

Capítulo 8. Perfil de la fuerza de trabajo desempleada

Como se dijo en el capítulo anterior, las empresas consultadas por la Encuesta a Empresas Metal-Mecánicas reunían un total de 445 trabajadores en Seguro de Desempleo; expandiendo a todo el universo, se puede estimar que a mediados de 1999 había unos 600 trabajadores de estas industrias en Seguro de Desempleo.

Para conocer la situación de los trabajadores de las ramas metalmeccánicas que se encuentran en el Seguro se realizó una encuesta cuyos resultados se comentan a continuación. La encuesta se llevó a cabo en el mes de julio de 1999 y comprendió una muestra de 207 trabajadores amparados por el seguro. El cuestionario utilizado se adjunta.

8.1. Perfil demográfico y social

Si agrupamos la información según datos personales y del hogar resulta que el 91.8% de los entrevistados es de sexo masculino; el 58.0% esta casado o en unión libre; el 60.4% tiene entre 20 y 39 años; el 69.1% tiene uno o mas hijos; el 50,7% integra hogares con 3 o 4 integrantes y el 48.8% de los consultados aporta la única entrada a su hogar. Según la encuesta, entonces, el seguro de paro abarca a población masculina, predominantemente joven y con dependientes a su cargo.

8.2. Perfil laboral

En cuanto a la relación del trabajador con la empresa , la gran mayoría (82.1%) pertenece al área de producción seguida, en un porcentaje mucho menor (9.7%) por administrativos. Percíbese que, si se distingue por categorías laborales, los oficiales y los medio oficiales constituyen el 50.3% de los trabajadores en seguro de paro, seguidos, en menor porcentaje, por los peones (26.6%).

Cuadro No. 8.1

ESTRUCTURA DEL EMPLEO Y DESEMPLEO POR CATEGORÍAS EN LAS INDUSTRIAS METAL-MECÁNICAS

Categorías de empleo

% de los ocupados en la industria

% de los trabajadores en Seguro de Paro

Directo

Excluyendo los sin datos

1. Directores, propietarios, gerentes

10,6

2. Jefes, encargados, capataces, etc.

6,0

2,9

3,1

3. Profesionales y técnicos

2,0

4. Administrativos y vendedores

13,4

12,5

13,3

5. Oficiales/ Operarios de mayor calif.

17,3

31,5

33,4

6. Medio Oficiales

20,2

18,8

20,0

7. Peones, aprendices, ayudantes

28,0

26,6

28,2

8. Limpieza, vigilancia, transporte, etc.

2,5

1,9

2,0

Sin datos

5,8

TOTAL

100,0

100,0

100,0

Fuente: Encuesta a Empresas Metal-Mecánicas realizada en el marco de este proyecto

Los trabajadores más calificados (Oficiales) representan entre los desempleados casi el doble de lo que representan en el empleo en la industria, mientras que las demás categorías operarias y de servicios están representados en similar proporción en uno y otro universo.

Los oficiales y medio oficiales son los operarios calificados y el alto porcentaje de ellos en seguro de paro sugiere una reducción de la calificación laboral en esas empresas.

Otro aspecto a destacar es la antigüedad de los trabajadores en la empresa. La mayor cantidad de trabajadores en seguro de paro (29.5%) llevaba trabajando entre 2 y 5 años en la empresa y el 45.4% tenía una antigüedad de 5 años o menos. No obstante, también es de señalar que el 46.4% de los trabajadores amparados en el seguro tenían antigüedad de entre 5 y 20 años en la empresa. Esto indica que en las actividades metalmecánicas el seguro comprende a trabajadores de la producción con una muy variada gama de años de antigüedad en la empresa. Esta presencia de trabajadores en el seguro, con muchos años de antigüedad en la empresa, sugiere que podrían estar en proceso reestructuras importantes en las empresas, las cuales se estarían desprendiendo de personal, y no se limitarían a meras suspensiones laborales transitorias.

¿Cuál es la educación y calificación del trabajador metal-mecánico en seguro de paro?

