

ESTUDIO DE TRAYECTORIAS LABORALES

División de Evaluación,
Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo (DINEM)

Documento de Trabajo N° 61

Abril de 2017

Ministerio de Desarrollo Social

Autoridades

Marina Arismendi - Ministra

Ana Olivera – Subsecretaria

Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo. Director: Juan Pablo Labat.

Secretaría: Lucía Rebollo, Alejandra Sila.

Coordinación de Informe: Fabiana Espíndola

División de Estudios Sociales y Trabajo de Campo. Directora: Lorena Custodio. Adjunto: Diego Martínez

Departamento Análisis y Estudios Sociales: Martina Querejeta.

Equipo: Santiago Burone, Natalia Caballero, Leticia Piñeyro, Gabriela Mathieu, Mariana Melgar, Lucas Suárez, Mariana Tenenbaum.

Departamento de Geografía: Guillermo D'Angelo.

Equipo: Carlos Acosta, Richard Detomasi, Martín Hahn, Gonzalo Macedo, Demian Minguía, Nicolás Paz, Lucía Vernengo.

Supervisores de Oficina de Búsqueda: Mercedes Rodríguez y Mathías Bleier.

Departamento Administración y Soporte:

Supervisores: Ana Paula Lamas, Manuela Likay, Marcelo Ruival, Gimena Zugasti.

Departamento de Trabajo de Campo: Federico Guerrero.

Coordinadores: Alejandro Ortiz, Natalia Reyes, Valeria Unibazo.

División de Evaluación. Director: Martín Moreno.

Equipo: Javier Chiossi, Leonardo Cosse, Cecilia de Rosa, Thomas Evans, Darío Fuletti, María Fernanda Gandolfi, Gonzalo Gutiérrez, Ignacio Linn, Virginia Rojo, Romina Martinelli, Andrea Rama, Fanny Rudnitzky, Lucía Olivera, Jorge Vera.

Departamento Campo de Evaluación: Supervisoras: Belén Masi, Natalia Reyes. Equipo: Ivanna Colman, Luciana Cribari, Karen Cuelho, Victoria D'Onofrio, Matilde Goñi, Javier Landinelli, Juan Meyer, Cecilia Reynaud, Valeria Santana.

División de Monitoreo. Directora: Virginia Sáenz.

Equipo: Magdalena Aguiar, Fabricia Assandri, Luciana Bonilla, Ana Laura Casotti, Paola Castillo, Paola Castro, Federico da Costa, Lucía del Castillo, Elina Gómez, Sofía Harley, Philippe Rimoli, Alejandra Triñanes.

División Observatorio Social de Programas e Indicadores. Director: Manuel Píriz.

Departamento Repertorio de Políticas Sociales:

Equipo: Fabián Carracedo, Alejandro Guedes, Gabriel Tudurí.

Departamento de Estadísticas Sociales: Gabriela Pedetti.

Equipo: Gimena Castela, Agustín Greif, Julio Llanes, Lucía Villamil.

Sistema de Información Integrada del Área Social. Serrana Alonso.

Equipo: Andrea Acosta, Diego Cabrera, María del Carmen Correa, Marcelo Lozano, Diego Olave.

Área de Estudios Territoriales: Marcela García.

Equipo: Andrea Di Chiara, Sebastián Venanzetti.

CONTENIDO

Introducción.....	4
Componente I: <i>Trayectorias</i> como eje estratégico para la DINESIL.....	5
Objetivos de la DINESIL.....	5
Economía Social e integración laboral	6
Concepto de <i>Trayectorias</i>	7
Dispositivos o herramientas para generar trayectorias	11
Componente II: Recorridos de los participantes de programas sociolaborales del Mides ..	14
Recorridos entre programas sociolaborales del Mides.....	14
Recorridos hacia la formalidad	16
Componente III: experiencias y valoraciones sobre el trabajo de participantes de programas sociolaborales del Mides	20
1. Trayectorias laborales.....	22
2. Eventos que inciden en la continuidad laboral.....	29
3. Trabajo por cuenta propia y trabajo asalariado.....	32
4. Relación con empleadores.....	36
5. Trabajo de padres: experiencias y valoraciones	38
6. “Ética del trabajo”	42
7. “Trabajo decente”	44
8. Valoraciones en torno al pasaje por programas Mides.	46
Principales resultados.....	51
Conclusiones.....	54
Anexo	56

INTRODUCCIÓN

La organización de los programas sociolaborales que implementa MIDES, se agrupan, en términos generales, en las siguientes iniciativas: cooperativas sociales, emprendimientos, trabajo protegido como Uruguay Trabaja (UT) y el Programa Uruguay Clasifica. Para el tercer quinquenio de gestión del Mides, se incorpora una perspectiva de organización que busca trascender cada programa para construir “Trayectorias” entre los participantes. De manera general, y como cuestión en que se profundiza en este estudio, implica que se haya comenzado a construir dispositivos -a la interna de los programas de la Dirección, pero también hacia afuera con otros organismos y con el mercado de trabajo- tendientes a generar recorridos considerados beneficiosos para personas en situación de vulnerabilidad social. Este proceso de diseño de dispositivos específicos que apunten a la promoción de trayectorias, es incipiente, y requerirá de apoyos y miradas diversas para su concreción efectiva en políticas así como de los aportes y definiciones que provengan de espacios interinstitucionales sectoriales.

A partir del acumulado de DINEM en el conocimiento de la población que llega a los programas y de los requerimientos y obstáculos que observan los empleadores (Estudio de Demanda¹), en esta oportunidad se buscó conocer, desde una perspectiva de trayectorias, los itinerarios laborales de los participantes en los programas, así como profundizar en el marco conceptual y de diseño que DINESIL busca llevar adelante y viene llevando desde 2015 en el eje trayectorias.

Teniendo en cuenta estas cuestiones el estudio propuesto tiene tres objetivos:

1. Conocer de forma exploratoria las distintas miradas y componentes del concepto de trayectorias que impulsa la DINESIL como insumos para aportar hacia un concepto general y consolidado.
2. Conocer aspectos relacionados con las significaciones en torno al trabajo de participantes de programas laborales del Mides, indagando en las experiencias de trabajo (formal e informal) y en competencias transversales.
3. Conocer cuáles han sido los recorridos más frecuentes de participantes entre programas sociolaborales del Mides y con el mercado laboral formal, previo a la instalación y funcionamiento de los dispositivos tendientes a generar trayectorias.

De ese modo se espera que el estudio contribuya a comprender las realidades laborales de esta población y de ese modo diseñar o rediseñar respuestas sostenibles de trabajo y empleo para personas que transitan por Programas Mides.

¹ “Estudio de Demanda: Perspectiva del sector empresarial sobre las debilidades y oportunidades para el logro de la inserción laboral formal en el sector privado de participantes de Programas Socio-Laborales.” (DINEM – Mides; 2014)

COMPONENTE I: TRAYECTORIAS COMO EJE ESTRATÉGICO PARA LA DINESIL.

Uno de los objetivos propuestos para este Estudio de Trayectorias Laborales, es conocer en profundidad cuál es el concepto de *trayectorias* para la DINESIL, y de qué manera se plasma en dispositivos y acciones concretas.

En el entendido de que desde la DINESIL se comienza a trabajar como eje central la generación de *trayectorias*, y que esto implica la construcción de determinados dispositivos y formas de funcionar de los programas que todavía no están en pleno funcionamiento, no se pretende realizar una evaluación de la “generación de trayectorias”. Antes que eso resulta útil conocer el enfoque conceptual y las acciones que se están llevando adelante (sobre todo a nivel de diseño y de articulación interinstitucional) desde la dirección, que se corresponden con la incorporación del eje de trayectorias.

Con tal fin se realizaron entrevistas en profundidad a Directores (Dirección Nacional y sus cuatro Divisiones) y a jefes de programas durante el año 2016. Los resultados se presentan a continuación, ordenados de la siguiente manera: i) objetivos de la DINESIL; ii) enfoque particular de la Economía Social y su relación con la idea de Integración Laboral; iii) enfoque conceptual de *trayectorias*; iv) dispositivos para generar trayectorias

OBJETIVOS DE LA DINESIL.

En términos generales, el objetivo que se plantea la DINESIL tiene que ver con fortalecer competencias de personas en situación de vulnerabilidad con el fin de propiciar la inclusión social a través del trabajo:

“Fundamentalmente la DINESIL apunta a fortalecer capacidades y competencias de una población (...) donde fundamentalmente el eje es la inclusión a través del trabajo, al mundo del trabajo en sus distintas formas.” (DINESIL)

“...con las personas concretamente... Colaborar y apoyar para que esas personas puedan integrarse laboralmente y ejercer su derecho a trabajar, en las distintas modalidades según el momento, justamente, de la trayectoria o las posibilidades que cada uno tenga.” (DINESIL)

Desde esta perspectiva, se pone el énfasis de la intervención fundamentalmente en las personas, y en mejorar sus competencias. Sin embargo, paralelamente, el énfasis se traslada al contexto como forma de alcanzar el objetivo de inclusión a través del trabajo. De esta forma, el objetivo de la inclusión se persigue no solo fortaleciendo la “oferta” de trabajo, sino interviniendo sobre la “demanda”:

“...no solamente con que las personas vulnerables accedan a estrategias de generación de ingreso o cuestiones que tienen que ver con el trabajo formal, tanto dependiente como autónomo y asociativo, sino también la línea que tiene que ver con desarrollar algunas políticas que modifiquen la estructura en la que estas personas se insertan. Entonces, un eje de eso que yo siempre lo traigo es como lo del Monotributo Social: nosotros queríamos que las personas se formalizaran pero las reglas de juego no eran las adecuadas para lograr la mayor formalización posible, entonces la propuesta fue también cambiar las reglas de juego...” (DINESIL)

Por otro lado, los objetivos de la DINESIL también se entienden en clave de derechos, en particular del derecho al trabajo.

“...promover la igualdad de derechos. Y en este caso en particular de lo que es el trabajo, ya sea a través de emprendimientos o a través de cooperativas, a través del trabajo promovido.” (DINESIL)

Por último, cuando se plantean los objetivos de la DINESIL, también se hace referencia a una distinción conceptual que implica diferenciar entre *trabajo* con un sentido amplio como generación de medios de subsistencia (contemplando el trabajo asociativo y por cuenta propia), y *empleo* como forma específica de generación de ingresos a través del trabajo dependiente.

“[El objetivo de DINESIL] es propiciar que las personas que pasan por los distintos programas deberían tener una opción desde el punto de vista del trabajo. Y cuando decimos trabajo, no estamos diciendo empleo, sino que es la propia generación de ese trabajo, dada las características, de edad, de aprendizaje, de reconocimiento. Entonces nosotros en general, no preparamos y trabajamos con las personas con perspectivas al empleo, si no que visualicen primero la capacidad interna y ligarlo a la colectiva para generarse un trabajo.” (DINESIL)

Esta perspectiva que se ve reflejada en los objetivos de la dirección se puede relacionar directamente con la impronta de Economía Social que defiende la DINESIL.

ECONOMÍA SOCIAL E INTEGRACIÓN LABORAL

En términos generales, la economía social tiene que ver con una perspectiva teórica y un movimiento político que entiende al mercado de manera inclusiva, como un espacio en los que los individuos pueden (o podrían) satisfacer sus necesidades materiales, participando de diferentes maneras en el intercambio de bienes y servicios. La diferencia con la economía “tradicional” tiene que ver con un énfasis específico en las necesidades de las personas. Esta visión sostiene que mientras que el factor que subordina a las demás en la economía capitalista es el capital; para la economía social el factor fundamental es el trabajo².

Para el caso de la DINESIL, el enfoque de Economía Social se refleja en varias de sus iniciativas que no se limitan a buscar respuestas sociolaborales en la inserción laboral dependiente en el mercado laboral formal. Por el contrario, busca ofrecer un abanico amplio en cuanto a las diversas maneras de participar en el mercado de las personas: de manera dependiente o autónoma; y de manera individual o asociativa.

Desde el discurso de los entrevistados, se relaciona directamente la idea de economía social con una participación en el mercado que tome como centro a la persona, en tanto factor que orienta la producción. Esta idea se refleja en la diferencia entre el “bienestar” con centralidad en las personas, y el “beneficio” con centralidad en el capital:

² Existen debates en el campo de la Economía Social, así como muchas discusiones en torno a sus principales definiciones. Sin embargo puede encontrarse un marco general común, que postula los intereses de las personas por encima de los intereses del capital, con el que los principales investigadores y referentes de este campo en América Latina (Razeto, Cruz, Coraggio, por nombrar algunos) estarían de acuerdo.

“En ese sentido es que entra esta concepción de la economía social (...) las cuestiones solidarias, cooperativas, tampoco se imponen, sino que se desarrollan. En ese sentido es un trabajo de largo plazo. (...) Entonces primero empezaremos con que comercialicen juntos, después a que compren juntos o bueno, basados a veces en la necesidad transformar esa necesidad en una oportunidad, que tenga ciertas características solidarias. Se trata de maximizar el bienestar y no el beneficio.” (DINESIL)

“Está toda la discusión social-solidario-comunal-popular que ya conocemos, pero en realidad el hecho es que la centralidad esté puesta en la persona, en las necesidades de la persona, de lo que vos querés fortalecer de las personas (...) No vamos a hacer un taller para cada una, “un saco para cada quien”, pero por lo menos que hayan varios talles de saco...” (DINESIL)

De esta manera también se entiende la relación entre la economía social y la integración laboral, en el sentido de que el marco de la economía social plantea un abanico de opciones y de formas de participar en el mercado más amplio, y que procura integrar personas que por sus características (edad, nivel educativo, vulnerabilidades asociadas a discapacidad, género, etc...) se encuentran excluidas del mercado de trabajo.

Por último, otro aspecto señalado por los entrevistados como componente del enfoque de Economía Social, tiene que ver con el acceso democrático a los medios de producción, y en particular al conocimiento como factor productivo, fomentando su circulación y apropiación por los participantes de los programas e iniciativas de la DINESIL:

“...lo que planteamos fue que la Economía Social también tiene que ver con una democratización del conocimiento y generar conocimiento para todos. Y eso fue un componente fuerte. (...) Trabajar desde una mirada de la economía social con los valores de la solidaridad, de fortalecer la democratización del uso de los recursos. Y hablamos de recursos financieros, productivos, asistencia técnica, conocimiento.” (DINESIL)

CONCEPTO DE TRAYECTORIAS

En este apartado se busca sintetizar las distintas dimensiones que constituyen el concepto de trayectoria para los entrevistados. Estas dimensiones son múltiples y su articulación es flexible y diversa, por lo cual resulta difícil acotarlas en una definición precisa y estandarizada.

De las opiniones vertidas, se desprende una visión de las trayectorias laborales como un proceso no lineal, y por eso difícil de evaluar en cuanto a sus resultados. Se entiende que las características heterogéneas de las poblaciones participantes en los distintos programas sociolaborales del MIDES, impide la elaboración de una pauta de trayectoria laboral estandarizada. Esto afecta al propio concepto y a lo que puede esperarse en cada caso respecto al pasaje de las personas y grupos por los programas.

En primer término, una inserción laboral de carácter formal (ya sea de manera dependiente o independiente, individual o asociativa) que pueda vincularse con la adquisición de capacidades a través de la participación en los programas o dispositivos, constituye uno de los horizontes deseables de las distintas trayectorias. Este horizonte común, no excluye lo dicho anteriormente respecto a la especificidad de poblaciones y programas, cuya realidad concreta puede estar más cerca o más lejos de esta perspectiva general.

En este contexto, la estrategia parece ser la búsqueda de una mayor articulación intra e interinstitucional para dotar de mayor flexibilidad a las trayectorias de los participantes en programas sociolaborales, que se ajusten a la diversidad de situaciones y posibilidades que estos presentan.

Una primera dimensión que surge de las entrevistas, es la necesidad al interior del MIDES, de diseñar el pasaje de las poblaciones por los distintos programas sociolaborales, en función de las características específicas de la población participante. Ello requiere una clasificación clara de los programas en función de las características específicas de personas:

“Nosotros decimos que Uruguay Trabaja, FOCCO³ y el PUC⁴ es la población “01”, luego ubicaríamos a las cooperativas sociales en el 1 y el 2 y la población que apoyamos en Emprendimientos fundamentalmente, y también la ley de agricultura familiar, que es gente que ya tiene determinadas competencias, si bien está dentro del estrato de la pobreza y tiene vulnerabilidades que son más que nada de aislamiento en las zonas rurales...” (DINESIL)

Este enfoque se resume en la consideración de las biografías como punto de partida de la trayectoria, considerando especialmente la vinculación anterior con el mercado de trabajo y las competencias laborales que poseen las personas. Además, se sostiene que esas definiciones de partida, deben armonizarse de forma flexible con la evaluación del proceso de aprendizaje de las personas durante su participación en un programa determinado y con las expectativas y proyectos que surgen en el transcurso de la misma.

“...trayectorias tiene que ver con eso, con el recorrido, con el camino que hace la persona. Se trabaja mucho con lo que tiene que ver con el proyecto personal de cada uno de los participantes y en función de eso la trayectoria de vida de esa persona va a marcar un poco qué es lo que el equipo de la organización tiene que trabajar para esa persona.” (DINESIL)

Otro aspecto ligado al enfoque de trayectoria es la visión del proceso no lineal de los recorridos, que implica una contextualización diferente de los programas y objetivos específicos de los mismos. No puede verse ya la participación en programas, sus logros e insuficiencias aisladamente, ni desde una lógica de linealidad ascendente. En esta línea, el proceso parece ser un aspecto indisoluble de una construcción más particularizada de trayectorias y de una evaluación también más particularizada de sus resultados, por la complejidad que el propio proceso incorpora.

“Esos pasos no son lineales, no siempre son ascendentes. Tienen obviamente interrupciones, nosotros no podemos determinar qué es una buena trayectoria o una trayectoria exitosa, porque el concepto de trayectorias te permite pensar las cosas como un proceso y eso es como muy importante, no es el inicio y el final sino que hay un proceso...” (DINESIL)

“El eje de trayectorias sí tienen factores de movilidad, sí que es un proceso, sí que no es lineal y sí que es la mejora de las capacidades de las persona, en el más amplio sentido de capacidades, para que se transformen en utilidades o en activos para ingresar, sostener, poder optar por mejores oportunidades en función de la realidad de cada uno.” (DINESIL)

³ “Programa de Fortalecimiento de Capacidades y Competencias” (DINESIL – Mides)

⁴ “Programa Uruguay Clasifica” (DINESIL – Mides)

La propia noción de trayectoria como proceso integral y flexible de adquisición de capacidades laborales de personas o grupos es inseparable del logro de un mayor nivel de interconexión en la disponibilidad de los recursos institucionales.

“En fines prácticos, es partir de las condiciones reales de la población que se integran a la diferente oferta de programas del MIDES, pero en particular de la DINESIL y a partir de eso van construyendo una trayectoria hacia la inclusión socio-laboral o socio-productiva (...) En esa idea de Trayectoria de ir incorporando los distintos recursos institucionales para una inclusión efectiva de la comunidad y eso lo trabajamos a nivel del hogar y de la comunidad. Como en una doble dimensión.” (DINESIL)

En síntesis, la propuesta de trabajo de trayectorias, si bien con matices en su definición, busca romper con la rigidez y el encapsulamiento de los programas tanto dentro al interior de la DINESIL y del Mides, como a nivel interinstitucional:

“Entonces cuál es la metodología que nosotros estamos llevando adelante a través de los programas. Es en primer lugar cambiar el modelo de gestión de programas muy encapsulados, que dificultaban mucho esto de la primera línea que sería el “concatenamiento” interno. Por otro lado, la articulación interinstitucional con los organismos públicos, con las sectoriales que tienen que ver con trabajo, trabajo en las distintas formas⁵.” (DINESIL)

En lo que refiere a los cambios al interior del MIDES para acompañar esta visión de Trayectoria, algunos entrevistados ven como relevante una mayor coordinación entre los programas de DINESIL, y específicamente en el establecimiento de los protocolos de traspaso de las personas entre ellos. Esto se asocia con el objetivo de construir un grado mayor de permeabilidad entre las lógicas de los programas para dotar de mayor fluidez a las trayectorias y sobre todo, que las transiciones se correspondan con la evolución de competencias e intereses de los participantes.

