

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

**MERCADO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES DESDE LA
PERSPECTIVA DE JOVENES TRABAJADORES SANJUANINOS****Autoras:**Alejandra María Castilla alemacastilla@yahoo.com.arMaría Luisa Landini malandini@gmail.comElida Beatriz Crocco lidacrocco@hotmail.comElsa del Carmen Alvarado retamal1000@yahoo.com.ar

Dependencia Institucional: Instituto de Investigaciones Socioeconómicas – Facultad de Ciencias Sociales – Universidad Nacional de San Juan. Dirección Postal: Ignacio de la Roza 590 –Oeste- Complejo Universitario Islas Malvinas- 5400 Rivadavia – San Juan

Eje temático: 6. Mercado de trabajo, políticas de empleo y desarrollo regional

Introducción

Desde la década del 30 hasta mediados de los 70, rigió en nuestro país el régimen de acumulación conocido como modelo de sustitución de importaciones, basado en una elevada regulación de la actividad económica, una política redistributiva de ingresos, la expansión de la demanda interna y una política comercial proteccionista de la industria nacional. Durante este proceso, tanto los grandes establecimientos industriales como las empresas medianas y pequeñas, fueron generadoras de empleo. La difusión de la educación formal, la expansión salarial y un amplio régimen de seguridad fueron los elementos más significativos del sistema. El panorama

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

social de la Argentina en este período se presenta relativamente homogéneo atribuible, fundamentalmente, a las características del mercado de trabajo.

La década del setenta marcó el comienzo de una profunda crisis en el mundo. En Argentina comenzó el proceso de desindustrialización que se acentuó en los años 90`, consolidándose un modelo caracterizado por el pleno funcionamiento del mercado y la drástica reducción del papel del Estado en la actividad productiva y en la asignación de recursos. La privatización de las empresas públicas, el fin de las políticas de promoción industrial, la apertura de la economía, la reducción de las cargas tributarias a las actividades productivas y financieras, y la implementación de la convertibilidad cambiaria, fueron las medidas más relevantes. Las empresas redujeron el empleo a través de la incorporación de tecnología y de la neutralización de los sindicatos.

En consecuencia, el empleo mostró un proceso de heterogeneización, aumentando la desocupación, la subocupación, las ocupaciones informales y las actividades "refugio", instalándose así en el país la "pobreza crítica". La crisis económica y social de los años 2001 y 2002 profundizó estas características del mercado de trabajo.

A partir del año 2003 se experimenta una marcada recuperación de los principales indicadores del mercado de trabajo (Marticorena, 2005) (Jaccoud, Monteforte, Pacífico, 2010), aunque resta dilucidar si dichas mejoras constituyen un verdadero cambio en los patrones de la calidad del empleo con relación a la década del 90`.

En el tercer trimestre del año 2003, la desocupación alcanza el 16,3%. Este guarismo disminuye hasta llegar en el primer trimestre del año 2005, el 13%. Se observa también en este periodo una retracción de la tasa de subocupación y un incremento de la tasa de ocupación.

Sin embargo entre mayo de 2002 y marzo de 2005 se produce un incremento de 9,5 puntos porcentuales en la tasa de empleo no registrado, representando en la última medición un 47,5 % del total de asalariados. Por lo que se podría afirmar que parte de la recuperación del nivel de

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

ocupación se sustentó en la difusión de la precarización laboral, mayor a la del periodo de convertibilidad. (Marticorena, 2005).

El sector más afectado por las condiciones de mercado laboral son los jóvenes sometidos a una gran incertidumbre económica y social. Los últimos datos del INDEC –segundo trimestre de 2010–, indican que en el país “el desempleo juvenil duplica el promedio y cuadruplica la tasa de desocupación del resto”. Entre los varones de menos de 29 años, el desempleo es del 13,4%, y entre las mujeres del 17,7%, siendo las más perjudicadas por el empleo en negro y la baja calificación de sus tareas.

Según los datos de Seguridad Social¹ sobre un total de 1.555.900 desocupados, 797.400 tienen entre 18 y 29 años; de ese grupo, sólo el 3,7 por ciento percibe un seguro de desempleo de menos de \$ 400 mensuales.