Comenzando por la educación formal, el 19.9% ha completado primaria; un porcentaje elevado (36.7%) ha iniciado la UTU pero apenas el 9.7% ha completado el ciclo básico y un porcentaje aún menor (4.3%) ha concluido la UTU. En términos generales puede decirse que los trabajadores metalmecánicos en seguro de paro tienen una débil vinculación con la educación formal. Esto podría sugerir que las empresas habrían enviado al seguro de paro a los trabajadores menos calificados.

También es interesante observar si quienes hicieron estudios en la UTU o en la Universidad – completos o incompletos – cuentan con alguna especialización a través de la educación formal. El 53.7% carece de especialización. Entre quienes se han especializado, el 12.1% lo ha hecho en mecánica; el 6.8% en tornería, y el 5.3% en carpintería

El paso siguiente consiste en averiguar si los trabajadores en seguro de paro han hecho cursos de capacitación para mejorar su desempeño en la empresa. Sólo un 25.1% ha realizado cursos de capacitación y un 69.1% no lo ha hecho. Entre quienes se han capacitado un 20.3% hizo un solo curso y 4.3% concurrió a dos.

Los cursos recibidos por la mayoría de los trabajadores (61.7%) son de hasta seis meses y apenas un 15% ha realizado cursos con duración de siete meses a un año. Mas de la mitad de quienes realizaron cursos lo hizo en instituciones privadas y apenas un 17% en instituciones publicas.

Los cursos de mayor concurrencia fueron : soldadura (23%); calidad-ISO (18%); mecánica-encendido de autos (12%); mecánica industrial (8%); electrónica (7%) y dibujo técnico (7%)

En síntesis:

la educación formal de los trabajadores metalmeccánicos en seguro de paro es débil la mayoría de quienes hicieron cursos terciarios carece sin embargo de especialización una minoría ha realizado cursos de capacitación y, entre quienes los han realizado predominan ampliamente los que concurrieron a un solo curso.

Profundizando en relación a la educación formal, es posible cruzar ésta con la categoría laboral de los trabajadores desempleados. Si se toma en cuenta la categoría laboral y se cruza esa información con el avance en el sistema educativo resulta que:

Jefes y técnicos. En el total de la muestra (207) solo 6 (2.9%) resultaron en esta categoría. Es de notar que uno había completado primaria, tres habían estudiado en UTU sin completarla, uno había completado la UTU y uno había ingresado a la universidad pero no la había completado .

Administrativos. En la muestra 21 (10.1%) correspondieron a esta categoría. En todos los casos habían completado primaria pero de ahí en adelante, salvo en un caso, que había completado el bachillerato, los estudios no se habían concluido. Es de notar que la UTU había formado a 10 de esos administrativos, aun cuando ninguno había completado los estudios.

Oficiales. En la muestra los oficiales constituyeron la mayoría relativa de los entrevistados con 65 casos (31.4%). En esta categoría 3 no habían finalizado primaria, 12 habían terminado primaria, 6 habían concluido la UTU y 2 el bachillerato. Un número importante (27) había estudiado en UTU pero sin completarla.

Medio Oficiales. Estos constituyeron el 18.8% de la muestra con 39 casos. El cuadro es bastante similar al de los oficiales, con primaria incompleta (2) primaria completa (9), UTU incompleta (16) y UTU completa (1)

Peones. 55 casos correspondieron a esta categoría, lo que significó el 26.6% de la muestra. Ninguno de los peones finalizó la UTU aunque 15 iniciaron ahí sus estudios. En cuanto a la primaria, 15 la habían completado y apenas 3 tenían primaria incompleta.

De la información anterior es posible adelantar algunas reflexiones:

Ante todo, surge con claridad la importancia de la UTU en la educación formal de los trabajadores en seguro de paro. Pero solo 9 en 207 la habían completado – 6 de los cuales eran oficiales - aunque 76 la habían iniciado sin completarla. La alta deserción en la UTU emerge como uno de los problemas serios a enfrentar.