“...refiere a toda la historia de un sujeto, de una persona. Considerando esa idea es que se trata que los programas de la DINESIL interactúen más que de lo que lo hacían antes. Ya sea complementándose, y que el pasaje de un programa a otro sea fácil, para lo cual se hacen protocolos, para que las derivaciones sean transparentes y justificadas. La idea es eso: antes tenías diferentes programas y vos quedabas en uno o en otros, y ahora se puede pasar de uno a otro si se detecta que está bueno que se pase de uno a otro.” (DINESIL)

La articulación interinstitucional, resulta clave particularmente en el área de cooperativas o emprendimientos, varios de los cuales se proyectan hacia una inserción autónoma y competitiva en el sector productivo⁶. Esto implica la formación en aspectos que escapan a la órbita del MIDES y requieren la participación de recursos sectoriales.

“...dar el salto a la cooperativa de trabajo no depende solo de nosotros, necesitamos socios como el INACCOOP, y socios como la Cámara de Industria o el Ministerio de Industria, que les de contención y los ponga en otra plataforma de competen-

⁵ El Mides junto con OPP se encuentran elaborando un documento en el que se analice la oferta de políticas públicas en el área de inclusión laboral y productiva, para ofrecer diagnóstico sobre el entramado de programas y dispositivos de política pública dentro de esta área.

⁶ Esto tiene su especificidad en el caso de Cooperativas Sociales, que se vincula a la ley, y que implica un debate sobre la posibilidad de competir en el mercado por parte de las mismas.

cia. Nosotros, por ejemplo, no capacitamos en negociación, en administración, en gestión, marketing...” (DINESIL)

Un caso paradigmático de la multidimensionalidad que incorpora el concepto de Trayectoria y la complejidad que representa la evaluación de su éxito o no, es el caso de las Cooperativas Sociales, donde se abre un gran parteaguas entre las trayectorias individuales y grupales.

“...las cooperativas terminan siendo también para algunos una situación transitoria, de emergencia, ni bien pueden despegar -en este caso de forma individual- siguen por otros caminos. No debería ser un “fracaso” desde el punto de vista de las trayectorias de las personas, sí quizás desde un punto de vista ideológico, bajo la aspiración de que Cooperativas Sociales sea un “semillero” de personas dispuestas a trabajar en el marco de una nueva economía.” (DINESIL)

Esta es una buena síntesis de las contradicciones que considera y enfrenta la noción de trayectoria en su multidimensionalidad. Refleja las insuficiencias que resultan de depositar la mirada en una dimensión u otra, ya que lo que podría visualizarse como un fracaso desde la perspectiva parcial de un programa, aplicando otra mirada parcial o de conjunto puede significar un logro.

Por otro lado, la inclusión sociolaboral que persigue DINESIL puede habilitar una perspectiva más amplia sobre la trayectoria vital, que incorpore al proceso el fortalecimiento de la trayectoria educativa de las personas, ya sea de carácter formal o informal. De esta manera, los programas sociolaborales pueden operar como pivote entre las dos trayectorias: educativa y laboral. Es decir, se puede conectar con el objetivo exclusivo de la formación para el trabajo o con otros intereses que trasciendan el mismo.

Cualquiera sean las vías desarrolladas, queda también patente en este caso la necesidad de la articulación interinstitucional.

“(Una persona) participa del programa y capaz que su desafío es terminar primaria, hacer el curso de alfabetización digital, vincularse, tener la capacitación específica de UTU y vincularse a una propuesta concreta vinculada a lo educativo, que surja además del programa. Ya sea un curso, o retomar los estudios, ya sea desde lo formal o desde lo no formal. Entonces hay como una trayectoria más vinculada a lo educativo... no solo la trayectoria vinculada a lo laboral de la persona, sino como trayectoria en lo que es su proceso de vida.” (DINESIL)

Otro aspecto clave mencionado y que repercute directamente sobre la visión de Trayectoria, la metodología de trabajo y la articulación institucional, es el papel complementario y activo que juega la demanda y/o el mercado de trabajo en la construcción de trayectorias. Es decir, que las trayectorias remiten a una relación entre las personas y su contexto de oportunidades de empleo⁷, y que la articulación estatal no puede orientarse únicamente sobre las primeras, sino también sobre el segundo.

“No se puede construir trayectorias poniéndole la mochila a la persona de que tiene que mejorar sus capacidades y nada más. No creo en eso. Verdaderamente pienso que es un diálogo entre las capacidades de las personas -ahí las políticas pu-

⁷ Bajo este supuesto en 2014 se realizó el “Estudio de Demanda”, en el que se buscó indagar en la perspectiva de los empleadores sobre las oportunidades de empleo, en sus propias empresas para personas que transitaron por programas de inclusión laboral.

blicas tenemos mucha responsabilidad de cómo ir hacia eso, cómo promover esas capacidades -, y las capacidades también en el mercado de trabajo.” (DINESIL)

DISPOSITIVOS O HERRAMIENTAS PARA GENERAR TRAYECTORIAS

La generación de trayectorias, tal como se la viene entendiendo aquí, se apoya en un conjunto de dispositivos orientados a generarlas y sostenerlas. Estos dispositivos se llevan adelante, por un lado, a través del desempeño de roles dirigidos a la articulación de aprendizajes surgidos en la participación en los programas del MIDES y sus posibilidades de inserción efectiva en el mercado laboral. Y por otro lado, por medio de propuestas que intentan establecer canales fluidos de transición entre programas. A su vez, la generación de trayectorias también implica la participación de actores institucionales sectoriales que faciliten y complementen estos procesos.

TRAYECTORIAS ENTRE PROGRAMAS SOCIOLABORALES MIDES

En el primer caso, se valora la importancia que alcanzó dentro del desarrollo de estos dispositivos, la figura del Técnico en Inserción Laboral en el programa Uruguay Trabaja.

“...hay una mirada con respecto a lo laboral y me parece que ese énfasis está a partir de que se empieza a mirar distinto también la figura que se incorpora hace dos años atrás (el técnico de inserción laboral) a los equipos de UT y tiene que ver con esta cuestión de potenciar esas trayectorias vinculadas a los distintos programas que existen al menos a la interna del MIDES.” (DINESIL)

En el segundo caso, se apunta a la concatenación de programas, ligando los programas en función de las capacidades y potencialidades de las personas. Esto implica un mayor nivel de flexibilidad de los programas para poder ajustarse a estos procesos que trascienden su propia lógica.

Dentro de esta flexibilidad, surge la necesidad de incorporar aprendizajes que contribuyen a la formación de perfiles requeridos para la participación en otros programas. Tal es el caso de la instancia piloto entre UT y Emprendimientos Productivos.

“...si yo detecto a alguien que ya tiene un emprendimiento o que tiene fuertes capacidades emprendedoras no tengo que esperar al egreso, tampoco lo tengo que echar del programa Uruguay Trabaja, sino que hay horas de capacitación que están mas volcadas al desarrollo del emprendimiento que a aprender las otras capacidades más de trabajo dependiente... y eso facilita que la derivación a emprendimientos productivos sea más para trabajar el emprendimiento específicamente.” (DINESIL)

Otro encadenamiento que se visualiza como bastante “natural” y que puede abordarse desde una visión de trayectoria, es el pasaje del programa PUC hacia Cooperativas, dados los vínculos que se generan en el trabajo conjunto y por los procesos de autonomía grupal que se van generando a lo largo del tiempo. También se señala que si bien es un recorrido frecuente y debe abordarse desde esta perspectiva, no siempre se dan las condiciones para que esta transición se concrete.

“...nosotros somos un programa (PUC) que tenemos que articular bastante con otras divisiones por ejemplo con Cooperativas, porque en esto de las trayectorias dentro del programa hay como algunos procesos que justamente es eso, es el pasaje de Trabajo Promovido en un formato Uruguay Trabaja, pero de procesos mas largos,

hacia un proceso de autonomía grupal digamos, que en general termina en Cooperativas.” (DINESIL)

También se señala que si bien es un recorrido frecuente y que por eso amerita abordarse desde esta perspectiva, no siempre se dan las condiciones para que esta transición se concrete.

“Pero no necesariamente debería ser así, o sea, no es que esté definido que el paso es a cooperativas, pero en general es ese el paso natural digamos; los grupos que trabajan durante un tiempo juntos tienden a formar cooperativas.” (DINESIL)

Desde algunas opiniones, se destaca la importancia de tener en cuenta las posibilidades de aplicación de la visión de trayectoria y sus dispositivos correspondientes, ya que las características de los participantes y de los programas condicionan el encadenamiento de los mismos, dentro del marco de una trayectoria laboral.

“...la concatenación de los programas es en definitiva, como se relacionan unos con otros. La relación de Uruguay Trabaja con Cooperativas Sociales parece muy natural, porque se da muy naturalmente desde que arrancamos. ¿Pero Emprendimientos (FEP) con cooperativas (CCSS) tiene algo que ver? ¿FOCCO tiene algo que ver, fortalecimiento (FEP)? Entonces empezamos a trabajar esas cosas, estar atento a eso, si surge algo. Y ha surgido por ejemplo en FOCCO, una propuesta de trabajo puntual en la cual se incorpora una cooperativa social, y me parece bueno...” (DINESIL)

TRAYECTORIAS EXTERNAS AL MIDES Y SOCIOS ESTRATÉGICOS

Como vimos anteriormente, la construcción de trayectorias implica una estrategia de fuerte coordinación desde el punto de vista interinstitucional. Dentro de ese marco, en los discursos de los distintos referentes de los programas sociolaborales se resalta la importancia de los socios estratégicos fuera del MIDES, que brindan recursos vinculados a la formación laboral, la inserción productiva en sectores específicos, comercialización o apoyo en el área financiera.

En los programas dirigidos a emprendimientos, se destaca la importancia del microcrédito del BROU y la importancia de las Intendencias Departamentales en lo relativo a la reglamentación y las condiciones de localización de los negocios.

“Para empezar República Microfinanzas. Y se coordina con las Intendencias en el interior del país. En lo que tiene que ver con las habilitaciones bromatológicas para los emprendimientos de comidas, se hacen acuerdos, y por eso en algunos departamentos es posible apoyarlos, y en otros ni nos gastamos porque las reglas son distintas. De pronto hay Intendencias que hacen mucho hincapié en el emprendedurismo, y se destinan recursos y se hace actividades de emprendedores, ferias. En Maldonado se da mucho.” (DINESIL)

El MGAP se alude como un socio estratégico en el apoyo financiero y como vía de comercialización de los productos de emprendimientos familiares vinculados a la agricultura.

“Creo que el Ministerio de Ganadería (MGAP) por lo menos para DINESIL es muy relevante (...) además de tener un programa de microcréditos -que a mi me gus-

ta mucho como funciona-, también son nuestros socios estratégicos en lo que tiene que ver con las compra de agricultura familiar por cercanía...” (DINESIL)

También se señalan vínculos que al día de hoy no existen o son aún muy incipientes, pero que son visualizados como potenciales socios estratégicos por su capacidad de aportar asesoramiento en distintas áreas asociadas a los emprendimientos, como es el caso de la Universidad de la República.

Por supuesto, el MTSS resulta un aliado estratégico en la construcción de trayectorias laborales⁸, fundamentalmente por el rol central que puede cumplir en cuanto a tender puentes entre las políticas laborales de carácter universal y las enfocadas en la población vulnerable. Se valora la incidencia institucional que tiene ese ministerio respecto a las posibilidades de acercar las condiciones de formación de los participantes de los programas de DINESIL a las demandas del mercado de trabajo.

“Entonces con esta población como capaz eso no alcanza, tiene que haber unas políticas del mercado de trabajo sensibilizado con el otro lado del río para que haya eso. Por eso digo que no se pueden construir trayectorias socio-laborales desde estas políticas si no están en dialogo con el Ministerio de Trabajo...que bueno, que estamos cada vez mejor pero falta un poquito...” (DINESIL)

Desde el área de Cooperativas se subraya claramente que el horizonte estratégico de fortalecimiento de las trayectorias cooperativas del MIDES, debe basarse en la construcción o ampliación de las interacciones y acuerdos con la institucionalidad que reúne a las cooperativas y al movimiento cooperativo en general. Desde la Dirección de Cooperativas existe un relacionamiento heterogéneo con estas entidades, y se manifiesta que en general sería deseable profundizar los lazos puntuales que se han mantenido hasta ahora.

A modo de síntesis:

- La DINESIL presenta a la idea de trayectorias como una nueva “metodología de trabajo” que implica flexibilizar los límites de los programas;
- La idea de trayectorias implica pensar en procesos no lineales, que contemplan diferentes recorridos en relación al mundo del trabajo (en sentido amplio, pero con énfasis en la Economía Social)
- El diagnóstico y las propuestas de generación de trayectorias posibles se basa en las “biografías” de las personas;
- Se buscan una “movilidad” ascendente en los sujetos; que puede generarse entre programas del Mides o fuera de ellos, lo cual requiere de acuerdos y coordinaciones interinstitucionales.

⁸ Esta alianza no es nueva. En el Plan de Equidad estaba planteada de modo que los participantes de UT pudieran transitar luego por Objetivo Empleo. Esto luego no se concretó, si bien una de las estrategias de UT para trabajar la salida del Programa era la inscripción en los Centros Públicos de Empleo del la Dirección Nacional de Empleo (MTSS).

COMPONENTE II: RECORRIDOS DE LOS PARTICIPANTES DE PROGRAMAS SOCIOLABORALES DEL MIDES

El componente cuantitativo pretende responder al objetivo de conocer cómo han sido los trayectos de los participantes de programas sociolaborales del Mides, entre estos programas y con el mercado laboral formal, previo a la instalación y funcionamiento de los dispositivos tendientes a generar trayectorias. Esto supone un análisis de trayectos de los participantes, intentando identificar cuáles son los más frecuentes, a partir del cruce de información entre los registros de los programas, y con información sobre personas aportantes al FONASA -como indicador que da una aproximación a la cantidad de personas que trabajan formalmente-.

En primer lugar se analizarán resultados sobre la cantidad de personas que han pasado por más de un programa sociolaboral del Mides, como forma de aproximarnos a posibles trayectorias entre estos programas. En segundo lugar se tomarán en cuenta los programas Uruguay Trabaja, Cooperativas Sociales, y Fortalecimiento de Emprendimientos Productivos, para observar la cantidad de participantes que luego del pasaje por estos programas registran aportes para FONASA, como forma de aproximarnos a la cantidad de personas que logra una inserción laboral formal.

RECORRIDOS ENTRE PROGRAMAS SOCIOLABORALES DEL MIDES

A continuación se presentan datos sobre posibles recorridos entre varios de los programas de la DINESIL. En función de las consideraciones sobre UT en cuanto a que representa el “primer escalón” de la intervención vistas en el componente I; y al tamaño de la población de participantes, se optó por tomar este programa como eje en la indagatoria sobre los recorridos.

CANTIDAD Y PORCENTAJE DE PERSONAS QUE PARTICIPAN EN URUGUAY TRABAJA Y EN UN SEGUNDO PROGRAMA DE LA DINESIL. (2008 - 2014)

Programas 2008-2014	Total de personas	% sobre segundo programa	Total participantes del segundo programa	% sobre participantes de UT
UT y CS	681	11,0%	6168	2,8%
UT y FEP	193**	6,7%	2881	0,8%
UT y MSM	233**	5,6%	4186	1,0%
UT	24004			

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas.

**De las 193 personas que pasaron por UT y FEP, 39 tramitaron el MSM. Lo que implica a su vez que de las 233 personas que pasaron UT y tramitaron el MSM, 39 pasaron también por FEP.

En el cuadro anterior se presentan datos sobre personas que ha participando de UT y otro programa⁹ dentro del período 2008 - 2014. En primer lugar se observa que 681 personas participaron de Uruguay Trabaja y de Cooperativas Sociales en ese período, lo que representa un 11% de los participantes de CCSS y un 2,8% de los de UT. Luego, 193 personas

⁹ Presumiblemente el recorrido sea desde UT hacia otro programa, pero en los datos aportados nada sabemos en este sentido.

participaron de UT y de FEP, lo que representa un 6,7% de los participantes de FEP y un 0,8% de UT. Finalmente, 233 personas pasaron por UT y tramitaron el MSM, lo que representa un 5,6% de la población de Monotributistas, y un 1% de la población de UT.

CANTIDAD DE PESONAS QUE PARTICIPAN DE UT Y CCSS SEGÚN POR AÑO (2008 - 2014).

	UT_2008	UT_2009	UT_2010	UT_2011	UT_2012	UT_2013	UT_2014	Total
CCSS_2008	4	8	7	6	4	1	2	32
CCSS_2009	97	23	15	11	7	2	1	156
CCSS_2010	20	70	14	9	4	6	4	127
CCSS_2011	17	43	83	8	9	4	2	166
CCSS_2012	22	28	39	107	25	5	8	234
CCSS_2013	12	11	10	17	24	3	2	79
CCSS_2014	1	4	0	2	2	4	2	15
Total	173	187	168	160	75	25	21	809*

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas.

*Hay 128 participantes en más de una CCSS que además pasaron por UT en el período, por lo cual el total aquí es mayor que el reportado en el cuadro anterior.

En el cuadro anterior se observa la cantidad de personas que participaron de UT y de CCSS según año de edición de UT o año de creación de la cooperativa. Según uno de los trayectos más comunes dentro de la DINESIL, es esperable que algunas de las personas que pasan por el programa UT luego conformen grupos para funcionar como cooperativas sociales. Como vimos antes, esto representa el 11% de la población fundadora de las cooperativas. Según se ve en el cuadro anterior, los datos más abultados de personas que hacen ese recorrido se dan al año siguiente del pasaje por UT, con cierta importancia también dos años después de participar de Uruguay Trabaja.

CANTIDAD Y PORCENTAJE DE PERSONAS QUE PARTICIPAN EN EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS Y EN UN SEGUNDO PROGRAMA DE LA DINESIL. (2006 - 2016)

FEP (2006 -16) y MSM (2012 -16)	Total de personas	% sobre segundo programa	Total participantes segundo programa	% sobre FEP
FEP y MSM	1491	35,6%	4186	51,8%
FEP	2881			

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas.

En el cuadro anterior de presentan datos sobre participantes de FEP y personas que tramitan el MSM. De esta forma se observa que 1491 participaron del FEP y tramitaron el MSM. Esto representa un 35,6% de las personas que tramitaron el MSM, y un 51,8% del total de personas que participaron de FEP.

CANTIDAD DE PERSONAS QUE PARTICIPAN DE FEP Y TRAMITAN EL MSM POR AÑO.

	MSM_2012	MSM_2013	MSM_2014	MSM_2015	MSM_2016	Total
FEP_2006	3	0	3	1	0	7
FEP_2007	3	2	3	2	0	10
FEP_2008	25	4	8	1	1	39
FEP_2009	12	1	0	4	0	17
FEP_2010	81	13	11	1	7	113
FEP_2011	46	8	6	3	2	65
FEP_2012	136	30	31	7	3	207
FEP_2013	28	74	46	5	3	156
FEP_2014	21	33	146	64	10	274
FEP_2015	19	19	89	169	28	324
FEP_2016	15	15	33	87	129	279
Total	389	199	376	344	183	1491

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas

En el cuadro anterior se presentan datos sobre la cantidad de personas que pasaron por el programa FEP y gestionaron el MSM. En este caso, el recorrido más frecuente que se observa es que las personas tramiten el MSM en el mismo año, o al año siguiente de su participación en FEP.

RECORRIDOS HACIA LA FORMALIDAD

A continuación se presentan datos sobre la inserción laboral formal de los participantes de los programas Uruguay Trabaja, Cooperativas Sociales y Emprendimientos Productivos. Pese a que el dato que se ofrece es el mismo, la lectura varía en función de las características de los programas.

PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DE UT QUE REGISTRAN APORTES DE FONASA¹⁰ SEGÚN AÑO DE PASAJE POR EL PROGRAMA Y GÉNERO.