De los 4,9 millones de jóvenes que trabajan, la mitad lo hace “en negro”, mientras los aportantes jóvenes “en blanco” suman 2.200.000². Un cuarto de los casi 8.000.000 de argentinos que tienen entre 18 y 29 años de edad, mantiene un empleo formal que le permite registrar aportes para la jubilación y contar con obra social. Suman 2.843.100 los jóvenes que se presentan como inactivos, o sea no trabajan ni buscan trabajo; una parte de ellos porque se encuentra estudiando, mientras la otra mitad no estudia ni trabaja.

En consecuencia, a pesar de la mayor actividad económica en la actual década, la realidad laboral de los trabajadores de entre 18 y 29 años, es crítica. Mientras en los ciclos recesivos, los jóvenes son más perjudicados por los despidos y la falta de empleo que los adultos, en las fases expansivas, son relegados de la demanda de empleo o son empleados “en negro”, argumentándose la falta de calificación o la “rigidez” de la legislación laboral que obliga a

¹- Diario Clarín. 17/10/2010

²- Diario Clarín. 17/10/2010

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

formalizar a los ingresantes al mercado laboral a un costo que no tiene correlato con la productividad juvenil³.

En la provincia de San Juan, en el año 2005, el 74% de las categorías de empleo correspondían al sector asalariado y se concentraban, en un 67%, en el ámbito privado y un 31%, en el público. Del total de empleos asalariados, el 40% pertenece a la industria, comercio y construcción. Por lo tanto, la esfera privada es la mayor generadora de trabajo en la estructura productiva de la provincia. (Martínez y Oyarzún, 2007)

El desempleo provincial, en el periodo 1990–2005 tuvo una media del 11%, considerando que el menor desempleo se produjo en octubre de 1993 con un 6%, y el máximo, en octubre de 2001 (16,3 %) y mayo de 2002 (18,5 %). Si bien a partir del 2000, el desempleo ingresa en un proceso de contracción, con fuertes altibajos, en los años 2001 y 2002, superó el 16%. A partir del 2003 los indicadores mejoran sensiblemente a tal punto que para el segundo semestre de 2004 el desempleo cae casi siete puntos; siendo los niveles de desempleo para el año 2005 del 10,2%, muy lejos del máximo alcanzado en el 2001. (Martínez y Oyarzún, 2007)

Datos de la EPH señalan que en el año 2010 en la provincia, de un total de 89.424 jóvenes de entre 18 y 29 años de edad, el 43% se encuentra ocupado, el 6% desocupado y el 51%, inactivo.

4

Los resultados de la aplicación de una encuesta⁵ a 569 jóvenes sanjuaninos, en el mes de julio de 2008, arrojaron que sobre una base de 405 jóvenes de 18 a 30 años que trabajaban en ese momento, el 39% se encontraba ubicado en el sector comercio y transporte, y un 16% en el sector Servicios Varios; y el 81% desempeñaban ocupaciones sin calificación.

³- Diario Clarín. 17/10/2010

⁴ EPH 2010. Instituto de Estadísticas y Censos de la Provincia de San Juan.

⁵ Castilla A., Landini M L, Crocco L, Gimenez S., Alvarado E., Buigues M E (2007- 2010): Proyecto de Investigación “Los jóvenes del campo y la ciudad: sus prácticas y trayectorias laborales.” Instituto de Investigaciones Socioeconómicas. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de San Juan.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

La presente ponencia plantea como objetivo describir el mercado laboral de San Juan a partir del análisis de las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares de entre 18 y 29 años y de sus percepciones sobre las características que reviste el sector comercio y servicios varios donde se desempeñan mayoritariamente.⁶

El mercado de trabajo sanjuanino desde la perspectiva de los jóvenes trabajadores

Las trayectorias laborales de los jóvenes bajo estudio se caracterizan en general por ser aleatorias y precarias, entendida la precariedad⁷ como “la carencia de protecciones sociales, inseguridad e inestabilidad del trabajo” (Neffa, 2011). En estos itinerarios la discontinuidad de las prácticas laborales torna frágiles los vínculos de los jóvenes con el mercado de trabajo. En estos recorridos se observa el tránsito intermitente por diferentes empleos. La inserción en uno u otro rubro de la actividad económica está sujeta a la oferta en el mercado, siendo indistinto el comienzo laboral en el comercio, en servicios, en el agro o en la producción, aunque predomine el empleo en el comercio y en servicios varios⁸.

