



UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Licenciatura en Trabajo Social.



Tesis de Grado.

Servicios Públicos de Empleo:
"Una alternativa hacia la empleabilidad"

La experiencia del Centro Público de Empleo CCZ 9, Maroñas. (2009)

Verónica Andrea Olivera Melian.
Tutor Prof. Teresa Dornell.
Montevideo, 2013.

CONTENIDO

Resumen.....	4
Justificación.....	5
Introducción.....	6
Objetivos Generales y Especificos.....	7
Metodología.....	7
Capítulo I. Marco Conceptual.	10
I.1. Políticas de empleo	10
I.1.2 Políticas activas de empleo	12
I.1.3 Revisión histórica de las Políticas Activas de Empleo	13
I.2 La empleabilidad.....	15
I.2.1 Un enfoque hacia la empleabilidad.....	17
I.3 La descentralización.....	18
Capítulo II. Caracterización de las políticas de empleo en Uruguay.....	21
II.1 Los incentivos para la contratación de Jóvenes.....	21
II.2 La capacitación y formación profesional para TSD.....	23
II.3 Formación e igualdad de oportunidades para las mujeres.....	24
II.4 Generación de Empleo Directo y Transitorio.....	25
II.5 Servicio de intermediación laboral.....	28
II.6 Emprendimientos y autoempleo.....	29
Capítulo III. Los servicios públicos de empleo.....	31
III.1 Descripción del Programa.....	31
III.1.1 Hacia una articulación de las Políticas de Empleo.....	31
III.2. Concepto y función de los SPE. (OIT).....	33
III.3. Surgimiento en Uruguay de los SPE.....	34
III.3.1 La Orientación Laboral.....	36
III.3.2 La Intermediación Laboral.....	37
III.4 Intermediando en busca de Trabajo Decente	38

Capítulo IV. La empleabilidad de los usuarios según su trayectoria laboral.....	40
IV.1 El caso del CePE CCZ 9 Maroñas.....	40
IV.2 Datos Estadísticos del CePE CCZ 9 Maroñas.....	45
Capítulo V. Conclusiones Finales.....	50
V.1 Recomendaciones desde el Trabajo Social	53
Referencias Bibliografías.....	55
Anexos.....	60

RESUMEN

Se realiza una descripción del programa Servicios Públicos de Empleo /Centros Públicos de Empleo (CePE), con el objetivo de analizar el aporte a la empleabilidad de sus usuarios teniendo en cuenta la trayectoria laboral de éstos. Es así que se estudia el caso del CePE CCZ 9 de Maroñas. Teniendo en cuenta que el mercado de trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas : las tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo, por lo tanto implican una constante cualificación y adaptación de la mano de obra. Uruguay, a partir del período 2005-2009 con el inicio del primer gobierno de coalición de izquierda se redefine las políticas activas de empleo, con un criterio de corte Universal y orientándolas a la empleabilidad de la población con mayor dificultad de inserción laboral. En este trabajo se verá el vínculo estrecho entre empleabilidad y educación, como uno de los factores de incidencia que determinan si un usuario es mayor o menor empleable. Así como también las formas como son planteadas y ejecutadas las políticas de descentralización que pueden afectar en territorio y favorecer o no al desarrollo local y viceversa. Se propone como líneas de reflexión / acción para futuros estudios, la legitimación del programa en dos niveles , a la interna de cada institución (MTSS;IMM) y a un nivel externo que comprende el territorio . Se entiende que a medida que se legitime las prácticas y los discursos del programa, mayor será su incidencia a nivel local y nacional.

JUSTIFICACION.

Este trabajo pretende ser un aporte al acervo académico desde las particularidades y singularidades de nuestro objeto de estudio el Servicio Público de Empleo (SPE) , territorializado en los Centros Públicos de Empleo (CePE).

En el marco de la pasantía de Trabajo social, convenio celebrado entre la Universidad de la República (UDELAR) y la Intendencia Municipal de Montevideo (IMM), se realizan las Intervenciones Profesionales desde la práctica en territorio. Lo cual significa la apropiación de los procesos territoriales y comprender las características de los mismos.

Si bien existen , experiencias similares a nivel internacional sobre el programa de Servicios Públicos de Empleo, promovidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su recomendación N° 88 , y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Los procesos y trayectorias del programa , están determinado y mediado por el contexto-político, económico y social- en el cual se insertan. Esta en los futuros profesionales generar el habito de registro como instrumento estratégico, que documente lo vivenciado en sus prácticas pre profesionales a través de la sistematización.

Las delimitaciones que se encuentran en un trabajo de estas características son a dos niveles: teórico y temporal.

La intencionalidad del trabajo es realizar una descripción del objeto de estudio hasta una experiencia concreta. No pretende explorar en causas y consecuencias del fenómeno, pero si dejar planteada interrogantes que contribuyan a futuros trabajos teóricos.

El mismo, esta acotado temporalmente a los procesos de la pasantía (2009), si bien se contextualiza el programa SPE a partir del 2005 al 2009, caracterizado por una nueva conyuntura política y social de gobierno. Los procesos de aprendizaje que implica la intervención pre profesional , son determinados por la propia dinámica de la realidad social dónde se inserta nuestro objeto de estudio. Por lo cual se toma una parte de esa

realidad concreta. Donde esta mediada¹ por las categorías que explicarán el mismo en un momento y contexto puntal.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se encuadra dentro de la monografía final de la licenciatura en Trabajo Social de la facultad de Ciencias Sociales. Este tiene como finalidad realizar un estudio descriptivo sobre el programa Servicios públicos de empleo, territorializados institucionalmente como Centros públicos de empleo (CePE), en el periodo 2005-2009. En el marco de una pasantía pre profesional realizada en el CePE de la zona Este de Montevideo, CCZ N° 9 ubicado en la Curva de Maroñas.

Históricamente en el Uruguay a partir del periodo 2005-2009, una fuerza política integrada por coaliciones de izquierda accede a la Presidencia de la República, la misma es el Frente Amplio (FA) Encuentro Progresista Nueva Mayoría.

Esta nueva coyuntura, desde su base programática², se plantea una revisión institucional sobre las políticas de empleo con el objetivo de mitigar el desempleo y el empleo de mala calidad, como recurso estratégico para el crecimiento económico y desarrollo del país. Este tipo de políticas apuntan también a colectivos con mayor grado de vulnerabilidad (jóvenes, mujeres, discapacitados, desempleados de larga duración, trabajadores de mayor edad) los que comúnmente se suelen denominar “los núcleos duros”. Por lo tanto, visualizaremos en este trabajo como estas políticas de empleo ponen énfasis en la empleabilidad.

La exposición de la tesis se organiza en cinco capítulos. Primer capítulo, se dedica al marco conceptual, es decir, a presentar las categorías más relevantes que sirven de soporte para el análisis de este trabajo. En el segundo capítulo se presenta una breve reseña y características de las políticas de empleo en Uruguay. El tercer capítulo se describe el programa de los (SPE/CePEs). En el cuarto capítulo se analiza la empleabilidad de los usuarios según su trayectoria laboral y en el quinto capítulo se presentan las consideraciones finales.

¹ Se refiere a las relaciones recíprocas complejas y dinámicas que se establecen entre la totalidad social y sus partes constitutivas y de las partes entre sí. (Ver Netto, 2003; Pontes, 1995).

² Bases Programáticas EP http://www.uruguaytotal.com/elecciones/frente_amplio.htm

Objetivo general:

- Conocer el programa servicios publicos de empleo y su aporte a la empleabilidad de sus usuarios teniendo en cuenta su trayectoria laboral . A través de la experiencia concreta en el Centro Publico de Empleo del zonal CCZ 9 , de Maroñas.

Objetivos específicos:

- Relevar las políticas activas de empleo que hacen referencia a la empleabilidad en Uruguay.
- Describir el programa Servicios Públicos de empleo desde una perspectiva institucional y local, territorializados en los CePEs.
- Sistematizar la experiencia concretamente del centro público de empleo de la zona Este, CCZ N°9 de Montevideo.

Metodología

La metodología de investigación seleccionada, es de carácter cualitativo, busca comprender desde la perspectiva de los actores que intervienen en el objeto de estudio. En la medida que los propios individuos, son agentes activos en la construcción y determinación de sus realidades. Generando insumos y conocimientos para entender la dinámica de los centros públicos de empleo en los territorios en que se localizan.

Según Karel Kosik (1967)³

“El concepto de la cosa es la comprensión de ella, y comprender lo que la cosa es significa conocer su estructura. El rasgo más característico del conocimiento consiste en la descomposición del todo. (...)Puesto que las cosas no se presentan al hombre directamente como son y el hombre no posee la facultad de penetrar de un modo directo

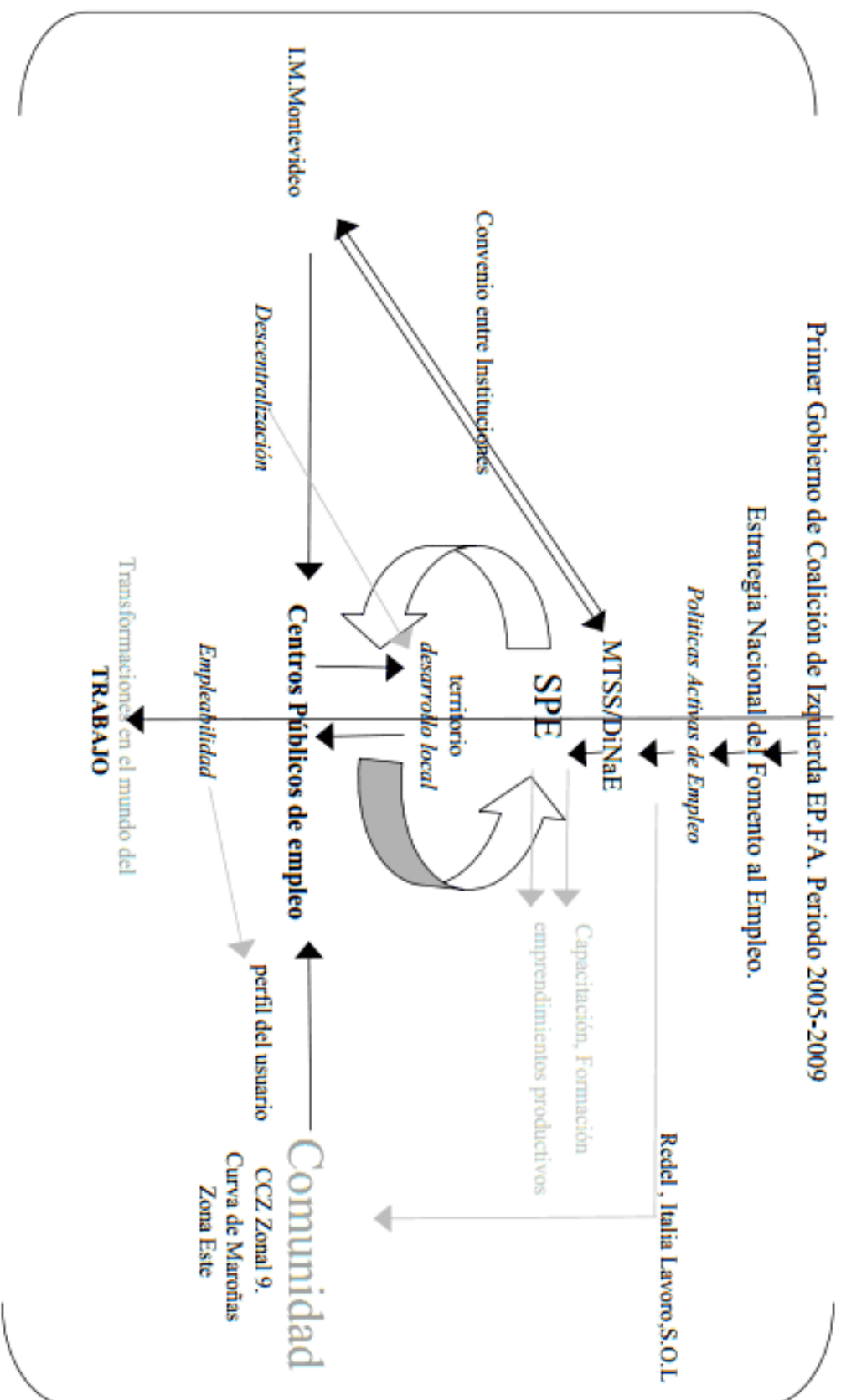
³ Kosik, Karel (1967).Dialectica de lo concreto. Estudios sobre los problemas del hombre y el mundo. Mexico.

e inmediato en la esencia de ellas, la humanidad tiene que dar un rodeo para poder conocer las cosas y la estructura de ellas (p14)”.

Se llevara a cabo una investigación de tipo descriptivo y de alguna forma en la frontera de lo explicativo en la medida que se trata de describir y explicar la incidencia de un programa de empleo. Se utilizara las siguientes técnicas:

- Entrevistas semi estructuradas: Se Selecciono esta técnica para la recolección de datos. En la medida que da la posibilidad de pautar y orientar preguntas que surjan de la entrevista y que nos permitan precisar conceptos. Indagar sobre el programa Servicios Público de Empleo (SPE/CePE), requiere brindar al entrevistado la libertad de expresar su opinión y reflexión sobre la temática, en este caso a los actores institucionales que están vinculados con está política (IMM-MTSS-Comisión de trabajo –Territorial-).
- Análisis documental: Con está técnica se busca elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio. Se relevara en fuentes primarias y secundarias de información, como documentos, bibliografía, informes técnicos, sistematizaciones y tesis.

Mapa conceptual del objeto de estudio.



CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL.

I .1 Las políticas de empleo.

