (de UTU por ejemplo), sino principalmente a la calificación adquirida a lo largo de los años de trabajo en el empleo industrial, a la formación que adquirieron a través de la experiencia laboral. Esa educación informal, reafirmada por tantos años de trabajo, son los que se perciben como inadecuados en un mercado en el que el espacio para el desarrollo de actividades industriales es cada vez más reducido. En ese sentido es que una de las dificultades que se le planteaban a estos trabajadores venía dada por las trayectorias laborales y por eso debían reconvertirse.

Para el grupo estudiado finalmente resultó que inclusive aquellos que en la industria desempeñaron tareas administrativas, para quienes el propio Programa de Reconversión no señalaba una prioridad de reconversión ocupacional como sí para los trabajadores que fueran obreros, operarios, o trabajadores no

calificados, finalmente aquellos también terminaron reconvirtiéndose. Esto fue así porque al momento de buscar la reinserción laboral, encontraron dificultades para acceder a ocupaciones como administrativos más allá de que habían adquirido nuevos conocimientos en Informática y Contabilidad que actualizaban la formación con la que ya contaban para desenvolverse en esa área de trabajo. Es decir, la situación con la que se encontraron estos trabajadores al momento de la búsqueda de empleo, da cuenta de una realidad mucho más compleja que aquella que plantea la necesidad de formación como *condición* para el empleo, o la necesidad de reconversión laboral para reinsertarse nuevamente en el mercado de trabajo. Las dificultades que encontraron los administrativos según sus propias palabras fueron las siguientes: una administrativa textil (E11) señaló: "**...lo que era vinculado al curso de operador PC o estaba sobrepasada de edad o de repente los lugares donde me tomaban la remuneración no era acorde a lo que te exigían o por lo menos acorde con la necesidad que yo tenía**", el administrativo de la pesca (E13) nos comentó: "**...como administrativo ni siquiera busqué trabajo, sabía que de por sí lo que te ofrecen en el mercado es muy poco... además que para entrar como auxiliar contable están pidiendo estudiantes avanzados de Ciencias Económicas ...aunque vas a hacer las mismas tareas de auxiliar contable común y corriente, lo que hacía yo...**"

Las bajos salarios ofrecidos, los requisitos de niveles mínimos de formación, y las limitantes por edad son los factores que aparentemente explican el traslado de estos trabajadores hacia otros empleos. La trabajadora que dijo haber encontrado obstáculos en los bajos salarios y en la edad (E11), luego accedió a un empleo como limpiadora en un hotel. El administrativo (E13) que planteaba haber encontrado limitantes además de en el salario, en los requisitos de formación, accedió a un empleo como encargado del sector pescadería en un supermercado. De esta manera, estos trabajadores debieron desvalorizar su categoría ocupacional para sortear los obstáculos que se les presentaron en las ocupaciones que acostumbraban realizar es decir "ocupaciones de oficina", que pese a que en ellas la remuneración es baja según manifestaron estos entrevistados, serían para ellos ocupaciones de mayor jerarquía, o de mayor valoración social.

Algunos operarios también encontraron trabas para la reconversión y la reinserción laboral en los requisitos formativos y en los bajos salarios ofrecidos. Uno de los operarios textiles (E5), aquel que se desempeñó en la textil como dibujante y se había capacitado en el curso de Diseño Gráfico, planteó al respecto: "**busqué algo relacionado al curso de dibujo, me presenté incluso a varios empleos, pero claro había gente que ya tenía experiencia o incluso estudiantes de arquitectura, y claro yo estaba 10 pasos atrás...** Finalmente accedió como administrativo en un empleo público.

La operaria de laboratorio (E15), que había realizado el curso de operador PC, señaló que buscó empleo "de forma abierta" y sin poner condiciones, sin embargo también afirmó haber encontrado en todos los empleos a los que se presentaba, obstáculos. En este caso fundamentalmente en los estudios: "**me anotaba en cualquier lado, para lo que pidieran ya sea para operaria, para lo que fuera; pero como siempre te dicen qué estudios tenía y dónde había estudiado...**". Esta trabajadora finalmente se empleó en una panadería como vendedora.

La trabajadora de la fábrica de cueros que había realizado el curso de Cocina buscó la reinserción laboral tanto en función del curso de capacitación como también en relación a su experiencia laboral, pero tampoco esta trabajadora logró emplearse por ninguno de los dos caminos: ***"estuve tratando de encontrar algo relacionado al curso de cocina pero no... También busqué trabajo de lo mío, mi oficio que confecciono prendas pero te pagan por una prenda... milésimas y hay que trabajar todo un día para hacer, no una prenda porque quieren que hagas cuatro por lo menos y es imposible."***

En este último caso no sabemos cuál fue el motivo por el cual no pudo conseguir un empleo vinculado al área de la cocina, sí recordamos que en algún momento de la entrevista esta persona aludió que el tipo de cocina que le enseñaron en el curso (Cocina Profesional se denominaba el curso) era una "cocina cara" (de altos costos por el tipo de recetas, por los ingredientes utilizados, etc.), por eso luego no tenía receptividad en el ámbito laboral. Tampoco encontró empleo como costurera que era la profesión a la que se había dedicado toda su vida (trabajó más de 30 años cociendo prendas en la fábrica) porque según señaló era muy poco lo que se pagaba. Por esas razones no encontró otra salida laboral que dedicarse a la enfermería por cuenta propia, una ocupación que durante el empleo en la industria era para ella una actividad laboral complementaria.

Otro de los trabajadores (E7; mecánico de la pesca), uno de aquellos que había optado por el curso guiándose por el tipo de empleos que estaba demandado el mercado, vivió una situación bastante anecdótica al momento de salir a buscar empleo para el cual se había capacitado: ***" resulta que fue algo cómico... después que tenía el certificado como foguista no había trabajo de foguista; porque buscaba algo que tuviera que ver con eso; incluso antes, cuando me daba por fijarme en el diario había hasta 5 puestos de foguista y ahora que tengo el curso hecho..."***

Este trabajador continuó desempeñándose como mecánico de barcos pero ya no en una empresa sino en un taller de un antiguo compañero de trabajo. En este caso la salida laboral del trabajador dadas las dificultades encontradas en la búsqueda de empleo (en este caso aparentemente no había demanda de empleo en el área de trabajo para la cual se había capacitado), fue un vínculo personal del trabajador el cual le proporcionó la fuente laboral.

