



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



Ciencias  
Sociales

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

**Monografía Licenciatura en Trabajo Social**

**La miseria de la precarización laboral y la ilusión de la  
empleabilidad de los jóvenes en Uruguay**

**Autora: Camila Solano**

**Tutora: Silvia Lema**

**2023**

## ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	3
---------------------------	---

### **Capítulo 1: Reestructuración productiva, transformaciones en el mundo del trabajo y reforma del Estado**

1.1 Reestructuración y del sistema productivo.....	5
1.2 Papel del Estado en el proceso de reestructuración productiva.....	7
1.3 Las consecuencias para la clase trabajadora: la precarización como tendencia estructural.....	10
1.4 Reestructuración productiva en el Uruguay.....	15

### **Capítulo 2: Trabajo y cuestión juvenil**

2.1 La cuestión juvenil y la nueva configuración del mundo del trabajo en Uruguay.....	20
2.2 Elementos de la cuestión juvenil, evolución del empleo y desempleo.....	24
2.3 Regulación política y problematización sobre el rol del Estado.....	27

### **Capítulo 3: Juventud: capital educativo y acceso al empleo, ¿una relación paradójica?**

3.1 Los jóvenes y el desempleo .....	32
3.2 Profundización de la desigualdad en los jóvenes según su procedencia en la estructura económica.....	35
3.3 Supuestos subyacentes en el análisis del desempleo juvenil.....	38
3.4 Empleabilidad: un atributo del individuo.....	42
3.5 La formación profesional como condición para la competitividad.....	47
3.6 El supuesto de la reconversión laboral a través de INEFOP: las TICs como apuesta sustentable.....	49
3.7 Reforma educativa como sustento al proceso de reestructuración productiva.....	50

3.8 La funcionalidad de la Reforma universitaria y el proceso de flexibilización curricular.....	52
3.9 Competencia laboral.....	56
3.10 Políticas de regulación.....	59
<b>Reflexiones finales.....</b>	<b>61</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>62</b>

## **Introducción**

Esta monografía aborda la problemática de las transformaciones del mundo del trabajo en la actualidad y la expansión de las relaciones de precarización laboral que afecta a la población más joven. Para su comprensión se realizó un recorrido analítico por las categorías teóricas relacionadas estrechamente con este fenómeno social, a saber; trabajo, precarización, derechos laborales y explotación.

Asimismo, se realizó un análisis sobre la actual situación laboral de esta población en particular. Para lo que se considera pertinente ahondar en la responsabilidad y el rol que cumple el Estado en la regulación de las relaciones laborales a través de la legislación, los mecanismos de control y la ejecución de políticas sociales destinadas a mitigar esta problemática social.

Desde este documento se buscó problematizar acerca de la precarización laboral que padecen los jóvenes poniendo énfasis en el desempleo juvenil y en la discusión y/o reflexión de un conjunto de supuestos que contienen algunas perspectivas que fundamentan la actual situación que enfrenta esta población y los obstáculos a los que se enfrenta a la hora de aplicar, acceder y conservar un empleo de carácter formal.

La estrategia de investigación combinó el análisis bibliográfico y documental. Con ello, se buscó conocer la acumulación teórica existente respecto al objeto y su vinculación con la totalidad social que lo comprende. Además se integraron técnicas de análisis estadísticos que permitieron caracterizar, a partir de fuentes secundarias, la situación del mundo del trabajo y los jóvenes en el Uruguay.

En el recorrido de la exposición, se pretende aplicar la razón dialéctica, haciendo énfasis en recuperar una mirada procesual que enmarque en la historicidad del fenómeno y en el devenir que explica su complejidad y movimiento. (Míguez, 2014)

El objetivo general de este documento radica en comprender la relación existente entre el trabajo precarizado y el nivel educativo de los jóvenes. Por otro lado, más específicamente se buscó conocer el impacto del trabajo precarizado en la vida cotidiana de esta población; analizar cómo se expresa la vulneración de los derechos laborales en el marco de la

normativa de empleo juvenil; y exponer la relación existente entre la calificación de los estudiantes y la tasa de desempleo de estos.

La exposición final se organizará en tres capítulos. En el primero de ellos se desarrolla la revisión histórica que contextualiza los distintos modelos de producción y acumulación del capital, con el fin de comprender y problematizar acerca de la evolución y las nuevas formas de contratación. En este capítulo se abordan las determinaciones y condicionamientos generales de la reestructuración productiva y el mundo del trabajo hoy.

En un segundo capítulo se describe la situación de las formas del trabajo juvenil, especialmente el empleo juvenil precario a través del análisis de los contratos juveniles y pasantías, la regulación política y social existente y el rol del Estado en la implementación de la ley de empleo juvenil. También se analizará la relación existente entre la calificación del estudiante para la labor que cumple y el puesto de trabajo que ocupa. Para esto es necesario estudiar los elementos que hacen a la cuestión juvenil, la accesibilidad a vacantes laborales, la centralización de los procesos de producción y los factores que inciden.

En el último capítulo se profundizará en las consecuencias concretas de las transformaciones del mundo del trabajo y cómo impacta en las condiciones económicas y sociales de los jóvenes, las condiciones laborales en las que se inscriben y las violaciones a la regulación laboral existente. El análisis de las condiciones objetivas se completará con el análisis de las condiciones subjetivas de vida, analizando el modelo de trabajador que se espera desde la patronal y la aspiración a la generación de individuos “precarios” y “miserables” subjetivamente.

# **CAPÍTULO 1: Reestructuración productiva, transformaciones en el mundo del trabajo y reforma del Estado**

## **1.1 Reestructuración del sistema productivo**

El mundo del trabajo está determinado, social e históricamente, por las formas particulares que adquieren los diferentes modelos de acumulación capitalista. Estos moldean la organización del trabajo, el tipo de relaciones sociales y laborales predominantes, impactando en las condiciones objetivas y subjetivas que adquiere.

A partir de la década de los '70, se ha procesado una reestructuración productiva que efectivizó materialmente las condiciones para el establecimiento de un nuevo patrón de acumulación. Esta reestructuración productiva nace como respuesta a la crisis de acumulación capitalista del patrón de acumulación rígido que se había desarrollado durante el siglo XX. La reestructuración productiva nace como una respuesta del sistema a la crisis de acumulación capitalista que se expresa como caída de la tasa de ganancias.

Antunes y Praun (2015) describen exhaustivamente el agotamiento del modelo de acumulación rígido, basado en la forma de organización productiva taylorista-fordista y el desenlace a través de la crisis de superproducción de mercancías. La crisis se presentó como el fenómeno impulsor de la necesidad de flexibilizar todos los componentes del sistema en sus diferentes esferas. La reestructuración productiva desafió la necesidad de expansión constante del capital, su introducción en todas las esferas del proceso económico, la expansión al sector servicio y la ampliación del fenómeno de descenso de la tasa de durabilidad de la mercancía. Este último fenómeno, exponencialmente, actúa como elemento continuo y estructural de flexibilización y expansión continua de la producción de mercancía. Implica la generalización de la producción de lo descartable y contiene un elemento crucial para la explicación de la destructividad que contiene intrínsecamente el proceso de acumulación del capital.

Los trazos de la reestructuración productiva impactan fuertemente en la materialidad del trabajo, transformando el proceso y la división social del trabajo, introduciendo nuevas formas de contratación y organización, cuya característica fundamental es la flexibilización y la polivalencia del trabajador/a.

En este sentido, Arriola y Vasapollo (2005) analizan el nuevo modelo de acumulación flexible comandado por la demanda, la competencia global, desenfrenada y frecuentemente imperfecta. La competencia intercapitalista necesita, disminuir salarios, precarizar y desarmar las formas típicas de las formas de organización del trabajo características del patrón de acumulación rígido.

Esta estructuración del capital se construye sobre el trabajo manual de bajo salario, deslocalizado y cada vez menos reglamentado, con servicios externos y con escaso contenido de garantías que permiten el uso, y no como antes; sobre las conexiones entre la cantidad producida y el precio (elementos típicos del fordismo). Esto significa «el fin del trabajo» y el nacimiento de nuevas tipologías y de una nueva organización del trabajo, dentro del modo de producción capitalista basado en la centralidad de la explotación capitalista. (p.19)

Continuando con esta línea, los referidos autores resaltan el papel cumplido por los procesos de transformación del trabajo con predominante contenido inmaterial. Sostienen que este tipo de trabajo se caracteriza por el desarrollo de nuevas formas de cooptación social, que exceden el trabajo productivo y en fábrica, apelando intensivamente al uso de la comunicación e información, recursos abstractos o intangibles al servicio del capital. Desde esta perspectiva se califica al trabajo inmaterial, como aquel que produce el “contenido informativo y cultural de la mercancía”, modificando tanto el trabajo obrero en la fábrica como el tercerizado, la horizontalidad y verticalidad de las relaciones laborales.

Se utilizan para tal fin estructuras sociales y recursos cada vez más inmateriales siguiendo el principio de costo mínimo y máximo beneficio, actuando siempre sobre los recursos del capital intangible, a partir del capital información, realizando, en clave cada vez más estratégica, la lógica del máximo grado de adaptabilidad a las exigencias del mercado, aunque a veces se disfrazan como recursos de las exigencias de vida del trabajador. (Arriola y Vasapollo, 2005, p. 20)

Este cambio económico y productivo que se desarrolló en los últimos treinta años del siglo XX envuelve transformaciones en la cultura, en los esquemas intelectuales y en las convicciones políticas. Los modelos de vida se modificaron y moldearon sobre la base de una

nueva ofensiva del capital sobre el trabajo y el establecimiento de una nueva correlación de fuerzas (Arriola y Vasapollo, 2005)

Según Antunes y Praun (2015), las medidas adoptadas fueron respuestas adaptativas que rediseñan la división internacional del trabajo e impactan en la re-configuración de la clase trabajadora a nivel global. La búsqueda por sostener los niveles de rentabilidad y productividad, acompañado de políticas de corte neoliberal consolidaron los trazos de la flexibilidad, la informalidad y precarización de las condiciones de trabajo y vida de la clase trabajadora. Las transformaciones que operan impactaron en la materialidad de la clase trabajadora y en sus formas de representación sindical y políticas. En ambos planos operó lo que Antunes (2005) denominó un “proceso de complejización, heterogeneización y fragmentación de la clase trabajadora”.

Las formas de regulación social y política asistieron activamente a este proceso. Según Harvey (1990) las transformaciones en el patrón de acumulación flexible en la esfera productiva fueron acompañadas por cambios en el modo de regulación en la esfera estatal, adecuando las normas, hábitos, leyes y redes de regulación. Las necesarias transformaciones en todas las esferas alcanzaron entonces, según Lipietz (citado por Harvey 1990) “la conveniente consistencia de los comportamientos individuales respecto del esquema de reproducción. Este cuerpo de reglas y procesos sociales interiorizados se denomina el modo de regulación” (p.144).

## **1.2 Papel del Estado en el proceso de reestructuración productiva**

El Estado cumple un rol fundamental facilitando y generando las condiciones para los procesos de reestructuración productiva. Este se configura con base en los lineamientos del proyecto neoliberal proponiendo el desarrollo de funciones que propiciaron el crecimiento empresarial privado e intervinieron directamente en la generación de las condiciones necesarias para que el proceso de reestructuración productiva pudiera ejecutarse. Las principales políticas estatales que acompañaron este proceso promovieron activamente la apertura comercial, la liberalización de flujos de comercio, la privatización de empresas públicas y las condiciones para la desregulación laboral.



En esta línea Harvey (1990) argumenta que en los estados capitalistas siempre hubo un fuerte lazo entre el poder financiero y el estatal. Sin embargo, la caída de los sistemas rígidos estimuló el fortalecimiento del capital financiero, frente al Estado nacional. Se procesó una acelerada reducción de los costos del transporte y las comunicaciones por la introducción de los contenedores y transportes de carga jumbo-jet, comunicaciones satelitales, que propician una comunicación instantánea y fluida desde cualquier parte del mundo. Por tanto, la estrategia se basó en “difundir una imagen de “gobiernos fuertes” que administraban poderosas dosis de remedios desagradables a fin de restaurar la salud de las economías enfermas” (p. 192).

Se recurre al Estado en virtud de encauzar las actividades del capital de las corporaciones conforme al interés nacional, mientras que paralelamente, también en nombre del interés nacional, se le exige generar un “clima acogedor para los negocios” con el propósito de captar capitales transnacionales y financieros globales. Y de este modo prevenir, la fuga de capitales hacia zonas más rentables. Según Harvey (1990), la “mano invisible” propuesta por Adam Smith no garantiza un crecimiento uniforme del capitalismo y para ello es fundamental la acción ejercida por el Estado y otras instituciones, religiosas, políticas, sindicales, empresariales y organizaciones culturales, para consolidar los intereses de las grandes corporaciones y poderosas instituciones que se benefician de las relaciones de mercado.

Esta perspectiva se complementa con los denominados procesos de modernización capitalista que plantea De Mattos (1992) como estrategias para paliar la crisis. Según este autor, las políticas keynesianas contribuyeron a:

(...) establecer un conjunto de obstáculos para la valorización privada del capital y, de esta manera, para la propia dinámica de acumulación y crecimiento de cada economía nacional.(p. 16)

A modo de revertir la situación recesiva que se estaba viviendo se planteó la necesidad de generar una reestructuración de carácter profundo de las sociedades nacionales y de la comunidad internacional. La reestructuración productiva necesitaba de una serie de transformaciones que comprenden la redefinición del papel del Estado, acorde con las condiciones para una valorización del capital que permitiera el desarrollo de la acumulación privada. (De Mattos, 1992).

Es en este contexto que la globalización del pos fordismo genera las nuevas reglas económicas y la redefinición del Estado en función de su relación con el mercado. Los autores coinciden en que el Estado Social se presenta como una limitante para la libre circulación mercantil. La crítica del Estado Social fundamentó la deslegitimación del sistema de protección social y la intervención en las políticas de empleo. Arriola y Vasapollo (2005) lo plantean claramente:

Fuentes patronales, gubernamentales y de gran parte de la oposición política afirman que el Estado social es el mayor responsable del desempleo; pero un análisis de las estadísticas demuestra que no existe una relación entre el desempleo y el gasto del Estado Social pues no es verdad que cuanto más alto sea el gasto social mayor es la tasa de desempleo. (p. 26)

El desempleo se presenta como un problema estructural que se agrava por la política neoliberal que no mitiga los efectos y disminuye los niveles de estabilidad y protección. Un ejemplo de ello, son las privatizaciones de las empresas estatales que agudizan el problema de empleo y tienen a facilitar la disminución de los costos laborales.

Este proceso impacta en la regulación de los derechos sociales de los trabajadores, restringiendo el carácter universal y garantista de las leyes laborales. El mercado toma nueva centralidad como regulador de las relaciones laborales sin límites y se favorece el trabajo obediente y fiel a tendencias mercantiles que buscan la prosperidad económica empresarial. (Arriola y Vasapollo, 2005)

Tal como lo plantea Harvey (1990) el cometido del Estado es generar un clima favorable para el desarrollo de los negocios, atraer capitales transnacionales y financieros globales y evitar la fuga de capitales hacia zonas más lucrativas. Si bien no en todos los países el Estado se ha manejado de la misma forma, las modalidades y objetivos previstos guardan un consenso, sin importar el lineamiento ideológico del gobierno en el poder. No obstante, el autor sostiene que esto no quiere decir que el papel del Estado se haya visto reducido considerablemente, ya que en relación al control de las fuerzas de trabajo, su función es de vital importancia.

### **1.3 Las consecuencias para la clase trabajadora: la precarización como tendencia estructural**

Antunes (2011) desarrolla una exhaustiva caracterización de las transformaciones del mundo del trabajo recorriendo además distintos sectores afectados por la reestructuración productiva que presentan fuerte tendencia a la precarización. Según este autor, la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo, junto con la deslocalización y desterritorialización, acompañados de la desconcentración de la producción en múltiples espacios productivos, favorecieron profundos procesos de metamorfosis del mundo del trabajo en simultáneo. Estos procesos van desde la desproletarización del trabajo industrial, a la subproletarización del trabajo, como resultado de las distintas formas de contratación: ya sea trabajo parcial, precario, tercerizado, subcontratado, contrato informal, etc. El autor destaca también una transformación de las formas de organización de la clase trabajadora en sus organizaciones sindicales.