Para lograr conocer nuestro problema de investigación se hace necesario mencionar categorías que nos guíen en alcanzar dicho conocimiento. Partiendo por las políticas de empleo, según (Offe 1992), “Las políticas de empleo comienzan a tomar mayor incidencia “a partir del estancamiento del empleo, que en Europa occidental empieza a darse desde mediados de los años 70, y de la crisis de modelo social y económico del pleno empleo caracterizado como fordista”.⁴

Existen diferentes acepciones sobre las Políticas de Empleo, citando la clasificación de Samaniego⁵, “las políticas de empleo se definen en sentido amplio como aquellas vinculadas al contexto económico y social de un país y que están inmersas en la conducción general de la política económica y social y en la estrategia de desarrollo del país. Comprenden una amplia gama de medidas e instrumentos de muy distinta naturaleza en los ámbitos económicos, social e institucional que afectan el nivel y calidad del empleo”. Lo que nos interesa particularmente de este concepto es que las mismas inciden fundamentalmente sobre la demanda de trabajo, las cuales son generadas por la economía, a su vez, éstas se ven afectadas por instrumentos macroeconómicos: como de naturaleza fiscal, monetaria, de precios e ingresos de desarrollo tecnológico, así como por la políticas y los programas de desarrollo regional. (Ibidem) “Del lado de la oferta requieren actuar a mediano y largo plazos sobre tendencias demográficas y comportamientos sociales (educación, salud y protección social)”⁶.

El autor también hace una salvedad al referirse a la distinción entre política de empleo y políticas de mercado de trabajo, éstas últimas las define como “conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho

⁴ Offe,C. La sociedad del trabajo.Madrid:Alianza 1992

⁵ Samaniego, N. (2002) Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación. Santiago de Chile, CEPAL.Macroeconomía del Desarrollo, 19. Disponible en : www.eclac.org/publicaciones/xml/0/11650/lcl1836e.pdf

⁶ Ibidem

mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación.”⁷

Ambas acepciones se complementan, en la medida que una perspectiva-política de empleo- es más amplia, dado que comprende fenómenos que no forman parte del mercado.

Algunos autores , como R.Calvo hacen referencia de los desequilibrios generados por el funcionamiento del mercado de trabajo o situaciones de crisis sociolaboral, y son razones más que suficientes para reclamar de forma activa una intervención de carácter público en materia de empleo y desarrollo local. Bajo esta mirada “mercantilizadoras” de las políticas de trabajo, las políticas activas de empleo aparecen como dice el autor (ibídem) : “actuaciones capaces de aportar un carácter anticipador y combativo sobre los efectos detectados por las deficiencias del mercado de trabajo, así como por su condición de reparadoras de las situaciones de desigualdad social existente, todos ellos objetivos muy en la línea del fomento de la inclusión social ”⁸.

Notaro et al., hacen referencia a un nuevo modelo de políticas de corte inclusivas, las políticas societales , “ son aquellas que se orientan a transformar mecanismos básicos de funcionamiento de la sociedad para diferenciarlas de las políticas sociales. (...) Una característica de las mismas “supone cambios de parámetros de funcionamiento de las sociedades. En este sentido las políticas societales tienen vocación de ser políticas de Estado y , por ello es que trascienden los periodos electorales”. Dentro de este marco de política societal encontramos las referidas al mundo del trabajo. Los autores mencionan que las políticas instauradas en el periodo del 2005 al 2009, tienen el carácter de societales, en la medida que tienden a transformar ciertas dinámica sociales, modificando el funcionamiento de la sociedad en general.

El plan de emergencia en principio y luego el de equidad trabajaban con población en situación de pobreza, brindando beneficios inmediatos, de corto plazo. Sin embargo el desarrollo de una política societal implica trabajar paulatinamente en una política de inclusión; Existe una articulación con otras políticas que dan continuidad y fortalecimiento, por ejemplo el plan de emergencia, plan de equidad, Uruguay trabaja, Objetivo Empleo y los CePEs, entre otros programas. Son un conjunto de políticas que

⁷ Ibídem

⁸Calvo, Ricardo LA INFLUENCIA DE LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2192/b15511315.pdf?sequence=1>

parten de los social/asistencial volcándose progresivamente hacia una política de carácter estructural/universal que afecta a la población en su conjunto.

I. 1.2 Políticas Activas de Empleo.

Las políticas de empleo, a lo largo de las décadas han tenido un viraje a nivel mundial. Dado que el desempleo ya no es problema únicamente asociado a los ciclos de la economía. Se encuentra un desempleo de carácter estructural que afecta a una parte específica de la población, los llamados “núcleos duros”. Colectivos de personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, lo que impide y/o obstaculiza su ingreso al mercado formal de trabajo. Por lo tanto, las políticas de empleo tiene su carácter en lo social, ya que contribuyen a la equidad, la potencialidad de las cualificaciones de los trabajadores e inclusión de los mismos en el tejido social.

Las políticas de empleo se dividen en : Políticas pasivas de empleo (PPE), que son aquellas que tienen una orientación “social” en la medida que brindan la provisión de ingresos a trabajadores que perdieron su empleo, dentro de las que se destaca el seguro de desempleo. Las Políticas Activas de empleo (PAE), buscan ayudar a los desempleados a encontrar empleo más rápidamente, a evitar que quienes tienen empleo puedan caer en desocupación, así como alentar el crecimiento del empleo. Partiendo de la diferenciación que hace Fina (2001, citado en Martínez López, 2008) “entre PAs (Políticas activas) y Pps (políticas pasivas) podemos decir que la diferencia esencial entre unas y otras estriba en que las políticas pasivas tendrían un componente de la sustitución de rentas, de transferencias que irían básicamente destinadas a mantener los ingresos de los desempleados.” Por lo tanto, la diferencia fundamental con las pasivas: no es transferencias o sustitución de rentas, sino contribuir en su proceso de inserción al empleo a través de cursos de Formación y Orientación.

Haciendo mención a la diferenciación entre lo que son políticas activas y pasivas, en la literatura que siguen en la misma línea , encontramos a Rosanvallón (1995), “podemos decir que el objetivo que declaran las políticas pasivas parece ser el de la protección, compensación o indemnización. Mientras que el principal objetivo declarado de las políticas activas sería el de conseguir la participación o la activación de la población potencialmente activa en el mercado de trabajo”⁹.

⁹ Rosanvallón,2005.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de sus recomendaciones 150 y 195, plantea la incorporación de herramientas que puedan combatir el desempleo: Formación Profesional, Orientación Laboral, Políticas de Empleo que incluyan a jóvenes, mujeres, desempleados de larga duración, discapacitados.

Alujas (2003), las políticas activas tienen como uno de sus principales lineamientos los Servicios Públicos de Empleo, en la medida que "hacen referencia a los esfuerzos por conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de trabajo, a través de una mejor información y unas oficinas de empleo eficaces. En esta definición tendrá cabida el análisis de los servicios de empleo como eje de la política activa. Estos constituyen a su vez el elemento central de la coordinación y la aplicación de las distintas medidas activas".¹⁰

En el capítulo III, se trabajara sobre las especificidades de este tipo de política activa de empleo y sus singularidades en territorio.

I. 1.3 Revisión histórica de las Políticas Activas de Empleo.

Retomaremos un breve análisis histórico de las políticas activas de empleo, que realiza Martínez (2008), "Las políticas activas de empleo son planteadas por primera vez en Suecia, en un contexto en el que, partiendo de una situación de pleno empleo, de paro friccional, se persigue la puesta en marcha de unas medidas, que asociadas a una política macroeconómica de inspiración básicamente keynesiana¹¹, pudieran ayudar a la población parada a mejorar sus cualificaciones y sus oportunidades de insertarse en el mercado de trabajo. Un tipo de políticas mixtas que incluían, políticas de tipo macroeconómico, y políticas de solidaridad salarial (mantenimiento de mínimos de subsistencia).

¹⁰ Alujas, 2003.

¹¹ Cabe recordar que la función del Estado en la economía no ha sido siempre la misma, sino que ha ido cambiando con el tiempo. La predominante doctrina liberalista de Adam Smith de principios del siglo pasado basada en la libre actividad de los particulares, ocasionó fallos del mercado que imposibilitaron el cumplimiento de los objetivos del sistema económico y provocaron su ineficiencia, (concretamente, una información imperfecta de los agentes/actores operantes en el mercado, fallos de la competencia que controlan el mercado, y la falta de igualdad de acceso a derechos y la distribución social de la renta). Ello dejó paso en el segundo tercio del siglo XX a un pensamiento económico abanderado por Keynes, que otorgó un papel más relevante al sector público en su intervención en gran parte de asuntos de índole socio-económico.

Las políticas activas de empleo, en la actualidad, está ligada al concepto de flexibilidad en los mercados laborales.

Martínez (2008) coincide en que estas políticas activas se han transformado en gran medida, a lo largo de los ochenta y de los noventa, bajo el influjo de las políticas sociales del workfare estadounidense. Si bien el cometido de este trabajo no es analizar el proceso histórico de las políticas activas de empleo y sus perspectivas actuales, se considera necesario realizar una introducción a las nuevas tendencias de las mismas, como un aporte a la comprensión del contexto donde se encuentra inserto nuestro objeto de estudio. Por lo tanto, ¿A que nos referimos con políticas de empleo que reciben el nombre de Workfare?

Según Layard, Nickell y Jackman (1991 citado por Martínez 2008).

“Estos programas de política de empleo comienzan a implementarse en los años 70 en los EEUU, y podemos caracterizarlos básicamente como un tipo de medidas dirigidas principalmente a aquellos individuos y colectivos con riesgos de exclusión social. Tienen siempre como contrapartida a la recepción de algún tipo de subvención económica, la realización de un trabajo que es impuesto por parte de las autoridades del programa. Y para sus defensores el Workfare se convierte en un modelo estructural de políticas sociales y de empleo postfordistas. El debate implica una crítica y revisión a los modelos de bienestar basados en el Keynesianismo, a su ineficiencia, a su centralismo, y los conocidos argumentos de que continuar en la línea de favorecer las transferencias económicas en el Estado del Bienestar supone una trampa de la pobreza (Poor Trap), de la que habría que huir a través de una política activa de empleo “

A partir de 1990 existe un grado de persistencia en los niveles de desempleo y dificultad para la inserción laboral en el mercado de trabajo, lo que trae en consecuencia un deterioro importante en el tejido social y acelerando la exclusión social de sectores de la población.

I. 2 La Empleabilidad.

Las consecuencias de los cambios en el mercado de trabajo producto de la globalización, la liberación de mercados competitivos y los cambios tecnológicos son las variables fundamentales que han transformados el perfil de los trabajadores. Los mismos, necesitan adquirir nuevos conocimientos para permanecer y/o incorporarse a nuevos empleos.

En el siguiente trabajo se verá a la empleabilidad como herramienta eficiente para acompañar los cambios en el mercado de trabajo, en tanto asigna de cualificación al trabajador .

Según Pedro Weinberg (2004), “la empleabilidad abarca las calificaciones, los 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 mas fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida”¹² . Sin embargo, Pablo Pérez (2005), establece que los desempleados de larga duración se alejan cada vez más del mercado de trabajo y se vuelven más dependientes de las políticas sociales.¹³

Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, pero principalmente van disminuyendo sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos, su capacidad para adaptarse a los cambios entre otras cuestiones. Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión.¹⁴

No obstante, se ampliara la visión del concepto, más allá de las *aptitudes* necesarias para dicho mercado. Sino de las *actitudes* necesarias para enfrentar la situación de

¹² Pedro Weinberg, Ponencia “Formación profesional, empleo y empleabilidad , presentada en el Foro Mundial de Educación (Porto Alegre, 2004)

¹³ Pérez, Pablo .La reformulación del programa jefes y jefas de hogar y la (in)empleabilidad de los desocupados. Anales del V Encuentro Internacional de Economía (2005)

¹⁴ Weinberg, Pedro. Formación profesional, empleo y empleabilidad. Foro Mundial de Porto Alegre. Disponible en www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg. 2005

desempleo por parte del individuo. Y como los procesos socializantes desde el inicio de la persona son determinantes en la empleabilidad de la misma.

Fuster (1999 citado por Formichella, London) amplía la noción de empleabilidad atribuyendo al autodesarrollo del individuo, “es decir que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece.” Por lo tanto , las actitudes personales, emocionales y el conocimiento del entorno son variables que favorecen la empleabilidad del individuo.

El proceso de socialización de un individuo son determinantes para indicar si se es mas o menos empleable, ya que la educación como elemento secundarios de socialización, involucra la interacción con el entorno, con un contexto mediado de instituciones .Por lo tanto, la empleabilidad tiene una fuerte vinculación con la educación, un individuo será mayor empleable en la medida que sea mayor su escolarización. (Ibíd.) “No será igual el comportamiento de un individuo que , en su proceso de socialización no ha recibido ningún ejemplo ni estímulo relacionado con las cualidades deseables para ser empleable, al de aquel individuo que sí ha podido observar y aprender actitudes en este sentido.”

Groot y Hartog (1994, citado por Formichella y London)”la educación es un mecanismo que funciona correctamente como aproximación a las habilidades del individuo, utilizándola como referencia en sus decisiones de contratación y determinación de salarios”. Por lo tanto, cuanto mas conocimiento tenga la fuerza de trabajo, en función del mercado, más posibilidades de elevar la productividad y en consecuencia será mayor la competitividad. Existe una necesidad continua de aprendizaje para una menor empleabilidad.

Cabe mencionar que ante el desempleo , la empleabilidad contribuye también a generar autoempleo. (Ibídem) “En el caso del autoempleo, así como en el análisis de empleabilidad, además de ser importante el grado académico es muy importante cómo se ha brindado esa formación y qué actitudes, además de aptitudes, han adquirido los individuos.”

Por lo tanto, la empleabilidad significa la base desde el que tienen que inspirarse las políticas activas y sociales para intervenir en un mercado marcado por la flexibilidad y sus consecuencias : desregulación de las condiciones laborales, salariales para mantener la competitividad ante la liberación de los mercados .