En síntesis, la imposibilidad de satisfacer los elevados requisitos de formación o por otro lado los bajos salarios ofrecidos en las ocupaciones para las cuales podían satisfacer los requisitos educativos, fueron dos obstáculos que encontraron todos aquellos que luego del seguro de paro se propusieron acceder a un nuevo empleo más allá de que buscaran o no la reconversión laboral (es decir más allá de cual fuera su antigua ocupación). Pero los que intentaron encontrar la reinserción laboral y la reconversión en áreas de trabajo para las cuales se capacitaron especialmente, encontraron además otros obstáculos entre ellos tener que competir con personas más formadas y con más experiencia para desempeñarse en ocupaciones que para ellos eran nuevas. Este es el caso por ejemplo del tercer entrevistado (E3), el operario- dibujante- textil quien realizó el curso de Diseño Gráfico y que además contaba con estudios en

UTU en Diseño Publicitario. Este trabajador planteó que al presentarse para un empleo en el área gráfica por más que tenía cierta experiencia laboral y formación, debía competir con personas con más formación que él aunque en realidad sobrecalificadas en relación a las tareas que debían desempeñar.

Sobre la dificultad dada por tener que competir con personas con más formación y experiencia se hizo referencia reiteradas veces, fundamentalmente desde aquellos que realizaron un curso que por sus características podía permitirle al trabajador la opción alternativa de desempeñarse en el oficio por cuenta propia por ejemplo en el área de Cocina, en reparaciones desde el curso de Foguista o el curso de Soldador, etc. Los que hicieron referencia a este aspecto no lo hicieron desde su situación particular sino más bien en forma general; lo que planteaban estos entrevistados y lo que ellos percibían como un problema era lo difícil que podía resultar la alternativa laboral de buscar la reconversión en forma de empresa unipersonal desempeñándose como electricista, como peluquero o en cualquier otra profesión para la cual los prepara el Programa; las dificultades que señalaron tendrían el hecho de iniciar una actividad por cuenta propia no se vinculaban tanto a la insuficiencia de capacitación sino más que nada al hecho de carecer de la experiencia laboral suficiente como para acceder a posibles clientes, o carecer de renombre como para poder competir con personas con trayectorias ya conformadas en el oficio, entre otras cosas.

Este tipo de dificultades fueron señaladas entre las conclusiones del Informe de Egresados como factor explicativo de por qué algunos cursos (por ejemplo el curso de Gastronomía y Hotelería) evidenciaban un escaso éxito como instrumento de reconversión hacia esas áreas de trabajo. Allí se planteaba que *"es difícil lograr con un curso corto y sin experiencia anterior que el trabajador obtenga una plena inserción en un mercado laboral exigente y saturado..."*. Es decir la falta de experiencia para desempeñar nuevas tareas en nuevas ocupaciones, más allá de que cuenten con una capacitación para ello, resulta un obstáculo más. Pero este obstáculo en realidad se encuentra estrechamente vinculado al problema de unas trayectorias limitadas al empleo industrial y sobretodo a su condición de trabajadores adultos; como veremos la edad fue una dificultad para la reinserción laboral, planteada prácticamente por todos los entrevistados, por eso de esto nos ocupamos de forma más detenida a continuación.

iii) La edad: un factor determinante para la reinserción laboral de los trabajadores industriales.

Como decíamos al comienzo y como hemos visto según ha surgido de la experiencia de estos trabajadores en el mercado laboral, no sólo en la insuficiente formación e inadecuada experiencia se encuentran las causas de la dificultad de los industriales para la reincorporación al mercado de trabajo, existe además un factor vinculado a las características sociales de estos trabajadores que agravan aún más su problemática laboral. Más allá de las dificultades particulares que encontraron ex operarios y ex administrativos para lograr la reinserción laboral, todos coincidieron en haber encontrado en la edad uno de los principales obstáculos para el acceso al nuevo empleo. Las experiencias al respecto fueron las siguientes:

- " *Está muy difícil para conseguir trabajo y más para nosotros la gente mayor, porque **vas a buscar trabajo y te dicen de 18 a 35 años...***" (E4; ex operaria textil).
- " *No conseguís porque **aunque seas muy bueno haciendo otras cosas no conseguís porque tenés más de 40 años** y ya te descartan..."* (E2; ex adm. golosinas).
- " *... hay trabajo, **el problema que hay a veces es la edad; te dicen de tal edad a tal edad, eso a veces tranca...***" (E14; ex operario textil).
- " *Primero que nada no hay trabajo y dentro de las posibilidades que hay **la primera dificultad es el tema de la edad fundamentalmente**. Eso es bastante determinante, después la experiencia, te piden los requisitos de experiencia pero tampoco es muy determinante, y después el salario y fundamentalmente que hay mucha gente para un solo puesto. Y la preparación obviamente hay que tener computación, idiomas, aunque nunca lo uses para nada pero por si las dudas..."* (E13; ex adm. Ind pesca).
- " *...no hay trabajo, y después la edad, después de los 30 te diría porque es raro después de los 35...**después de los 30 como que sos desechable...***" (E15; ex operaria laboratorios).
- " ***los principales obstáculos... la edad**; la edad ya te tiran para atrás, ya no les servís ..."* (E16; ex operaria fábrica art.cueros).

Algunos agregaron a su discurso que esta problemática suele ser poco percibida a nivel de la opinión pública o del gobierno porque tiende a quedar opacada por otros problemas de empleo que enfrentan otros grupos. Específicamente se refirieron a los jóvenes y en ese sentido surge cierta incomprensión por parte de estas personas de por qué el tema de los jóvenes y el empleo resulta ser un tema mucho más abordado que el de ellos, del cual prácticamente no se habla:

- " *... la **pauta te la da el propio gobierno que te dice preparemos un país para los jóvenes**; ¿y las personas mayores?, ¿los jóvenes van a mantener a los padres?, no. Los jóvenes tienen que hacer su vida. Todas las veces escuchas a los gobernantes 'preparemos un país para los jóvenes', pero qué pasa, **yo estoy de acuerdo hacemos un país para los jóvenes pero si a las personas mayores les decimos ustedes ya hicieron su parte en el país, tienen suficiente para vivir hasta el tiempo que van a morir, van a tener una vida..., van a pasar bien. Pero a estas personas no se les da la oportunidad, qué se les dice: ' no vas a seguir trabajando, sos viejo '**, pero acá viene lo peor: vas a tener que seguir pagando el alquiler o el BHU porque son 25 años, la luz, el agua, la salud que es lo más caro y cuanto mayor sos más la necesitás; de joven tenés un refrío y te tomás una aspirina pero a una persona mayor..."* (E8; ex coordinador de impresión ind. Papelera)

- "... **tenés más de 40 y ya te descartan, porque acá parece que lo único que tiene importancia son los jóvenes.** Yo no tengo nada contra los jóvenes al contrario, ojalá los jóvenes tuvieran mucho trabajo, pero como que veo que se preocupan de los jóvenes pero de nosotros los que tenemos que mantener a los jóvenes no se ocupa nadie..." (E9; ex. adm. textil).