En el recorrido por la caracterización del mundo del trabajo muestra cómo diferentes sectores (bancarios, textil, etc.) se vieron afectados fuertemente por la implementación de nuevas tecnologías de base microelectrónica y las mutaciones en las organizaciones, esto obstaculiza los procesos y las rutinas de trabajo, precariza empleos y reduce salarios. Se introducen subcontrataciones para tareas determinadas, por tiempo reducido o acotado. Una de las subcontrataciones estrella, en diversos sectores fue la introducción de call centers.

De esta forma, se profundiza el proceso de desregulación del trabajo y de reducción de los derechos sociales para los empleados en general y, de un modo todavía más intenso, para los tercerizados. (...) Desde el punto de vista del capital financiero, esas formas de contratación permitieron (y todavía permiten) enormes ganancias de rentabilidad, al tiempo que buscan obnubilar los lazos de pertenencia de clase y disminuir la capacidad de resistencia sindical de los bancarios, al dificultar su organización en el espacio de trabajo. La liofilización organizativa de los bancos, apoyada en el incremento tecnoinformativo y la implementación de programas de ajuste de organización en las sucursales, reduce la estructura administrativa y el personal de las instituciones financieras y aumenta los mecanismos de individualización de las relaciones de trabajo y de remuneración. (Antunes, 2011, p. 109-110)

Junto con estos fenómenos se desarrolla una nueva división sexual del trabajo, ampliando los procesos de feminización de la fuerza de trabajo, que refuerzan y profundizan en el ámbito laboral relaciones salariales asimétricas, de dominio y explotación más despiadada sobre el trabajo de la mujer.

En otros sectores como el textil, además reaparece la tendencia al trabajo a domicilio, individual o agrupado como “cooperativas de trabajo”, que se sirven como instrumento de subcontratación y precarización de la fuerza laboral, reducción significativa de las remuneraciones y violación de derechos laborales. (Antunes, 2011)

Asimismo, otro ámbito que se vio fuertemente afectado fue el de las empresas de telecomunicaciones.

La necesidad de innovar en procesos, productos y servicios amplió en gran medida la importancia de la esfera comunicacional para la agilización del ciclo productivo, que ahora opera en tiempo virtual. Ese proceso de mercantilización de la información posibilitó así la directa y rápida incorporación de nuevos datos e informaciones al mundo de la producción, un instrumento decisivo en la continuidad de las denominadas «innovaciones productivas». (Antunes, 2011, p. 114)

Como se menciona anteriormente, la introducción de call centers fue una fuerte herramienta de la tercerización, estos centros hacen la tarea del servicio de intermediación entre clientes y empresas. Dentro de esta área se comprende el telemarketing, esta forma de mercadotecnia incrementó la cantidad de empleos de manera significativa, estos se articulan con jornadas de seis horas, donde la intensificación de los ritmos y el aumento de la explotación de la fuerza laboral, es atroz. (Antunes, 2011).

Se considera oportuno destacar, que este tipo de trabajo se orienta especialmente hacia la búsqueda de estudiantes, siendo muy ventajoso para el empleador y en menor medida, para el empleado. Al primero le es conveniente un estudiante porque su principal interés reside en su formación, por lo que no buscará crecer dentro de la empresa. Por otro lado, al empleado le facilita las jornadas parciales de trabajo, ya que le permite adaptarse a los tiempos académicos. Por tanto, se entiende que dentro de tanta penuria que trae consigo la

flexibilización y las nuevas formas de contratación desde el sector servicios, visto desde otra perspectiva, posee un lado amable.

En cuanto a las formas organizativas del trabajo, los operadores se distribuyen en pequeños boxes, de modo de impedir instancias de diálogo entre los mismos, pasan la mayor parte de la jornada sentados, pegados a la pantalla de la computadora, usando una vincha auricular y estando bajo rígida vigilancia, exigiendo mayor productividad en tiempo rigurosamente cronometrado. Se ha constatado que este sistema incrementa y propicia las enfermedades laborales (Antunes, 2011)

Este nuevo contingente de trabajadores de empresas de telemarketing, de call centers y de servicios. Antunes (2011) retoma las denominaciones de Huws y Ruy Braga para denominar este fenómeno como infraproletariado o ciberproletariado (p. 117).

Esto nos permite afirmar que en plena era de la informatización del trabajo, del mundo maquinal de la era de la acumulación digital, estamos presenciando la época de la informalidad del trabajo, caracterizada por la ampliación de los tercerizados, la expansión de los trabajadores de call center, de los subcontratados, los flexibilizados, los trabajadores en tiempo parcial, los teletrabajadores; en resumen, por el «ciberproletariado», el proletariado que trabaja con la informática y vive otra pragmática, moldeada por la desrealización y por la vivencia de la precarización de aquello que, sugestivamente, Luciano Vasapollo llamó «trabajo atípico». (Antunes, 2011, p. 117)

La precariedad no alcanza solamente a las formas de uso de la fuerza de trabajo asalariada. La precariedad está presente también en el trabajo autogestionado. Si bien no hay un único modelo de autogestión, usualmente son organizaciones de trabajadores que “—en forma asociada y organizada— disputan por mayores grados de gestión democrática de sus fuentes de trabajo y por regímenes de propiedad con mayor grado de apropiación colectiva de su uso, usufructo, etcétera” (Arellano, 2009, p. 197)

Estas organizaciones se plantean como objetivo dignificar las condiciones de vida y de trabajo comunitario, además de disputar la distribución de la riqueza socialmente producida. Sin embargo por la forma de insertarse en las relaciones capitalistas para sobrevivir necesitan

autointroducir las formas de precarización para mantener un cierto nivel de ingresos y competitividad.

Otra mirada que se ha introducido para entender la precarización, es aquella que distingue entre trabajo típico y trabajo atípico. Se parte de que el nuevo proceso de reestructuración productiva trajo consigo la distinción entre trabajo típico (era taylorista-fordista) y atípico (desplegado durante el proceso de flexibilización). Piñeiro (2008) refiere al trabajo típico como aquel que le otorga una identidad al trabajador, mediante el acceso gradual y creciente a los distintos servicios públicos, a la vivienda, al consumo, a la educación, acceso al ocio, entre otros derechos. El empleo típico estaba relacionado con una idea de frecuencia, estabilidad en el tiempo, unicidad del empleador, salario correspondiente a la actividad realizada, permanencia en una empresa, protección social y adecuadas condiciones de trabajo.

El trabajo atípico contempla distintas formas: empleo temporal, trabajo por cuenta propia, trabajo informal, trabajo a tiempo parcial, trabajo en domicilio entre otras variantes (Piñeiro: 2008). Aunque no hay una relación de equivalencia entre trabajo atípico y trabajo precario, existe una tendencia a que la expansión de las formas a-típicas de trabajo como formas precarias.

La naturaleza de los nuevos sectores económicos y la indispensable adaptabilidad a los procesos de competencia globalizada, alteran profundamente las relaciones laborales y las posibilidades de ocupación de los trabajadores precarios. La creciente externalización y subcontratación de actividades somete a muchas pequeñas y medianas empresas (talleres y explotaciones agropecuarias, prestación de servicios, contratos de instalación, mantenimiento o limpieza, organización de eventos y logística, consultoría y asesoría,...) a una preocupante precariedad de sus jefes y empleados, sometidos a una total subordinación y maleabilidad de sus condiciones, períodos y horarios de trabajo. Esto se relaciona con la aparición de agentes de intermediación (ETTs y otras) y con un abuso normalizado de las formas temporales y atípicas de empleo. Esta organización flexible de la producción implica la proliferación de toda una nueva clase de jornaleros urbanos, que construyen sus trayectorias de forma desordenada e impredecible, quedando sus expectativas de promoción sociolaboral ascendente peligrosamente supeditadas a las necesidades del mercado. (Zubiri, 2008, p.3)

El trabajo atípico se presenta entonces, con un alto componente de precariedad. Conjuntamente con esta forma de trabajo, se expande la inestabilidad de los trabajadores en el mercado laboral y la desocupación con fenómeno estructural. Las empresas apelan, de forma cada vez más frecuente, a las tercerizaciones y subcontrataciones. La inestabilidad en la contratación de fuerza de trabajo opera como elemento regulador de los salarios a la baja y como limitante para la organización sindical.

Por otra parte, Paugam (citado por Piñeiro, 2008) analiza cómo la relación laboral precaria incide en la insatisfacción personal, esto se da por remuneraciones bajas, clima laboral poco satisfactorio que genera discordancias entre compañeros y superiores, o simplemente por la insatisfacción personal con la tarea que realiza.

Incluir la satisfacción con el trabajo como una variable importante para analizar la precariedad laboral, tiene hoy más sentido que antes porque la evolución técnica y las nuevas políticas de gestión de la mano de obra no han conducido a una humanización de las condiciones de trabajo, sino por el contrario a un incremento de las penurias físicas del trabajo y a una disminución de los márgenes de maniobra de los trabajadores. Si bien, para algunos trabajadores el trabajo es una fuente de realización personal para otros, es una fuente de sufrimiento cotidiano. (p.50)

La precariedad laboral se explica, según Bernat (2008) en factores que están íntimamente relacionados entre sí. Estos tienen que ver con la situación macroeconómica y su influencia en la producción, las políticas de empleo, de protección social y los modelos de gestión empresarial y de regulación jurídica de las relaciones laborales. La precariedad no se ajusta solamente al ámbito de las relaciones laborales, sino que atraviesa todas las formas de resolución de la vida de los sujetos.

La precariedad se presenta como explotación continua de la vida cotidiana y no como un asunto exclusivo del ambiente laboral. La precariedad transversaliza las dimensiones del tiempo. Su impacto alcanza también a formas de subjetividad social más amplias. Al respecto, Harvey (1990) sostiene que las modalidades del consumo y los estilos de vida propios de la era capitalista, se plasman tanto en las orientaciones sociales, como psicológicas de los individuos. Esto se puede ver reflejado en el individualismo que acarrea el deseo de realización personal, que desvincula el plano individual con el colectivo, es decir con las

formas de realización de lo humano-genérico. El autor refiere en particular a que “la necesidad de alcanzar auto-respeto, status, o alguna otra marca de identidad individual, juegan un rol en la definición de las modalidades de consumo y en los estilos de vida”. (Harvey, 1990, p. 145)

Alves, G (2013) realiza una marcada distinción del trabajador asalariado, sostiene que en el mundo capitalista, este vende su fuerza de trabajo como mercancía. La precariedad del trabajo en el capitalismo global representa la precariedad del hombre que trabaja y sus expresiones como ser genérico. El autor agrega que el nuevo metabolismo social del trabajo necesita de innovación en nuevas formas de uso de la mano de obra como mercancía, a la vez que nuevas formas de constitución del ser genérico del hombre.

Desde la reconfiguración del concepto de precariedad del trabajo Alves, G. (2013) sostiene que en las nuevas dimensiones de las metamorfosis sociales del mundo del trabajo, la más destacable es la de barbarie social que se da en el contexto de trabajar en condiciones dominadas por la crisis estructural del capital.

#### **1.4 Reestructuración productiva en el Uruguay**

A los efectos de comprender el objeto de estudio, es necesario visualizar estos cambios a nivel del Uruguay. La formación social-económica del Uruguay según Stolovich (1991) se caracterizó por una temprana industrialización luego de la segunda posguerra. Esta se basó en una industria “liviana” constituida por ramas productoras de bienes de consumo e insumos intermedios, con una muy baja producción de maquinarias y herramientas. En el marco del modelo ISI (industrialización sustitutiva de importaciones) Uruguay tuvo avances mínimos. Terminando la década del 50’ la industria y demás sectores productivos entraron en un período de estancamiento productivo y de deficiente acumulación de capital. Este período se prolongó hasta mediados de los 70’, en el marco de la agudización de la lucha de clases, acentuado por la lucha redistributiva inflacionaria. Con deficientes niveles de inversión lo que produjo que los medios de producción quedarán obsoletos, con nula vida útil. Asimismo, fue mermando la capacidad productiva industrial, la fuerza de trabajo se mantuvo estacionaria, dándole paso a la emigración masiva. En esta coyuntura de “desacumulación”



se propician las condiciones para una futura reestructuración industrial y productiva. (Stolovich, 1991)

La dictadura cívico-militar de 1973 dio paso a la reestructuración de las relaciones sociales en el Uruguay. Con la inserción del país en la división internacional del trabajo, dada por una mayor liberación económica, la reconversión exportadora de ramas industriales y agroindustriales, y una intensificación en los procesos de integración regional, un nuevo rol estatal, reactivación de la acumulación del capital, sociedad de grupos nacionales con empresas transnacionales, reestructuración de la clase trabajadora, alza en el nivel medio educativo formal, proliferación del trabajo informal y drástica transformación del modelo de relaciones laborales. Fue en este escenario que se introdujeron los cambios tecnológicos que involucran el desarrollo de las fuerzas productivas. (Stolovich, 1991)

Esto se reflejó de distintas formas según el sector productivo, en algunos se instalaron nuevas actividades, en otros se innovó en productos, en otros se incorporaron nuevos procesos y formas de organizar el trabajo. Los avances estuvieron marcados por la sustitución de equipos obsoletos y por la introducción de nuevas técnicas productivas con objetivos concretos. Lo que se buscaba era tener una mayor competitividad internacional, para ello las empresas eran incentivadas por la perspectiva exportadora o por la competencia de importaciones. En parte de los rubros exportables, la novedad tecnológica significó ubicar al país cerca de la frontera tecnológica internacional. Adicionalmente, el saldo de capital fijo aumentó de manera que también se elevó la capacidad productiva de la economía nacional. (Stolovich, 1991)

En este sentido, Lema (2019) retomando el análisis de James Petras Petras sostiene que:

El Uruguay no ha quedado fuera de la necesidad de reestructuración del capital, cuyo objetivo (...) se encontraba en la necesidad de liberalizar los flujos de capital y comercio, la desregulación de la actividad privada, la estabilización de la economía, la privatización de los precios y cuentas nacionales, la restricción del gasto público acompañado por la reforma del Estado. (p. 113)

Desde este punto de vista, el Estado que procuraba mostrarse como mínimo en su intervención en los procesos económicos, pasó a ocupar el papel central como mediador favoreciendo la inserción de los cambios exigidos y exigibles, desde los acuerdos

internacionales con los organismos financieros. Ocupó el rol de promotor de la inversión privada, a la vez que de gestor de las condiciones objetivas y subjetivas que propiciaron la transformación del patrón de acumulación. (Lema, 2019)

No obstante,

Lejos de reducir su intervención en los procesos de regulación de la relación capital/trabajo, intervino decididamente en la reducción del salario real que tuvo consecuencias inmediatas en el aumento de la oferta de mano de obra (incorporándose nuevos sectores de población, especialmente jóvenes y mujeres), en los niveles de calificación, en nuevas condiciones de trabajo, especialmente en el aumento del trabajo informal y en la extensión de la jornada de trabajo. Estos elementos fueron centrales a la hora de aumentar la rentabilidad del capital. (Lema, 2019, p. 114)

En concreto, la reestructuración exportadora, enfocada hacia la apertura comercial estuvo asociada a la apertura financiera. El objetivo de esta era promover el ingreso de capitales extranjeros, control de tasas de interés y libre convertibilidad de la moneda. (Rocca citado por Lema, 2019).

Libre convertibilidad que hacia fines de la década se fue relativizando con la intervención del Estado a fin de abaratar el precio del dólar para reducir costos de productos importados y controlar el crecimiento de los precios internos. (Lema, 2019, p. 117)

Posteriormente y arribando hacia la era progresista, concretamente a partir del año 2005 en nuestro país, (Melazzi, 2013) problematizando acerca del uso del excedente económico sostiene que “(...) si se utiliza dicho excedente como inversión productiva fomentará el desarrollo, también podría utilizarse de forma de ampliar el consumo básico o, de lo contrario, se derrocha. (p. 13).

El autor entiende que los recursos que posee Uruguay son “cuantiosos”, el problema radica en la mala distribución produciendo así despilfarros.