I. 2.1 Un enfoque hacia la empleabilidad

Sin embargo, la empleabilidad sería fruto de una época en la que el Estado sustituye valores sociales por mercado. Si no se garantiza el empleo, el Estado, ahora, asume la necesidad de favorecer a los ciudadanos más débiles en la competición, en el sentido de proporcionarles medidas para que puedan acrecentar sus competencias para acceder al empleo. en procesos de exclusión laboral y social) y conseguir apoyos de tipo formativo y asesoramiento en materia de búsqueda de empleo. Los organismos internacionales, como lo es la OIT, a través de sus convenios y su recomendaciones 195 propone a los países que definan políticas de desarrollo de los recursos humanos que :

“ faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible” y “atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza” (art. 3, a y b).

La propuestas de los organismo internacionales sobre el papel de las políticas de empleo se discute según la fase del ciclo y se considera que (OIT 2001), “en periodos en que la economía esta creciendo, generando suficientes puestos de trabajo y tiene tasas de desempleo bajas, las políticas activas de empleo deberían centrarse en la empleabilidad de aquellos que están desocupados, desempleo que en su mayor parte es de carácter friccional. Sin embargo, en situaciones de muy alto desempleo y cuando las economías no están generando nuevos puestos de trabajo, las políticas activas procuran reducir, en la medida de lo posible, los altos niveles de desocupación “

El rol del estado es preponderante a la hora de invertir en formación y capacitación para los sectores donde se concentra los desocupados de larga duración, ya que los mismos son menos empleables, en la medida que van perdiendo hábitos de trabajo, y aptitudes para el mismo. Dado que la empleabilidad comienza a verse como el potencial de un individuo para acceder y permanecer en un empleo.

I. 3 Descentralización

Según Jose Arocena (1995), “En nuestro continente se da una transformación fundamental en la organización administrativa y en la gestión de los gobiernos municipales,”(...) donde se tiende cada vez más a la territorialización de la gestión trascendiendo la sectorialización.”¹⁵

Y en la misma línea, Jordi Borja (1996)¹⁶, la descentralización es definida como un proceso político-administrativo que supone el reconocimiento de la existencia de un sujeto (una sociedad o una colectividad de base territorial) capaz de asumir la gestión de intereses colectivos, dotado a la vez, de personalidad socio-cultural y político – administrativo, al que se le transfieren competencias y recursos para ser gestionados autónomamente en el marco de la legalidad vigente.

Desde las transiciones a la democracia en América Latina encontramos enfoques que enfatizan el rol del Estado en la creación de consensos a través de pactos y conciliaciones políticas y sociales que incluyen lo local. En un contexto de democracia según Veneziano en su artículo:

“los tejidos urbanos se preocupan por el desarrollo local, por un lado, y por la participación de los nuevos actores sociales potenciados con este proceso, por otro – entendiendo la descentralización como funcional a la democratización desde paradigmas diferentes que conviven bajo el poder de términos mágicos como descentralización, participación ciudadana, democracia participativa, etc.- Así, bajo la fuerza fundacional de las nuevas democracias conviven tendencias que hacen énfasis en las instituciones estatales por un lado y en la sociedad por otro, en una etapa de múltiples consensos sobre temas locales.

Con las consolidaciones democráticas a nivel regional y las transformaciones del modo de acumulación, toma mayor énfasis estos consensos se resquebrajan y las teorías

¹⁵ Arocena, José. *El Desarrollo Local: un Desafío Contemporáneo*. Edit. Nueva Sociedad. Caracas 1995.

¹⁶ IMM. *Los Montevideanos y las Políticas de la Solidaridad. “Acciones Municipales y participación social”* 1996

sociales se ascienden entre quienes se inclinan hacia los movimientos sociales y los planteos de democracia participativa y quienes reivindicando la autonomía de lo político. Estos últimos enfoques se van imponiendo paulatinamente , van derivando en la percepción de las reformas y la descentralización dentro de ellas , como un instrumento de gobernabilidad.”¹⁷

Por lo tanto, la descentralización es un instrumento con la capacidad financiera y funcional del estado, que tiene como objetivo la eficiencia en la prestación de servicios en lo local. Esta mirada descentralizadora, que pone énfasis en la participación ciudadana y en la demanda desde y hacia lo local, territorializa la gestión de las políticas sociales y promueve el desarrollo de lo local. Tiene una visión potencializadora de los territorios desde una perspectiva democratizante .

En este trabajo, cuando se refiere a Desarrollo local dentro de una perspectiva descentralizadora, se habla del empoderamiento del entramado local. A través de intervenciones por parte de los actores locales y los acuerdos que se generen en niveles nacionales de gobiernos, así como las transferencias de recursos.

Por lo tanto, los territorios deben de tener ciertas particularidades, la organización local y vínculos son necesarios para lograr una identidad local que permita el desarrollo económico local.

Según la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico¹⁸ : el desarrollo local puede ser considerado como un intento “de abajo hacia arriba” de los actores locales por “mejorar los ingresos, las oportunidades de empleo y la calidad de vida en sus localidades como respuesta a las fallas de los mercados y las políticas del gobierno nacional en proveer lo que se necesita, particularmente en zonas subdesarrolladas o que atraviesan por una etapa de ajuste estructural”.

Pintos (2009), en lo que refiere el desarrollo local en las políticas de empleo, “La generación de empleo de calidad constituye uno de los aspectos claves de las estrategias de desarrollo económico. La experiencia en tal sentido, además, agrega que el desarrollo

¹⁷

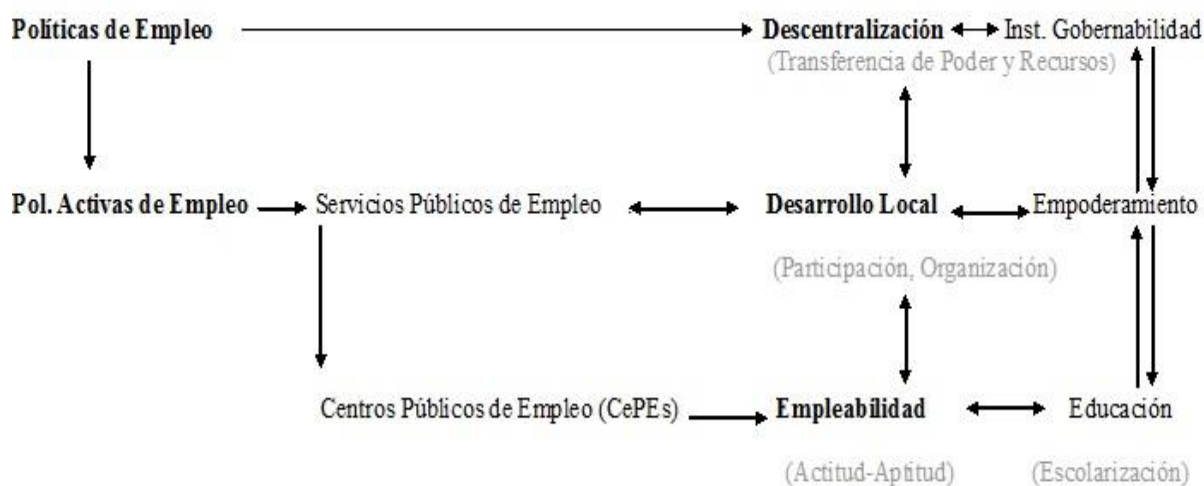
<http://respaldo.fcs.edu.uy/enz/licenciaturas/cpolitica/pol%20y%20gest%20municipal/1.Venezianofotocopia.doc>.

¹⁸ <http://www.undp.org.mx/desarrollohumano/eventos/images/12LFRPresentaci.pdf>

productivo solo puede sostenerse en el tiempo, en la medida que existan condiciones territoriales para producir asociatividad local”.¹⁹

Una de esas condiciones, se puede decir que es la formación de mano de obra calificada necesaria para el encuentro de la oferta y la demanda, y el trabajo interinstitucional de carácter no productivo, ósea que enfatice en la capacitación y formación de la población de ese territorio.

Mapa Conceptual : Categorías Analíticas.⁴



⁴ Elaboración Propia.

En el siguiente capítulo se hará mención del programa REDEL (Italia Lavoro en cooperación con la OIT) conjuntamente con el MTSS/DINAE. Programas de corte descentralizador para la promoción del desarrollo local, con el objetivo de fomentar el empleo.

¹⁹ Pintos, F; Algunas bases para estrategias territoriales de empleo. Aportes desde el desarrollo local.

CAPITULO II. CARACTERIZACION DE LAS POLITICAS DE EMPLO EN URUGUAY.

Como se menciona en el anterior capítulo las políticas de empleo, particularmente las activas tienen una fuerte incidencia sobre las poblaciones que pueden ser más vulnerables en su capacidad de inserción laboral y por lo tanto a la generación de ingresos que les permitan subsistir y no generar dependencias de las políticas sociales. Permitiendo y potenciando el desempeño de sus capacidades, así como la adquisición de las mismas.

En Uruguay, las políticas activas de empleo están dentro de la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), con la creación de la Junta Nacional de Empleo (JUNAE) y la Dirección Nacional de Empleo (DINAE).

II .1 Los incentivos a las empresas para la contratación de jóvenes.

Los objetivos de esta política es facilitar el acceso de los jóvenes a su primer empleo así como experiencias de formación. Son contratos de duración preestablecida que evita el pago de despido y se exonera a las empresas de los aportes a la seguridad social.

La legislación estableció estímulos para los empleadores reduciendo el costo de la mano de obra juvenil y autorizando contratos más flexibles para quienes aspiran a su primer empleo (ley 16873,3 de octubre de 1997 y Decreto 318/98, 4 de noviembre de 1998).

A partir de esta ley se crearon cuatro modalidades contractuales de naturaleza laboral : el contrato de práctica laboral para egresados de educación terciaria de hasta 29 años con una duración de entre 3 y 12 meses ; el contrato de beca de trabajo para jóvenes de entre 15 y 24 años que pertenezcan a sectores con bajos ingresos con el objetivo de conocer un ámbito de trabajo y tareas determinadas ; el contrato de aprendizaje para personas de hasta 24 años a quienes el empleador debe capacitar en un oficio de acuerdo a un programa en coordinación con una institución de formación con un máximo de 24 meses y el contrato de aprendizaje simple para jóvenes de hasta 24 años , en que el empleador se compromete a capacitar sin que intermedie institución de formación , por un periodo de 3 a 6 meses .

Los empleadores que contraten jóvenes con estas modalidades (hasta el 20% de su plantilla) no realizarán aportes patronales por los mismos ni a la seguridad social para la jubilación ni al seguro por enfermedad, pero los jóvenes gozarán de los beneficios de la seguridad social (menos el seguro de desempleo) y al final del contrato no se pagará indemnización por despido. En contraparte los empleadores deben estar al día con sus contribuciones a la seguridad social y a la dirección general impositiva, en los 60 días previos y durante la contratación no pueden ni despedir ni enviar al seguro de paro a trabajadores que realicen similares tareas que los jóvenes que fueron contratados y la empresa tiene que tener un año de antigüedad. Al final el empleador deberá expedir una acreditación de la experiencia adquirida, la asistencia , el comportamiento y la adaptación al trabajo.

La reforma tributaria modificó esta ley al dejar sin efecto las exoneraciones. En la ley 18.083 que instrumentó la reforma tributaria. En el capítulo de impuesto a la renta de las actividades empresariales incluye en su artículo 23 la posibilidad de deducir una vez y media los gastos de capacitar al personal en áreas prioritarias y se establece que se deducirá como gasto adicional en concepto de promoción del empleo la menor de las cifras : el 50% de la diferencia salarial del monto del año contra el año anterior (a precios constantes) o el 50% del monto salarial ajustado por la diferencia de trabajadores ocupados (promedio mensual) o el 50% del monto total de los salarios del año anterior por el índice de precios al consumo.

Notaro (2006) señala que ese estímulo fiscal está vigente desde hace años y lo que hace la reforma es mantenerlo. Ya en el impuesto a la renta de la industria y comercio los gastos destinados a capacitación del personal en áreas prioritarias se podían deducir, y también el impuesto a la renta agropecuaria se deducían los cursos de perfeccionamiento técnico , gerencial o de dirección.

La ley 16697 de 25 de abril de 1995 autorizó al poder ejecutivo a reducir hasta un 6% las tasas patronales de aporte a la seguridad social de la industria manufacturera se implantó con el decreto 187/95 . La ley jubilatoria patronal a los aumentos de personal por encima del nivel de agosto de 2000; en la construcción la reducción es del 75%. El decreto 275/000 de 27 de setiembre de 2000 redujo la tasa de aportes patronales a la seguridad social en el sector transporte terrestre de carga para terceros referidos en la ley 17.191.

La ley 17 345 de 29 de mayo de 2001 y decreto 200/01 para actividades agropecuarias e industria manufacturera, y la ley 17555 de 18 de setiembre de 2002 y decreto 377/02, redujeron al 62% el aporte unificado para la industria de la construcción para las nuevas contrataciones o reincorporaciones de trabajadores. La reducción de aportes se prorrogó hasta fin del año 2004.

Este tipo de políticas, según Notaro (2005), “tenían como objetivos aumentar la competitividad atenuando el atraso cambiario y promover el aumento del nivel de empleo al mismo tiempo, ya que se opta por reducir el costo relativo de la mano de obra (entre otras posibles como la devolución de impuestos o el crédito subsidiado)”²⁰.

II.2 La capacitación y formación profesional para trabajadores en seguro de desempleo (TSD).

La formación profesional se inscribe en un marco más amplio de políticas de formación y educación. Tiene como objetivo central, mejorar la empleabilidad brindando capacitación y recualificación que permita ajustar la oferta de trabajo a lo que el mercado laboral demanda.