- "... **vas a buscar trabajo y te dicen de 18 a 35, pero yo no puedo ir contra la juventud porque tengo, tuve hijos jóvenes, tengo nietos también jóvenes... pero la juventud no cumple con el horario como derrepente cumplimos los viejos, será porque tenemos otras responsabilidades.** Pero por eso no voy contra la juventud, porque adoro la juventud, pero es complicado nos están cerrando las puertas en todos lados con el trabajo..." (E4; ex operaria textil)

Según surge de estos planteos, estos trabajadores parecen haber notado más que dificultades en la búsqueda de empleo, cierta exclusión por parte del mercado de trabajo; entre sus discursos surgen afirmaciones como que al llegar a los 35 años en el mercado de trabajo ya "sos viejo", que por la edad ya "te descartan", en fin como señaló uno de ellos, que pasará a ser "desechables".

Como vimos al comienzo esta exclusión a la que aluden estos trabajadores puede explicarse por la fuerte selectividad característica del mercado de trabajo actual para el cual no sólo resultan válidas las capacidades de los individuos en su relación con el puesto de trabajo, sino que pasan a ser determinantes factores como la edad, el sexo u otros atributos de las personas. En este caso se hace referencia a una preferencia por la mano de obra joven, lo que más allá de las explicaciones que a este hecho le han dado los empleadores (Ver A. Marrero, OP.Cit.) termina siendo un obstáculo más a los que ya de por sí plantea el mercado de trabajo y aquellos factores que a su vez lo condicionan.

Toda la serie de obstáculos para la empleabilidad que encontraron estos trabajadores y particularmente la edad, permitirían explicar que la única chance para ellos en términos de empleo estuvo en aquellos empleos poco calificados donde los requisitos de acceso (tanto aquellos vinculados directamente al puesto de trabajo, como aquellos vinculados a las características personales de los trabajadores), son escasos.

iv- Las formas de acceso a los nuevos empleos.

Sobre este aspecto según habíamos visto cuando analizamos los datos que nos proporcionaba el Informe de Egresados, el 44% de los egresados que habían vuelto a trabajar habían accedido al nuevo empleo por medio de vínculos personales. Esto quiere decir que un porcentaje alto de los egresados que se reinsertaron lo hicieron por fuera del proceso de selección habitual del mercado de trabajo del que hablábamos más arriba. Este dato permite explicar el alto porcentaje de reinserciones laborales (más del 60%) que logra el Programa, ya que gran parte de los egresados se reinsertan lo hacen gracias a que pueden eludir el proceso selectivo donde se les plantean las limitantes por la edad, por el origen laboral, por la calificación etc.

Es decir, podemos suponer que si el vínculo con el empleo se establece por intermedio de algún familiar o amigo el proceso de selección en caso de existir es más informal o menos estricto: en esos casos probablemente el acceso al empleo no se encuentre condicionado por contar con una capacitación determinada. De esa manera creímos que no podíamos dejar pasar por alto en la entrevista la pregunta acerca de cuál fue el medio por el cual accedieron al empleo; aspecto que se volvía indispensable de considerar ya que resultaría clave para explicar la relativamente alta reinserción laboral de los egresados pese al efecto negativo de las trayectorias laborales y a la escasa incidencia de los cursos de capacitación.

Creímos entonces que sería fundamental averiguar cuál fue el medio por el cual accedieron los trabajadores al empleo bajo el supuesto de que los requisitos solicitados pueden ser más o menos flexibles según la forma en que se establece el vínculo con el posible empleo.

Lo que constatamos fue que prácticamente la mitad de los entrevistados que volvieron a trabajar (incluidos aquellos que lo hicieron en empleos que no fueron los definitivos), lo hicieron por intermedio de algún familiar o amigo, sólo cuatro lo hicieron por intermedio de avisos de prensa, y sólo uno por intermedio de agencias de colocación.

Los accesos por vinculaciones se dieron de la siguiente manera:

- *"...accedí por unos conocidos que tenían la fábrica, además mi madre trabajaba allí", al empleo actual ingresé por política ... no hay otra forma de entrar al día de hoy (...)." (E3)*
- *"... me llamaron unas compañeras, la que conseguía trabajo llamaba a otra compañera". (E4)*
- *"... un compañero que había sido capataz y lo echaron de la empresa, le dieron la oportunidad de hacer un taller de mantenimiento de pesqueros, nos vino a ver a nosotros si nos animábamos a trabajar con él y nos pusimos de acuerdo más o menos con el sueldo y bueno..." (E7)*
- *"... fue por intermedio de otro compañero" (E9)*
- *"... por mi madre, los dos empleos los conseguí por ella, porque justo salió un aviso en el diario y mi madre estuvo trabajando un par de meses con ella y justo la dueña le comentó que necesitaba personal y como yo estaba también buscando trabajo, me consiguió" (E12)*
- *"... el dueño es un amigo, conseguí por intermedio de él" (E14)*
- *"... por intermedio de una amiga, ella trabaja allí y me recomendó" (E15)⁴³*

Los compañeros de trabajo resultaron vínculos fundamentales para estos trabajadores para volver a ocuparse, también lo fueron los amigos o algún familiar. En algunos casos pudieron acceder al empleo a partir de una solicitud más formal de trabajo: por aviso del diario o por agencias de empleo. Si bien no contamos con la información sobre los requisitos que les fueron solicitados en cada caso para ingresar a trabajar, en algunas entrevistas surgieron referencias al respecto. Por ejemplo el repartidor de cartas (E5)

⁴³ Casualmente en términos porcentuales, el peso de los que accedieron al empleo por vinculaciones en el grupo estudiado resulta similar al que presentaba el Informe para sus egresados: en el primer caso se trataría de un 46% de reinserciones por vínculos personales, en el segundo caso se trataba de un 44%.

que había accedido al empleo por un aviso de prensa dio a entender que por lo menos la experiencia no fue un requisito ya que según señaló: *"...para repartir cartas no se precisa experiencia..."* ; otra entrevistada (E11) la cual también accedió al empleo ("turnanta" en un hotel) por medio de un aviso de prensa, afirmó que pese a que se solicitaban personas con experiencia ella se presentó y aunque no contaba con ese requisito, logró emplearse: **" me presenté sin experiencia aunque pedían gente con experiencia igual accedí"**. Finalmente otra entrevistada (E15) planteó una situación semejante (en este caso el vínculo con el empleo había sido por intermedio de un amigo): **" lo primero que hablé con el dueño fue decirle que no tenía experiencia en panadería, y me dijo que la experiencia se adquiriría, que lo que quería era una persona responsable, milagrosamente que fuera mayor y nada más... y puntualidad porque entro a las 5 de la mañana"**.