En segundo lugar, la gran mayoría (92.8%) de los trabajadores metalmecánicos en seguro de paro ha completado al menos la primaria y un porcentaje muy elevado (72.9%) intentó continuar estudios más avanzados. Esto es consistente con la gran cobertura de la educación primaria, desde hace décadas, en el país

En tercer lugar, llama la atención la baja calificación formal de los jefes y técnicos así como de los oficiales que se encuentran en seguro de paro. Esto podría responder a la decisión de las empresas de enviar al seguro a sus cuadros técnicos y medios con menos calificación.

8.3. ¿Reinserción, reconversión o qué?

Para aproximarnos a la respuesta, indagaremos acerca del tamaño de las empresas que enviaron personal al seguro de paro, acerca de las causales de desempleo y a las expectativas de reinserción laboral.

Ahora bien, ¿de que tamaño son las empresas que envían trabajadores al seguro de paro? Para responder a esta pregunta se distinguieron seis rangos, según el personal ocupado, considerando en la base a las empresas que tienen menos de 5 empleados y, en la cúspide, a las que emplean a más de 100. Lo sorprendente del resultado es que los entrevistados se distribuyen, en porcentajes casi semejantes, en los seis rangos. Esto indica que, en julio de 1999, cuando la economía uruguaya estaba en recesión, las empresas metalmecánicas de todos los tamaños han enviado trabajadores al seguro.

Las dificultades que enfrentaban las empresas, en julio de 1999, quedan de manifiesto cuando se pregunta a los encuestados acerca de la razón que, en su opinión, lo condujo al seguro. El 65.6% considera que la razón principal ha sido la disminución de las ventas, el 9.2% porque la empresa esta reestructurandose, el 9.2% opina que la razón debe atribuirse a que la empresa ha cerrado, el 3.9% al cambio técnico o a problemas sindicales, y el 2.4% a que ha dejado de producir para dedicarse a importar.

Esto explica, a su vez, que el 31.9% de las causales de seguro se deban atribuir a despidos, lo que indica que no se trata tan solo de una situación friccional y transitoria, sino de un ajuste más profundo en las empresas de las ramas metalmecánicas.

Puede decirse, en síntesis que el seguro de paro en la metalmecánica:

abarca a trabajadores de la producción

comprende mayoritariamente a mandos medios calificados

no hay diferencias de relevancia con respecto a la antigüedad del trabajador en la empresa

tampoco hay diferencias en cuanto al tamaño de las empresas

la razón principal se encuentra en la caída de ventas

3.- Corresponde preguntar, además, cual es la percepción los trabajadores metalmecánicos, que se encuentran en seguro de paro, acerca de si al terminar el periodo del seguro, serán reincorporados en la misma empresa. El 32.9% considera que es probable o muy probable que eso ocurra. Pero el 46.9% estima como improbable o muy improbable que la empresa lo reincorpore. Esta respuesta mayoritariamente pesimista guarda coherencia con el panorama expuesto en el punto 2.

Obsérvese también que el 29.5% los trabajadores consultados piensa que, en caso de reincorporación, volvería a ocupar la misma categoría laboral; pero una amplia mayoría (62.3%) estima que no será reincorporado en la empresa o en la misma categoría.

Un aspecto también a contemplar es la impresión de los trabajadores en cuanto a su reinserción laboral futura. Como se ha dicho, el 32.9% esperaba reincorporarse a la misma empresa; el 19.8% en alguna otra empresa del rubro metalmeccánico; un 8.7% se vislumbra como cuentapropista; el 3.4% en alguna otra actividad industrial; y un porcentaje relativamente elevado (16.4%) no tiene previsiones acerca de su inserción laboral futura.

Puede sostenerse, en síntesis, que:

un porcentaje relativamente moderado de los consultados (32.9%) opina que la empresa los reincorporará

pero la mayoría absoluta (52.5%) considera que continuará trabajando en la metalmeccánica, sea por reincorporación en la misma empresa o en otra empresa del sector

II. La aproximación que se abordó en las páginas anteriores podrá ser completada con algunos cruzamientos de información que enriquecerán la perspectiva.

b) Es conveniente, además, cruzar la educación formal con la causal de seguro de paro. Aquí aparecen algunos resultados que vale consignar.