Año de Edición de UT	Género	% de participantes con aportes a FONASA*						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UT_2008	Mujeres	33,4	37,0	36,1	35,5	36,1	32,3	29,1
	Varones	28,3	32,5	33,0	34,3	36,0	35,7	33,3
UT_2009	Mujeres	33,1	41,2	41,2	39,9	37,5	33,4	28,1
	Varones	26,8	32,3	36,4	35,1	36,3	35,0	33,9
UT_2010	Mujeres	10,4	41,2	46,0	42,8	40,6	36,9	30,5
	Varones	6,2	28,9	33,8	35,0	34,4	33,9	32,1
UT_2011	Mujeres	15,9	14,5	40,0	41,2	40,4	36,2	30,4
	Varones	8,4	8,2	29,6	31,7	33,5	31,2	28,0
UT_2012	Mujeres	17,2	18,1	13,8	36,2	37,5	30,1	24,0
	Varones	10,3	9,7	7,6	28,5	30,8	29,5	26,0
UT_2013	Mujeres	19,7	17,9	17,4	12,9	34,3	31,0	28,6
	Varones	9,9	9,8	7,0	6,4	25,0	26,1	24,7
UT_2014	Mujeres	17,1	19,3	15,5	16,1	12,6	26,5	25,5
	Varones	10,5	11,9	10,9	8,3	6,3	19,9	20,4

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas y de FONASA.

* Se consideran como aportantes aquellos que hayan registrado aportes por al menos un mes.

En términos generales, se observa un salto en el porcentaje de aportantes a FONASA en el año siguiente al pasaje por UT. El mayor salto se observa para las participantes mujeres de la edición 2010, que pasan del 10,4% al 41,2%. En general el incremento de personas que aportan a FONASA oscila entre el doble o el triple del porcentaje de personas que aportaban en el año de participación en el programa.

Para los años siguientes -si bien para algunos años tienen a bajar- el porcentaje de aportantes sigue siendo notoriamente mayor al que registraban estas personas antes del pasaje por el programa.

PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DE COOPERATIVAS SOCIALES QUE REGISTRAN APORTES DE FONASA SEGÚN AÑO DE PASAJE POR EL PROGRAMA¹¹.

Año de creación de la CCSS	% de participantes con aportes a FONASA						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CS_2009	65,1	77,9	83,5	79,6	74,4	69,3	66,2
CS_2010	56,5	76,8	84,8	79,5	73,3	67,4	64,9
CS_2011	42,6	56,4	82,5	82,1	76,7	72,4	71,0
CS_2012	40,7	45,5	59,2	75,7	78,5	73,7	72,3
CS_2013	44,5	53,7	57,4	61,0	66,9	66,5	63,6
CS_2014	45,5	51,5	56,1	57,6	69,7	77,3	68,2

¹⁰ El programa se dirige a población que se ha encontrado desocupada por un período mayor a dos años previo a la fecha de inscripción en el mismo. Sin embargo, se admiten personas que hayan realizado aportes por trabajo formal por hasta 90 jornales en esos dos años. Eso explica que en la tabla se registren valores por encima de 0% para el año de participación del programa.

¹¹ Al los efectos de no complejizar demasiado la lectura de los cuadros, se optó por no incluir el corte por género en los cuadros de CCSS y FEP. Esos cuadros se presentan en el Anexo.

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas y de FONASA.

Según se observa en el cuadro es notorio un incremento en el porcentaje de personas que aportan a FONASA a partir del año de creación de la cooperativa social¹². Particularmente para los cooperativistas que crean las cooperativas en el año 2011 el porcentaje de aportantes crece sensiblemente, pasando desde el 42,6 % en el año previo a la creación de la cooperativa al entorno del 80% para los siguientes tres años posteriores.

Tal como ocurre con los participantes de UT, este incremento en el porcentaje de personas que aporta tiende a atenuarse con el pasaje de los años, aunque se mantiene con un nivel sensiblemente mayor al que presentaban antes del pasaje por la cooperativa.

PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMAMA DE FORTALECIMIENTO A EMPRENDIMIEN-
TOS PRODUCTIVOS QUE REGISTRAN APORTES DE FONASA + MONONTRIBUTO SOCIAL MIDES
SEGÚN AÑO DE PASAJE POR EL PROGRAMA.

Año de participación en FEP	% de participantes con aportes a FONASA + MSM				
	2012	2013	2014	2015	2016
FEP_2011	43,0%	46,1%	50,0%	43,9%	46,5%
FEP_2012*	48,4%	48,1%	45,5%	45,1%	46,2%
FEP_2013	41,5%	33,3%	30,1%	30,1%	30,7%
FEP_2014	33,3%	33,4%	27,8%	27,8%	25,6%
FEP_2015	38,0%	37,2%	36,3%	29,8%	28,2%
FEP_2016	39,6%	37,7%	36,5%	32,9%	26,7%

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas y de FONASA.

*A partir de 2012 se rediseña el programa, pasando a incluir la modalidad de "incubadora".

Según se observa en el cuadro, para los emprendimientos que participaron entre 2011 y 2012 del programa FEP, se mantienen niveles de formalidad entre el 40 y 50%, luego de su participación en el programa. En los años siguientes la cifra cae y se observa cierta tendencia que da cuenta de una disminución de la formalidad a medida que avanza el tiempo, y sobre todo se observa cierta disminución en el año de participación en el programa. Es necesario puntualizar que la situación de formalidad no necesariamente se debe al emprendimiento, ya que este puede convivir con un empleo formal dependiente. Además, de manera estricta, el dato no da cuenta de la formalidad del emprendimiento sino de la situación del emprendedor referente.

¹² Más allá de que es plausible suponer que en el año de creación de la cooperativa los aportes a FONASA correspondan al trabajo por la misma, no es posible mantener esta suposición con la misma fuerza para los años siguientes, ya que no es posible saber si las personas que fundadoras de las cooperativas continúan en la misma para los años siguientes, o registran aportes a FONASA por otro trabajo formal.

A modo de síntesis:

- No se observan trayectorias claras entre programas de la DINESIL para el periodo que abarcan los datos.
- La mitad de los participantes de FEP tramitan o tramitaron el MSM.
- En términos de resultados, los programas parecen incidir de manera positiva en la formalización, sobre todo UT. Sin embargo es necesario complementar estas aproximaciones con estudios de impacto que permitan corroborar y cuantificar estos hallazgos.

COMPONENTE III: EXPERIENCIAS Y VALORACIONES SOBRE EL TRABAJO DE PARTICIPANTES DE PROGRAMAS SOCIOLABORALES DEL MIDES

En sintonía con el eje estratégico de la DINESIL, se propone como dimensión principal para este tercer componente del estudio, las *trayectorias laborales*, entendidas como los recorridos o itinerarios biográficos por el mundo del trabajo; enmarcadas a su vez en un concepto más amplio de *trayectorias* “a secas”, que contemple los recorridos biográficos de las personas y sus principales hitos, leídos en este caso desde la perspectiva del trabajo.

Esto deriva en una estrategia de investigación que permita un abordaje en profundidad de la relación con el trabajo de aquellas personas que se acercan al Mides buscando soluciones en relación a sus estrategias de generación de ingresos. De esta manera, el material principal con el que se trabajó está constituido por entrevistas en profundidad a participantes del programas sociolaborales del Mides¹³.

Esta población presenta por un lado aspectos en común, así como otros que establecen diferencias que es necesario tener en cuenta en el análisis y la lectura de los resultados.

Por lo general son personas que se encuentran en situación de pobreza o presentan algún tipo de vulnerabilidad en relación con sus posibilidades de generar ingresos a través de su participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, dado los programas elegidos para conformar la muestra de personas a entrevistar, y el planteo que desde estos programas se propone, resulta claro que la población no es homogénea.

Desde la posibilidad de acceso al mercado de trabajo, en términos generales, desde DINESIL como vimos se puede plantear un escalonamiento, según el cual en el primer escalón se encuentran los participantes de Uruguay Trabaja (UT), quienes cargan con mayores restricciones (menor nivel educativo, y de acceso a soportes familiares o contención de las situaciones de vulnerabilidad); luego se encuentran los participantes de Cooperativas Sociales (CCSS) y Fortalecimiento de Emprendimientos Productivos (FEP), quienes en este punto se encuentran, siempre en términos generales, en una situación comparativamente mejor. Desde estas diferencias también se plantean los abordajes específicos de los programas, que requieren de cierta capacidad de gestión y autonomía (o al menos cierta disposición para el aprendizaje de estas competencias) para llevar adelante un emprendimiento ya sea individual o asociativo.

De esta manera, a pesar de que la población de los programas sociolaborales del Mides comparte ciertas restricciones que se les imponen desde el mercado al momento de generar ingresos, la heterogeneidad de situaciones es considerable. A este primer corte (por programas) de la población entrevistada, se suman otros que determinan situaciones claramente diferentes: en primer lugar el género¹⁴, luego el lugar de residencia (Área Metropolitana e Interior del país) y en tercer lugar la edad. Estos son los cortes más evidentes que determinan la heterogeneidad de situaciones encontradas.

En este sentido, los resultados no son *representativos* sino *expresivos* de determinados fenómenos: experiencias, trayectorias, valoraciones y subjetividades construidas. Esto

¹³ Ver Anexo metodológico.

¹⁴ Si bien los antecedentes de Seguimiento y Evaluación de los programas desde el PANES dan cuenta que la mayor parte de los participantes son mujeres.

quiere decir que los resultados no son generalizables a la población en situación de pobreza o vulnerabilidad, ni siquiera a los participantes de los programas en cuestión. Por otra parte sí son expresivos de realidades de personas que forman parte dicho universo, transmitidas desde las experiencias y subjetivaciones de las propias personas. Esto implica que los resultados sí pueden ayudar a comprender las situaciones, mecanismos y racionalidades de los sujetos que tienen en común haber pasado por un programa socio-laboral en algún momento de sus trayectorias.

Esta situación determina cierto tipo de lectura de este componente del informe. Principalmente impide que una lectura fragmentada del mismo tenga mucha utilidad. Por ejemplo, aquellos capítulos que tienen un enfoque más descriptivo, como pueden ser los que dan cuenta de los empleos y tareas que han tenido los entrevistados, no tienen sentido de por sí, si no en relación con las valoraciones y subjetividades que son abordadas sobre todo en los últimos apartados; a su vez estas valoraciones es necesario entenderlas en relación a las experiencias concretas que se describen en los primeros.

En sociedades con Estados de Bienestar consolidados se entiende a la relación salarial no solamente como relación de trabajo o relación de producción, sino a partir del sistema de soportes y seguridades que se entretejen alrededor de ella. Ser asalariado significa allí contar con un andamiaje de protecciones sociales que se proyectaban a largo plazo, en la biografía completa del individuo. En este sentido, señala Castel:

“La consolidación de la condición salarial dependió del hecho de que salarizar a una persona consistió cada vez más en comprometer su disponibilidad y sus pericias en el largo plazo, contra una concepción más grosera del salariado como alquiler de un individuo para realizar una tarea puntual.” (Castel, 1997. Pág. 337)

Para el caso de Uruguay, luego de un periodo de desregulación neoliberal en los años 90, comenzó con el gobierno del Frente Amplio un proceso de reconstrucción de la relación salarial, restaurando derechos y prestaciones para los trabajadores. Pese a esto, el proceso de precarización del trabajo a nivel global (producto de dinámicas propias del capitalismo) determina que la relación salarial no otorgue las seguridades ofrecidas por los Estados de Bienestar (sobre todo en Europa en la década de 1960 y 70). Sin embargo, el trabajo asalariado y formal sigue estando asociado en la práctica a ciertas seguridades y soportes que la informalidad no otorga (posibilidad de retiro con jubilación, cobertura de salud, seguro de paro, indemnizaciones por despidos, y mayores ingresos).

Para el análisis de las entrevista será necesario tener en cuenta esta consideración del trabajo asalariado, y cómo se refleja en las trayectorias y discursos de los entrevistados, contemplando también el diferente influjo que puede tener en las diferentes generaciones de trabajadores.

Los resultados se ordenan de la siguiente manera. En primer lugar se presentan desde una perspectiva descriptiva, las diferentes experiencias de trabajo de los participantes, comenzando por el último trabajo antes de transitar por programas del Mides, pasando por la primer experiencia de trabajo y las circunstancias que la acompañaron, y terminando por otras experiencias intermedias que hayan sido significativas. En segundo lugar se hace referencia a los eventos más relevantes en cuanto a su influjo sobre las trayectorias laborales: relaciones de pareja; enfermedades y discapacidades; y cuidados de personas dependientes. En

tercer lugar se desarrollan las valoraciones de los entrevistados en torno al trabajo por cuenta propia frente al trabajo dependiente. En cuarto lugar, en relación al trabajo dependiente, se analizan las opiniones sobre la relación con los empleadores. En quinto lugar se describen los trabajos de los padres o tutores de los entrevistados y las diferentes valoraciones en torno al trabajo que fueron transmitidas o al menos que son recordadas por los entrevistados. En sexto lugar, se aborda el problema de la “ética del trabajo”, es decir, de las representaciones en torno al trabajo entendido como norma de vida. En séptimo lugar, se desarrollan las consideraciones de los entrevistados en torno a la idea de “trabajo decente”. Por último, se recogen las valoraciones de los entrevistados en torno a su pasaje por los diferentes programas socio-laborales del Mides.

1. TRAYECTORIAS LABORALES.

ÚLTIMO TRABAJO ANTES DE TRANSITAR POR PROGRAMA MIDES.

A continuación se presenta una descripción de los últimos trabajos que tuvieron los entrevistados antes de su pasaje por programas del Mides.

En la gran mayoría de los casos el antecedente de trabajo inmediato tiene que ver con tareas manuales, entre ellas: limpieza, cuidados, construcción y tareas en el campo (trabajo rural). En el caso de las mujeres predominan los trabajos de limpieza tanto de manera dependiente como por cuenta propia. Entre los entrevistados hombres del interior del país se trata de empleos en el agro, en general de tipo zafra. Algunos de estos trabajos son formales y otros no. Importa notar que, en el caso de las mujeres, tampoco se trata de empleos permanentes sino también transitorios e inestables.

Particularmente entre los participantes que cuentan con emprendimientos al momento de realizar las entrevistas, se encuentran algunas experiencias de trabajo que involucran cierta pericia a través de un oficio o saber especial: peluquería, construcción, chofer, cocina. En estos casos la mayoría de los trabajos se realizaban en condiciones de formalidad (salvo en el Interior del país).

De manera regular los entrevistados destacan como aspecto positivo del último trabajo la buena relación con los compañeros. Esto se aprecia para el caso de las mujeres, que han tenido trayectorias en trabajos de limpieza y servicio doméstico, o de cuidados. En menos casos, pero también de manera frecuente se menciona el gusto por la tarea y la comodidad que implicaba cumplir con un rol conocido: *“A mí me gustaba, ya sabía lo que tenía que hacer.”* En particular, en el caso de las mujeres se aprecia que los aspectos positivos que encuentran en sus trabajos anteriores tienen que ver con la posibilidad de socializar, ya sea con compañeros de trabajo, público o clientela con la que se está en contacto.

Paradójicamente, también se destaca como aspecto negativo de la última experiencia de trabajo una mala relación con compañeros, y sobre todo por parte de aquellos que destacan el compañerismo como aspecto positivo. Esto da una pauta de la importancia del buen relacionamiento en los ambientes de trabajo, en el sentido de que aparece como uno de los principales factores en determinar la valoración de la experiencia cotidiana en el ámbito de trabajo.

Entre los entrevistados varones predomina el trabajo de la construcción como antecedente¹⁵. Allí, los aspectos positivos tienen que ver en gran parte con el gusto por la tarea, la

¹⁵ Esto tiene que ver con la muestra que se construyó, para la que muchos de estos entrevistados eran de una cooperativa de este rubro.

posibilidad de interactuar con otras personas, y por la experiencia que representa. En algunos casos también se menciona como positivas la remuneración y las condiciones de formalidad.

Dentro de los aspectos negativos de los anteriores trabajos señalados por los entrevistados se destacan la duración de las jornadas, lo pesado de las tareas, y las condiciones en que se hace. Esto tiene que ver con jornadas de nueve o más horas, que sumados a tiempos de transporte implican largas horas fuera del hogar: *“Lo que te mataba era el viaje, muchas horas fuera de casa...”*; o con trabajos pesados o “desgastantes” tanto desde el punto de vista físico (tareas en el campo, durante muchas horas) o psicológico:

(Tareas en el campo, al aire libre durante muchas horas): *“...la verdad en el verano no me gustaba trabajar porque era muy fuerte el sol y el calor y eso sí no me gustaba. La parte de acarrear los postes y eso que son trabajos muy pesados, eso no me agradaba.”* (Participante UT – Mujer 53 años)

(Trabajo en casa de salud para adultos mayores): *“...venía alguna encargada a mandarnos mucho, mucha exigencia... a mi no me gustaba, estaba cansada. Recién les había dado de comer, o había bañado a las abuelas y después ir a limpiar. Eso me cansaba.”* (Participante UT – 32 años)

Además de cuestiones relativas a la extensión de la carga horaria, al cansancio y al estrés que generan algunos empleos, en algunos casos se observa una postura crítica con las condiciones de trabajo (falta de materiales y uniformes) así como sobre el nivel de remuneración por la cantidad de horas trabajadas. En este sentido, es notorio que el tipo de empleos que conformaron las trayectorias de los entrevistados fueron empleos de baja calidad: precarios en términos de estabilidad, de bajos salarios, y donde el rol de subordinación en tareas escasamente calificadas los situaban en un lugar de vulnerabilidad en términos de trato en las relaciones laborales, lo que se encuentra muy presente en los discursos de los participantes

PRIMER TRABAJO

En cuanto a los resultados sobre cuáles fueron los primeros trabajos y las circunstancias de ingreso al mundo del trabajo, hay que tener en cuenta que, dependiendo de la edad de los entrevistados, el relato de esta experiencia implica un esfuerzo mayor o menor en recordar las circunstancias y los aspectos más sobresalientes de éstas. Estos relatos también tienen valor porque dan cuenta, a través de las condiciones de vida familiares desde el relato retrospectivo, sobre las condiciones laborales de las generaciones anteriores, de las valoraciones a ellas asociadas, y las expectativas más generales en torno al trabajo y al estudio a la luz de dichas historias familiares.

En primer lugar, el panorama es bastante diverso, pero los trabajos siempre están vinculados a tareas manuales, sin exigencia de calificación, y de manera predominante en la informalidad. Algunos de ellos son: tareas zafrales en el campo, peón de construcción, trabajo en pequeños comercios como almacenes, tareas de cuidados y limpieza. Buena parte de los entrevistados no concurrían a ningún centro educativo al momento de empezar a trabajar.

Entre las mujeres predomina de manera muy amplia el ingreso al mundo del trabajo con tareas remuneradas de cuidados (niños, adultos mayores y enfermos), siempre de manera informal y a través de conocidos (frecuentemente vecinos, amigos o familiares). Luego están los trabajos de servicio doméstico.

Las edades de ingreso oscilan generalmente entre los 15 y los 18 años¹⁶. En el interior es frecuente que los primeros trabajos sean a edades más tempranas, por ejemplo colaborando en tareas del campo con la familia y sin recibir remuneración. En el caso de las mujeres y especialmente en el interior del país, es frecuente que postergan el ingreso al mercado de trabajo hasta después de los 20 años e incluso más, por estar a cargo de tareas vinculadas a la maternidad y al hogar¹⁷.