El peregrinaje por distintas ocupaciones en diferentes ramas de actividad no significa para la mayoría de los jóvenes mejoras en sus condiciones laborales.

⁵ “*Los jóvenes del campo y la ciudad: sus prácticas y trayectorias laborales*” Investigación realizada en el Instituto de Investigaciones Socioeconómicas- Facultad de Ciencias Sociales - Universidad Nacional de San Juan 2008-2010. Fueron encuestados 569 jóvenes de sectores populares. Estudio cuantitativo que permitió caracterizar las trayectorias laborales de los jóvenes y este análisis fue profundizado con el estudio de casos, con entrevistas en profundidad aplicadas a jóvenes que se desempeñaban en distintos sectores del mercado laboral.

⁷ Distintas definiciones de precariedad laboral tienen en común la inestabilidad y la carencia de protecciones sociales.

⁸ Se incluyen en Servicios varios, mozos en bares, confiterías, y restaurantes, servicios de limpieza, mantenimiento de jardines, cuidado de niños, empleo doméstico, trabajos en lavaderos de autos..

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Si bien la flexibilización laboral es una característica del mercado de trabajo de las últimas décadas, algunos jóvenes, sobre todo aquellos que se encuentran insertos en la universidad o cuya meta es la de transformarse en profesionales, buscan deliberadamente trabajos flexibles que no obstaculicen sus objetivos de más largo plazo.

Condiciones laborales en el ámbito comercial

Las entrevistas realizadas a jóvenes que se desempeñan en el comercio en San Juan nos han permitido observar la coexistencia de algunas de las problemáticas presentes en el actual mercado laboral, tales como flexibilización, tercerización y precarización laboral. Se pueden diferenciar las condiciones según los subsectores del comercio, entre las grandes empresas nacionales e internacionales y los medianos y pequeños comercios minoristas locales.

a) Condiciones laborales en Grandes Empresas Comerciales ⁹

El perfil de los trabajadores insertos en este sector del comercio es el de jóvenes adultos de 25 a 30 años, con un nivel educativo medio completo y, en algunos casos, con nivel universitario, lo que les permite desempeñarse en trabajos calificados.

Las condiciones laborales en estas megaempresas responden a un estilo organizacional y a una modalidad de trabajo. En general, los jóvenes que se desempeñan aquí se encuentran registrados, perciben aportes previsionales, poseen obra social, están inscriptos en aseguradoras de riesgo del trabajo, y en algunos casos, acceden a otros beneficios como guarderías infantiles, apoyo de escolaridad para sus hijos, etc. Es precisamente la formalidad de este espacio laboral lo que los jóvenes valoran positivamente, así como también la capacitación recibida, el buen sueldo, el pago de horas extras y la relativa estabilidad laboral.

⁹ Los jóvenes al momento de la aplicación de la entrevista (2009-2010) se desempeñaban en empresas comerciales nacionales e internacionales como Red Megatone, Garbarino, WallMart, Falabella e EASY.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Con todo, las críticas se centran en las prolongadas jornadas de trabajo, las que se extienden, a veces, hasta doce horas sin discriminar sábados, domingos y feriados. En algunas empresas los jóvenes deben trabajar las ocho horas establecidas por convenio más cuatro horas extras, lo que implica una jornada laboral de doce horas. De este modo las horas extras de dos empleados evitaría a la empresa contratar a un tercero al reducir los costos del salario indirecto.

La capacitación del personal forma parte de la política de recursos humanos de las megaempresas. La misma se realiza de acuerdo al nivel de calificación que exigen las diferentes tareas; el tiempo que demanda depende de la función y el área donde ha sido asignado el empleado. El entrenamiento se imparte en la casa central o en sucursales de mayor envergadura fuera de la provincia, incluso en el exterior. Una vez formados, los jóvenes pasan a ser parte del personal de planta de la empresa.

En establecimientos como Falabella, la capacitación está a cargo de las grandes firmas de productos que allí se comercializan, *Lancôme*, *Helena Rubinstein*, en el rubro perfumería, y *Sony*, *Samsung*, etc. en el rubro electrónica.