El autor indica que en los últimos años de la era progresista, varios países de Latinoamérica cuyos modelos económicos de acumulación capitalista se orientaban hacia políticas compensatorias asistencialistas han alcanzado su declive, incluso están siendo deslegitimados socialmente.

En estos gobiernos (...) el poder real siguió en manos del capital y aumentó el poder de las transnacionales. (...) más aún, salvo los casos de Venezuela y Bolivia (aunque con problemas), creció la hegemonía ideológica del capital. (Melazzi, 2013, p. 135)

En suma, el autor expresa que estos gobiernos, pese a las diferencias sustanciales propias de cada régimen, se matriculan bajo diversas institucionalidades capitalistas, enmarcadas en el contexto de recomposición general del capitalismo.

Para simplificar Melazzi (2013) agrega que:

Los nuevos tiempos desmitifican la creencia, arraigada en muchos sectores de izquierda, de que la intervención del Estado (...) es directamente progresista. Hay que evaluar críticamente los objetivos, la forma y los resultados de esas intervenciones, más allá de los discursos que pretenden legitimarlas. No basta con que el Estado intervenga para que una estrategia alternativa se construya. El carácter transformador de dicha intervención, para ser tal, debe tener origen y basarse en la más amplia participación de los movimientos populares, en particular de los trabajadores organizados con conciencia e independencia de clase. (p. 136)

El autor entiende que este modelo no hace más que impulsar cambios institucionales que se orientan a debilitar la capacidad interventora del Estado, más precisamente a asuntos que tiene que ver con las fronteras económicas nacionales y a las regulaciones mercantiles, al tiempo que mediante políticas de incentivos económicos propicia la inversión extranjera.

En este sentido, la Red de economistas de izquierda del Uruguay (2010) señala,

El gobierno legitimó y defendió sistemáticamente el papel del empresario como fundamental y decisor determinante para el desarrollo; su inversión y gestión como

garantía de ser las mejores decisiones posibles. Le dio apoyo permanente por diversos mecanismos, destacando la Ley de Fomento de la Inversión. (p. 64)

La explicación para ello fue que sin su aplicación, Uruguay no tendría oportunidades de ser desarrollado, por ello se implementaron una serie de facilidades, las que permitieron la entrada y salida del país de capital especulativo. Además, no se establecieron restricciones a su actuación interna, incluso de carácter ambiental. Se les concedió libertad absoluta a los radicados en zonas francas, tampoco se prohibió la compra de tierras a extranjeros, fueran estas fronterizas o no. Igualmente, no se reconsideraron resoluciones de antiguos gobiernos que autorizan el libre accionar del capital extranjero. También se respetó absolutamente el poderoso progreso en la concentración y extranjerización de la tierra y de agroindustrias estratégicas, y se negó cualquier proyecto que intentara obstaculizar este fenómeno. Se continuó con los trazos marcados por el FMI. Luego de saldar la deuda en efectivo, se alegó que la aplicación del programa no era por imposición, sino porque “era nuestro programa”. (Red de economistas de izquierda del Uruguay, 2010)

Asimismo, los autores sostienen que

Hubo una defensa estricta del respeto a la propiedad privada y un rechazo a todo lo que pudiera cuestionarla, aun donde es evidente la preeminencia del interés social ante el privado. Incluso ante decisiones empresariales de aumentos desmedidos de precios, tímidamente se les pidió (literalmente) que fueran condescendientes, pero ninguna medida concreta que cuestionara sus decisiones. (Red de economistas de izquierda del Uruguay, 2010, p. 65)

Para concluir, alegan que sin perjuicio de lo prometido, durante el primer período progresista de gobierno se tomaron resoluciones funcionales a los ciclos de reproducción del capital, principalmente extranjero.

El rumbo de nuestra economía no obedece a decisiones soberanas ni a objetivos populares, y la política económica lo convalidó sin asumir un proceso en sentido contrario. (Red de economistas de izquierda del Uruguay, 2010, p. 67)

## Capítulo 2: Trabajo y cuestión juvenil

### 2.1 La cuestión juvenil y la nueva configuración del mundo del trabajo en Uruguay

En este capítulo se pretende comenzar a desentramar la cuestión juvenil, para esto se parte del concepto de juventud, para luego desvelar otras cuestiones fenoménicas que acompañan a esta población. Cabe destacar que no se ha llegado a un concepto unánime. Este varía según la disciplina que lo desarrolle. Según Fandiño (2011) expresa que:

El psicoanálisis (...) plantea a la adolescencia como una fase de cambio que implica lo que se ha llamado el “segundo nacimiento”. La sociología y la antropología, en cambio, afirman que la juventud es una construcción histórico-social, producto del conjunto de relaciones instituidas en una sociedad determinada. (p. 151)

Debido a que no hay consenso entre las distintas perspectivas acerca de lo que significa ser joven, Pérez (citado por Fandiño, 2011) aporta una serie de criterios que comparten los distintos autores. A saber:

La juventud es un concepto relacional que adquiere sentido en la interacción con categorías como las de género, etnias y clase social; es históricamente construida puesto que los contextos social, económico y político configuran características concretas sobre el vivir y percibir lo joven; es situacional ya que responde a contextos concretos bien definidos; está constituida tanto por “hétero-representaciones” elaboradas por agentes o instituciones sociales externos a los jóvenes, como por autopercepciones de los mismos jóvenes; se construye en relaciones de poder definidas por condiciones de dominación, centralidad o periferia, en las que se dan procesos complejos de complementariedad, rechazo, superposición o negación, y se produce tanto en lo cotidiano en ámbitos íntimos como los barrios, la escuela y el trabajo como en lo “imaginado” en comunidades de referencia como la música, los estilos y la internet. (p. 151)

Fandiño (2011) considera que es necesario articular el concepto de juventud desde distintas perspectivas que se complementan entre sí. Kon (citado por Fandiño, 2011) explica que la adolescencia y la juventud son etapas fundamentales en el proceso de socialización, por tanto

lo explica desde tres enfoques; biogenético, socio genético y psicogenético. El primero de ellos, contempla la madurez de los procesos biológicos como explicación del análisis de los procesos del desarrollo padecidos en la adolescencia y la juventud. Desde el enfoque socio genético se definen estas etapas de acuerdo con las regularidades que se expresan durante el proceso de socialización del sujeto. El último, el enfoque psicogenético, se encarga de explicar las funciones y los procesos psíquicos propios de cada etapa en particular.

Por otro lado, son cuantiosas las organizaciones internacionales que tienen como foco de estudio a los jóvenes y las problemáticas que estos padecen. Dentro de estos organismos podemos encontrar a las Naciones Unidas o la Organización Iberoamericana de Juventud. (Machado y Gómez, 2006)

Desde el punto de vista marxista, se estudia a los jóvenes comprendiendo las condiciones materiales en que estos se desarrollan y la multiplicidad de relaciones sociales que establecen, para entender su papel y actuación como miembros de la sociedad. Las relaciones sociales van variando según la formación socioeconómica y el desarrollo histórico propio de cada régimen social. No obstante, entender a la cuestión juvenil desde una visión general, teniendo en cuenta las condiciones histórico concretas no fue la estrategia utilizada por países ex socialistas, donde se implementó una visión estrecha que influyó en enfoques y proyecciones de partidos comunistas de países capitalistas. No obstante, los movimientos juveniles de algunos países de América Latina dispusieron de determinada autonomía y participación activa por la lucha antiimperialista y la emancipación nacional social. (Machado y Gómez, 2006)

Antiguamente era frecuente asociar la participación política juvenil a la perspectiva clasista, sin embargo, en la actualidad se entiende a ese análisis como determinista, ya que actualmente son estimulados por cuestiones culturales e individuales. Asimismo, en el presente no se considera oportuno referenciar a un único movimiento juvenil, ya que la diversidad se ha hecho carne en esta población, generando una “pluralidad axiológica digna de tener en cuenta”. (Machado y Gómez, 2006, p. 2)

Se infiere que en la actualidad, la situación social de la juventud está determinada por los trazos del mundo capitalista, en los niveles socioeconómico y político, propios del neoliberalismo y neoconservadurismo. Es sabido que este sistema tiende a polarizar la

sociedad, haciendo una inequitativa redistribución de la riqueza y en ella “la situación de la juventud en la actualidad puede ser catalogada de dramática”. (Machado y Gómez, 2006, p 3)

Por otro lado, desde la (CEPAL, 2000) se describe a la juventud como una etapa donde se adquieren los activos necesarios para un desempeño satisfactorio en los roles adultos.

Para ello, la sociedad otorga una “moratoria de roles”, es decir, una suspensión temporal de obligaciones, que favorece tanto la flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones —experimentando y haciendo un balance de sus ventajas y desventajas— como la incorporación rápida de innovaciones, proceso que no enfrenta, como sucede entre las generaciones adultas, las resistencias provenientes de hábitos y prácticas cristalizadas o de intereses enraizados en estructuras institucionales. En una época signada por la “institucionalización del cambio” y la “centralidad del conocimiento”, la juventud pasa a constituir el segmento de la población cuya dinámica de funcionamiento se acompasa naturalmente al ritmo de los tiempos. (CEPAL, 2000, p. 13)

Desde las problemáticas a la que el universo joven se enfrenta, Machado y Gómez (2006) entienden que la pobreza y la desigualdad de oportunidades es moneda corriente para estos. Asimismo, acceder a educación de calidad, a un empleo seguro, con buenos salarios y con acceso a servicios básicos de salud como resultantes del derecho laboral, son dificultades que se reflejan con mayor énfasis en esta población. Estas carencias obstaculizan el cumplimiento de sus proyectos de vida y la reproducción social, que en caso de darse es en paupérrimas condiciones. Es importante señalar que no se puede inferir que este fenómeno sea característico de sociedades poco desarrolladas.

Especialistas y académicos sostienen una fuerte teoría de que los procesos relacionados con la globalización neoliberal se intensifican entre los jóvenes. Esto se refleja en el mercado de desempleo, tráfico y consumo de drogas y la “alucinante influencia de las industrias culturales”. En este sentido, Machado y Gómez (2006) entienden que desde este punto de vista se fomenta la frustración de expectativas que engendra la sociedad capitalista periférica, y potencian el ejercicio de delito como estrategia alternativa. Como consecuencia de esto, los autores indican que se suscita el uso de la violencia y el consumo de drogas. Según releva la

UNESCO, Colombia, Venezuela y Brasil se encuentran en el top cinco de países con las tasas más altas de homicidio juvenil a nivel mundial.

Por otro lado, Machado y Gómez (2006) explican a la cuestión juvenil como una relación social entre el joven y la totalidad social. La verdadera inconsistencia se refleja en lo que representa ser joven en la actualidad, y por el otro lado, en lo que realmente es.

En otros términos, se refiere al contraste entre la trascendencia actual del valor juventud, y la invisibilización a la que se somete a la joven generación del siglo XXI. (...) En un mundo de creciente culto a lo juvenil como paradigma de vida y estatus en venta, la juventud real aparece más obviada y marginada que nunca. Los jóvenes imponen a la sociedad retos incalculables. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula, por ejemplo, que la mitad de los desempleados del mundo tienen menos de 24 años. La situación se agrava al saber que del total de trabajadores pobres que no logran superar junto con sus familias la línea de pobreza de un dólar diario, 130 millones son jóvenes. (p. 5-6)

Al mismo tiempo, en el ámbito educativo también se reproducen las contradicciones del sistema capitalista. La actividad educativa es altamente valorada por los jóvenes, sin embargo esta no es accesible a todos. A este respecto, UNICEF expone que son muy pocos los jóvenes que luego de educarse en secundaria, puedan acceder a grados superiores. Es menester destacar que esta problemática no afecta únicamente a países no desarrollados, ya que la educación superior es altamente costosa e ineficiente, transformándose en una “fábrica de desempleados” (Machado y Gómez, 2006). En países subdesarrollados, el acceso y permanencia en el nivel de educación secundaria aparece como un privilegio.

Según el estudio realizado por la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe y la Organización Iberoamericana de Juventud en 2004, los jóvenes son afectados por un decálogo de contradicciones, a saber: 1. Disfrutan de un mayor acceso a la educación y menos oportunidades de empleo. 2. Gozan de más acceso a información y menos acceso a poder. 3. Poseen más destrezas para la sociedad de la comunicación y menos opciones de autonomía. 4. Están mejor provistos de salud, pero menos reconocidos en su morbilidad. 5. Son más dúctiles y móviles, pero están más afectados por trayectorias migratorias inciertas. 6. Son más cohesionados



hacia adentro, pero más segmentados en grupos heterogéneos hacia fuera. (Se refiere a la generación de identidades colectivas y la participación en universos simbólicos, pero estas identidades son consolidadas, fragmentarias y cerradas) 7. Más aptos para el cambio productivo, pero más excluidos del mismo. 8. Dan muestras de una mayor autodeterminación y protagonismo. 9. Son receptores de políticas en las que aparecen como protagonistas de cambios. 10. Detentan un mayor consumo simbólico (medios de comunicación, universos virtuales, etc.) (p. 8)

En este sentido, los autores sostienen que la juventud

(...) es estremecida por un conjunto inquietante de factores que pueden coadyuvar a situaciones verdaderamente explosivas, haciendo entrar en acción el potencial revolucionario hoy adormecido en los jóvenes. (Machado y Gómez, 2006, 9)

Actualmente los motivos que llevan a los jóvenes a organizarse son por temas medioambientales o por la globalización neoliberal, al tiempo que participan de “tribus urbanas”, orientadas por sus gustos musicales y de moda. Es por ello que se dice que los jóvenes se debaten entre el individualismo hedonista que imponen los medios masivos de comunicación y la lucha por la inclusión social; de la mano con la búsqueda de remedios a las cuestiones que influyen directamente en sus espacios. (Machado y Gómez, 2006)

Cabe destacar que los movimientos juveniles actuales no persiguen las mismas iniciativas que en los años 70 y 80, debido a que los paradigmas y las realidades no son las mismas. En el siglo XXI se da una nueva articulación contrahegemónica y antisistémica:

(...) la cual no puede ser resuelta por la vía de los actuales agrupamientos como los movimientos sociales, espontáneos, dispersos, que no cuentan con un proyecto social alternativo ni con una estrategia de acción concertada. (Machado y Gómez, 2006, p. 11)

## **2.2 Elementos de la cuestión juvenil, evolución del empleo y desempleo**

El proceso de reestructuración productiva trajo un fuerte impacto en toda la clase trabajadora como se describió en el primer capítulo. Uno de los sectores más afectados por las

transformaciones en el mundo del trabajo han sido los jóvenes. En el presente capítulo se retoman los trazos más relevantes que refieren a la inserción laboral de los jóvenes, su relación con la pertenencia y mantenimiento en el sistema educativo. Para ello, se partirá del análisis de datos, que caracterizan a este sector poblacional, relevados por el Instituto Cuesta Duarte (2021), en el marco del movimiento sindical PIT- CNT y por la Encuesta Continua de Hogares, realizada de manera no presencial en el contexto pandémico del año 2021.