En cuanto a las circunstancias de ingreso al mundo del trabajo existe una heterogeneidad considerable de situaciones, incluso dentro de las entrevistas a participantes de un mismo programa. Desde un intento de ordenar dichas circunstancias se podrían establecer los siguientes factores, que por lo general no se dan de manera pura sino en interacción con otros:

- i) emancipación del hogar de origen;
- ii) en el caso de las mujeres, independencia económica con respecto a la pareja;
- iii) necesidad de aportar ingresos al hogar (ya sea al hogar de origen o al nuevo hogar conformado);
- iv) autonomía e independencia económica, a partir de la necesidad de ganar independencia en cuanto al consumo en el marco del hogar de origen (hijos con respecto a padres);
- v) obligación o “mandato social” generalmente materializado en las exigencias de los padres de “trabajar o estudiar” (en esos casos la decisión de trabajar respalda el hecho de dejar los estudios);
- vi) “vocación” o gusto por determinada tarea (ejemplos de esto son el desarrollo de actividades por cuenta propia en el hogar, como peluquería o modista)

Con respecto al primer caso, es decir al deseo de emancipación del hogar de origen:

“...yo me vine a Montevideo de la casa de mis padres a los diecisiete años (...) A los diecisiete años dije “tu casa y tus reglas, en el bolsillo métetelas”. Hice un bolso, con mi hermano, y nos venimos para Montevideo. Anduvimos rodando por todos lados, al tiempo se nos dio ese trabajo (en el rubro de la construcción).” (Participante de CCSS – Varón 26 años)

¹⁶ Tal como indican estudios anteriores, los jóvenes de hogares de menores ingresos comienzan muy tempranamente a trabajar y en general lo hacen abandonando los estudios. Según datos de la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud ENAJ (2013), casi una cuarta parte (23%) de los jóvenes varones de hogares de más bajos ingresos (primeros dos quintiles de ingresos del hogar) comienzan a trabajar antes de los 15 años, mientras un tercio (31,6%) de los jóvenes varones de hogares de mayores ingresos comienzan a trabajar a los 20 o más años. (Reporte Uruguay, 2015 en base a ENAJ, 2013) En el caso de las mujeres, los valores son 13% y 46% respectivamente, en el primer caso en general por razones de trabajo no remunerado y en el segundo por permanecer en el sistema educativo.

¹⁷ Esto tiene su correlato en las estadísticas de empleo que indican que la inactividad entre mujeres es notoriamente más alta entre las que pertenecientes a hogares de menores ingresos. O bien en la distribución de la carga global de trabajo entre mujeres pertenecientes a hogares en los extremos de la distribución del ingreso. Así, mientras entre las mujeres del primer quintil de ingreso la carga de Trabajo No Remunerado (TNR) sobre la carga global de trabajo es del 77%, entre las mujeres del quinto quintil el peso del TNR, es de 54% (Reporte Uruguay, 2015 en base a Encuesta de Uso del Tiempo, 2013).

En el caso de las mujeres, en algunas ocasiones la trayectoria puede ser diferente. En primera instancia, la consolidación de un vínculo de pareja sirve para emanciparse del hogar de origen. Luego, el trabajo se vuelve una necesidad y un medio al momento en que se disuelve ese vínculo. Este tipo de trayectorias, de las que existen algunos casos entre los entrevistados, también viene acompañado de prácticas y concepciones machistas en relación a los roles que debe asumir la mujer y su lugar en el hogar. A su vez dentro de estas trayectorias se constatan situaciones de violencia de género.

"Tenía muchos problemas con la pareja que tenía, no me dejaba salir al patio, no me dejaba hacer nada. Después yo dije que no iba más y ta, lo saqué, saqué al padre de los gurises de mi casa y empecé a trabajar yo." (Participante UT – Mujer 44 años)

"...ya tenía a mi primer nene, y empecé a buscar trabajo. Y ya me peleaba mucho con mi esposo. Era como que me estaba quedando sola y salí a buscar trabajo." (Participante UT – Mujer 32 años)

En otros casos, el ingreso al mundo del trabajo tiene que ver con la necesidad de ganar independencia en cuanto al consumo en el marco del hogar de origen, en contextos marcados por fuertes carencias. Dentro de estos casos también está presente cierta concepción según la cual, ante la perspectiva de no continuar los estudios, el trabajo se vuelve una obligación.

"...el primer trabajo fue cuando me sacaron de la escuela, que te dije que fui hasta 5to año, cuando me sacaron de la escuela por que tenía que trabajar porque lo que ganaba mi padre no daba." (Participante FEP – Mujer 58 años)

"Mis padres me dijeron que si no estudiaba tenía que trabajar, mis padres son gente de trabajo, nunca nos sobro nada, pero nunca me faltó nada tampoco. También es parte de la educación que uno tuvo, como que si no estabas estudiando tenías que de alguna forma vincularte al trabajo." (Participante CCSS – Mujer 37 años)

En otros casos, el primer empleo convive con los estudios. Dentro de los participantes de CCSS y FEP (que de manera regular tienen más años de escolarización que los participantes de UT), muchos concurrían a centros educativos durante el primer empleo. En algunos casos esto implica un esfuerzo considerable, que puede dar cuenta de una marcada valoración de la educación como factor de movilidad social.

"...empecé en una fiambarrera, que también estaba en negro, porque era menor de edad, era un horario que a mí me servía para aguantar mis estudios. (...) Trabajaba de nueve de la mañana a siete de la tarde, de lunes a domingo sin descanso y yo después terminaba yendo al Bauza, al nocturno, entraba a las ocho y hacía hasta las doce el liceo." (Participante FEP – Mujer 42 años)

En cuanto a la valoración retrospectiva de esas experiencias, en términos generales destacan como positivo el aprendizaje que generan, no solo por la tarea en sí, sino como experiencia de trabajo en general, y la posibilidad que les da de interactuar con personas adultas, e incorporar códigos y formas de ser y hacer nuevas.

"...en la viña era gente más veterana, eran otras mañas, otras charlas, y a mí me gustaba porque pellizcaba acá, pellizcaba allá, tranquilo, me iban enseñando los ritmos de trabajo." (Participante CCSS – Varón 32 años)

Esta valoración convive por lo general con una visión negativa sobre las condiciones objetivas de trabajo, materializadas en el tipo de tareas, la duración de las jornadas y la muy baja remuneración.

Con respecto a estas valoraciones se pueden percibir ciertas diferencias generacionales, sobre todo entre los extremos de las edades de los entrevistados. Mientras que en los jóvenes las experiencias se interpretan como un aspecto pasajero pero necesario de incorporación al mundo del trabajo, y en ese sentido se le da un valor instrumental, destacándose los aprendizajes; entre los entrevistados de más edad no está tan clara una interpretación en este sentido. En estos últimos casos, la experiencia es relatada como una fatalidad, y el énfasis está en los aspectos negativos:

“No tenías Caja, trabajabas en negro. Sacabas lustre... semejantes casas. Y después en los baños que tenías las bañeras, que tenías que meterte adentro para que te quedara bien blanquito. Trabajabas y te trataban como negro, una esclava sería. Después vas aprendiendo...” (Participante FEP – Mujer 60 años)

A modo de síntesis, se observa que el ingreso al mundo del trabajo de las personas entrevistadas está pautado por la precariedad general de las condiciones (informalidad, ingresos muy bajos, y en algunos casos horarios muy extensos). La mayoría de los entrevistados ya había abandonado el sistema educativo al momento de empezar a trabajar. Las circunstancias de ingreso al mundo del trabajo son diversas, y varían sobre todo en función del género. Para las mujeres se posterga en el tiempo de forma asociada con la asunción de tareas domésticas y de cuidados en el hogar. Finalmente la interpretación de dicha experiencia varía sobre todo en función de la edad. Para los más jóvenes se destacan los aprendizajes y, más allá de que se reconoce lo precario de las condiciones se entiende claramente como una experiencia pasajera.

OTROS TRABAJOS SIGNIFICATIVOS EN LAS TRAYECTORIAS.

Si consideramos a la trayectoria laboral simplemente como el recorrido por diversos trabajos, podemos encontrar dos patrones que emergen de las entrevistas. En primer lugar, en las trayectorias de las mujeres entrevistadas predominan ampliamente los trabajos de cuidados y de limpieza, sobre todo de manera informal. En el caso de los varones, aunque el panorama es más diverso, predominan los trabajos en el rubro de la construcción, conviviendo con otro tipo de trabajo manual, como operario de fábrica o relacionado a tareas zafrales en el campo.

Otros trabajos que se encuentran, aunque con menos frecuencia, tanto para mujeres como para varones son trabajos en comercios, en almacenes y supermercados, ferias y lugares de venta de comida. Además, en varios casos las trayectorias también involucran trabajos por cuenta propia, que a veces conviven y a veces se alternan con trabajos en relación de dependencia. Esto ocurre sobre todo en el caso de las mujeres, vinculado principalmente a dos rubros: peluquería y modista.

Las valoraciones de los entrevistados, dentro de la diversidad de situaciones, son relativamente homogéneas. Como aspecto positivo de los distintos trabajos se destaca por lo general lo vinculado al aprendizaje, sobre todo en cuanto a *experiencia de vida*, pero también en cuanto a aprendizajes específicos propios de la tarea: el “saber hacer”. Luego, de manera frecuente, sobre todo en el caso de las mujeres, y tal como ocurre con la experiencia en el último trabajo que ya vimos, se destacan aspectos vinculados a las relaciones personales (compañerismo, y contención en el ambiente de trabajo).

Entre los aspectos negativos, de forma generalizada, se hace referencia a las condiciones dadas por la exigencia de las tareas, lo extenso de las jornadas y la baja remuneración. Quizá la excepción en este punto tiene que ver con la valoración de los varones de las tareas dentro del rubro de la construcción, sobre todo cuando esta tarea no es muy lejana en el tiempo. En este sentido algunos entrevistados que se dedicaron a este rubro destacan las mejoras salariales que se han dado en los últimos años.

Otro aspecto destacado al considerar las trayectorias laborales, y que atraviesa a todos los entrevistados, tiene que ver con la falta de estabilidad laboral. De esta forma, los aspectos negativos señalados en cuanto a lo extenso de las jornadas y a la baja remuneración, sumados en muchos casos a las condiciones de informalidad determinan que los entrevistados cuenten por lo general (también según la edad) con una trayectoria marcada por fuertes discontinuidades y cambios.

Un factor que diferencia la forma en que estas cuestiones son vivenciadas tiene que ver con la edad. Para el caso de los entrevistados más jóvenes el cambio no se afronta con temor, sino que incluso resulta parte de la relación que se tiene con el mundo del trabajo:

“He tenido pila de trabajos en los que he estado dos o tres meses, me aburro y me voy.” (Participante FEP – Mujer 23 años)

Obviamente esta visión se puede relacionar también con la falta de responsabilidades en cuanto a tener un hogar y personas a cargo (lo que es el caso particular para este entrevistado), pero también está relacionado a una valoración muy negativa de los empleos previos. A medida que avanza la edad de los entrevistados, se hace presente una valoración de las trayectorias en las que se marca la ausencia de estabilidad.

“Querés que te diga la verdad, el aspecto básico es el trabajo. El saber que tenés una seguridad laboral, eso es lo que te da mayor tranquilidad (...) Importante me parece que es si tenés una estabilidad laboral, y yo no tuve estabilidad laboral en aquellos años.” (Participante CCSS – Varón 53 años)

“...la estabilidad, saber que tenés trabajo y no estar dependiendo, y decir bueno hoy trabajo y mañana no. Un trabajo estable, tener la seguridad de que vas a ir y no vas a tener problema, que de acá a un mes vas a saber si vas a tener trabajo, eso es importante” (Participante FEP – Varón 41 años)

Este tipo de discurso en torno a la valoración general de la trayectoria laboral se encuentra muy extendido entre los entrevistados varones. Esto se puede asociar al rol de proveedor de ingresos en el hogar. En contraste con esta situación, las trayectorias de las mujeres en algunos casos están marcadas por la entrada y salida del mercado laboral (o como vimos, por el ingreso tardío al mercado), asociada al rol tradicional de cuidados y trabajo doméstico en el hogar. En este sentido no se observa un reclamo tan pronunciado por la estabilidad como en el caso de los varones.

Otro aspecto que caracteriza varias de las trayectorias de los entrevistados tiene que ver con las estrategias de multiempleo, y en particular aquellas que combinan trabajos en relación de dependencia con trabajos por cuenta propia. De esta manera en ocasiones las discontinuidades en relación con los primeros se amortiguan con estrategias de generación de ingresos por cuenta propia. Cuando se trata de estrategias individuales, estas situaciones se encuentran sobre todo en mujeres: de esta forma se recurre a tareas que se desarrollan en el hogar o en pequeños locales (peluquería, venta de ropa, preparación y venta de comida, feria). En otros casos estas son estrategias de parejas (quioscos o peque-

ños almacenes), dentro de las cuales la mayor carga del emprendimiento corresponde a la mujer, mientras que el varón trabaja en relación de dependencia.

Si bien hablamos de *estrategias*, vale observar que estos casos muestran que la opción del emprendimiento individual no traduce necesariamente una decisión voluntaria de búsqueda de mayor autonomía en contraposición al trabajo dependiente, sino una necesidad de autogeneración de ingresos a raíz de un contexto fuertemente restringido de alternativas de empleo.

Por último, en términos generales no existen grandes periodos de desempleo dentro de las trayectorias. En este sentido, los períodos de búsqueda de empleo son breves, y el desempleo no se vive de manera problemática. Más bien ocurre que se toman trabajos con condiciones por debajo de las expectativas, con la esperanza de que estos sean provisorios.

No obstante esto, entre los entrevistados de mayor edad, y particularmente en el interior del país, existe una perspectiva diferente. Para ellos el desempleo representa un peligro importante. Esta situación también se asocia a trayectorias marcada por la informalidad.

“Sé que a mi edad es muy complicado. Cuando vos tenés 53 años, es muy complicado tener un trabajo con buena entrada, es muy difícil. Más, acá. Es muy complicado. Yo ahora me quedo sin esto y me quedo sin nada. Y no se que voy a hacer. Y con un hijo a cargo, que no recibo nada de nadie, ni del padre. No se que hacer. Hace días que lo estoy pensando.” (Participante de UT – Mujer 53 años)

Como hemos visto, las trayectorias laborales de los entrevistados están marcadas por tipos de empleo que en las estadísticas podemos encontrar bajo el rótulo de “trabajo no calificado” de servicios, Servicio Doméstico, “Trabajo Rural”, “Construcción” y en menor medida “Empleados del Comercio”. Es decir, se trata de los trabajadores ubicados en la base de la estructura socio-ocupacional que por diferentes razones o circunstancias en algún momento de sus trayectorias es ven en la necesidad de recurrir al apoyo de políticas de inclusión socio laboral. Plantear en esto términos la imagen de los trabajadores que llegan a los Programas Mides, contribuye a visualizar cuáles son sus chances de movilidad socio-ocupacional luego de haber transitado por los Programas, bajo el supuesto que la experiencia de tránsito por los Programas los dejará algo mejor posicionados que su situación anterior al Programa, pero que dicho tránsito no podrá cambiar las condiciones estructurales y objetivas en las que se encuentran insertos. Desde DINESIL, el marco conceptual de la Economía Social y el trabajo generador de ingresos bajo otro formato diferente al empleo asalariado, viene siendo la propuesta. Sería necesario considerar también, cuáles son las oportunidades que ofrecen actualmente las políticas de empleo y de formación en términos de trayectorias laborales ascendentes para esta población y los integrantes de menor edad de sus respectivos hogares.

Este esbozo del perfil ocupacional dado por sus trayectorias, entendemos que es clave para conocer el marco de oportunidades en que se mueve dicha población y desde allí pensar las trayectorias posibles y deseables para este universo de población. No sólo desde los Programas sociolaborales Mides, sino desde las políticas de empleo en general.

En el siguiente apartado, entre otros temas se profundizará en aspectos que determinan la fragilidad de las trayectorias en relación trabajo.

2. EVENTOS QUE INCIDEN EN LA CONTINUIDAD LABORAL.

A partir de las entrevistas realizadas se pueden identificar ciertos eventos o circunstancias que, o bien inciden directamente en la continuidad laboral de los entrevistados, o al menos inciden en la manera en que el trabajo es vivido. Nos referimos a: i) cuestiones vinculadas a la salud; ii) relaciones de género: cuidados y trabajo doméstico.

SALUD Y TRABAJO.

Es posible plantear la relación entre la salud y el trabajo desde varios puntos de vista. En primer lugar puede suceder que determinadas afecciones de salud incidan en la posibilidad de realizar determinadas tareas. Esto tiene que ver tanto con la posibilidad de insertarse en el mercado de trabajo, como con la posibilidad de continuar con un vínculo de trabajo que ya se tenía. Por otro lado, puede suceder también que determinadas condiciones de trabajo afecten directamente la salud de los trabajadores, sin que tenga una consecuencia directa en la continuidad, pero sí en la relación con el trabajo de las personas, y en definitiva en su calidad de vida.

Dentro de la primera situación, se encuentran algunos casos de abandono de determinados empleos por razones de salud en distintos momentos de la trayectoria:

“Yo dejé de trabajar ahí, ya había terminado la zafra y después se me juntaron las presiones y estuve todo un día internada, me dijeron que era exceso de sol y cansancio” (Participante UT – Mujer 44 años)

(Sobre el último trabajo antes de pasar por UT) *“...después me enfermé, me vino diabetes, me vino hipertensión y tuve que dejar.”* (Participante UT – Mujer 54 años)

Como en estos casos, y en varios otros, parecen ser las propias condiciones de trabajo (se trata en muchos casos de empleo insalubres) las que se vinculan a dichas afecciones. Luego, sobre todo en las personas de mayor edad, también se observa un proceso acumulativo de deterioro de la salud, producto de trayectorias pautadas por trabajos que requieren esfuerzo físico y que muchas veces se dan en malas condiciones, de las que los propios entrevistados dan cuenta:

“...una mujer que sale a trabajar en tres lugares con la columna desecha y con la edad que tengo -que aunque no la parezca, la tengo-, en los huesos, por las lluvias y los fríos que he tomado.” (Participante UT – Mujer 65 años)

“Te pesan los añitos y uno está más embromado. Yo empecé a trabajar a los quince años, yo antes trabajaba lustrando los pisos a rodilla, antiguamente.” (Participante CCSS – Mujer 60 años)

“...fuerza y eso yo no puedo hacer, no puedo levantar una bolsa de portland, levantar una tabla pesada tampoco, por el tema del prolapso, pero cosas livianas sí...” (Participantes UT – Mujer 62 años)

Otra situación que se observa en las entrevistas tiene que ver con accidentes de trabajo con consecuencias duraderas para la salud, que impiden que la persona que lo sufre pueda seguir realizando determinada actividad. En el caso concreto de uno de los entrevistados,

un accidente en la construcción genera como secuela que la persona sufra de vértigo, y que por esto tenga que reorientar su trayectoria laboral hacia otro rubro.

Este contexto definido por condiciones de trabajo extremadamente duras, expresa un círculo vicioso que liga el trabajo a la posibilidad de subsistencia, pero cuya realización, amenaza a su vez con deteriorar rápidamente esta posibilidad. Esto se agudiza en quienes han desarrollado su trayectoria laboral predominantemente bajo un esquema de precariedad, para los que la extensión en el tiempo de actividad se vuelve ineludible.

No es casual que este tipo de casos sea particularmente frecuente entre los entrevistados. Muchas veces estas circunstancias determinan que las personas queden fuertemente relegadas en el mercado de trabajo, y que por esto se acerquen a programas del Mides, los que colaboran en generar alternativas de generación de ingresos compatibles con estas restricciones (y como veremos más adelante, con otras como la necesidad de cuidados).

Luego, existe otro tipo de situaciones, con consecuencias inmediatas menos pronunciadas, pero muy frecuentes entre los entrevistados de todas las edades, que tiene que ver con cansancio y estrés, producido por diferentes trabajos, ya sea por las condiciones materiales, como por el entorno social, y dentro de este último derivado del relacionamiento con compañeros y con jefes¹⁸.

“...eran sensaciones de uno, que no lograba que los compañeros colaboraran, que siempre trabajaban de mala manera (...) realmente me costaba ir a trabajar, me costaba muchísimo, después de que estaba ahí con el trajín y con el trabajo y con la gente, después es como que uno se olvida, pero era estresante...” (Participante FEP – Mujer 41 años)

En otro caso, las condiciones que afectan la salud tienen que ver con el turno de trabajo:

(Sobre trabajo en una estación de servicio en horario nocturno) E: Por cansancio en realidad... No nos querían cambiar de horario y renuncié.” (Participante CCSS – Mujer 28 años)

En otro caso directamente la tarea (prostitución), y el entorno en que se desarrolla:

“Muchas cosas no me gustaban del ambiente pero como yo dije siempre, dentro del alcohol no te duele. Te duele pero no tanto. (...) después tuve un pre-infarto y dejé de tomar, dejé de fumar...” (Participante FEP – Mujer 41 años)

Finalmente, otra de las entrevistadas relaciona directamente sus dolencias de salud a los periodos de desempleo y a la incertidumbre que genera.