Observando entre los que accedieron al empleo por intermedio de vínculos personales cuáles habían sido los empleos de destino, se trata en general de quines volvieron a trabajar en empleos similares a los que desempeñaban en la industria, es decir los que continuaron dentro de sus trayectorias laborales (E3; E4; E7; E12); mientras que los que accedieron al empleo por alguno de los otros medios fueron aquellos que se emplearon en ocupaciones menos calificadas (vendedores, trabajadores de limpieza y de servicios de vigilancia: E15; E11; E9 respectivamente) para las cuales probablemente no necesitaron demasiados requisitos de formación y experiencia por lo que les fue posible el acceso al empleo. De esta manera podemos pensar que aquellos obstáculos que más les dificultan la reinserción laboral (la trayectoria industrial: la formación y la experiencia laboral, y la edad), pudieron ser sorteados y por eso lograron reinserirse: en el primer caso fundamentalmente porque accedieron al empleo por medio de algún vínculo y además porque continuaron desempeñando las mismas tareas que desempeñaban en la industria, y por eso la trayectoria laboral no constituyó un obstáculo sino todo lo contrario; y en el segundo caso porque si bien debieron pasar por el proceso de evaluación ya que accedieron al empleo por avisos de diario o por alguna agencia de empleo, en estos casos se dio que los empleos de destino fueron del tipo servicio de vigilancia, servicio de limpieza, vendedores, es decir ocupaciones poco calificadas para las cuales seguramente no encontraron tantos obstáculos, como sí seguramente encontrarían para ocupaciones de mayor calificación.

v- Las condiciones laborales en los nuevos empleos ⁴⁴.

En cuanto a las condiciones laborales de los nuevos empleos cuyas dimensiones al igual que para el empleo en la industria fueron la estabilidad laboral, las horas de trabajo, la remuneración y el ambiente laboral, lo primero a destacar es que todos los trabajadores entraron a los empleos con contrato efectivo por consiguiente se encontraban amparados por la cobertura sociales correspondiente. Sólo uno escapa a esta situación porque se trata de una trabajadora "cuentapropista". De esta manera la estabilidad laboral y la cobertura social por lo menos en primera instancia no se vieron perjudicadas, por lo que en este sentido no podríamos hablar entonces del carácter informal de los nuevos empleos.

⁴⁴ Ver Anexo Cuadro 5.

Sin embargo, si analizamos más detenidamente los demás aspectos de las condiciones laborales, algunos aspectos parecen haberse perjudicado respecto al empleo en la industria:

Por ejemplo en cuanto a las horas de trabajo en los nuevos empleos las mismas varían entre 35 y 45 horas (entre 40 a 45 horas semanales trabajaban en la industria), pero lo nuevo en este caso es que se presentan situaciones que evidencian una clara tendencia a la flexibilidad. Varios trabajadores manifestaron inclusive no tener horario de trabajo :

- "**no tengo horario no puedo hacer planes ninguno; incluso he estado en medio de un cumpleaños o una comida y a trabajar. Me tomo mi licencia pero después durante el año no tengo horario, *derrepente paso una semana, una semana y media sin trabajar***" (E7; mecánico naval))

- "**no tengo horario para trabajar, pero en la calle... salgo a las 7 de la mañana y ... hoy llegué a las 5 de la tarde, *derrepente si es verano salgo más temprano...***" (E5; repartidor de estados de cuenta de tarjetas de crédito).

- "**la noche son 8 horas y días que trabajo más horas, lo que se dice "RETEN": "estás a la orden", días que he estado de 6 a 14 continuado; o sea salir a las 5 de la mañana del turno normal de la noche, entrar a las 6 de la mañana hasta las 14, y después al otro trabajo hasta las 6 de la tarde**" (E8; sereno. su segundo empleo es de 6 horas a la semana en un Semanario).

- "**no tengo horario, trabajo todo el día y todos los días, sábados y domingo todo el día**" (E16; enfermera – trabajo independiente-).

En la mayoría de los casos la ausencia de horario significa mayores horas de trabajo para estos trabajadores; en la carga horaria entonces, aparece una de las desmejoras respecto al empleo en la industria. En cuanto a los ingresos percibidos ⁴⁵, según lo señalado por los entrevistados, también se produjeron desventajas con respecto al empleo en la industria.

Sin embargo, en términos de percepciones de los entrevistados la condiciones laborales en generales resultaron ser "buenas"; algunos agregaron además que se encontraban a gusto en el nuevo empleo. En los casos que aparecieron disconformidades, al igual que sucedía para el empleo en la industria, las mismas fueron casi exclusivamente en relación al aspecto salarial.

⁴⁵ Para relevar el dato de los ingresos se utilizó un a tarjeta que se le mostraba al entrevistado en la cual se presentaban 8 categorías de ingresos. De allí se les pedía que señalaran la categoría en la cual se ubicaban sus ingresos tanto para el empleo en la industria como para los "nuevos empleos".

Resumiendo, más allá de la opinión prácticamente generalizada sobre la comodidad con el nuevo empleo, es notoria la tendencia al deterioro de las condiciones laborales respecto al empleo en la industria: se verifican mayores horas de trabajo, salarios bajos, y empleos en los cuales si bien fueron contratados y perciben los beneficios sociales correspondientes, se enmarcan en un contexto que definitivamente no es el mismo en cuanto a calidad del empleo (nos referimos a la caída en la escala ocupacional que se evidencia en varios casos fundamentalmente en los administrativos que pasan a desempeñarse en tareas de limpieza y de vigilancia), y en cuanto a la garantía de estabilidad laboral (se percibe mayor flexibilidad).

La adaptación a un nuevo empleo: ¿un obstáculo más?

Una hipótesis que podríamos haber manejado podría haber sido que la dificultad de estos trabajadores en el logro de la reinserción y sobre todo de la reconversión laboral, podría estar además de en los requisitos demandados por el mercado, en las condiciones con las cuales emprenden la búsqueda de trabajo. Es decir, después de tantos años desempeñando un único tipo de tareas podría pensarse que se volvieron demasiado selectivos en la búsqueda de trabajo por estar "cerrados" de alguna manera, a intentar desenvolverse en algún otro tipo de actividad. Dicho de otro manera, podría pensarse en una falta de predisposición a adaptarse a nuevos empleos o más que nada a nuevas formas de trabajo.