Ante todo, en la encuesta general, con 207 casos, la causal de despido alcanzaba al 31.9% de los casos, la de suspensión al 62.3% y se carecía de información para el 5.8%. Pero este cuadro se modifica si se desagrega por niveles educativos formales.

Si la muestra se divide en dos submuestras y en la primera se incluye a quienes han hecho educación primaria (completa e incompleta) así como ciclo básico incompleto, resulta que el despido alcanza al 22.1% de los casos, la suspensión al 69.5% y se carece de información para el 8.4%. Si en la segunda submuestra se incluye a estudiantes de UTU (completa e incompleta) ciclo básico completo, bachillerato (completo e incompleto) y universidad incompleta resulta que el despido alcanza al 40.2%, la suspensión al 56.3% y la carencia de información al 3.5%

Esto indica que la causal de despido tiende a incrementarse con la mayor educación formal, lo cual se comprueba, además, porque los porcentajes más altos de la causal despido se encuentran entre quienes han concluido el ciclo básico (40%) entre quienes han terminado la UTU (55.6%) y entre quienes han finalizado el bachillerato (66.7%)

Una razón, que podría explicar en parte este comportamiento de las empresas, debería indagarse en las posibles diferencias salariales según el nivel educativo. De ser así, las empresas estarían despidiendo predominantemente a trabajadores con más educación que serían, a su vez, los de mayor remuneración relativa.

II.2.- La causal de despido y las empresas

La causal de despido puede cruzarse con la categoría laboral. Las conclusiones de este cruce resultan interesantes porque aportan visiones que puede vincularse a estrategias empresariales.

En la muestra total, como se ha visto, el 31.9% fue al seguro con causal de despido y el 62.3% con causal de suspensión. Ahora bien, en el caso de los peones el despido se invoca solo en el 25.5% de los casos y en el caso de los medio oficiales en el 25.6%.

El porcentaje de despido es algo mayor en el caso de los oficiales (33.8%) y en el de los jefes y técnicos (33.3%). En ambos casos la causal de despido alcanza un porcentaje algo superior a la media de la muestra .

Pero en dos casos el despido es mayoritariamente la causal invocada: en los administrativos alcanza al 57.1% y en los vendedores-cobradores al 80.0%.

Debe señalarse que el hecho de que se invoque la suspensión como causal para enviar a un trabajador al seguro de paro debe observarse con cautela: en muchos casos, la suspensión declarada puede concluir en despido posterior. No obstante, y haciendo el argumento a contrario, cuando se invoca el despido es altamente probable que el mismo se concrete. Por consiguiente, los porcentajes mencionados anteriormente puede interpretarse como certezas de despido aun cuando estos puedan ser, a la postre, superiores a los declarados

En tal sentido, parece clara la voluntad empresarial de reducir o quizá eliminar las actividades de ventas y cobranzas ligadas a la empresa para dar paso, probablemente, a la tercerización de las mismas. También parece clara la voluntad de reducir relativamente más el personal de las actividades administrativas que el personal de producción.

Y, por último, estas cifras indican la tendencia a invocar el despido, en mayor proporción, en el caso de los oficiales y técnicos que en el de los peones y medio oficiales. Es probable que esto responda a las diferencias salariales según la categoría laboral. Las empresas tenderían a despedir en mayor proporción a oficiales y técnicos que son los de mayor remuneración relativa

II.3.- El tamaño de las empresas y la causal de despido

Como ya se dijo, la participación de cada uno de los tramos empresariales en el seguro de paro es importante y relativamente similar. A primera vista, no surge con claridad si son las empresas grandes, medianas o pequeñas las que envían en proporción superior a sus trabajadores al seguro de paro. Una aproximación algo imperfecta, pero que puede dar una pauta, consiste en relacionar el personal ocupado, en 1997, por cada tramo de empresas de la industria manufacturera, con el porcentaje de trabajadores enviados al seguro de paro por cada tramo de las empresas metalmecánicas. El cuadro siguiente muestra esa información.