El Instituto Nacional de Estadística (INE, 2021) muestra que para el mes de marzo,

(...) la Población Económicamente Activa (PEA) representa el 60,8% de la Población en Edad de Trabajar (PET), lo que significa un millón setecientos sesenta y seis mil personas. La PEA está conformada por los ocupados que representan el 90,3% de la fuerza de trabajo (un millón quinientas noventa y cuatro mil personas); y los desocupados 9,7%, que se contabilizan en ciento setenta y un mil personas. La población económicamente inactiva (PEI) representa el 39,2% de la PET, que se traduce en un millón ciento cuarenta mil personas. (p.2)

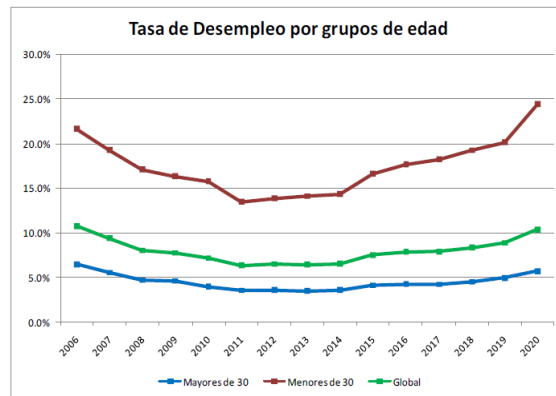
A comienzos del 2021 (marzo), se estima que la tasa de actividad para el total del país es del 60.8%, representando un 62,6% para Montevideo y en un 59,6% para el interior del país. Asimismo, la estimación de la tasa de empleo para el total del país en marzo representó un 54,9%. En Montevideo esto refleja un 56,3%, y en el interior un 54%. (INE, 2021)

En contraste, la estimación realizada por el INE (2021) para la tasa de desempleo total del país en el mes de marzo sugiere un 9,7%. En Montevideo, estos datos representan el 10% de la población y en el interior el 9,4%. Los datos correspondientes a la tasa de desempleo de este año no están discriminados por edad, ya que debido al contexto de pandemia no se pudo realizar el estudio de manera exhaustiva. Concerniente al año 2022, el INE expone que entre los 14 y 24 años de edad, es del 25,7%, mientras que de 25 a 29 años la tasa desciende a 9,6%. De esta manera se evidencia que cuánto menos edad tienen los individuos más se les dificulta la entrada al mercado de trabajo; este fenómeno se puede atribuir a la baja escolarización y a los pocos o nulos años de experiencia laboral.

Por otro lado, datos que se suman desde lo expuesto con base en la misma fuente (INE, 2021), se infiere que la tasa de desempleo de los menores de 30 años, en el período

comprendido entre el año 2006 y el 2020 osciló entre 10 puntos porcentuales (aproximadamente) por encima de los demás grupos etarios, teniendo una caída entre los años 2010 y 2015.

Cuadro Nro. 1



Fuente: elaboración propia en base a datos del INE.

El cuadro es elocuente respecto a cómo la población joven, comprendida entre 18 a 29 años, está fuertemente afectada por la tendencia del mercado laboral que desemplea y precariza. Contrariamente, los organismos internacionales desdibujaron el problema de la precarización y el desempleo, para pasar a hablar de “trabajo decente”.

Si bien desde estos organismos, especialmente la Organización Internacional del Trabajo o el Fondo Monetario Internacional, reconocen que hay una problemática pasible de intervención, tienden a desestimar el fenómeno sustituyendo la discusión por la necesidad de la búsqueda de la implantación del denominado trabajo decente. Este concepto ha ido mutando a lo largo del tiempo. En su primera mención, en el año 1999, realizada por el Director General de la OIT, el trabajo decente era entendido como “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (Cinterfor, 2001, p. 15).

Posteriormente se alega que éste es un concepto en construcción, por consiguiente, está en constante evolución y adaptación a las nuevas corrientes y necesidades del mercado. Desde Cinterfor se lo expone como un concepto “altamente integrativo y con un profundo contenido ético”. Adicionalmente, desde la OIT se le atribuyen cualidades que tienen que ver con el trabajo productivo y seguro, el respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados,

protección social, diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación”. (Cinterfor, 2001, p. 18).

En este sentido, es menester cuestionar acerca de los distintos elementos que componen el trabajo decente. Ante todo, desde la denominación “decencia”, el organismo internacional aduce que este tiene un componente “altamente ético”, pero si se profundiza en el origen del término, se puede vislumbrar cómo este tiene una cuestión valorativa desde un punto de vista puramente subjetiva, dado que no se refiere a un trabajo de carácter formal o estable, sino que se lo vincula a un valor moral, “la decencia”. Asimismo, se considera fundamental desnaturalizar la idea de “remuneración adecuada”, ya que es propicio preguntarse, ¿adecuado para quién? ¿Cómo se mide? En términos de adecuación, ¿qué representa un salario adecuado? Se entiende entonces al denominado “trabajo decente” como forma de ideologización manipuladora teniendo en cuenta que este busca legitimar las contradicciones resultantes de la lógica estructural.

Continuando con esta línea, resulta bastante contradictorio ver cómo el movimiento sindical se apropia de este concepto que carece de un análisis crítico, de consistencia teórica, teniendo en cuenta que no se condice con el interés de clase y no acompaña las reivindicaciones de los derechos por los que lucha. El movimiento sindical toma para sí, una visión funcional a la clase dominante y a la lógica del capital. A este respecto, se contempla cómo la clase trabajadora continúa reproduciendo, socializando y perpetuando estas lógicas importadas de los organismos internacionales, tomando para sí concepciones que no condicen con su condición de clase subalterna. La clase trabajadora posee dificultades, en el marco actual teórico-ideológico de generar sus propias categorías de análisis, de acuerdo con su propia visión de clase y punto de vista ideológico en el sentido de realizar una crítica a la precarización laboral, que acompañe el objetivo de la estabilidad laboral, el acceso a los derechos, la formalización. La idea de trabajo decente está cargada de ideologización, encubre los problemas estructurales del mundo del trabajo y vacía de contenido de clase el análisis y sobre todo de consciencia de clase.

Cabe destacar cómo estas expresiones que se instalan bajo formas estratégicas para alcanzar la inserción laboral se asientan bajo los mecanismos de precarización. Para ilustrar al respecto se estima apropiado analizar las formas de precarización que institucionaliza la ley de empleo

juvenil. Del mismo modo, se retoman formas extendidas de uso de la fuerza de trabajo, características del mundo del trabajo juvenil y que refieren al usufructo de becas y pasantías.

### **2.3 Regulación política y problematización sobre el rol del Estado**

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el Derecho Uruguayo no es lo suficientemente claro, ni todos los trabajadores y empleadores están lo suficientemente familiarizados con este tema. La normativa en general es aplicable a todo el colectivo de trabajadores, la normativa específica para los jóvenes trabajadores es bastante escasa. De acuerdo con el documento de *Seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay* las leyes que refieren a este sector poblacional en particular, son escasas (Cinterfor, 2019). En una síntesis señalan las siguientes leyes como las reguladoras de este sector poblacional:

Ley N° 14.567 (de trabajo infantil y adolescente) de 1976 relativa a la ratificación, entre otros, del Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo;

Ley N° 17.298 de 2001 correspondiente a la ratificación del Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. En la temática general de empleo de adolescentes, la Ley N° 19.133 de 2013, su Decreto reglamentario N° 115/015 y la Ley N° 19.689 del 2018, modificativa de la anterior, establecen normas sobre el fomento del empleo juvenil y las distintas formas de contratación, especificando en su artículo 11 el deber genérico del empleador de colaborar con la formación y capacitación de los jóvenes, lo que puede vincularse directamente a la materia de la SST. (Cinterfor, 2019, p. 50)

Pese a las restricciones existentes, a partir de los 15 años se puede tramitar una autorización legal mediante la obtención de un carné de trabajo para el adolescente, el cual debe cumplir una serie de requisitos. Asimismo, a partir de la Ley N° 9.967 en el año 1937, se regula el requisito del carné básico de salud con carácter imperativo. El cumplimiento de la normativa vigente queda a cargo de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien se encarga de fiscalizar el cumplimiento de la normativa vigente respecto de seguridad, salubridad y medio ambiente. (Cinterfor, 2019).

Desde el punto de vista declarativo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está orientado a ser:

la institución pública reconocida por impulsar el trabajo decente y la cultura del trabajo, garante de los derechos fundamentales en el ámbito laboral y corresponsable del desarrollo social, en un clima de diálogo y paz social mediante una gestión transparente, eficaz y eficiente con un equipo de personas capacitadas, motivado y comprometido. (MTSS, <https://transparenciapresupuestaria.opp.gub.uy>)

El estado actual de precarización muestra los límites del Estado en materia de protección y seguridad limitando las garantías para lo establecido en el marco jurídico. Las contradicciones con la realidad muestran los límites de las acciones del Estado. Por otra parte, desde el punto de vista teórico-ideológico el Estado retoma y acompaña el concepto de trabajo decente, anteriormente señalado. Aparece allí la función ideológica del Estado, encubriendo la situación actual de precariedad e informalidad, con mecanismos burocráticos complejos de fiscalización que llegan tardíamente para develar las infracciones a las normativas vigentes.

En complemento con las acciones de la Inspección General del Trabajo, el Banco de Seguros del Estado (BSE) debería actuar, de acuerdo a la Ley N° 16074 sobre la regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como responsable de la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el Ministerio de Salud Pública tiene como misión la vigilancia de la salud y para la promoción de esta en el ámbito laboral, realiza inspecciones y recomendaciones a las empresas para cumplir con la normativa vigente, al tiempo que participa de comisiones intersectoriales.

Vinculado al tema de las reglamentaciones, se destaca que un 15% de las empresas dice tener contratado un técnico prevencionista y un 6% un especialista en salud ocupacional. Estos profesionales, como es de esperar, están presentes en mayor medida en empresas medianas y grandes. Cuando se consulta por el conocimiento de la normativa, se observan, como eran de esperar, diferencias en el conocimiento declarado por las empresas y los trabajadores. Un 25% de los trabajadores jóvenes

nunca escucharon hablar de la normativa, frente a un 37% y un 4% de empresas en las que nunca se habló del tema. La diferencia entre el conocimiento de los jóvenes y el total de trabajadores de Uruguay aparece marcada en la intensidad del conocimiento. El saber mucho al respecto aparece como un diferencial entre ambas poblaciones. Por otro lado, también destaca la proporción de jóvenes que no trabajan que declara no haber escuchado nunca hablar del tema (43%). (Cinterfor, 2019, p.85)

Por otro lado, existe en nuestro país una política laboral destinada a los jóvenes estudiantes de entre 16 a 20 años es el programa “Yo estudio y trabajo”. Este se crea en el año 2012, como una iniciativa interinstitucional (MTSS, MEC, MIDES - INJU, INEFOP, INAU, ANEP) cuyo propósito es fortalecer el vínculo entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, brindándole a los jóvenes estudiantes su primera experiencia laboral formal, ofreciéndoles herramientas para desarrollar competencias transversales (compromiso, trabajo en equipo y adaptación al cambio/ flexibilidad) (MTSS, <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/node/18546> ).

Además desde el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) por medio del Instituto Nacional de la Juventud (INJU) se imparten talleres de orientación laboral para jóvenes de 18 a 29 años, de situación socio-económica o laboral vulnerable, sin empleo y en proceso de búsqueda.

Este programa ofrece:

proceso de búsqueda de empleo, elaboración de currículum vitae, aspectos teóricos y prácticos relativos a la entrevista laboral, aproximación a la cultura emprendedora y el espíritu innovador. También se trabaja en lo relativo a derechos y obligaciones del trabajador. (MIDES, <http://guiaderecursos.mides.gub.uy/30478/objetivo-empleo> )

Asimismo, como se mencionó anteriormente, rige la Ley N° 19.133 de Empleo Juvenil (16 oct/013), que tiene por objeto la promoción del “trabajo juvenil decente”, articulando el empleo, la educación y la formación profesional desde el enfoque de los derechos fundamentales. Esta se plantea crear y regular instrumentos que generen oportunidades para el acceso al mercado laboral en relación de dependencia, así como también, la realización de

prácticas laborales enmarcadas en programas educativos, de formación y promoción de emprendimientos juveniles autónomos.

Se considera relevante analizar la real ejecución, promoción y fiscalización de la mencionada ley, ya que las cifras que arroja la ECH (2017) son de apenas un 1% de los jóvenes estudiantes que están sujetos a programas sociales. Se entiende a ésta como una gran falencia tanto del Estado como de las políticas laborales destinadas a jóvenes, puesto que los datos demuestran que los jóvenes son los más vulnerables frente al desempleo. (Estos son los datos más recientes proporcionados por el INE, las últimas encuestas no están discriminadas por edad debido a la vaguedad que presentan por haberse realizado en el contexto pandémico).

Por otro lado, la inserción laboral que alcanzan instalan más y mayores mecanismos de precarización.

El buen trabajo cumple requisitos relativos a la buena remuneración, el buen trato, cumplimiento de los derechos, cuidados y seguridad laboral, sin embargo, señalan que los trabajadores jóvenes y el promedio de los trabajadores uruguayos divergen en esta caracterización. Se concluye que estas distintas percepciones van de la mano con el vínculo que los jóvenes trabajadores tienen con el mercado de trabajo. A saber, en los tramos más jóvenes, el vínculo está altamente calificado por la remuneración percibida y por el trato que reciben. En esta línea, el buen trato es entendido por esta población como una dimensión crucial que determina la insatisfacción laboral:

Es que el buen trato tiene que ver con cómo los otros actores del espacio laboral perciben al trabajador, se vinculan con él, lo consideran, lo reconocen, no solo en su rol de trabajador sino como una persona. Persona con derechos que no solo está siendo vista en su componente de productividad o de tarea en concreto sino que es destinataria de cuidados de su salud y bienestar. (Cinterfor, 2019, p. 81)

Desde otra perspectiva, estos factores están fuertemente relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, debido que ante su falencia esto se traduce en riesgos, ya que son violados los límites de lo humanamente tolerable. Los jóvenes lo expresan como “estar bien” y sentirse satisfecho con su lugar de trabajo.



Si bien no se han identificado programas de formación y educación en SST específicos para jóvenes, existen varios programas para todo el conjunto de trabajadores, incluyendo algunos de ellos a estudiantes. El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), creado por Ley N° 18.406 de 2008, se integra en forma tripartita al incluir en su directorio a representantes del MTSS, del Ministerio de Educación y Cultura (MEC), de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), del PIT-CNT, de la CIU, de la CNCS y de las empresas de la economía social. El INEFOP tiene como principal cometido ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores del Uruguay, a través de la administración del Fondo de Reconversión Laboral. (Seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay 2019, p. 54)

## **CAPÍTULO 3: Juventud: capital educativo y acceso al empleo, ¿una relación paradójica?**

### **3.1 Los jóvenes y el desempleo**

El desempleo es de por sí un fenómeno complejo. Al realizar el corte etario este análisis se complejiza. Desde la perspectiva de la empleabilidad, el fenómeno del desempleo posee varias aristas que son necesarias tener en cuenta para desarrollar un análisis crítico de este. En este sentido, desde (Cinterfor: 2001) se desarrolla un estudio que las explica según la segregación etaria, los requisitos que debe cumplir un joven para iniciarse en el mercado de trabajo. Indudablemente no son los mismos cuando el aspirante es un trabajador adulto, que busca una reinserción en el mercado luego de pasar por la inactividad o cuando éste es de avanzada edad. Uno de los elementos que se sostiene es que los sujetos se distinguen por los niveles de calificación. Si bien, por lo general se presenta una correlación positiva entre la calificación y las posibilidades reales de conseguir empleo, esto no es siempre así. Fundamentalmente en los jóvenes, las tasas de desempleo son considerablemente mayores en contraste con el resto de la población activa. Siendo esto una paradoja, dado que la población joven es la que suele tener mayores índices de escolaridad.

Otro factor a tener en cuenta para analizar el fenómeno del desempleo es la clasificación por géneros. A hombres y mujeres les afecta de manera desigual esta problemática. Esto se visualiza no sólo en las tasas respectivas para cada género, sino también en los requisitos necesarios para aplicar a un empleo. Por añadidura, es de público conocimiento que las mujeres frente a una entrevista de trabajo, tienen menos posibilidades que los varones de ser contratadas. Esto tiene que ver con la labor de cuidados que cumplen en el hogar, además de la posibilidad de quedar embarazadas. Esto también se ve reflejado en muchos empleos, donde las mujeres perciben un salario inferior al de los varones.

En otro orden de ideas, para los trabajadores que quedan en situación de desempleo actualmente, además de los mecanismos de protección social, como el seguro de desempleo y los cursos de capacitación, se desarrollan otras estrategias parciales a través de programas de empleo asistencial y o de fomento de la microempresa o monotributo que procuran paliar la situación.

Según expone Ortega (2016), la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo es una problemática que preocupa a expertos, organismos internacionales y gobiernos que se ocupan de diseñar los programas de los que son población objetivo, y se destinan enormes cantidades de recursos. Sin embargo, pese al gran esfuerzo que ha significado rediseñar estas propuestas una y otra vez, con el fin de hacerlas más eficientes, aún no se logra una política pública que brinde soluciones reales. El autor sostiene que los programas suelen ser más efectivos en aquellos jóvenes que ya están insertos en el sistema laboral, manteniéndose el escollo en aquellos que aún no logran integrarse. "Si antes el trabajo aparecía como alternativa al «sinsentido de la escuela», ahora surgen alternativas al «sinsentido del trabajo»". (Rodríguez 2012 citado por Ortega, 2016, s/p).