En realidad este aspecto no fue abordado en las entrevistas por lo que no podríamos dar una respuesta certera al respecto. Lo más cercano a ese tema que surgió de allí lo que por otra parte se presentó de forma imprevista, fueron alusiones a que no les quedaba otra alternativa que aceptar condiciones de trabajo que si hubieran tenido la posibilidad de elegir, seguramente no las hubieran aceptado. Las manifestaciones al respecto fueron las siguientes:

- "**no me sentía menos ir a hacer limpieza, fui a la papelería e hice limpieza, para mí era un trabajo, no es que yo dijera 'a no cuello y corbata'... no hice distinción; yo tengo que trabajar si no... pero que pasa, llegué a lo más que podía llegar, supervisor de área y todo eso y después tuve que volver abajo y salí. Y es muy difícil conseguir trabajo, yo un supervisor de una empresa ahora estoy haciendo vigilancia en una portería, y no me siento menos voy y lo hago...lamentablemente no hay para elegir"** (E8; ex supervisor de impresión fábrica de papel).

- "**tuve un cargo bastante importante, después de 16 años era tesorero de la empresa, tenía ciertos beneficios que como que después.....ahora donde estoy soy un empleado nuevo más, un poco como que perdí status** (E2; ex adm.).

- "**conseguí trabajo en la OSE para trabajar en la cuadrilla (...), agarré para adelante, sin ningún problema"** (E3; ex operario textil).

Es decir la única chance que tuvieron estos trabajadores para volver a emplearse fue no poner demasiadas condiciones para aceptar el empleo. Si quizás en un primer momento fueron algo selectivos en la búsqueda de trabajo, finalmente las condiciones fueron dejadas de lado porque como señaló uno de ellos *“no hay para elegir”*.

Respecto a las condiciones laborales, si bien como vimos los empleos a los que finalmente accedieron no permiten hablar exactamente de informalidad y precariedad laboral, sí resulto cierto que se acercan bastante a dichas situaciones. En cuanto a la calificación, se trata en casi todos los casos de empleos no calificados (como los llama Castels, *“empleos para cualquiera”*⁴⁶) para los cuales no les fueron solicitados demasiados requisitos de formación y experiencia. De esta manera si bien no contamos con la información que responda exactamente a la cuestión de la adaptabilidad, los elementos que sí pudimos manejar negarían la hipótesis de la falta de predisposición a la reconversión ocupacional.

V- La aplicación de los conocimientos adquiridos en el curso de capacitación, en los nuevos desempeños laborales.

El segundo objetivo general que buscábamos alcanzar con la investigación era analizar la aplicación de los cursos en el desempeño de las nuevas actividades laborales. Pero este objetivo venía de la mano del primero, dependía de que las reinserciones se llevaran a cabo en áreas de trabajo similares al área en que se había realizado la capacitación ya que se trataba de una capacitación específica (Formación Profesional) vinculada a la realización de una tarea concreta.

Como vimos, sólo dos trabajadores (un administrativo y un operario) se reinsertaron en ocupaciones vinculadas al área de capacitación: el primero realizando tareas administrativas en una empresa distribuidora y el segundo como vendedor en un comercio. En el primer caso, la formación fundamentalmente pero también la experiencia, le permitieron al trabajador continuar realizando el tipo de tareas que realizó siempre: tareas administrativas y de contabilidad, y el curso de capacitación en *“Contabilidad asistida por computación”* le ayudó, según él a *“refrescar”* aquellos conocimientos.

En el segundo caso, el del operario, y a diferencia del anterior, la situación no se presentaba con tanta claridad como en el caso anterior, este trabajador no contaba con mucha experiencia en ventas (sólo la que le dio un empleo transitorio durante el seguro de paro como vendedor y promotor de servicios médicos), y tampoco contaba con ningún tipo de formación en esa área de trabajo más allá del curso de capacitación en *“Ventas, marketing y publicidad”*-. Quizás por eso pueda pensarse que el curso en este caso, haya sido más determinante para el nuevo desempeño laboral que en el caso anterior.

⁴⁶ Castel Robert, *“La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado”*; 1997.

Más allá de esta posible diferencia en cuanto a la relevancia del curso en las dos situaciones, ambos trabajadores afirmaron que los conocimientos adquiridos con la capacitación les fueron útiles para el nuevo desempeño laboral. El administrativo (E2) respondió que aplicaba los nuevos conocimientos en su trabajo, así afirmó: “...**trabajo en la computadora todo el tiempo y sí no hubiera hecho el curso... además la contabilidad me ayudó a refrescar la parte contable...**”

El operario (luego vendedor) señaló que para su trabajo le fue útil el curso realizado, fundamentalmente la parte de ventas, porque lo que aprendió de Marketing y Publicidad no lo pudo aplicar porque no tuvo oportunidad.

En los casos restantes las reinserciones y las reconversiones se dieron en áreas ajenas al curso por lo que no hubo aplicaciones de los conocimientos. Algunos entrevistados manifestaron haber utilizado en alguna circunstancia, los conocimientos adquiridos en los cursos: el operario textil (E14) que había realizado el curso de operador PC y pasó a desempeñarse como vendedor en un comercio (venta de repuestos), manifestó que de vez en cuando utilizaba una computadora en el trabajo diario; una de las operarias que realizó el curso de cocina (E4) trabajó durante el seguro de paro en casas de familia preparando “comida para frezer” : esta trabajadora señaló “**el curso lo apliqué pero muy poco, haciendo comida para frezer, estuve un tiempito pero después lo dejé porque me apareció el trabajo en el taller de costura**”.

El resto de los trabajadores no tuvieron oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos porque pasaron a desempeñarse en áreas de trabajo ajenas a los cursos de capacitación. Inclusive los administrativos, pese a que se capacitaron en Informática como forma de actualizar la forma de realizar el trabajo administrativo, no pudieron volver a desempeñarse en tales ocupaciones y los nuevos empleos no requerían de esos nuevos conocimientos. De esta manera puede decirse en términos generales que la utilización del curso en el desempeño de las nuevas ocupaciones fue bastante escasa.

VI- Los desocupados

De los cuatro trabajadores que al momento de la entrevista no trabajaban, dos eran mujeres y no buscaban trabajo por problemas familiares, los dos restantes se encontraban desocupados (en términos porcentuales equivaldría al 14,3% de los que deseaban trabajar).

Las dos situaciones de desocupación corresponden a ex administrativos. El primer caso es el de una administrativa de una pesquera (E1) que finalmente fue despedida luego de ser enviada al seguro de paro por lo menos en dos oportunidades (lo que le valió realizar dos cursos de capacitación laboral). Desde el último envío al seguro de paro hasta el momento en que fue entrevistada la duración del desempleo era de cuatro meses.