PERSONAL OCUPADO Y TRABAJADORES EN SEGURO DE PARO SEGÚN EL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Tramo De perso- nal	Personal Ocupado 1997 En % (*)	Personal en seguro de paro. 1999 En % (**)
1 a 4	12.1%	11.1%
5 a 9	12.6%	15.5%
10 a 19	13.9%	13.0%

29 a 49	14.0%	18.4%
50 a 99	11.7%	17.9%
100 y más	35.6%	23.2%
s/datos	0.1%	0.9%

(*)El dato del personal ocupado en 1997 corresponde a toda la industria manufacturera y la fuente es CIU, BET, agosto 1998.

(**)El dato del personal en seguro de paro se refiere a la industria metalmecánica y la fuente es la encuesta realizada para la JUNAE

El cuadro anterior, en tanto toma datos para dos universos distintos (uno mas amplio que el otro) y para dos años diferentes, no permite inferir conclusiones. No obstante, y a título meramente indicativo podría sugerirse que parecerían ser las empresas medianas, que ocupan entre 20 y 99 trabajadores, las que enviaban ,en julio de 1999, un porcentaje de trabajadores al seguro de paro superior al de su participación en los puestos de trabajo totales.

Por el contrario, las empresas pequeñas , que ocupan menos de 5 trabajadores o entre 10 y 19, así como las grandes que ocupan a 100 o mas trabajadores, parecen ser las que se encuentran en una situación inversa: tendrían más participación en los puestos de trabajo totales que en los trabajadores en seguro de paro.

Hecha la aproximación anterior, si se cruza la causal de despido con el tamaño de las empresas puede comprobarse que las empresas que invocan en mayor porcentaje la causal de despido son las que tienen entre 10 y 19 trabajadores (40.7%) y las de menos de 5 trabajadores (39.1%).

El porcentaje es muy próximo al de la media (31.9%) en el caso de las empresas que tienen entre 5 y 9 trabajadores (31.3%) y en las mas grandes, que tienen mas de 100 trabajadores (31.3%). En los demás casos – empresas entre 20 y 49 trabajadores y empresas entre 50 y 99 trabajadores - el porcentaje es menor al de la media y se ubica entre 27% y 28%.

La información brindada hasta aquí permite reflexionar en la siguiente dirección:

las empresas medianas (20 a 99 trabajadores) habrían enviado al seguro de paro, en julio de 1999, un porcentaje de trabajadores superior al de su participación en los puestos de trabajo totales; al mismo tiempo, estas empresas eran las que recurrían relativamente menos al seguro invocando la causal de despido.

las micro y las pequeñas empresas (menos de 5 y entre 10 y 19 trabajadores), si se exceptúa el tramo entre 5 y 9 trabajadores, mantendrían en seguro de paro un porcentaje de trabajadores similar al de su participación en los puestos de trabajo totales; no obstante, es de notar que son ellas, precisamente, las empresas que invocan relativamente mas la causal de despido.

las empresas grandes (100 y mas trabajadores) tendrían en seguro de paro un porcentaje inferior al de su participación en los puestos de trabajo totales y serían las que invocan la causal de despido relativamente menos que las pequeñas y relativamente más que las medianas.

II.4.- La razón invocada para enviar al trabajador al seguro

En el apartado anterior se hizo referencia a la causal de despido. Aquí se prestará atención a la razón invocada para enviar al trabajador al seguro de paro. En la encuesta se contemplaron las posibles razones siguientes: cierre de la empresa; disminución de las ventas; cambio tecnológico; insuficiente

capacidad instalada; problemas sindicales; reestructuración de la empresa. Cada una de estas razones se cruzará con el tamaño de empresa a los efectos de determinar diferencias que puedan ser de interés.