En opinión de los entrevistados, el tiempo y dinero invertidos por la empresa en la capacitación del personal garantiza una cierta estabilidad laboral a aquellos que acceden al puesto. Mediante la capacitación se incorpora, además, la filosofía de la compañía lo que permite identificarse con ella. La expresión de una empleada cristaliza el imaginario que los empleados van conformando en torno a la empresa y a sí mismos: *“Falabella me “flasheó”, me presentó un mundo de lujo, el área de la perfumería es un mundo aparte, te hace conocer un mundo de colores, de maquillaje, de perfumes, donde no existen problemas económicos, viajé a Punta del Este a capacitarme, a muchos lugares gracias a esas empresas;..... nos preparaban mentalmente para hacer que “ellas” vea un mundo de felicidad y no de problemas”*.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En las empresas donde la incorporación de tecnología es permanente, como las que comercializan electrodomésticos y electrónica -Red Megatone, Wallmart o Easy-, la introducción de innovaciones tecnológicas obliga a una estrategia de capacitación constante.

La capacitación recibida por el joven funciona, muchas veces, como carta de presentación y viabiliza el acceso a un nuevo empleo en otra firma dentro del mismo rubro.

Además, los jóvenes encuentran en estas empresas, por su estructura organizativa, oportunidades de movilidad y ascenso ocupacional dentro de la estructura jerárquica que admite la sucursal provincial, lo que les permite un crecimiento personal.

La política de comercialización competitiva que llevan a cabo estas empresas, tendiente a incrementar el nivel de ventas, requiere no solo de personal calificado, sino también de personal incentivado económicamente en función de los objetivos y metas alcanzadas, lo que les reporta un incremento considerable de sus salarios, que en algunos casos llega a duplicarse.

No obstante estos beneficios, el sistema expone diariamente a los jóvenes trabajadores a una constante presión y competencia. El rendimiento de cada empleado es informado en forma gráfica al resto de sus pares, poniendo en evidencia tanto los logros como los retrocesos, deteriorando el clima laboral, la cohesión grupal y el sentimiento de pertenencia al colectivo de trabajadores, fenómeno al que Julio Neffa denomina “flexibilización del sistema de relaciones de trabajo”. La supervisión se efectúa mediante un riguroso y estricto control de todos los movimientos realizados, los horarios, y las operaciones efectuadas mensualmente, a la manera de un panóptico virtual “...Desde que ingresas a la sucursal (Red Megatone) tenés que estar “logueado” en la computadora (conectado a la computadora), y tenés que exponer en el sistema: `no disponible` si te ausentas en algún momento por alguna necesidad, lo que no puede exceder cierto tiempo”.

Una parte del personal accede a la empresa a través de agencias de asistencia empresarial, previa presentación de curriculum. La agencia realiza una pre-selección del mismo de acuerdo al

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

perfil de trabajador demandado. La misma empresa intermediaria realiza el contrato, para una etapa de prueba o para un periodo de mayores ventas. Este tipo de contrataciones genera desigualdades entre los trabajadores no solo por los salarios diferenciales –más bajos y con menores beneficios sociales que los obtenidos mediante convenios colectivos con la empresa– sino que actúa como factor identitario y discriminatorio entre los trabajadores “...los manpower, que así nos decían, somos los que estamos cada seis meses...distintos...”. “Hay diferencias entre los manpower y los efectivos de WallMart, en lo que te pagan. A nosotros nos pagaban 700\$ y a ellos mucho más, bueno a lo mejor 1500\$ porque estaban en libros”.

Algunos de estos jóvenes albergan la esperanza de lograr la efectividad dentro de la firma, mientras que otros, agobiados por el sistema, aspiran desarrollar en el futuro una actividad independiente donde sean dueños de sus propios tiempos y decisiones.

a) Condiciones laborales en comercios minoristas

Los jóvenes trabajadores de los comercios minoristas de la ciudad de San Juan son por lo general muy jóvenes y se inician en esta actividad una vez finalizado el secundario. La mayoría son mujeres, concentrándose estas últimas en el rubro indumentaria y venta de accesorios. Estos trabajadores han finalizado el secundario y algunos se encuentran asistiendo a la universidad o bien han concluido sus estudios.