Se infiere que el desempleo juvenil es una problemática que azota al mercado laboral mundial, incluso en los países más desarrollados. Es un desafío que prima ante los otros problemas que interfieren en la cohesión social. Se sostiene que la población joven sufre mayores dificultades que la media de la población total, el desempleo juvenil representa hasta tres veces más la tasa de desempleo general. Esta situación se ve agravada cuando a la condición de ser joven se le suman otras características, como ser pobre, condición de género, domiciliarse en zona rural y tener una baja escolaridad. (Cinterfor, 2001)

Como se introdujo anteriormente,

La segmentación del mercado laboral se vuelve más discriminativa y marcada en el trabajo juvenil, dado que las credenciales educativas, las destrezas, las aptitudes, el perfil actitudinal y comportamental, las redes sociales, exigidos para el ingreso a los segmentos laborales modernizados son casi exclusivas de los jóvenes de las clases favorecidas. Los estratos de altos ingresos poseen y disfrutan de moratoria, en el sentido de la posibilidad de aplazamiento en la consecución de la plena madurez. La moratoria posibilita la acumulación de años de instrucción, de búsqueda vocacional, de ensayo-error, de amplias experiencias de socialización, sin el apremio del ingreso temprano al empleo precario y de baja calidad, indispensable en los jóvenes menos favorecidos para la manutención, con el consecuente abandono de la educación y la capacitación formales. (Cinterfor, 2001, p. 85)

Se concluye entonces desde Cinterfor (2001) que el grupo de jóvenes excluidos se compone por aquellos que están desempleados, que tienen escasa formación, jóvenes inactivos (los “nini” en la jerga popular), mujeres por debajo de la línea de pobreza (principalmente adolescentes), residentes de zonas rurales y minorías étnicas. Para que estos jóvenes puedan acceder a un empleo, debe ser por medio de la relación de trabajo con un adulto, estando sujeto a mayor precariedad, siendo menos calificado y por supuesto, con un salario inferior. Entendiendo que el acceso al empleo bajo estas condiciones, atraviesa muchas dificultades, y en caso de obtener uno, será de una naturaleza muy precaria, se va generando lo que se define como “cultura del trabajo inestable o ausente”, emergiendo así los jóvenes inactivos.

A esa parálisis contribuiría, además, la sensación vertiginosa de cambio e incertidumbre de la sociedad posmoderna. Estar excluido abarca así, la pobreza económica, las credenciales educativas de bajo nivel, el quedarse “afuera” del circuito social, sin poder participar en los diferentes ámbitos y sin la opción de ser un integrante pleno de una sociedad democrática. (Cinterfor, 2001, p.86)

De esta forma, en el marco de las actuales políticas focalizadas en el empleo juvenil, desde (Cinterfor, 2001) se explican las siguientes características principales:

- en primer lugar, y en su dimensión más filosófica, las políticas de empleo y capacitación dirigidas a los jóvenes comparten la idea central del nuevo modelo económico y de sus bases doctrinarias: debe prepararse a las personas para su inserción en el mercado de trabajo antes que protegerlas de sus fluctuaciones;
- en segundo término, se trata de instrumentos de política diseñados específicamente para la población juvenil o sectores de ésta, lo que en la jerga especializada se conoce como políticas sociales “focalizadas”;
- en tercer lugar, y en sus versiones más innovadoras, buscan una combinación de esfuerzos y recursos públicos y privados que permitan trabajar tanto sobre la oferta laboral como sobre la demanda de empleo;

- cuarto, las nuevas políticas y sus diversos programas representan un cambio en el rol del Estado. Sintéticamente, éste puede caracterizarse como un papel subsidiario, por lo cual el Estado abandona la ejecución directa de las acciones, delegándola en oferentes privados y eventualmente públicos, sometidos a competencia a través de licitaciones. El Estado sume el diseño y financiamiento de los programas, definiendo la población objetivo y mecanismos de evaluación y control;
- quinto, también resulta delegada la cuestión acerca de la pertinencia de las diversas acciones, que resulta generalmente orientada por las denominadas “señales de mercado”. (Cinterfor, 2001, p. 86)

En nuestro país, la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), que es un organismo tripartito que funciona bajo la tutela del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hace la tarea de administrar el Fondo de Reversión Laboral. Este fondo se sostiene con los aportes de trabajadores y de empleadores, su cometido es la financiación de cursos de reversión laboral para los trabajadores que estén protegidos por el seguro de desempleo, también para cursos cuyo objetivo son los colectivos sociales, principalmente excluidos del mercado laboral. (Cinterfor, p. 2001)

### **3.2 Profundización de la desigualdad en los jóvenes según su procedencia en la estructura económica**

Formichella y London (2013) sugieren que aquellos que tienen menos recursos y oportunidades son los que presentan más dificultades para alcanzar las condiciones de empleabilidad que han sido anteriormente desarrolladas.

Mientras que su socialización primaria quizá no se desarrolle en un entorno propicio para la adquisición de dichas cualidades, su socialización secundaria (con una prácticamente única oportunidad en la escuela) se ve entorpecida por los obstáculos económicos y sociales señalados. Por ello, la búsqueda de la equidad en educación puede contribuir a que los individuos puedan revertir su situación de origen. Su

búsqueda implica la necesidad de invocar dos principios aristotélicos: "Igual trato para los iguales" (equidad horizontal) y "desigual trato para los desiguales" (equidad vertical) (Morduchowicz 2003). Es decir, se debe prestar atención y tratar a cada individuo de acuerdo con su situación, lo cual implica la instauración de desigualdades a lo largo de la vida escolar. (Llach citado por Formichella y London, 2013, s/d)

En otro orden de ideas, la pronta incorporación al sistema laboral le dificulta la permanencia en el sistema educativo a los jóvenes provenientes de familias pobres, además como sostienen los autores, cuando estos no son admitidos a un buen empleo por carencia de formación, tampoco tienen la posibilidad de capacitarse. En contraste, aquellos que acceden a un buen trabajo tienen variedad de oportunidades para desarrollarse profesionalmente y ampliar sus habilidades, lo que les facilita a futuro el acceso a un mejor salario. De esta manera se visualiza la grieta que hay entre ricos y pobres (Mincer citado por Formichella y London: 2013). Por otro lado, el no poder ingresar a un trabajo institucionalizado y formal, presentan otras complicaciones para obtener condiciones de empleabilidad.

En consecuencia se visibiliza la estrecha relación que tiene la empleabilidad con la estructura de oportunidades según la estratificación social.

Los más desfavorecidos, pertenecientes a los sectores de más bajos recursos, tienen menores oportunidades de adquirir competencias de empleabilidad, lo que determina que ellos y su descendencia continúen perteneciendo a las capas más pobres de la sociedad (Weinberg citado por Formichella y London 2013, s/d)

Continuando con esta línea, se alega que el desempleo juvenil está dado por la discrepancia existente entre las cualificaciones requeridas para aplicar a un puesto de trabajo, y las que efectivamente tienen los aplicantes (Campbell y Stanley citado por De la Hoz et al, 2012). Esto se le atribuye a la ausencia de correlación estructural entre la oferta y demanda de empleo, ya que los mercados laborales no son lo suficientemente transparentes. En este sentido, no ofrecen una apropiada orientación vocacional.

Por otro lado, como es predecible, al ritmo que crece la población juvenil, crece proporcionalmente la demanda laboral, sin embargo el mercado no es eficiente al atender esta demanda. Al respecto (De la Hoz et al, 2012) indica que las variables sociodemográficas sean: género, estado civil, hijos a cargo, inciden fuertemente en las posibilidades de encontrar trabajo, como se expuso anteriormente en las objeciones.

Para ilustrar, en América Latina la tendencia revela que las tasas de fecundidad han llegado a niveles de 3,4 nacimientos por persona gestante, lo que resulta en el aumento del peso relativo de las personas en edad productiva y de reproducirse. Conjuntamente, la población que busca ingresar en el mercado de trabajo, como producto inmediato, origina altas tasas de desempleo, principalmente juvenil. (De la Hoz et al, 2012)

En este marco, cuando se da un cierre en la etapa educativa del joven, ya sea por abandono o por culminación, el sujeto tiene la oportunidad de escoger entre enriquecer su capital humano con experiencia, conocimientos y definir su perfil ocupacional. Asimismo, el otro camino (marcado más por la falta de oportunidades) se manifiesta como un espacio de exclusión, siendo principalmente víctima de estos aquellos jóvenes provenientes de familias de bajos ingresos. Dado que por su condición socioeconómica y bajos niveles educativos, tienen la prematura necesidad de ingresar al sistema laboral, viéndose perjudicados por estas características que los posicionan desde un lugar desventajoso, frente a otros postulantes. Como consecuencia de esto, se enfrentan a un mercado laboral definido por la precariedad, la informalidad y la baja productividad en el trabajo. (Ramírez citado por De la Hoz et al, 2012)

En adición,

Smyth (2001 citado por De la Hoz et al, 2012) considera que el contexto demográfico, socio-económico y laboral del mercado, el sistema de regulación laboral, y las características del sistema de educación, tienen mayor incidencia en este proceso. Por su lado, Jimeno y Rodríguez-Palenzuela (2002 citado por De la Hoz et al, 2012) argumentan que países con sistemas educativos de poca calidad, de débiles vínculos con el mercado de trabajo, son aquellos en los que el proceso de transición de la escuela al trabajo experimenta mayores restricciones, lo que al final se traduce en tasas de desempleo juvenil desproporcionadamente altas en comparación con la de las personas adultas. (p.429)

Estos argumentos están determinados a partir de una perspectiva demográfica que hace al desempleo juvenil desde su óptica fenomenológica. Por otro lado, desde la perspectiva del desempleo juvenil como fenómeno estructural, que guarda una estrecha vinculación con la educación como un elemento crucial en su causalidad, los autores sostienen que este es consecuencia de “un desajuste entre las cualificaciones necesarias para ocupar los puestos de trabajo y las que poseen quienes solicitan empleo” (Campbell & Stanley citado por De la Hoz et al 2012, p. 430).

Otro argumento que se suele plantear, pero al que no se le da mucha entidad, es el salario mínimo.

Al asumir el supuesto de un mercado de competencia perfecta en el que a los trabajadores y trabajadoras se les paga el equivalente a su contribución a la producción, las empresas tienden a contratar trabajadores y trabajadoras de más edad, o a destinar sus inversiones en planta y equipo en lugar de contratar jóvenes, por considerar que éstos no son productivos para ganar los salarios mínimos del mercado, lo que implica un mayor número de sujetos jóvenes desocupados. (O’Higgins citado por De la Hoz et al, 2012, p. 430)

Desde ángulo, hay autores como Demidova y Signorelli y Choudhry y Signorelli que concuerdan en que el crecimiento económico no es suficiente para amparar a todos los jóvenes en edad de trabajar, ya que mientras este se desarrolla, en simultáneo este tiende a elevar las tasas de desempleo en general, y la de los jóvenes en particular. Quienes se ven sensibles a la persistente inactividad, lo que consecuentemente resulta en la exclusión social. (Citado por De la Hoz et al, 2012)

Es en los períodos de recesión económica cuando en los hogares se eleva la oferta laboral, donde los miembros más jóvenes de la familia se integran al mercado laboral. En este mismo contexto es que “las empresas suspenden los períodos de contratación y los jóvenes son los primeros en ser despedidos, debido a que son los que menos productividad tienen y le es más económico el despido a la empresa ya que tienen menos antigüedad y experiencia”. (Léporé y Schleser citado por De la Hoz et al, 2012, p. 430)



### 3.3 Supuestos subyacentes en el análisis del desempleo juvenil

Lejos de colocar el problema del desempleo juvenil como un problema estructural de la organización del mercado laboral, frecuentemente se considera que los jóvenes no son competentes para ingresar al mercado laboral, ya que carecen de un factor que han denominado empleabilidad.

En este sentido, se entiende que la población joven no son empleables porque no poseen las cualidades necesarias para competir en el mercado de trabajo, ocultando los condicionamientos sociales y económicos para su inserción, las brechas de la desigualdad social y los procesos de reproducción social de esta.

Uno de los factores relevantes para el análisis, es la contradicción que plantea la capacitación y formación profesional para los jóvenes. Si bien, el derecho a la formación profesional forma parte del conjunto de derechos humanos conforme en las declaraciones y pactos sobre los derechos fundamentales en las distintas constituciones nacionales. En la realidad se visualiza una gran carencia de ejecución y cumplimiento de estos acuerdos a través de políticas universales y accesibles.

La declaración de la formación como un derecho fundamental se alinea con los parámetros y supuestos que contiene el concepto de trabajo decente en el plano discursivo. En ese sentido, el derecho a la capacitación profesional forma parte de los derechos laborales, como el derecho al trabajo, a percibir un salario acorde, equitativo y suficiente; así como también de los derechos que se establecen en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La mención, en esta enumeración, del derecho a la formación como uno de los derechos que forman parte del trabajo decente, viene a ratificar la doble función de la formación profesional: por un lado es uno de los derechos que integran la noción del trabajo decente; y por otro lado, al mismo tiempo, es condición para la vigencia de otros derechos, también constitutivos del trabajo decente y por tanto, requisito de acceso a la decencia en el trabajo. (Cinterfor, 2001, p. 30)

En este sentido, la empleabilidad se determina por la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, según las cualidades que posee el individuo para insertarse en el mercado laboral. En este sentido, las competencias que el trabajador adquiere en su capacitación, influyen directamente en el salario que percibirá, planteando de esta forma que ello dará la posibilidad real de acceder a uno más justo y suficiente. Y agregan que estas condiciones también generan la posibilidad de hacer carrera dentro de la empresa. (Campos citado por Cinterfor, 2001). Desde esta concepción y estos supuestos el derecho a la formación está íntimamente ligado con las condiciones a las que el trabajador se someterá en su empleo.

El Convenio Internacional del Trabajo 140 y la Recomendación 148, que alude a la licencia paga por estudios. De esta manera, se considera de gran importancia disponer de tiempo libre para poder capacitarse mientras dure la relación de trabajo. Esto se relaciona con la reducción de la disponibilidad horaria laboral, con la continua formación que le permite al empleado mantener su empleo, al tiempo que aumenta su productividad. Esto convierte a la relación laboral en una relación alternativa de trabajo y formación. (Cinterfor, 2001)

En este marco,

El desarrollo de la formación estimula también la motivación e involucramiento del trabajador. Al mismo tiempo, parece claro que un trabajador más capacitado probablemente sea un trabajador más consciente de sus derechos y de sus obligaciones, es decir, un trabajador más responsable y en mejores condiciones para participar. Así, la participación del trabajador en las decisiones que le afectan tiene mejores condiciones de realización si aquél posee mayor y mejor profesionalidad. (Cinterfor, 2001, p. 32)

Desde este paradigma, se plantea que los objetivos del trabajo decente se orientan hacia dos niveles de acción en el terreno de los derechos laborales. En primer lugar, aboga por la protección de los derechos laborales básicos, no únicamente previendo los de la Declaración de la OIT de 1998, sino también todos aquellos que componen los derechos humanos en los pactos y declaraciones internacionales y también en las constituciones nacionales de cada país. Desde un segundo nivel, el trabajo decente procura la autonomía y participación de los sujetos en lo respectivo a perfeccionar los instrumentos de la ciudadanía laboral. Es necesario

proteger la formación profesional en tanto derecho humano, y a la vez es un elemento de autonomía y participación ciudadana.

Desde la Declaración de la OIT de 1998, se reconoce la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación sobre el empleo y la ocupación. Se entiende entonces que para que se dé la abolición del trabajo forzoso es imprescindible que los sujetos tengan acceso a niveles de educación básica y posterior educación profesional, que les propicien la empleabilidad necesaria para incorporarse al sistema laboral.