A la pregunta de si buscaba trabajo manifestó que no estaba buscando *"en forma cerrada"*, la razones que dio para ello se vinculaban a las dificultades encontradas en la búsqueda de empleo por lo que no buscaba trabajo porque tenía la sensación, según manifestó, de que ya no tendría posibilidades para emplearse: *"a la edad mía... si sale algo lo agarro pero si no..."*. Es decir pasó a formar parte de los denominados "desanimados". De todas maneras manifestó estar a la espera del último trabajo al que se había presentado: *"ahora estaba anotada para hacer unas encuestas y todavía no me han llamado, ahora estoy esperando eso..."*

El segundo es el caso de un ex administrativo textil (E9). Este trabajador, luego del empleo en la industria del que fue despedido en el año '94 accedió a otro empleo como sereno *"en un puesto de garrafas de supergas"* donde trabajó durante 4 años pero luego también fue despedido.

Las dificultades planteadas para la (segunda) reinserción y reconversión laboral continúan siendo las mismas. Sobre eso nos comenta: *"ahora por ejemplo me metí devuelta en otro curso, pero ya ahora, a los 53 años... hago un curso para independizarme..... pero primero no hay, porque independizarme de cloquista... no hay, o sea no hay campo; puede haber campo por ejemplo... hacer un curso de hotelería, hay solicitud de trabajo pero te piden como requisitos 30, 35 años, o sea con la edad que tengo..."*

Este trabajador da cuenta no sólo de la dificultad de la edad para lograr la reinserción y la reconversión laboral, sino también se refiere la dificultad que como señalábamos más adelante encuentran aquellos que como segunda alternativa se podían llegar a plantear la posibilidad de desempeñarse por su cuenta. De todas maneras este trabajador a diferencia de la otra trabajadora desocupada, pese a que sentía que a medida que pasaba el tiempo le resultaría más difícil volver a trabajar, continuaba buscando trabajo. Así señaló: *"hace 6 años que sigo buscando trabajo; hablé con un tío de mi señora que es despachante de aduana, por ahí no sale nada; hablé con el patrón de mi hijo... y trato más o menos de moverme... sigo mandando cartas y cartas..."*

Lo que sorprende, o de alguna manera resulta imprevisto en relación a los desocupados es que los dos casos de desocupación corresponden a trabajadores administrativo quienes aparentemente se encontraban en mejores condiciones que los operarios por no estar obligados a reconvertirse. Se trata en los dos casos de trabajadores con nivel educativo alto en relación al grupo (nivel terciario incompleto y secundaria segundo ciclo completo, respectivamente), con otras formaciones a nivel no formal y con experiencia laboral. Sin embargo como vimos, los administrativos, contrariamente a lo que en un principio podíamos suponer también se vieron en dificultades de la misma manera que los operarios, especialmente por los bajos salarios ofrecidos en esas ocupaciones y por la edad: como señalaban estos trabajadores, actualmente para los trabajos administrativo se solicitan personas menores de 35 años; sin contar la formación que también significó un obstáculo en estos casos si bien no por la inadecuación de la calificación como en el caso de los operarios, si por la insuficiente formación en relación a las calificaciones demandadas: como señalaba uno de los entrevistados para los puestos de Auxiliar Contable por ejemplo, se buscan estudiantes avanzados de Ciencias Económicas.

Es decir en estos casos la edad resultó ser aparentemente la razón principal de que estos trabajadores no hayan podido reinsertarse, teniendo en cuenta además que en estos casos (en tanto que no eran operarios ni trabajadores no calificados) la reinserción no dependía, por lo menos en primera instancia, de la reconversión laboral. En el primer caso, la edad de la entrevistada era 48 años, y la edad del trabajador 53 años. Es decir estos trabajadores con más de 50 años se encontraban prácticamente excluidos de un mercado de trabajo para el cual luego de los 40 años ya no sos útil.

VII- La experiencia de los trabajadores como egresados de los cursos de capacitación del PRL.

Luego de haber analizado cuales fueron las experiencias de estos trabajadores en el proceso de reinserción laboral, las dificultades y obstáculos que encontraron para acceder finalmente a los empleos y para lograr la reconversión laboral en el área de los cursos de capacitación, podemos profundizar en las conclusiones que sacaron de la experiencia como egresados del programa. Las opiniones más representativas del grupo en relación a los cursos de capacitación luego de haberse enfrentado a la búsqueda de empleo fueron las siguiente:

- "**...los cursos son todos bárbaros, los profesores sensacionales (..) pero después con el tiempo vi que el problema es que ya desde hace un tiempo largo a la fecha si no tenés menos de 35 años acá no conseguís absolutamente nada. Nada, nada, nada. Y mientras el Fondo de Reconversión Laboral no obligue por lo menos a las empresas que están interviniendo a que tomen parte de ese personal de más de 40 años que queda sin trabajo... hoy quedas sin trabajo; 40 años y, a una empresa de seguridad o a barrer pisos...**

.. los cursos son bárbaros, el problema es que mientras no haya una obligación... porque cuando hacés el curso te dan un certificado y con ese certificado vos ibas, lo presentabas a una empresa, te tomaban y a su vez nos pagaban cierta cantidad de dinero; ¿pero qué pasó? la empresa pagaba aportes

por 6 meses; pasaban los 6 meses y te decían ' mirá no te preciso más' y a otra cosa". (E9;ex. administrador textil, actualmente desocupado).

- "Los cursos **están hechos con muy buena intención**, para dar una mano para readaptar, para recapacitarte **pero que pasa, después llegás a presentarte y trabajo no conseguís...**" (E8;ex. coordinador de impresión de fábrica de papel actualmente sereno).

- " En general la impresión que tengo es que **hay una realidad que va mucho más allá de la capacitación** porque por ahí tenés gente de 45 años que ~~hace~~ el curso y vos agarras un diario los domingos y ves las limitantes por la edad, por estudios, un montón de cosas; O sea no te da, y tampoco los cursos son tan intensivos como para tener elementos para salir.. pero tiene lo bueno que por lo menos te da la posibilidad de aprender, mal o bien aunque sea para el curriculum te puede servir, pero no es una cosa que vos digas...Yo creo que el tema de la reinserción laboral apunta a eso (...) lo que pasa que está muy lejos de lograr el objetivo. Porque son muy pocas las clases, porque de pronto no contempla todas las posibilidades y porque bueno, **la reinserción laboral de la gente que queda sin trabajo es difícil pero por otros factores sociales y psicológicos de readaptación a buscar un nuevo empleo, pero no es necesariamente por la preparación** porque por ahí te preparás y todo lo demás pero de repente una persona que está preparada pero trabajó en una fábrica ponele 10 años 15 años derepente, tiene 35 años y ya por la antigüedad va a ganar determinada cantidad de sueldo y cuando sale al mercado va a tener que competir con gente joven que recién empieza a trabajar, le van a ofrecer un sueldo mucho menor entonces por más preparación y todo que tengas, las posibilidades son mucho menores" (E13; ex adm. Industria pesquera actualmente jefe sección pesca en hipermercado).