El Fondo de Reconversión Laboral (FRL), administrado por la JUNAE de integración tripartita, operaba desde 1993 con el objetivo de capacitar trabajadores en Seguro de desempleo para facilitar su reinserción. El objetivo era formar a los trabajadores en las cualificaciones que requerían las inversiones con cambios tecnológicos y las actividades en expansión. Desde 1995 amplió sus cometidos incluyendo trabajadores en actividad y desempleados no amparados por el Seguro y desde 2003 se facultó a la DINA E a través de la ley 17 930 a “ejecutar políticas activas de empleo Directo, incentivos a la contratación y apoyo a micro y pequeños emprendimientos cuyo financiamiento podrá realizarse parcial o totalmente con cargo al fondo de reconversión laboral”.

El FRL se integra fundamentalmente con aportes de trabajadores y empresarios sobre los salarios, fijados por el poder ejecutivo con un máximo del 0,25% establecido en la ley de creación. La Dirección Nacional del Empleo (DINA E) es la unidad ejecutora del

²⁰ Notaro, J. El Problema del empleo en el Uruguay. Diagnostico y propuestas. Edición Banda Oriental 2005.

Ministerio de Trabajo, responsable de la formación y ejecución de políticas activas de empleo y formación profesional.

La JUNAE se rediseño dando prioridad a las personas con mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo, según el nivel de ingresos, la educación y la situación familiar. Podrían participar los trabajadores en seguro de paro que han sido despedidos o suspendidos con anuncio de despido, que perciban un subsidios menor o igual a cinco salarios mínimos y no tengan título universitarios. Los cursos son definidos por la DINAE , ofrecidos por las entidades de capacitación (ECAs) o solicitados por los beneficiarios . La entidad que capacita tiene la obligación de reinsertar un 25% de las personas para trabajar en el programa para Trabajadores en Seguro de Desempleo y un 40% en el programa PROJOVEN.

En el marco de la DINAE existen también programas de capacitación descentralizados, aquellos gestionados por equipos técnicos externos mediante convenios celebrados con otras entidades relacionadas con el grupo objetivo que se trate, con un sistema de coordinación conjunta.

II.3 Formación e igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo. (Proimujer).

Comenzó en el año 2001 . Su población objetivo son las mujeres residentes en áreas urbanas o rurales del país, que hayan perdido su empleo, que lo estén buscando o por primera vez o que se encuentren en cualquiera de las situaciones de empleo con restricciones. El objetivo es desarrollar aquellas capacidades que favorecen el acceso de las mujeres al mundo del trabajo en condiciones de equidad.

El programa de capacitación para trabajadores rurales se ejecuta por un acuerdo entre el movimiento de erradicación de la vivienda insalubre rural (MEVIR) y DINAE, con recursos del fondo de reconversión laboral, cuya fase piloto se desarrollo entre noviembre de 1996 y 1999.

Esta orientado a mejorar la situación laboral de los trabajadores rurales mediante acciones de capacitación diseñadas a partir de las posibilidades de empleo detectadas en cada zona. La intervención en cada localidad parte de un diagnostico de las oportunidades y vocación productiva de la zona , luego se inscriben y seleccionan

participantes y , a partir de talleres de orientación ocupacional , se diseñan y ejecutan los cursos de capacitación .

Dentro de estas políticas de formación laboral, se encuentra el Proyecto de Capacitación Laboral de Personas con Discapacidad (PROCLADIS) formulado desde la JUNAE/DINAE, que es gestionado de manera descentralizadora por la Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ) ,con la participación de los propios beneficiarios . Dado que en la unidad coordinadora del programa intervienen representantes de las organizaciones de personas discapacitadas. Capacitan y Orientan laboralmente a personas discapacitadas de acuerdo a las demandas del mercado de trabajo formal.

A partir del 2008, se comienza a rediseñar las políticas laborales. Dentro de una articulación Inter institucionalidad que trata de integrar las políticas de empleo. En este marco se crea con la ley 18 406, el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP). Se trata de una persona de Derecho Público no Estatal. Con el objeto de mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios y lograr el acceso al mercado de trabajo.

Tiene tres ejes fundamentales, capacitar en algún oficio, fomentar las habilidades transversales para el trabajo y experiencias laborales con seguimiento y monitoreo.

II.4 La generación de empleo directo y transitorio.

Este tipo de programas, esta destinado a la población más vulnerable, a los desempleados de larga duración. Para contribuir al fortalecimiento ciudadano y mejorar la calidad de vida de sus beneficiarios. A través de intervenciones centradas en trabajos transitorios como herramienta para el desarrollo de habilidades laborales y sociales.

En Notaro (2003), en noviembre de 2002 los Ministerios de Economía y Finanzas (MEF), el Ministerio de Transporte y Obras Publicas (MTO) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) firmaron un convenio marco con el congreso de intendentes municipales cuyo objeto es “la contratación y ejecución de obras de interés vecinal que generan un beneficio directo e inmediato a los vecinos y a la localidad y que al mismo tiempo requieran para su ejecución un intensivo o sustancial aporte de mano de obra (construcción de veredas, canalización de aguas pluviales, etc.) dando

preferencia a personas desocupadas y respetando los acuerdos que existan en cada Departamento . Se financiaban con las empresas adjudicatarias, un fondo de garantía constituido con valores públicos por US\$ 10.000.000 y futuro reembolso del gasto por los vecinos en un plazo de hasta tres años y medio.”

Algunos de estos programas :

El programa Jornales Solidarios : 2003 la intendencia municipal de Montevideo inicio un programa como respuestas a la emergencia social. Este programa se dirigia a jefes y jefas de hogar desempleados, de 18 a 65 años de edad, con familiares a su cargo en hogares con un ingreso mensual menor a dos salarios mínimos pagaban doce jornales por mes que representaban \$ 1.108 el correspondiente aporte al BPS, durante cinco meses, para trabajar en proyectos elaborados por los vecinos de 14 zonas con mayores indicadores de pobreza.

Programa de Actividades Comunitarias : promovido por el MTSS y el MVOTMA, para implantar medidas que coadyuven el fortalecimiento del empleo y generar empleo para 5000 personas durante cinco meses. Se trata de contribuir a que los sectores más vulnerables puedan satisfacer las necesidades de alimentación realizando obras de impacto comunitario, mejorando la infraestructura y el equipamiento urbano. Se asignan cincuenta y seis millones de pesos (dos millones de dólares) que financia el gobierno central y se agregan recursos de las intendencias municipales. Los beneficiarios de este programa fueron jefes de hogar desocupados por más de seis meses, y también se podrían tener en cuenta desempleados recientes e informales. El requisito era integrar una familia sin ingresos. Seleccionados por sorteo. La forma de trabajo era de cuatro o cinco jornadas de seis horas por semana (cinco horas las mujeres solas con familia a su cargo) y percibieron \$70 líquidos por jornada. Sumando la asistencia médica gratuita se estima que percibieron un ingreso mensual similar al salario mínimo nacional (SMN).

El Plan equidad : se comenzó a diseñar en 2007 y se implanto a partir de 2008. El mismo busca reconfigurar el sistema de protección social en el marco de las reformas estructurales que el gobierno viene realizando, asegurando el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos de todos los habitantes del territorio nacional, en especial de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad social, a través de nivelación

de sus oportunidades de acceso a los servicios sociales universales, de ingresos por medio de trabajo digno y de prestaciones sociales básicas.

Este programas tiene dos subprogramas: Uruguay trabaja y Objetivo Empleo. Ambos programas se presupuestan desde el Estado. La población objetivo es común a los dos subprogramas: personas desocupadas por más de dos años en situación de pobreza con menos de 9 años de escolaridad de entre 18 y 65 años.

El subprograma Objetivo Empleo (OE) : opera mediante un subsidio al costo de contratación, disminuyendo el costo laboral del empleador privado y es ejecutado por la DINAE dentro del MTSS. Este programa busca favorecer la inserción de desocupados de larga duración pertenecientes a hogares pobres en empresas privadas, financiando parte del costo de contratación.

En OE se otorga un subsidio del 60% del sueldo en el caso de los hombres y el 80% en el caso de las mujeres, con un monto máximo de 1,5 salarios mínimos nacionales al momento de la contratación, que se hará efectivo a través de un crédito en el Banco de Previsión Social (BPS). La contraparte es que las egresas que contratantes deben estar al día con las leyes sociales, las obligaciones tributarias y la planilla de trabajo y no haber efectuado despidos o envíos al seguro de paro en la categoría en que contratan ni en la inmediatamente posterior en los 90 días previos y los 90 días posteriores ala contratación. No se pueden contratar por esta modalidad más del 20% de la plantilla total (60% en el caso de microempresas).

Uruguay trabaja : ejecutado por el MIDES tiene como antecedente el Programa Trabajo por Uruguay del Plan Nacional a la emergencia Social ejecutado entre 2005-2007.

El programa prevé la realización de trabajos de valor publico en escuelas, liceos, policlínicas, con una carga de 30 horas semanales por un período de 9 meses .Los participantes integran cuadrillas de 35 personas y reciben una transferencia de 2.35 BPS²¹ mensuales , desarrollan el trabajo y participan en programas de capacitación laboral. A su vez el programa incluye acompañamiento social personal, familiar y

²¹ La base de prestaciones y contribuciones (BPC) fue creada por ley en diciembre de 2004 para sustituir el salario mínimo como base de aportación a la seguridad social, como monto mínimo o máximo de prestaciones sociales, como cifra para determinar el nivel de ingresos, etc. Y se ajusta una vez por año en función de la inflación.

colectivo para el desarrollo de procesos de integración social y un componente de salud bucal por el cual los participantes reciben asistencia odontológica.

El MIDES diseña el programa, articula a todos los actores y desarrolla el acompañamiento y supervisión. El programa se implementa a través de organizaciones de la sociedad civil (OSCs) que incorporan a los participantes en su planilla laboral y acompañan los procesos de aprendizaje y reinserción laboral, debiendo insertar el 20% del grupo, para lo que se les da un incentivo de 15 a 20 unidades reajustables por persona.

Barrido Otoñal : En 2008 se convocó a la séptima edición de barrido otoñal, de la IMM, que contrata 147 mujeres jefas de hogar mayores de 18 años con hijos a cargo, desempleadas y cuyo nivel educativo no supere tercer año de liceo. Reciben un ingreso equivalente a 3 BPC por un trabajo que dura 5 meses, cuya jornada es de 6 horas e incluye actividades de capacitación (alfabetización, derechos sexuales y reproductivos, jardinería, etc.).

II.5 Servicios de Intermediación Laboral.

La trayectoria de este tipo de política, de la intermediación laboral, ha sido siempre en la órbita de lo privado a través de diversas empresas de colocación. Generalmente estos servicios privados se focalizan en trabajadores con mayor nivel educativo. En el año 1992 surge un programa público: el programa de colocación laboral (PROCOL), Este va dirigido a los trabajadores amparados al seguro de paro con causal de despido. Sus objetivos centrales era el de informar a las empresas demandantes de trabajo sobre los trabajadores capacitados por el programa de reconversión laboral, ofreciendo una base de datos y facilitar el trabajador la búsqueda de empleo, informándolos de los mecanismos de selección más frecuentes, enseñándoles a armar un currículum o a manejarse en una entrevista laboral. Y por otro lado apoyaban a quienes querían trabajar en forma independiente, detectando habilidades y capacidades para hacerlo y brindando información sobre instituciones que trabajaran en el tema.

Según Mazzuchi (2009) ,Este programa fue sustituido por Uruguay Activo que comenzó a implantarse entre los años 2004 y 2006. Se trata de un sistema informático oficial que opera un mercado laboral electrónico en Internet entre personas que buscan

empleo y empresas demandantes de mano de obra. El objetivo principal es la intermediación laboral entre la oferta y demanda de trabajo. Se pone a disposición de las empresas la base de datos con información de los oferentes y se brinda a los trabajadores la posibilidad de registrar sus datos y postularse a demandas laborales publicadas en el sitio. Los usuarios del servicio ingresan la información a la Web y la pueden borrar en cualquier momento.

II.6 Emprendimientos y autoempleo.

Existen numerosas programas de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa que brindan asistencia técnica, capacitación y asesoramiento y financiamiento, uno o varios de estos componentes a la vez. Algunos apoyan la creación de micro emprendimientos, otros el fortalecimiento de los mismos. Hay programas de este tipo en el sector privado (como los que brindan GRAMEEN, CUDECOOP, FUNDASOL, CLAEH, etc.) y dentro del sector público (IMM, Dirección Nacional de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas en el Ministerio de Industria , varios en la Dirección de proyectos de Desarrollo dentro de la oficina de planeamiento y presupuesto, como el programa de microfinanzas para el desarrollo productivo o el programa de apoyo al sector productivo y en el MIDES y algunos efectuados en forma conjunta como los descentralizados de DINAE.

Dentro de DINAE existían tres programas de este tipo: uno centralizado y dos descentralizados que en este momento están en cambios. Proyectos de inversión presupuestal (PIP) es un programa centralizado que se ejecuta desde 1996 y tiene por objetivo apoyar iniciativas locales relativas a emprendimientos que generen o mejoren el empleo con préstamos muy pequeños que apoyan la compra de alguna maquinaria mínima o herramientas. Es financiado con fondos presupuestales del MTSS asignados a la DINAE.

FOMYPES es un programa de fortalecimiento de pequeños y medianos emprendimientos, que surge en 2006 en forma descentralizada en convenio con la Universidad católica del Uruguay. El programa está definido básicamente como apoyo a través de la capacitación. Surge como un programa piloto financiado con el FRL para actividades de capacitación que mejoren la competitividad de la MYPE. La población objetivo son empresas formalizadas de hasta 20 integrantes.

EMPRENDE es un programa piloto de la JUNAE de apoyo a la creación de micro y pequeños emprendimientos financiados con recursos del FRL y gestionado por la Universidad Católica del Uruguay , que comenzó en julio de 2005 , aunque estuvo un tiempo detenido, ya que recién en julio de 2006 se formalizaron los préstamos con el Banco Republica. El objetivo es la creación de micro y pequeñas empresas sustentables que aporten al desarrollo de la economía generando nuevos puestos de trabajo y el fomento de la asociatividad de los emprendedores para asegurar la viabilidad.