“Vos sabes que antes de empezar a trabajar nosotros estuvimos re mal, yo me sentía enferma, tenía la presión por las nubes porque no había trabajo, estábamos solo con la jubilación de él, que con el tema de los préstamos cobramos 2 mil y poquitos pesos, después que empecé a trabajar se me fue la enfermedad, entonces como que me acomodé...” (Participante UT – Mujer 62 años)

Un aspecto a destacar de estos resultados, tiene que ver con que la mayoría refieren a relatos de mujeres. Una interpretación posible es que en general a los empleos remunerados se suman otras

¹⁸ Particularmente en las entrevistas estas situaciones se vinculan a trabajos de comercio y servicios y en uno de los casos a las condición de nocturnidad.

responsabilidades de trabajo doméstico y cuidados, que por lo general son asumidas por las propias mujeres en un marco de vulnerabilidad socioeconómica, de otros tipo de vulnerabilidad (incluido problemas de salud), alta inestabilidad laboral y bajos ingresos.

GÉNERO Y CONTINUIDAD LABORAL

Un factor relacionado con la continuidad o discontinuidad en las trayectorias laborales tiene que ver con las relaciones de género al interior de las familias, y con determinadas pautas de relacionamiento entre varones y mujeres, que influyen en el lugar que ocupa el trabajo remunerado entre las prioridades asignadas cada rol. En este punto es necesario entender qué se entiende por género.

El género hace referencia al conjunto de construcciones sociales y culturales adjudicadas a la diferencia biológica entre los sexos (macho y hembra); es una categoría relacional, que no refiere a la realidad de las mujeres o de los varones de forma independiente, sino a las relaciones construidas socialmente entre ambos.

Desde este punto de vista, muchas veces las mujeres tienen asignado socialmente la prioridad de las tareas del ámbito doméstico, (cuidados y otras tareas asociadas a la reproducción de los integrantes del hogar) antes que el trabajo remunerado en el mercado. Esta estructura de prioridades es impuesta a veces de manera implícita y otras de forma explícita. Su negociación puede llegar a involucrar el uso de la violencia (física o psicológica), producto de la internalización de normas y valores asociadas a roles de género.

En particular en este punto, interesa considerar la manera en que influye la división sexual del trabajo al interior de los núcleos familiares, en la posibilidad de mantener o no un trabajo en el marco de las trayectorias laborales de los entrevistados.

"...yo estaba casada con un policía, que me golpeaba. Me hizo renunciar porque me iba a buscar y me cinchaba en la puerta de la escuela, tuve que renunciar." (Participante de FEP – Mujer 65 años)

"I: ¿Y en aquel momento por qué dejaste de trabajar...? E: Estuve un año. Después porque uno de mis nenes era chiquito y extrañaba, y el papá empezaba: "que no trabajes más, que esto, y lo otro". Y ta', dejé de trabajar." (Participante FEP – Mujer 32 años)

"...tenía mi hija chiquita (...) mi marido me dijo: "Bueno, o el trabajo o yo". Me dejó directamente porque yo pasaba dos o tres días trabajando y no volvía a casa." (Participante UT – Mujer 46 años)

"Yo tengo el varón tiene tres y la nena cinco, son chicos, yo no quería que mi señora trabajara hasta que el mas chiquito tuviera una edad suficiente para ir a la escuela" (Participante CCSS – Varón 24 años)

"(Exespos) Él era taximetrista también y era muy celoso de que trabajara con tantos hombres y al final deje (el trabajo)." (Participante CCSS – Mujer 30 años)

También se constatan situaciones que no desembocan en el abandono de un empleo pero que ocasionan inconvenientes para que la mujer pueda cumplir con compromisos de un trabajo remunerado:

"...cuando recién me separé, ahí sí tuve problemas porque fue cuando el papá ya no quería que trabaje, yo tenía que llegar tarde por las discusiones." (Participante FEP – Mujer 32 años)

Finalmente, el género como construcción social de lo que corresponde a mujeres y a varones se manifiesta también en el discurso de varones en lo que hace a la continuidad del trabajo. Desde este punto de vista, el varón tiene el mandato social de estar trabajando, generando ingresos para el hogar, de manera continúa:

"...por mí mismo, como hombre no me gusta estar sin trabajar, me gusta laborar en continuidad..." (Participante CCSS, Varón 32 años)

El tema de los cuidados y el trabajo doméstico no se puede separar de la problemática de la división social del trabajo según el género. La solución de los cuidados y las tareas domésticas influyen en las decisiones y las posibilidades en cuanto a las estrategias de generación de ingresos por medio del trabajo. En ciertas situaciones, la falta de soportes o apoyos en relación a cuidados de personas dependientes ocasiona que las mujeres tengan que abandonar empleos:

"¿Por qué a veces la gente se queda sin trabajo? No es por falta de educación. Yo tenía mi local ahí, trabajaba muchísimo. Pero con mi hijo operado, yo estaba hasta sesenta horas con él, no sé cuantos meses estuve internada ahí con él. Y claro, el local había que pagarlo o ir a trabajar, no podía ir a trabajar, bueno, lo tuve que cerrar." (Participante FEP – Mujer 65 años)

"...llevamos casi 2 que falleció mi mamá. Yo la tuve 2 años conmigo en casa, tenía 91 años, entonces imagínate, la que la cuidaba era yo, entonces todo eso me impedía otras tareas. Yo estaba para ella." (Participante FEP – Mujer 64 años)

Vemos cómo la cuestión de los cuidados expone también la tensión respecto al trabajo remunerado como ámbito que proporciona los medios de subsistencia y por tanto, estructura las otras actividades vitales. En ciertos contextos, contratar servicios de cuidado en el mercado o recurrir a redes de apoyo es un escenario extremadamente improbable.

3. TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y TRABAJO ASALARIADO

Dentro de la muestra de entrevistados encontramos algunos casos marcados por trayectorias de trabajo dependiente, otros por trabajo independiente, así como combinaciones de ambas pero en todos los casos, se trata de empleos sacrificados, de alta carga física, expuesta a condiciones climática y laborales duras. Resulta interesante en este punto conocer las valoraciones de los entrevistados de las experiencias en función del carácter dependiente o independiente de las mismas, tomando como corte analítico la cualidad de intrínseca o extrínseca de esas valoraciones. Entendemos aquí como valoraciones intrínsecas aquellas que refieren a aspectos vinculados directamente a las tareas desempeñadas, los aprendizajes que habilitan y la posibilidad de desarrollo de aspectos vocacionales. Por otra parte, entendemos a las valoraciones extrínsecas como aquellas que refieren a las condiciones de trabajo, es decir: remuneración, carga horaria, formalidad y seguridad social, relación con compañeros y jerarquías, y demás condiciones materiales que hacen al desempeño cotidiano de las tareas.

Las valoraciones intrínsecas dan cuenta del trabajo como *actividad expresiva*, entendida como posibilidad para el sujeto de desplegar sus habilidades y destrezas, y por lo tanto se relaciona con un reconocimiento individual y particular del sujeto como trabajador. Por

otro lado las valoraciones extrínsecas dan cuenta del trabajo como *actividad instrumental*, es decir, como medio de reproducción de la vida material del sujeto. Como hipótesis de partida para el análisis de las entrevistas, es posible pensar que dentro de la población investigada, predominen las valoraciones extrínsecas del trabajo, ya que las valoraciones intrínsecas por lo general están asociadas a mayores niveles educativos y a la posibilidad de elegir el trabajo a desempeñar, vinculándolo a aspectos vocacionales.

Según se observa en las entrevistas, tanto en los trabajos dependientes como en los trabajos por cuenta propia, la mayor parte de las valoraciones corresponden a aspectos extrínsecos del trabajo, sin embargo se encuentran también para ambas modalidades de trabajo valoraciones intrínsecas. También resulta claro que existen diferencias marcadas entre los aspectos destacados (tanto extrínsecos como intrínsecos) entre trabajo independiente y trabajo dependiente.

En cuanto al **trabajo por cuenta propia**, la mayoría de las valoraciones tienen que ver con aspectos extrínsecos al trabajo. Los aspectos más frecuentes en este caso son la flexibilidad de horarios y las posibilidades en cuanto a cuidados que permiten.

Principalmente son las mujeres las que destacan como ventaja la posibilidad de compatibilizar trabajo con cuidados y tareas de crianza:

"...cuando nació Franco me di cuenta de que quizás había abandonado un poco a mis hijos mayores por trabajar y le dedique más tiempo a trabajos a los que yo pudiera ir con él o que pudiera estar con él, entonces me dediqué más a trabajar adentro de mi casa." (Participante FEP – Mujer 65 años - Peluquería)

"...estás en tu casa... por ejemplo, me dio la posibilidad de criar mis hijos sin tener que salir de casa. Y te acostumbrás, es como si salieras afuera, es lo mismo, simplemente que tenés que ponerte un horario porque si no te pasas todo el día. Pero estás en tu casa, lo único que no haces es salir, pero el trabajo es exactamente el mismo." (Participante FEP – Mujer 55 años - Modista)

"...tiene como esa libertad que podés un poco equilibrar entre la familia y el trabajo sin descuidar ni una cosa ni la otra." (Participante FEP – Mujer 41 años – Comerciante por cuenta propia)

Por otro lado, algunos entrevistados destacan aspectos relacionados con la flexibilidad en la administración del tiempo y la independencia que esta otorga.

"Muchas (ventajas), por ejemplo: horario, más o menos lo acomodo. Me permite hacer otras actividades. (...) vale la pena porque si hoy no quiero trabajar sé que hoy no trabajo, y sé que mañana tengo el doble de trabajo pero no tengo un compromiso estricto." (Participante FEP – Varón 33 años)

En buena parte de las entrevistas a trabajadores por cuenta propia surge un aspecto paradójico, ya que mientras se destaca la ventaja de la independencia y la flexibilidad en la administración del tiempo, los mismos entrevistados también destacan la gran cantidad de horas que los emprendimientos demandan y la responsabilidad que implica mantenerlo. Incluso estas circunstancias derivan en que se releguen tareas del hogar:

"...después que trabajas por tu cuenta, olvidate de muchas cosas, hasta de tu casa (...) No le podés dedicar tanto tiempo a tus hijos, a la casa, nada." (Participante FEP – Mujer 32 años)

"...uno al estar a cargo de algo tiene mucho desgaste físico y mental porque tenés que estar en mil cosas (...) Tu vida gira en torno al emprendimiento, en mi caso, es así." (Participante FEP – Varón 33 años)

"...me pasa hasta ahora, tenés tanto que no trabajas ni 8 ni 10 ni 12, trabajas 14, 16 o 18 horas. Pero eso es una cosa que tenés que manejar, los tiempos, si no, no tenés vida." (Participante FEP – Mujer 55 años)

Esto sugiere que la supuesta "ganancia" de autonomía personal asociada al trabajo por cuenta propia permite vislumbrar la sujeción al mercado como fuerza determinante de la actividad laboral, por contraposición a cierta invisibilidad que adquiere esta influencia cuando se encuentra mediada por la relación con el empleador.

Dentro de las valoraciones extrínsecas, una desventaja importante del trabajo por cuenta propia señalada por algunos entrevistados tiene que ver con la inestabilidad de ingresos:

"Lo feo es cuando está lloviendo, está muy feo el clima y no te sale trabajo. Si no guardas cuando tenes trabajo, después no hay nada. En febrero bajó pila el trabajo, tengo plata que me había quedado de noviembre, diciembre." (Participantes FEP – Mujer 23 años)

"...hace cinco años que estamos firmes. Haciendo feria y vendiendo acá a la vuelta. Y bueno le ponemos ganas, viste que es como todo. Porque la feria no es un sueldo fijo pero ahí vas llevando, vas complementando. A veces ganas un poquito más, a veces un poquito menos." (Participantes FEP – Varón 46 años)

En cuanto a las valoraciones intrínsecas, algunas tienen que ver con el hecho de que resulte evidente que el producto del trabajo es directamente para quién lo desarrolla, de una manera más transparente y menos mediada que en el trabajo dependiente:

"...porque estás haciendo las cosas para vos. (...) Claro, es para tu familia, para tu casa (...) cualquier emprendimiento propio es mejor que trabajar para un patrón." (Participante FEP – Mujer 32 años)

Luego, otras tienen que ver con la posibilidad de desarrollar destrezas y evidenciar aprendizajes en los procesos de trabajo. Esto habilita como dijimos una relación de reconocimiento por parte del entorno, reflejada por ejemplo en el hecho de que crezca la demanda de los productos desarrollados. A su vez supone el sentimiento de autovaloración en relación a la propia capacidad de generar productos socialmente requeridos:

(Sobre el trabajo por cuenta propia como herrero) *"...también vos vas trabajando mejor. Porque vos vas haciendo una cosa y ves que te queda más o menos bien, o más o menos mal. (...) Después uno se va superando como día a día a hacer otras cosas mejor." (Participante UT – Varón 46 años)*

(Sobre el trabajo por cuenta propia como modista) *"Este trabajo te da remuneración, el tema es que a veces hay y a veces no hay. Vos con este trabajo lo que tenés es que no tenés una entrada fija, o sea, siempre te entra pero en mi caso por ejemplo, yo nunca estoy sin trabajo, si no es de acá es de allá. Y como tengo buena terminación todo el mundo quiere que le trabaje, entonces nunca dejo de tener." (Participante FEP – Mujer 55 años)*

Para el caso de los **trabajadores dependientes** es posible distinguir una diversidad de aspectos mayor, sobre todo dentro de lo que venimos llamando valoraciones extrínsecas. Los aspectos más recurrentes dentro de estas valoraciones son: la relación entre la carga

horaria y la remuneración; la seguridad que proporciona un ingreso fijo; la intensidad de la tarea y el desgaste físico que ocasiona; aspectos relacionados a la formalidad; y relación con jefes y compañeros de trabajo.

En primer lugar, las valoraciones extrínsecas de los trabajos dependientes tienen que ver con la posibilidad de percibir un ingreso fijo y la capacidad de consumo que esos ingresos permiten:

"Gustarme me gustaba porque era un trabajo al que llegaba plata a la casa..." (Participante UT – Mujer 21 años)

"...por lo único que me agradaba era que llegaba la quincena y cobrabas buena quincena, la construcción era lo que más pagaba en ese tiempo, digo para el que no tiene estudio, la construcción es una buena salida." (Participante FEP – Varón 41 años)

"...a mí me gusta trabajar porque me gusta tener mi platita..." (Participante CCSS – Mujer 60 años)

"...pienso a veces que tendría que estar trabajando en otro lugar para tener más plata para poder llegar bien a fin de mes, es por como soy yo, porque me gusta tener todo, a mí no me gusta que me falten las cosas ni nada de eso, como que me acostumbré a eso." (Participante CCSS – Mujer 28 años)

"...y crecimiento para mí, de comprarme mis cosas y eso. Me compre la primera moto trabajando ahí." (Participante CCSS – Varón 36 años)

Este aspecto resulta particularmente sintomático de ciertos cambios a nivel de las sociedades modernas que tiene que ver con un pasaje desde la construcción de identidad a partir del trabajo a la construcción de identidad a partir del consumo (Bauman, 1998). De esta forma, una identidad socialmente reconocida implica como punto de partida la posibilidad de consumo por encima de los niveles de subsistencia, y a partir de allí las marcas de identidad se asocian al tipo de consumo que se elige.

Vinculado a este punto, algunos entrevistados hacen una valoración del trabajo dependiente en función de la seguridad que otorga percibir ingresos fijos:

"...la ventaja del trabajo formal es la ventaja de tener la seguridad del salario todos los meses, todo cubierto y todo eso" (Participante FEP – Mujer 41 años)

"...llega el fin de semana ves tu plata. Vos te querías comprar algo y te lo comprabas, querías salir a algún lado y salías, ahora es como que se me tranca mucho, porque ese aguinaldo que tenía antes no existe, se me terminaron muchas cosas, por eso te decía..." (Participante FEP – Varón 46 años)

Otro tipo de valoración extrínsecas del trabajo dependiente, menos extendidas que las que refieren a los ingresos y la posibilidad de consumo, tiene que ver con la relación con compañeros y jefes. En el primer caso destaca el componente de sociabilidad, y de sentimiento de pertenencia que algunos ambientes de trabajo proporcionan:

"...conoces gente, rescatas gente que nunca habías conocido, compañeras y eso." (Participante CCSS – Mujer 50 años)

Luego, parte de las valoraciones extrínsecas de los trabajos dependientes vienen dadas por las características de la relación con empleadores, jefes o supervisores. En este punto las experiencias son diversas:

"...el trato con los dueños y con los encargados es de terror, lo que hacen con las personas..." (Participante FEP – Varón 33 años)

"...fue una buena experiencia laboral, económicamente lo pagaban muy bien. El trato de los jefes, jamás tuvimos problemas con ellos. En el momento en que nos tuvieron que dar las bajas, a los cinco minutos ya tenían los recibos prontos, la liquidación pronta, contado, ahí en el momento." (Participante FEP – Mujer 23 años)

Particularmente en el último caso el criterio para juzgar la experiencia de trabajo tiene que ver con el cumplimiento de las expectativas formales de una relación salarial. Dentro de las entrevistas analizadas, este tipo de valoraciones positivas no resulta frecuente.

Finalmente, aunque menos frecuentes, también existen valoraciones intrínsecas de las experiencias de trabajo dependiente. Estas tienen que ver tanto por el gusto por la tarea que se desempeña como con los aprendizajes que se adquieren.

"...tratar con el público, en tratar de poder saber más o menos como presentarte frente a una persona que no te conoce, ofrecerle un producto y poder venderse-lo. (...) más o menos de cómo manejarte, romper el hielo, yo soy re tímido pero bueno, eso me dio más o menos una templanza." (Participante FEP – Varón 33 años)

"Después en la fundición, que estaba aprendiendo a pulir. A mí me gusta aprender, me gusta prestar atención para aprender y sabía que era un oficio aprender a pulir y todo eso..." (Participante UT – Varón 44 años)

"...me gusta hacer lo que hago, hay gente que trabaja en la construcción por obligación o porque no hay otra cosa y yo trabajo porque a mí me gusta lo que hago, me gusta trabajar en la construcción y me gustó pasar de atender en un mostrador en una almacén a pasar a estar en una obra y ir aprendiendo cosas, cosas que se pueden hacer para arreglar tu casa el día de mañana y me fue gustando y me gusta." (Participante CCSS – Varón 24 años)

4. RELACIÓN CON EMPLEADORES.

Otro de los aspectos en los que se indagó en las entrevistas tiene que ver con la relación con los empleadores en las diversas experiencias de trabajo relatadas por los entrevistados. En los casos en los que se trata de relaciones de trabajo formalizadas, comprender la relación con los empleadores implica poner en la balanza dos aspectos: el primero de ellos es el aspecto formal del contrato, que establece los derechos y obligaciones de cada parte; el segundo tiene que ver con las características de la interacción social que se constituye a partir de este marco formal. En la medida de que en los contratos no es posible establecer la intensidad del trabajo, el espacio de negociación entre empleados y empleadores es considerable, y así se constituye una primera fuente de conflictos.

Las opiniones de los entrevistados acerca de sus diferentes experiencias en relación con empleadores son heterogéneas. En varios casos se destaca que, pese al carácter exigente de los empleadores, no se han dado mayores problemas. Cuando la relación es correcta, es particularmente valorado por los empleados, sobre todo en la medida en que se cumplan las expectativas en relación a los aspectos formales y las disposiciones legales del contrato.

Sin embargo, dentro de las entrevistas realizadas es frecuente encontrar opiniones en donde se destaca el aspecto conflictivo de la relación. Las arbitrariedades y el regateo por parte de los empleadores determinan las características generales de la relación.

"Todo el trabajo es según al patrón que agarraras. Vos agarras patrón malo y te pagaba lo que quería. (...) También a veces chocamos por el tema dinero, como todo patrón y empleado. Siempre hay una discrepancia, que te quieren dejar un poco más tarde para cobrar. Te hacen esperar con el aguinaldo, te hacen esperar con el medio aguinaldo. Siempre había un rose." (Participante FEP – Varón 46 años)

"Cuando sos nuevo como quien dicen te van tocando y ven cómo sos, si vos aguantas tenes que bajar la cabeza de por vida, y si no aguantas te miran mal y bueno, te hacen lo que sea como para que vos te vayas..." (Participante CCSS – Varón 33 años)

En muchos casos esta circunstancia es vivida como injusticia o como abuso por parte de los empleadores. En estos casos las reacciones posibles se han inclinado más hacia la aceptación y resignación con respecto a la situación, que a la ruptura del vínculo. En menos casos se opta por el conflicto y la reivindicación de derechos:

"...el sueldo no era bueno, siempre había algún problema, porque te obligaban a hacer horas extras y no te las pagaban doble, te las pagaban tiempo y medio y al final me cansé." (Participante CCSS – Mujer 30 años)

(Trabajo de cuidados de adultos mayores) *"Lo negativo era que ya se habían abusado, desde ocho horas a estar días adentro..." (Participante UT – Mujer 46 años)*

"...te mandaban hacer cosas que no eran para vos, como que te explotaban vamos a decir (...) Si vos trabajabas en el área de limpieza tenés que dedicarte a limpieza y no a destapar un caño o a subir escaleras y limpiar cosas en el techo..." (Participante CCSS – Mujer 50 años)

Otro aspecto que hace a la relación entre empleado y empleador tiene que ver con las características de la interacción: en palabras de los entrevistados, con el *trato* de los empleadores. Nuevamente la situación es diversa, pero en varios de los relatos se detectan relaciones de menosprecio y falta de reconocimiento:

"...hoy por hoy no, es un destrato total. En todos lados, mira que he hablado con cantidad de gente y es lo mismo. Y no puedes decir nada porque hay cien atrás tuyo esperando." (Participante FEP – Mujer 54 años)

En los casos de relaciones de trabajo informal el espacio de negociación entre empleado y empleador puede ser aún mayor. La posibilidad de arbitrariedades por parte de los empleadores, o desidia e incumplimiento por parte de los empleados, lleva a que sea necesario funcionar bajo acuerdos implícitos. Esto deriva también en que el carácter provisorio y temporal de estas relaciones sea más marcado.

En otros casos se dan relaciones de tipo paternalista, por ejemplo, dentro del trabajo doméstico¹⁹:

"Limpiezas he tenido muchas, cantidad. Y de mis patrones yo tengo toda la confianza del mundo, porque incluso tengo patrones que han puesto negocios pro-

¹⁹ Otro caso tiene que ver con una primera experiencia de trabajo informal en el ámbito de la construcción: *"...con mi patrón éramos amigos, aparte yo era un guri el era como mi padre (...) pero durante un montón de años para mí el era mi patrón, y nos veíamos en la calle y nos saludábamos." (Participante FEP – Varón 41 años)*

pios, pero si tengo que ir a limpiar voy. Incluso si tengo que dejar a mi hijo en algún lado lo dejo en la casa de una ex patrona. Es la persona que siempre se ha ocupado de él si yo tengo que viajar a algún lado o cualquier cosa. Y fue mi patrona.” (Participante UT, Mujer 53 años)

En este caso la referencia a los “patrones” se vincula al paternalismo y no a situaciones de abuso o explotación.

5. TRABAJO DE PADRES: EXPERIENCIAS Y VALORACIONES

En el siguiente apartado se analizarán las ocupaciones de los padres o tutores de los entrevistados, intentando encontrar regularidades entre estas y la ocupación más frecuente de los entrevistados. De esta manera se intentará indagar en la movilidad ocupacional tomando como clivaje principal la edad de los entrevistados, en el entendido de que las trayectorias dependen en buena medida de cambios en la estructura productiva, que determinan los tipos de trabajos disponibles para cada generación. Otro corte a tener en cuenta es el que divide Montevideo y el Interior del país.

Si consideramos a los entrevistados mayores de 50 años, cuyos padres presumiblemente tuvieron parte de su vida como trabajadores activos entre la década de 1950 y la década de 1970, encontramos cierta regularidad en cuanto a que aquellos tienen algún tipo de oficio (carpintero, electricista, chofer, albañil), o trabajaban para el Estado (policía, funcionario de entes públicos). A su vez las madres de los entrevistados se dividen en tres ocupaciones: ama de casa; trabajadora doméstica asalariada; o trabajadoras por cuenta propia (modista por ejemplo). Se observa que en varios casos las mujeres entrevistadas reproducen el trabajo de sus madres orientándose a tareas de limpieza y cuidados.

Otra tendencia clara, que se observa, tiene que ver con que los entrevistados que optan por el trabajo por cuenta propia generalmente tienen antecedentes de trabajo por cuenta propia por parte de padres o abuelos.

En términos generales se observa un proceso, ya de estancamiento o de descenso en la escala ocupacional, según el cual se parte de un hogar cuyos jefes contaban con algún oficio o se dedicaban a tareas semi-calificadas, a situaciones en las que los hijos se dedican a tareas zafrales, y no calificadas. Esto se da pese al proceso de aumento de la escolarización, ya que en términos generales (cómo es de esperar), los entrevistados cuentan con mayor nivel educativo que los padres.

Otro aspecto llamativo es que, en el caso de los entrevistados del interior del país, encontramos muchos cuyos padres se dedicaba a tareas en el campo, ya sea como pequeños productores, o como empleados rurales; y sin embargo este tipo de trabajo casi no se encuentra entre los hijos entrevistados.

Entre los entrevistados más jóvenes resulta menos clara una tendencia con respecto a la movilidad ocupacional. Lo que sí está claro es que pese a que en general el nivel educativo de los entrevistados es más alto en comparación al de sus padres (buena parte de los entrevistados más jóvenes supera el ciclo básico de secundaria), no logran encontrar mejores trabajos que sus padres.

En el relato de varios de los entrevistados se pueden encontrar señales de un proceso de deterioro de las condiciones de trabajo, marcado sobre todo por el fenómeno de la precarización y flexibilización laboral, que comienza en el Uruguay en la década los 80. Esto se hace patente cuando se observan trayectorias discontinuas e inestables de los entrevistados, frente a las trayectorias estables de sus padres y abuelos:

“Mi viejo estuvo 43 años y medio en la UTE y no faltó un día.” (Participante CCSS – 53 años)

“Chofer en un frigorífico fue el único trabajo que tuvo mi abuelo y trabajó cuarenta y cinco años en el mismo lugar. Mi abuela también y mi madre también. (...) Yo vengo de familia de la época de la vestimenta y de los frigoríficos, en donde las dos industrias cerraban, mi familia quedó sin trabajo, había desalojo de por medio, había montones de cosas que yo tuve que afrontar...” (Participante FEP – Mujer 42 años)

En las entrevistas se indagó no solo cuáles fueron los principales trabajos de los padres o tutores de los entrevistados, sino de qué manera estos entendían o entienden el lugar del trabajo en su vida cotidiana, y cuáles de estas significaciones y valoraciones son incorporadas por la siguiente generación. A partir de estos relatos surge también el tema del papel de la educación como herramienta de movilidad ocupacional y social.

Uno de los principales aspectos que se destacan de las entrevistas tiene que ver con la centralidad que adquiere el trabajo. De forma casi unánime los entrevistados señalan que para sus padres o tutores, el trabajo ocupa u ocupaba una posición central en sus vidas. Sin embargo es posible distinguir ciertos matices en relación a esta centralidad.

En buena parte de las entrevistas esta se asocia de manera directa a la posibilidad material de subsistencia:

“Lo único que me decía es que si no hay trabajo no hay comida, nada más, lo fundamental.” (Participante FEP – Varón 46 años)

*“Mi mamá sobre todo me decía que había que trabajar para comprar todo y que **la única realidad es trabajar.**”* (Participante FEP – Mujer 65)

“I: ¿Qué te transmitieron tus padres sobre el trabajo? E: Lo mismo que yo trato de transmitirle a otras personas que conozco. Si no trabajas no comes, no pagas cuentas y no puedes vivir.” (Participante FEP – Mujer 23 años)

“...vos sin trabajo no puedes tener nada en realidad, mi viejo se quedaba sin trabajo e iba a buscar por donde sea, para tener la leche, el pan...” (Participante CCSS – 28 años)

“I: ¿Que pensaban (tus padres) sobre el hecho de trabajar? E: Más que nada que no tenía otro remedio.” (Participante UT – Mujer 41 años)

Dentro de esta perspectiva, muy generalizada en las entrevistas realizadas, el trabajo se presenta como una actividad que es condición imprescindible para la subsistencia individual y familiar. Este sentido del trabajo resulta un caso extremo del punto de vista instrumental. El trabajo se presenta como el único medio de subsistencia, por lo tanto no resulta una elección, ni siquiera un deber o una obligación, sino más bien una constricción: “la única realidad es trabajar”. En estos casos el contenido expresivo y ético del trabajo se ve diluido; poco importa, o pasa a un segundo plano *en qué* se trabaje, y la posibilidad de que el trabajo permita desarrollar habilidades. Lo mismo ocurre con las cualidades éticas de responsabilidad y compromiso que implicarían la posibilidad implícita de actuar de otro modo: es decir, elegir el ocio.

Otra perspectiva mencionada por varios entrevistados al hablar sobre el punto de vista de sus padres sobre el trabajo es la que asocia la centralidad del trabajo a un contenido ético:

“Mi padre creo que fue una persona muy trabajadora, siempre fue muy luchador, nunca estaba sin trabajo, siempre buscaba, siempre... mi referente en el trabajo es papá.” (Participante UT – Mujer 32 años)

“...lo que creo que todo padre dice, que la vida se lleva trabajando y yendo para adelante y no mirando para atrás y ese tipo de consejos. Y eso también yo les transmití a mis hijos.” (Participante FEP – Mujer 55 años)

“...los valores del trabajo fue lo que más nos transmitió (mi madre): que hay que trabajar, hay que trabajar, y hay que trabajar. Y por ejemplo me mostraba que si ella tenía que ir enferma a trabajar lo hacía y me crío con esos valores....” (Participante CCSS – Varón 36 años)

“I: ¿Qué te transmitieron sobre el trabajo? E: Que era lo más importante, que el trabajo, la puntualidad, responsabilidad. Lo mismo que me transmitieron mis padres, que el trabajo es importante que hay que ser constante, que las sabanas no te dan nada, hay que levantarse temprano y hay que sacarle jugo al día...” (Participante FEP – Mujer 44 años)

Dentro de estos fragmentos de entrevistas se destaca como herencia de los padres, ciertas cualidades éticas asociadas al trabajo como son: la constancia, la lucha, el sacrificio, el esfuerzo; cualidades muy asociadas a la idea de deber. En estos casos, más allá de su contenido específico, la valoración viene dada por las cualidades requeridas para cualquier trabajo, y el sujeto se auto-valora como “trabajador”, más que por su pericia, habilidad o conocimiento de la tarea que desempeña.

En este sentido, y siguiendo con el planteo de Bauman, es posible detectar en las entrevistas cierta “ética del trabajo”, entendida como norma de vida que funciona bajo dos premisas: la primera establece que “nada es gratis”, es decir, si se quiere conseguir lo necesario para vivir hay que hacer algo que los demás consideren valioso. La segunda premisa señala que es moralmente dañino conformarse con lo ya conseguido y quedarse con menos en lugar de buscar más.²⁰

Por otra parte, varios de los entrevistados colocan entre las prioridades transmitidas por los padres la educación junto con el trabajo. Dentro de estos discursos, algunos establecen en la jerarquía de prioridades transmitidas la educación por sobre el trabajo:

“...están los estudio primero, después está el trabajo, después allá pensá en tus hijos, en tu novio...” (Participante UT – Mujer 21 años)

²⁰ La ética del trabajo es una construcción propia del periodo de auge del capitalismo industrial en Europa, cuyo fin era la aceptación del régimen fabril por parte de los obreros. De este modo, el objetivo de la “cruzada moral” de la ética del trabajo, era recrear el compromiso propio del artesano con su trabajo –propio del periodo preindustrial-, pero en un contexto nuevo, marcado por el dominio de los medios de producción por parte del capital, y con condiciones de trabajo sumamente duras: *“...la aparición del régimen fabril puso fin al romance entre el artesano y su trabajo: lo contrario que postulaba la “ética del trabajo”. La cruzada moral que la historia describió como una batalla para introducir la ética del trabajo fue, en realidad un intento de resucitar actitudes características del periodo preindustrial, pero en condiciones nuevas que la despojaban de su sentido. El propósito de la cruzada moral era recrear, dentro de la fábrica y bajo la disciplina impuesta por los patrones, el compromiso pleno con el trabajo artesanal, la dedicación incondicional al mismo y el cumplimiento, en el mejor nivel posible, de las tareas impuestas. Las mismas actitudes que –cuando ejercía el control sobre su propio trabajo- el artesano adoptaba espontáneamente.”* (Bauman, 1998. Pág. 19)

"...Querían que estudiáramos, pero yo prefería más trabajar que estudiar." (Participante UT – Mujer 54 años)

"Mis padres me dijeron que si no estudiaba tenía que trabajar...." (Participante CCSS – Mujer 37 años)

En otros casos, esta jerarquía de prioridades se asocia con el valor que la educación tiene como factor de movilidad social y ocupacional:

"...que estudiara, que no fuera como ellos, ellos no fueron a la escuela porque vivían en campaña (...) para ellos como que la escuela no servía." (Participante UT – Mujer 46 años)

"Que estudiara... siempre me dieron para adelante, que tratara de estudiar que si no iba a terminar de peón o limpiando." (Participante – Varón 44 años)

En estas citas también está implícita la misma concepción ética del trabajo, desde el momento en que se destaca el aspecto *productivo* de ambas actividades. De este modo se entiende que en la infancia y en la juventud, la actividad productiva por excelencia es la educación. En muchos casos esta concepción se refleja en la insistencia de los padres por el estudio, desde una perspectiva análoga a la que se tiene con el trabajo para el mundo adulto. Esta priorización de la educación vista como inversión (medio, herramienta) lo que instituye realmente es la importancia prioritaria del posicionamiento en la estructura ocupacional.

"En el tiempo de antes si vos no ayudabas en nada en la casa te decían "¿qué vas a hacer?", porque si no hiciste nada y estas todo el día sentado no generas nada." (Participante FEP – Varón 46 años)

*"I: ¿Y qué te decían ellos sobre el trabajo que pensaban? / E: Y que para **uno que es gente de trabajo**, que había que trabajar para poder salir adelante, que uno no nació en cuna de oro y bueno tiene que salir a trabajar y en ese sentido me insistieron con el tema del estudio, siempre nos insistieron mucho, que ta', uno se quedó... pero en ese sentido son bastantes estrictos mis padres."* (Participante CCSS – Mujer 37 años)

Finalmente, en cuanto a los discursos sobre las significaciones asociadas al trabajo de padres o tutores de los entrevistados, encontramos aquella que tiene que ver con el valor del trabajo asociado a la independencia y a la autonomía.

"I: ¿Y ella (madre) que te decía? E: Que (el trabajo) era bueno, que tenía que aprender a hacer las cosas, que el día de mañana sos mayor y tenés que tener tu casa." (Participante UT – Mujer 62 años)

"...los consejos de mi padre y todo, que me decía que estaba en una edad que era bueno que fuera teniendo un primer laburito, para ir haciéndome en la vida, porque ni él ni mi madre iban a estar toda la vida, que estaba bueno que me fuera haciendo." (Participante CCSS – Varón 32 años)

Desde este punto de vista, más que un sentido ético, el trabajo resulta un medio necesario para la independencia futura. Así, el hecho de someterse a una disciplina férrea en cuanto a horarios y esfuerzo, es un camino por el cual se compra la independencia y la libertad futuras. Aquí vemos como este orden centrado en el disciplinamiento del trabajo genera la idea de un elemento ideal opuesto y transgresor (independencia y libertad), pero subsumido siempre a su propia lógica (económica). Podría decirse entonces, que este suplemen-

to “ideológico” no sólo no transgrede, sino que funciona como condición para sostener ese orden.

6. “ÉTICA DEL TRABAJO”

Tomando en cuenta la definición planteada en torno a la ética del trabajo, como norma de vida dirigida por las premisas de que todo en la vida se consigue a través del esfuerzo orientado a producir para el intercambio en el mercado, y que la laboriosidad es una cualidad positiva; se indagará en los discursos de los entrevistados acerca de las actitudes, comportamientos y valoraciones para con el trabajo. Los resultados se pondrán en diálogo con los que surgen del “Estudio de Demanda” (DINEM 2014), en dónde se recoge el discurso de empresarios sobre la “disposición para el trabajo” de los trabajadores no calificados.

En los relatos de los entrevistados sobre sus experiencias de trabajo es posible encontrar reiteradas referencias a ciertas cualidades que es posible asociar a la “ética del trabajo”, y que forman parte de la manera en que se auto-perciben como trabajadores. Las principales de estas cualidades son la *responsabilidad*, el *cumplimiento*, la *puntualidad*, y en menor medida otras como el *compromiso*, la *dedicación* y el *esfuerzo*. En términos general, casi la totalidad de los entrevistados hace referencia a alguna de estas cualidades en relación con sus actitudes y comportamiento en el trabajo.

En buena parte de los casos estas autovaloraciones se presentan como aspectos de los cuales los entrevistados se enorgullecen y que conforman su identidad, dentro y más allá del ámbito del trabajo:

“Yo soy muy estricta en ese sentido, me gusta el trabajo, me gusta cumplir, en este mismo que tengo ahora no falto. Me parece que no tengo ninguna falta, no me gusta faltar...” (Participante UT – Mujer 46 años)

*“Tuve que abandonar, pero no por faltas ni nada por el estilo, porque **acá te pueden decir lo que soy yo...**”* (Participante UT – Mujer 54 años)

En términos generales los entrevistados entienden que la responsabilidad y el compromiso como trabajadores se refleja en primera instancia en el presentismo. De esta manera, la gran mayoría de los entrevistados se jactan de no faltar al trabajo o hacerlo solo en caso de extrema necesidad.

“I: ¿...en estos meses que tuviste trabajando ahí tuviste que faltar en algún momento, llegabas tarde? E: No, en ese sentido soy muy responsable en todos los trabajos.” (Participante CCSS – Mujer 50 años)

“...no soy una persona faltadora. Igualmente, si me siento mal, igual voy y hago mi trabajo... Salvo alguna cuestión familiar importante, pero las veces que he tenido que faltar, no en este trabajo particularmente, pero en el anterior, siempre recuperé las horas.” (Participante FEP – Mujer 41 años)

“...en realidad ese fue una regla mía personal, es muy raro que yo llegue tarde a un trabajo, muy raro que yo falte, tengo que estar muy mal. Creo que es parte de la disciplina del trabajador y el respeto hacia el otro compañero.” (Participante FEP – Mujer 42 años)

En la investigación realizada por la DINEM titulada *Estudio de Demanda*²¹, se recogía el punto de vista de cámaras empresariales y algunas empresas sobre las particularidades y posibles dificultades con trabajadores no calificados en general, y en particular con aquellos que pasaron por programas del Mides. Allí surge que desde el punto de vista del sector empresarial la principal dificultad se encontraba en la “falta de cultura de trabajo” de estos trabajadores. Esto se manifestaba fundamentalmente en el problema del ausentismo y la falta de puntualidad. Esos resultados se ven interpelados, o al menos matizados por los discursos que se recogen aquí. Ambos estudios funcionan en el nivel discursivo, y nada dicen acerca cómo se comportan efectivamente las personas. Pero lo que resulta claro es que desde el punto de vista de los trabajadores entrevistados, no solo el trabajo ocupa un papel central, sino que se remarca el presentismo y la puntualidad como aspectos importantes en lo que hace al desempeño del rol de trabajador dependiente.

Otra manera de entender la cualidad de la responsabilidad en el ámbito del trabajo, menos frecuente en las entrevistas realizadas, tiene que ver con el *empeño* en la tarea específica que se desarrolla.

“Yo siempre atenta, cuando voy a trabajar, voy a trabajar. Está bien la hora de descanso, conversar, pero no me gusta distraerme, yo siempre haciendo mis tareas. (...) si ya había terminado lo mío, iba y ayudaba a mis compañeras” (Participante FEP – Mujer 32 años)

Particularmente en uno de los casos, surge de la conciencia con respecto al carácter colectivo del trabajo:

“...el tema en la construcción es no faltar. Y el otro tema es que vos tenés que ser responsable en tu trabajo. Después vos tenés tu capacidad ¿no? Como está el peón que barre, que saca la mugre o hace el pozo, o está el hombre que está terminando una pared. Cada uno tiene su responsabilidad.” (Participante FEP - Varón 46 años)

Si consideramos el discurso de los entrevistados menores de 30 años, el panorama es más diverso. En algunos casos, la responsabilidad y el compromiso con el trabajo se vuelven menos aspectos normativos de la conducta que una decisión instrumental para no perder ingresos:

“No me gusta llegar tarde, no me gusta faltar tampoco, siento que pierdo yo si falto (...) a mí me pasa que yo al trabajo no puedo faltar, menos ahora que tengo un hijo, como que falto y siento que me va a faltar plata.” (Participante CCSS – Mujer 28 años)

En otros casos se reconoce por parte de los entrevistados la falta de apego hacia la puntualidad en los trabajos. En estos casos, a diferencia del anterior, se trata de entrevistados sin hijos a cargo:

“Yo no soy muy puntual, pero como dejan recuperarlo luego. Siempre eran cinco minutos pero dependían en realidad de lo ómnibus.” (Participante FEP – Mujer 23 años)

“A veces me dormía, a veces llegaba un poquito tarde, todo eso. (...) De ser un gurí que vivía solo, jodía, me dormía a cualquier hora, me levantaba (...) no era de

²¹ “Estudio de Demanda: Perspectiva del sector empresarial sobre las debilidades y oportunidades para el logro de la inserción laboral formal en el sector privado de participantes de Programas Socio-Laborales.” (DINEM 2014)

faltar mucho. Tal vez de llegar tarde, pero no de faltar.” (Participante CCSS – Varón 26 años)

Como vimos al comienzo, muchas de las primeras experiencias de trabajo se caracterizan claramente por la precariedad de sus condiciones. Según los relatos de los entrevistados, estas se presentan como experiencias provisorias, en condiciones de informalidad, y con niveles de remuneración muy bajos. Por otra parte, los procesos de flexibilización laboral a nivel global, propios de la dinámica del capitalismo en los últimos 40 años, determinan también un menor apego de las nuevas generaciones con los empleos; y generan trayectorias discontinuas, y con una fuerte rotación. Estas circunstancias se ven reflejadas en los discursos de las generaciones más jóvenes, pero no así entre los mayores:

“He tenido pila de trabajos en los que he estado dos o tres meses, me aburro y me voy. Ahora como que maduré un poco y ya no lo hago.” (Participante FEP – Mujer 23 años)

Claramente los cambios en la cultura ocurren de manera más lenta que los cambios en la economía, lo que explica que no encontremos este tipo de postura entre los adultos y adultos mayores, para los cuales parece pesar en su imaginario una concepción del trabajo más acorde a las circunstancias de sus padres. Si nos detenemos en los entrevistados de más edad, encontramos muchas veces una postura de resignación, en la que el trabajo aparece como una situación de no-elección, en donde el tedio ni siquiera es tematizado. Esto conlleva diferentes respuestas actitudinales con las que se enfrenta al trabajo como necesidad.

“El trabajo como siempre, no es que sea ni lindo ni feo, simplemente había que trabajar.” (Participante FEP – Varón 63 años)

“...la verdad trabajo lindo no hay ninguno...” (Participante UT – Mujer 53 años)

“...yo no me quedé nunca, porque yo siempre supe que si vos no salís a trabajar nadie te va a regalar nada.” (Participante CCSS – Varón 53 años)

De esta manera se comprende el trabajo y la “ética” que lo acompaña como una instancia constructora de subjetividad, al punto que la cualidad de *trabajador* (es decir, de ocupado) es el eje desde el que se construye la identidad:

“...el trabajo es fundamental, si no tenés trabajo lamentablemente es como que no sos uno (...) la autoestima de nosotros al tener trabajo es otra.” (Participante CCSS – Varón 53 años)

7. “TRABAJO DECENTE”

Otro punto abordado en las entrevistas tiene que ver con qué es lo que los entrevistados consideraban como *trabajo decente*. Como veremos, en torno a esta noción se sintetizan consideraciones éticas e instrumentales de los entrevistados, así como expectativas construidas a partir de trayectorias particulares. En la gran mayoría de las respuestas, como es lógico esperar, se combinan varios factores. A su vez se repiten muchas de las consideraciones hechas por los entrevistados acerca de las valoraciones en torno al trabajo dependiente que se analizaron más arriba.

El aspecto que más se menciona por parte de los entrevistados, en referencia a un trabajo dependiente, tiene que ver con la remuneración. Es claro que como vimos, este factor corresponde a una valoración extrínseca del trabajo, sin embargo también es posible aso-

ciarlo con una medida del reconocimiento que el trabajador obtiene por su esfuerzo, y en ese sentido supera a una consideración puramente instrumental.

*“Bueno, ocho horas, y **la remuneración que corresponda** a eso, que sea realmente esa remuneración por ese trabajo. Me tocó trabajar demasiado y cobrar poco también.”* (Participante CCSS – Varón 39 años)

“(en un trabajo “decente”) te respetan, te valoran, te pagan en tiempo y forma, te hacen sentir bien, no te sentís incomodo donde estas.” (Participante FEP – Varón 41 años)

Este aspecto se traduce, para varios de los entrevistados, en que la condición mínima para que un trabajo sea decente sea la de no ser “explotados”:

*“Para mí en un trabajo decente se tiene que juntar el trato de los jefes, el trato de los compañeros, el respeto, que ninguno se haga el vivo con el otro (...) **que no te exploten por nada.**”* (Participante FEP – Mujer 23 años)

*“...que te aporten es lo más importante, que te paguen bien, **que no te exploten**, que si trabajas seis horas que sean seis horas y si tenés que trabajar más que te la paguen como una hora extra...”* (Participante CCSS – Mujer 50)

Como se observa en las citas las consideraciones sobre la remuneración se mezclan con otras sobre la carga horaria, el trato con los compañeros y jefes, y la formalidad. Nuevamente, como en el caso de la remuneración, la formalidad no solo es un aspecto instrumental que asegura los aportes jubilatorios y la cobertura social, sino que tiene que ver con el reconocimiento de derechos como trabajador, y el reconocimiento y valoración del esfuerzo individual.

*“Mientras se cumpla, no sé cómo explicarme... **Mientras no se negree sería un trabajo decente**; estar en caja y cumplir con todo lo que corresponde al trabajador, es un trabajo decente. De lo contrario no.”* (Participante CCSS - Varón 36 años)

De esta forma en la entrevista se puede dar cuenta del doble sentido del término “negrear”: en primer lugar en referencia al trabajo de esclavo de trabajadores afrodescendientes hasta mediados del siglo XIX en el Uruguay; y en segundo lugar en referencia a la informalidad como “estar en negro”.

En relación con la idea de formalidad, en algunas entrevistas se puede dar cuenta del aspecto de reciprocidad en la relación empleador-empleado. De esta manera, un trabajo dependiente que se pueda considerar decente, implica una relación de “cumplimiento” de ambas partes, con respecto a acuerdos explícitos o implícitos de trabajo. Por parte del empleador implica en primer término la formalidad de la contratación del trabajador:

“Que puedas ir a trabajar tranquila, que no tengas problemas. Por ejemplo, yo me considero bastante responsable en el tema de trabajo y me gusta cumplir también me gusta que me cumplan, sería eso...” (Participante CCSS – Mujer 37 años)

“...entre las dos partes, ya sea patrón-empleado buen relacionamiento, que solamente con lo básico, haciendo la parte que le corresponde de los dos lados, ya está espectacular...” (Participante CCSS – Varón 32 años)

Otro aspecto fuertemente presente en las consideraciones de los entrevistados sobre un trabajo “decente” tiene que ver con las relaciones sociales y el ambiente de trabajo:

“...que haya respeto, que haya sinceridad, para mi es eso la decencia, llevarse bien con los compañeros.” (Participante FEP – Mujer 58 años)

“...viste que a veces no hay compañerismo y una se siente mal.” (Participante UT – Mujer 62 años)

Finalmente, un aspecto menos mencionado por los entrevistados, que hacen a la “decencia” del trabajo tiene que ver con la posibilidad de que el trabajo habilite aprendizajes, y en este sentido contribuya al desarrollo de la persona. Luego, también se destacan por parte de algunos entrevistados aspectos vinculados a la infraestructura y condiciones materiales en las que se hace el trabajo (ropa adecuada, condiciones edilicias, etc...).

8. VALORACIONES EN TORNO AL PASAJE POR PROGRAMAS MIDES.

Finalmente también se consultó a los entrevistados por su valoración entorno a la experiencia de participación en los diferentes programas de la DINESIL considerados para este estudio: Cooperativas Sociales, Uruguay Trabaja, y Fortalecimiento de Emprendimientos Productivos. En la medida en que los programas son claramente diferentes en cuanto a sus componentes y actividades, es conveniente ordenar las valoraciones por programa.

COOPERATIVAS SOCIALES

En el caso de integrantes de cooperativas sociales, las valoraciones refieren mayormente a las fortalezas y debilidades de la cooperativa social como fuente de trabajo. Generalmente se compara las características y condiciones de trabajo en la cooperativa con otras experiencias de trabajo que han conformado las trayectorias laborales de los entrevistados.

Las entrevistas a integrantes de cooperativas se realizaron principalmente en tres cooperativas: una de construcción y mantenimiento, contratada con entes públicos; otra de cuidados a adultos mayores contratada para gestionar y atender un refugio del Mides; y finalmente otra de limpieza y portería. Todas del departamento de Montevideo.

Algunos entrevistados valoran a la cooperativa como fuente de trabajos, en relación sobre todo a la ecuación entre las condiciones de trabajo y los ingresos. Esta valoración es más acentuada sobre todo a personas de mayor edad, con experiencias de trabajo muy sacrificadas y pautadas por los bajos ingresos.

“...por eso me metí en la cooperativa, para no ser más negreada digamos. Una palabra fea, pero es la verdad. Y ganar miserias siempre (...) Está bueno, es un trabajo lindo, que capaz que dios me lo puso, de tanto laburar...” (Participante CCSS – Mujer 60 años)

Otros de los entrevistados más jóvenes valoran el trabajo en la cooperativa sobre todo en comparación con otras posibilidades de trabajo dependiente dentro de los rubros a los que pueden acceder (en estos casos construcción y servicios).

“el tema es que capaz si trabajás en una casa de salud no te van a pagar lo mismo, porque ya todos averiguamos y te pagan muy poco.” (Participante CCSS – Mujer 28 años)

“Da bastante. Si uno no se enloquece y quiere comprarse muchas cosas, dentro de todo la va llevando. (...) bastante bien, dentro de todo. No te pide nada que te

tengas que desgatar mucho, ni físicamente, ni mentalmente..." (Participante CCSS – Varón 30 años)

Luego, buena parte de los entrevistados destaca el componente asociativo que implica el trabajo en la cooperativa. Estas valoraciones refieren por un lado al aprendizaje del rol de gestión y la responsabilidad que implica, y por otro lado al componente grupal en cuanto a la necesidad de diálogo, discusión que involucra la toma de decisiones colectiva.

"...como que me hizo poner un poco del lado del patrón. En otros trabajos como que a las cinco colgaba la herramienta, me iba para casa y me olvidaba. Acá como que estamos más en contacto con los compañeros, hay un visión en común y hay que estar en contacto para poder llevarlo adelante, tratar de cubrir los turnos, es otra cosa totalmente distinta." (Participante CCSS – Varón 39 años)

"...me parece que donde yo trabajo no todos tenemos el mismo punto de vista y la idea del cooperativismo esta buenísima." (Participante CCSS – Varón 36 años)

Sin embargo también los mismos participantes advierten dificultades entorno al cambio que implica pasar desde el lugar de trabajador dependiente hacia un rol de responsabilidad con el funcionamiento de la empresa. También el cambio cultural que implica asumir la condición de propiedad colectiva de la cooperativa y sus frutos.

"...no todo el mundo tiene la idea de lo que es ser cooperativista, y estamos muy acostumbrados a trabajar bajo el ala de un patrón, entonces ser cooperativista cuesta aprenderlo, pero después que más o menos agarras el hilo, yo creo que sí..." (Participante CCSS – Mujer 30 años)

"...no es lo mismo ser cooperativista y uno ser su mismo patrón. Creo que cuesta trabajar para uno mismo porque la mayoría de la gente esta acostumbrada a las 8 horas, cumplir con el trabajo y estar bajo el mando y bajo reglas, eso cuesta mucho y cuesta saber que todo es para todos y que todos tenemos el mismo poder de decisión." (Participante CCSS – Mujer 42 años)

Otro punto mencionado en relación a la valoración de las cooperativas sociales tiene que ver con las capacitaciones. Mientras que algunos entrevistados destacan como positivo el hecho de recibir capacitaciones; otros -particularmente en el caso de la cooperativa social que se encarga de las tareas de cuidados de adultos mayores- señalan la necesidad de recibir capacitaciones en torno a problemáticas sensibles en el desarrollo de las tareas:

"...la experiencia de la Cooperativa es excelente el tema es la falta de capacitación que hay y el no estar preparado para trabajar con la población que nosotros trabajamos que no es fácil, estamos trabajando con personas con problemas de salud mental, con adicciones con, gente que no es fácil..." (Participante CCSS – Mujer 42 años)

Finalmente, un aspecto problemático tiene que ver con la inestabilidad laboral que implica la inseguridad en torno a la continuidad de los contratos, tema que como vimos es particularmente sensible en trayectorias marcadas por la discontinuidad, en las que la estabilidad aparece como una de las principales aspiraciones.

FORTALECIMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS PRODUCTIVOS

La muestra de participantes del programa Fortalecimiento de Emprendimientos Productivos involucra, como ocurre en términos generales con el programa, a micro-

empresarios unipersonales o en algunos casos familiares, por lo general desarrollados en la vivienda de los participantes o al menos en el mismo predio, y que ofrecen productos y servicios bastante diversos, que van desde: peluquería, arreglos y ventas de ropa, horticultura, aseo de mascotas, confección de artesanías y otros productos que se venden en ferias locales, jardinería, entre otros. En muchos casos estos emprendimientos no son el único sustento de las familias; incluso sucede que algunos emprendedores cuentan además con otra fuente de ingresos que proviene de un empleo dependiente.

En términos generales, los entrevistados manifiestan la importancia del apoyo del programa como impulso para el funcionamiento y la rentabilidad del emprendimiento. Sin embargo las opiniones varían al momento de resaltar los aspectos que más ayudaron en esta mejora.

El aspecto más destacado por los emprendedores tiene que ver con el préstamo (y en algunos casos subsidio) que otorga el programa. Aunque se trata de montos chicos, estos por lo general se invierten en herramientas e infraestructura que determina una mejora apreciable en el emprendimiento:

“Y me ayudo en lo material, para yo tener un lugar más amplio ahí y acomodar porque no sabes lo que era eso...” (Participante FEP – Mujer 41 años)

“...me ayudó porque me di cuenta de que me faltaban muchas cosas, aunque fueron cuatro mil novecientos pesos (...) en donde una tijera cuesta mil ochocientos pesos.” (Participante FEP – Mujer 65 años)

En referencia al apoyo técnico y el seguimiento que brinda el programa, los emprendedores entrevistados destacan tanto la mejora de la gestión, como las estrategias de comercialización. En términos generales los emprendedores perciben que estos cambios se dan en el sentido de una profesionalización del emprendimiento.

“Me ayudó en realidad porque con el tema de los talleres aprendí a ser un poquito más ordenada con algunas cosas. (...) El tema de cómo plantear los productos y los servicios, todo eso...” (Participante FEP – Mujer 23 años)

“...como empresa me sirvió en el tema de enfocarlo más empresarialmente y no como para salir del paso o como un trabajo de complemento...” (Participante FEP – Mujer 44 años)

“...en organizarme, en valorar mi trabajo y me apoyaron en lo que yo estaba cobrando está bien que mi trabajo vale y después con la capacitación que me dieron y el apoyo económico, la contadora me dio una mano importante...” (Participante FEP – Varón 41 años)

La contracara de esta valoración la encontramos en algunos casos en los que se señala que la presencia y el contacto con los técnicos del programa fueron escasos, o que las estrategias de mejora de la comercialización no tuvieron mayor efecto en el desarrollo del emprendimiento.

Finalmente, varios entrevistados destacan la posibilidad de formalizar el emprendimiento a través del Monotributo Social del Mides. Esta valoración se relaciona sobre todo con las posibilidades de comercialización más amplias que ofrece la formalidad:

“...lo que me ayudó el MSM es que pude seguir trabajando, porque si no, no sé si hubiera podido porque la intendencia hace un par de años que viene fiscalizando mucho...” (Participante FEP – Varón 33 años)

"...aparte el tema de los aportes y esas cosas se me abrieron un montón de puertas por que viste que la gente estaba complicada para contratar a un jardinero por ejemplo, por si te lastimas o algo. Por los aportes y la seguridad social." (Participante FEP – Varón 41 años)

URUGUAY TRABAJA

El programa Uruguay Trabaja toma como eje de la intervención a la persona, a diferencia de lo que ocurre con CCSS y con FEP, cuyo eje es el emprendimiento (ya sea en su carácter colectivo o individual). Además, se propone mediante estrategias socioeducativas mejorar las competencias de las personas, sobre todo aquellas que son necesarias para insertarse en el mundo del trabajo. En tal sentido es de esperar que el grueso de las valoraciones se corresponda, como así ocurre en las entrevistas, con cuestiones relacionadas con aprendizajes generados durante la participación en el programa.

De este modo, gran parte de los entrevistados destaca los aprendizajes obtenidos durante su pasaje por el programa. Estos hacen referencia tanto a las capacitaciones específicas como a los aprendizajes generados durante las tareas operativas (en el caso de los participantes entrevistados fueron tareas de albañilería):

"...me llevo el conocimiento, aunque lo tenga que hacer en mi casa lo hago porque sé hacerlo ahora..." (Participante UT – Mujer 46 años)

"...nos están enseñando computación, cosa que nunca se me había pasado por la mente y me están enseñando a pasar un presupuesto que es muy importante para mí en el sentido de hacer un trabajo y no saber cuánto cobrar... y me están enseñando todo esto. Es linda experiencia, muy linda." (Participante UT – Varón 44 años)

"Yo no sabía revocar las paredes. Aprendí y revoqué varias de mi casa que estaban sin revocar, las revoqué yo y me quedó bárbaro, la verdad que sí. Me parece que está muy bien. A pintar también. Preparar la pintura no sabía y ahora sé." (Participante UT – Mujer 53 años)

Particularmente en lo que refiere a la posibilidad de orientar lo aprendido hacia la inserción en el mercado laboral, algunas mujeres entrevistadas se muestran escépticas, sobre todo por el hecho de que el ámbito de la construcción está dominado por los varones.

"I: ¿Creés que esta experiencia (del pasaje por UT) te va a ayudar a conseguir mejores trabajos o a mejorar tu situación laboral en el futuro? E: Bueno, ahí no sé porque no creo que alguien le dé trabajo a una mujer. No creo que a una le den para pintar. Espero que sí." (Participante UT – Mujer 53 años)²²

Otro de los aspectos destacados tiene que ver con la posibilidad de entablar vínculos sociales, y aprender a trabajar de manera grupal:

"...aprendes cantidad de cosas, hay cosas importantes como aprender a trabajar en grupo que a veces es difícil, salir por ahí y tener que trabajar con más gente que no conoces, y que no pensamos todos igual, todos somos diferentes y todos tene-

²² En el mismo sentido, sobre las posibilidad de utilizar lo aprendido en UT a la hora conseguir trabajo, otra de las entrevistadas señala: *"Para acá no creo, por lo menos a mí. Creo que no porque hay mucha gente, muchos hombres. Viste que las mujeres como que estamos más... Hay muchos hombres, que son constructores, que son albañiles, entonces a esa gente conocida van... Por supuesto, nosotros no somos constructoras..." (Participante UT – Mujer 53 años)*

mos malos días, y está buena esa parte de aprender a compartir, y de aprender a escuchar al otro, y trabajar todos juntos..." (Participante UT – Mujer 32 años)

Finalmente, algunos entrevistados se mostraron críticos en relación con el monto del subsidio recibido por la participación en el programa. Desde este punto de vista, más allá del componente socio-educativo, y por la fuerte carga de tareas operativas, los participantes entienden al programa como una instancia de trabajo, y en este sentido es que esperan una remuneración adecuada: *"...está mal pago en relación al esfuerzo..."* (Participante UT – Mujer 54 años).