Como lo sugieren los entrevistados la efectividad de los cursos en términos de reconversión y posibilidades de acceso a un nuevo empleo no parece vincularse al éxito obtenido en los cursos (a la aprobación o no de los mismos), ni a la calidad de los conocimientos allí adquiridos. Sí parece tener que ver como hemos visto a lo largo de este trabajo, con todos aquellos aspectos vinculados al funcionamiento del mercado de trabajo, a las limitantes que actualmente impone un mercado de trabajo restringido que lo vuelve mucho más selectivo, haciendo que el hecho de contar con la capacitación adecuada no sea un factor determinante para acceder o no a un puesto de trabajo.

II- Conclusiones.

En el presente trabajo intentamos acercarnos a la problemática laboral de los trabajadores adultos desempleados de la industria. A este grupo lo definimos como particularmente vulnerable en el mercado de trabajo a partir de que cuentan con una serie de características (analizadas en este trabajo) que determinan que se les plateen serias dificultades al intentar reincorporarse a la vida activa; dificultades que son propias de su grupo y que resultan adicionales a las que ya de por sí plantea un mercado de trabajo que no crea nuevas fuentes de trabajo.

La inadecuación o la insuficiencia de formación con la que cuentan para desempeñar las actividades dentro del actual contexto productivo, era el principal problema que se le atribuía (y se le atribuye) a estos trabajadores que provienen de la industria y que intentan reincorporarse al mercado de trabajo. Fue dicho aspecto el que intentamos discutir en esta investigación analizando el papel de la nueva capacitación laboral adquirida a través del PRL, en el logro de la reinserción y la reconversión laboral de estos trabajadores.

Con ella buscamos específicamente detenernos en el estudio de algunos egresados del Programa de Reconversión Laboral; es decir un programa de empleo que en tanto "política activa" de empleo persigue mediante la contribución con una instancia de formación profesional que el trabajador (los trabajadores en seguro de paro en general, y entre ellos los de origen industrial) se reincorporen a la vida activa. En el caso de estos trabajadores esa formación profesional se dirigió más que nada a la reconversión ocupacional de los usuarios.

Los resultados que obtuvimos del estudio de las reinserciones y reconversiones laborales de 16 egresados del Programa del año 1994, resultaron ser bastante similares a los resultados presentados por el Informe de egresados para los usuarios del año 1995. De dichos resultados se desprende que si bien la mayoría de los egresados se reincorporan a la vida activa, y la mayoría logra un empleo en un nuevo sector de actividad, son muy pocos (un 10% señala el Informe, 13% de los trabajadores entrevistados) los que logran la reconversión laboral en el área de trabajo en la cual realizaron la capacitación laboral.

Es decir, lo que se pudo constatar y reafirmar con este trabajo es que el impacto alcanzado por el Programa en el logro de la reconversión laboral de los trabajadores industriales resulta ser escaso; lo que significa que para estos trabajadores la capacitación laboral tiene muy poco efecto en el logro de la reconversión laboral de los mismos: los trabajadores terminan reinsertándose en áreas de trabajo ajenas a las que realizaron la capacitación. De esta manera la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos en los nuevos desempeños laborales que fue el otro aspecto que buscamos conocer, se dio muy poco en los casos de estos trabajadores.

Según surge del estudio de estos casos, uno de los factores explicativos de la dificultad para reconvertirse en las nuevas áreas de trabajo para las que fueron preparados con la instancia de formación, es la falta de experiencia y trayectoria para desempeñarse en nuevos oficios; es decir se torna especialmente difícil para personas mayores de 40 años tener que iniciarse en una nueva actividad laboral sin ninguna referencia o soporte que los guíe en dicho emprendimiento.

Parte de la explicación de cómo es que estos trabajadores terminan reinsertándose (fue así en el 75% de los casos) y en la mayoría de los casos también reconvirtiéndose de ocupación más allá de que las mismas se procesaran fuera del área de los cursos, la encontramos en el medio por el cual estas personas acceden a las nuevas ocupaciones: el 46% de las reinserciones laborales se explican por el acceso al empleo por intermedio de vínculos personales, porcentaje que resulta similar al que daba el Informe de Egresados para la población del '95 (44%).

Otro factor explicativo de la posibilidad que tuvieron estos trabajadores para lograr reinsertarse y reconvertirse de ocupación ya que aparentemente fue lo que les permitió sortear las dificultades de empleo que les impone el mercado de trabajo, estuvo en el tipo de ocupaciones a las que accedieron. En este caso si bien no se confirmó nuestra hipótesis de que las ocupaciones de destino para estos trabajadores resultan ser ocupaciones de tipo informal y poco calificadas para las cuales los requisitos para el acceso son mínimos, si se hizo evidente un deterioro de la calidad de los empleos en relación a los empleos en la industria, fundamentalmente esto resultó bastante claro en el caso de los administrativos que pasaron a desempeñarse en ocupaciones de inferior nivel en la escala ocupacional y por ende poco calificadas como ocupaciones del tipo porteros y servicios de vigilancia en general, o servicios de limpieza.

De esta manera tanto el acceso al empleo por intermedio de vínculos personales como el acceso a empleos de baja calidad ("empleos para cualquiera") permitiría explicar que estos trabajadores no tuvieron que enfrentarse al proceso selectivo que implica todo tránsito por el mercado laboral en la búsqueda de trabajo, donde particularmente en estos casos la edad resulta ser un factor decisivo para negarles el acceso a un empleo más allá de que cuenten con la capacitación adecuada.

Del análisis de la experiencia de nuestros entrevistados como egresados del PRL se desprende entonces que si bien la capacitación puede resultar un aspecto positivo, que podría llegar a potenciar sus posibilidades en el mercado laboral, ella debería llevarse a cabo conjuntamente con otro tipo de medidas que realmente la hicieran efectiva.

Esto es así porque en tanto la edad de estos trabajadores (mayores de 40 años) se ha mostrado como el principal obstáculo encontrado en la búsqueda de empleo, se evidencia la necesidad de ensayar acciones que busquen incidir sobre aquellos aspectos que se originan en la demanda de trabajo. Por otro lado estas acciones podrían potenciarse si se complementaran con medidas favorables a la búsqueda de colocación de estos trabajadores a través del apoyo en la etapa de búsqueda de empleo:

por ejemplo cómo seleccionar avisos de prensa, cómo elaborar un curriculum y una carta de solicitud de empleo o cómo desenvolverse en una entrevista laboral. Todos estos podrían resultar herramientas muy útiles para estos trabajadores y complementarias a otro tipo de medidas de más profundo alcance.