Continuando con la línea de lo declarado (Cinterfor, 2001) alega que para que la eliminación de la discriminación laboral sea tangible, es fundamental la promoción de la igualdad. Son las personas en situación de discapacidad, los jóvenes y las mujeres quienes más sufren esta problemática en torno a la discriminación y contratación. Asimismo, se sostiene que los jóvenes, principalmente los que nacen en senos familiares de bajo nivel socioeconómico, quienes muchas veces también tienen una carencia en materia educativa, son los que ocupan puestos de trabajo de baja productividad, informales, precarios, flexibles, cuentapropistas y no remunerados.

Adicionalmente, desde este punto de vista macroeconómico acrítico del empleo y del desempleo, se coloca en la oferta y demanda del mercado de la fuerza de trabajo las causas de la situación que vive la clase trabajadora y dentro de ella los jóvenes. Sin embargo, ni siquiera se logra explicar cómo recesión y crecimiento determinan ritmos diferentes de empleo y desempleo. Se plantea que cuando los períodos de recesión se mantienen en el tiempo generan altas tasas de desempleo, pero cuando la economía comienza a estabilizarse y retoma el ritmo de crecimiento, es muy difícil que las tasas de desempleo desciendan al mismo ritmo. Desde esta perspectiva, se alegan dos grandes causales; por un lado quienes están sujetos a la desocupación por largos períodos (sea de un año o más) tienen una gran dificultad para reinsertarse en el sistema laboral, aun cuando el nuevo contexto es más favorable. Por otro lado, los individuos abandonan la búsqueda laboral por el período de recesión y reanudan esta búsqueda cuando el contexto económico mejora. Esto resulta en un aumento de la oferta de empleo, al mismo tiempo que la demanda, por lo que el sistema no es capaz de atender a todos los desempleados y los niveles tienden a mantenerse. Como se viene mencionando, la situación de desempleo se agrava aún más en la población joven, siendo

estos los últimos en integrarse al mercado laboral, al tiempo que en los períodos recesivos son los primeros en desafiliarse. (Cinterfor, 2001)

En suma,

El comportamiento del desempleo, así como del subempleo, la informalidad y la inserción laboral precaria es, no obstante, disímil en función de la heterogeneidad interna que el propio colectivo juvenil posee. Si el solo hecho de ser joven implica una mayor probabilidad de resultar afectado por estos problemas, resulta a su vez y en muchos casos reforzada e incrementada esa misma probabilidad por otros factores concomitantes, tales como el sexo, la raza o el nivel socioeconómico de los jóvenes. La formación profesional aparece entonces y por un lado, como una herramienta positiva que puede reducir las inequidades intergeneracionales existentes en el mercado de trabajo. Pero también, y a través de estrategias focalizadas, como un factor que puede contribuir al combate de situaciones de exclusión complejas, como son las resultantes de la combinación de situaciones y características potencialmente generadoras de inequidad en las oportunidades de acceso a un trabajo decente. (Cinterfor, 2001, p. 34).

No existe en esta perspectiva, ninguna vinculación del comportamiento del empleo-desempleo juvenil con las causas estructurales de la modificación del patrón de acumulación, los requerimientos del mundo del trabajo y la funcionalidad que tiene la precariedad laboral juvenil para generar una mano de obra flexible y sumisa a los requerimientos del mercado.

### **3.4 Empleabilidad: un atributo del individuo**

Como se expuso anteriormente, la empleabilidad según Campos (2002) es:

la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.

De esta manera, desde el concepto de empleabilidad se buscan conjugar las distintas capacidades básicas individuales para ocupar el puesto de trabajo y refieren a la capacidad de comunicación y de relacionamiento con los compañeros de trabajo, se valora también la resolución de conflictos, buen manejo de procesos organizativos y la habilidad para trabajar en equipo, entre otras. (Brunner citado por Formichella y London, 2013)

Según explica Brunner (citado por Formichella y London, 2013), desde esta perspectiva, se habla de cuatro variantes que componen el concepto de empleabilidad que refieren a: 1) la competencia genérica, es decir no son habilidades para un empleo específico; 2) las transferibles, que son aprendidas en los procesos educativos; 3) las generativas, que determinan las condiciones para que se generen otras habilidades; y por último 4) las competencias medibles, que como su nombre lo indica, su logro y desarrollo se puede medir. Este autor concluye que “serán más empleables aquellos individuos que puedan ser más eficientes en el uso de los recursos, de las capacidades interpersonales, de la información, de los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y de la tecnología”. (Formichella y London, 2013, p. s/d)

Por otra parte el autor retoma la perspectiva de la CEPAL y vincula el concepto de empleabilidad con los contextos laborales observando que:

los sistemas laborales flexibles disminuyen la estabilidad laboral, y, junto con ello, al ser mayor la rotación entre diferentes puestos de trabajo, se ve dañada la cohesión social entre las personas (porque se hace frecuente la necesidad de adaptarse a nuevos grupos y entornos de trabajo), y también se afecta la posibilidad individual de acumular habilidades y conocimientos específicos (porque el período para desempeñarse en cada puesto es más corto). Esto implica sobre la empleabilidad futura de los individuos. (Formichella y London, 2013)

Concerniente a ello, Cinterfor (2001) explica que existe una relación directa entre la formación profesional y los fondos que se dedican al conocimiento y desarrollo de la empleabilidad. Es por esto que se lo considera como un elemento fundamental de las políticas del mercado laboral, asimismo como estrategias de mejoramiento de la productividad. No

obstante, la formación profesional por sí sola no es capaz de generar empleos. Su funcionalidad radica en “adecuar sus contenidos y métodos a la realidad productiva, tecnológica y laboral”. (Cinterfor, 2001, p. 40)

En este sentido, Thieme (2007) alega que actualmente el mercado laboral atraviesa las siguientes dificultades; merma en la estabilidad del empleo, mayores niveles de exigencia de formación, la flexibilización como característica esencial y la reconversión y movilidad. Este autor sostiene que la relación existente entre la educación y el trabajo deriva en lo que llama las “competencias de empleabilidad”:

Estas consisten en la capacidad de conseguir y conservar un empleo, de sintonizar con el mercado del trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o encontrar un puesto de trabajo. Se caracterizan por no estar asociadas a una ocupación en particular (genéricas), ser necesarias en todo tipo de empleos (transversales), de poder ser adquiridas mediante procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje (transferibles) y ser su adquisición evaluable. (p. 48)

Brunner (1999) por su parte señala que la relación entre educación y trabajo resulta condicionada la revolución tecnológica al producir un incremento en el elemento información/conocimiento de la mayoría de los empleos. Simultáneamente se cambian las habilidades solicitadas y se aumentan los requerimientos de formación para la fuerza de trabajo. La educación ahora es entendida como un proceso de aprendizaje que acompaña al sujeto en el transcurso de su vida. En este sentido, el sector de la enseñanza técnico - profesional atraviesa la exigencia de reconsiderar los objetivos impuestos, así como sus contenidos, métodos, articulaciones y el propio diseño institucional. En otro orden de ideas, el empleo se torna más inestable, y flexible con un marcado incremento de la competencia. A su vez, se da una marcada movilidad en lo que respecta al empleo, las ocupaciones varían y se resignifican las competencias requeridas. Es frecuente que el desempleo sea uno de los problemas más grandes dentro de las economías, principalmente en la población joven (Thieme, 2007). La flexibilidad laboral requiere de sistemas educativos que preparen a la fuerza de trabajo en ese sentido.

En esta línea, el desempleo presenta diversas causas. Una de estas alude a la incapacidad de la economía de originar puestos de trabajo, por causas como; la ausencia de inversión pública o privada, asuntos de competitividad de las empresas y los sectores económicos, la reconversión y modernización de las tecnologías. Desde otra perspectiva, las otras dos causas que suscitan el desempleo, son relativas a la falta o inoperancia de los canales de información y comunicación que dan pie a la coordinación entre la oferta y la demanda propia del mercado laboral; así como también a la disonancia presente entre las competencias exigidas por el sector empresarial y el mercado laboral en general y las competencias que brinda el sistema educativo y de formación profesional en particular. (Cinterfor, 2001)

Por otro lado se explica que:

La empleabilidad posee, obviamente, un nexo tanto conceptual como práctico con el empleo. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Esto implica que, por un lado, la inversión en la mejora de la empleabilidad de las personas puede incidir positivamente en la reducción de aquel tipo de desempleo que se debe a la falta de personal debidamente calificado para oportunidades de empleo ya existentes. Pero también puede tener un efecto deseable en otro sentido, ya que si las condiciones de acceso a las oportunidades de formación son equitativas y, por tanto, también lo es el acceso al logro de mejores niveles de empleabilidad, es posible adelantar que tenderán a ser análogamente equitativas las oportunidades de acceso al empleo, aun en contextos de estancamiento o retracción de éste último. (Cinterfor, 2001, p. 41)

En este sentido, cuando el desempleo es sostenido en el tiempo, excediendo el año, los sujetos se presentan ante otras dificultades que van más allá de la mera carencia de un salario regular. Es decir, las y los trabajadores ven afectada su subjetividad por la pérdida de vínculos, lo que decanta en la exclusión del mercado laboral y la emergencia de procesos de des-socialización.

La formación profesional es un dispositivo utilizado para enmendar o mitigar las consecuencias de la desocupación persistente, ya que mediante esta herramienta no se revierten los problemas estructurales del empleo y desempleo.

El concepto de empleabilidad contiene un modelo de trabajador a ser moldeado. Se requiere de un trabajador con capacidad de emprendimiento y disposición a la cooperación. Su permanencia en el mercado laboral aparece directamente vinculada a la capacidad de adaptarse y reinventarse constantemente de manera de tener herramientas para enfrentar los cambios. Por otro lado, es relevante visualizar la estrecha relación que guarda la empleabilidad con los condicionamientos estructurales, normativos y culturales. Para ilustrar,

(...) los paradigmas productivos, organizacionales y de relaciones de género inciden en la demanda de trabajo y la posición socio-educativa de las personas haciendo que algunos colectivos sociales tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente. (Cinterfor, 2001, p. 42)

En otro orden de ideas, se considera necesario resaltar la repercusión que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) generan en las estrategias de competitividad y productividad a nivel global y los nuevos requisitos que hacen a la empleabilidad. Las TIC inciden en los costos de producción y en la determinación de los requerimientos de la fuerza de trabajo para su incorporación.

Al respecto, Castells (2002) explica las nuevas reglas que tiene esta economía. Es promovida por internet, herramienta que le permite a la empresa trabajar conectada a la red, análogo a la fábrica industrial, señalando que las TIC, son “la base de la conectividad y de la producción basada en el conocimiento” (p. 94). Por ello es necesario innovar en la mano de obra, la que pasa a ser altamente especializada, flexible, adaptable y autoprogramable. En lo que tiene que ver con las nuevas reglas para el capital, Castells (2002) sostiene que las TIC poseen requerimientos, no solo en términos de formación, sino que también las modalidades y metodologías que se desempeñan en la enseñanza y el aprendizaje. Es de orden que los trabajadores cuenten con conocimientos y herramientas que les permitan dominar y aprovechar estas tecnologías, en el entendido de que estas habilidades son una pieza clave en su empleabilidad. Asimismo, el acceso a las competencias para desarrollar labores con la TIC



debe ser lo más universal y equitativo posible, intentando que la brecha digital global no se siga reproduciendo y profundizando.

Adicionalmente, las TIC poseen una simultánea característica de fin y medio: su apropiación y dominio por los trabajadores son un objetivo en sí mismo, pero a la vez ellas ofrecen mayores e innovadoras alternativas para desarrollar una oferta de formación más flexible y cubriendo áreas geográficas y colectivos que hoy no acceden a los servicios formativos más clásicos. (Cinterfor, 2001, p. 43)

Por otro lado, desde Cinterfor (2001) se alega que la empleabilidad tiene también un tinte personal e individualizado. Se argumenta que los sujetos que nacen en un mismo medio social tengan las mismas oportunidades formativas, sin embargo estos son capaces de interpretar de manera distinta una misma situación. Esto les permite desarrollar un rol pasivo o activo en su historia laboral, y como resultado manejar a su modo los recursos que poseen. De esta manera, los aspectos culturales y personales inciden fuertemente en la empleabilidad, ya que estos los proveen de otras herramientas que no sólo tienen que ver con el empleo en sí mismo, sino también con el propio desarrollo personal del sujeto y su integración social.

Es por esto, que formar para la empleabilidad integra los siguientes elementos:

- fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral mediante el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a hombres y mujeres permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad;
- formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer;
- apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos y valoren sus habilidades y saberes así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Incluye la información y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos y facilite la búsqueda y/o generación de trabajo. (Cinterfor 2001, p. 44)

Por lo cual, se retira de las determinantes estructurales las explicaciones de los problemas del empleo y del desempleo y se colocan en el plano de la responsabilidad del individuo, la generación de los procesos de adaptabilidad a las nuevas condiciones, que lejos de aparecer como socialmente determinadas, se presentan como altamente naturalizadas.

### **3.5 La Formación profesional como condición para la competitividad**

La formación profesional se presenta como un componente esencial para mejorar la competitividad empresarial. Se entiende a la competitividad como “la capacidad de competir que posee una empresa, sector o país en el marco de la economía” (Cinterfor, 2001, p. 52). En el presente escenario de globalización económica, esta adquiere mayor trascendencia ya que los procesos intercompetencia comercial evidencian las fortalezas y debilidades de los actores económicos.

En torno a esto, existe una diversidad de estrategias que conjugan medidas de mayor y menor eficacia. Se pueden encontrar las estrategias que se fundan en medidas macroeconómicas, dirigidas a rebajar los costos de producción, relativo a la política cambiaria, exoneraciones tributarias y rebaja de los costos laborales que implican salarios, despidos, entre otros. De modo de alcanzar lo que se designa como la “competitividad sistémica”. La diferencia que se plantea entre ambas estrategias, está dada por la durabilidad en el tiempo que conlleva el alcance de cada objetivo. El primer enfoque tiene por objetivo alcanzar resultados inmediatos en contextos desfavorables. Mientras que la competitividad sistémica, se proyecta a largo plazo abarcando un complejo abanico de políticas, que apuntan a lograr una posición más competitiva dentro de la economía. Para esto los instrumentos comúnmente utilizados tienen que ver con:

Políticas de inversión en infraestructura pública y privada, de innovación y desarrollo tecnológico, de integración de sectores y cadenas productivas, de inversión en el desarrollo de capital humano (educación, formación y capacitación). (Cinterfor, 2001, p. 53)

Es dentro de esta segunda estrategia, que la formación profesional ocupa para las perspectivas de la empleabilidad un rol más relevante. Por esto que las inversiones destinadas a aumentar

el nivel de calificación de la población, en realidad son un conjunto de acciones que pretenden elevar la competitividad, al tiempo que fortalecen la eficiencia de otras líneas de política complementaria. (Cinterfor, 2001)

Así la formación profesional se presenta como una herramienta dual, la que por un lado pretende una integración vertical y diacrónica, brindando soluciones a diversas situaciones y modificándolas; y por el otro lado, en sentido transversal o sincrónico el objetivo principal se dirige hacia la coordinación con otros campos de la política social y económica. (Cinterfor, 2001)

La calidad de la formación está orientada principalmente hacia la búsqueda del trabajo decente, con todos los problemas ya referidos en torno a este concepto. Se vuelve a vincular trabajo decente y formación profesional. Para acceder a un trabajo decente es necesario contar con una serie de habilidades que hacen al buen desempeño laboral y la real participación social. Estas son; la comunicación, la participación, el trabajo grupal, la negociación, el diálogo e intercambio de ideas. (Cinterfor, 2001)

La cada vez mayor y más variada presencia de nuevos actores en la oferta de formación, las nuevas fuentes de financiamiento y la necesaria pertinencia reclamada a los programas formativos son entre otros, factores que han incidido en la génesis de los procesos de modernización y transformación de las instituciones. Actualmente los procesos de transformación y adaptación al cambio son temas prioritarios en la agenda de las instituciones de formación. (Cinterfor, 2001, p. 55)

La educación se restringe al desarrollo de la competitividad laboral en un contexto donde las tecnologías y productos fluctúan constantemente en beneficio de la acumulación de las ganancias y la competitividad empresarial. Por otro lado, se podría decir que los conocimientos (en su mayoría instrumentales y manipulatorios) tienen una rápida fecha de vencimiento y las profesiones se van deslegitimando, que resultan en la pérdida de poder y la validez de los diplomas así como las competencias reales y genuinas van perdiendo valor.