Los canales utilizados con mayor frecuencia para insertarse laboralmente en este ámbito son de carácter informal, es decir todos aquellos preexistentes a los que echan mano las personas en cualquier momento, como son los grupos e instituciones cuyas finalidades habituales tienen un carácter extraeconómico (Requena Santos, citado por Giner- Neffa, 2001). Por lo tanto, las posibilidades laborales llegan por la vía de contactos personales, amigos y familiares que operan a modo de “cuña”. La cuña es el primer eslabón de una cadena en la cual las relaciones gestadas en el actual empleo conducen a conseguir nuevos trabajos. Excepcionalmente los

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

jóvenes consigan formalmente sus empleos apelando a la presentación de curriculums o agencias de contratación de personal.

Los principales requisitos para conseguir un empleo en el comercio minorista son poseer título secundario; tener presencia o buena imagen; y poseer experiencia, sobre todo cuando la función refiere al manejo de caja, tarjetas y posnets. Las buenas referencias y la confianza son valoradas especialmente por el empleador, quien deposita en el empleado múltiples responsabilidades, las que exceden ampliamente las estipuladas en el contrato o arreglo laboral. En los pequeños comercios, los empleados desempeñan una gran cantidad de funciones: abrir y cerrar el local, atender al público, manejar la caja, limpiar, controlar, reponer la mercadería, etc.

La calificación que revisten estas ocupaciones, independientemente del nivel de instrucción alcanzado por el trabajador, es muy baja. Son tareas que requieren para su desempeño de breves instrucciones de inicio y se aprenden rápidamente por observación e imitación.

Las condiciones laborales de los jóvenes en los comercios de pequeña escala son heterogéneas. Trabajar en el comercio minorista no garantiza formalidad o registro laboral. Están quienes poseen un empleo registrado o “en blanco”, como trabajador efectivo o por contrato, lo que implica contar con los aportes jubilatorios, derecho a vacaciones pagas, protección contra despido arbitrario, obra social, etc., condición que ha sido alcanzada luego de algunos años de trabajo para un mismo patrón. Numerosos son los trabajadores “en negro”, sobre todo aquellos cuyos vínculos con el empleador son de tipo familiar o afectivo. Una realidad muy difundida es la de los jóvenes que trabajando ocho o más horas se encuentran registrados por la mitad de ese tiempo, serían los trabajadores “en gris”. Estas irregulares condiciones son aceptadas dócilmente por aquellos jóvenes que poseen un proyecto educativo, por lo que sus expectativas están puestas en un futuro laboral profesional, o por aquellos que temen perder el empleo.

En el caso de los centros comerciales, los jóvenes rotan de un negocio a otro, ya sea por vencimiento de contratos o por propia iniciativa. En general los contratos duran tres meses,

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

independientemente del buen desempeño laboral. Los jóvenes trabajadores legitiman de este modo las “*reglas de juego*” instaladas en estos espacios.

La calidad del ambiente laboral es atribuido especialmente a las relaciones sociales que se establecen en el lugar de trabajo, ya sea relaciones empleador/empleado, empleado/cliente o entre pares. Así un buen clima dependerá, por un lado, del tipo de control que ejerza el patrón y del grado de responsabilidad y disposición al trabajo del empleado; por otro, de la empatía entre empleados y clientes; y, finalmente, de la solidaridad entre pares, posible cuando la cantidad de trabajadores es reducida y el tiempo de trabajo compartido es menor.

Los jóvenes al evaluar sus experiencias laborales puntualizan los aspectos negativos, rescatando solo algunos positivos. Entre los primeros, se señala el horario discontinuo de trabajo, cuatro horas a la mañana y cuatro a la tarde, resultando la jornada “agotadora y esclavizante”, obstaculizando la organización de la vida familiar y afectiva del joven. Otros aluden al tipo de tareas que desempeñan las que resultan aburridas, monótonas y poco creativas, sin posibilidad de desarrollo personal. A propósito de las múltiples tareas y funciones que les son asignadas, los jóvenes se ven expuestos a situaciones de gran stress y en ocasiones a un excesivo control de parte del patrón, a malos tratos o al humor de los clientes. No obstante rescatan como positivo tener la posibilidad de conocer gente y ampliar la red de vínculos y relaciones sociales así como adquirir experiencia en el manejo de dinero, preparación de vidrieras, etc.