Teniendo en cuenta que el Programa de Reconversión Laboral se lleva a cabo gracias a la participación conjunta de representantes de los tres principales actores involucrados en esta problemática: el Estado, los trabajadores, y el sector empresarial, parecería indispensable un intercambio más profundo y certero entre las partes acerca de las necesidades, demandas y expectativas de cada actor en este tema; también por supuesto dejando establecidas las condicionantes externas relativas a factores económicos y del funcionamiento del mercado de trabajo en general, más allá de las cuales es poco lo que se puede alcanzar para incidir en los niveles y en la calidad del empleo de los sectores usuarios.

En estas circunstancias pareciera que la discusión acerca de cual es el tipo de formación más adecuada para el desempeño laboral actual, la que debiera reemplazar a la formación ya caduca de estos trabajadores que antes tenían un lugar en la industria, pareciera quedar a un segundo plano. El debate sobre si los programas de empleo deberían buscar el objetivo de la movilidad ocupacional transmitiendo "Competencias" más que "Formación Profesional" para favorecer unas inserciones laborales que de ahora en más nada garantiza que sean definitivas, no pareciera que fuera un problema que implique una mejora en la situación laboral de estos trabajadores. Aparentemente lo primero que demanda su situación es un tratamiento mucho más selectivo de su problemática lo que plantea como condición un abordaje del mercado de trabajo desde su segmentación, su dualidad (según los sectores formal e informal) o según otra consideración analítica que pueda establecerse respecto a la heterogeneidad del mercado de trabajo que de cuenta de los distintos grupos dentro del mercado de trabajo y sus diferentes posibilidades de empleo para después sí, empezar a considerar cuales son los instrumentos más adecuados para intervenir sobre ellos.

De todas maneras como decíamos, el tema de los trabajadores cesantes de la industria y de los desempleados adultos en general es un tema sumamente reciente dentro de la problemática más grande del empleo y el desempleo, que tan solo intentamos poner sobre la mesa y que por supuesto pretendemos que el intento por comenzar a introducirnos en dicha problemática no se agote acá.

Bibliografía

Bibliografía del curso.

- Adler, Paul : Automatización, calificación y el futuro del capitalismo (extracto). Berkeley Journal of Sociology, Vol 33, 1988.
- Alaluf, Mateo: Modernización de las empresas y políticas de empleo. Instituto del Trabajo Universidad Libre de Bruselas.
- Braverman: Trabajo y capital monopolista. Capítulo 16: Ocupaciones de servicios y comercio al detalle. S/F
- Cattani: Formación, calificación, autonomía. Capítulo 4: Trabajo y Educación. S/F.
- Gallart, M. Antonia: Trabalho e Sociedade: Desafios Teóricos. La interacción entre la sociología de la educación y la sociología del trabajo. Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, Ano 3, número 5, 1997.
- Gallart, M. A: Algunas reflexiones sobre las temáticas y los ámbitos de la investigación en educación y trabajo. Seminario "Educação para o Trabalho", organizado por la Fundación Carlos Chagas, San Pablo, octubre 1989.
- Maruani, M; Reynayd, E: Sociología del empleo. Editions La Découverte. Introducción (extracto; pág.4) Paris, 1993

Bibliografía ampliatoria.

- Blanchet, Alain: Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales: Datos. Observación. Entrevista. Cuestionario pág. (89-129). NARCEA, SA. de Ediciones Madrid.
- Castel, Robert: La metamorfosis de la Cuestión Social. Una crónica del salariado. Paidós, Buenos Aires, 1997.
- Cobas, E y Notaro, J: Uruguay 2000. El mercado de trabajo. FESUR/FCU N°1, Montevideo, noviembre 1998.
- Informe de Coyuntura Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT (1996-primer trimestre de 1997). D. Olesker Director de Investigación, J. Molinari Coordinador del informe de coyuntura, V. Durán coordinador equipo de empleo.
- Informe del Seguimiento de usuarios y egresados del Programa de Reconversión laboral 1995. DINA-E-JUNAE.
- Educación y trabajo: Experiencias para el diseño de políticas. Seminario realizado por CIESU; Foro Juvenil, 1993.
- Formación y trabajo: de ayer para mañana. Papeles de la oficina técnica N°1; CINTERFOR/OIT, 1996.
- Jacinto, Claudia: ¿Qué es la calidad en la formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza?. Un análisis desde las estrategias de intervención. Centros de Estudios e Investigaciones Laborales- CEIL del CONICET. Buenos Aires, Argentina. S/F.

- Jacinto, Claudia; Lasida, Javier; Rúetalo Jorge y Berruti, Elcira: Formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza en América Latina ¿Qué desafíos y qué estrategias? S/F.
- Martine, Aubry (Ministra francesa de "Empleo y Solidaridad"). Revista AEBU (pág.5-8), Artículo: "Prioridad de Estado", año3, N°15;1997
- Marrero, Adriana: Lo que el mundo del trabajo espera de la educación. Hablan los empresarios. Serie documentos de trabajo. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología. N° 59, 2000
- Merton y Kendall: Metodología de la investigación social II; cuaderno N° 21 (págs. 153-158).
- Léméz, Rodolfo: Educación y Trabajo en el Uruguay. La lógica del afuste imperfecto. Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Sociología, 1992.
- Lijtenstein, Sergio: Jóvenes y capacitación laboral.. Estudio realizado para la elaboración del documento básico "Jóvenes y capacitación laboral". El desafío del acceso, la calidad y la adecuación institucional" a presentarse en el Encuentro Internacional sobre Juventud, Educación y Empleo en Iberoamérica, Río de Janeiro, 8 al 10 de julio, convocado por la Organización Iberoamericana de la Juventud (OIJ) con el apoyo de los Ministerios de Educación y de Trabajo de Brasil, Fundación MUDES, Convenio A. Bello y CINTERFOR/OIT.
- Longhi, Augusto: Selectividad y diferenciación del sector formal y caracterización del sector informal. Serie documentos de trabajo. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología, N° 41, 2000
- Offe, Caluss: La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro. Capítulo 8: La dinámica evolutiva del sector de los servicios. Alianza, 1992.
- Políticas de Promoción de Empleo. Documento aprobado por el Foro Consultivo Económico-Social del Mercosur. Recomendación adoptada con el N°5/97 en la IV Reunión Plenaria del FCES del Mercosur; Montevideo, 4 y 5 de setiembre 1997 (Documento bajado de Internet).