Como respuesta a esta problemática, desde Cinterfor (2001) se considera fundamental que se brinden propuestas para que los sujetos autogestionen sus propios procesos de desarrollo laboral y profesional. Esto se presenta como la posibilidad, primeramente de acceder a un

empleo, luego de procurar uno nuevo, así como de autogenerar un emprendimiento, de continuar su formación, ya sea que esté empleado o desempleado. En el texto, aparece de forma sencilla, en la realidad no funciona. Amplios sectores de población juvenil con alta calificación se encuentra desempleada o sufre los problemas de la inserción estable al mercado laboral.

### **3.6 El supuesto de la reconversión laboral a través de INEFOP: las TICs como apuesta sustentable**

La reconversión laboral del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) pretende brindar herramientas actualizadas al contexto económico y social actual, para que los trabajadores/as jóvenes puedan ingresar al mercado de trabajo.

En el año 2018 INEFOP y Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) firman un convenio para la creación del Programa B\_IT, cuya modalidad es online, formando en tecnologías de la información para aquellas personas mayores de 18 años, que hayan aprobado cuarto año de secundaria o su equivalente y su duración es de dos años. (<https://bit.cuti.org.uy>)

Otro Programa que ofrece INEFOP es “Jóvenes A Programar” (JAP), producido por el Plan Ceibal, cuyo cometido es la capacitación e inserción laboral de jóvenes en el sector de tecnologías de la información.

El Programa de formación en tecnologías de la Información b\_IT propuesto por INEFOP es de carácter 100% online, con una duración de dos años y se orienta a personas mayores de 18 años, con cuarto de secundaria aprobado, o el equivalente a nivel nacional. La unidad curricular de este programa está constituida por cursos online brindados por Universidades e instituciones educativas de renombre en nuestro país y el mundo. Una vez finalizado el programa, el sujeto dispone de habilidades técnicas para trabajar en la industria TI, siendo un candidato competitivo para ingresar en el mercado laboral. (<https://bit.cuti.org.uy/>)

Por lo cual se observa, que el manejo de herramientas informáticas se iguala a formación profesional, con una alta funcionalidad a los requerimientos empresariales. Cabe señalar que

estos programas de formación son financiados con aportes de los trabajadores, por lo cual se está subvencionando los requerimientos empresariales.

### **3. 7 Reforma educativa como sustento al proceso de reestructuración productiva**

En nuestro país alrededor del año 1995 comenzó a gestarse la reforma educativa, que se planteó desde el discurso como integral, orientada a la disminución de la inequidad social y el mejoramiento de la calidad de la enseñanza en todas sus facetas..

En la educación técnico-profesional, la reforma se propone el logro de una educación técnica y tecnológica coherente, articulada y de calidad que, al mismo tiempo que atienda sus cometidos específicos (brindar una formación eficiente y polivalente que colabore con la transformación de las estructuras productivas y mejore las condiciones de vida de los trabajadores) se articule y complemente con la Educación Secundaria en el esfuerzo por dotar a la población de una educación básica y media integral.

La reforma se presentaba con el objetivo de lograr que los jóvenes dispongan de una formación general sólida, con bases científicas y tecnológicas, adquirir conocimientos, habilidades y destrezas para adaptarse rápidamente a las dinámicas requeridas por la flexibilidad global que atraviesa el mundo del trabajo. El desafío de la reforma era introducir las capacidades para vivir en la incertidumbre. (Cinterfor, 2001)

Manejar la incertidumbre significa lograr que las nuevas generaciones se adapten a los procesos de flexibilización y cambio continuo de la fuerza como mercancía. Sin embargo, la reforma educativa fundamentalmente en los niveles de enseñanza secundaria se encontraba con un gran problema: las determinaciones de la estructura social había expulsado a un porcentaje alto de jóvenes del sistema educativo. La reforma se presentaba para algunos sectores con posibilidades de incorporarse al mercado laboral como reforma educativa pero para otros sectores altamente excluidos, se presentaba como reforma asistencial para propiciar niveles mínimos de integración y contención social.

### **3.8 La funcionalidad de la Reforma universitaria y el proceso de flexibilización curricular**

En el siglo XX en América Latina, sectores universitarios estrechamente vinculados a movimientos sociales y populares propiciaron un movimiento de reforma orientado por los principios de autonomía y el cogobierno. Esta macro reforma estuvo fuertemente ligada y articulada con la búsqueda de cambios en otro orden de la sociedad y fuertemente impulsada por los movimientos de luchas estudiantiles. Cada país tuvo sus propios matices y distintas consideraciones en lo que refiere al concepto y alcance de la autonomía y los modelos de descentralización del poder, gestión y co-gestión. (Krosch citado por Rama: 2018)

A partir de entonces, las reformas sucesivas estuvieron marcadas por esta autonomía y las diversas iniciativas buscaron resolver y expresar los problemas generados en el funcionamiento y de las ideas de las comunidades académicas. (Rama 2011 citado por Rama, 2018)

Pero las ideas de las comunidades académicas no están separadas de los intereses de los procesos de reestructuración productiva. Por tal motivo, hacia fines de la década de los 80 y durante todos los años 90, la palabra reforma comenzó a hacerse sentir con más fuerza. A tal punto que se genera un nuevo movimiento de reforma universitaria, con características muy diferentes al movimiento de reforma de principios del siglo XX. Su principal diferencia, es la desvinculación del movimiento popular y su adaptabilidad a los requerimientos de la intercompetencia empresarial y el mercado laboral.

Al tiempo que los países de la región se sumaron al proceso de globalización necesitaron flexibilizar los procesos para la explotación de los recursos fundamentales. Para ello, fue necesaria la promoción de estas reformas educativas cuyo propósito fue fortalecer sistemas eficientes que permitan disponer de la fuerza de trabajo juvenil adaptada a los cambios acelerados. Aún no se puede realizar un análisis exhaustivo del impacto de estas reformas debido a su reciente aplicación y la lenta maduración de los procesos. Para la CEPAL (2000) es “encontrar caminos que permitan disociar la necesaria flexibilidad —exigida por la apertura de los mercados— de sus consecuencias negativas sobre la precariedad laboral”. (p. 27) Ya en esta perspectiva, lo que aparece disociada es la comprensión del fenómeno. La flexibilidad educativa que se impuso no estuvo vinculada a los requerimientos de los

procesos de desarrollo de la población y a la necesidad de avanzar en el proceso de democratización del conocimiento, sino que la flexibilización educativa propició y alimentó el campo de la precarización laboral.

Por ello, acertadamente Rama (2018) expresa que este movimiento reformista se manifestó tanto en el sector público, como en el privado. Si bien hubo variaciones propias de cada coyuntura en particular, se puede decir que en todos los países se constituyó un sistema dual y complejo, que incrementó la institucionalidad y propició las condiciones para el crecimiento y la expansión del sector privado. Sin embargo, es menester señalar que esta serie de transformaciones no significó un cambio sustancial de las estructuras pedagógicas y curriculares. Los requerimientos del mercado laboral exigían que el movimiento de reforma fuera también un movimiento global y alcanzará a ambos sectores. Lo que diferenció el sistema público del privado, fueron el conjunto de argumentaciones que justifican la reforma.

Sobre el caso uruguayo, desde la Comisión Sectorial de Enseñanza Unidad Académica (2004) se plantea que en la Universidad de la República (Udelar) se desarrolló un Plan Estratégico de Desarrollo, que tenía como objetivo primordial la estructuración de planes de estudio que contemplen la movilidad estudiantil y la flexibilización curricular. Para el abordaje de la flexibilidad curricular, desde su dimensión estructural, se plantearon dos estrategias enfocadas a la transformación de los patrones organizativos del conocimiento y a ampliación y diversificación de la oferta educativa de tipo flexible. El propósito de estas últimas era dar respuesta a las demandas sociales y a los reclamos estudiantiles, otorgándoles autonomía para la organización de sus propios programas de estudio. Esto pretendía ser una forma de:

reconceptualización de las formas tradicionales y una mayor articulación de los conocimientos que se producen y transmiten con los intereses estudiantiles y las demandas del entorno social. (p. 5)

La articulación curricular implicó la organización y reorganización en tramos, fases o niveles de la oferta curricular, con el cometido de efectivizar la movilidad estudiantil mediante tránsitos curriculares. Por otro lado, la flexibilidad curricular se basó en la implementación de itinerarios curriculares que dotarán a los estudiantes de una mayor autonomía, conforme a sus intereses y necesidades académicas. Para ello, fue necesario cambiar los Planes de Estudio,

incorporar asignaturas electivas y optativas y disminuir la proporción de asignaturas con correlatividad.

Estos ejes de transformación se fundamentan en una concepción esencial de “educación como proceso continuo” que en términos de estructuración curricular se entiende en un doble sentido. Por un lado, como posibilidad de concebir formaciones continuadas y no terminales de formación (movilidad vertical). Por otro lado, como posibilidad de concebir en un mismo nivel de formación, trayectos y tránsitos curriculares continuados, no interrumpidos por razones de regulación institucional (movilidad horizontal). Todo ello en la idea de potenciar las oportunidades de avance, culminación y continuación de la formación de los estudiantes universitarios. (Comisión Sectorial de Enseñanza - Unidad Académica, 2004, p. 6)

Se implementaron las carreras por ciclos buscando entregar un certificado o diploma al estudiante que culmine una etapa intermedia y se promovió la flexibilización curricular enfocado en generar unidad de las carreras de un mismo Servicio e inclusive entres varios servicios. (Comisión Sectorial de Enseñanza - Unidad Académica, 2004)

Además de la implementación del ciclo como una herramienta que redefine la temporalidad universitaria y para ello se implementó la creditización de los cursos.

El crédito constituye estrictamente una unidad de medida del trabajo académico del estudiante que, en su conceptualización actual, contempla no sólo las horas de actividad presencial sino también el tiempo requerido para el estudio personal. Como unidad de medida, valora de manera arbitraria el tiempo de trabajo que se estima el estudiante debe dedicar, en condiciones “ideales”, a la apropiación de un conjunto de conocimientos y prácticas. (Comisión Sectorial de Enseñanza - Unidad Académica, 2004, p. 11)

Las reformas educativas impulsadas en América Latina a nivel teórico-ideológico se presentan con el objetivo de mejorar la educación desde un punto de vista cualitativo, acompañando el movimiento coyuntural de los tiempos que corren. Mediante la redefinición y reestructuración de las políticas educativas se buscaba mitigar la segmentación y exclusión de los estudiantes del sistema educativo. Se esperaba que ello propiciara la democratización



de la educación y otorgara a los estudiantes una mayor autonomía con respecto a su formación académica. Por otro lado, la flexibilidad y movilidad de los planes de estudio buscaba también acompañar los tiempos académicos con los laborales, posibilitándoles estudiar y trabajar para lograr el sustento económico.

En este sentido, Arocena (2011) explicaba que la Reforma Universitaria se fundamenta en tres dimensiones: 1) construir un ideal retomando lo mejor del pasado; 2) buscar respuestas a los desafíos desde la noción del desarrollo y 3) construir un futuro cuyos cimientos sean la generalización de la enseñanza, tanto terciaria como universitaria.

Arocena (2011) argumentó la necesidad de cambios trascendentales en las universidades para favorecer la colaboración eficaz a la generalización de la educación avanzada de alto nivel, descender los niveles de desigualdad y ampliar las capacidades que hacen al desarrollo integral. A tal efecto, se apuntaba a:

Posibilitar que las mayorías accedan a formas de la enseñanza avanzada y permanente, conectadas con el mundo del trabajo, el ejercicio de la ciudadanía, el acceso a la cultura y la mejora de la calidad de vida individual y colectiva. (p. 9)

En este punto, la reforma universitaria se presentaba fuertemente vinculada a las expectativas de generar condiciones de empleabilidad, pero el marco argumentativo se volvía más denso en la medida que otros fenómenos comenzaron a vincularse como por ejemplo: promover la generalización de la enseñanza avanzada de calidad, luchar contra el privilegio de las minorías, ampliar la accesibilidad a la escolarización superior y disminuir la sobrepoblación considerablemente desigual de la educación terciaria y universitaria. La reforma universitaria, funcional a los requerimientos de la empleabilidad se presentaba como los caminos para la “democratización del conocimiento”. (Arocena: 2011)

El referido autor, distinguía los requerimientos de los países centrales de los periféricos. Los centrales están caracterizados por una economía fundada en el conocimiento e impulsada por la innovación, lo que se traduce en la primacía de las dinámicas internacionales del poder. En contraste, en las economías periféricas, señala que existe una debilidad en la producción de conocimiento e innovación. Por ello, entendía que era necesario:

Multiplicar la generación de conocimientos de alto nivel en todas las grandes temáticas y también vincularla mucho más con la solución de los problemas principales de la sociedad. (Arocena, 2011, p. 9)

En base a esto, la democratización del conocimiento en las periferias consistía en la expansión global del conocimiento.

Apuntar a construir Universidades para el Desarrollo es por consiguiente tarea de gran impacto potencial y una natural continuación del Movimiento Latinoamericano de la Reforma Universitaria, proceso mayor y original de nuestra historia. (Arocena, 2011, p. 10)

### **3.9 Competencia laboral**

Es necesario que la educación en el transcurso de la vida brinde mecanismos que le posibiliten al individuo continuar con su formación, ya que los niveles de escolaridad que se solicitan para aplicar a un empleo son cada vez más altos. En este sentido el “movimiento de la competencia laboral” está tomando cada vez un papel más importante, debido al aporte que genera para entender la educación y las necesidades del mundo actual.

En este marco, según Cinterfor (2001) la competencia es la capacidad real que tiene un sujeto de alcanzar un objetivo en cierto contexto laboral. Está rigurosamente ligada a la modernización de tecnologías blandas y al perfil de calificaciones. Actualmente se define a un sujeto competente por su repertorio de habilidades, destrezas, conocimientos y la real capacidad de llevarlas a la práctica, en un contexto que está en continuo movimiento y que trabaja arduamente con las organizaciones laborales. Para esto es fundamental la reflexión crítica, ya que se entiende que no alcanza únicamente con los conocimientos teóricos si estos no se asocian con la aptitud para ejecutar decisiones que la competencia requiere. Es necesario que el individuo sea capaz de tener una óptica integradora.

Como se consideró en el primer capítulo de este documento, desde el modelo taylorista y fordista los y las trabajadoras se valoraban calificados conforme sean tolerantes y respetuosos ante una norma impuesta. Actualmente se puede considerar al trabajador desde un rol más

activo, donde este debe tomar decisiones, lidiar con situaciones inesperadas y demostrar su compromiso. Estas acciones involucran “una actitud social de implicación que moviliza fuertemente la inteligencia y la subjetividad de la persona.” (Cinterfor, 2001, p. 66)

Por consiguiente, estos movimientos que se dan en el terreno laboral introducen lo que es la competencia en sí misma, esta se concibe como inherente a la actuación y se testan en la solución de problemas. Se destaca como una herramienta fundamental en lo que respecta a la formación de los individuos. Cuando se reconocen las nuevas competencias es que se ponen a prueba la eficacia de los mecanismos de diálogo y construcción colectiva entre los trabajadores y empleadores. (Cinterfor, 2001)

Ante esta realidad, un trabajo decente también es el que permite la identificación, creación y mejoramiento grupal de los procesos y resultados obtenidos. Un trabajo decente se predica de organizaciones que integren al trabajador en la definición de las necesidades de formación. Formación y el diálogo, formación y negociación, así se construye el nexo entre formación y trabajo decente. (Cinterfor, 2001, p. 67)

En lo que respecta a la economía industrializada, como ya se analizó en el primer capítulo de este documento, se visualiza como se van deconstruyendo las prácticas laborales, por lo que los empleados se enfrentan a nuevos contextos de demandas por formación. En este sentido, los trabajadores necesitan que las capacitaciones sean tan flexibles como lo es actualmente el mercado laboral. Se espera que las capacitaciones estén acompañadas con los tiempos que el trabajador tiene para dedicarle, teniendo en cuenta que este no cuenta con horarios fijos de los antiguos programas tradicionales de formación. Cinterfor (2001) sostiene que “un trabajo decente requiere de programas flexibles en tiempo y en lugar” (p.68) . En virtud de ello, es que se entiende que parte del trabajo decente es que este sea un espacio de aprendizaje para el empleado. El trabajo debe ser capaz de generarle competencias en cuanto a sujeto empleado, para lo que un trabajo digno debe ser generador de mecanismos de certificación de las competencias aprendidas mediante la experiencia y la formación. Actualmente la oferta de formación se articulan con los distintos recursos que, el Estado y los Ministerios de Educación y Trabajo, Organizaciones de Empleadores y Sindicatos proveen a la población en edad de trabajar.

### 3.10 Políticas de regulación

Como se introdujo anteriormente, en un contexto de largos períodos recesivos, con consecuente desempleo estructural resistente, se instauró la real necesidad de que los Estados reformulen las estrategias de formación. Esto en la actualidad se denomina como “políticas activas de empleo”, donde se intenta diferenciarlas de las “políticas pasivas” o “remediales” del pasado, ya que las mismas no supieron atender esta problemática.

Se infiere que las actuales políticas activas de empleo ofrecen un accionar estratégico e integrador. Su principal característica, es que buscan influir directamente en la carencia que presenta la oferta laboral, así como en la rigidez del nuevo sistema, falta de adaptación y desarticulación entre la oferta y la demanda del empleo. Evidentemente, esto no elimina los clásicos mecanismos como los seguros de desempleo, sino que intenta perfeccionar los sistemas ineficientes. (Cinterfor, 2001)

Las políticas activas que hoy se ponen en práctica tienen las siguientes características: a saber, estos dispositivos son un cúmulo de acciones, estímulos y eventualmente subsidios que involucran tanto organismos públicos, como actores privados y de la sociedad civil. Su labor principal radica en el desarrollo de instrumentos de prospección u observación del mercado laboral, para hacer un estudio cuantitativo de la generación o la merma del empleo, y también los cambios en el contenido del trabajo. (Cinterfor, 2001)

Por otro lado, brindan servicios de información y orientación laboral, basándose en la hipótesis de que al menos una parte del desempleo no está relacionado con motivos estructurales, sino más bien por la inútil comunicación que hay entre la oferta y la demanda. Asimismo, el componente fundamental es la capacitación, ya que la incongruencia entre la oferta y la demanda radica en la no correlación entre las calificaciones de los aplicantes y los requerimientos de los oferentes. En este sentido, dichas acciones se combinan con otras para mitigar las deficiencias que se dan en la formación personal y social, ocupacional, pasantías, entre otras. (Cinterfor, 2001)

Sobre el componente formativo, es menester destacar los diferentes proyectos que se instalan como objetivos, ya que estos varían según la población a la que atienden. A saber, la propuesta formativa de tipo inicial, para jóvenes que buscan insertarse por primera vez en el

mundo laboral, se inscribe en el marco de los programas de capacitación y empleo juvenil. Les brinda una breve capacitación técnica (3-4 meses) en oficios, la que se complementa con talleres de orientación laboral. En cambio, los desempleados o quienes están en riesgo de perder su empleo, reciben capacitación para su recalificación, se pueden recalificar en una nueva área de competencia, o bien cursos de complementación. Las acciones llevadas a cabo con esta población, se dan bajo el supuesto de que una inversión social y personal en calificación deriva en mejores niveles de empleabilidad. (Cinterfor, 2001)

La formación y capacitación destinada a trabajadores activos y empleados, tiene como meta afrontar los procesos de reorganización, reestructuración productiva o de innovación tecnológica de empresas o sectores. Se articula la formación profesional, con la negociación colectiva por rama o por empresa impulsada por mecanismos estatales. Otra de las formaciones es la que se les otorga a los microempresarios y cuentapropistas. Generalmente se acompañan de acciones de asistencia técnica, cursos de oficio y también de mercadeo, articulación empresarial, innovación tecnológica, administración y gestión, acceso al crédito, etc. (Cinterfor, 2001)

Finalmente, la formación y capacitación cuyo objetivo es ser un mecanismo complementario que facilite la generación de ingresos para sectores vulnerables. En estos se inscriben una gran parte de programas para jefas de hogar. Sus propósitos son la elevación de las condiciones de empleabilidad de las usuarias, desarrollo de emprendimientos productivos y comerciales y la producción de ingresos extra. (Cinterfor, 2001)

Dentro de los componentes que atraviesan la nueva generación de políticas del mercado laboral, podemos encontrar: los mecanismos de asistencia económica, como lo son las becas de capacitación; los mecanismos de apoyo de inserción laboral, puede ser por medio de los servicios de formación, por medio de la negociación con las empresas por períodos de poco pasantía en el marco de “contratos de aprendizaje”. Mecanismos de asistencia financiera, donde se las empresas son beneficiarias de subsidios; mecanismos de asistencia técnica y de consultoría a unidades productivas, que atiendan en materia de planificación, administración contable, administración y desarrollo de recursos humanos, desarrollo y transferencia tecnológica, comercialización, marketing, desarrollo de alianzas estratégicas, entre otros. Y finalmente, los dispositivos que tienden a promover la oferta de capacitación y formación

profesional, principalmente mediante la licitación de la ejecución de programas públicos. (Cinterfor, 2001, p. 49)

Por consiguiente, las políticas sociales deben ser un elemento productivo que busque el crecimiento de la productividad y el progreso del ambiente social. En este sentido, la OIT ha sistematizado datos que resultan en la rentabilidad de la calidad del empleo a causa de los avances que se han dado en materia de productividad.

De esta forma se dispondrá de una base más sólida y más científica para resolver conflictos o concesiones mutuas aparentes entre la “cantidad” y la “calidad” de los puestos de trabajo. Paralelamente se viene preconizando la idea de que existen dos factores cruciales en la búsqueda simultánea de un trabajo decente y del mejoramiento de la productividad: primero, la inversión en conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad y, segundo, el trabajo sin riesgo mediante la seguridad y la salud en el trabajo. (Cinterfor, 2001, p. 51)

## **Reflexiones finales**

Al comienzo de este documento, me propuse realizar una síntesis acerca de cómo se fue desarrollando la reestructuración productiva y las transformaciones en el mundo del trabajo, en virtud de facilitar un marco teórico que me permitiera generar un espacio de reflexión para analizar y comprender estructuralmente las problemáticas que envuelven al empleo juvenil en la actualidad, para posteriormente profundizar en la relación existente entre el nivel formativo de los jóvenes y la accesibilidad al empleo. Considero que como recabación del recorrido histórico que se expone en el primer capítulo logré cumplir con los objetivos, esto implica hacer un estudio de las transformaciones de los modelos capitalistas del sistema de trabajo, para llegar al modelo vigente. El papel que cumple el Estado como promotor y mediador para que el sistema les sea funcional y logre sostenerse en el tiempo, no obstante incompetente para las necesidades de la clase trabajadora, quienes sufren y cargan con las inconsistencias del sistema.

En el segundo y tercer capítulo, se considera a la población juvenil como objeto de estudio, presentando un análisis cuantitativo y cualitativo del mercado laboral, para tener conocimiento de cómo esto resulta en la profundización de la desigualdad entre clases sociales y etáreas. Se estudian los supuestos que hacen al desempleo juvenil puntualmente, en cuanto a esto se considera que no se ha podido alcanzar un análisis exhaustivo y minucioso, debido a la carencia de datos más recientes, pos pandemia, que permitan conocer la realidad más actual y así desarrollar una problematización que enriquezca el análisis y proyecciones a futuro de cómo abordar esta problemática de la manera más eficiente posible.

Para concluir este recorrido considero importante destacar las contradicciones que se presentan en relación a la organización del sistema de trabajo, el cual es influenciado por las propuestas de los organismos internacionales en búsqueda de garantizar la promoción del tan reputado trabajo decente, y cómo desilusiona la actuación Estado en su rol de ejecutor de políticas laborales y fiscalización de las mismas en favor de los derechos laborales.

Considero fundamental repensar las propuestas educativas que pretenden ser flexibles para ajustarse al problema del desempleo estructural, pero que en la práctica son insuficientes para abordar el desempleo y la precarización, principalmente en la población joven. En este sentido, también se encuentran las trabas impuestas por el sistema para una rápida y sostenida

inmersión en el mercado de trabajo; a saber, criterios de selectividad que demandan ardua experiencia de labor acumulada y elevados niveles de formación a muy corta edad, y desde el punto de vista ético, el estigma que envuelve las condiciones socioeconómicas inherentes a los sujetos.

Para finalizar, la formación profesional juega un destacado papel que hace al individuo un ser empleable, desplegando su abanico de oportunidades para el acceso a un empleo decoroso con buenos ingresos. Irónicamente esta no es capaz de garantizar la empleabilidad y menos aún la permanencia de los sujetos en el mercado de trabajo.



## Bibliografía

- Alves, G. (2011) *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo
- \_\_\_\_\_ (2013) *Dimensões da Precarização do Trabalho*. Projeto Editorial Praxis. Brasil
- Antunes, R. y Praun, L. (2015) *A sociedade dos adoecimentos no trabalho*. Serv. Soc. Soc., São Paulo. Recuperado de [www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?lang=pt&format=pdf](http://www.scielo.br/j/sssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJJLP/?lang=pt&format=pdf)
- \_\_\_\_\_ (2011) *La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad*. Revista nueva sociedad N° 323 marzo-abril
- \_\_\_\_\_ (2005). Los sentidos del trabajo ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo. Buenos Aires: Ediciones Herramienta. .
- Arellano, K. Baccarelli, D. De Gennaro, L. Girales, S. Sadier, E. Dallacia, C. Gómez A. Arancibia, I. (2009) *Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad*. CAICYT CLACSO
- Arriola, J. y Vasapollo, L. (2005) *El conflicto capital-trabajo en las nuevas condiciones de acumulación mundial*. Lan Harremanak, 12, 17-42. Recuperado de: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44410/3414-11736-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arocena, R. (2011) *Una perspectiva de la segunda Reforma Universitaria*. II Seminario Internacional. Universidad - Sociedad - Estado. Reforma Universitaria: universidades latinoamericanas y desarrollo. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay 2012
- Bernat, J. (2008) *Nuevas formas de precariedad laboral*.
- Brunner, J.J (1999) *Competencias de empleabilidad*
- Campos Ríos, Guillermo. 2002. Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*
- Castells, Manuel (2002). *Hacia una economía del conocimiento. Tecnologías de la Información y la comunicación y desarrollo global*. Revista de Economía Mundial N° 7. Universidad de Huelva. Recuperado en [\[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/422/b1215570.pdf?sequence=1\]](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/422/b1215570.pdf?sequence=1)

- De La Hoz, F. J., Quejada, R. y Yáñez, M. (2012). *El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10, (1), pp. 427-439.
- De Mattos, C. (1992) *Modernización capitalista reestructuración productiva y territorial en Chile, 1973-90*. Recuperado de [[www.eure.cl/index.php/eure/article/view/1052](http://www.eure.cl/index.php/eure/article/view/1052)]
- Fandiño, Y. (2011) *Los jóvenes hoy: enfoques, problemáticas y retos*. Revista Iberoamericana de Educación Superior vol. II, núm 4. México
- Formichella y London (2013) *Empleabilidad, educación y equidad social*. Revista de Estudios Sociales. Bogotá, Colombia
- Harvey, D. (1990) *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Heller, A. (2013). *La teoría marxista de la revolución y la revolución de la vida cotidiana*. Biblioteca virtual Omegalfa.
- Lema, S. (2019) *Tesis de Doctor en Ciencias Sociales con mención en Trabajo Social*. Montevideo: Udelar, Facultad de Ciencias Sociales.
- Machado, G. y Gómez, L. (2006) *Situación social de la juventud en el mundo actual, problemas y retos*. Centro de estudios sobre la juventud CLACSO
- Melazzi, G. (2013) *Mitos y realidades de la economía uruguaya actual*. Montevideo: Trilce.
- Miguez, M.N (2014) *Metodologías de investigación desde la razón dialéctica*. Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social - ReLMIS. N°7. Año 4. Abril-Septiembre 2014. Argentina. Estudios Sociológicos Editora. ISSN: 1853-6190.
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes en el Uruguay*. Santiago de Chile: OIT.
- Piñeiro, D. (2008) *Trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: Udelar, FCS.
- Red de Economistas de Izquierda del Uruguay (2010). *La torta y las migajas: el gobierno progresista 2005-2010*. Montevideo: Trilce.
- Redondo, L; Luengo, A; Sobral, J; Otero, J. (1988) *Un análisis de la relación entre ambiente familiar y delincuencia juvenil*. Universidad de Santiago. Chile
- Saborío e Hidalgo (2015) *Síndrome de Burnout*. Med. leg. Costa Rica vol.32 n.1 Heredia Jan/Mar. Recuperado de

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext)

- Santos López - Leyva (2020) *Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global*. Form. Univ. vol.13 no.5 La Serena oct. 2020. Recuperado en [\[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500165&script=sci\\_arttext\]](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500165&script=sci_arttext)
- Stolovich, L. (1991) *Acumulación de capital e innovaciones tecnológicas en el Uruguay de las últimas dos décadas*. Montevideo, 1991.
- Thieme, Jara Claudio (2007) *El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas. Un estudio empírico*. Revista OIKOS año 11, N° 24, diciembre de 2007 ISSN 0717-327 X • pp. 47 - 72
- Zubiri, R; Jon, B. (2008) *Nuevas formas de precariedad laboral*.

## Documentos institucionales

- CEPAL (2000) *Juventud, población y desarrollo: problemas, posibilidades y desafíos*. Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022. Recuperada de [\[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453911\]](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911)
- Cinterfor/OIT (2001) *Formación para el trabajo decente*. Montevideo, Uruguay
- ENAJ (2020) *Informe IV Encuesta Nacional de Adolescencia Juventud, 2018*. Instituto Nacional de la Juventud. Montevideo
- INE (2022) Informe diferencial de mercado de trabajo. Recuperado de [\[https://www3.ine.gub.uy/boletin/Informe\\_intersecc\\_03.html\]](https://www3.ine.gub.uy/boletin/Informe_intersecc_03.html)
- Ley N° 16.074 (1990) Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Publicación 17/01/1990. Recuperado de [\[https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16074-1989\]](https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16074-1989)
- Ley N° 19.133 (2013) Empleo Juvenil. República Oriental del Uruguay. Fijación de normas sobre el fomento del empleo juvenil y derogación de la ley de empleo juvenil.

- Publicación: 16/10/2013. Recuperado de  
[<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19133-2013>]
- MIDES *Guía de Recursos*. Recuperado de  
<http://guiaderecursos.mides.gub.uy/27561/talleres-de-orientacion-laboral-tol>
  - OIT- C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (nú. 140).  
Recuperado de  
[[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312285#:~:text=La%20licencia%20pagada%20de%20estudios%20no%20deber%C3%A1%20negarse%20a%20los,ascendencia%20nacional%20u%20origen%20social.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312285#:~:text=La%20licencia%20pagada%20de%20estudios%20no%20deber%C3%A1%20negarse%20a%20los,ascendencia%20nacional%20u%20origen%20social.)]
  - Red de economistas de izquierda del Uruguay (2010) *La torta y las migajas. El gobierno progresista 2005 - 2010*. Ediciones Trilce, Montevideo - Uruguay
  - II Seminario Internacional. Universidad - sociedad - Estado. *Reforma Universitaria: universidades latinoamericanas y desarrollo*. (2012) Universidad de la República, Montevideo.
  - *Seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay* (2019). Copyright © Organización Internacional del Trabajo. Uruguay
  - UNICEF (2005) *Una aproximación a la situación de adolescentes y jóvenes en América Latina y el Caribe a partir de la evidencia cuantitativa reciente*. República de Panamá

## **Páginas web**

- INEFOP [<https://www.inefop.org.uy>]
- MTSS (DINAE) (2020). Programa yo Estudio y Trabajo.  
[<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/node/18546>]
- Programa b\_IT [<https://bit.cuti.org.uy>]
- Programa de Formación [<https://www.oitcinterfor.org/>]