Como se señaló anteriormente 136 entrevistados, en un universo de 207 (es decir, el 65.7%) invocó como razón principal la disminución de las ventas. El momento recesivo, por lo tanto, en que se encontraba la economía nacional y regional al momento de realizar la encuesta, parece ser determinante.

Ahora bien, ¿cuáles son las empresas más afectadas por la disminución de las ventas en opinión de los trabajadores consultados? Expuesto el peso porcentual de esta razón de mayor a menor resulta que

DISMINUCION DE VENTAS Y TAMAÑO DE EMPRESA

Tamaño	%
75.7	
menos de 5	73.9
73.7	
100 o mas	64.6
59.4	
48.1	

La información anterior sugiere que la disminución de ventas es la razón más invocada por los trabajadores de las empresas medianas, de las micro empresas y de las empresas grandes. A su vez, es una razón relativamente menos invocada por los trabajadores de las empresas pequeñas (5-19 operarios)

La segunda razón invocada es el cierre de la empresa y la reestructura de la empresa. En ambos casos 19 trabajadores (es decir, el 9.2% de la muestra) señalaron estas razones. En el caso de cierre ocurre lo siguiente:

CIERRE DE LA EMPRESA Y TAMAÑO

Tamaño	%
29.6	
12.5	
menos de 5	8.7
5.3	
100 o mas	4.2
2.7	

Percíbese que la información anterior es como el anverso de la presentada en DISMINUCION DE VENTAS Y TAMAÑO DE EMPRESA. Aquí resulta que las empresas pequeñas (entre 5 y 19) serían las mas afectadas por el cierre, al tiempo que las medianas y las grandes lo serían relativamente menos.

La reestructura de la empresa, invocada por 19 entrevistados al igual que la razón anterior, parece de alguna significación para las empresas grandes (12.5%) así como para las empresas mas pequeñas con 5 a 9 trabajadores (12.5%). Se menciona también con alguna frecuencia (10.8%) por los trabajadores de empresas que ocupan entre 50 y 99 operarios. Pero no sería muy relevante en opinión de los trabajadores de empresas ubicadas entre 10 y 49 operarios.

II.5.- La reincorporación laboral

Especial atención debe prestarse a la creencia de los trabajadores respecto a si serán reincorporado a su actividad una vez que finalice el lapso en el seguro de paro. Esta información se cruzará con la edad, la educación formal, la categoría laboral y el tamaño de las empresas.

Reincorporación y edad. A los efectos de simplificar la información se agregaran aquí por un lado la reincorporación y la probable reincorporación (RPR) y, por el otro a la no reincorporación y a la improbable reincorporación (NRIR)

En el total de la muestra 68 trabajadores en 207 (el 32.8%) se inclinaron por RPR. Ahora bien, ese porcentaje se modifica según el tramo de edad. Se ubica en 40.3% entre 20 y 29 años; en 28.3% entre 30 y 39 años; en 33.3% entre 40 y 49 años; y en 23.1% entre 50 y 59 años. Por lo tanto el posible retorno a la empresa, en opinión de los trabajadores, parece guardar relación con la edad: cuanto más joven, más predomina la creencia de RPR.

Por otra parte, en la muestra total el 48.3% estimó que su situación se aproximaba a NRIR. Es interesante comprobar que esta percepción poco favorable se relaciona inversamente con la edad. En el universo de NRIR, el 43.1% tenía entre 20 y 29 años; el 56.6% entre 30 y 39; el 41.2% entre 40 y 49; y el 57.7% entre 50 y 59 años. De todas formas las respuestas marcan un escepticismo importante, entre los jóvenes, respecto a su reincorporación futura en la empresa.

Reincorporación y educación formal. El cuadro que sigue, en el cual se han hecho las agrupaciones tal como se indicó en el apartado anterior, muestra lo siguiente:

REINCORPORACION Y EDUCACION FORMAL

Educación	RPR (reincorporación)	NRIR (no reincorporación)	Nº obs
primaria completa	34.1%	41.5%	41
ciclo básico incompleto	43.6%	43.6%	39
UTU incompleta	36.8%	51.3%	76
ciclo básico completo	20.0%	60.0%	20
UTU completa	11.1%	66.7%	9
Bachillerato (c. e i.) y univer. (i.)	---	71.4%	7

(*) la suma de ambos porcentajes no llega a 100 porque faltan los sin datos, los que no saben, y los que se inclinan por ni probable ni improbable.