El status de estudiantes y el nivel educativo alcanzado define las expectativas de los jóvenes trabajadores. Quienes no estudian aspiran a conseguir un empleo estable, registrado, que brinde oportunidades de perfeccionamiento y cierta autonomía. Los jóvenes universitarios cuya prioridad es finalizar sus estudios superiores para luego insertarse en áreas relacionadas a la profesión, aspiran a conseguir un empleo de media jornada, indiferentes a su condición de registro o bien un trabajo en el que puedan desplegar sus saberes y competencias.

b) Condiciones laborales en el Sector Servicios Varios

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En el sector servicios, los jóvenes bajo estudio, se emplean como mozos, en deliverys, lavaderos de autos, promotores de tarjetas de crédito, boliches, celulares, etc., coordinadores de viajes de estudios, cuidado de niños, servicio doméstico, apoyo escolar, en empresas de servicios.

Emplearse en este sector es, para los jóvenes, sinónimo de “trabajar en negro”. Son ocupaciones esporádicas, mal remuneradas, con contratos informales que se acuerdan de palabra, y sin ningún tipo de garantía para el empleado. Los trabajadores, en general, no cuentan con cobertura social, protección ante accidentes, aportes jubilatorios u otros beneficios. Según el tipo de empresa y la predisposición del empleador se percibe aguinaldo y vacaciones o se logra, por la antigüedad en el puesto, ser registrado.

Estos empleos no exigen calificación; su desempeño se aprende con la práctica y mediante algunas breves indicaciones. En algunos ámbitos se exigen ciertas condiciones estéticas y buena presencia. El acceso a estos empleos es mediante contactos o por avisos clasificados y es común el “periodo de prueba” al que debe someterse el joven para ser evaluado en su desempeño del que dependerá su permanencia en el trabajo.

Entre los empleos más difundidos en esta rama de actividad, encontramos el de mozo de bar y restaurante. Por lo general se trata de un trabajo precario, “en negro” o “en gris” pues el empleador no cumple o bien lo hace parcialmente, con las exigencias de un trabajo registrado. Generalmente este trabajo resulta una actividad de fácil y rápido aprendizaje. El salario se percibe semanalmente y parte del mismo depende de las propinas que deben procurar los propios jóvenes con su esfuerzo.

Desde la perspectiva de los jóvenes, este trabajo representa una ocupación de paso, un puente, un rebusque, hasta tanto consigan otro empleo. No genera ninguna expectativa de permanencia, de estabilidad y menos de progreso y crecimiento; no obstante permite conocer gente, generar vinculaciones, y ampliar el capital social del joven. “...estás *presentable*, te relacionas con gente,

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

conoces gente que tiene otro nivel de perspectiva...”, “... poder relacionarme con la gente. Saber hablar, aprendí bastante”.

En los deliverys se trabaja, en general, por tiempo parcial, de tres a cuatro horas por día, o los fines de semana, percibiendo un salario mínimo fijo semanal. Son trabajos no registrados y sin cobertura por riegos y accidentes. *“...no tenía seguro cuando andaba en moto repartiendo comida, no tenía seguro cuando salía de trabajar para irme a mi casa, solamente de palabra. Me pagan semanalmente”.*

Coincidiendo con Molina Derteano, se trata de “changas”, empleos precarios, transitorios, sin posibilidad de ascensos, empleos bisagra que solo permiten sortear el momento de necesidad económica.

Con referencia al trabajo de coordinador de turismo, si bien es precario y temporario, resulta una salida laboral apreciada, ya que no solo se percibe una buena remuneración por viaje coordinado sino que se aprende a manejar grupos, se conocen lugares y permite ampliar el círculo de amistades. Esta ocupación no está al alcance de todos los jóvenes, sino de aquellos con cierto capital cultural, social y estético. De igual manera desempeñarse como promotor en boliches resulta atractivo para este tipo de jóvenes y que desean trabajar solo los fines de semana. Esta actividad les ofrece la oportunidad de encontrarse con sus pares, escuchar música, divertirse, ampliar la red de contactos.