El MIDES a partir del 2008 crea el programa de Emprendimientos Productivos, cuyo objetivo es fortalecer la sustentabilidad de emprendimientos de familias o grupos en condición de vulnerabilidad socio-económica y apoyar a personas en situación de pobreza extrema, fortaleciendo su estrategia de subsistencia.

Tiene como antecedentes dos programas del PANES: los proyectos de Opción Productiva (POP) y los Fortalecimientos de Iniciativas Locales (FIL).

La financiación fue a partir de un fondo binacional Uruguay –Venezuela se otorgaban acompañamiento en su gestión y se devolvía un porcentaje del préstamo en moneda nacional y sin intereses (alrededor de 40% en los POP y 70% en los FIL).

El programa financia la compra de maquinaria, equipos y materia prima para emprendimientos productivos y para emprendimientos culturales o con impacto ambiental positivo.

Desde las Intendencias Municipales existen programas de apoyo a las PYMES, desde 1995 funciona la Unidad de PYMES en la intendencia de Montevideo. Brinda capacitación y asesoramiento técnico para fortalecer el tejido productivo de Montevideo, promoviendo la creación de empleo.

A nivel de OPP, dentro de la Dirección de Proyectos de desarrollo, existen el programa de microfinanzas para el desarrollo productivo , que busca perfeccionar el marco normativo que favorezca el mercado de microfinanzas , apoyar líneas de crédito, la asistencia técnica y la capacitación, siendo los beneficiarios las instituciones que realicen esas tareas y el programa de apoyo al Sector Productivo que está orientado a fortalecer la productividad del sector agropecuario apoyando proyectos con impacto local que generen empleo.

A través del Ministerio de Industria existe la dirección nacional de artesanías, pequeñas y medianas empresas (DINAPYME) como una unidad ejecutora encargada de fomentar el desarrollo de las mismas, coordinando todos los programas y políticas sobre PYMES,

pero también realizando actividades de capacitación, asesoramiento, estudios de competitividad , evaluando proyectos, etc. También dentro del ministerio encontramos el programa PACPYMES, orientado a desarrollar la competitividad y la promoción de la exportación de las PYMES.

En el siguiente captlúo se hara referencia sobre lo organizacional de los Servicios Públicos de Empleo, territorializados en los Centros Públicos de Empleo (CePEs). Política de empleo que pone énfasis en lo territorial, la cual facilita la implementación de otros programas de nivel nacional a nivel local.

CAPITULO III. SERVICIOS PUBLICOS DE EMPLEO.

III.1 Descripción del Programa.

III.1.1 Hacia una articulación de las políticas empleo.

De las entrevistas realizadas se identifico políticas que antecedieron a los servicios públicos de empleo. Lo cual permitirá comprender el contexto histórico del programa Servicios Públicos de Empleo. Si bien no hay sistematizaciones puntuales de las experiencias realizadas de los diversos programas, como se manifiesta en la entrevista, se hace una revisión histórica y cuales fueron sus objetivos:

“Como Servicios Públicos de Empleo nace en el 2006 con una reestructura que de la DINAE se presenta, la Estrategia Nacional del Empleo y ahí se reestructura los servicios que prestaba la DINAE antiguamente. Pero no podemos dejar de obviar los antecedentes que se remontan al año 1992 con la creación de la ley 16320 que habla de la Reconversión Laboral (RCL) y se crea la DINAE y la Junta Nacional de Empleo (JUNAE), es la que administraba el Fondo de Reconversión Laboral que eran los aportes de los empresarios y los trabajadores. En principio el proyecto de ley estaba pensado para atender a todos tipo de trabajadores con problemas de empleo. Cuando se sanciona la ley se pasa a apoyar a los trabajadores que están en seguro por desempleo , a los suspendidos ya los despedidos, y según también un proyecto que hubo anterior , el proyecto de Servicio de Orientación Laboral (SOL), la DINAE pasa hacer el apoyo logístico para los Trabajadores en Seguro de Desempleo (TSD) y presta un servio de orientación laboral , eso es en el año1993, ósea que la Orientación Laboral es el servicio

con mas antigüedad dentro de los servicios que surgen como políticas activas de empleo. Surge en un principio como muy pegado a la capacitación, porque lo que daba la JUNAE era cursos de capacitación para las personas que estaban en seguro (...). Se hace mención a la colaboración extranjera en diversos programas de promoción al empleo. Puntualmente en lo que concierne a capacitaciones y formación de los operadores de los diferentes programas, así como también a los usuarios que usufructúan del mismo.

La ayuda provenía del gobierno español a través del Ministerio de Trabajo de ese país, un programa para el apoyo de la periferia urbana de Montevideo PAPUM y la OIT en casos puntuales para mejorar lo que era el antiguo servicio de orientación laboral.

Las capacitaciones se realizaban a través de la junta nacional de empleo quien llamaba a entidades capacitadoras a licitaciones (ECAs) :

“Con el programa PAPUM salimos del ámbito ministerial a trabajar con los barrios de Montevideo de la periferia, por ejemplo Casavalle y Carrasco Norte. Se crearon los Centros Económicos de Desarrollo Local (CEDEL) con convenio de la IMM y la contraparte la Unión Europea y nosotros aportábamos lo que era capacitación para el empleo, talleres para emprendedores, talleres de orientación laboral con búsqueda para el empleo, todo lo que era las posibilidades y salimos a trabajar directamente al barrio ósea que no llegaban al ministerios, personas mas vulnerables que los trabajadores en seguro de desempleo. Porque ya hacia mucho tiempo que estaban sin trabajo o no llegaban a la información, yo lo visualizo como antecesor a los Centros Públicos de Empleo.”(...). Hubieron otras experiencias descentralizadas, donde el Ministerio de Trabajo fue a los barrios, que fue un convenio con la IMM en el año 2000 y algo, y trabajamos en el comunal 9. Un ciclo de talleres, en la casa del hornero, punta de rieles, el centro de curtidores de Veracierto hicimos un ciclo de talleres de orientación laboral y trabajando aunadamente con la unidad PYMES de Montevideo haciendo detección de emprendedores.²²

Los programas de empleo que antecedieron a los Centros Públicos de Empleo, fueron de corte focalizadoras, ósea políticas específicas para determinado perfil poblacional: Trabajadores en Seguro de Paro, jóvenes, pequeños y medianos emprendimientos, etc. El SPE es una política de corte universal, que engloba a la población en su conjunto.

²² Fragmento tomado de la entrevista realizada a técnico Orientador del MTSS.

En cuanto a la experiencia local, encontramos el programa REDEL, ejecutado por la OIT y la colaboración de la Agencia Italiana *Italia lavoro*, y el MTSS. El mismo fue ejecutado entre el 2004 y 2009, como estrategia para el desarrollo económico local, desde las singularidades y especificidades territoriales. A través de transferencias de poderes y recursos del centro del sistema a la periferia.

Si bien se mencionan experiencias descentralizadoras de estos programas, la descentralización como tal, sugiere la transferencia de competencias y recursos para ser gestionados autónomamente por la comunidad que promueva el desarrollo local. Sin embargo dichas experiencias de las cuales no existen registros, tienen una lógica de desconcentración, en la medida que transfiere algunas funciones administrativas y/o técnicas a niveles más bajos, pero manteniendo el poder de decisión a nivel central. Por ejemplo: trabajar en talleres temáticos con la comunidad.

A partir del 2006 se celebra un convenio entre la DINA E y las intendencias departamentales, con el cometido de articular acciones para la racionalización de recursos, tendientes a dinamizar el desarrollo local y el empoderamiento de la comunidad. A través de los Servicios Públicos de Empleo, territorializados institucionalmente por los Centros Públicos de Empleo (CePEs).

III.2 Concepto y función de los servicios públicos de empleo desde la Organización Internacional del Trabajo. (OIT)

Desde la organización internacional del trabajo, en el Convenio N° (C88) sobre el servicio del empleo, 1948 ²³. En su primer artículo en el inciso 2 se refiere a la funcionalidad que tendrá los servicios públicos de empleo:

“ La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor

²³ C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (Anexo)

organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción”.²⁴

En síntesis, es facilitar el ajuste de las empresas y los trabajadores a las condiciones cambiantes del mercado de trabajo. Los Servicios Públicos de Empleo suelen ser la institución estatal principal encargada de la puesta en marcha de diversos programas activos de mercado de trabajo. En épocas de crisis económica, se intensifican los servicios de empleo esenciales, puesto que se encargan de registrar a los beneficiarios del seguro de desempleo y de prestar asistencia en la búsqueda de empleo a los trabajadores desempleados. De igual modo, los Servicios Públicos de Empleo pueden tener la función de ejecutar programas especiales de asistencia a trabajadores desplazados o despedidos, apoyar a los programas de obras públicas o trabajar con las empresas para que accedan a servicios de formación o que adopten ayudas públicas para la repartición del trabajo u otras medidas tendientes a evitar los despidos a gran escala.²⁵

III.3 Surgimiento en Uruguay de los servicios públicos de empleo.

A partir del año 2005 en Uruguay comienza un proceso de revisión institucional de las políticas de empleo, que comenzó con la creación de los SPE , la elaboración de la Estrategia Nacional de Fomento del Empleo²⁶, sobre la base de la descentralización y el desarrollo local.

En el marco de la Estrategia Nacional de Fomento del Empleo, a través de convenios de colaboración entre la dirección nacional de empleo y los gobiernos departamentales (Intendencias Municipales), se crean los centros públicos de empleo (CEPES).

Según la OIT (2008), “Estos representan asimismo una de las herramientas principales para facilitar el encuentro entre demanda y oferta de empleo y para promover la inserción y/o reinserción laboral, en trabajos dependientes o independientes”.²⁷

²⁴ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C088>

²⁵ <http://www.ilo.org/skills/areas/employment-services/lang--es/index.htm>

²⁶ La Estrategia Nacional para Fomento del Empleo se desarrolla dentro de las orientaciones generales de la política económica del país y de acuerdo a los objetivos estratégicos trazados por el Compromiso Nacional.

²⁷ OIT/AECI Aportes a la igualdad de oportunidades desde los centros públicos de empleo. Pág. 5. Edic.2008.

En nuestro país, en el 2006 se celebra el convenio²⁸ entre la Intendencia de Montevideo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuesto Nacional, correspondiente al periodo 2005-2009, número 17.930 :

“L) Administrar un servicio público de empleo, de carácter nacional, con base territorial, que brinde los apoyos necesarios a la población desocupada a efectos de promover su inserción laboral en forma dependiente o independiente.”²⁹

Los CePEs tienen un fuerte arraigo territorial con el fin de vincularse con las características y necesidades de los demandantes de empleo y de los mercados de trabajo locales. En este sentido los CePEs emprenden las acciones necesarias para acercarse a los trabajadores y a los empresarios desde una perspectiva descentralizadora como política de empleo.

Coordinan y prestan diferentes servicios tendientes a facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, en el sector formal de la economía. Desde una perspectiva de desarrollo local -asumida como eje vertebrador de la Estrategia Nacional-, se reconocen y aprovechan recursos y capacidades existentes en la zona, contribuyendo a su mejoramiento y consolidación, poniendo énfasis en la calidad del trabajo y adoptando el concepto de Trabajo Decente.

Los CePEs desarrollan a nivel territorial, las tres áreas programáticas de DINAE (Servicios Públicos de Empleo, Formación Profesional y Emprendimientos Productivos).

Brinda herramientas par facilitar el acceso al mercado laboral: Información, Orientación Laboral (individual y talleres), Intermediación Laboral. Surge de las entrevistas que “en los CePEs, estas tres áreas que lo componen son como un engranaje, los cuales los tres son de la misma importancia, ya que cada uno aporta su granito de arena para el desarrollo del usuario”³⁰.

²⁸ Resolución N° 4048/06. Convenio IMM-MTSS.

²⁹ Ley 17.939 , Art 317. <http://200.40.229.134/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17930&Anchor= VER ANEXO>

³⁰ Entrevista a Técnico del MTSS. Anexo

Apoya la creación de nuevas unidades productivas de pequeño y mediano porte, fortaleciendo las ya existentes, en especial las recuperadas y /o en proceso de reconversión. Asimismo, apoya en la búsqueda y preselección de trabajadores para su empresa a través de su sistema de Intermediación Laboral.

En el Servicio de Recepción- Información se recibe e informa, se identifican las necesidades del usuario, se recogen los datos personales y se conoce su situación laboral para una derivación.

Al trabajador se le proporciona información sobre el mercado laboral, los distintos programas a los que puede acceder, las posibles demandas laborales, instituciones en las que puede complementar su perfil ocupacional, así como las posibilidades de realizar un proyecto independiente.

A las empresas se les informa sobre beneficios, oportunidades, así como la posibilidad de obtener trabajadores de la base de datos del servicio.

III.3.1 La Orientación Laboral

La Orientación Laboral fue el pilar más fuerte que tuvo y tiene la Dinae desde su creación, ya se ha mencionado en este trabajo programas como el Servicio de Orientación Laboral (S.O.L). En su discurso como institución aparece la orientación laboral como indispensable para la empleabilidad de las personas. Para lograr una inserción no solo se requiere el puesto laboral, se necesita una preparación previa que capacite acorde al mismo, que mejore las competencias del trabajador y además que logre sostener dicho empleo.

El Servicio de Orientación realiza una aproximación diagnóstica, asesoramiento y orientación laboral para construir recorridos de capacitación e inserción al trabajo. Asiste en particular a las personas que buscan insertarse en el mercado de trabajo, a las que tienen necesidad de reconvertir su perfil ocupacional y/o a las que presentan dificultades específicas de inserción.

Para ello proporciona³¹: 1) Un primer nivel de servicio de entrevistas de orientación laboral.

³¹ http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=460&Itemid=460

2) Un segundo nivel de servicio de actividades realizadas en talleres o individualmente, en forma interna o externa.