PRINCIPALES RESULTADOS

En este último componente del estudio de trayectorias laborales se intentó cubrir tres objetivos. En primer lugar describir las experiencias de trabajo de los entrevistados para reconstruir las trayectorias de estas personas en relación al trabajo, integrando también aquellos eventos y circunstancias biográficas que inciden en estas trayectorias. En segundo lugar, reconstruir las significaciones y valoraciones de estas personas con respecto al trabajo, tanto en lo que hace a los criterios por los cuales se valora un trabajo como a los que se ponen en juego a la hora de auto-valorarse como trabajador. En tercer lugar, realizar el intento de relacionar (siempre a modo de hipótesis) las experiencias y las trayectorias con las significaciones y valoraciones.

Las trayectorias laborales de los entrevistados están marcadas por tipos de empleo que en las estadísticas podemos encontrar bajo el rótulo de “trabajo no calificado” de servicios, Servicio Doméstico, “Trabajo Rural”, “Construcción” y en menor medida “Empleados del Comercio”. Es decir, se trata de los trabajadores ubicados en la base de la estructura socio-ocupacional.

Un aspecto destacado al considerar las trayectorias laborales, y que atraviesa a todos los entrevistados, tiene que ver con la falta de estabilidad laboral. De esta forma, los aspectos negativos señalados en cuanto a lo extenso de las jornadas y a la baja remuneración, sumados en muchos casos a las condiciones de informalidad determinan que los entrevistados cuenten por lo general (también según la edad) con una trayectoria marcada por fuertes discontinuidades y cambios.

Otro aspecto que caracteriza varias de las trayectorias de los entrevistados tiene que ver con las estrategias de multiempleo, y en particular aquellas que combinan trabajos en relación de dependencia con trabajos por cuenta propia. De esta manera en ocasiones las discontinuidades en relación con los primeros se amortiguan con estrategias de generación de ingresos por cuenta propia.

Con respecto a estas valoraciones de la primera experiencia de trabajo, se pueden percibir ciertas diferencias generacionales, sobre todo entre los extremos de las edades de los entrevistados. Mientras que los más jóvenes las interpretan como un aspecto pasajero pero necesario de incorporación al mundo del trabajo, y en ese sentido se le da un valor instrumental, destacándose los aprendizajes; entre los entrevistados de más edad no está tan clara una interpretación en este sentido. En estos casos la experiencia es relatada como una fatalidad, y el énfasis está en los aspectos negativos (sobre todo en términos de condiciones de trabajo sumamente sacrificadas).

A partir de las entrevistas realizadas es posible identificar ciertos eventos o circunstancias que, o bien inciden directamente en la continuidad laboral de los entrevistados, o al menos inciden en la manera en que es vivido el trabajo. Nos referimos a: i) cuestiones vinculadas a la salud y discapacidades; ii) relaciones de género y división del trabajo.

En cuanto a la relación entre salud y discapacidades con el trabajo, las entrevistas dan cuenta de situaciones en las que las propias condiciones de trabajo generan o desencadenan las afecciones de salud. Luego, sobre todo en las personas de mayor edad, también se observa un proceso acumulativo de deterioro de la salud, producto de trayectorias pautadas por trabajos que requieren esfuerzo físico y que muchas veces se dan en malas condiciones, de las que los propios entrevistados dan cuenta. Otra situación que se observa tiene que ver con accidentes de trabajo con consecuencias duraderas para la salud, que impiden que la persona que lo sufre pueda seguir realizando determinada actividad. En un contexto definido por

condiciones de trabajo extremadamente duras, se expresa un círculo vicioso que liga al trabajo a la posibilidad de subsistencia, pero cuya realización, amenaza a su vez con deteriorar rápidamente esta posibilidad. Finalmente también existe otro tipo de situaciones, con consecuencias inmediatas menos pronunciadas, pero muy frecuentes, que tiene que ver con cansancio y estrés, producido por diferentes trabajos, ya sea por las condiciones materiales, como por el entorno social.

Un factor relacionado con la continuidad o discontinuidad en las trayectorias laborales tiene que ver con las relaciones de género al interior de las familias, y con determinadas pautas de relacionamiento entre varones y mujeres, que también influyen en el lugar que ocupa el trabajo remunerado entre las prioridades asignadas cada rol. En las entrevistas realizadas, existen situaciones claras de violencia de género que desembocaron en el abandono de empleos. En otras situaciones, el varón presiona sobre las decisiones en función de una estructura de prioridades según la cual la mujer debe cubrir en primer lugar las tareas de cuidados.

Otro de los aspectos en los que se indagó en las entrevistas tiene que ver con la relación con los empleadores en las diversas experiencias de trabajo relatadas. Las opiniones de los entrevistados son heterogéneas. En varios casos se destaca que, pese al carácter exigente de los empleadores, no se han dado mayores problemas. Cuando la relación es correcta, esto es particularmente valorado por los empleados, sobre todo en la medida en que se cumplen las expectativas en relación a los aspectos formales. Sin embargo, es frecuente encontrar opiniones en donde se destaca el aspecto conflictivo de la relación, y donde las arbitrariedades y el regateo por parte de los empleadores determinan las características generales de la relación. En muchos casos esta circunstancia es vivida como injusticia o como abuso por parte de los empleadores. También ocurre que se den relaciones de tipo paternalista. Esto ocurre con más frecuencia en situaciones de informalidad (particularmente dentro del trabajo doméstico).

En términos generales, dentro de los relatos de los entrevistados se observa un proceso de estancamiento o de descenso en la escala ocupacional, según el cual se parte de un hogar cuyos jefes contaban con algún oficio o se dedicaban a tareas semi-calificadas, a situaciones en las que los hijos se dedican a tareas zafrales, no calificadas. Esto se da a pese al proceso de aumento de la escolarización.

En las entrevistas se indagó no solo cuáles fueron los principales trabajos de los padres o tutores de los entrevistados, sino de qué manera estos entendían o entienden el lugar del trabajo en su vida cotidiana. Uno de los principales aspectos que se destacan tiene que ver con la centralidad que tiene el trabajo. Dentro de esta perspectiva, una posibilidad es que el trabajo se presente como una actividad que es condición imprescindible para la subsistencia individual y familiar. En estos casos el contenido expresivo y ético del trabajo se ve diluido. Otra perspectiva es la que asocia la centralidad del trabajo a un contenido ético. En esos casos se destaca como herencia de los padres ciertas cualidades éticas asociadas al trabajo como son: la constancia, la lucha, el sacrificio, el esfuerzo; cualidades muy asociadas a la idea de deber. Por otra parte, varios de los entrevistados colocan entre las prioridades transmitidas por los padres la educación junto con el trabajo.

En los relatos de los entrevistados sobre sus experiencias de trabajo es posible encontrar reiteradas referencias las cualidades que es posible asociar a la "ética del trabajo", y que forman parte de la manera en que los entrevistados se auto-perciben como trabajadores. Las principales de estas cualidades son la *responsabilidad*, el *cumplimiento*, la *puntualidad*, y en menor medida otras como el *compromiso*, la *dedicación* y el *esfuerzo*. En términos general, casi la totalidad de los entrevistados hace referencia a alguna de estas cualidades en relación con sus actitudes y comportamiento en el trabajo. Si consideramos el discurso de los entrevistados menores de 30 años, el panorama es más diverso. En algunos casos, la

responsabilidad y el compromiso con el trabajo se vuelven menos aspectos normativos de la conducta que una decisión instrumental para no perder ingresos. En otros casos se reconoce por parte de los entrevistados la falta de apego hacia la puntualidad en los trabajos.

Los procesos de flexibilización laboral a nivel global, propios de la dinámica del capitalismo en los últimos 40 años, determinan también un menor apego de las nuevas generaciones con los empleos; y generan trayectorias discontinuas, y con una fuerte rotación. Estas circunstancias se ven reflejadas en los discursos de las generaciones más jóvenes, pero no así entre los mayores. A su vez, es de esperar que la transmisión intergeneracional de una "ética de trabajo" y de un conjunto de expectativas que conformaban su horizonte, tienda a deteriorarse en la medida en que la trayectoria vital de las nuevas generaciones se desarrolla en los márgenes de la materialidad que la sostenía. Es decir, que es marco ético va perdiendo eficacia como realidad respecto a la cual las personas sopesan y proyectan su propia vida.

Finalmente, otro punto abordado en las entrevistas tiene que ver con qué es lo que los entrevistados consideraban como *trabajo decente*. En torno a esta noción se sintetizan consideraciones éticas e instrumentales de los entrevistados, así como expectativas construidas a partir de trayectorias particulares. El aspecto que más se menciona por parte de los entrevistados, en referencia a un trabajo dependiente, tiene que ver con la remuneración. Este factor corresponde a una valoración extrínseca del trabajo, sin embargo también es posible asociarlo con una medida del reconocimiento que el trabajador obtiene por su esfuerzo, y en ese sentido supera a una consideración puramente instrumental. Las consideraciones sobre la remuneración se mezclan con otras sobre la carga horaria, el trato con los compañeros y jefes, y la formalidad. Nuevamente, como en el caso de la remuneración, la formalidad no solo es un aspecto instrumental que asegura los aportes jubilatorios y la cobertura social, sino que tiene que ver con el reconocimiento de derechos como trabajador, y el reconocimiento y valoración del esfuerzo individual.

BIBLIOGRAFÍA

CASTEL, Robert. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires, 1997.

BAUMAN, Zygmunt. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa, Barcelona, 1999.

CONCLUSIONES.

El presente estudio encuentra una línea de continuidad con el “Estudio de Demanda” (DINEM, 2013), en el que se indagaba en el punto de vista del sector empresarial sobre la demanda de trabajo no calificado, y en ese sentido ofrecía un panorama de las limitaciones que existen en el encuentro de oferta y demanda en el mercado de trabajo. Los empresarios entrevistados en aquel momento dibujaban un panorama en el que se remarcaba la demanda de trabajadores para puestos con tareas no calificadas y la dificultad de satisfacer esta demanda con la oferta de trabajadores disponibles, que cumplieran con el requisito mínimo de contar con las competencias genéricas que se le exige a un trabajador no calificado: cumplimiento de horarios, normas de relacionamiento, y un nivel de compromiso mínimo con las tareas.

Esta brecha entre la oferta y la demanda se reflejaba en problemas de presentismo, “llegadas tarde”, y alta rotación de trabajadores en las empresas. Estos problemas, reales para las empresas y que afectan su productividad, encontraban un terreno fértil para construir explicaciones de tipo “culturalistas”, que culpabilizan a los trabajadores, y recurren a la idea de degradación moral, apelando a nociones como la “pérdida de cultura del trabajo”, o a la “falta de hábitos de trabajo”.

Este tipo de resultados invitaba a “volver a la oferta”, intentando conocer cuáles son los hábitos y valoraciones de trabajadores no calificados en relación al trabajo, para ofrecer una mirada desde los propios protagonistas de estas representaciones²³. En esta vuelta a la oferta, se trabajó con la hipótesis de partida de que los hábitos en relación al trabajo se moldean en las mismas experiencias de trabajo, así como en el ámbito de socialización primaria que representa la familia. De esta forma, la estrategia fue conocer las experiencias de trabajo de los entrevistados, e intentar explorar en los hogares de origen acerca de las experiencias de trabajo de padres y madres de los entrevistados, y posibles herencias en cuanto a valoraciones que ellos podían manifestar.

Los resultados que se desarrollaron en el informe dan cuenta de una brecha entre la oferta y la demanda, ahora desde el punto de vista de la oferta, que indica que los puestos disponibles no satisfacen las expectativas mínimas de estos trabajadores. Esto en varias dimensiones: relación entre la carga horaria y el salario, formalidad, y relaciones interpersonales, entre otras. A pesar de esto, y movidos por la necesidad –aunque no solo por ella-, los trabajadores ocupan estos puestos. Además, la orientación hacia el trabajo en el discurso de los entrevistados, no es meramente instrumental como cabría esperar a partir de la valoración de las experiencias descripta, sino que existe una orientación valorativa (como vimos presente sobre todo a medida que avanza la edad de los entrevistados²⁴), que queda en evidencia en referenciales como la responsabilidad, el cumplimiento o el esfuerzo.

²³ La manera de operacionalizar este requisito fue recurriendo a entrevistas a participantes y ex participantes de los principales programas sociolaborales del Mides: Uruguay Trabaja, Fortalecimiento de Emprendimientos Productivos, y Cooperativas Sociales. Esto introduce un sesgo a tener en cuenta al comparar los resultados de ambos estudios, en el sentido de que es presumible que los trabajadores por cuenta propia y quienes se inclinan a formas de trabajo cooperativo presenten, en términos generales, mayor orientación hacia lo que entendimos como ética del trabajo, ya que las propias modalidades de trabajo (por cuenta propia y cooperativo) lo exigen.

²⁴ En este sentido coincidiendo con los resultados obtenidos en el Estudio de Demanda, en el que se expresaba que los empresarios también hacían referencia a esa brecha generacional.

Este panorama ofrece otra lectura de la situación: los problemas de ausentismo y de cumplimiento de horarios existen, sin embargo los resultados del estudio de trayectorias no abonan en el sentido de la explicación que encuentra las causas del problema en una “crisis de valores”. Por el contrario, el conocimiento de las trayectorias permite complejizar la comprensión sobre esa brecha entre la oferta y la demanda, aportando elementos que no refieren únicamente a las esfera del mundo laboral, pero que la afectan, como son las relaciones de género en el ámbito de las familias (que van desde casos de violencia doméstica que derivan en el mentado ausentismo, hasta estructuras de prioridades en las familias que determinan el abandono de puestos de trabajo por parte de las mujeres, priorizando tareas de cuidados en el hogar); o cuestiones vinculadas a la salud de las personas (en muchos casos, los relatos de los entrevistados daban cuenta de que las mismas condiciones de trabajo generaban afecciones de salud que imposibilitaban luego cumplir con ciertas tareas, es decir, imposibilitaban la posibilidad misma de trabajar).

ANEXO

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.

A continuación se da cuenta de los aspectos metodológicos centrales de los tres componentes de esta investigación.

COMPONENTE I.

Para el componente I, en el que se trata de conocer en profundidad cuál es el concepto de trayectorias para la DINESIL, se optó por un diseño cualitativo, con entrevistas en profundidad a la dirección, a los directores de divisiones y jefes de programas. En total se realizaron 14 entrevistas.

COMPONENTE III.

Para el componente III, en el que se trata de conocer las experiencias y valoraciones en relación al trabajo de participantes de programas sociolaborales del Mides, se optó por un diseño cualitativo, a partir de entrevistas en profundidad a una muestra intencional de participantes de estos programas. El diseño tuvo una fuerte impronta “emergente”, en el sentido de que se fueron ajustando los instrumentos y las decisiones muestrales a medida que avanzaba el trabajo de campo.

En primer lugar se realizaron ajustes en la pauta de entrevista a partir de los resultados de las primeras entrevistas. En tal sentido se pasó desde una primera pauta en la que se intentaba recoger un discurso que recapitule todas las experiencias de trabajo de los entrevistados hacia una en la que se priorice un relato en profundidad sobre algunas de las experiencias más significativas para el entrevistado. Este cambio procuró también fomentar la posibilidad de que los entrevistados elaboren valoraciones sobre esas experiencias, dejando el segundo plano la descripción de las condiciones de todas las experiencias. Otro cambio en la pauta procuró no forzar el relato y el esfuerzo de recordar, dejando de lado las preguntas sobre las experiencias de trabajo y las valoraciones de los abuelos de los participantes. La modificación apuntó a profundizar en los relatos sobre experiencias y valoraciones solamente de los padres de los entrevistados.

En cuanto a la muestra, se realizaron un total de 59 entrevistas, de las cuales se utilizaron 42 para el análisis. Estas últimas, distribuidas según género, región y programa de la siguiente manera:

Género	Región	UT	FEP	CCSS	Subtotal
Mujer	Área Metropolitana	5	6	6	17
	Interior	6	5	0	11
Varón	Área Metropolitana	1	2	6	9
	Interior	1	2	2	5
	Subtotal	13	15	14	42

En cuanto a la distribución por edad, 8 entrevistados tenían entre 18 y 30 años; 17 entre 31 y 45 años; 13 entre 46 y 60 años; y 4 más de 60 años.

En las 17 entrevistas que no se consideraron para el análisis no se logró comprometer a los entrevistados con la elaboración del discurso sobre las experiencias de trabajo, y por lo tanto no se obtuvo material relevante para el procesamiento. Esta situación también llevó a

revisar la pauta y hacer las modificaciones mencionadas más arriba.

II. CUADROS ADICIONALES: COMPONENTE II.

PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DEL PROGRAMMA DE FORTALECIMIENTO A EMPRENDIMIEN-
TOS PRODUCTIVOS QUE REGISTRAN APORTES DE FONASA SEGÚN AÑO DE PASAJE POR EL PRO-
GRAMA Y GÉNERO.

		FONASA						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Emp_2009	Varón	25,2	27,6	31,3	35,0	31,9	33,1	34,4
	Mujer	22,0	29,9	33,1	37,8	39,4	37,8	37,0
Emp_2010	Varón	31,6	34,0	33,6	33,2	35,5	35,9	36,7
	Mujer	21,9	24,3	30,0	25,8	31,8	32,1	31,2
Emp_2011	Varón	29,7	28,8	24,6	30,5	37,3	32,2	33,1
	Mujer	21,7	20,8	30,2	34,0	35,8	34,0	34,9
Emp_2012	Varón	34,3	35,2	34,8	32,6	27,4	25,2	25,2
	Mujer	23,7	26,5	24,0	27,9	31,4	31,8	32,9
Emp_2013	Varón	35,3	34,5	40,3	32,8	25,2	23,5	24,4
	Mujer	25,3	27,5	30,8	21,4	20,9	23,6	22,5
Emp_2014	Varón	38,3	38,3	37,8	42,5	32,1	29,5	22,3
	Mujer	25,6	27,3	28,0	26,6	22,5	23,9	23,4
Emp_2015	Varón	38,0	40,6	43,2	42,4	42,8	34,1	30,1
	Mujer	25,7	31,0	32,9	32,3	30,8	25,5	24,9
Emp_2016	Varón	44,7	46,3	48,0	45,1	46,3	38,2	25,2
	Mujer	28,2	31,4	34,0	32,3	30,1	28,4	25,1

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas.

PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DE COOPERATIVAS SOCIALES QUE REGISTRAN APORTES DE
FONASA SEGÚN AÑO DE PASAJE POR EL PROGRAMA Y GÉNERO.

		FONASA						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CS_2009	Varón	71,3	79,6	82,9	80,7	75,0	68,8	60,8
	Mujer	64,5	70,5	75,3	71,0	68,0	63,9	62,3
CS_2010	Varón	76,4	79,7	81,5	76,1	70,3	66,2	62,7
	Mujer	63,2	73,9	72,3	71,2	69,9	66,5	62,5
CS_2011	Varón	51,4	81,4	82,6	79,1	74,0	67,8	62,7
	Mujer	42,9	72,8	75,7	73,5	69,5	67,4	64,2
CS_2012	Varón	49,3	55,4	81,2	80,4	77,3	71,1	66,3
	Mujer	33,9	41,8	73,0	73,6	70,1	67,0	64,3
CS_2013	Varón	49,8	57,9	61,9	72,2	76,6	74,2	67,6
	Mujer	38,8	46,9	54,2	71,2	73,2	69,8	65,3
CS_2014	Varón	50,0	51,6	55,7	62,3	72,1	75,4	69,7
	Mujer	45,9	55,0	57,7	55,9	57,7	79,3	77,5

Fuente: Elaboración DINEM en base a registros administrativos de los programas.