Las empresas de servicios como aquellas que se ocupan de la limpieza de instituciones y grandes establecimientos ofrecen posibilidades de inserción a jóvenes con escaso capital económico y cultural. No obstante trabajar en una empresa de este tipo no siempre implica mejorar la condición laboral.

“Después de trabajar como empleada doméstica, estuve trabajando en una empresa de limpieza, que trabajaba en temporada de vacaciones en el verano... y sí, me pagaban, pero todo en negro”

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Algunas empresas registran a sus empleados, pero por la mitad de las horas trabajadas. Se trabaja de ocho a doce horas, registrándose solo cuatro, situación que se convierte en sinónimo de subempleo¹⁰. “...yo quería trabajar ocho horas, entonces yo en la planilla figuraba que yo trabajaba cuatro, pero nunca trabajaba cuatro horas, a veces trabajaba doce horas y no me las pagaban...” También están aquellas que registran a sus trabajadores y pagan aguinaldo y vacaciones.

En general, los jóvenes no encuentran en estas empresas oportunidades de crecer ocupacional, económica y socialmente pues la falta de calificación de las tareas que allí se desarrollan nivela hacia abajo a sus empleados sin ofrecer ninguna posibilidad de progreso laboral dentro de las mismas. “No, acá somos todos iguales. Posibilidades de cambiar de lugar de trabajo sí, pero siempre igual. Pensar que uno va a cobrar más, ascender o hacer otro trabajo, no”.

A modo de síntesis

En general, las trayectorias laborales de los jóvenes bajo estudio se caracterizan, salvo algunas excepciones, por ser aleatorias, inestables y precarias. En estos recorridos se observa el tránsito intermitente por diferentes ocupaciones y esta discontinuidad de las prácticas laborales torna frágiles los vínculos de los jóvenes con el mercado de trabajo. La inserción en uno u otro rubro de la actividad económica está sujeta a la oferta del mercado, aunque las oportunidades laborales se encuentren predominantemente en el comercio y en servicios varios.

El mercado laboral de la provincia presenta similares características y problemáticas a las del mercado de trabajo nacional, esto es, flexibilización, tercerización y precarización. Sin embargo se advierten diferencias en las distintas áreas en las que se insertan los jóvenes trabajadores dependiendo de sus recursos sociales y culturales; heterogeneidad que se expresa nítidamente entre el sector comercio y servicios varios, y al interior del primero entre megaempresas y minoristas.

¹⁰ Subempleo definido por insuficiencia de horas trabajadas.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

En las megaempresas, los jóvenes “menos jóvenes”, con un nivel educativo elevado y capital social y estético, encuentran los empleos de mejor calidad, dadas sus condiciones de registro legal, capacitación, buen sueldo, horas extras remuneradas y otros beneficios. No obstante, se encuentran sometidos a un riguroso control e intenso y competitivo ritmo de trabajo que atenta contra su salud, deteriora el clima laboral y fractura la cohesión grupal. Muchos de ellos agobiados por el sistema, aspiran a desarrollar en el futuro una actividad independiente donde poder disponer de los propios tiempos.

En el comercio minorista encontramos a los más jóvenes, generalmente mujeres, que se insertan una vez finalizado el secundario. En general se accede a estos empleos informalmente, a través de conocidos. El empleado realiza múltiples funciones, todas descalificadas, “*aburridas, monótonas y poco creativas*”. Las condiciones laborales son heterogéneas, encontrándose un gran matiz de empleos en este campo: “en blanco”, a los que se accede generalmente luego de algunos años de trabajar para un mismo patrón; “en negro”, sobre todo cuando media un vínculo afectivo o de parentesco; “en gris”. Los jóvenes significan negativamente a la actividad teniendo en cuenta que no ofrece ninguna posibilidad de desarrollo personal. No obstante rescatar las oportunidades de ampliar la red de vínculos y relaciones sociales.