“ (...)los cepes aportan muchísimos a la empleabilidad de las personas , en la medida que tu estas dando de alguna manera posibilidades de pensar, reflexionar, mejora revalorizar capacidades que las personas tienen y sino las tienen pensar en desarrollarlas , trabajarlas y mejorar la posibilidad de inserción y mantenimiento de esa inserción, como te decía hoy por mas que logre la inserción sino hay una buena orientación la persona dura tres días, no lo puede sostener. Justamente creo que los CePes a través de la orientación laboral propicia a la empleabilidad.”³²

III.3.2 La Intermediación Laboral.

La intermediación laboral, desde los Servicios Públicos de Empleo, supone un encuentro entre oferta y demanda, enfatizando en el acercamiento al sector empleador como otro de los actores insoslayables del mundo del trabajo en particular y de estrategias de desarrollo en general. Es decir, no sólo como oferentes de puestos de trabajo. Este acercamiento, a través de acciones planificadas desde los Centros Públicos de Empleo, procura no sólo generar confianza, sino conocer insumos imprescindibles para operar la intermediación propiamente dicha. Como ser: puestos vacantes; perfiles ocupacionales; tendencias en la empresa y en el sector; calificación de mano de obra en actividad o para nuevos puestos de trabajo; recalificación requerida, etc.

Esto sería en teoría, ya que la realidad nos dice que la falta de recursos humanos y capacitados en los cepes dificulta el pleno desarrollo de esta área y su contribución a una empleabilidad de sus usuarios,

“La intermediación laboral no se si ayuda a la empleabilidad aunque tenga un empleo concreto, es todo un tema, hay una doble fuerza, por un lado la intermediación laboral es la pata mas fuerte del cepe o debería serlo pero la realidad es que no hay números importantes de intermediación laboral, además tiene que ver con lo urgente. No es que la estés mejorando a la persona que la intermedias , sino que bueno la “metes” en un determinado empleo donde la persona ya tiene el requisito previo para ese trabajo

³² Entrevista realizada a técnico MTSS.Anexos

puntual, no es que la persona se capacita y luego accede a un empleo lo que seria lo ideal de la empleabilidad (...).

La intermediación puede ayudar a la empleabilidad en el sentido que si fueron personas que estuvieron un periodo largo fuera del mercado laboral o no tienen hábitos de formalidad, puede ayudar a tener una primera experiencia con el mercado formal del trabajo”.³³

III.4 Intermediando en busca de Trabajo Decente.

La intermediación laboral requiere tener presente los derechos y las condiciones laborales. Las relaciones contractuales que den garantía al trabajador, así como las obligaciones entre las partes.

El proceso de globalización ha sido un proceso fundamentalmente vinculado a la economía y a la eliminación de las barreras que obstaculizan el comercio mundial. Políticas que propician la liberalización y la desregulación ha llevado a que , la globalización o extensión del mercado , se identifique con la ausencia de reglas, carencias señaladas como una de las causas que impiden que dicho proceso sea mas justo y equitativo.³⁴

No solo se refiere a la ampliación de los mercados más allá de las fronteras nacionales, sino que la impronta de la evolución de los procedimientos tecnológicos y los sistemas de producción., generan nuevas competencias laborales y una constante formación profesional, mejoramiento permanentemente en productividad y competitividad. Así como también las formas de relacionarse los trabajadores y los empresarios, rediseñando la organización del trabajo.

Esta flexibilización ha llevado a la reducción del salario en forma unilateral, aparición de los denominados “contratos basuras” que habilitan la existencia de empleos en condiciones de precariedad, el trabajo informal o en negro.

³³ Entrevista realizada a funcionario CePE. Anexos

³⁴ Informe elaborado por la comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización, publicado bajo el titulo: por una globalización justa: crear oportunidades para todos..OIT,primera edición febrero 2004 (Ginebra)

Desde la organización internacional del trabajo se promueve el trabajo de calidad, la idea va mas allá de fomentar cantidad de empleos, sino en que condiciones se dan estos empleos. Trabajo decente en el sentido de la OIT es aquel que se da en un contexto de respeto y pleno cumplimiento de los derechos humanos laborales.

La promoción y creación de trabajos y empleos estables y de calidad es una tarea que involucra al gobierno, en cuanto responsable de elaborar y ejecutar políticas activas que promuevan el empleo.

A través de los centros públicos de empleo se trata que se ejerza estas condiciones que lleven al trabajo decente, a través de herramientas y estrategias para lograr ese objetivo. Los servicios que se brindan en el CePE priorizan el respeto al derecho del trabajo de todas las personas, y aspira al logro de Trabajo Decente. Según la OIT: El trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada, y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad, estabilidad y respeto a la dignidad humana.” Promueve la participación de las organizaciones de trabajadores, empresariales, sociales, gobiernos locales, comunidad y todos aquellos grupos, organizaciones e instituciones vinculadas al mundo del trabajo.³⁵

Desde una perspectiva del derecho, el Trabajo Decente implica la creación : primero de mecanismos que logren la articulación de los programas de gobiernos y las políticas descentralizadoras tendientes al empleo en el territorio. Con el fin de potenciar sus capacidades: políticas, sociales y económicas. Según Fernando Pintos (2008) , “La potenciación del capital territorial va de la mano del fortalecimiento local, de las formas de acción colectiva y de los mecanismos acordados de construcción del campo local.” Segundo , una estrategia al consenso (acción colectiva-acuerdos) es la implementación del Dialogo Social, como una herramienta estratégica cuyo objetivo “es todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.”³⁶ En las entrevista surge la necesidad de incorporar espacios explícitos de dialogo, que involucre a los actores no solo que participan en el

³⁵ Guía para la búsqueda de empleo.DINAE/MTSS
http://www.impo.com.uy/descargas/guia_empleo_web.pdf

³⁶ <http://www.ilo.org/global/themes/ecosocdev/lang-es/index.htm>

acuerdo que da origen a los Centros Públicos de Empleo, sino aquellos que intervienen en las políticas de empleo y en el desarrollo local.

CAPITULO IV. LA EMPLEABILIDAD DE LOS USUARIOS SEGÚN SU TRAYECTORIA LABORAL.

IV.1 El caso del Cepe CCZ 9 Maroñas.

La experiencia en el CePE del zonal 9, esta comprendida dentro de una pasantía de Trabajo Social de la Universidad de la República (UDELAR), en el 2009.

Esta zona se caracteriza por la conformación de barrios históricos. Que vieron surgir diferentes tipos de industrias, pero la que mas enraizó a la zona fue la textil. Entorno a esas grandes fábricas comenzaron a gestarse una trama urbana, donde encontramos a sectores informales y formales que dieron particularidades a la cotidianidad de esta zona. La población habitante del zonal tiene una rica tradición organizativa en diversos espacios y ha dado lugar a la creación y desarrollo de diversas organizaciones sociales, desde comisiones de fomento, clubes sociales y deportivos, Sindicatos, Asociaciones artesanales, iniciativas comunitarias, asociaciones culturales, etc.

En los últimos tiempos se han desarrollado acciones en coordinación con instituciones públicas y privadas, que van desde la salud, educación, alimentación y trabajo.

Es un territorio que tiene diversidad respecto a la ocupación, dinámica productiva, infraestructura, servicios.

La estructura productiva de esta zona, se ha caracterizado históricamente como se menciono por grandes infraestructuras industriales a modo de ejemplo: I.L.D.U., I.A.S.A, S.U.I.T.E.X., CAMPOMAR Y SOULAS, S.A.D.I.L. También el sector metalúrgico y las curtiembres fueron parates de la industria de la zona. Cabe destacar que esta zona cuenta con una zona importante rural.

El proceso de deterioro de la industria y el predominio del capital especulativo sobre el productivo que se ha registrado en el país, como parte de una crisis estructural de dimensiones globales, agudizada especialmente en los años 90, ha determinado un fuerte proceso de perdida de fuentes de trabajo que resuelto evidente para todos los habitantes de la zona 9 de Montevideo.

El cierre de industrias, el deterioro de espacios productivos, el crecimiento de la economía informal (changas, ambulantisimo, ferias, pequeños talleres clandestinos,

etc.), la segregación urbana, económica y social han destruido no solamente el tejido productivo sino todo el entramado social, lo que ha conllevado a una fragmentación social y que se percibe en los usuarios que van en busca de empleo al CePE de la zona. A partir de la década del noventa como consecuencia del modelo imperante económico y social, el desempleo fue creciendo, la precarización laboral fue en aumento, así como también la precarización en la calidad de vida de la población de la zona.

Dentro de este contexto se gestiona por parte de la comisión de trabajo (organización vecinal) en convenio con la IMM, la instalación de un centro público de empleo en el 2008: (...)” y bueno no había ni local, se fue medio traído de los pelos, algunos compañeros se enojaron, y pusimos un centro público de empleo con cuatro maderas en el medio de un salón de la casa del vecino, una gurisa que era pasante de administración de la utu, y ahí estaba.”³⁷ Se ha mencionado a la descentralización como un recurso indispensable para el desarrollo local. Pero depende de la efectividad en la gestión y administración de los recursos que se proporcionen y se destinen a estas acciones. Los CePEs, funcionan con la coordinación de tres áreas: recepción/información, orientación laboral e intermediación laboral. La desarticulación de una de ellas por falta de recursos, conlleva a que no se logró el objetivo de esta política, cuya actuación estará enfocada a promover y encauzar en el ámbito local los lineamientos nacionales en materia del empleo y la formación profesional.

En las entrevistas realizadas a los referentes laborales de la zona (operador de CePE e integrante de la comisión de trabajo) se manifiesta la falta de recursos materiales y humanos para llevar adelante las áreas comprendidas en los centros y la demanda que generan estos.

El convenio madre que da vida a esta política con carácter descentralizador, obliga a las partes a brindar de recursos para el fortalecimiento de los CePEs, por parte de la IMM : las oficinas e infraestructura locativa claramente identificadas con acceso libre al público de dimensiones y características apropiadas para brindar los servicios en condiciones satisfactorias; recursos humanos estables y capacitados para brindar los servicios y asegurar su funcionamiento. Por otra parte el MTSS a través de la DINAE :

³⁷ Tomado de la entrevista al referente de la comisión de trabajo de la zona 9.

coordinación, supervisión y apoyo técnico-institucional del proceso de desarrollo de los servicios; asistencia técnica, capacitación y formación continua de los funcionarios asignados al CEPE incluidos los aportados por la Intendencia.

En lo que refiere a la trayectoria laboral de la población que se acercan al CePE de Maroñas, según lo indagado en las entrevista y lo relevado estadísticamente (Observatorio de Mercado Laboral)³⁸ , los usuarios, inclusive aquellos que logran ser aceptados en la intermediación (ocupación) , tienen un nivel educativo que no supera generalmente el ciclo básico , “Las características de la población que llega a los cepes, un 75% son personas que no han terminado el secundario, poca experiencia formal de empleo, digamos duración corta en empleos.”³⁹

La empleabilidad en estos usuarios es fundamental para lograr una mejora en el aspecto laboral y una mejora en su calidad de vida. El asesoramiento, la orientación, la capacitación y la intermediación laboral son herramientas de inclusión en el mercado de trabajo y para lograr una efectiva empleabilidad. Por lo tanto, las características del usuario (nivel educativo y trayectoria laboral) conforman un perfil ocupacional y la intermediación (tipo de ocupación) son variables que articulan entre sí. Pero que son independientes a la empleabilidad. La capacitación y la formación de cada usuario según su perfil ocupacional y las características de la empresa sí son un factor hacia la empleabilidad.

Con estas características de perfil, la empleabilidad se ve comprometida con la urgencia del usuario de trabajar, para cubrir necesidades. (ibídem) “...ya que las intermediaciones son bajas y a eso que a veces no pueden sostener el empleo, puede darse por el poco habito de formalidad en el empleo y también porque los sueldos no son muy buenos y no existe una cultura de formalidad como para sostener un empleo.

Según Schultz (1960, citado en Formichella , London op.cit.), “las diferencias en educación ocasionan diferencias en los niveles de salario, siendo la relación entre estas dos variables ampliamente positiva”. Por lo tanto, a mayor grado de educación, mayor grado de habilidad y aptitudes para acceder a un empleo de calidad mejor remunerados.

³⁸ Anexo . Grafica 1.

³⁹ Entrevista a operador CePE Zona 9.

“Esto dificulta la intermediación laboral, incluso en estos momentos que hay mayor empleo, cuesta cubrir vacantes.”⁴⁰

De lo que se desprende, que cuanto más vulnerable es la situación de un individuo, más dificultad en obtener un nivel educativo alto, por lo tanto será más difícil su empleabilidad.

Además de que existe un gran déficit con la “intermediación laboral”, particularmente de esta zona. En las entrevistas se manifestó la carencia de recursos humanos y especializados en el tema de intermediación laboral, lo cual dificulta el desarrollo de esta área fundamental en el CePEs.

Estas dificultades manifiestas sobre el área, resaltan un déficit en el convenio celebrado sobre las partes.

De la entrevista surge que: “El compromiso de la DINAE es mayor en el sentido que apadrina la política a nivel nacional. Y quizás la principal línea de la DINAE son los CePEs, ósea a nivel de ejecución los CePEs son herramientas de la DINAE.

No es lo mismo en la intendencia, no tiene a nivel de la intendencia el CePE el “peso” que debería de tener, como para que tenga mayor funcionamiento y por otra parte la DINAE no tiene mecanismo institucional para obligar a la intendencia a que cumpla con lo que dice el convenio: “dar recursos más necesarios e infraestructura física”.

Después se crea una serie de vacíos que tienen que ver con dos instituciones diferentes sistema funcional ⁴¹.

Los discursos institucionales quedan develados en la realidad, a la hora de ejecutar el programa en territorio. El CePE como referente territorial de políticas de empleo queda debilitado al afuera, al no gestionar adecuadamente las áreas que lo definen como tal. Por lo tanto podemos hablar de una falta de legitimidad, a nivel interno entre las propias instituciones y la jerarquía que cada una de ellas le da al CePE. Y una legitimación a nivel externo, como se presenta el programa a la comunidad en la cual está inserta. Es un proceso que requiere la construcción de la identidad de CePE como referente local de política de empleo.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Entrevista Operador Cepe.

(...) “Y bueno lo negativo es que la expectativas de las personas son más alta que las herramientas que nosotros podemos ofrecerles en estos momentos, ya te digo que una debilidad es la falta de recursos.”⁴²

Por lo tanto , requiere reconocimiento social del discurso, de modos de hacer y pensar aceptados en una comunidad. Y en algunos casos se da en función de resultados , lo cual amplía la relación con el medio en este caso con la comunidad. La falta de coordinación y articulación entre las insituciones que llevan adelante este programa, el desconocimiento de la politica, de sus objetivos, de sus alcances, puede generar falsas expectativas y quitarle credibilidad al mismo.

El CePE CCZ 9 de Maroñas, agrupa diferentes programas de inserción y promoción laboral: Objetivo Empleo, Uruguay Trabaja, Construcción ya, entre otros. Lo que requiere de recursos capacitados para lograr llevar adelante los mismos.

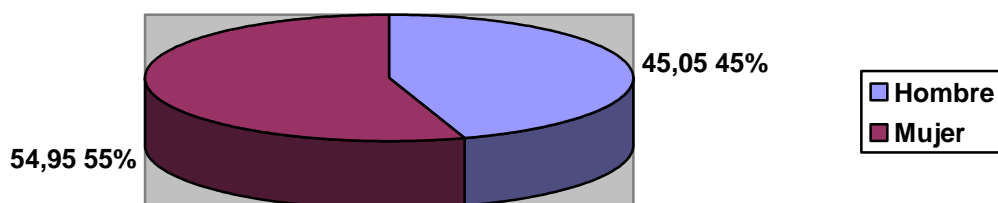
⁴² Ibidem.

IV.2 Datos estadísticos del perfil de los usuarios entrevistados en el CePE CCZ 9 Maroñas.⁴³

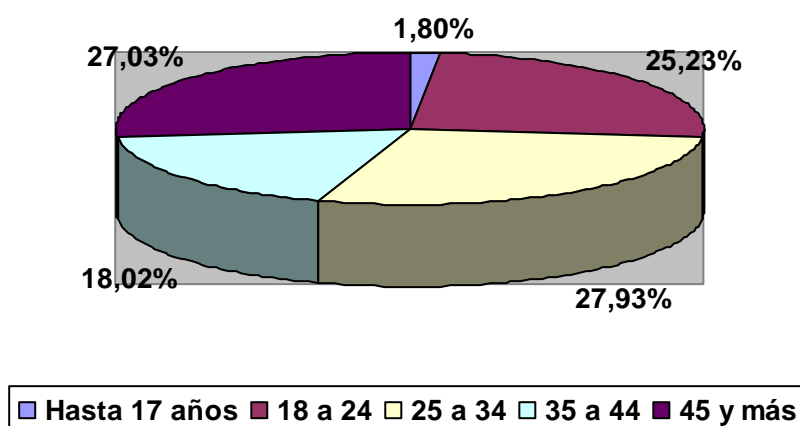
Las particularidades y singularidades de la zona, son determinante en el perfil de los usuarios del cepe. Los siguientes datos son obtenidos del Centro Público de Empleo, de la zona Este de Montevideo, correspondiente al CCZ N° 9 de la Curva de Maroñas.

Los usuarios fueron entrevistados e ingresados a la plataforma de informática. El periodo de tiempo corresponde de 2008 a 08/2009 ⁴⁴.

1) Los usuarios entrevistados según sexo corresponde un 54,95% de mujeres, contra un 45,05% de hombres.



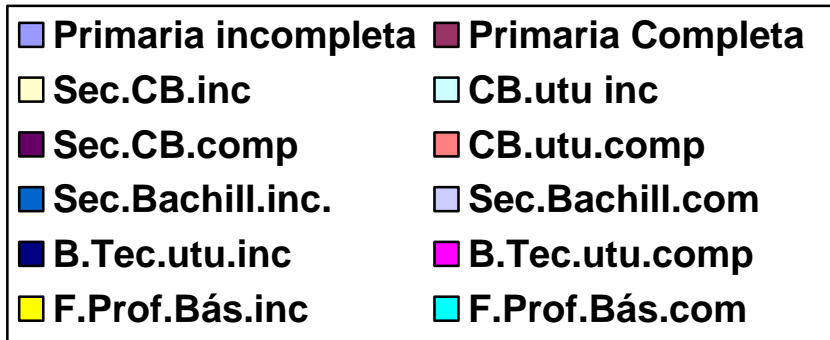
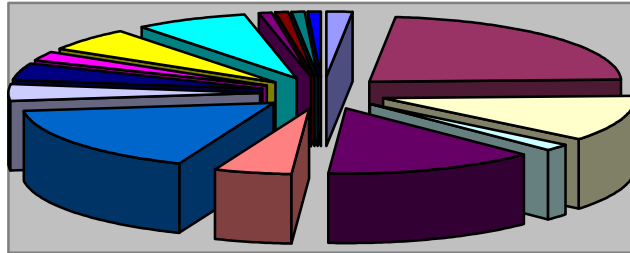
2) Los tramos de edad de mayor incidencia en el Cepe son los comprendidos entre los 25 a 34 años con un 27,93%, seguido del tramo de 45 años y más, con un 27,03%. Los tramos de 18 años a 24 con un 25,23%:



⁴³ Gráficas. Elaboración propia en base a datos de portal empleo del MTSS.
http://portalempleo.mtss.gub.uy/PGM/MONITOR/REPORT/STASTISCHE/STA_VISN...12/08/2009

⁴⁴ Datos obtenidos al 10 de agosto de 2009. Ver Anexos.

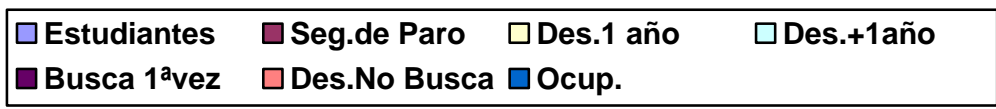
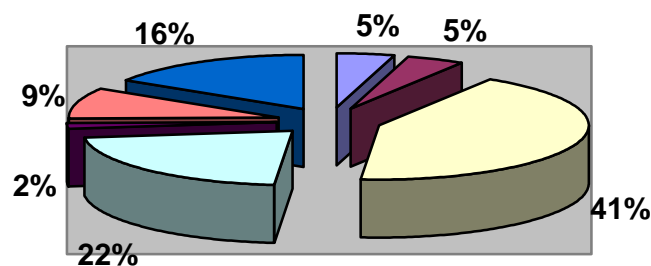
3)El nivel educativo de la mayor parte de las personas entrevistadas es primaria completa con 21%, seguidos por quienes tienen Secundaria Bachillerato incompleto con un 15,56% y con ciclo básico completo un 12,59%. Los porcentajes más bajos están distribuidos con aquellos usuarios con nivel educativo terciarios que no superan el dígito, 0,74%.



En el 2009, los desocupados con un año de desempleo representan el 42,34% del total de entrevistados.

Los desocupados con más de un año son el 21,62 %, mientras que los ocupados (formales e informales) son el 16,22% de los entrevistados.

Los trabajadores en Seguro de Paro representan el 4,5% de los entrevistados –los mismos son derivados del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP), quién ofrece cursos de capacitación dirigidos a este tipo de trabajadores con causal “Despido”, entre otros grupos de atención-.



Se observa una mayor diversidad de ocupaciones y ocupaciones de mayor calificación en los antecedentes laborales de los hombres, respecto a las mujeres. Entre las mujeres es significativamente superior el porcentaje de trabajadoras no calificadas -que incluye servicio doméstico- y trabajadoras de servicios y vendedoras (Representan casi 64,37% de las mujeres). Mientras que, entre los hombres tienen mayor incidencia las ocupaciones de operarios y construcción con un 37,8 %.

4) Al analizar los antecedentes laborales de los entrevistados de acuerdo a la ocupación y edad se observa:

- Para los usuarios de todos los tramos de edad el antecedente laboral de trabajo no calificado es el de mayor incidencia.
- Entre los de mayor edad la proporción con antecedentes en trabajo de servicios y seguridad y trabajos no calificados, es mayor respecto a usuarios más jóvenes.
- Los trabajadores entre 18 a 24 años son los que tienen mayor proporción de antecedentes como vendedores.

5) Los antecedentes laborales de los entrevistados de acuerdo al nivel educativo:

- Se observa que los entrevistados con Secundaria y/o Utu ciclo básico (completa e incompleta) se concentran dentro del grupo de ocupación de operarios y construcción.
- Los que tienen primaria completa se concentran en el grupo ocupacional de trabajos no calificados, ventas y servicios.

- Los usuarios con secundaria bachillerato y/o Utu (completa e incompleta) se concentran en el grupo ocupacional de trabajos en servicios personales y de seguridad así como trabajos no calificados ventas y servicios.
- Los entrevistados con mayor nivel educativo(terciarios completo y/o incompletos) se encuentran concentrados en los grupos ocupacionales de técnicos, profesionales.

6)Postulaciones de los usuarios entrevistados según su sexo:

- Las mayoría de las mujeres se postulan a trabajos no calificados, seguido por trabajos de servicios y vendedor.
- La mayoría de hombres se postulan a operarios y artesanos, seguido por trabajos no calificados y trabajo en servicios y vendedor.

7)Postulaciones de los usuarios entrevistados según su tramo de edad:

- Los jóvenes comprendidos entre los 18 y 24 años de edad, se postulan en su mayoría para empleos de oficina, operarios y artesanos
- Los usuarios comprendidos entre los 25 a 34 años de edad la mayoría se postula a trabajos no calificados, seguido de trabajos de servicios y seguridad.
- Los usuarios comprendidos entre los 35 a 44 años de edad, se concentran sus postulaciones en trabajos no calificados, seguido de operario y artesanos.
- Los usuarios comprendidos entre los 45 y más, se concentran sus postulaciones en trabajos no calificados y trabajos de servicios y vendedor.

8)Postulaciones de los usuarios entrevistados según su nivel educativo:

- Las postulaciones de los usuarios entrevistados que tienen primaria completa e incompletan se concentran en el grupo ocupacional de trabajos no calificados y trabajos de servicios y vendedor.
- Las postulaciones de los usuarios entrevistados que tienen secundaria y/o UTU ciclo básico , completo e incompleto , se concentran en el grupo ocupacional de trabajos no calificados, seguido de operarios y artesanos .
- Las postulaciones de usuarios entrevistados que tienen secundaria y/o utu Bachillerato completo e incompleto, se concentran en el grupo ocupacional de trabajos de servicios y vendedor.

- Las postulaciones de los usuarios entrevistados que tienen nivel terciario completo y/o incompleto, se concentran en empleos de oficina y técnicos/profesionales de nivel medio.

En el cepe de la Zona Este encontramos que un 4,62% se postula a trabajos de vendedor en mostrador, seguido con un 4,19% a limpiador, mucama, aux. servicio. Mientras que un 0,14 % se postula a trabajos de corte profesional, técnicos, y operarios calificados .

Dentro de las particularidades y singularidades donde se encuentra contextualizado el CePE , encontramos que los usuarios que concurren , tienen un perfil mas acorde al programa de objetivo empleo : personas en su mayoría desocupadas de larga duración, con un máximo de 9 años de escolaridad, entre los 18 y 65 años en todos los casos en situación de vulnerabilidad social con jefaturas femeninas y/o masculinas . Algunos son derivados del Plan de Equidad del MIDES y Uruguay Trabaja hacia los CePEs. Y otros se acercan derivados de otros centros insitucionales y/o civiles. Los usuarios que transitaron por ambos programas tienen la ventaja de haber tenido una orientación laboral previa, talleres educativos sobre diferentes temáticas relacionadas a la construcción de ciudadanía y a su vez la posibilidad de una experiencia laboral formal, luego de años de informailidad o de encontrarse desocupados. Las empresas adheridas al programa de objetivo empleo tienen un subsidio al costo de contratación, con el fin de contratar usuarios con estas características. El programa OE, busca que los desocupados de larga duración puedan insertarse rápidamente a un empleo, donde puedan generar hábitos de trabajo y tener continuidad en el mismo. Acercándolos al mercado de trabajo a través de políticas sociales de empleo que `promuevan sus capacidades de empleabilidad.

CAPITULO V. CONCLUSIONES FINALES

Desde el inicio del programa, los Centros Públicos de Empleo territorializados, han tenido diferentes procesos según las particularidades del territorio donde se encuentran.

Los mismos, como referentes institucionales de la gestión e implementación de políticas de empleo, debió y deben aún atravesar un proceso de legitimación. A la interna de las propias instituciones –Intendencias Municipales y MTSS- así como también a nivel externo. Es así que las diferentes áreas de los CePEs tienen de hecho distintos relatos sobre su experiencia en el marco de la nueva política, aunque es notoria la tendencia a la unificación de discursos, prácticas y códigos.

De ahí es que no se puede afirmar que la existencia de los SPE y su expresión territorial o descentralizada se encuentren firmemente instalada tanto en el plano local como nacional. Constituye por lo tanto un desafío inmediato el ampliar la base de legitimación, mediante el reconocimiento de la importancia de los SPE como herramienta estratégica de las políticas activas de empleo, en territorio.

La existencia aún de practicas y discursos legitimadores de las políticas centrales dificultan y obstaculizan el desarrollo eficiente del programa., por parte de las instituciones que lo conforman.

Las áreas de orientación e intermediación han evolucionado a diferentes ritmos en territorios y se debe a los procesos correlativos de incorporación y desarrollo de capacidades.

Por lo tanto percibimos que los procesos de legitimación y consolidación institucional, han sido paralelos al desarrollo y fortalecimiento de capacidades , es decir, al grado en que las diversas áreas de DINAE fueron desarrollando su capacidad de asistencia técnica a los CePe y al desarrollo de servicios que se corresponden a sus funciones principales.

Los servicios públicos de empleo son en si un articulador de oferta y demanda de trabajo, así como la demanda de competencias con la oferta disponible de formación. Sin embargo la implementación de los SPE es un proceso no solo técnico sino también, y de manera muy relevante , un proceso de construcción institucional , si bien nuestro trabajo no remite al análisis institucional , es necesario si dar cuenta que la implementación de un sistema de SPE, con su expresión territorial a través de los CePEs, se baso y se basa en una articulación pública-pública: el gobierno central (MTSS-DINAE) y los gobiernos departamentales. Sin embargo este acuerdo realizado entre ambas partes es algo más complejo que solo la formalización de un convenio. Sino como es que se lleva acabo dicho acuerdo, ósea programación ,gestión y ejecución de ese convenio. Ambas instituciones tienen sus propias lógicas y como tales la legitimación que cada una le da al programa. Al proceso de articulación funcional presupuestal y administrativo , se agrega , el factor político – institucional , eso es, el grado de prioridad que el gobierno otorga en cada caso a esta política y sus dispositivos.

Mas allá de las iniciativas que puedan tomarse desde el plano local, es claro que la posibilidad de establecer articulaciones reforzaran en la medida que la mismas sean acompañadas y aun antecedidas por acuerdos a nivel central. La coordinación efectiva a nivel central entre las instituciones y organismos que entienden en el área de las políticas de empleo no solo facilitaría la generación de articulaciones en el plano local, sino que también contribuiría a evitar la fragmentación de iniciativas que parten desde el centro y pretenden operativizarse territorialmente, desde una lógica descentralizadora.

En materia de desarrollo local, es necesario que la descentralización este dada por la colaboración y la coordinación entre los actores territoriales y por la participación ciudadana, que comprende el compromiso e intervención, en pos de una construcción de identidad territorial . Lo que conlleve a una fortalecimiento y empoderamiento a nivel local con repercusiones a nivel nacional.

En la cuestión del empleo, en lo local, se hace necesario dejar abierta la posibilidad del Dialogo Social, como un mecanismos estratégico de comunicación para la negociación o la canalización de información , fomentar y/o fortalecer las capacidades del Sistema social. El dialogo social, como herramienta democratizante y de construcción de ciudadanía, pensando en el empleo, para promover el Trabajo Decente.

En materia de políticas activas de empleo se torna necesario la articulación adecuada con los programas que atraviesan a los Cepes , ya sea desde INEFOP, BPS o MIDES, con el objetivo de maximizar recursos : Implementando infraestructura , recursos humanos y técnicos .

La falta de registros y sistematizaciones de programas antecesores a los Servicios públicos de empleo hace que se pierdan , la diversidad de situaciones, grados de consolidación y especificidades locales las cuales brindan riqueza al conjunto del sistema y le confiere el carácter de espacio de aprendizaje. En la medida que se desarrollen nuevas articulaciones institucionales y se logre sumar nuevos actores , constituye una oportunidad de conocimiento en lo que respecta al diseño e implementación de políticas activas de empleo con enfoque territorial.

La empleabilidad de los usuarios del centro publico de empleo de Maroñas, estaría dada por la capacidad de los mismos en adquirir habilidades que le permitan insertarse en un puesto laboral y tener continuidad en el mismo. Y esa empleabilidad como se vio en el trabajo , tiene una fuerte relación directa proporcional con los años de escolarización, por lo tanto , a mayor escolarización, mayor será su empleabilidad. Dada las características de la mayoría de los usuarios que se acercan al CePE , serían poco empleables, por lo tanto se hace necesario el abordaje personalizado y sistemático con cada uno de estos usuarios. La orientación laboral es una herramienta indispensable para trabajar hacia la empleabilidad pero debería ir acompañada casi inmediatamente de la intermediación laboral, para lograr una efectiva inserción laboral y acompañar los primeros tiempos esos procesos.

La trayectoria laboral de los usuarios del Cepe de Maroñas en su mayoría como se indago en este trabajo, corresponden a trabajos de tipo no calificados. La falta de calificación es un obstáculo importante para la inserción al mercado de trabajo formal. Uno de los objetivos de esta política de empleo (SPE) , se enfoca en la empleabilidad de este tipo de usuarios. Sin embargo , la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran genera la necesidad inmediata de adquirir un trabajo , una “changa” . Si es jefa o jefe de familia la dificultad que encuentran para dejar a los hijos fuera del horario escolar, para realizar una capacitación que mejore sus habilidades y la posibilidad de

acceder a un puesto laboral. Por lo tanto , se necesita articular intersintitucionalmente con otras políticas de corte social, por ejemplo INAU/Caif, para llevar adelante un trabajo hacia la empleabilidad y la formalidad del empleo.

V.1 Recomendaciones desde el Trabajo Social.

- Legitimar y lograr sustentabilidad del programa en territorio, asignándole recursos y mecanismos de participación en la toma de decisiones de los programas que se ejecutan en los mismos. Para lograr un servicio eficiente y comprometido con la comunidad. Incluir la lógica del Dialogo Social, generando espacios de intercambio y negociación de la(s) política(s) (CePEs) y las áreas que lo componen.
- La descentralización tiene que actuar articuladamente con el desarrollo local. La asignación de recursos y poder , tiene que estar acompañada con un sistema social local integrado para obtener respuesta desde territorio y que no se obstaculicen los canales de comunicación. Por lo tanto desde territorio significa una participación ciudadana que implique responsabilidad y compromiso en la toma de decisiones, ser propositiva y representante en los espacios de decisiones que tienen que ver con el desarrollo local.
- Desarrollar un proceso de evaluación permanente entre las partes: DINAE e Intendencias, control del cumplimiento de los acuerdos.
- Promover hacia los territorios un cambio de visión de lo que se entiende por fomento del empleo; entender que empleo no debe ser solamente visto desde el punto de vista del número de puestos vacantes, sino la calidad y formación en el mismo. He incorporar conceptos y prácticas de Trabajo Decente, trabajando con las redes sociales del territorio para promover el programa o los programas que trabajen la temática de empleo en los diferentes puntos que se encuentra.
- Potenciar los recursos existentes en territorio. Generando mecanismos de comunicación que permitan la información de los programas existentes y lograr

la articulación de los mismos. Partiendo de la concepción de que los problemas son multicausales y por lo tanto necesitan el abordaje desde diferentes disciplinas y recursos.

Referencia Bibliográfica.

- Aquín N., Caro R.,(2009): *Políticas Publicas, Derechos y Trabajo Social en el Mercosur*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Espacio.
- Amarante, V.; y Arim, R., 2005: “*El mercado laboral: Cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986-2002*”. En OIT, 205: Uruguay: empleo y protección social; de la crisis al crecimiento. Santiago de Chile.
- Calvo Palomares, Ricard (2008): “Políticas de integración a nivel local: un trabajo en la sombra”. *Revista Documentación Social*, núm. 151 (Ejemplar dedicado a: Identidad y procesos de cambio), pp. 123-146, octubre-diciembre 2008.
- Britos, N.(2006): *Ámbito Profesional y Mundo del Trabajo. Políticas Sociales y Trabajo Social en los noventa*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Espacio.
- Calvo Palomares, Ricard (2010): “Un modelo para el desarrollo local en el siglo XXI: de lo económico a lo social”. En *I Congreso Internacional sobre Cuestiones Socioeconómicas Territoriales*. Sao Luís-Maranhao (Brasil), 25-26 febrero 2010.
- Esping-Andersen, Gosta (1990): *Los tres mundos del estado del bienestar*. Edicions Alfons el Magnànim. Valencia.
- Fina, L. (2001). *Mercado de Trabe oy Políticas de Empleo*. Madrid: CES.
- Hernández, R., Fernández C. & Baptista L. (2003). *Metodología de la Investigación* . México, D.F.: McGraw-Hill.
- Gomá, R. y Subirats, J. (Eds.), (2003). *Estado de bienestar y comunidades autónoma: la Descentralización de las políticas sociales en España*. Madrid: Tecnos.

Gorz, A. (1998). *Misérias de/presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.

Kosik, Karel. (1967) *Dialéctica de lo concreto. Estudio sobre los problemas del hombre y del mundo*. México. Ed. Grijalbo.

Laparra Navarro, Miguel et al. (2007): Una propuesta de consenso sobre el concepto de Exclusión: implicaciones metodológicas (1), en *Revista Española de Tercer Sector*, núm. 5, pp. 15-58.

Lopez-Aranguren Marcos, Luís (2006): "Las políticas activas de empleo". En Vidal Fernández, Fernando (Ed.): *V Informe FUEM de políticas sociales. La exclusión social y el Estado de Bienestar en España*. Icaria / FUEM, Madrid.

Notaro, J., Alonso, J., Perazzo, I., (a) 2006: *Problemas de empleo e ingresos en el Uruguay 2006. Un diagnóstico focalizado. Proyecto OIT – OPP “Banco de Acciones con Objetivos de Empleo”*. Presidencia de la República Oriental del Uruguay, Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Montevideo.

Notaro, J., Alonso, J., Perazzo, I., (b) 2006: *“La gestión de iniciativas con impactos en el empleo”*. Proyecto OIT – OPP “Banco de Acciones con Objetivos de Empleo”. Presidencia de la República Oriental del Uruguay, Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Montevideo.

Notaro, J.; Quiñones, M.; Senatore, L. y Supervielle, M. , (2011): *Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo. Uruguay 2005-2009*. Montevideo, Uruguay. (CSIC) (UCUR)

Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo*. Madrid. Alianza

Paugam, S. y Gallic, D. (2002): *Social Precarity and Social Integration*. Bruxelles: European Comisión Rapport.

Pedro Weinberg, (2004) *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Porto Alegre.

Ponencia Foro Mundial de Educación .

Perrazzo-Rossel,(2009) *Políticas Activas de Empleo en el Uruguay*, OIT

Recio, A. (1997). *Trabajo, Personas, Mercados*. Madrid: Icaria.

Rosanvallon, P. (1995). *La nueva cuestión social repensar el Estado providencia*.

Buenos aires: Manantial.

Ruiz Viñals, Carmen (Coord.) (2004): *Políticas Sociolaborales. Un enfoque multidisciplinar*. Editorial UOC, Barcelona.

Sampiere, Roberto.(2010) *Metodología de la investigación*. México. McGraw Hill.5ª edición.

Van Berkel, R., y Hornemann, I. (2002). *Active Social Policies in EU*. Bristol: The Policy Presss.

Vázquez Barquero, Antonio (1988): *Desarrollo local: una estrategia de Creación de empleo*. Pirámide, Madrid.

Veneziano, A., (2009): *Descentralización, desarrollo local, participación y reforma del estado: una vinculación pendiente*. Montevideo, Uruguay. Orbe Ediciones.

Fuentes Electrónicas:

Arim, R., y Salas, G.; 2007: “*Situación del empleo en el Uruguay*”. Encuesta Nacional de Hogares Ampliada. Instituto Nacional de Estadística. Montevideo 2007. En pág. Disponible en : <http://www.ine.gub.uy>

Bartesaghi, I. y Rovira, F, 2007: “*El comportamiento de la Industria en 2006*”.

Departamento de Estudios Económicos de la CIU. Disponible en: <http://www.ciu.com.uy>

Calvo, Ricardo LA INFLUENCIA DE LAS POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

Disponible en :

<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2192/b15511315.pdf?sequence=1>

Perazzo, Rossel, Mazzuchi, Pintos, Carrasco.(2009):Políticas Activas de Empleo en Uruguay. Cuatro abordajes complementarios. Disponible en :

<http://respaldo.fcs.edu.uy/enz/licenciaturas/cpolitica/sistemapoliticonacional3/emp016.pdf>

Samaniego, N. (2002) Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación.

Santiago de Chile, CEPAL.Macroeconomía del Desarrollo, 19. Disponible en :

www.eclac.org/publicaciones/xml/0/11650/lc11836e.pdf

Bases programáticas del Encuentro Progresista Nueva Mayoría. Disponible en :

http://www.uruguaytotal.com/elecciones/frente_amplio.htm

Bibliografía Consultada.

Albuquerque Llorens, Francisco (2002): *Desarrollo económico territorial.*

Guía para agentes, Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria, Sevilla.

Alonso Benito, Luís Enrique (1999): Trabajo y ciudadanía. Ed. Trotta. Madrid.

Beck, U. (1997). *¿Qué es la globalización?: falacias del globalismo, respuestas a la globalización.* Barcelona: Paidós.

Bourdieu, P. (2000): *Poder, derecho y clases sociales* Bilbao: Desclée de Brouwer.

Johnson, N. (1987). *El Estado del bienestar en transición, la teoría y la práctica de/pluralismo de bienestar.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Layard, R., Nickell, S. y Jackman, R. (1991). *El paro: Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Mauger, G. (2002). Las políticas de inserción, una contribución paradójica a la desestabilización del mercado de trabajo. *Cuadernos Andaluces de Bienestar Social*, 10, 73-98.
- Mayoral Lobato, Juan (1992): *Mercado de Trabajo, Políticas de Empleo y desarrollo local*. IRMASA, Fundación Universidad-Empresa, Madrid.
- Saez Fernández, Felipe (1997): “Políticas de mercado de trabajo en Europa y en España”, en *Papeles de Economía Española*, núm. 72, pp. 309-325.
- Sacristán Romero, Francisco (2006): “Diseño actual de las políticas de empleo en la Unión Europea y España”, en *Nómadas. Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, núm.13.
- Santos, A., Montalbán, C. v Moldes, R. (2004). *Paro, exclusión y políticas de empleo, aspectos sociológicos*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Sarasa, S. y Moreno, L. (1995). *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: Centro Superior de Investigaciones Científicas.
- Thomas, J. (1990). La economía política del desempleo, la Política de empleo activa en Alemania Occidental y en EEUU. Madrid: Colección Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.