El cuadro anterior muestra una relación clara entre el nivel educativo y la reincorporación. Pero contra lo que podía esperarse, a mayor nivel educativo es mayor también el escepticismo en cuanto a la posible reincorporación. Este escepticismo parecería estar reflejando la percepción de los trabajadores en cuanto a empobrecimiento técnico de las empresas. También podría interpretarse como un indicador de que la formación ya recibida no es adecuada a la exigencia de los nuevos tiempos. O, por último, podría responder a la creencia de que las empresas tienden a desprenderse del personal con remuneración relativamente superior, lo que correspondería a los trabajadores con mayor nivel de educación formal.

c)Reincorporación y categoría laboral

Tomando en consideración la categoría laboral resulta

REINCORPORACION Y CATEGORIA LABORAL

Categoría	RPR Reincorporación	NRIR No Reincorporación
Medio oficial	41.0%	41.0%
Peón	34.5%	45.5%
Oficial	33.8%	49.2%
Jefe o técnico	33.3%	66.7%
Vendedor/cobrador	20.0%	80.0%
Administrativo	14.3%	61.9%

Obsérvese que los menos optimistas respecto a su reincorporación futura en la empresa son los administrativos, los vendedores y los cobradores. Estas son actividades que, como se sabe, muchas empresas han terciarizado y, por lo tanto, al prescindir de esos trabajadores lo han hecho, muy probablemente, de manera definitiva.

Pero el otro hecho que llama la atención es que el optimismo no parece relacionado de manera directa con la capacitación. El porcentaje de medio oficiales y de peónes que considera probable su reincorporación es superior al porcentaje de oficiales y, a su vez, el porcentaje de estos resulta también superior al de técnicos y jefes.

Esta visión reitera lo que se había señalado con anterioridad: las respuestas de los trabajadores metalmecánicos traslucen un empobrecimiento técnico de las empresas sea porque a mayor calificación el sueldo es mayor y la estrategia empresarial consiste en reducir costos a cualquier precio, sea porque la tecnificación anterior – de la cual los oficiales, los jefes y los técnicos son expresión - resulta inadecuada en el presente.

d) Reincorporación y tamaño de empresa

Los resultados en este cruce muestran varios aspectos interesantes, que se detallan a continuación

REINCORPORACION Y TAMAÑO DE EMPRESA

Tamaño	RPR Reincorporación	NRIR No Reincorporación
20-49	42.1%	42.1%
50-99	37.8%	37.8%
menos de 5	34.8%	47.8%
mas de 100	29.2%	54.2%
5-9	28.1%	53.1%
10-19	25.9%	59.3%

El cuadro anterior indica que, en opinión de los trabajadores, sus posibilidades de reincorporarse a la empresa al concluir el periodo de seguro de paro son relativamente mayores en las empresas medianas (entre 20 y 99 trabajadores), seguidas de las microempresas.

Por el contrario, las probabilidades se reducen cuando se trata de una empresa grande (100 o más) y se vuelven inferiores aún en el caso de las empresas pequeñas (5 a 19 trabajadores).

II.6.- La capacitación y las categorías laborales.

Como ya se ha dicho 187 trabajadores en 207 (es decir, 90.3% de la muestra) manifestaron interés en su capacitación. Será conveniente detenerse ahora en el deseo de capacitación en relación a las categorías laborales. La información que se incluye a continuación pone de manifiesto que las categorías más bajas, así como aquellas que ven más comprometido su puesto de trabajo, son las que manifiestan más interés en la capacitación.

CAPACITACION Y CATEGORIAS LABORALES

Categoría	si capacitación	no capacitación
Administrativos	100.0%	
Vende-cobradores	100.0%	
Peones	96.4%	1.8%
Medio oficial	92.3%	7.7%
Oficial	83.1%	10.8%
Jefe o técnico	66.7%	33.3%

8.4. Los requerimientos de capacitación de los trabajadores desempleados

5.- Ahora bien, mirando hacia el futuro corresponde preguntar si los trabajadores en seguro desearían hacer cursos de capacitación para reincertarse en el mercado laboral. El 90.3% considera que necesita capacitarse y desearía hacer cursos

Los doce cursos más solicitados (frecuencia de pedidos) fueron: computación (36 menciones); soldadura (24); mecánica (20); electricidad (18); administración (11) electricidad autos (8); idiomas (8); carpintería de aluminio (8); mecánica de autos (7); electrónica (7); metalúrgica (7); carpintería (5).

En cuanto a la duración de los cursos la mayoría de las respuestas se inclina por cursos de cuatro a seis meses, seguida de cursos de siete meses a un año y, en menor proporción, cursos cortos de uno a tres meses. Esta inclinación hacia cursos de duración media parecería reflejar la percepción de los trabajadores en cuanto a las deficiencias de su propia formación y las crecientes exigencias del mercado

En síntesis:

la gran mayoría de los consultados quiere capacitarse
es interesante comprobar que se inclinan por cursos de duración media
computación, soldadura, mecánica y electricidad son los cursos más solicitados

6.- Los cursos de capacitación para los trabajadores que se encuentran en seguro de paro están destinados, obviamente, a mejorar las posibilidades de inserción de los egresados en el mercado de trabajo. Se dispone, en la actualidad, de algunos resultados, sistematizados por la Facultad de Ciencias Sociales, acerca de quienes hicieron cursos en la JUNAE en el año 1997.

Algunos datos interesantes, respecto a los egresados, son:

En diciembre de 1998 el 73% estaba ocupado y el 27% desocupado. Solo el 17% de los egresados fue reincorporado en la misma empresa que lo había enviado al seguro.

El 38% de los egresados logró ocupación en actividad afín a la capacitación recibida. Los mejores resultados al respecto correspondieron a informática, gastronomía y hotelería y gestión empresarial.

Algunas reflexiones finales

La encuesta permite ordenar ciertas reflexiones finales que se exponen a continuación:

- 1.- En el mes de julio de 1999 los trabajadores metalmeccánicos en seguro de paro eran predominantemente de sexo masculino, mayoritariamente jóvenes menores de 40 años, se desempeñaban en el área de producción, la mitad de los encuestados eran oficiales o medio oficiales, y algo menos de la mitad tenía una antigüedad en la empresa de entre 5 y 20 años.
- 2.- Dos tercios de los trabajadores considera que la razón por la cual se encuentra en seguro de paro es la caída de ventas de la empresa, lo que pone de manifiesto la situación recesiva de la economía uruguaya al momento de realizar la encuesta.
- 3.- Más de la mitad de los encuestados opina que continuara trabajando en la metalmeccánica. Un tercio de ellos estima que será reincorporado en la misma empresa.
- 4.- La educación formal de la mayoría de los trabajadores metalmeccánicos en seguro de paro es débil y sin especialización. El 90% de los encuestados manifestó que desearía capacitarse, asistiendo a cursos de computación, soldadura, mecánica, electricidad, etc. de mediana duración.
- 5.- La UTU reviste gran importancia en la educación formal de esta muestra de trabajadores. Pero más de un tercio la había iniciado sin completarla. Apenas un 4% había concluido sus estudios en UTU. Los jefes, técnicos y oficiales tenían baja calificación formal.
- 6.- Es de notar que la causal de despido, para enviar al trabajador al seguro, tiende a incrementarse con la mayor educación formal. Esto podría explicarse porque a mayor educación formal la remuneración puede ser relativamente mayor.
- 7.- Debe notarse, también, que la causal de despido se invoca porcentualmente más en el caso de los vendedores-cobradores, en el de los administrativos, en el de los oficiales y en el de los jefes y