El sector de servicios recluta especialmente a los más jóvenes, y en algunos ámbitos, con ciertas características estéticas y buena presencia. Quien se inserta en este sector, en general, trabaja en negro en actividades no calificadas, esporádicas, mal remuneradas, con contratos informales de palabra, y sin ningún tipo de garantías. Estos empleos no generan ninguna expectativa de permanencia, de estabilidad y menos de progreso y crecimiento. El modo de acceder a ellos es mediante contactos o avisos clasificados. Desde la mirada juvenil estas prácticas representan solo un paso, un puente, un rebusque que permite sortear el momento de necesidad. No obstante, en algunos ámbitos exclusivamente juveniles y típicos de sectores sociales medios, resultan atractivos en la medida que generan espacios de encuentro con los pares.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Por otra parte, las empresas de servicios ofrecen oportunidades laborales a jóvenes con escaso capital económico y cultural. También aquí encontramos trabajadores en disímiles condiciones, registrados total o parcialmente y no registrados. Este segmento del mercado está muy lejos de brindar oportunidades de crecimiento económico, social y personal.

Bibliografía

Alonso, L. E. (2004): *La sociedad del trabajo: debates actuales*. Universidad Autónoma de Madrid. Proyecto de Investigación SEC -2002-3672 Ministerio de Ciencia y Técnica. 107/04 pp.21-48 REIS.

Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós. Buenos Aires.

Castilla Alejandra, Landini María Luisa, Gimenez Susana, Crocco Elida, Buigues Maria Eloísa (2008-2010): *Los jóvenes del campo y la ciudad: sus prácticas y trayectorias laborales*. Informe de Investigación. Instituto de Investigaciones Socioeconómicas. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de San Juan.

Castilla Alejandra, Landini María Luisa (2010): *Una incursión al mundo del trabajo de jóvenes sanjuaninos: su inserción e itinerarios laborales*. Revista Electrónica del Área Administración de personal "Gestión de las personas y tecnología". Universidad de Santiago de Chile. Facultad Tecnológica. Departamento de Tecnologías Generales. Santiago de Chile. Nro. 9. ISSN 0718-5693.

De la Garza Toledo, Enrique (2001): *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. En De la Garza Enrique, Neffa Julio C. (Coords.): *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro*. CLACSO, Buenos Aires.

Frassa María Juliana (2005): *El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso*. Trabajo presentado en el VII Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo. (CEIL-PIETTE – CONICET / UNLP.

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Giner, Valeria; Neffa, Julio César (2001): *“Las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por los desocupados. Un análisis preliminar a partir de la encuesta permanente de hogares.”* 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Graffigna, María Luisa (2005): *Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: Una tipología a partir de casos. Trabajo y Sociedad.* N° 7, vol.VI, Junio-septiembre, Santiago del Estero, Argentina. ISSN 1514-6871.

Jaccoud Florencia, Monteforte Ezequiel, Pacífico Laura (2010): *La evolución del empleo en la argentina desde la crisis del Tequila hasta la actualidad. Cantidad? vs calidad?.* X| Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.

Jacinto Claudia, Wolf M., Bessega C, Longo M E (2005): *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo.* 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET) Buenos Aires.

Marticorena, Clara (2005): *“Precariedad laboral y caída salarial. El mercado de trabajo en la Argentina Post- convertibilidad”.* 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET) Argentina

Martínez Ricardo y Oyarzun Carlos (2007): *Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Una evaluación cuantitativa de la Provincia de San Juan.* CEPAL- SERIE Estudios y perspectivas – Oficina de la CEPAL en Buenos Aires N° 37. Mayo de 2007.

Neffa J. C. (2001): *“Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”* en E. De la Garza Toledo, J. Neffa: *El Futuro del Trabajo El trabajo del Futuro.* CLACSO - Buenos Aires.

Neffa, J. (2003). *La evolución del concepto de trabajo a lo largo de la historia.* <http://www.slideshare.net/laboralyorganizacional/significación-del-trabajo-humano-n...> 05/05/2009.

CEGeDeTS

UNL



Estudios Regionales de Mercados de Trabajo y la Problemática Social

FCE

UNL

II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo.

Santa Fe, 4 y 5 julio de 2012

Orejuela Gómez, J. J. Correa García, A. (2007). *Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética*. Revista Científica Guillermo de Okham. Vol. 5. Nro. 1 Enero-Junio de 2007. Colombia.

Salvia, Agustín; Tuñon, Ianina (2004): *Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina. El desempleo juvenil una problemática compleja*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA.