INFORME FINAL DEL PROYECTO (B110): "DESEMPLEO Y ETICA DEL TRABAJO.LAS TRANSFORMACIONES EN LA SUBJETIVIDAD RELATIVA AL TRABAJO ENTRE LOS JÓVENES BONAERENSES"

DIRECTOR: JORGE ELBAUM

PERÍODO 1/1/2005 AL 31/12/2006

INTEGRANTES

Carlos Alfredo Lema (Coordinador)

Liliana Cordero

Guillermo Contrera

Beatriz Alem

Fabián Sisgliàn

Clotilde Baravalle

INDICE:

IV.- ESTRATIFICACIÓN Y SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL PARTIDO DE LA MATANZA

I.- INTRODUCCIÓN.

Después de haber realizado la primera etapa del proyecto hemos obtenidos diversos resultados, que nos ha llevado a tener que redefinir algunos aspectos del Proyecto que consideramos importantes

En este sentido se encontraron diversos obstáculos, entre otros: las categorías conceptules que se habían planteado en la versión anterior del proyecto no eran susceptible de operacionalización y de la puesta en movimiento del proyecto en su conjunto.

Debido a esto es que hemos procedido a redefinir algunos dimensiones, sobre todo aquellas que hacen a los aspectos conceptuales-metodológicos.

El proyecto ha encontrado muchos obstáculos de orden administrativo, ajenos a nuestra voluntad, que se han tratado de superar.

En principio, y a título exploratorio, el Proyecto lo hemos redefinido como "cultura del trabajo en los jóvenes". Se lo piensa en la juventud, diferenciando diversos segmentos socio-juveniles en su interior, los cuales constituyen por lo menos dos estratos. Los Jóvenes de 14 a 18 años y de 19 a 25 anos, tanto hombres como mujeres. Esta desagregación obedece a que se tomarán en cuenta a aquellos jóvenes que ingresaron al "mercado laboral" en la década del 2000, los de 14 a 18 años, y los que ingresaron en la década del 90, que va de 19 a 25 años.

I.1.- CULTURA DEL TRABAJO EN JOVENES DEL CONOURBANO BONAERENSE

A partir de los años '90 el empobrecimiento de la población de la matanza empezó y aun se profundiza. Una situación problemática se presenta respecto de los jóvenes quienes han perdido el vínculo educativo y no han logrado incorporarse a algún empleo: ni estudian, ni trabajan. Se trata de una situación de exclusión total, en la que tienden a generalizarse las condiciones de privación y a acumularse factores propiciatorios de frustración, desencanto y hasta violencia

Las abultadas dimensiones del desempleo en el segmento juvenil han determinado que, dentro de las políticas sociales dirigidas al incremento de su calidad de vida, se contemplen esfuerzos institucionales centrados en la capacitación y el empleo juvenil.

El aumento de la población de 15 a 24 años enteramente dedicada al estudio y la alta tasa de crecimiento de los jóvenes, que con variaciones, se ha mantenido en situación de desempleo, obedeciendo ambos, causalmente, al aumento de la deserción escolar y al desarrollo de presiones en favor de la incorporación precoz de los jóvenes al mercado de trabajo, fenómeno éste inducido por el progresivo empobrecimiento de la población del partido.

una considerable demanda de empleo, solo se limitan a incorporarlos a una base de datos o bien a asignarles un lugar en Programas de empleo transitorio (Trabajar, Jefas/es de Hogar, etc.) no contando con propuestas para asesorar a los demandantes de empleo en estrategias de orientación para la búsqueda laboral o para el autogerenciamiento de empleo genuino y sostenible.

En cuanto a las organizaciones de la sociedad civil, hay un importante numero ellas que han incorporado a su agenda la temática del

empleo, destacándose referentes (dirigentes o no) que expresan un grado de compromiso en este sentido a través del desarrollo de actividades tales como: capacitación en oficios (cursos de electricidad, plomería, computación, reparadores de PC, producción textil), promoción de huertas familiares y comunitarias, panaderías, bloqueras. Al mismo tiempo estas personas no cuentan con herramientas apropiadas para trabajar en forma comunitaria la problemática del empleo.

Se pretende ampliar los esfuerzos que se vienen realizando para conformar una red que desde enfoques preventivos y promocionales genere posibilidades reales de calidad de vida en el grupo de jóvenes que hoy atraviesa por esta problemática. Entendido por sobre todo como ciudadanos, portador de derechos y obligaciones, a su vez poseedor de "status de pertenencia" a diversas grupos y organizaciones de la sociedad civil.

El control y seguimiento del proyecto tendrá una modalidad de evaluación continua, basada en el análisis de la información referida a las actividades, los procesos desarrollados a partir de la implementaron del proyecto y los resultados obtenidos en relación con lo planificado.

En esta dirección se han realizado entrevistas que abordan distintos aspectos socio-culturales. Actividad que se presentará en próximos avances

II.- JÓVENES: FORMACIÓN Y EMPLEABILIDAD

Introducción

En los primeros veinte años transcurridos desde la recuperación de la democracia en Argentina, se ha experimentado un deterioro de las condiciones socioeconómicas y en los mercados de trabajo, cuyos signos más visibles son el aumento del desempleo en varios países y la disminución, aun más generalizada, de la calidad del empleo. A partir de entonces tuvo lugar en el país una profunda transformación productiva, acompañada por medidas de ajuste fiscal, apertura y desregulación de los mercados y de redefinición del rol del Estado, tanto en el ámbito económico como social. Estos cambios dejaron como resultado modificaciones sustantivas en la organización y el funcionamiento productivo, en la orientación de las políticas públicas y en los comportamientos de los actores políticos y sociales.

Los primeros años de la década del noventa trajeron consigo una clara mejora de la mayoría de las variables macroeconómicas, incluida una marcada estabilidad de precios. Esta recuperación tuvo lugar en el marco de medidas de ajuste y de un proceso de transformación del Estado y de los mercados (privatización de empresas públicas, apertura y desregulación de los mercados, adopción del sistema de convertibilidad, etc.). Por lo mismo, más allá recuperación inicial del empleo, estas medidas confluyeron en un incremento importante del desempleo junto a un aumento relativo del trabajo en negro y la precariedad laboral.

El proceso de reconversión productiva y reestructuración económica impactó en la estructura social del trabajo en dos sentidos claros: a) en términos cuantitativos, por aumento del desempleo y el subempleo de fuerza de trabajo y deterioro de las condiciones sociales de su reproducción; y b) en términos cualitativos, en cuanto a modificaciones en el valor de uso, las pautas de utilización de la fuerza de trabajo y las relaciones de fuerza laborales.

Si bien la desocupación juvenil es un fenómeno que caracteriza la relación de los jóvenes con el mercado laboral desde principios de los años ochenta, en la década del noventa esta situación se vio profundizada, al mismo tiempo que se verificaba un crecimiento del PBI con relación a décadas anteriores, los niveles de desocupación que se registraron fueron inéditos. Sobre todo durante la segunda mitad de la década, donde los índices nunca bajaron de los dos dígitos, y como era de prever, los jóvenes de los sectores populares fueron los más afectados en su intento de insertarse de manera permanente como ocupados en el mercado laboral. Cabe destacar que dicho mercado es particularmente duro con los jóvenes pobres que, al no disponer de competencias educativas o no contar con antecedentes laborales "demostrables" y en ocupaciones "calificadas", lo que sucede es que se perpetua su situación de vulnerabilidad.

De esta manera la generación de nuevos puestos de trabajo ha sido débil y concentrada en el sector informal; los salarios reales bajos; y la flexibilización laboral precariza el empleo formal. Dicho de otro modo, la tasa de desempleo no es el único indicador de la situación desventajosa en que se encuentran los jóvenes en el mercado laboral: constituyen a la vez un grupo con menores ingresos, menor permanencia y estabilidad en el trabajo (Gallart, Moreno y otros; 1993).

II: 1. EL DESEMPLEO JUVENIL

Dentro de este panorama, la juventud[1] ocupa un lugar especialmente crítico. La falta de empleo es un problema que afecta especialmente a los jóvenes, que se ven, expuestos, en comparación con los adultos, a mayores niveles de incertidumbre económica y social, que tiende a expresarse en una mayor vulnerabilidad al desempleo. Aunque se ha masificado el acceso a la educación básica y ha aumentado la asistencia en el nivel secundario, la mayor inclusión en el sistema educativo se da en el marco de la persistencia de la deserción y el deterioro de la calidad; el desempleo y el subempleo juveniles crecen. Sin embargo, la polarización creciente no afecta del mismo modo a los jóvenes de todos los sectores sociales y niveles educativos.

Entre quienes se encuentran en una situación mas critica se pueden identificar tres grupos de jóvenes sin empleo cuya situación socio-laboral requiere atención prioritaria en materia de política social y de empleo. Ellos son: a) los adolescentes desempleados que no estudian; b) los jóvenes desempleados con responsabilidades familiares y c) los adolescentes que no trabajan, no buscan empleo ni estudian.

---

[1] El concepto de juventud es producto de una construcción histórica, social y cultural. Sus limites no son claramente distinguibles y se demarcan a través de un conjunto de actitudes y pautas de conducta relacionadas con un determinado lugar a ocupar en la sociedad. En consecuencia, no se trata de una noción biológica como lo es por ejemplo la pubertad. Si bien toda categoría de edad tiene asociaciones con distintos procesos biológicos -como por ejemplo la que corresponde a la definición de la niñez- son siempre categorías de origen y de uso histórico-social. En efecto, los procesos de socialización y aprendizaje en los distintos grupos sociales varían con el tiempo y de una sociedad a otra. Dichos procesos, generan en los sujetos un conjunto de percepciones y problemas parcialmente compartidos que al mismo tiempo contribuyen a la formación de una identidad común, moldean el papel o las funciones que estos desempeñaran en sus comunidades. En medio de esta diversidad de caracterizaciones surge una definición operativa que considera a la juventud como aquellos individuos de entre 15 y 29 años. No obstante, cualquier corte estadístico debe siempre ser abordado contemplando al grupo etáreo como heterogéneo y se debe agregar la enorme segmentación cultural existente.

El desempleo juvenil se concentra en los grupos sociales más vulnerables: entre los jóvenes son las mujeres y los menos educados los más afectados por el desempleo. A su vez, la mayor parte de los jóvenes desempleados provienen de hogares de escasos recursos, muchos de los cuales se encuentran en situación de pobreza. Se genera con ello un circulo vicioso de transmisión intergeneracional de la pobreza. Los jóvenes constituyen, de esta manera, un grupo poblacional con serios problemas de inserción en le mercado laboral. Particularmente, aquellos que sufren una integración desfavorable en el mundo del trabajo componen un parte cada vez más significativa de la población en situación de riesgo de exclusión social.

Por su situación de buscadores del primer empleo, los jóvenes han sido las principales víctimas de las crisis de los mercados laborales latinoamericanos. Desde comienzos de la década del noventa, los elevados índices de desempleo entre la juventud, en todos los países, son sensiblemente mayores.

Pero, tal vez, la característica mas marcada en la relación actual de los jóvenes con el mercado de empleo es la precariedad de sus inserciones laborales. Sus trayectorias, en este sentido, suelen combinar etapas de desempleo, subempleo, inactividad, contratos temporarios y/o autoempleo. Los jóvenes, por lo general, tienen acceso a empleos inestables, sin la protección laboral y con bajos salarios, aun cuando se inserten en el sector formal de la economía.

Muchos estudios muestran una gran polarización de las oportunidades laborales y de la calidad de la oferta. Los jóvenes en situación de pobreza y/o niveles educativos mas bajos se ven forzados a aceptar trabajos informales y ocasionales, donde acceden a empleos "no calificantes" ya que en ellos las posibilidades de aprendizaje en el

empleo son escasas. En la actualidad, el perfil de su inserción se presenta como un "entrar y salir" permanentemente del mercado laboral, con fuerte rotación e inestabilidad.

Las dificultades de inserción en el mercado de trabajo han llevado a una ruptura en los mecanismos de socialización laboral. Muchos jóvenes sin formación profesional específica se capacitaban antes en el lugar de trabajo donde se desempeñaban a través del acompañamiento de los trabajadores de mayor experiencia, muchas veces sus propios padres (Jacinto: 2004). En la actualidad, parte de los jóvenes pobres viven en hogares que ya se han visto afectados por la desocupación, por lo tanto, no han tenido la oportunidad de conocer modelos de inserción laboral satisfactorios.

Algunos autores sostienen que se está produciendo una descentralización de la cultura del trabajo en los procesos de construcción de identidades sociales juveniles. El lugar que se le asignaba a la "ética del trabajo" , hoy parece ser ocupado por otra que premia la intensidad y diversidad de las experiencias, incluido el ámbito laboral, buscando gratificaciones inmediatas tales como las monetarias y vivenciales, novedosas y flexibles. De esta manera , aunque el trabajo para los jóvenes sigue siendo clave, en énfasis esta puesto en su carácter de valor utilitario que les da la posibilidad de obtener dinero, con el consiguiente acceso al consumo y mayor autonomía con respecto a su grupo familiar.

Los jóvenes conforman un grupo poblacional particularmente afectado por el problema del desempleo y sufren una mayor incertidumbre económica y social, que tiende a expresarse en una mayor vulnerabilidad al desempleo. La probabilidad de los jóvenes de

estar desempleados es tres veces mayor que la de los adultos. Son los más jóvenes entre los jóvenes los más vulnerables al desempleo: la probabilidad de los adolescentes de estar desempleados es cuatro veces mayor que la de los adultos[2]. Por su parte, de igual manera que entre los adultos, las mujeres jóvenes exhiben una mayor propensión al desempleo que en el caso de las adolescentes se acrecienta notablemente. Sin embargo, al examinar la composición del desempleo según sexo, se observa que los jóvenes muestran una menor feminización.

El elevado desempleo juvenil no se explica por la presencia de barreras generalizadas a la "entrada al empleo". La temprana e inestable inserción en el mundo del trabajo constituye el principal determinante del desempleo juvenil. Las trayectorias laborales hacia el desempleo son comparativamente más frecuentes entre los jóvenes, ya sea por la pérdida del empleo o por la incorporación al mercado de trabajo desde situaciones de inactividad.

Se identifican tres grupos de jóvenes sin empleo cuya situación socio-laboral requiere atención prioritaria en materia de política social y de empleo. Ellos son: a) los adolescentes desempleados que no estudian, b) los jóvenes desempleados con responsabilidades familiares y c) los adolescentes que no trabajan, no buscan trabajo ni estudian.

---

[2] Hacia 2004 la tasa de desocupación de los jóvenes (15 a 24 años) ascendía a 26,3%2. La proporción de jóvenes en el desempleo global alcanzaba a 40%, cifra por demás preocupante si se tiene en cuenta que los jóvenes componen sólo un 20% de la población activa. En el mismo año en el total urbano nacional, el 14,7% de los desempleados tenían entre 15 y 19 años de edad. Sin lugar a dudas, la gravedad de esta situación se acrecienta considerablemente cuando se tiene en cuenta que la amplia mayoría de estos jóvenes (70%) no concurre actualmente a establecimientos de educación formal.

Entre las razones que explicarían la especificidad del problema del desempleo entre los jóvenes se destacan las siguientes:

a. los jóvenes tienen una preparación inadecuada para el mercado de trabajo, dado que aquellos no se hallan suficientemente orientados según los requerimientos de la estructura productiva. Por consiguiente, el problema del desempleo juvenil tiende a ser concebido en términos de barreras que limitan la "entrada al empleo";

b. los jóvenes pueden tener aspiraciones respecto de su inserción laboral que son incongruentes con la realidad del mercado de trabajo. En consecuencia tienen un período de búsqueda más largo y tasas de desempleo más altas que los adultos (hasta que ajustan sus expectativas o hasta que hallan el empleo acorde);

c. los jóvenes tienen una permanencia breve en su primer puesto de trabajo y en forma relativamente rápida quedan cesantes, dada la inadecuada información que tienen sobre el mercado de trabajo y las empresas, y viceversa, debido a la ausencia de antecedentes laborales;

d. la legislación laboral introduce distorsiones al establecer, por ejemplo, un salario mínimo que no toma en cuenta las diferencias de productividad entre los jóvenes sin experiencia y los adultos con experiencia laboral, por lo que las empresas, en muchos casos, prefieren contratar personas con mayor edad y experiencia.

e. el ciclo económico afecta en mayor medida la inserción laboral de los jóvenes que la de los adultos; en contextos de alto y creciente desempleo, los hogares se ven compelidos a aumentar su oferta laboral, mediante la participación de los miembros más jóvenes en el mercado de trabajo. Pero, aún en

el caso de lograr una adecuada inserción en el mundo del trabajo, los jóvenes son los primeros en ser despedidos por las empresas, debido a la reticencia de estas últimas a desprenderse del personal con mayor experiencia, a los mayores costos de despido del personal con mayor antigüedad y a las consideraciones respecto del status de "jefe de hogar" de muchos adultos. Por último, en las fases de recuperación, las empresas tienden a contratar primero a los desempleados adultos, dada su mayor experiencia laboral. De este modo, la conjunción de estas circunstancias lleva a muchos jóvenes a abandonar sus estudios sin poder lograr a cambio una inserción adecuada en el mundo del trabajo, lo que en muchos casos conducen a situaciones de exclusión social.

f. la heterogeneidad de esta población constituye una dimensión estructurante de los problemas laborales. Las formas de inserción laboral de los jóvenes están determinadas por los atributos individuales y por las características de sus hogares. En este sentido, aspectos tales como la edad, el sexo, la educación y la posición en la estructura social establecen marcadas diferencias respecto de las posibilidades de acceso al empleo.

II. 2.- EDUCACIÓN Y DESEMPLEO JUVENIL

La incorporación temprana al mundo de trabajo por parte de los jóvenes es un factor relevante que condiciona la culminación de los estudios requeridos para el acceso a un empleo de calidad. Esta problemática es una de las más preocupantes, ya que condiciona la inserción laboral futura del joven, reproduciendo con ello las condiciones de pobreza y exclusión. Esta tensión entre educación y trabajo tiende a agudizarse aún más en los adolescentes, entre quienes la inserción temprana tiende a obstaculizar la formación de las calificaciones requeridas por el mismo mercado de trabajo.

Como resultado de los procesos de crecimiento del desempleo, informalización, precarización y polarización de los puestos de trabajo, la escolaridad media decrece como garantía de empleo, y más aun, como garantía de acceso a un empleo de calidad. Esto pone en desventaja a muchos jóvenes, sobre todo a aquellos de sectores de bajos recursos, es decir a la gran mayoría. Es en esos grupos particularmente vulnerables en los que la probabilidad de pertenecer a "desempleados y subempleados" aumenta en forma considerable. La problemática de inserción de estos grupos vulnerables traspasa el problema de la incapacidad de demanda de trabajo, surgen razones de problemáticas de orden cultural y social, lo que torna aun más complicada su situación.

Las escuelas del nivel medio y superior desechan la idea, predominante en la década del setenta, de formar para el trabajo dentro de la escuela, que incluso condujo a reproducir en ellas instalaciones y equipamientos propios de los espacios laborales modernos de la época. En la actualidad, se propone mayor

colaboración con los sectores productivos, la coordinación conjunta de tiempos y espacios intercalados de formación dentro de las empresas y supervisados conjuntamente por personal de estas ultimas y maestros (de Ibarrola: 2002).De esta manera se diseñan nuevos perfiles de formación en respuesta a las necesidades del mercado de trabajo o anticipando tendencias del desarrollo económico.

Al considerar el nivel educativo de los desempleados se observa que el desempleo parece afectar en mayor medida a los jóvenes menos calificados. La incidencia del desempleo entre los jóvenes sin estudios secundarios completos es superior a la que recae sobre los jóvenes que completaron dichos estudios. Asimismo, entre los jóvenes con estudios universitarios completos la tasa de desempleo disminuye comparativamente.

Es preciso reconocer que la provisión de educación y formación ocupacional suele tener baja calidad y muchas otras debilidades. Tal vez una de las mayores es la casi completa desarticulación entre la educación formal, la formación profesional y los programas de capacitación e inserción laboral. Tal desarticulación se manifiesta, por ejemplo, en que los jóvenes que restablecen el vínculo con la educación a partir de ofertas no formales no disponen de vías de reconocimiento y continuidad en la formal.

Se enfrenta pues a un desafío de diseñar una estrategia que permita conformar circuitos formativos e idear sistemas educativos de calidad, inclusivos y flexibles. La creación de estos circuitos implica la participación de diversos actores, tanto del mundo de trabajo como de la educación (Jacinto: 2004). Pero es evidente que el Estado tiene

un rol clave en el diseño estratégico de las políticas, mecanismos de articulación y financiamiento para conformar sistemas de educación, formación e inserción laboral que signifiquen mayores oportunidades de manera más equitativa para los jóvenes.

A continuación se enumeran algunas de las principales propuestas para la oclusión del hiato que se produce entre los requerimientos del mercado laboral y la realidad del sujeto joven trabajador:

a. garantizar un adecuado acceso y permanencia en el sistema educativo formal, que signifique una educación general de calidad, y desarrollar acciones específicas para retener la mayor cantidad de años posibles a los adolescentes en el sistema educativo formal (Jacinto: 1997)

b. garantizar que los programas de formación para el trabajo del sistema educativo no formal faciliten el desarrollo de habilidades técnicas específicas, así como habilidades para el reentrenamiento para el cambiante mercado laboral (Gallart: 1995)

c. reforzar las capacidades básicas y de sus competencias interactivas y sociales a los efectos de que lo jóvenes logren ingresar en ámbitos de socialización profesional hasta aquí vedados para determinados estratos de jóvenes (Paiva: 1996)

d. poner en marcha dispositivos que garanticen que las pasantías resulten efectivamente circuitos calificantes y no simplemente empleo de mano de obra poco calificada y a bajo costo.

e. brindar el correspondiente asesoramiento para el empleo a través de servicios públicos de calidad que permitan a los jóvenes diseñar estrategias formativo ocupacionales.

II.3.- DESEMPLEO JUVENIL Y POLÍTICA SOCIAL EN LA DÉCADA DEL NOVENTA

A lo largo de la década del noventa los problemas de empleo sufrieron una notable profundización en nuestro país y en la casi totalidad de los países de América Latina, En este contexto la inserción laboral de los jóvenes adopta características especialmente críticas. A los efectos de hacer frente – aunque tardíamente y de un modo desarticulado de otras iniciativas - a los desafíos que amplios contingente de jóvenes que no estudiaban ni trabajaban, promediando la década se adoptaron un conjunto de medidas de política pública tendientes a facilitar los procesos de inserción laboral de los jóvenes,. Tal como refiere Jacinto (1997), el diseño e implementación de estas políticas se inscribió en los cánones definidos por el nuevo modelo de intervención estatal definido como neoliberal. En términos de la propia Jacinto, estamos en presencia de políticas sociales focalizadas en grupos particularmente críticos, pero también implican una clara estrategia de flexibilización del mercado laboral, de desregulación de las relaciones laborales, y de capacitación en el marco del procesos de reestructuración productiva.

Un grupo importante de los programas sociales y de lucha contra la pobreza, fueron desarrollados durante los años noventa por los Ministerios de Trabajo de los países Latinoamericanos, la mayoría de ellos financiados por bancos multilaterales. El modelo adoptado se caracterizó entre otros, por ofrecer cursos de capacitación laboral flexible y orientada al mercado de trabajo formal a través de la inclusión de pasantías en empresas. Existen diversas modalidades de pasantías en la región. Probablemente la diferencia más importante sea la referida al modo de financiamiento. Algunas han sido subsidiadas enteramente por el Estado como en los casos de

programas argentinos y chilenos. En el otro extremo estas corren por cuenta de la empresa, en Perú por ejemplo, por un monto equivalente a un salario mínimo vital. Justamente las pasantías, comenzaron respondiendo principalmente al propósito de brindar la experiencia laboral que el mercado con frecuencia demanda como condición de ingreso. Ese objetivo se fue complementando con el tiempo con el de aprovecharlas mas sistemáticamente como instancia formativa, articulada con la realizada en la fase lectiva. Para ello se las fue dotando de herramientas, entre las cuales se destacan los planes de aprendizaje3, y la definición de roles de acompañamiento docente (Javier Lasida, 2004).

Varios pases, como se ha mencionado, han intentado poner las pasantías a disposición de empleadores y jóvenes, para que las utilicen sin mediación de las instituciones de formación4. Algunas evaluaciones aportan fuertes indicios sobre la practica de esta estrategia: en definitiva este tipo de pasantías, al no estar fuertemente vinculada con una estrategia formativa, operan como subsidios a la contratación privada. Por lo tanto, se pude definir a las pasantías como una zona intermedia que tiende a ser identificada como mas perteneciente a la formación que al trabajo (Javier Lasida, 2004).

La experiencia ha hecho que varios programas reconozcan la necesidad de seguir interviniendo aun en la etapa de inserción laboral. La primera iniciativa fue el Centro de Capacitación y

---

[3] Como, por ejemplo "Proyecto joven" de Argentina y "Pro joven" de Uruguay. Allí se aportaban técnicas para articular la identificación de demandas de las empresas, diseñar la formación, incluida la pasantía como parte de esta, y definir los roles del joven, la empresa y la entidad de capacitación.

[4] Por ejemplo, es el caso del Programa "Joven Ciudadano: mi primer trabajo" que tenia como propósito proporcionar a los estudiantes de bachillerato de 16 a 21 años una primera oportunidad de inserción el mercado laboral por medio de pasantías de 6 meses de duración y cobertura de una beca, una mitas paga por el gobierno y la otra por la empresa.

Producción (CECAP) y su Oficina de Colocación y Seguimiento, ambos uruguayos. En las dos instituciones se observó que una vez terminada la formación, incluida la práctica laboral, en el momento de buscar empleo y de empezar a trabajar los jóvenes pobres manifestaban dificultades tanto de información como afectivas (autoestima) que los llevan a fracasar rápidamente perdiendo la oportunidad laboral. Lasa dificultades de información provenían del hecho de ingresar a organizaciones desconocidas para ellos y sus familias, en tanto sus padres tenían poca o ninguna experiencia en el mercado formal de trabajo. Mas allá de la buena preparación y el desempeño técnico que habían adquirido no manejaban códigos, roles y rutinas, decisivos para que el joven se mantuviera en un empleo a satisfacción suya y del empleador. Para enfrentar estas circunstancias se crearon herramientas de acompañamiento, orientadas por el criterio de que la formación sin la inserción laboral no tienen sentido (Foro Juvenil- CIESU, 1995).

También se observan, procesos de articulación con fuerte iniciativa y participación de actores locales, dirigidos a la formación laboral de los jóvenes. Un ejemplo , es el caso del sur argentino en la zona turística de Bariloche, una ONG local, la Fundación Gente Nueva5 ofrece diversos servicios, varios de los cuales están dirigidos a la inserción laboral de los jóvenes: tutores técnicos que acompañan emprendimientos, cursos de formación laboral en informática (parte de un proyecto Entra 21 de la Fundación SES ejecuta en varias localidades del país, inserción de jóvenes en empresas locales, formación emprendedora y economía social en mas de veinte escuelas medias de la región. Todo ello es posible sobre la base de lo que ellos llaman como un "Entramado Local" en el que participan

[5] Véase en www.fundaciongentenueva.org.ar

empresarios y profesionales, una red de jóvenes y organismos estatales nacionales y locales.

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CIENTERFOR) ha realizado una recopilación de iniciativas dirigidas a los jóvenes de los diferentes países latinoamericanos. A continuación se presenta una clasificación de diferentes tipos de programas ejecutados aproximadamente durante los últimos diez años.

De acuerdo con el citado Centro resalta la predominancia de los programas dirigidos a la capacitación de jóvenes para el empleo asalariado. Los programas para emprendedores son una porción menor del total. Forman también un grupo importante los programas que no apuntan a un solo sitio de inserción, sino que tienen una estrategia mixta, orientada tanto al empleo asalariado como al autoempleo.

Característica	**Nº de Programas**
- Programas Dirigidos exclusivamente a :	
Apoyo para el autoempleo (emprendimientos	21
Juveniles)	
Apoyo para el empleo asalariado	31
Recuperación del joven en riesgo	4
- Programas con Estrategias	

Mixtas:	
Autoempleo + Empleo Asalariado + Recuperación del Joven en riesgo	2
Autoempleo + Recuperación del joven en riesgo	1
Autoempleo + Empleo Asalariado	13
Empleo Asalariado+ Recuperación del joven en riesgo	4
Total	**76**

Fuente: CINTERFOR[6]

La formación en competencias emprendedoras aporta a la formación de todo trabajador, pero para los jóvenes pobres la generación de un emprendimiento difícilmente constituya una alternativa para la primera inserción. El apoyo a iniciativas emprendedoras exige la existencia previa de ciertas condiciones del joven y de su idea o proyecto que le posibiliten alcanzar un desarrollo para obtener, por lo menos, un empleo digno. La formación para el autoempleo y los micro emprendimientos no es una alternativa frente a las dificultades de inserción asalariada de los jóvenes pobres.

La razón por la que las visiones sobre el autoempleo y los emprendimientos juveniles son tan contradictorias parece hallarse en que pasan por alto un detalle muy importante: el perfil del joven. Y es que no todos los jóvenes pueden o quieren ser emprendedores, se

[6] http://ilo.org/publics/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/index.htm

requiere un espíritu especial e involucra un conjunto de características individuales (esto es inclinaciones, motivaciones y actitudes determinadas).

Tanto el Estado como algunas organizaciones privadas y comunitarias han desarrollado en los últimos años propuestas innovadoras que ven al autoempleo, la microempresa y los jóvenes emprendedores una nueva opción para el problema del desempleo juvenil. Esta estrategia se ha empezado a ejecutar a través de programas que incentivan la formación de jóvenes emprendedores y microempresas.

El análisis de los programas de formación vinculados a los emprendimientos económicos juveniles revela un criterio de agrupamiento de las propuestas: existen, pues;

- Programas de Generación de Competencias Emprendedoras: Tienen a la empresa como objetivo sustantivo y están dirigidos a la promoción de la cultura emprendedora. Mayoritariamente, tiene como población objetivo a estudiantes de la educación formal, incluidos adolescentes y jóvenes de todos los estratos de ingresos. En muchos casos la metodología de trabajo incluye la preparación de formadores, que luego capacitaran a los alumnos n los valores, actitudes, habilidades y conocimientos que les permitan identificar ideas y oportunidades de negocios, evaluarlas y tomar decisiones.
- Programas de Generación de Emprendimientos: su objetivo es la generación y desarrollo de nuevas empresas. La formación – capacitación no es el único ni el mas importante componente de los programas ya que estos suelen combinar estrategias de asesoría técnica y facilidades en el acceso a la financiación. En esta categoría encontramos todos lo programas de capacitaron que brindan a los jóvenes las

herramientas necesarias vinculadas a la dirección y administración de las empresas, desde la elaboración de un plan de negocios, pasando por la contabilidad y el marketing. La población objetivo de estos programas tiene varias diferencias con las de otros destinados a la formación laboral[7].

A continuación se describen algunos de los ejes centrales de los referidos Programas y Proyectos implementados en nuestro país para hacer frente al problema del desempleo en los últimos años:

II.4.- APRENDER TRABAJANDO

Este Programa se implementó en Argentina a partir de 2003 desde la Secretaria de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. El mismo se dirigió alumnos mayores de 16 años de establecimientos educativos de nivel medio de gestión pública o privada.

El objetivo general del Programa era desarrollar acciones que faciliten la transición escuela-trabajo a través de la realización de prácticas laborales dentro y fuera del ámbito escolar y posibiliten a la escuela media desarrollar experiencias productivas de bienes y servicios.

---

[7] Ilustrativa es la experiencia del programa Promoción de Emprendimientos Juveniles, de la Fundación Impulsar en nuestro país. El programa está dirigido a jóvenes de 18 a 30 años, de estratos socio-económicos menos favorecidos que tengan una idea interesante para un negocio. Los jóvenes presentan sus proyectos al programa; si estos son aprobados tienen acceso a servicio de asesoría y seguimiento durante tres años, así como a la opción a un crédito para iniciar su emprendimiento. Además de la asistencia técnica, el programa ofrece entrenamientos y capacitaciones en gerencia y administración de negocios, de manera que el joven emprendedor obtenga las herramientas necesarias para transformar sus ideas en planes de negocios sólidos que resulten emprendimientos exitosos, el crédito no genera intereses y se debe pagar a los tres años con seis meses de gracia.

El Programa se desarrollaba en dos modalidades; mediante Prácticas Educativo – laborales (experiencias de entrenamiento laboral destinadas a poner en práctica conocimientos educativos adquiridos) y por medio del Desarrollo de Emprendimientos o Experiencias Productivas de bienes y/o servicios en forma conjunta por alumnos y profesores destinados a la comunidad en general.

Vale destacar que este Programa brindaba un seguro de accidentes personales para los alumnos a cargo de la Secretaria de Educación. Eventualmente los alumnos reciben una asignación paga por las empresas e instituciones donde realicen las prácticas. El Programa realizaba el seguimiento de las actividades y organiza un banco de experiencias a partir de la elaboración de un registro de las acciones.

II.5.- PROYECTO JOVEN

El denominado "Proyecto Joven" plasmo un modo de implementar iniciativas vinculadas a la Formación Profesional, priorizando los aspectos tendientes a enfrentar la coyuntura y a dar respuestas a os sectores de la producción que reclamaban que le Estado se hiciera cargo de resolver el problema de la calificación de una mano de obra en un periodo de tiempo no muy extenso.

Este punto retoma las posturas ya conocidas del mundo productivo acerca de la falta de respuesta desde el sistema educativo para interpretar las demandas en materia de formación para el trabajo.

En la implementación del Proyecto no hubo un trabajo conjunto entre las esferas nacionales de Educación y Trabajo para definir los contenidos y modalidades para realizar un esfuerzo compartido en

materia de Formación Profesional. Por el contrario, fue manejado y ejecutado por el Ministerio de Economía, pasando definitivamente al área de la Secretaria de Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En ninguna instancia el Ministerio de Educación Nacional tuvo injerencia y responsabilidades.

Iniciativas como este programa tiene alcance nacional (llegan a todas las jurisdicciones, se financian con créditos externos que contrae la nación, responden a la misma metodología, evaluación y monitoreo, etc.) pero no responden a los objetivos de un proyecto nacional de Formación Profesional vinculado a un proyecto productivo nacional.

El tipo de formación que reciben los pasantes (semi-calificación) solo les permite desempeñarse en puestos de trabajo precarios y en actividades puntuales, lo cual genera menores posibilidades de inserción duradera en un Mercado de Trabajo que se encuentra en proceso de retracción. Otro beneficio temporario es que mientras estas personas están dentro del programa, son registrados por el INDEC como ocupados, lo cual genera una disminución en el porcentaje de la población desocupada, situación que enmascara la verdadera dimensión del problema de la desocupación.

La duración de los cursos que son seleccionados a través de licitaciones, es de aproximadamente seis meses, y comprenden dos etapas integradas entre sí: una formación en instituciones públicas o privadas; y otra de pasantía en una empresa. El Programa contempla una beca para el joven y un seguro por accidente durante la fase de la pasantía y, en el caso de las mujeres con hijos menores, un subsidio para su atención.

De esta manera, y a través de la complementación entre la capacitación y la práctica laboral, los jóvenes participantes adquieren un oficio y la experiencia concreta de trabajo en una empresa. Al mismo tiempo, las empresas que participan en la acción de capacitación tiene la ventaja de disponer de mano de obra formada

de acuerdo a sus necesidades, con la posibilidad de contratarla en el futuro.

II.6.- PROGRAMA INCLUIR

El Programa Nacional de Inclusión Juvenil (INCLUIR) fue un programa de la Dirección Nacional de Juventud que lleva adelante acciones tendientes a incrementar la participación de los jóvenes en procesos donde desarrollen competencias a partir de sus conocimientos y cualidades personales, apuntando a su inserción y permanencia en el mercado laboral y al asociativismo, como herramienta necesaria para generar redes sociales que contribuyan a una participación ciudadana activa en la comunidad.

Este Proyecto estaba dirigido a los jóvenes de 18 a 25 años de edad desocupados o subocupados, en situación de pobreza, con bajo nivel de escolaridad y/o baja calificación laboral y apunta a tener un amplio alcance. Dicha focalización obedeció a la necesidad de abordar el problema de la juventud en aquel tramo que se ha visto más golpeado por la crisis económico-social que sufre la Argentina. Si bien la franja etarea de 15 a 29 años abarca a la población joven en su totalidad, el tramo de 18 a 25 años muestra el mayor índice de exclusión (el 68.89 % de la población joven total) según datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC). Asimismo, dentro del grupo de 18 a 25 años de edad, los jóvenes pobres representan el 44% de dicha población.

Este Programa brindaba herramientas necesarias para que los distintos actores locales generen estrategias de intervención que promuevan procesos de inclusión juvenil, buscando mejorar las condiciones de vida de los jóvenes, aumentar su participación en la

comunidad y favorecer su inserción laboral mediante el desarrollo de las capacidades productivas de los jóvenes excluidos y promoviendo la generación de emprendimientos productivos.

Dos son los objetivos centrales del Programa, por un lado, mejorar las capacidades de inserción en el mercado laboral de jóvenes de entre 18 y 25 años en situación de vulnerabilidad, mediante su capacitación para el desempeño de ocupaciones en relación de dependencia y la orientación hacia la búsqueda de empleo. Y por otro, buscaba promover la generación de emprendimientos productivos sustentables desarrollados por jóvenes.

Por su parte el Programa aspiraba a disparar procesos socio-comunitarios que permitan el desarrollo de capacidades y destrezas promoviendo la responsabilidad social y las prácticas solidarias y a fortalecer la capacidad institucional de las áreas de juventud provinciales y municipales, y de las organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil que trabajen con jóvenes.

Entre las principales acciones que llevaba adelante el Programa se encuentran:

a. *Capacitación en oficios:* mediante cursos que proveerían los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios para el desempeño de una ocupación laboral, de acuerdo a demanda productiva local. Las capacitaciones estaba previsto que fueran llevadas a cabo por institutos técnicos, sindicatos, centros de educación no formal y universidades, entre otros organismos competentes, que otorguen certificados oficiales.

b. *Capacitación en formulación y gestión de proyectos productivos:* Su objetivo será dotar a los jóvenes de herramientas de diseño y gestión de emprendimientos con una

modalidad intensiva, breve y adecuada a la demanda productiva local.

c. *Fondo de Iniciativas Productivas;* mediante este fondo se brindaba apoyo económico a grupos de jóvenes que se encuentren interesados en la generación, fortalecimiento o ampliación de proyectos productivos desarrollados y administrados por ellos, a los fines de aumentar su patrimonio productivo. El Fondo financiaba tanto los proyectos que ya estén en marcha como las iniciativas originadas en el marco del Programa.

Por su parte, mediante un Componente de Participación Socio comunitaria se buscaba promover la participación de los jóvenes en su comunidad mediante el desarrollo de talleres de capacitación y la promoción de proyectos socio-comunitarios innovadores. Las acciones del componente eran las siguientes:

a) Capacitación en temas asociados a problemáticas de juventud, promoviendo la transferencia y apropiación de conocimientos que permitieran la sistematización, difusión e intercambio de experiencias y prácticas socio-comunitarias de participación de los jóvenes en la resolución de sus diferentes problemáticas;

b) *Financiamiento de Proyectos Comunitarios Juveniles,* fomentando la promoción de proyectos innovadores desarrollados por grupos y organizaciones juveniles, que contribuyan al fortalecimiento del capital social local. Las iniciativas podían estar relacionadas con el desarrollo de actividades culturales, deportivas, recreativas, comunitarias, de salud reproductiva y de prevención de VIH SIDA, adicciones y abuso de sustancias, entre otras.

Por último, se establecía un componente de Fortalecimiento Institucional con el objetivo de fortalecer a los Organismos Gubernamentales Provinciales y Municipales de Juventud, de las organizaciones que trabajan con jóvenes y de la Dirección Nacional de la Juventud (DINAJU). A través de este componente se buscaba incrementar la capacidad de los organismos gubernamentales en la formulación e implementación de políticas públicas de juventud a nivel provincial y municipal, y lograr una mayor articulación entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil.

De los proyectos que la DINAJU apoyó durante el período 2004/5, el 69% son productivos, el 24% socio-comunitarios y el 7% de capacitación. La fuerte presencia de proyectos productivos en 2004 se vincula fuertemente a la puesta en marcha del Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social "Manos a la Obra".

Además, la DINAJU ha creado el Banco de Proyectos para poder darle un lugar a todas las iniciativas y evaluarlas a la espera de su fuente de financiamiento.

Por último, cabe destacar que esta línea de acción se articula fuertemente con otros organismos del Ministerio de Desarrollo Social y con organizaciones de la Sociedad Civil, ya sea a la hora de dar capacitaciones, para desarrollar la evaluación y seguimiento de los proyectos financiados o para posibilitar su realización.

Bibliografía

Gallart, M. A., Moreno, M., Cerrutti, M. y Suárez A. (1993) Adolescencia, pobreza y formación para el trabajo, Buenos Aires, Losada.

Gallart, M. A. (1995) "Formación, educación y desempleo en Argentina", en *El libro blanco del empleo en Argentina*, Buenos Aires, MTEySS.

Iguiñiz Echevarrìa, J. (2004) *Diferencia, evolución y nivel en la relación entre educación y mercado de trabajo*, sitial, IIPE-OEI, (Debate 2)

Jacinto, C. (1997) "Políticas públicas de capacitación laboral de jóvenes en Argentina: un análisis desde la expectativas y estrategias de los actores", en *Jóvenes. Formación y empleabilidad*, Boletín Cinterfor, Nº 139-40, Montevideo.

Jaramillo Baanante, M. (2004) Los emprendimientos juveniles en América Latina ¿Una respuesta ante las dificultades de empleo?, Red Etis, Buenos Aires.

Paiva, V. (1996) *Competencias para a modernidade e o ensimo medio*, Instituto de Estudios da Cultura e Educacao Continuada, Río de Janeiro.

Weller, J. (2003) *La problemática inserción laboral de las y los jóvenes*, Santiago de Chile, Naciones Unidas.

III.- LA CONSTRUCCIÓN DEL SENTIDO QUE LOS JÓVENES BONAERENSES ADJUDICAN AL TRABAJO

El presente trabajo intenta dar cuenta en una primera aproximación de uno de los temas que aborda el proyecto: el sentido que los jóvenes de la zona oeste del Gran Buenos Aires adjudican al trabajo. Dividimos el informe en dos momentos.

El primero de ellos dividido en tres partes. En primer término, entonces, presentaremos un abordaje de aquellas teorías sociales que definen los cambios en las estructuras sociales, el impacto de estas transformaciones y las relaciones políticas que se dieron en las últimas décadas en la Argentina.

En segundo lugar el modo en que estos cambios afectan las relaciones personales y, por lo tanto, las transformaciones en los modos de construcción de la subjetividad de los actores sociales. Esta construcción no está desligada, tanto del contexto teórico como social en el cual se enmarcan dichas construcciones e interpretaciones. Por último nos aproximaremos a las perspectivas de abordaje que ponen en discusión el concepto de sentido como interacción de los sujetos sociales.

En el segundo momento presentamos un trabajo de aplicación teórico-empírico en función de entrevistas realizadas a un grupo de jóvenes de la zona oeste de La Matanza. En esta sección

III.1.- LAS TEORIAS SOCIALES QUE DAN CUENTA DE LOS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA SOCIAL

Los marcos teóricos sobre los cuales se asientan las disciplinas sociales -predominantes- en la década de los años '80, describen cierto giro conceptual y metodológico para abordar los objetos de estudio. Estas transformaciones están tanto en relación con los cambios en las estructuras económicas como en la constitución de las subjetividades. Los escenarios que se describen están condicionados por la incertidumbre y la crisis de sujetos colectivos como el Estado, la Nación, la clase social. Esta situación es reconocida desde posturas, muchas veces contradictorias, que abarcan un abanico que va desde las alegorías que expresan la utopía de una sociedad que se democratiza a través de un mayor acceso a la información y el conocimiento, hasta las visiones que dan cuenta del desvanecimiento o la pérdida de identidades colectivas.

Una de estas definiciones es la que presenta Daniel Bell (Bell,1986: 423/32) al describir los cambios que se producen en el modelo de sociedad contemporánea como sociedad postindustrial. Este cambio se manifiesta como importante porque, a diferencia del tradicional esquema que contenía el modelo agro-industrial, las transformaciones que se producen en las relaciones sociales están vinculadas con la preeminencia que cumple la tecnología y el conocimiento, fundamentalmente con el aumento del sector servicios. En la sociedad industrial, nos recuerda el autor, la propiedad ha sido la base de una riqueza y un poder, a los cuales se accedía a través del sistema de herencia. Por contrapartida, en la sociedad post-industrial, la habilidad técnica se constituye en una base de poder importante y la vía para acceder a esta condición es la educación.

En estas condiciones y, aún cuando el ejemplo que el autor describe para plantear la preeminencia del control político – en este caso, a la sociedad americana, porque fue la que se enfrentó a la necesidad de concentrar objetivos políticos, dadas las condiciones generadas por la guerra fría y la carrera espacial- lo importante es, que el mayor control político sobre la sociedad, está estrechamente relacionada con una *intelliguentsia* técnica y profesional. La planificación pública marca un vínculo estrecho entre las decisiones técnicas y políticas. Son estas habilidades – que provienen de un sector de poder privilegiado -, las que también pueden definir la situación de un conflicto, por sobre las decisiones que un cuerpo colectivo intente implementar, en este caso, las agrupaciones sindicales.

En la Argentina los cambios en la estructura económica generaron una serie de transformaciones no sólo en el ámbito de la industria, sino también en las relaciones laborales, el tipo de empleo y, por lo tanto, en la percepción de los trabajadores respecto al trabajo.

Los cambios en las estructuras económicas en la Argentina que afectaron el modelo industrial de sustitución de importación, que caracterizó a gran parte de los países del continente, desde mediados del siglo XX, es una de las perspectivas de análisis que aborda Eduardo Basualdo (2001). En términos del autor, una de las transformaciones estructurales más importantes, que culmina con el modelo de industrialización de posguerra, se concreta con el gobierno militar de 1976. Dos son los aspectos más importante que destaca el autor.

El primero de ellos es que el "proceso de reorganización nacional" puesto en marcha por el gobierno de facto, adoptó una posición de "revancha clasista" que se materializó en el aniquilamiento de un amplio espectro de militantes y organizaciones que conformaban las

organizaciones de sectores populares. En segundo lugar, la interrupción del sistema de industrialización (vigente desde la década del ´30) fue sustituido por un modelo de economía que centraba su base en la "valorización financiera". La reforma financiera de 1977 con la apertura de bienes y de capitales, con la consecuente importación de productos; erosionó, vía precios, la producción interna. Este nuevo modelo económico, y fundamentalmente la preeminencia puesta en el capital financiero generó un nuevo fenómeno con características muy particulares de endeudamiento externo. Estas características –en el análisis que presenta el autor- estuvieron dadas por la modalidad como operó la deuda externa del sector privado y del sector público. Los grupos económicos locales y las empresas transnacionales -siguiendo a Basualdo- no se endeudaron para realizar inversiones productivas sino para obtener renta mediante colocaciones financieras. Por eso, concluye el autor, la otra cara de la deuda externa en la Argentina, fue la fuga de capitales locales al exterior.

El gobierno democrático que se inicia en 1983 tenía entre sus objetivos la repatriación del capital fugado, sin embargo, éste se constituyó en un elemento de presión y nunca se logró efectivizar este objetivo. El sistema político adquirió, también, condiciones especiales: entran en funcionamiento los denominados "operadores políticos" cuya característica es su pragmatismo a la hora de la toma de decisiones políticas, y una supuesta falta de ideología; y con ello se comienza un proceso de cooptación de importantes dirigentes políticos y sindicales. La crisis de 1989, según Basualdo, exacerba la situación que comienza con el gobierno militar: valorización del capital financiero y proceso de desindustrialización. Esta situación lleva a al gobierno del Dr. Alfonsín a redefinir las políticas públicas y sobre todo la función del Estado. La privatización de empresas e industrias del Estado (que había comenzado, como propuesta, un año

antes) es el eje que el gobierno democrático tampoco puede resolver. La profundización de un modelo neo-liberal a instancias de organizamos internacionales (FMI, Banco Mundial) de desguace del Estado: privatización de la mayor parte de las empresas del Estado, preeminencia de la economía por sobre las decisiones políticas (comienza el desarrollo y la participación primordial de la nueva *intelliguentsia,* para decirlo en términos de Bell) se lleva adelante en el segundo mandato del presidente Menem.

A fines del siglo XX y el comienzo del gobierno de la Alianza (UCR-Frepaso) el modelo económico comienza a resquebrajarse: imposibilidad de un crecimiento económico, altos niveles de desocupación (jamás alcanzados en la historia Argentina), provocan una profunda crisis en el sistema político que deviene en el abandono del gobierno de la Alianza y la constitución de un gobierno de transición hasta las elecciones nacionales de 2003.

III.2.- LO QUE EL VIENTO SE LLEVÓ

Los cambios en las estructuras económicas afectan, tal como ya lo dijimos, a la constitución de los lazos sociales que definen las formas de integración de los grupos, en este caso de los trabajadores.

Una línea crítica respecto a estos nuevos modelos económicos-sociales es la perspectiva que señala Gorz (Gorz 1989:82/93) al caracterizar al trabajador de la sociedad postindustrial como un individuo que carece de una visión de futuro. No existe, en términos del autor, otra modalidad que no sea la posibilidad de vivir en un presente continuo. Esta visión sustraída de toda racionalidad económica (que caracterizaba al proletariado de la sociedad industrial) ubica, además, a los sujetos en una suerte de "aparente" libertad por una elección individual, que se transforma en la elección por la vivienda individual, la familia. Una elección que –según Gorz- el sistema capitalista necesita como modalidad de compensación frente a la desposesión y las exigencias que los individuos sufren en sus ámbitos de trabajo. Una elección, agregamos, que la teoría política define, en última instancia, como la libertad "de", pero que no son necesariamente éstas las que definen un sentido comunitario y/o de posibilidades reales de posesión.

Estas mutaciones provocan un cambio, podemos decir, que también afecta cierta ética y valores comunes que eran reconocidos en una comunidad de trabajadores. En esta línea, que no es necesariamente una perspectiva crítica, podemos ubicar la propuesta de Lipovetzky (1994). La época del posdeber. La época de las sociedades posmoralista que abandonan los imperativos del deber por el del bienestar y la dinámica de los derechos subjetivos. Sin embargo, es importante destacar que la resultante de esta ética del posdeber no

significa, en términos del autor, la aceptación de mayor tolerancia o de mayor permisividad, sino que contribuye, en todo caso, a constituir democracias más duales produciendo al mismo tiempo "la normalización y la anomia; la integración y la exclusión".

Una característica de época que define un tipo de sociedad en el cual ciertos marcos de regulación colectiva dejan de cumplir una función simbólica en la vida de los individuos, tal es el caso del Estado, la fábrica, las instituciones educativas. Ahora bien, son estas ausencias, de instancias de construcción de lazos sociales las que provocan cambios en la conducta de las personas, en particular de un individuo que se ubica en un ámbito laboral o fuera de él. Un modelo de empleo que caracterizaba a la sociedad industrial era la posibilidad del pleno empleo, y con ello la condición de percibir una historia de vida como una proyección a largo plazo. Es la nueva dimensión temporal la que afecta la vida emocional de las personas (Sennett: 200). Frente al vínculo de largo plazo que instalaba la relación laboral, las nuevas formas fugaces de asociación provocan en los individuos una relación de desapego y de cooperación superficial. Esta modalidad en el comportamiento no es una situación mecánica, ni maniqueísta, sino la consecuencia que provoca el permanente cambio y la constante especialización que demandan los ámbitos laborales. Si la condición del trabajo significaba una situación de estabilidad en la concepción del pleno empleo, la incertidumbre y el riesgo son las condiciones que definen una relación laboral. Una situación de inestabilidad generaba en el trabajador, del tipo de sociedad industrial, un estado que se percibía en términos de calamidad, sin embargo, una característica del modelo de empleo actual es, que la inestabilidad laboral se vivencia como una práctica cotidiana. ¿Cuáles son las consecuencias de estos cambios? En términos de Sennett, uno de los principales efectos es que se

disuelve el vínculo de confianza que permite una visión de conjunto, se disuelve con ello el compromiso y la voluntad de comportamiento.

III.3.- EL HABITO NO HACE AL MONJE

Cambios en el sistema productivo, cambios en los modelos de empleo, estas transformaciones, afectan, inevitablemente las valoraciones y el sentido atribuido al trabajo durante el siglo XX. Trataremos aquí de definir, entonces, cuáles son las teorías sociales que acompañaron estas mutaciones. Desde esta perspectiva nos ubicamos en el discurso no como simple oratoria, sino entender el sentido desde un conjunto de acontecimientos discursivos. Entender en todo caso, que las prácticas sociales son *construcciones discursivas*. Esta afirmación, sostienen Laclau-Mouffe (1987), se subraya en oposición a la idea que plantea la existencia de un campo objetivo al margen de la intervención discursiva y otro subjetivo, en el cual el discurso, es pura expresión del pensamiento; dicho en otros términos: que existan aspectos exclusivamente relativos a la lingüística y otros a la práctica (acción) social. Al rechazar el carácter exclusivamente mental del discurso están afirmando el carácter material de toda estructura discursiva. Esta materialidad no está puesta en la experiencia o la conciencia del sujeto, sino que intenta romper con la dicotomía que mantiene los polos opuestos de aquello que es exclusivamente el campo del discurso/ y lo que refiere a lo extra discurso. En consecuencia se privilegia la posición de una *tensión irresoluble* entre el mundo interior y el exterior. Como conclusión Laclau y Moffé expresan, entonces, que toda práctica discursiva carece de un plano constitutivo *a priori* y que no se puede hablar de una fijación última del sentido. Para ello se describen ciertas condiciones que los autores denominan *puntos nodales:* aquellos puntos privilegiados de fijación parcial del sentido. Toda condición de "imposibilidad última" de fijación del

sentido adquiere un carácter incompleto, de imposibilidad de cierre final, en estas condiciones el significante que conforma una relación de sentido será ambiguo, no por la pobreza de significados sino por la polisemia de los mismos.

Una visión que es compartida desde las posiciones post-estructuralistas. Un planteo que comparte ciertos análisis de la *Semiosis Social* (Verón: 1987) el de entender a los fenómenos sociales como un proceso de producción de sentido, pero sin dejar de advertir que, aquellos no se pueden reducir a meros fenómenos significantes, sino entender que toda producción de sentido tiene una manifestación material. Este soporte material (textos, fotografías etc.) es el punto de análisis empírico. Es por estas condiciones que, entonces, los discursos no son meras referencias internas porque es necesario identificar las condiciones sociales de producción en las que se inscriben. Tampoco los objetos que interesan al análisis del discurso están fuera del mismo como una realidad objetiva, sino que son sistemas de relaciones. En todo caso la semiosis está en ambos aspectos: en las condiciones de producción y en las gramáticas de reconocimiento.

Un enfoque que desarticula la idea de los discursos como mera retórica y los ubica en el lugar de lucha por el poder, es el planteo de Foucault (2002). Sin embargo, el autor, también plantea que la posibilidad de entender cierta regularidad de los acontecimientos es a partir de entender a los discursos como prácticas, y no desde el núcleo interno (meros significantes, agregaríamos), sino desde sus condiciones externas de posibilidades, las posibilidades que permite identificar los motivos de esos acontecimientos. Ahora bien, si las prácticas discursivas no son mera referencias significantes, sino posibilidades de entender el sentido de las prácticas sociales, son éstas prácticas sociales las que se pueden reconocer en el ámbito de

la vida cotidiana. La vida cotidiana no como yuxtaposición de acciones, sino como procesos de interacción. En este sentido, lo que importa destacar es la diferencia entre la mera comunicación como reglas de comportamientos y los procesos de interacción, los modos *(frame)* " en que se cataloga y se vive la experiencia que los actores tienen de la realidad (social o no)" Wolf (Wolf 1994:40)[8]. Son estos marcos *(framing)* convencionales los que permiten definir el mundo que circunscribe a las personas que habitan una determinada cultura y, por lo tanto, no sólo permiten definir ciertas realidades, sino, también describirlas. Desde esta perspectiva lo que se intenta es dar cuenta es, de las reglas que conforman las estructuras de las interacciones.

El Segundo momento de nuestro informe de investigación explora una primera aproximación al sentido que un grupo de jóvenes bonaerenses adjudican al trabajo. Desde esta perspectiva teórica se buscará, a través del registro de entrevistas realizadas a esta población etárea, los modos de definir al trabajo.

III.4.- EL SENTIDO QUE LOS JÓVENES BONAERENSES ADJUDICAN AL TRABAJO

El trabajo empírico cuenta con un corpus inicial de cinco entrevistas realizadas a jóvenes de entre 19 y 24 años que habitan en la zona oeste del Gran Buenos Aires. Para el desarrollo del mismo trabajamos entendiendo a la información como un relato, con las condiciones que el mismo requiere: de atribuirle sentido a un suceso (Ricoeur, 2002). No es estrictamente un análisis de discurso, puesto que no nos centramos en la construcción general del discurso, sino

más bien en los significados que los distintos sujetos atribuyen al trabajo. Tomamos en cuenta algunas herramientas del análisis de discurso como el análisis semántico (temas y motivos involucrados), la noción de relato, entonces, como forma constructora de sentido. Por esta razón, no nos abocamos a la diferencia de discursos, ya que no se trata de un análisis comparativo de los mismos, sino que nos interesa rescatar ciertas regularidades discursivas. Es decir, el modo cómo los jóvenes perciben, vivencian, y describen el trabajo.

Para una primera interpretación definimos distintas líneas temáticas: a) Percepciones sobre los cambios en las formas del trabajo, b) Modos de asociar la "palabra" trabajo, c) Las percepciones que se tiene del trabajo en el pasado, d) El significado del trabajo hoy.

III.5.- PERCEPCIONES SOBRE LOS CAMBIOS EN LAS FORMAS DEL TRABAJO

La posibilidad de explicitar una práctica social no está en función de un sólo factor o desde una condición de predeterminación, sino que las mismas están mediadas por las experiencias personales en relación con el trabajo, cierta tradición familiar como unidad de transmisión de valores relativos al trabajo, el capital escolar y, por supuesto, el capital económico familiar. El ingreso familiar de los entrevistados no supera los $2000, la mayoría percibe entre $700 y $1000.

En esta primera exploración podemos diferenciar dos modos de percepción acerca de los cambios en las formas del trabajo. La primera de ellas es que ninguno de los entrevistados vivencian los cambios laborales en términos del desarrollo tecnológico, tampoco del desarrollo de un tipo diferente de trabajo al de sus padres: trabajo

productivo. No definen condiciones laborales dentro de un marco de regulación laboral: flexibilización, pérdida de negociación sindical de parte del trabajador. Sin embargo, se "expresan" condiciones, aunque no se las refiera, a los modos de la flexibilización laboral. En este sentido, el segundo modo de percepción está en función de la relación empleado-empleador y de las condiciones laborales, pero las mismas aparecen sin un reconocimiento tácito de la relación trabajo-capital, sino, en todo caso, como una queja, y por el "tipo" de trabajo que se realiza.

Lihuen, 19 años, empleada, secundario completo, trabaja por primera vez:

"Entiendo que sí pero mucho no puedo contestar porque recién tengo mi primer trabajo."

Román: 21 años empleado, secundario incompleto:
"Yo creo que varió mucho, con respecto a la responsabilidad, por ejemplo en la verdulería no había un horario en cambio en el cine tenía que estar a horario y todo tiene que ser más rápido y todo cada vez avanza más."

Cintia: 24 años, Trabaja en una pasantía administrativa universitaria, estudio terciario incompleto, unida de hecho, una hija:
"Lo que pasa es que depende el trabajo, cuando trabaje de cajera había mucha tensión porque te controlaban demasiado y si te equivocabas te lo descontaban del sueldo así que era demasiado tenso, el trabajo en cambia acá como todavía no hay mucho trabajo, es mas libre y tengo mas tiempo para estudiar, por que de otra manera no se si podría seguir como estoy hasta ahora con las materias."
"Creo que (las condiciones laborales) empeoraron en el sentido del trato al empleado, con ese dicho que el cliente siempre tiene la razón, el empleado siempre tiene la culpa."

Nadia: 21 años, soltera, estudios secundario completo, empleada:
"Claro, siempre se intentan hacer distintas las formas de trabajar, buscando que dejen la mayor ganancia posible para el empleador. Aunque no siempre el empleador intenta que el empleado esté también satisfecho con el trabajo que hace."

En relación con la percepción que los entrevistados tienen de la falta de trabajo, qué tipo de trabajo desearían tener y, si tienen alguna

persona cercana que desarrolla el tipo de trabajo que el entrevistado desea, el tipo de respuesta varía, fundamentalmente en función de dos factores primordiales: el capital económico y escolar. Los entrevistados de menor nivel económico sostienen como deseo el trabajo que se admiraba desde afuera: "el empleado de banco", o aquel que le gusta, pero no tiene los medios económicos para acceder: chef, médico. En tanto que la entrevistada de mayor nivel económico aspira a un trajo cultural, además influenciada por un familiar.

Lihuen :
"Cuando no tenía trabajo tenía la necesidad de trabajar y eso me afectaba."

"Fantaseo con algo relacionado con el arte." "Sí, hace19 años que conozco una persona relacionada con el arte. Es un familiar con quien tengo una relación de proximidad y es director de Teatro."

Román:
"Desesperación, necesitaba descargar energía saliendo a correr, si salía a buscar trabajo y no encontraba, me desesperaba. Mi mamá me dijo si no quería trabajar como ayudante en un colegio y ahí empecé a ayudar a los porteros, repartía las facturas a los chicos."
"Tener un propio restaurante, porque siempre me gustó cocinar, en mi casa yo cocino".

Cintia:
"Si, no solo en lo económico, sino también en lo personal, una porque no pude cumplir mi sueño de trabajar en algo administrativo, o trabajar en un banco, me sentía frustrada , por no cumplir con ese sueño, además ser madre muy joven, sentía que eso empeoraba mi situación.
Aparte cuando iba a buscar trabajo de lo que quería no podía por no tener experiencia, o por no haber trabajado los últimos tiempos, nunca me salía un trabajo como el que quería, solo salía trabajo de limpieza, y me ponía mal por que solo tenía posibilidad en ese tipo de trabajo.
"En un banco. Atendiendo clientes, por que cuando iba al banco a hacer depósitos, miraba a las chicas que trabajaban ahí, y siempre me gusto ese ambiente."

Nadia:
"Nunca estuve mucho tiempo sin trabajo, no sé que se siente."

"Me gusta medicina, pero es una carrera difícil, los libros son muy caros, no alcanza económicamente, y bueno prefiero enfermería. Conozco médicos todo el tiempo desde hace varios años. En general, la relación con muchos de ellos es muy buena, lo que no significa que comparta con todos las maneras de desempeñar su labor. No sé, creo que debiera haber más tiempo para dedicarle al paciente y todos los que conozco están apurados. Respecto a la proximidad, me siento poco próxima, hay como una categoría inferior que tiene mi trabajo, siempre debo hablar sólo lo necesario y acatar órdenes. No obstante, si tengo algún problema, los puedo consultar. Son buenos compañeros. El sexo de estas personas son tanto femeninos como masculinos. No podría hacer una elección por alguno. Trabajan en hospitales privados y públicos."

III.6.- CUÁL ES EL SIGNIFICADO QUE LE DAN A LA PALABRA TRABAJO

En este aspecto la palabra "trabajo" está en relación con el tipo de trabajo que cada entrevistado realiza, con la satisfacción que el mismo le produce y, por lo tanto, con la visión de futuro que tiene del mismo. Tal es el caso de las entrevistas 1,3 y 4. En el caso del segundo entrevistado, éste no trabaja, por lo tanto, su respuesta refiere al trabajo de "otros", su familia. La quinta entrevistada, en su situación de empleada, y tal como lo referíamos anteriormente se siente supeditada a un superior, la palabra trabajo tiene un significado puesto tanto en el rol como en el status del empleador.

Lihuen:
"Con la independencia de la persona."

Mariano, 22 años estudios secundarios incompletos, no trabaja:
"Con el sustento de la familia."

Román:
"Con estar ocupado haciendo algo para satisfacer a un empleador y a uno mismo."

Cintia:

"Trabajo.....levantarme temprano, viajar, cumplir con horarios, tener una remuneración a fin de mes, poder proyectar algo ya que contaré con dinero para sacar créditos para mejorar mi casa."

Nadia:
"A la palabra trabajo la asocio con hacer algo para obtener dinero y poder."

III.7.- ¿QUÉ PERCEPCIÓN SE TIENE DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL PASADO?

Si la diversidad de respuestas en las dimensiones anteriores se definían, a partir, de una serie de condiciones económicas y culturales, el abanico de respuestas en relación con la "idea", con la "concepción", que el trabajo tenía en el pasado, para los entrevistados es un universo individual.

En el caso de la primera entrevistada que trabaja por primera vez y, además, es muy joven, no puede tomar una distancia temporal. El pasado es un presente constante, de allí que su respuesta refiere a un estado de similitud entre lo que fue el trabajo en la sociedad industrial (pleno empleo, fuerte intervención de los sindicatos en la regulación salarial, etc) y el actual. En este sentido, también su respuesta se inscribe más bien en un estado de posibilidades, de creencias, que de afirmación. Sin embargo, podemos constatar el universo social original compartido (con el de sus padres, aunque desconoce el de sus abuelos), el trabajo no sólo se lo define desde una actividad económica, sino, fundamentalmente desde un modelo de realización personal. Un ámbito, podemos agregar, que permite agregar un plus a la construcción de su subjetividad.

Lihuen: *"**Creo** que es lo mismo"*

"Para mis papás el trabajo es una manera de realizarse en la vida, yo coincido con ésa opinión."

La concepción que tenían sus abuelos: *"No la conozco."*

En el caso del segundo entrevistado (no trabaja), podemos decir, que no sólo comparte opiniones con su universo social de origen, sino que directamente su percepción del trabajo en el pasado es la opinión que

sus padres tienen del mismo, en este sentido, utiliza un verbo en tercera persona del plural para dar su propia definición. Una diferencia con la entrevistada anterior es que el trabajo sólo cumple una función económica, de subsistencia.

Mariano:

"Si, antes era más importante que ahora. Creo que hoy por los bajos sueldos el trabajo es menos valorado, en casa ***dicen*** *que el sueldo no alcanza para nada"*

"Para mis viejos el trabajo es muy importante, sino de qué vivimos. Si desde el sustento, el trabajo muy importante"

Con respecto a la opinión de sus abuelos: "No sé, supongo que igual que mis viejos"

En el caso del tercer entrevistado, éste puede establecer una diferencia generacional mediada por su historia personal: su temprano ingreso al ámbito del trabajo. La diferencia que marca con el trabajo que realizaba su madre es, fundamentalmente, por la pérdida de ciertos derechos juveniles: completar la educación secundaria. En este sentido, podemos agregar, que la educación, una deuda pendiente, sigue siendo lo más importante a la hora de definir el lugar del trabajo en su vida. En su historia personal, el cambio del trabajo actual generó un cambio de roles, el sustento familiar es una responsabilidad compartida entre padres e hijos. Esta experiencia personal también le permite tomar distancia con sus pares, a quienes define como sujetos sin perspectiva de futuro.

Román:
"Ahora es como que esta más acelerado el tiempo de maduración, ahora uno termina la escuela tiene que buscar trabajo. Antes creo los padres aguantaban más a sus hijos, igual creo que cambió la independencia, uno necesita independizarse más rápido que antes. Ahora los chicos de mi edad buscan novia sin pensar en el futuro por ejemplo casarse esta muy lejano para los chicos."

"Tiene la misma visión que yo, para ella el trabajo es el pilar de la familia. Primero la educación y después el trabajo."
"Lo que me decía mi mama de mi abuela que era muy trabajadora, ella creía en el esfuerzo, lo que mi mama aprendió de mi abuela era que tenía que estudiar."

La cuarta entrevistada también puede establecer un cambio generacional con el tipo de trabajo actual. La diferencia que plantea es, en todo caso, el lugar que ocupa el trabajo en la vida familiar. En el pasado el ámbito de la economía pasaba por el jefe de hogar, hoy implica, al menos, a la pareja de un hogar. Esta diferencia le permita confrontar con su universo social originario, al punto que, al hablar de la posición de su madre la equivoca, en realidad, con su propio rol: independiente. También en relación con el pasado, con la cultura familiar, el trabajo no sólo proporciona la condición básica de manutención, sino, además, el placer de hacer sentir bien a las personas.

Cintia:
"Lo que yo creo que cambio es la forma de ver el trabajo solo del hombre del hogar al trabajo de los dos, por ejemplo cuando mi papá se caso con mi mama, ni pensar que ella trabaje por que solo tenia que cuidar de los hijos y la casa, pero ahora Diego (su marido) ya no piensa así, ni yo tampoco, lo mejor es trabajar los dos para poder darle a nuestra hija lo mejor que podamos, y progresar."
"Pero no es solamente Diego, yo creo que todos los hombres piensan igual, cambio la forma de pensar del hombre hacia la mujer, y no se sienten desvalorizados si no trabajan."
"En eso creo que cambió, pero en cuanto a si es importante, no cambió ya que es importante creo yo para todos, por que cuando no se tiene trabajo uno se siente mal."
"Mi papa sigue igual con mi mama, no la deja trabajar, es el, el que tiene que trabajar, es por eso que ya esta pensando que va a hacer mas adelante ya que no va a poder hacer el mismo trabajo, el de albañil (por que es necesario mucho esfuerzo).por que no quiere depender de sus hijos, en la vejez.
*Y mama quedo **muy independizada** con mi papa, para ella es cuidar del hijo mas chico, limpiar la casa, hacerle la comida a mi papa, y ahora cuidar a la nieta."*

"y... al principio no le gustaba (a su padre , que ella trabaje) porque decía que la nena era muy chiquita para dejarla sola y no podía entender como Diego no me decía nada.
Ahora no, me apoya, ve que me va bien en el trabajo, en el estudio, entonces tomó valor a lo que hago."
"Mi abuelo era y pensaba igual que mi papa, que la mujer era para estar en la casa. Mi abuela era peor que mi mama, el hombre era la mayor autoridad de la casa y para todo, por ejemplo si tenia un pedazo de pan se lo al hombre y a mujer no por que el era el que trabajaba, y la mujer que se la aguante." "Tampoco estoy de acuerdo con mis abuelos."

En el caso de la quinta entrevistada existe un punto de coincidencia con el trabajo de sus antepasados. El trabajo permite el ascenso social obtener la propiedad es definido como un acto de dignidad. La ruptura se plantea, claramente, en el rol que cumple el trabajo en la actualidad. No es un trabajo que cumple con la satisfacción del trabajador, sólo existe como un medio de subsistencia.

Nadia:
"No sé, de mis papás no puedo hablar mucho por que me criaron mis abuelos, y la verdad es que no los conocí, pero mis abuelos tienen arraigado la idea de trabajo de lo que implica trabajar, la dignidad que te da el tener trabajo, no andar mendigando, ganarse el pan dignamente. Si,(coincide con la visión de sus abuelos) ellos construyeron sus casas a raíz de ahorrar y mucho esfuerzo y la idea que ellos me dejaron es que trabajando se puede salir adelante y se puede conseguir cosas, lo que veo que ahora se perdió esa idea, ahora se dice que cobra el plan trabajar y no quieren trabajar, me parece que no es así porque cuando empezaban con lo piquetes pedían por trabajo y no por un plan, pero si, se perdió la idea del trabajo para progresar porque la gente busca poder subsistir que progresar."

III.8.- CUÁL ES EL SIGNIFICADO ACTUAL DEL TRABAJO, QUE PERCIBEN LOS JÓVENES.

En esta dimensión el significado social que los jóvenes le otorgan tanto al trabajo como a la falta del mismo está fuertemente relacionado con la posibilidad del consumo. Si bien, cada entrevistado presenta otras percepciones en torno a la imagen positiva o negativa que puede generar la posibilidad de tener trabajo o de estar desocupado, un factor recurrente es que la imagen se asocia a la posibilidad de portar bienes de consumo: vestimenta, objetos varios.

En el caso de nuestra primera entrevistada no puede definir un universo acerca del sentido que para los jóvenes representa el trabajo, recordemos que es la más joven de las entrevistadas (19 años) y es su primer trabajo. La posibilidad de estar dentro del mercado laboral es una posibilidad de independencia económica, mientras que, no tener trabajo (piensa) que para los jóvenes es una condición de sentir cierto grado de incapacidad.

Lihuen:

"Pienso que le dan un sentido que varía según la situación de cada uno, no creo que haya un sentido general."

"Si bien el trabajo no te cambia fundamentalmente la imagen, reconozco que si no trabajás a cierta edad tu imagen se puede ver empeorada."

"Si un joven no tiene trabajo puede hasta frustrarlo y hacerlo sentir que no es capaz."

"Es importante (el trabajo), para algunos jóvenes, yo diría la mayoría, es una manera de sentirse independiente. Me parece que por ahí pasa la cosa (la independencia económica)."

En el caso de nuestro segundo entrevistado (no trabaja) la percepción que tiene de los "otros": los que trabajan, es que tiene un significado de obligación sin ningún tipo de placer: pesadez. Su distancia con aquellos que sí tienen trabajo le impide definir algún tipo de imagen, sea positiva y/o negativa, de las personas que se encuentran tanto dentro como fuera del mercado laboral. Esta misma posición de sujeto (sin trabajo) es la que le permite responder que no le asusta su situación, aunque reconoce que en aquellas personas que no pueden encontrar trabajo puede ser negativo.

Mariano:

"En general los chicos ven al trabajo como algo muy pesado, como algo que se tiene que hacer pero es pesado"

"No sé, será porque nunca trabajé, no sé que decir"

"Empeorar? No, no creo"

"No es mi caso, pero si no tenés trabajo por que no hay, eso debe joder"

Nuestro tercer entrevistado vuelve, nuevamente, a situarse en la posición de "observador" de sus pares. Desde este lugar puede emitir opinión sobre los distintos niveles de preocupación de los jóvenes: vagos, responsables, no les importa el trabajo. El lugar que ocupa en el campo simbólico es expresado, una vez más, por la diferencia entre aquellos que cuentan con las posibilidades económicas de estudiar y quiénes, no. Esta situación deriva en situación de malestar para los jóvenes con más desventajas económicas. Sin embargo, la imagen positiva que deviene de tener trabajo está asociada a la posibilidad de adquirir objetos de consumo, son éstos (en términos del entrevistado) los que le auguran éxito en su relación con las mujeres.

Román:

"En mi barrio esta muy diferenciado, están los que van a la escuela porque no le queda otra y vaguen todo el día, y están los que terminaron la escuela y vaguean, y están los que en realidad le dan mucha importancia al trabajo. Antes me la pasaba vagueando, a los 15 años, pero después termine la escuela empecé a tener necesidades y ví que el trabajo era importante y me daba una salida. Pero veo que a los chicos no le dan importancia al trabajo."
"Como persona yo cambie muchísimo, me abrió la cabeza, me hace sentir útil y como imagen puedo mejorar la imagen ya que me puedo comprar ropa, y las chicas me dan mas bolilla."
"Depende que trabajo, hay trabajo que lo puede empeorar tanto en la salud como mentalmente, a veces el trabajo hace que se involucre tanto que deja de lado la familia, y se transforma en enfermedad. Tanto a los que tienen una cierta edad y no consiguen como a los jóvenes y los que están mas capacitados los afecta por igual el estar desocupados, el autoestima esta por el suelo, en los jóvenes es menos negativo porque los padres le pagan todo porque esta estudiando pero la persona que no cuenta con esa ayuda se siente muy mal."

En el caso de nuestra cuarta entrevistada también tiene una fuerte apuesta al nivel educativo, pero como generador de mejores oportunidades laborales. Desde su posición de sujeto que está inserta en el ámbito educativo evalúa a sus pares de modo "negativo" por no dar importancia a la educación y, porque, según sus declaraciones, los jóvenes apuestan a lo inmediato: el consumo.

Todo tipo de referencia a una imagen negativa en relación con el trabajo está puesta en aquel tipo de trabajo que degrada. Ahora bien, en términos de su historia personal, este tipo de trabajo está fundamentalmente relacionado por las condiciones que vivenció con el empleo doméstico: de sumisión, degradación, por el tipo de vestimenta que diferencia a una empleada administrativa de una empleada que presta servicios domésticos.

Cintia:

"Los chicos de mi edad, priorizan mas el estudio que el trabajo, pero a los chicos de menos edad no priorizan mas el trabajo, por quieren tener la plata rápido y sienten que el estudio no se los permite, solo piensan en salir, comprarse ropas.
Pero creo que cuando creses te das cuenta que no es solo eso, por que a mi me paso igual, es por eso que aguanté tanto trabajos, solo por tener plata para salir y comprarme ropas."

"Creo que la imagen te la da el trabajo que te gusta, yo no me sentía bien con el trabajo de limpieza una por que no me gustaba, y otra por que cuando viajaba en el colectivo veía a chicas de mi edad que iban bien vestida a trabajar en la oficina y eso me ponía mal por no poder trabajar de eso."
"Y el hecho de trabajar y estudiar, estar rodeada de personas que quieren lo mismo que yo, aprendes a comportarte a trabajar en equipo, y aprendes a pensar de otra manera."

"Empeora mucho la imagen, para un joven no tener trabajo por que sus amigos salen, se compran ropas y el no, se siente mal y no quiera salir con ellos por sentirse inferior."

"El hecho de tener que aceptar cualquier trabajo, por no haber el que te gusta, hace que no te sientas a gusto, y tu autoestima esta muy baja, por que encima te degradan, te tratan mal, te piden mas de lo que saben que no se puede dar.
Creo que el trabajo que no te gusta es el que degrada."

En el caso de nuestra quinta entrevistada, el sentido que los jóvenes otorgan al trabajo está totalmente relacionado con la vivencia de un presente permanente: el consumo. El trabajo sólo puede representar para los jóvenes (en términos de la entrevistada) un factor de subsistencia y de independencia económica. En coincidencia con nuestro tercer entrevistado, para ella, la diferencia en cuanto a los niveles de frustración de los jóvenes está en estrecha relación con las posibilidades económicas del universo social de origen.

Nadia:

"El sentido que los jóvenes le da al trabajo es para cobrar el sueldo, gastar en ropa, salir, pero no piensan en estudiar, la mayoría lo que busca es conseguir una changa y listo, no veo ganas de hacer algo mas agarrando cualquier trabajo y se quedan ahí."

"Si puede mejorar o puede influir, la persona que tiene un cargo político, cuando alguien tiene que votar, lo primero que piensa es que son todos unos chorros, que te van a robar la plata, ese tipo de trabajo sí te pude empeorar la imagen, depende como lo realices."
"No tener trabajo empeora la imagen en todo. Primero, porque nunca te vas a independizar de tu casa. Segundo porque si tenés proyectos o sueños no lo podes cumplir."
"Un chico que está desocupado que tiene una familia, que lo pueden mantener por un tiempo puede sentir un poco de frustración, pero bueno sabe que de ultima tiene la familia, pero un chico que no tiene una familia que lo pueda ayudar se va a quedar estancado, sentirá frustración, depresión."
"La importancia que los jóvenes le dan al trabajo es para tener unos mangos, poder subsistir, pagarse un alquiler para poder vivir solo."

III.9.- A MODO DE UNA PRIMERA CONCLUSIÓN

Una primera referencia que podemos identificar, a partir, de las dimensiones que definimos en una primera instancia, es que la forma de percepción, de otorgar sentido a una práctica social en particular, no está definida exclusivamente por una sola variable, ni tampoco pre-determinada por factores estructurales. Si bien, la mayoría de los entrevistados comparte un ingreso familiar similar (con escasa diferencias cuantitativas en el monto percibido), el capital escolar y la experiencia labora es diversa. Esta primera diferencia se percibe en los entrevistados.

Nuestra cuarta entrevistada (Cintia) que se encuentra cursando un nivel terciario, y cuyo universo social de origen es de escolaridad primaria incompleta, se inclina por una fuerte apuesta educativa. Entiende a la educación como un factor de movilidad social, que le permite dejar trabajos que son considerados "degradantes". Desde este lugar puede tomar distancia con su historia familiar y romper con la idea del trabajo como responsabilidad exclusivamente masculina. Nuestro tercer entrevistado (Román) quien comparte el mismo ingreso familiar, pero distinto nivel de estudio alcanzado,

también apuesta a la educación, pero, sin embargo, la educación es una deuda pendiente en su historia personal. Desde esta posición la diferencia económica para acceder a la educación genera, en nuestro entrevistado, una diferencia social importante a la hora de tener trabajo o estar desempleado. Pero también, el grado temprano de responsabilidad lo ubica en el lugar de "observador" de sus pares. El segundo entrevistado (Mariano) que comparte el mismo nivel educativo que Román, sin embargo, su situación de "no trabajar" lo ubica en una perspectiva que la podemos situar en la antípodas de este último. Ni la educación, ni el trabajo son factores de su preocupación, tampoco tiene percepciones que puedan generar algún tipo de imagen en las personas que tienen trabajo o se encuentran desocupadas. Nuestra quinta entrevistada (Lihuen), con estudios completos y la de mayor ingreso familiar, no puede aún desprender su imagen y sentido del trabajo de su grupo familiar. Por último nuestra quinta entrevistada (Nadia) comparte el mismo nivel educativo con Lihuen, sin embargo, su experiencia laboral y la relación con sus pares, le permite tener una percepción del trabajo con más nivel de reconocimiento "político". Puede definir la situación de las personas que piden trabajo y no sólo son grupos de protesta que cortan calles, tal como las cataloga cierta prensa mediática, puede diferenciar que el trabajo no genera en las personas perspectivas de futuro, porque sólo alcanza para subsistir.

Una característica, sin embargo, que comparten nuestros entrevistados es que el trabajo, mayoritariamente, significa para los jóvenes una posibilidad de consumo. Tal como lo expresamos este informe es una primera aproximación al modo como los jóvenes identifican el trabajo. En los próximos avances iremos definiendo otras dimensiones para completar el universo del significado que los jóvenes perciben acerca del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Basualdo, E. (2001) *Sistema político y modelo de acumulación en la Argentina.* UNQ, Bernal.

Bell, D. (1986) *El advenimiento de la sociedad post-industrial.* Alianza, Madrid.

Gorz, A. (1989) *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo)* Imago Mundi, Bs.As.

Foucault, M. (2002) *El orden del Discurso.* Tusquets, Barcelona.

Laclau, E. Mouffe, Ch. (1987) *Hegemonía y Estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia.* Siglo XXI, Madrid.

Lipovetsky, G. (1994) *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos.* Anagrama, Barcelona.

Ricoeur, P. (2002). *Historia y Narratividad.* Paidós, Bs.As.

Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Anagrama, Barcelona

Verón, E. (1987) *La semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursividad.* Gedisa, Bs.As.

Wolf, M. (1994) *Sociologías de la vida cotidiana.* Catedra, Madrid.

IV.- ESTRATIFICACIÓN Y SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL PARTIDO DE LA MATANZA.

IV.1.- INTRODUCCIÓN

En la literatura acerca del desarrollo endógeno, se presume que el avance tecnológico no es un residuo exógeno sino más bien endógeno al ser producto de una actividad competitiva derivada de políticas que fomentan la formación, la innovación y la tecnología, de aquí la necesidad de diseñar y aplicar estrategias para disponer de recursos humanos especializados en innovación y tecnología (Carnoy: 2001). Estrategia que, se afirma convencionalmente, únicamente puede desarrollarse mediante sistemas educativos diseñados siguiendo el modelo del capital humano o, alternativamente, diseñados según el modelo de generación de economías externas, el cual postula la expansión anticipada de capital humano de elevada capacitación. Paralelamente a la generalización de la idea de que una de las claves para una economía productiva y competitiva es la existencia de una fuerza de trabajo bien cualificada, se considera que la formación es un elemento central de las políticas activas de promoción del empleo (OCDE: 1993), de lucha contra la exclusión, de integración y de cohesión social[i]. Políticas activas que respondan a las necesidades reales de las empresas, lo que induce a introducir elementos empresariales en el ámbito de la formación reglada; de esta manera, bajo el paraguas ideológico de la teoría del "Welfare to Work" (oportunidad para trabajar), se concluye que formación y empleabilidad son las dos caras de una misma moneda.

La importancia de las inversiones destinadas a la elevación del nivel de instrucción y de formación profesional de los trabajadores, explica el actual interés por la teoría del capital humano, la cual

propugna que un mejor aprovechamiento de éste aumenta la competitividad, al facilitar una mejor complementariedad entre el capital humano y el físico. La economía ortodoxa explica, mediante la teoría del capital humano, las altas tasas de desempleo, en la Europa continental, y el aumento sustancial de las diferencias salariales, en los países anglosajones, por el impacto de las nuevas tecnologías sobre la demanda de cualificaciones y la configuración de un mercado mundial. La teoría del capital humano trata con las capacidades adquiridas que se desarrollan a través de decisiones individuales en aspectos como la educación tanto formal como informal, así como la posterior formación en el mercado de trabajo. Así, esta teoría, formaliza la idea de que el capital humano que cada individuo acumula es el resultado de una decisión de optimización individual, en la que cada individuo tienen en cuenta los costes y beneficios que dicha acumulación reporta. Al respecto, los costes agrupan tanto a los costes directos de la inversión como los costes de oportunidad por dedicar el tiempo a invertir en capital humano en lugar de dedicarlo a trabajar. Los beneficios son los aumentos salariales futuros derivados del aumento de productividad que el individuo experimenta al poseer mayor formación. Por otra parte, hay que destacar que en dicha teoría se explica que el trabajo no es una mercancía homogénea ya que introduce la existencia de desigualdades en el mercado laboral originadas básicamente en las diferencias de cualificaciones de los trabajadores, diferencias que responden únicamente al mérito de cada individuo. De aquí que la valoración actual de la teoría del capital humano sea funcional al nuevo ordenamiento social que propugna el neoliberalismo sobre la base de valores meritocráticos, acorde con la representación de que en la economía global en la que "los empresarios disponen del mundo entero para buscar salarios más bajos, los sueldos no se determinan sobre la base de sí se vive en un país rico o en uno pobre, sino sobre la base de las capacidades individuales" (Thurow, 2000:170).

Pero hay razones fundadas para cuestionar que la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo y de las estructuras de incentivos en los cuales operan, esté ligada a la capacidad que tenga el sistema educativo de ajustarse a las necesidades del sistema productivo. Esto obedece al hecho de que tanto el sistema productivo como el educativo encuentran su fundamento en el orden social como sistema de clasificación, jerarquización y valoración de individuos "que constituyen una sociedad y que es compartida (y a la vez disputada desde los propios criterios de clasificación) por los miembros que forman parte de la misma. El hecho de que sea a la vez compatible y disputada supone que sólo puede constituirse y reproducirse a lo largo del tiempo por combinaciones diversas de conformidad y coacción, coacción que, por otro lado, ha de ser "clasificada" como legítima" (Prieto, 2000:20). En consecuencia, la configuración del orden social es previa a la consideración del empleo, del trabajo y de la cualificación, ya que su posición en un orden social "responde a una operación política, es decir a la lucha por definir y crear un determinado orden social y/o a la lucha de ciertas clases de individuos por ocupar una cierta posición de poder y reconocimiento en esos órdenes sociales" (Prieto, 2000:20).

IV.2.- CONCEPTO DE CUALIFICACIÓN

La cualificación o competencia de los individuos es una construcción social, el resultado de un efecto societal (Mauirica, M. et al. 1986 y Castllo. Jose: 1996) [ii], resultante de la acción de las instituciones, la historia, la tradición, las relaciones laborales, los sistemas formativos y la familia. Efecto societario que explica que las cualificaciones se construyen basándose en jerarquías sociales,

jerarquías de clase, edad, género, origen étnico, las cuales contribuyen a la producción y legitimación de mecanismos de diferenciación, segregación y exclusión. De hecho en el capitalismo histórico dentro del cual la incesante acumulación de capital es la ley económica que guía la actividad productiva y que escinde a la población en distintos ejes de desigualdad, las relaciones de poder y de dependencia se objetivan en cualificaciones. De aquí que los gastos en educación haya que contemplarlos como servicios de consumo que afectan al bienestar de los individuos[iii] y que se financian con recursos que se detraen de otros usos; en este sentido, el sistema escolar, como institución legitimadora, contribuye a la producción y a la distribución de títulos socialmente valorizados, esto es, de atributos sociales a lo largo de las generaciones. Producción que el modelo diacrónico de las trayectorias escolares desarrollado por Bourdieu y Passeron (1977) ha confirmado. Para estos autores, el sistema de enseñanza actúa como un algoritmo de clasificación objetivada al distribuir a los individuos que les son propuestos en clases tan homogéneas como sea posible y tan diferentes entre sí como sea posible desde el punto de vista de cierto número de criterios determinantes. De este modo, contribuye a reproducir y legitimar el conjunto de las diferencias que constituyen, en cada momento, la estructura social, contrarrestando la tendencia a la entropía niveladora que implicaría una real independencia estadística de las posiciones en el espacio escolar frente a posiciones en el espacio social.(Lope: 1996; Castillo Mendoza y terren lalana : 1994); Trippier(1995), Fernández Steinko: 1999).

A la cualificación que se concreta desde la situación de trabajo se le denomina habitualmente cualificación laboral; esta cualificación viene definida por las funciones a desempeñar y que viene determinada por la tecnología, la organización del trabajo y las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Así, Crouch (1997;

1999) señala como a causa de las políticas empresariales de flexibilización y del debilitamiento de los marcos reguladores, se pueden producir cuellos de botella en las políticas de cualificación profesional ya que el crecimiento de la temporalidad mina la obtención de cualificaciones en la situación de trabajo (Lash: 1994).

Existe otra lógica que tiene como referente el orden social, la estructura social en tanto que las relaciones de poder y de dependencia se objetivan en títulos socialmente valorizados y posiciones socialmente definidas, ya que, sin duda, tras la demanda creciente de títulos académicos se esconde una variedad de estrategias credencialistas de clase. Desde esta perspectiva la cualificación está vinculada a las estrategias familiares de reproducción social(Parkin:1978); a esta cualificación se le denomina cualificación profesional adquirida en la formación reglada. Por tanto, entender la cualificación como construcción social implica no disociarla de los procesos sociales que la construyen, de las operaciones de ordenamiento y jerarquización de los empleos que la codifican, por lo que sostener que la cualificación depende de principios de necesidad tecnológica, tal como pretende el determinismo tecnológico, ignora el hecho de que en el ámbito de la empresa la tecnología por sí misma no cualifica o descualifica el trabajo sino la estrategia productiva de control en tanto que en el proceso de trabajo se articulan y ordenan poderes concretos. Por otra parte, el aumento del capital humano no se traduce necesariamente en aumento del volumen general de puestos de trabajo ni cualifica el empleo realmente existente, únicamente ayuda a competir y facilitar la movilidad social, todo ello dependiente del conjunto de relaciones sociales que articula la estructura social; por tanto, en el debate sobre las cualificaciones, no es la tecnología sino, más bien, el orden social, quien determina su utilización y valoración.

El debate educativo, en la actualidad, se sitúa en un contexto de mercado competitivo en el que las familias de clase media buscan en el sistema escolar la garantía de su posición social. En este contexto, la subordinación de la política a las exigencias de una sociedad unificada por el mercado se ha venido manifestando al mismo tiempo que se ha desarrollado el *ethos* de un estilo de vida en armonía con las exigencias del propio mercado, es decir, la perspectiva de que los ciudadanos han de asumir las competencias necesarias para competir, para ser "ganadores", para ser capaces de cuidarse de sí mismos administrando su propio capital humano. Consecuencia de la equiparación de la sociedad en su conjunto a las estructuras del mercado, la ciudadanía debe compensar sus desventajas competitivas apoyándose en la rentabilidad de la inversión en formación, legitimándose la fragmentación social derivada del incremento de las desigualdades de salarios, de contrato, de condiciones de trabajo, entre los trabajadores cualificados y los no cualificados. Competitivo, motivado, flexible, definen al empleado cuyo valor en el mercado depende de sus conocimientos y habilidades (Carnoy:2001).

Es aquí donde adquiere una centralidad social la educación, la instrucción, ya no sólo por la importancia en el proceso de socialización de las generaciones de más corta edad, sino en la capacitación de los individuos para la representación y el juego de sus papeles y/o identidades en los diferentes campos que conforman el espacio social. Espacio en el que los agentes se distribuyen según las clases de condición de existencia medidas por los capitales (poderes) y recursos movilizados por unos y otros. De este modo, los procesos de formación/socialización preceden y resultan inteligibles si asumimos el axioma primero de la teoría de la reproducción cuando se refiere a la violencia como constitutivo de lo social.

La formación se ha convertido, así, en un factor de categorización social, de división de los individuos y los grupos sociales entre aquellos que son capaces y los que no lo son, entre aquellos que están capacitados y los que necesitan de capacitación. Como tal factor de categorización, la formación se inscribe en una lógica de dominación sobre la que predominan estrategias de reproducción; estrategias que remiten al poder de violencia simbólica la cual permite la institucionalización de relaciones de fuerza gracias a ella, desconocidas en su cruda realidad. Así, la formación es utilizada como estrategia que responde a las expectativas de los grupos dominantes sobre qué tipo de relaciones se han de establecer entre los diferentes grupos sociales con relación al trabajo y a sus condiciones de ejercicio.

IV.3.-LA CUALIFICACIÓN Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL NUEVO MUNDO DEL TRABAJO

De acuerdo con la visión dominante, el problema del desempleo reside en que la oferta de trabajo no se ha adaptado a los nuevos requisitos de la demanda al existir un desajuste entre los niveles requeridos de cualificación. Este desajuste ha de resolverse mediante políticas de empleo dirigidas a la formación de los recursos humanos al establecerse que, desde la misma visión dominante, hay que abordar el complejo problema de la formación desde la perspectiva de su interacción con el mundo del trabajo. Esto es así por dos razones fundamentalmente. La primera de ellas es que en nuestras sociedades las trayectorias vitales de los individuos vienen definidas por la relación de éstos con el mundo productivo, al ocupar el trabajo un lugar central en la configuración de dichas trayectorias, de tal manera que las categorías sociales identificativas se construyen entre aquellos que poseen empleo asalariado frente a los que les falta. Los que están ocupados -o los que lo han estado durante un tiempo suficientemente largo- son sujetos automáticamente de una ciudadanía social que comprende una serie de derechos sociales; los que están ausentes del mercado laboral, disfrutan de esta ciudadanía social de forma inferida, a través de alguien que la posea –o que la haya tenido. Es el caso de los jóvenes que estudian o de las mujeres que no realizan trabajo asalariado. Como consecuencia de esta asignación diferencial de derechos, uno de los objetivos individuales más generalizados es la búsqueda de trabajo, la inserción laboral, el comienzo de la configuración de una trayectoria laboral y profesional.

La segunda razón, es el hecho real de la extensión de la educación a amplias capas de la población, derecho que, en épocas pretéritas, sólo gozaban unos grupos sociales claramente definidos. Lo que ha venido a llamarse democratización de la educación ha permitido contar a finales del siglo XX con las generaciones mejor

instruidas de toda la historia de los países industrialmente avanzados. Democratización efectuada bajo el régimen de acumulación fordista que, generó la burocratización del sistema educativo que conllevaba todo un control centralizado del tiempo, al fijarse cuánto duran los niveles, etapas, carreras, cual es la distribución curricular y el peso temporal de cada asignatura. Organización del tiempo que se cuestiona con las nuevas formas de trabajo y muy particularmente con la difusión del sistema justo a tiempo al requerir este sistema un tipo de formación necesario para que el flujo de producción no se interrumpa, de modo que cada trabajador sea capaz de tomar decisiones de forma autónoma.

En este contexto, adquiere sentido la insistencia de que los recursos humanos disponibles para trabajar no están suficientemente formados para responder a las expectativas del sistema productivo. Este punto de vista se mantiene desde diversos ámbitos: desde las empresas que son las que contratan, desde las administraciones, encargadas de la formación de estos recursos humanos y también en parte empleadora y desde otros agentes sociales como sindicatos. Al mismo tiempo, es un discurso que hacen suyo también colectivos de trabajadores que se encuentran en situación de inserción laboral. Se insiste en que la falta de preparación de los recursos humanos tiene una doble vertiente: por un lado, es de carácter cualitativo, es decir, falta formación y la que hay no es funcional para los requerimientos de los puestos de trabajo que demanda el sistema productivo; por otro, tiene un carácter cuantitativo, ya que refleja una situación en la que hay un estock de capital humano no directamente asimilable para las tareas de producción.

Durante las últimas décadas se ha dado un incremento en el tiempo de escolarización que ha producido como consecuencia el aumento del tiempo de moratoria del paso del sistema educativo al

mercado de trabajo. Este periodo de capacitación configura la existencia de jóvenes con diferentes trayectorias hacia el trabajo y dibuja, consecuentemente, transiciones potencialmente diferentes hacia la vida adulta. Desde su creación en el siglo XIII, el sistema escolar en los niveles superiores, se ha dedicado a producir sistemáticamente las bases, en función del carácter clasista en la elección de carreras, sobre las que descansa el papel y la posición social de los sujetos. En la actualidad, un sistema escolar ampliado como el nuestro, alarga en el tiempo el proceso de reproducción de las posiciones sociales; es decir, el periodo previo al acceso a dichas posiciones sociales se ha ampliado, los mecanismos de selección se han reforzado y el tiempo de espera se ha dilatado. La juventud actúa (Gallant: 1991), destinataria del mayor esfuerzo de formación nunca antes experimentado en términos de asignación de recursos, es la primera que, mayoritariamente, pasa como mínimos diez años de su vida en el sistema educativo, y esto ocurre al mismo tiempo en que escasean las oportunidades de trabajo y en que una buena parte de los puestos de trabajo que ofrece el mercado son considerados de baja cualificación.

Los teóricos del capital humano (Blaung:1981; Becker:1983)) plantean la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo en las diferencias de cualificaciones, y las explican como resultado, a partir de unas determinadas condiciones innatas de los individuos, de las decisiones de los mismos sobre el tiempo que invierten en la consecución de estas cualificaciones. En esta perspectiva, la capacitación e inserción laboral dependería, en último término, del criterio racional de los propios individuos, donde los factores socio-estructurantes tendrían una menor influencia.

Desde la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo, las trayectorias educativas y posteriormente laborales de los

sujetos quedarían decisivamente enmarcadas bajo los parámetros duales del mercado de trabajo[iv], y que tiene que ver con elementos endógenos al funcionamiento de la oferta y de la demanda de trabajo, dado que la existencia de organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, normas laborales consensuadas entre los agentes sociales o legislación laboral emanada del Estado, configuran un marco institucional básico para comprender las características del mercado de trabajo. Y cuyo análisis no se puede limitar a las características de formación y de la oferta de puestos de trabajo sino que es necesario estudiar las distintas estrategias empresariales, en el ámbito de la competencia, en que se desenvuelve su actividad y que posee efectos directos en el funcionamiento de los mercados de trabajo. Pero hay que señalar que la "(...) contratación y la promoción implica mucho más que la evaluación de las cualificaciones. Los capitalistas valoran, además de la posesión de unas cualificaciones adecuadas, otros elementos como: a) las características personales; b) los atributos de personalidad relevantes para el trabajo; c) formas de autopresentación, entre ellas la manera de vestir y hablar, las relaciones personales, el concepto de sí mismo y las identificaciones con la clase social; d) las credenciales, de las cuales la educación formal es la más destacada" (Gintis, 1976:163-164). Y es que, en el contrato de trabajo, sólo se acuerda la disponibilidad de los trabajadores a trabajar a un determinado precio, pero su transformación en trabajo efectivo se desarrolla en el interior de las empresas mediante pautas que regulan el proceso productivo.

A la falta de demanda de trabajo para incorporar a las generaciones con mayor formación y a la activa selectividad a la hora de entrar en el mercado de trabajo se une la fragilidad de las condiciones de trabajo con que se encuentran los jóvenes en los comienzos de su trayectoria laboral. Desde el punto de vista de

(Prieto:1994), la precariedad en el lugar de trabajo asalariado expresa una inestabilidad en el trabajo no controlada por el trabajador.

La formación reglada parece no estar sirviendo como salvaguarda para hacer frente a la precarización del trabajo. Por el contrario, el proceso de segmentación del mercado de trabajo ha diversificado enormemente las condiciones de trabajo para trabajadores con una misma o similar capacitación, con mismas experiencias, profesiones, etc., en definitiva, con similares perfiles. Asistimos, en nuestra sociedad, a importantes fracturas y desigualdades que aparecen en la movilización de la fuerza de trabajo. Cada vez más, los trabajadores tienen la percepción de que sus cualificaciones no determinan la mejora de sus condiciones de trabajo y de que la formación (los títulos) pasa a ser un instrumento de selección por encima de un instrumento de asignación real a los puestos de trabajo.

En estas circunstancias el poder social de negociación de mercado que poseen los trabajadores para aceptar o rechazar un puesto de trabajo, un determinado salario o determinadas condiciones de trabajo, se ha visto reducido con las sucesivas oleadas de flexibilidad. Mantenemos que este poder social de negociación se encuentra también desigualmente distribuido y la formación adquirida cada vez se manifiesta como menos predictora de las condiciones de aceptabilidad.

En lo que respecta a la relación entre formación y trabajo, las tendencias que se observan en las últimas décadas ponen de manifiesto que la formación es eficaz en cuanto a la determinación de las oportunidades relativas de los jóvenes de cara al acceso al trabajo, aunque sólo sea en el plano de cumplir con los requerimientos de preselección. Pero, al mismo tiempo, se constata

una relativa independencia entre el esfuerzo global en educación y la situación global de los jóvenes respecto al mercado de trabajo. De manera resumida podemos concretar estas tendencias como sigue:

El incremento cuantitativo de la educación evidencia una mejora en los niveles de cualificación formales.
El nivel y especialidad de la formación constituyen las principales variables explicativas de la probabilidad de acceso al trabajo o del riesgo de desocupación, si bien, a lo largo de los últimos años se observa que estos indicadores están degradándose para todas las categorías sociales.

La evolución de los niveles de formación, de cara a una situación de falta de trabajo, provoca una degradación en cadena de los niveles de acceso al trabajo para los titulados de un nivel dado de formación.

Las diferencias por sexo y origen social amplifican las desigualdades ligadas a los niveles de formación y su relación con la inserción laboral.
El nivel de instrucción se manifiesta, cada vez más, como una variable menos predictora de las condiciones de trabajo y, tendencialmente, del grado de aceptabilidad de dichas condiciones de trabajo.

Las comparaciones internacionales muestran que la situación de los jóvenes en relación al mercado de trabajo es diferente según los países. Por tanto, las condiciones del trabajo de los jóvenes no dependerían tanto de las tendencias generales que se produzcan sino del tipo de respuesta que se adopta en cada contexto, es decir, de las especificidades nacionales. Estas explicarían la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, las modalidades de contratación,

las características de los dispositivos de inserción, la desocupación, etc.

IV.4.- ESIGUALDADES SOCIALES Y NUEVA ESTRATIFICACIÓN GENERADA POR EL EMPLEO PRECARIO

De todas maneras, el acceso democrático y libre a la enseñanza no produce itinerarios educativos y formativos garantizadores de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Esto se ve muy claramente cuando se observan los itinerarios de los jóvenes atendiendo a algunas variables como la procedencia social y el género[v]. Por ello, consideramos discutible que la demanda creciente de enseñanza post-obligatoria y superior por las clases sociales más desfavorecidas haya tenido efectos compensadores de las desigualdades sociales y educativas, ni que tampoco la reducción de la desigualdad de género en la distribución de cualificaciones suponga su reducción en términos de desigualdad de clase. Según (Bonal y Rambla: 2000) el modelo de enseñanza inclusiva que persigue la adaptación del sistema escolar a las particularidades individuales ha acabado reprocesando las desigualdades sociales en la escuela, por cuanto el principio de atención a la diversidad se ha aplicado sin tener en cuenta la diversidad social; individualizándose la diversidad y desligándose retóricamente de las desigualdades sociales de clase, género y etnia, privilegiándose, de este modo, implícitamente los rasgos sociales de autonomía y profesionalismo cercanos a las clases medias.

Efectivamente parece que nadie discute la virtualidad de un mayor stock de capital humano, que en términos macroeconómicos puede correlacionar con el crecimiento económico e, incluso, puede ser causa justificadora en este tipo de explicaciones. Ahora bien, es necesario poner el acento, desde una perspectiva sociológica, sobre aquellos factores que inciden en la reproducción de desigualdades a la hora de elegir los itinerarios curriculares y, posteriormente, las trayectorias profesionales.

Existen dos tópicos en la percepción social sobre la enseñanza superior que es necesario desmentir. En primer lugar se afirma que "hoy todo el mundo estudia una carrera universitaria", para más adelante afirmar también que "la universidad es una fábrica de parados". Ambos son empíricamente falsos. La mayoría de estudiantes que comienzan la enseñanza secundaria no acabarán en la universidad; y una buena parte de los que comienzan una carrera universitaria, sea de ciclo corto o largo, tampoco obtienen el título superior. El resultado final es un porcentaje de población relativamente escaso de titulados universitarios, aunque según las estadísticas comparativas pueda ser mayor que en algunos países más desarrollados. En principio, el tipo de cualificaciones requeridas por los puestos de trabajo que se ofertan no tiene porqué suponer una titulación universitaria, como es el caso de Alemania, donde la inserción laboral está básicamente garantizada a través de una buena oferta de formación profesional. No por haber más población con títulos universitarios hay más garantías de una inserción laboral rápida(Fina: 2000). En esta relación juega un papel fundamental el tipo de empresa productiva desplegada en los distintos territorios, es decir un tipo de actividad productiva que demande más o menos personal altamente cualificado, por ejemplo, a nivel científico y técnico.

Respecto al segundo tópico, tampoco se sostiene empíricamente que los titulados universitarios estén sobrerrepresentados en las estadísticas de desempleo. Para la población activa en general, a mayores tasas de instrucción reglada, descienden fuertemente los niveles de desempleo, aunque para el caso de España todavía haya de soportarse un paro juvenil universitario elevado si lo comparamos con otros países de la Unión Europea. Paradójicamente, si se analizan los colectivos destinatarios de formación a lo largo de los años, en la actualidad en España, las

generaciones con mayor número de años de formación reglada de toda su historia son las que están padeciendo los mayores problemas de inserción laboral y son las que presentan trayectorias laborales más fragmentadas y discontinuas. Por tanto, ¿no será que los factores relevantes del desajuste entre formación y mercado de trabajo no radican exclusivamente en un problema de falta de cualificación de los recursos humanos? ¿No será que se está utilizando la variable formación (la falta de ella) como cobertura para la precarización de las condiciones de contratación y de trabajo?.

Martín Criado (1999) sugiere que puede ser más determinante el nivel de estudios de los padres a la hora de demandar enseñanza superior para los hijos e hijas, que el estatus socioeconómico de la familia; ahora bien, sabemos también que el nivel de estudios de los padres normalmente correlaciona con el estatus socioeconómico familiar, por lo que son dos variables que interactúan sobre las trayectorias educativas de los descendientes. Veamos algunos datos que pueden clarificar esta situación.

Por otro lado, el discurso sobre la necesidad de una mayor cualificación de la fuerza de trabajo también se realiza en paralelo al discurso sobre la necesidad de flexibilidad en la empresa. De entre las diversas formas en que puede concretarse la flexibilidad, una se refiere a la movilidad de los recursos humanos. Al respecto, (Toledo:1999) realiza un análisis detallado de los supuestos de movilidad de diferentes grupos ocupacionales según determinadas variables. Este autor observa una mayor similitud en la movilidad de los hombres y de las mujeres entre quienes acceden a grupos de mayor cualificación: profesionales, técnicos y directivos. Respecto a la primera inserción laboral, la movilidad funcional según grupo ocupacional y nivel de estudios muestran una relación que se puede calificar de inversa, es decir, se observa una mayor permanencia en

la categoría profesional de origen entre los que tienen estudios superiores, sobre todo en lo que respecta a las tareas que precisan mayor cualificación o un mejor ajuste entre estudios/habilidades requeridas.

Para la población en general, (Toledo:1999) constata que en el caso de las mujeres se produce una fuerte concentración en los destinos ocupacionales, frente a una mayor variabilidad en el colectivo de los hombres. Las mujeres básicamente se dirigen a tareas relacionadas con la administración y los servicios no tan cualificados. La mayor propensión a no cambiar de ocupación de las mujeres se superpone con una movilidad claramente de dirección descendente. El mayor nivel de formación actúa como un factor nivelador de la movilidad ocupacional según sexo, ahora bien, sigue manteniéndose una ventaja de los hombres respecto a las mujeres a la hora de realizar cambios relacionados con la movilidad ascendente.

IV.5.- TECNOLOGÍA Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: NUEVAS CALIFICACIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.

Sin el ánimo de presentar visiones reduccionistas del proceso de flexibilización laboral y de las nuevas calificaciones que la misma demanda a los trabajadores, podemos visualizar dos tipos de vertientes: las optimistas y las pesimistas (Carrilo. J y Iranzo,C: 2000).

Por un lado encontramos las que dicen que se puede detectar la extinción del paradigma taylorista - fordista y el modelo del toyotismo japonés, que se había extendido con éxito casi a la totalidad del aparato productivo hasta la década de los setenta, en la que comienza a declinar. Este cambio de paradigma da lugar a la corriente de opinión de que el avance tecnológico y la producción flexible bajo escenarios cambiantes necesitan de nuevas calificaciones laborales que, a su vez, facilitan el despliegue de una mayor creatividad y emancipación del trabajador sobre el control de la producción y generan mayor satisfacción laboral. Y, por otra parte, las que consideran que estos cambios tecnológicos sólo están circunscriptos a ciertas áreas y tipos de puesto que serían poco relevantes en número, dentro de un escenario en el cual sigue prevaleciendo el trabajo descalificado desprendido de nuevas formas de segmentación del mercado de trabajo, ahondando la exclusión laboral y social.

Bajo esta última vertiente, la cuestión social es entendida como expresión de las relaciones entre capital y trabajo desde una visión histórica crítica del sistema capitalista. Dichas relaciones constituyen el núcleo central del proceso histórico que se plasma en una forma de organización económica, social y política que afecta a la clase trabajadora en su proceso de reproducción social, así como en otros sectores no vinculados directamente en el proceso de producción de

bienes y servicios. Esta relación debe ser recreada en la creciente necesidad de ganancia del capital para lo cual se ha hecho necesario transformar el sistema productivo y el mundo del trabajo, generando precarización, desempleo y exclusión.
Como parte de este último escenario expresado por los actores sociales de nuestro trabajo de campo, *LUIS (60)* refiere:

"...Trabajé en Zoquetes Ciudadela durante treinta años. Hace ocho que me despidieron. Mi cargo llegó a ser el de mecánico. (...) no querían producción, como no se vendía, se achicaba la producción. Había que hacer trabajar a menos máquinas, entonces los tejedores tenían que ir a hacer otras cosas...Después hice changas de albañilería, y ahora soy remisero. De ahí me despidieron porque la fábrica se achicó, echaron a un montón de gente y entre ellos yo...(...)

Puede visualizarse la caída sistemática de la trayectoria laboral de nuestro informante, quien no ha podido seguir el modelo de carrera lineal ascendente o por lo menos estable que todo empleado se representaba mentalmente al inicio de la relación laboral en contextos más estables.

Aún así, este proceso no siempre puede ser aprehendido en su real dimensión con conciencia de los cambios que impactan en la clase trabajadora, pues inmediatamente agrega:

"(...)El tema de la flexibilización, a mí no afectó, pero a algunos compañeros, los cambiaban de sector o de sección..."

Nótese que el informante no correlaciona su despido y la caída de sus recorridos laborales con el proceso la precarización y flexibilidad laboral que refiere afectó solo a sus compañeros. Evidentemente,

debido a su antigüedad y las conquistas adquiridas, no lo flexibilizaron, sino que *peor,* lo despidieron, tal cual comenta:

"(...) El patrón me dijo una vez me dijo que mi sueldo era alto, yo ganaba $ 1300 y a él yo le salía casi $ 2500, porque tenía que pagar, la jubilación, el sindicato, los servicios médicos, impuestos, yo le salía caro. Cuando uno está "en blanco", pasa eso..."

Rosanvallon (1995) dice que la fantasía de una sociedad independizada de la necesidad y de un sujeto protegido de los primordiales peligros de la vida estuvo por un tiempo al alcance del trabajador. Dentro de este horizonte se fue desarrollando la carrera de Luis. En un principio, se perfilaba una posibilidad cierta de progreso basado en el esfuerzo personal y la adquisición progresiva de calificaciones y dentro del modo de producción taylorista:

"...Primero fui aprendiz, después cuando aprendí bien fui tejedor y después mecánico, arreglaba las máquinas, fui adquiriendo en la práctica, poniéndome a arreglar las máquinas que se descomponían. Yo tenía a cargo catorce máquinas, y cuando se descomponían y no había tiempo de que venga el mecánico me ponían a mi, así fui aprendiendo, cuando yo no podía solucionarlo, llamaba al mecánico de la fábrica que era más viejo y sabía más que yo. Después la fábrica me dio la categoría de mecánico..." Luis (60)

Pero desde comienzos de los años ochenta, el incremento de la inactividad y la emergencia de nuevos signos de indigencia nos llevaron a largos años atrás en el tiempo. *Rosanvallon* postula que se ve cristalinamente que no sólo se trata de un sencillo regreso a las contrariedades del pasado (anteriores al estado providencia). Los fenómenos más vigentes de exclusión no se condicen con estas categorías pretéritas de explotación. Para el autor ha hecho su

La lógica expansionista de la tecnología y del capital financiero en sus versiones más radicalizadas y el escaso margen para ponerle coto con que cuentan los gobiernos, provocan consecuencias aciagas sobre los lazos sociales. Se abre paso a la conformación de una sociedad dual donde los mayores ingresos son concentrados en poder de una minoría selecta.

Este tipo de sociedad se hace visible en la cada vez mayor segmentación y polarización de los mercados de trabajo. Por un lado existe un mercado laboral principal, constituido por recursos humanos calificados, bien remunerados y protegidos; y un mercado laboral accesorio, constituido por personal precario, menos idóneo y más subordinado a la incertidumbre de la demanda. En períodos de equilibrio y crecimiento económico equitativo, estas distintas modalidades de demanda y oferta de trabajo diversificada se complementan. El mercado de trabajo secundario o de reserva desempeña un papel necesario para hacer frente a los imprevistos y contingentemente sirve de contención para entrenar y ubicar a nuevos aspirantes, algunos de los cuales son preparados y absorbidos por las empresas de manera estable. Pero, por el contrario, en contextos turbulentos y de concentración salvaje de la riqueza con subempleo y abundancia de postulantes, estos dos polos del mercado se hallan en franca competencia. Así, en ambientes volubles, el poseer personal estable es visualizado como un estorbo. Y los proletarios del mercado secundario se convierten en más atractivos, puesto que gozan de menos protecciones y pueden ser contratados y expulsados en la medida que se los necesite o descarte dentro de una coyuntura móvil. Y así se aumenta, por consiguiente, la desvinculación social de los dos polos: los que fueron trabajadores estables (quienes pueden quedar desempleados por largo tiempo o constituirse en mano de obra precaria) y de los que son o fueron precarios.

La incongruencia medular que afecta el eje mismo de los modelos productivos emergentes es que existe una propensión a enriquecer el trabajo con la aparición de nuevas calificaciones pero paralelamente a esto se observa una tendencia al deterioro de los salarios y las condiciones de trabajo, a la disminución de la autonomía de las organizaciones laborales y al fomento de la segmentación y rotación en el empleo *(subproletarización del trabajo al decir de(Antúnes:2003).*
En la percepción de *Walter (33)* sería:

"...En Acindar nosotros trabajamos por producción. Nos decían por ejemplo, Uds. tienen que producir mil kilos. En la primer quincena producíamos mil kilos, es decir, nos quedábamos equis cantidad de horas, en al quincena siguiente te fijaban una producción de mil quinientos kilos. Pero que pasaba, vos a mitad de la quincena ya tenías mil, entonces te apurabas para pasar mil quinientos, pero que pasaba, no llegabas nunca porque las máquinas se rompían y tardaban en arreglarla y tenías un día perdido ¡por lo menos! Y si se rompía otra máquina tardaba cuatro o cinco horas la gente de mantenimiento en arreglarla. ¡Te ponían trabas para que no cobraras el premio a la producción! Vos llegabas a mil cuatrocientos cincuenta y te ponían trabas ¡Ya ellos estaban hechos! ¿Por qué? Porque si llegabas a mil cuatrocientos cincuenta no cobrabas premio. La producción para comercializar estaba, pero nosotros no veíamos nada. Nosotros cobramos la producción de mil, no la de mil quinientos. Y así estábamos todos los sectores. No estábamos conformes..."

Los procesos de automatización, la robótica y la microelectrónica posibilitaron una revolución tecnológica y social de enorme intensidad. Si bien aún el taylorismo y el fordismo conviven

beneficios sociales conquistados por los trabajadores en otras épocas a través de la lucha y la negociación colectiva.

Antúnes afirma que existe un proceso de tercerización de la producción que tanto califica como descalifica, *y, con certeza desemplea,* que torna mucho menos estable la condición obrera. Esto también puede verse con el mayor asalariamiento de los sectores medios (abandonos de los trabajos cuentapropistas) y la incorporación precaria de las mujeres al contexto productivo. Respecto al trabajo femenino Walter observa:

"...Para mi, totalmente, la mujer tiene más posibilidades que el hombre en lo laboral. Te lo digo así. Es más, vos abrís un clasificado del domingo, creo que el 70% es trabajo para la mujer. Te lo digo así, es el número que te digo tranquilamente. Es más trabajo para la mujer en todo sentido. Hablo de secretarias, empleadas, operarias, hasta la prostitución. En todo sentido, hay más posibilidades para la mujer que para el hombre. La verdad que yo no entiendo bien por qué puede ser así, que haya más oferta de trabajo femenino que masculino. Nunca me puse a analizar eso. (...) No es lo mismo para el hombre. Al hombre le cuesta más encontrar trabajo. A lo mejor será porque se le paga menos a la mujer, esa puede ser una de las limitaciones. Por otro lado, la mujer puede vivir con menos plata, se administra mejor... También o digo en el sentido de que la mujer se compra ropa con cincuenta pesos y se viste. Yo tengo que vestirme con cincuenta pesos y no me compro nada. Yo me quiero comparar un pantalón y no consigo por el mismo precio que sale un pantalón de mujer..."

Este proceso de precarización laboral y expulsión de mano de obra no es taxativamente lineal porque califica a algunos sectores, - *(por ejemplo el siderúrgico y el automovilístico según Antúnes)*-

intelectualizando el trabajo y concibiendo al trabajador como supervisor y regulador del proceso de producción. Y descalifica a otros que no se pudieron subir a la ola tecnológica. Esta metamorfosis actual es compleja y multiforme, arrojando como saldo una clase trabajadora más heterogénea, fragmentada y diversificada. Y como tal es producto de una globalidad desigualmente combinada bajo una lógica universalizada por la *"integración macroeconómica"* hacia fuera y por la *"desintegración macroeconómica"* hacia el interior de los países y regiones.

Emergen nuevos procesos de fabricación donde el cronómetro y la producción en serie son sustituidos por la producción flexible, los circuitos de calidad total[vii] y de adecuación de la producción a la estricta lógica del mercado.

En el caso de Argentina, los cambios ocurridos en la economía mundial y en los procesos económicos desde mediados de los setenta hasta la actualidad han producido transformaciones del aparato productivo y del mundo del trabajo, así como un nuevo punto de inflexión desatado por la crisis de la protección social por parte del Estado. En este tenor podemos ver que *Walter (33)* enfatiza el papel central que debe asumir el Estado para facilitar la reacomodación de las grandes cantidades de desocupados sostenidos por planes sociales a través de políticas de empleo y re-calificación laboral:

"...Para mi tendrían que crear más fuentes de trabajo. Porque no lo veo al tema este de subsidiar a través de los planes sociales. No, porque la gente se acostumbra a vivir con ciento cincuenta pesos y no sale a buscar un trabajo como la gente. Está bien que la mayoría de la gente subsidiada es la gente de más bajos recursos. Son personas que no han podido ir a la escuela, no han podido educar y mantener a sus hijos, pero me parece que podrían haber hecho otra

cosa. Podrían haber creado más fuentes de trabajo, así las personas podrían desenvolverse de otra manera..."

Y Walter continúa poniendo énfasis en la educación y capacitación que todo ciudadano debe recibir:

"... También sería interesente pedirle a la gente que se capacite, que vaya a estudiar, que termine el secundario. Por ahí podría ser una manera más digna de exigirle obligaciones de ese tipo, de formarse, de prepararse para un futuro. Y si, sería una manera de prepararlos para no reproducir más cantidad de candidatos a los Planes. ¡Claro! Vos estás acostumbrando a que tu familia, a que tus hijos a te vean bajo un modelo de padre o de madre que es éste, vivir de un plan. (...) Los hijos también ven que los padres están ahí, viviendo con lo que les da el gobierno y los chicos me parece que observan todo..."

Las mutaciones del mercado laboral determinadas por el ingreso indiscriminado de productos importados y la destrucción de la industria nacional ha suprimido o dejado de lado a los trabajadores excedentes, insertándolos en procesos de indigencia relacionados con la falta de ingresos básicos, educación, problemas de salud, vivienda, desesperación social y el impedimento de la mayoría de la población de madurar un proyecto de cambio temporal a corto o mediano plazo.

Al respecto, el trabajador *Luis (60)* nos dice:

"(...) No se vendía, antes vendían cinco mil docenas de medias por día en los tres turnos, mañana, tarde y noche, y después ya la gente dejó de comprar, porque las medias eran caras y porque eran reemplazadas por otras que eran porquerías pero eran más baratas... por las importadas (...) Lo que acabó con la industrial textil en

nuestro país fueron las importaciones. A los empresarios es salía mucho más barato importarlas que hacerlo acá..."

Entre otros motivos, la incorporación intensiva de la computación, las innovaciones comunicacionales y las nuevas tecnologías han influido para que el contexto argentino también esté caracterizado por severas dificultades en el mercado de trabajo (desempleo, subempleo y precarización laboral); provocando la complejización de las competencias ineludibles que deben desarrollar los sujetos para el desarrollo de la vida cotidiana y la inserción efectiva en las organizaciones *"posindustriales".* La tecnología de la información ha dado paso al desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo, (por lo menos a la modalidad de pleno empleo conquistada por el proletariado en los últimos cincuenta años), al hacer posible la flexibilización de los tipos de contrato, la localización del trabajo y el horario de trabajo.

Estas circunstancias no modifican solo las relaciones laborales con el carácter cada vez más informacional y relacional de las actividades en las que predomina el trato directo entre el productor y el cliente, sino también la incidencia directa sobre la productividad del trabajo. Se habla de la sociedad del conocimiento haciendo hincapié en el papel directriz que tiene la información y su procesamiento y asimilación aplicada a las nuevas tecnologías de los procesos productivos.

Muchos autores creen que este nuevo conocimiento es el principal capital que opera como el nuevo estructurador de las relaciones sociales y económicas. La aplicación de los métodos más avanzados de la ciencia y la tecnología a la industria y el comercio hacen de la información sistematizada un insumo central; a su vez el

resultado obtenido puede transformarse en nueva fuente de conocimientos. En este tenor, un informante menciona:

"...Es muy importante tener una buena formación y capacitación laboral. Es el principio de todo, la raíz del problema. La persona capacitada es muy difícil que no consiga trabajo. El problema del desempleo en Argentina se soluciona con una buena educación, esa es la raíz del problema, para mí...(...) Hay gente que piensa un montón de cosas. Que piensa que la culpa la tiene la importación, que la tiene Menem, que las empresas que no invierten, porque se cerraron fábricas, por culpa del dólar, pero yo creo que la raíz, la raíz, es la capacitación, la educación..." Walter (33)

Bajo estas nuevas capacidades y calificaciones se articulan otras formas de control de la producción e incremento de la productividad (ahora independiente) a través de la expansión de las horas de aportación al trabajo y centrado ya, no como en el taylorismo en la producción masiva con extrema división del trabajo, sino en la calidad y la innovación tecnológica por medio de reunificación de funciones en los niveles superiores.

Al decir de *(Antúnes:2003)* no se puede dejar de considerar el proceso de interacción que existe entre el trabajo vivo (el realizado con la intervención primordial del hombre) y el trabajo muerto (corporizado por el predominio de la maquinaria tecnocientífica). Tanto es así que cada vez se requiere más de las diversidades de las formas laborales parciales o part-time y tercerizadas que se encuentran en flagrante crecimiento en todo el mundo productivo como del trabajo estable con alto grado de abstracción y capital intelectual-tecnológico.

En esta lógica de razonamiento, como ya hemos dicho, no se puede hablar de la desaparición del trabajo. Si bien es cierto que el trabajo estable existe cada vez menos en términos cuantitativos, nunca se ha podido hasta la fecha eliminar el trabajo vivo del proceso productivo porque siempre debe alimentar al trabajo muerto corporizado en la maquinaria tecnocientífica.

El papel de la ciencia aplicada al trabajo encuentra su limitación en su desarrollo por la restricción de que no puede convertirse en una de las principales fuerzas productivas porque la máquina no posee autonomía. No se puede automatizar el proceso laboral desconsiderando el papel central que juegan los trabajadores. El autor dice que la automatización no puede suprimir al trabajo vivo. Por el contrario, su inscripción exhorta a la incorporación del trabajo intelectual del operario, quien al interactuar con el artefacto informatizado acaba también transfiriendo las diferentes propiedades intelectuales que el trabajador ha acopiado. Este proceso interactivo entre ciencia y tecnología productiva *no lleva a la extinción del trabajo sino a la necesidad de hallar una potencia más ininteligible y multifuncional para ser explotada de modo más intenso y sofisticado en los ramos productivos dotados de superior acrecentamiento tecnológico.* El traspaso de capacidades eruditas del trabajador para la maquinaria informatizada, se convierte en lenguaje informacional y acentúa la transformación del trabajo vivo en trabajo muerto más no puede eliminarlo ni prescindir de aquél.

Pero es innegable que este entorno por lo menos desmotiva al trabajador en su compromiso con el trabajo, agrandando la inseguridad y la interinidad. Algunos salariados se sienten tentados a buscar en otra parte relaciones más congruentes entre el cargo a desempeñar y su calificación laboral.

Al respecto, *Walter (33) manifiesta:*

"...Yo creo que una persona capacitada tiene más aspiraciones que otra que no. Una persona capacitada sabe que en cualquier momento de su vida puede crear algo, trabajo, una empresa, una pequeña fábrica, un negocio..."

La relación formación-empleo en la actualidad puede verse, por lo menos, como poco articulada. El desarrollo de calificaciones y competencias laborales deben ser siempre estimuladas como un principio de agregación de valor al trabajo del hombre pero no debe encubrir la cada vez más posible *inempleabilidad de los calificados*. La calificación laboral no previene linealmente contra la inempleabilidad. *Walter (33)* expresa que al haber mucha competencia de mano de obra, afrontar con éxito las selecciones de personal involucran no solo la capacidad de aprender a adaptarse a ambientes productivos cambiantes sino que también entran en juego otros factores:

"...El lugar dónde vivís, la zona, eso también influye. Yo he perdido buenos trabajos porque cuando presento mi currículum digo que vivo acá y si el trabajo es en zona norte, no me llaman. Ya cuando tenés más de media hora o cuarenta minutos de traslado ya te miran distinto, te preguntan a que hora te tenés que levantar, como llegás porque saben que tenés una hora o más de viaje y te tenés que levantar más temprano y descansar menos, que te podes quedar dormido, ellos se fijan en eso. Porque generalmente piden gente que resida en la zona. Siempre se fijan en si tenés mucho tiempo de viaje, si tenés gasto de transporte, eso es lo primero que se fijan. Yo he rebotado en muchos trabajos por eso..."

En otro tramo de la entrevista, Walter vuelve sobre el tema:

"...El tema que me molestaba mucho en ese trabajo era viajar, el traslado. Yo para no gastar más de viaje tenía que tomar un colectivo y caminar quince cuadras. Y lo que me quedaba era a trasmano, Mataderos es muy trasmano de Laferrere. Siempre para llegar a ese lugar tenía que tomar dos colectivos o caminar X cantidad de cuadras. Ese era el único inconveniente. Pero después, la paga era buena, el sindicato era bueno, la obra social también. Y el ambiente laboral también era bueno..."

Distíngase que este informante expresa claramente hasta donde la selección de personal tiene en cuenta no solo el potencial del perfil del candidato al puesto, sino que los requisitos son también muy exigentes con respecto al lugar de residencia. En este sentido estaría influyendo la flexibilidad y ampliación de la jornada laboral, pues al extenderse la permanencia del empleado en la organización y, agregado a ello, el tiempo que demanda un largo traslado, disminuiría aún más el tiempo de descanso quitado por la jornada laboral prolongada. Además, se debe tener en cuenta que a mayor distancia de recorrido en el traslado, mayor es la erogación que se debe separar del salario para cubrir los gastos de transporte.

Dentro de los procesos de selección, también es considerado el requisito de la edad. En general se prefieren trabajadores jóvenes y calificados. Los de mayor edad, si bien poseen más experiencia, van siendo rápidamente sustituidos si se encuentran jóvenes con similar perfil. En efecto, se espera que el joven tenga más permeabilidad para adecuarse a los cambios y mayor resistencia al esfuerzo y al desgaste por problemas de salud. Al respecto, Walter nos dice:

"...Aparte, esta el tema de la edad ¡adónde van a ir! Yo creo que todavía estoy en carrera, tengo treinta y tres, no sé, creo que sí, pero después de los cuarenta, ya se complica...o sea, eligen con el mismo

perfil, la misma experiencia o trayecto laboral a alguien más joven, porque hay más candidatos para elegir..."

Siguiendo con las calificaciones laborales, si bien es más probable que los trabajadores no calificados no posean casi ninguna opción de empleo, porque los lugares a los que podrían aspirar son ocupados por otros más calificados que ellos, constituye también una visión ingenua pensar que la crisis del empleo se resuelve solo mejorando y multiplicando las calificaciones de la mano de obra. Cada vez es menos directa la relación entre calificación y empleo. Y al abordar solo el problema desde esta óptica, se corre el riesgo de sobre valorar las políticas que ponen énfasis en la calificación como camino real para evitar el desempleo o salir de él.

Para *Castel,* si bien es un imperativo democrático mejorar las competencias y calificaciones laborales de los salariados, esto se puede constituir en pseudo soluciones para el problema del empleo. Constituye, entonces, un riesgo posible que se pueda desembocar en una elevación del nivel de calificación de los desempleados más que en la ubicación de trabajadores en nuevos puestos. En términos relativos, para el autor resulta ilusorio deducir que los no empleados podrán encontrar empleo simplemente elevando su nivel de competencias y calificación laboral. *De modo que el problema actual no solo es el que plantea la constitución de una periferia precaria sino también el de la desestabilización de los estables. El proceso de precarización atraviesa hasta algunas zonas antes estabilizadas del empleo y sigue avanzando implacablemente.*

Walter (33), un trabajador que se cree calificado y con trayectos laborales poli funcionales reflexiona:

"...Si, la flexibilización laboral influye mucho en la vida personal: el tener horarios rotativos, el ganar poco, influye mucho. Claro, la flexibilización laboral desde el punto de vista del empleado es mala. Eso es por ahí es medio relativo, yo pienso esto porque lo estoy viendo del lado del empleado. O sea, para el lado del empleado no es bueno. Va a haber menos trabajo y menos posibilidades..."

Carrillo e Iranzo (2000) también refieren que muchos autores al analizar el tema de las calificaciones laborales, logran caer en un *voluntarismo discursivo* en el que se concluye apresuradamente lo que aún está por demostrarse: que las empresas cuentan con puestos laborales, recursos humanos y organización basados en un sistema de nuevas calificaciones enriquecedoras del trabajo y del empleo. La idéntica crítica que *Antúnes* hace a la expansión del modelo japonés de producción en el sentido de su gran hibridización y de sus diversos recorridos, se puede destinar a la propagación de las nuevas calificaciones ya que varían específicamente la forma como se usan, divulgan e introyectan estas calificaciones en trabajadores específicos de empresas particulares, en determinados ámbitos, en sectores diversos y en determinadas posiciones de las empresas dentro de la cadena de valor.

Para los autores *Carrillo e Iranzo,* estas nuevas formas de producción organizacional flexible pueden desembocar en: el empobrecimiento del empleo, la anulación del sentido de pertenencia del trabajador respecto de la empresa, la disminución de los salarios y de las posibilidades de ascenso debido al achatamiento y a la compactación de las estructuras organizacionales. Además, muchas veces, lejos de crear autonomía y satisfacción con el cargo, la flexibilidad laboral puede aumentar el control sobre los trabajadores bajo la existencia de la incertidumbre que hace que el asalariado

deba estar *"rindiendo examen"* de manera permanente y siempre bajo el riesgo de que la empresa prescinda de sus servicios. Respecto a lo anterior se puede tomar la ejemplificación de *Walter (33)*:

"...Hay que tener habilidad para buscar un buen trabajo, para saber como desenvolverte, tener en cuenta la presencia, la manera de vestirse, de hablar, hay muchos factores que las empresas hoy se fijan y le darán trabajo a la persona que más haga quedar bien a la imagen de la empresa. Eso también. Por ejemplo, el tema del "dispensar" de agua, que vendría a hacer lo que era el sodero antes. Pero que pasa, ahora están modernizados: te dan un vehículo cero km. y vos vas tratando a los clientes acorde al nivel de empresario ¡Y sos un clásico sodero! Vos te vas a Capital y ves un hombre que anda con el camión cero km. vendiendo los bidoncitos y vestido de punta en blanco. Y que pasa, va una persona que por ahí no sabe hablar, o tiene mala presencia y un trabajo de esos no se lo van a dar. La empresa busca relacionarse con la gente poniéndote a vos que tenés buena presencia, que sabes hablar, que sabes vender, que poner a gente que no sabe ni presentarse..."

Asimismo preexiste una paradoja central al interior mismo de los modelos productivos emergentes: por un lado, la existencia de una clara propensión a mejorar el trabajo a partir de la difusión y puesta en práctica de las nuevas calificaciones. Por otro lado, la tendencia a la depreciación de la autonomía de las organizaciones laborales y del personal con el fomento de la rotación y la segmentación en el empleo y el deterioro de los salarios y las condiciones de trabajo. Esto da nacimiento a políticas empresariales que segmentan a su mínima expresión las demandas de personal al mercado de trabajo, polarizando las calificaciones y aumentando el control sobre los procesos de selección, contratación, capacitación y

promoción de los trabajadores. Así el subempleo permitido por la tecnología informacional, aumenta la productividad también a costa de los trabajadores, ya que las ventajas están en que la empresa se ahorra los riesgos de producir más de lo que la demanda exige al comprar a los contratistas sólo lo necesario, sustituye puestos de trabajo de manera fácil para cumplir con las nuevas exigencias tecnológicas y las instalaciones productivas son usadas de un modo más compacto, intensivo y prolongado, ahorrando costos de mantenimiento. Además, una gran cantidad de trabajadores poco cualificados son sustituidos por un breve número de trabajadores profesionalizados quiénes toman las decisiones en virtud de la información que manejan para ser capaces de decidir secuencias lógicas de trabajo. En este sentido también las tareas más repetitivas y de rutina son programadas para su ejecución por máquinas y la participación humana consiste en alimentar de material a la máquina, patrullaje e inspección, decayendo las actividades personales de atención, juicio, decisión por los niveles altos de mecanización. Lo que significa que están desapareciendo muchos puestos de trabajo por la automatización tanto en la fabricación como en los servicios. El trabajo se degrada y se concentra en pocas actividades mal remuneradas y el trabajo temporal está siendo ocupado por mujeres, minorías étnicas, inmigrantes o bien se pueden ver trabajadores profesionalizados y ejecutivos en países centrales mientras que en la periferia se mantienen talleres explotando a trabajadores sin calificación o mano de obra esclava. Los nuevos trabajadores flexibles son muy vulnerables ya que además de no tener garantías sobre la estabilidad laboral y vivir en continua angustia por la competencia y por resultar ser los más rentables, se han convertido en individuos aislados subcontratados en una red flexible y ni los sindicatos son capaces de representar a los nuevos trabajadores o actuar en los nuevos lugares de trabajo.

Walter (33) ilustra:

"...Yo soy un convencido de que en Argentina no trabaja el que no quiere. Porque por experiencia propia yo se que si vos salís todos los días de la semana, el que va a buscar todos los días trabajo, lo va a encontrar. Pero que pasa. A veces uno dice no quiero trabajar ocho horas por pocos pesos, pero seamos realistas, en este momento no hay trabajo, para que trabajes ocho horas y que te rinda, que te paguen mil pesos por trabajar ocho horas, eso no existe...vos para ganar mil pesos en este momento tenés que trabajar de doce a quince horas y saber hacer de todo y hacerlo bien..."

Y nos sigue relatando:

"...Por ejemplo donde yo estaba trabajando se trabajaba doce horas, después bajaron el sueldo a lo percibido por ocho horas pero trabajando doce, mis compañeros estaban desconformes, pero el patrón decía yo les pago por ocho horas y al que no le gusta, se va... "

En términos del discurso de *Walter (33),* también puede verse que el informante entiende la lógica de la expansión tecnológica y reflexionando sobre la visión que tiene el empresario la justifica:

"...Pero también me tendría que poner del lado del empresario porque quizás algún día yo lo sea. Para el empresario es mejor invertir en una máquina que sabe que siempre la misma va a estar andando, no hay que pagarle sueldo (el sueldo de la máquina sería el costo y el mantenimiento, digamos ¿no?), pero no necesita dormir, no se la tiene que despedir, si la máquina anda bien lo único que va a costar es el mantenimiento, trabaja de noche, trabajo de día, al mismo ritmo. Porque, yo, en un futuro, en mi pensamiento, es mi meta tener una empresa. Yo personalmente. Quizás otra gente lo vea del lado del empleado que nunca va a llegar a ser empresario, siempre va a hacer un tipo conformista que va a trabajar y se conforma con eso. Por ese lado la persona lo va a ver como que es malo. Pero yo veo los dos lados..."

Antunes exterioriza que dentro de esa nueva realidad laboral tecnologizada encontramos la noción ampliada de trabajo imbricada por las relaciones entre trabajo material e inmaterial; porque junto la precarización obscena anteriormente detallada, coexiste la expansión laboral con dimensión intelectual tanto en las actividades industriales como en las esferas de las áreas de servicios y comunicaciones, (o sea en esferas no eminentemente productivas pero muchas veces ligadas a aquéllas). Por lo tanto, existe en el mundo contemporáneo una gran interpenetración entre actividades de producción y de servicios y materiales e inmateriales que se expanden en el contexto de reproducción del capital.

En tal sentido, la flexibilización de los mecanismos fabriles, la desconcentración de la producción, la desregulación del derecho laboral y los nuevos patrones de gestión e involucramiento de la fuerza laboral son desencadenadas dentro de un proceso globalizado que no afecta solo a los países intermediarios y del Tercer Mundo sino también a los países centrales, los cuáles también se vuelven incapaces para ganar la carrera tecnológica y demandan mucho menos del trabajo estable.

Así, cuanto más empequeñece la capacidad adquisitiva general de recursos del capital productor en términos de la pérdida que ocasiona la competencia sin límites, y cuanto más se acrecienta la pelea entre los triunfadores que van durando, tanto más próximo tienen que estar el final las economías nacionales en la corrida por la productividad, desplomándose por debajo el horizonte de rentabilidad ya logrado.

En el plano de la percepción social de nuestros informantes, *Walter (33)* no cree que la precarización laboral y el desempleo estén

extendidos mundialmente, sino que más propios de los países más pobres o de industrialización tardía:

"...Yo creo que si nosotros tuviéramos una buena base, pase lo que pase, la gente ya está capacitada. Mismo la gente que está más capacitada está trabajando fuera del país. O se va. O que se yo, se va a trabajar a otro país porque acá no tiene futuro..."

No se le puede discutir al informante que los recursos humanos argentinos altamente calificados en el plano de la ciencia y la tecnología tienen perspectivas de construir su futuro en un país desarrollado. Pero sí se puede objetar que esto no se correlaciona tan linealmente la mayoría de las veces para la gente que tiene preparación media o baja, pues ya entra a competir más desigualmente con los trabajadores locales y deben encargarse de aquellas actividades más riesgosas, insalubres o tediosas que los habitantes del país anfitrión no quieren realizar.

Retomando la idea de las calificaciones y competencias laborales, en el marco de flexibilidad del mercado de trabajo se concretan la puesta en juego de saberes y cualidades especiales que algunos autores denominan *"nueva calificación"* que pone énfasis en la multitarea, la cultura permanente de aprendizaje ante los cambios dados en la tecnología y la asimilación de estructuras organizacionales en constante variación. Además, los cambios operados en los métodos y técnicas reemplazan cada vez más la mano de obra por las máquinas:
Luis (60) nos relata:

"...Esa gente que fue despedida, no fue reemplazada por nadie. Adquirieron máquinas nuevas, compraron máquinas computadas. Le doy un ejemplo, yo tenía una máquina que en ocho horas de trabajo,

hacía tres docenas de medias y la nueva hacía doce, más producción, con menos personal, para hacer los cambios de artículos, le ponían un casete y al minuto ya estaba cargado el artículo, mientras que en otras máquinas viejas estábamos tres o cuatro horas para cambiar el artículo y con el cambio de dibujo lo mismo, se le ponía el casete a la máquina y lo cambiaba sola..."

Y continúa:

"...Para los trabajadores fue malo, porque nos fue reemplazando. Nosotros para hacer doce docenas necesitábamos cuatro máquinas y con esa nueva máquina se lograba lo mismo. Así que los patrones fueron comprando máquinas y las otras las fueron sacando y sacando, hasta que llegaron a tener doscientas máquinas, si hacemos la cuenta, la compra de máquinas y el achicamiento de personal, sale todo redondito. Eso era el tema principal: la tecnología..."

La noción de calificación debe ser entendida bajo una esfera multidimensional. El término calificación hace alusión a la capacidad de los trabajadores de resolver pronto y bien los problemas concretos más o menos complejos que surgen del ejercicio de la actividad laboral. Más allá de esto, en muchas empresas puede aún advertirse la existencia de la vieja calificación profesional fordista-taylorista bajo las formas de un control directo y autoritario del proceso de producción.

Según (*Carrillo e Iranzo:2000)* no parece factible hallar en toda América latina el funcionamiento de un sistema perfecto de producción-organización que abarque la mayoría de las nuevas calificaciones, a saber: habilidades específicas del trabajador, descentralización en la toma de decisiones, compromiso total de todos los trabajadores con la organización, remuneración sujeta al

estricto desempeño, responsabilidad, autonomía y creatividad de todos los empleados, entre otros.

Para (*Novick:(1994),* los nuevos requisitos de calificación son las *"facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, del desarrollo de capacidades de cooperación. En síntesis, la necesidad del saber ser combinando de diferente manera, según el sector, el saber, el saber hacer y el saber ser".*

El saber hacer comprende lo práctico, lo técnico y lo científico siendo su adquisición formal y profesional. El saber ser está dado por los rasgos de carácter y el saber hacer que da cuenta del saber actuar para la toma correcta de decisiones.

Esta nueva calificación que encuentra su demanda en los contextos de trabajo flexibles facilitan los ajustes necesarios en la mano de obra tales como la desregulación de los despidos, las contrataciones, la rotación de turnos, y por áreas, departamentos y sectores, exigen la multicalificación, la multitarea y la cultura permanente de aprendizaje ante los cambios en las organizaciones y los avances tecnológicos. Este proceso debe ir acompañado por una nueva división de responsabilidades que exige mayor espíritu de participación y concentración mental de los trabajadores y mejor comunicación entre los distintos niveles jerárquicos.
Walter (33) lo expresa haciendo hincapié en la capacitación como valor primordial:

"...Se poco de economía. La raíz para mi está en los estudios de la gente. En la capacitación. Yo gracias a Dios, puedo mandar a mi hijo a una escuela privada, pero la mayoría de la gente no puede mandar

a sus hijos a estas escuelas, y ahí ya un chico termina séptimo grado y ya sale a limpiar los vidrios de los coches, a "cartonear", son muchos los que no estudian, son los menos los que siguen el secundario, y menos todavía, los que siguen la universidad. Entonces, yo creo que el problema viene de ahí. De la falta de capacitación. Creo que cuando Argentina logre estabilizar eso, ya no vamos a tener desempleo. Porque aparte...después está la otra...que los maestros ganan poco, que no les pagan, y hacen paros, y bueno, todo esto pasa en las escuelas públicas. En las escuelas privadas no pasa eso. Yo, por ejemplo, hice primario y secundario en escuela privada, hice otros cursos: computación, panadería, etc. pero creo que me siento capacitado como para enfrentar los cambios, (ya de hecho en lo que va del año cambié cuatro veces de empleo) Yo siempre presento mi currículum y me eligen por mi experiencia, por la capacitación que tengo y todos me pueden dar tranquilamente trabajo. Entonces yo creo que el desempleo viene de ahí. Me parece, para mí..."

En tal sentido Walter (33)continúa diciendo:

"...Digo que todo viene de la raíz educación y capacitación. Y si tendríamos una buena base, una buena capacitación y una buena escuela, habría más trabajo y habría más oportunidades..."

Estrechamente unido a lo anterior que dice Walter, aparece la noción de competencias desprendidas fundamentalmente del discurso de los gestores de las políticas públicas de empleo para dar respuesta a la mejor vinculación entre producción y formación técnica. Pero hoy en día, los sustentos empíricos y teóricos en los que se basan las políticas de formación de empleo son tenidos en cuenta de manera relativa, debido a que por sí solas no logran aumentar el índice de inserción laboral.

Dichas políticas están orientadas primordialmente a ampliar las capacidades de aquellas fracciones de población que se encuentran en edad activa pero que, por carecer de competencias suficientes, afrontan muchas dificultades para conseguir empleo remunerado. Y a entrenar a los recursos humanos con los perfiles ocupacionales que solicitan las empresas y capacitando en el uso de la tecnología más acorde para el tipo de especialidad solicitada.

Como siempre, la resolución de los problemas entre capital y trabajo nunca han sido resueltos y se ha sumado hoy un alto grado de dominación del aparato tecnológico. En dichos términos, el sistema capitalista establece las formas de utilización de las maquinarias y de la organización del trabajo de acuerdo no con las necesidades humanas y los objetivos sociales generales sino según los objetivos de quiénes controlan los procesos de trabajo.

Para algunos analistas, la aplicación de los métodos más avanzados de la ciencia y la tecnología producen más bien irracionalidad porque para competir buscan eficiencia y productividad pero llevan estas metas hasta el absurdo: se pone sólo el énfasis en la competencia feroz y el éxito económico la meta suprema de la sociedad a la cual se subordinan todas las demás necesidades y deseos de los sujetos que se ven totalmente identificados con la suerte de su empresa y envueltos en una carrera donde la angustia signa sus vidas.

El contexto argentino está demandando una reformulación de la capacitación laboral que cuente con recursos, sea pertinente y articulada. Como ya dijimos en otro apartado de esta investigación, la capacitación *per se* no deviene automáticamente en un desaceleramiento del desempleo, pero puede ayudar a que los sujetos mejoren sus posibilidades de inserción social al entender que

se ha producido una complejización de las competencias necesarias en la vida cotidiana debido a las transformaciones comunicacionales y a la incorporación masiva de la informática. Las políticas públicas de empleo y educación desarrolladas en los últimos veinte años no se han orientado, en general, a la posibilidad de que los trabajadores recorran trayectos formativos calificantes a través de un sistema de formación continua.

En esta tesitura, una capacitación profunda y generalista puede generar trabajadores con mayor visión e iniciativa para ubicarse y permanecer en el mercado de trabajo y para autoemplearse emprendiendo proyectos laborales propios que sean sustentables en el tiempo, apuntando al descubrimiento de nuevos nichos productivos y de servicios, de manera que estas fuentes sirvan de base para la planificación de los trayectos laborales. Básicamente, una formación sólida y generalista facilitan la adaptación y la sobrevivencia en medios inciertos. Resulta una verdad de perogrullo que si se adquiere una educación de calidad se consolidan competencias intelectuales y sociales indispensables tanto para el mundo del trabajo como para el ejercicio de la ciudadanía. Entonces: competencias básicas y transversales más que la transmisión de saberes específicos. Por supuesto, la capacitación laboral se debe centrar en especialidades pero contando en su germen con el desarrollo de actividades para reentrenarse y plantear enfoques en "abanicos de formación".

Además de un oficio que permita desplegar habilidades específicas, se debe comprender el proceso global de trabajo, desde el momento de la concepción y diseño hasta los contenidos básicos de la gestión. Es muy común observar la división intelectual del trabajo que separa a las actividades de concepción y de las de ejecución. Toda labor establece, por su misma realización, una interdependencia e interacción estrecha entre sus componentes y

unifica la situación y las dimensiones económicas, técnicas y sociales del trabajo que no existirían más que virtualmente si no fuera por la actividad que los pone en práctica y los organiza.

Los resultados de la actividad de trabajo se relacionan por una parte con la producción, tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo y, por otra, con las repercusiones sobre los asalariados, negativas (alteración de la salud psicofísica o social) o positivas (adquisición de nuevos saberes productivos, enriquecimiento de la experiencia o acrecentamiento de la calificación). Sin embargo, es clara y ampliamente conocida la distancia existente entre el trabajo prescripto y la actividad que realmente lleva a cabo el trabajador.

No dejamos de lado tal lo hemos expresado con anterioridad, que la lógica de acumulación predominante imprime características específicas al proceso de producción científico y que las técnicas en su propia materialidad llevan el sello y la marca de las relaciones sociales y de producción en y bajo las cuales fueron concebidas. Toda organización, todo sistema tecnológico y sus maquinarias reproducen un orden cultural y un modelo de uso que el diseñador tiene en mente, o sea que involucra en dicho dispositivo una concepción cultural e ideológica.

A modo de conclusión y para clausurar este apartado, decimos que el desarrollo de las competencias laborales va siempre más allá de la empresa porque requieren, además, de una exitosa institucionalización dentro del sistema educativo, el apoyo estatal, la intervención de los sindicatos, una mejor distribución de la riqueza y socialización de los saberes y, por sobre todo, la capacidad de lucha que pueda desarrollar el proletariado para instalar en la agenda social la voluntad y el acuerdo de los distintos sectores sociales para construir una sociedad más justa.

IV.6.- CONSIDERACIONES SOBRE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL COMPORTAMIENTO DE LAS PYMES EN EL PARTIDO DE LA MATANZA.

En relación al informe realizado por el observatorio de Pymes lo incorporaremos desde el punto de vista de la relación que éstas empresas han mantenido con los trabajadores. Es decir, es éste, el ángulo que venimos abordando desde hace varios años en la investigación en La Matanza.

El informe es importante y aborda la situación de las Empresas del Partido de La Matanza en general y en particular, de las Pymes. Este está abordado desde un punto de vista longitudinal y trasversal en el tiempo.

Ahora bien, venimos trabajando sobre una dimensión diferente pero convergente sobre estos aspectos de las Pymes. Esta dirigido, a poner de relieve cómo ha impactado este proceso en las condiciones de trabajo y en los niveles de ocupación de los trabajadores de La Matanza.

En este sentido estamos de acuerdo en que el proceso iniciado en 1976 caracterizado por la destrucción de la industria y relacionado al cambio estructural producido en la composición orgánica del capital, el cual ha pasado de un capital orientado en función productiva ha uno vinculado al capital financiero y es más especulativo. Esto, modifica sustancialmente las condiciones, tanto de la estructura económica, como del mercado de Trabajo.

IV.7.- CONSIERACIONES VINCULADAS A LA RELACIÓN ENTRE SEGMENTACIÓN LABORAL Y PRECARIZACIÓPN DEL EMPLEO.

Cabe destacar la función objetiva que parece haber tenido el desempleo sobre las relaciones de fuerza capital-trabajo: la estructuración de un proceso "legitimado" de producción de excedentes relativos y absolutos de fuerza de trabajo, a partir de lo cual la misma es objeto de intercambio, reemplazo y devaluación, todo lo cual se expresa en los niveles y formas que asume la precariedad laboral, la subocupación y el desempleo estructural.

Este hecho debe, sin duda, ser interpretado como un rasgo particular de las nuevas reglas de acumulación y regulación económica, a la vez que constituye un verdadero logro negativo desde el punto de vista del cambio social. De ahí que a nuestro juicio la clave interpretativa del fenómeno de la flexibilización laboral no sólo se encuentre en sus efectos de inestabilidad laboral, sino también en las formas en que el fenómeno expresa y reproduce una nueva identidad social en la fuerza de trabajo activa, la cual interviene de manera regresiva en la puja de la distribución del ingreso y de poder entre los actores sociales.

Por último, más allá de cuestiones de índole metodológicas y conceptuales, cabe considerar sintéticamente algunos rasgos que pueden resultar relevantes en tanto resultados del estudio de los casos de la muestra.

A través de los relatos se exhibe por un lado la impronta de haber sido reemplazados por otros trabajadores (en forma de contratación directa o terciarizada más barata o de la cual se pudiera prescindirse sin rigideces legales o a menor costo); y por otro, se evidencia que mientras se sobrevienen a las distintas etapas de racionalización de personal ellos mismos absorben más trabajo, sin ser recompensados;

implicando esto una precarizacion de hecho de las condiciones originarias de empleo.

Los procesos de despidos actuaron sobre los sujetos cesanteados en forma directa, e indirectamente sobre los empleados que mantuvieron su trabajo. Sin embargo la ecuación de expansión del disciplinamiento no se detuvo allí. Los despidos, vincularon el adentro y el afuera de la empresa; y la reinserción siguió multiplicando los efectos flexibilizatorios, a partir de delinear trayectorias de rotación laboral. (En este sentido la información del Informe de la Pymes es estacale las baja o nula existencia de "actos delictivos".

En algunos sujetos la precarización de las nuevas condiciones laborales se vieron anticipadas en el empleo de referencia. Quedando las mismas asociadas a ciertos grados de resistencia y conflicto. Para otros, sólo empiezan a ser vivenciadas en la búsqueda de un nuevo empleo, cuando el mercado valida el trabajo que ofrecen a precios que están por debajo de lo que ellos esperan, o cuando no encuentran un trabajo, o cuando se requiere de ellos exigencias mucho mayores, sin una contrapartida de algún tipo.

Asimismo, a partir del seguimiento longitudinal de cursos laborales posteriores a despidos se evidencia que en el escenario laboral en el que los sujetos intentan su reinserción, la noción de despido y el significado subjetivo enlazado al mismo, ha cambiado. Este cambio se origina (y más particularmente sobre los trabajadores del sector formal) como la racionalización del hecho vivencial del despido en tanto ruptura respecto a un ámbito laboral que se presentaba para sí como estable, previsible y propio; y se confirma, en la sucesión de empleos diversos que conforman las trayectorias laborales posteriores, donde la incertidumbre y la relatividad de cada empleo adquiere cierta naturalización.

A la vez, dos factores más a destacar ante estos procesos de cambio: el primero, se relaciona al desgaste mismo de la fuerza de trabajo y la pérdida de antigüedad y control sobre el puesto que experimentan los sujetos en los procesos de despido-desempleo-reempleo. En este sentido, como ya se mencionara el conocimiento del ámbito de trabajo y el manejo de las relaciones al interior de la unidad productiva, que se apoya en el tiempo de socialización y pertenencia al mismo, constituye un factor de poder relativo para el trabajador, que se puso en juego en la capacidad de comportamientos estratégicos durante el proceso de despido. Por esto, el alejamiento respecto a un puesto relativamente estable y controlado implica una transformación y una simplificación en las relaciones de poder. El segundo factor que es preciso mencionar enlaza también la vivencia de la desocupación con la difusión en este periodo de una creciente precarización del mercado de trabajo. Esta precarización, detectable en función de criterios de estabilidad, beneficios sociales y retribución salarial del empleo, puede verse operacionalizada en la resignificación del despido operada en el plano normativo.

En primera instancia el despido se endogeiniza como forma normal del funcionamiento del empleo, a través de las nuevas y expandidas formas de contrataciones por tiempo determinado, sin cobertura plena de beneficios sociales. En segunda instancia, el propio contrato por tiempo indeterminado fexibiliza sus bordes, extendiendo el período de prueba y reduciendo fuertemente los gastos indemnizatorios por despidos.

Tales modificaciones, implicaron nuevas formas y contenidos para el fenómeno empleo; al tiempo que los despidos se constituyeron en un medio, entre otros, de reconversión del mismo. Esto es, que la forma de aprovechamiento de la nueva norma flexible, requirió la

destitución de los contratos anteriores o el socavamiento de los mismos a partir de contraponerlos a la experiencia de la incorporación de trabajadores contratados bajo el nuevo clima de época, sin duda más disponibles-disciplinados.

En cualquier caso, parece seguir vigente, a la vez que enriquecida, la máxima que dicta que el desempleo y la precariedad laboral constituyen las formas típicas bajo las cuales se expresa la mayor subordinación económica y social al capital de los trabajadores sin medios de producción, y las posibilidades objetivas y subjetivas de su mayor control y explotación.

En los apartados anteriores hemos mostrado diferentes aspectos vinculados al proceso de transformación de las relaciones capital-trabajo ocurridas en Argentina durante la década del '90. En particular, sobre los cambios regresivos ocurridos en las relaciones laborales concretas.

El desempleo y la precarización laboral se multiplicaron en los noventa, en primer lugar, a partir de las estrategias económicas que debieron asumir, por una parte, los empleadores y, por otra, los trabajadores, en un marco de nuevas relaciones sociales de fuerzas y medidas de intervención. Todo ello, subordinado al impacto directo de los cambios estructurales, económicos, institucionales y Laborales, y a los ciclos económicos ocurridos durante el período.

El resultado final de estos cambios parece ser la estructuración de un proceso social de producción y reproducción de excedentes relativos y absolutos de fuerza de trabajo, el cual se expresa y materializa en las variadas formas que asume el desempleo y las trayectorias laborales asociadas a ellas.

Al finalizar la década resulta evidente un deterioro general del empleo, habiéndose extendido la precariedad a todo el conjunto de las ramas y sectores de actividad, concentrándose en las empresas pequeñas y medianas y en puestos de baja calificación, incluso en el sector industrial.

En efecto, un importante factor explicativo del incremento de la precariedad en 1999 estuvo asociado a la extensión del fenómeno sobre las empresas pequeñas y de mediano tamaño. Detrás de estas diferencias, se encuentran diversos factores: desde las distintas realidades comerciales y productivas de las empresas, la mayor o menor capacidad de competencia en el sector, la presencia interviniente, reguladora o fiscalizadora del Estado, hasta las propias negociaciones que llevan a cabo los empleados en forma directa.

En tal sentido, no cabría imputar el aumento de la precariedad del empleo a un comportamiento "marginal" del sector informal (micro-emprendimientos), sino a un deterioro en las relaciones laborales, específicamente del grupo de pequeñas y medianas empresas formales beneficiadas o afectadas por los procesos de reestructuración. En definitiva, si bien la precariedad es un fenómeno que se ha extendido dentro de la población asalariada, hubo en paralelo un proceso de profundización de la misma en determinados sectores productivos. Los determinantes de la precariedad, entonces, han cambiado o se han extendido, conformando un nuevo mapa en la estructura socio-productiva y en los requerimientos de los nuevos puestos de trabajo.

Cada vez más, el trabajador asalariado enfrenta, en casi todos los niveles de registración o de beneficios sociales, nuevas condiciones básicas de mayor desprotección y vulnerabilidad. De ahí que cabe reiterar que la clave interpretativa del fenómeno de la flexibilización

laboral no se encuentre solamente en sus efectos de desempleo, marginalidad o exclusión, sino también en las formas en que el fenómeno expresa y reproduce las relaciones de fuerza que intervienen en la puja de la distribución del ingreso y de poder entre los actores sociales. Desde esta perspectiva, cabe reconocer en el desempleo y la precariedad laboral las formas típicas bajo las cuales se expresa la mayor subordinación económica, política y social del trabajo al capital y las posibilidades, objetivas y subjetivas, de su mayor explotación.

IV.8.- FRAGMENTACIÓN Y PRECARIACIÓN DEL MERCADO E TRABAJO

La crisis del empleo en Argentina resulta un fenómeno particularmente complejo, cuya explicación, tal y como destacan la mayoría de los trabajos de investigación, no se reduce a los cambios estructurales de la última década; ni tampoco puede ser imputada sólo a condiciones endógenas sino también a factores y cambios que han operado a nivel internacional[viii]. Sin embargo, también es cierto que durante el plan de convertibilidad y las reformas estructurales los cambios el mercado de trabajo argentino, el desempleo y la precariedad del empleo alcanzaron una virulencia significativa, que afectaron en forma global y cualitativa la estructura social del trabajo.

En términos de balance resulta evidente que el deterioro del empleo constituyo un rasgo característico tanto de las fases de crecimiento (1991-1994) y 1996-1998). como de crisis (1995-1996 y 19992000) a lo largo de la década del noventa.

Al respecto, somos conscientes que no son pocos los estudios propios y extraños que han mostrado el sentido y los alcances del deterioro del mercado urbano. De todos modos, cabe en esta oportunidad -no sin algunas pretensiones de originalidad- dar cuenta de este proceso a partir de una redefinición de categorías tradicionales y la observación y uno más amplia cobertura urbana como comparando la situación de octubre de.1991 con la de octubre del 2002.

Para de ello se realizo para este un tratamiento diferente que información estadística disponible en la EPH- INDEC. Todo ello a partir de los datos correspondientes a 17 aglomerados urbanos para los que el INDEC contó con información comparable para los dos años considerados.

IV.9.- SEGMENTACIÒN DEL MERCADO SOCIO OCUPACIONAL.

En términos generales la dinámica del empleo durante la década del 90, incluyendo la última fase de crisis del modelo de convertibilidad quedo dominado por:

.- La sistemática disminución de empleos plenos y de calidad,

.- La desaparición y/o precarizaciòn de modalidades tradicionales de empleo informal y,

.- El surgimiento de forma de trabajo marginales, sin que generaran suficientes -o incluso se perdieran- empleos alternativos en el sector formal de la economía.

Entre otras consecuencias, esta dinámica se constituyo en el factor estructuralmente más importante de una mayor segmentación del sistema socio-ocupacional; lo cual derivó en un aumento de la desigualdad en la distribución del ingreso y en una fuerte fragmentación de la estructura social.

Sin duda la actual estructura socio-urbana del trabajo en la Argentina muestra una marcada fragmentación económico-social y una problemática de empleo mucho más que la de una elevada desocupación abierta. La comparación de las estructuras socio-opcionales actual con la situación que se encontraban los mercados de trabajo en la etapa de post crisis hiperinflacionaria momento que se inicio el Plan de convertibilidad, tiende a dar cuenta - tal como veremos- de una situación cualitativamente más grave sino también de cambios cualitativos fundamentales a nivel de la estructura ocupacional.[ix]

El análisis comparativo 1991-2002 sobre la participación relativa de los diferentes segmentos socio-ocupacionales en la que podemos clasificar a la fuerza de trabajo (según categorías de la variable Heterogeneidad Sectorial), da cuenta de lo siguiente:

.- En un contexto donde el desempleo total aumento de manera significativa, pasando una tasa del 5.5% a una que supera el 18% en octubre del 2002, tuvo también una caída relativa del empleo privado en el sector formal (de 36% en 1991 a 33.55 en el 2002) tuvo también lugar una caída relativa del empleo privado en el sector formal (de 36% en el 1991 a 33.5% en el 2002) y del empleo en el sector informal - incluido el servicio domestico- (de casi del 49% al 45%).De manera desagregada se observa que en la sociedad Argentina post crisis del modelo de convertibilidad el segmento de asalariados formales del sector privado solo concentra el 27% de la población ocupada.

.- Como contrapartida, el único empleo que creció en términos relativos fue el empleo público. El incremento del empleo en este sector (incluyendo el trabajo asistido) fue de más del ... (de 155 en 1991 al 21% en el 2002). Si se excluye el empleo público asistido desparece todo beneficio (15% en ambos años). En cuanto al sector más afectado se destaca el sector de asalariados los cuenta propia y los trabajadores del servicio doméstico.

- Una mirada sobre el desempleo - a partir de una misma tipología- da cuenta de un aumento del peso de la desocupación en tres segmentos básicos.: los asalariados del sector formal, los trabajadores independientes (sin profesión) y el servicio doméstico. El desempleo de los nuevos trabajadores se mantiene sin cambios. En términos comparativos con la participación en la ocupación, resulta evidente que el desempleo a superado la probabilidad media d estar

empleado en esos segmentos, así como también el grupo de asalariados del sector informal.

En segundo lugar, resulta evidente que ha tenido lugar un fuerte y complejo deterioro de la estructura del trabajo a la luz del peso y composición que presentan las diferentes intersecciones laborales deficitarias frente al empleo pleno, estable y satisfactorio. Al respecto cabe evaluar los cambios que permite registrar la variable calidad de la intersección laboral:

.- El empleo pleno se redujo en más de 17pp (entre el 1991 y 2002) (paso de un 47% a un 30%). Este deterioro también se registra en el empleo parcial e, incluso, en el empleo precario aunque en ambos casos la pérdida de participación es mucho menor.

.- En contrapartida, creció durante el período de trabajo indigente (del 13% al 17%) y, sobre todo el desempleo intermitente (de 5% al 13%) y la desocupación estructural (de 0,5% al 5,1%).

Ahora bien, ¿en qué medida los cambio productivos e institucionales han impuesto condiciones y posibilidades a la distribución de las calidades de inserción ocupacional?. La conjunción estadística entre el segmento de inserción económico social y la calidad de la inserción laboral muestra una fuerte correlación entre ambas dimensiones., lo cual permite introducir algunas importantes precisiones al problema de la fragmentación social y el deterioro del mercado laboral:

1.- El segmento más afectado por el desempleo estructural ha sido el sector primario formal. La probabilidad de estos trabajadores de caer en esta situación se multiplicó por dieciocho entre el 1991 y 2002) (de 0,45 a 7.1%). En la actualidad 4 de 10 desocupados se inscribe en esta categoría (7% de la PEA). Al mismo tiempo que para el grupo

de trabajadores no profesionales desocupados del sector formal esta situación se repite para casi 5 de 10 desocupados. (8% de la PEA).. Por otro parte, la desocupación estructural afecta al menos al empleo informal más castigado por la intermitencia. Y de manera mínima al empleo público (aunque registró un aumento importante entre 1991-2002).

2.- La probabilidad de ser un desempleado intermitente teniendo como inserción actividades informales creció de manera significativa durante la década, a la vez que es la tasa de desempleo más alta de toda la estructura socio-ocupacional (de 5.8% a 15.5%). De esta manera 7 de cada 10 activos del sector informal están afectados seguramente de forma rotativa por esta situación. En este caso, la situación actual es igualmente crítica entre los asalariados informales que en el servicio doméstico y los cuenta propia no profesionales (alrededor del 16% de la PEA). En segundo y tercer lugar, le sigue el empleo privado formal y el empleo estatal (10% y 14%) respectivamente.

3.- El mayor riesgo al total del desempleo -intermitente o estructural- se presenta en el servicio doméstico (26%), seguido de los asalariado informales 824%), los trabajadores cuenta propia informales (20%) y los asalariados formales (19%). Cabe destacar que en 1991 este problema se presentaba de manera casi exclusiva entre los asalariados precarios (con fuerte incidencia del desempleo intermitente. Por otro parte, no es casi un problema para os patrones formales ni para los empleados públicos, aunque sí -aunque en menor medida que el resto de los patrones informales y los profesionales.

4.- En cuanto al trabajo indigente se observa que el mayor incremento tuvo lugar en los trabajadores del sector público, lo cual estuvo fuertemente asociado a la generación de los programas de

empleo o empleo asistido (de 10.5% en 1991 al 29% en 2002). Si se excluyera esta categoría tenemos que este tipo de trabajo pasó del 5 % al 10%. de la PEA en el sector público. Por lo mismo, en realidad, el sector más castigado por el aumento de la indigencia laboral fue el sector informal, y dentro de él, el segmento de los trabajadores por cuenta propia (de 14.4% al 22.55) y de patrones informales (de 4% al 10%). En cambio, el segmento de asalariados casi no experimentó cambios (de 20% al 21%) al tiempo que el servicio doméstico redujo su participación en este tipo de empleos (del 25% al 17%). En ambos casos debido fundamentalmente al crecimiento del desempleo que registró el desempleo intermitente. En el segmento de asalariados formales este tipo de empleo mantuvo sin cambios afectados a 1 de cada 10a activos de ese grupo.

5.- En cuanto al empleo precario, asociado exclusivamente al empleo asalariado, este afecta al servicio doméstico y en igual medidas a los asalariados informales (37%), con la diferencia que para el 2002 tuvo lugar en este último segmento una caída importante de esta inserción (del 47.5% al 37.6%), fundamentalmente debido al ya mencionado aumento del desempleo. En cambio, la precariedad laboral aumentó en forma significativa entre los profesionales (del 8% al 125), a la vez que menos en los asalariados formales (14% al 15%), como efecto del mismo factor que castigó a los asalariado informales.

6.- La variación durante el período del empleo parcial o subempleo (no precario indigente) estuvo fuertemente asociada en casi todos los segmentos al comportamiento del empleo pleno. Los aumentos en esta categoría reaccionan en general de manera casi directa a la caída que registran los empleos plenos. Es el caso de los profesionales del sector privado, del sector doméstico e, incluso, de los patrones formales. Asimismo resulta particularmente alto el empleo parcial en el sector público. Pero diferente es el

comportamiento que registraron los asalariados de establecimientos formales o informales. En ambos casos, auque con magnitudes de origen diferente, se produjo una caída significativa tanto del empleo pleno como del empleo parcial. Como resultado de ello sólo 4 de cada 10 asalariados de establecimientos formales mantiene un empleo pleno. Al mismo tiempo que sólo a 2,5 de cada 10 de cuenta propia, 1 de cada 10 de asalariados informales o a 0.4 de cada 10 empleadas domésticas les ocurre lo mismo.

7. Aunque si bien la caída del empleo pleno también afectó al resto de los grupos, es en ellos donde la pérdida de participación se hizo menos evidente y en donde se registran los más altos niveles de este tipo: patrones de establecimientos formales (9 de cada 10); empleados públicos (6 de cada 10); patrones de establecimientos informales 85 de cada 10); patrones de establecimientos informales 75 de cada 10). Por último, cabe destacar que los segmentos más castigados durante la década en cuanto a perder participación en el empleo pleno fueron: en primer lugar, el servicio doméstico (cayó del 17.5% al 4%); en segundo lugar, trabajadores cuenta propia del sector informal (pasaron del 56% al 26%); en tercer lugar, loa profesionales del sector privado (cayeron del 64% al 50%); y finalmente, los asalariados de establecimientos formales (52% al 38%).

En términos generales, se puede verificar que los problemas de empleo y la baja calidad de los mismos se encuentra altamente correlacionados con segmentos de la estructura social del trabajo. En este sentido, se observa que los trabajos de mayor calidad tendieron a concentrarse en el sector primario formal (a pesar de su disminución durante el último período), mientras que la mayor precariedad e inestabilidad laboral estuvo fuertemente asociada al sector informal. Obviamente, las diferencias de inserción s e expresa

también en términos de ingresos en cada categoría de empleo. Pero más allá de la polaridad que asume el desempleo y la precariedad en el sector informal, no deja de sorprender los altos índices de precariedad - y por lo mismo, el alto grado de heterogeneidad que presentan los ocupados en el sector formal. 3 de cada 10 profesionales y 4 de cada 10 asalariados cuentan con empleos precarios, carecen de contrato estable y/o tiene ingresos por debajo del mínimo de mercado.

[1] Informe sobre Panorama de las PyMES industriales en La Matanza (2002 – 2004) del Mgter. (FLACSO) Alejandro Fridman y la Lic. Clara Razu. Enero de 2006.

2 Al respecto, Renkel y González Rosada(1999); Altamir y Becaccaria (1999): Nefa, J y Battistini, O, Paniggo, D y P. Pérez (1999): Lindemboin, (2001); Serino y González (2002); Salvia (2001 y 2002) y Rubio (2002) dan cuenta de algunas de las singularidades que parecen haber caracterizado a este proceso, las cuales se proponen como tesis explicativas de la actual crisis del empleo en la Argentina. También puede consultarse a Llach y Kritz (1997), aunque las explicaciones las cuales arriban estos autores no son coincidentes con la línea de hipótesis que desarrolla este trabajo.

3 El análisis empírico que se desarrolla a continuación se apoya en las bases de datos de le EPH-INDEC en donde la comparación entre octubre e 1991 y octubre del 2002 resultó posible, confiable y válida.

BIBLIOGRAFIA

ALBA, A. (2000), *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática,* Ariel, Barcelona.

ALONSO, L.E. (1999), *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial,* Editorial Trotta, Madrid.

ALONSO, L.E. (1997), "Sindicalismo y ciudadanía: los dilemas de la solidaridad en la era de la fragmentación", en AA.VV., *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo,* Editorial Tercera Prensa, Donostia.

ARRIGHI, G. y SILVER, B. J. (2001), Caos y orden en el sistema-mundo moderno, Akal, Madrid.

BECKER, G.(1983), *El capital humano,* Alianza, Madrid.

BLAUG, M.(1981), *Educación y empleo,* Instituto de estudios Económicos, Madrid.

BONAL, X. Y RAMBLA, X (2000), "La política educativa y la estructura social", en J. ADELANTADO (coord.), *Cambios en el Estado del Bienestar*, Icaria, Barcelona.

BORJA,J., DOURTHE,G. y PEUGEOT,V. (2001), *La ciudadanía europea*, Península, Barcelona.

BOURDIEU, P. y PASSERON, Ch. (1977), *La Reproducción. Elementos para una teoría de la enseñanza,* Laia, Barcelona.

BRETONES, M.T. (2001), *Sociedades avanzadas. Manual de estructura social,* Editorial Hacer, Barcelona.

CACOUAULT, M. (2000), "Introducción: Variaciones en los empleos femeninos y masculinos", en M.
MARUANI, Ch. ROGERAT y T. TORNS (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo,* Icaria, Barcelona.

CARABAÑA, J. (1999), *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional,* Argentaria-Visor, Madrid.

CARNOY, M. (2001), *El trabajo flexible en la era de la información,* Alianza Editorial Madrid.

CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1999), "Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino", en C. CARRASCO (ed.), *Mujeres y economía,* Icaria, Barcelona.

CASTAÑO, C. et al. (1999), *Diferencia o discriminación,* CES, Madrid.

CASTILLO, J.J.(1996), *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, CIS, Madrid.

CASTILLO MENDOZA, C. y TERRÉN LALANA, E. (1994), "De la cualificación a la competencia", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 4.

CASTEL, Robert. (1997): "Las Metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado". Buenos Aires: Paidós.

CHOZAS PEDRERO, J. (2000b), "Las políticas activas de fomento del empleo en España", en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *La evaluación de las políticas de ocupación*, MTAS, Madrid.

DUBET, F. y MARTUCCELLI, E. (1998), *En la Escuela*, Losada, Buenos Aires.

DURÁN, Mª. A. (2000), "Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 17.

ESCUDERO, M.(1998), *Pleno empleo*, Espasa, Madrid.

ESPINA, A. (2000), "Recursos humanos, formación tecnológica superior y sistema de profesiones", en F. SÁEZ (coord.), *Formación y empleo*, Argentaria-Visor, Madrid.

ESPINA, A. (1995), *Hacia una estrategia española de competitividad*, Argentaria/Visor, Madrid.

FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1990), *Educación, formación y empleo en el umbral de los 90*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.

FERNÁNDEZ STEINKO, A.(1999), "Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo", en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.

FINA, Ll.; TOHARIA, L.; GARCÍA SERRANO, C. y MAÑÉ, F. (2000), "Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española", en F. Sáez (coord.), *Formación y empleo*, Argentaria-Visor, Madrid.

GARCÍA, C. (2000), "Los resultados de las políticas activas de mercado de trabajo en España. Evidencia empírica disponible", en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *La evaluación de las políticas de ocuapción*, MTAS, Madrid.

GINTIS, H. (1976), *La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista*, en L. TOHARIA (comp.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Alianza, Madrid.

LOPE, A. (1996), *Innovación tecnológica y cualificación: la polarización de las cualificaciones en la empresa*, CES, Madrid.

MARTIN, C. (2000): "El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España" en Papeles de Economía Española nº86, Madrid (pp.2-18).

MARTIN CRIADO, E. (1999), "El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución", en L. CACHÓN (ed.), *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo,* Ed. 7 i Mig, Valencia.

MARUANI, M. (2000a), "Introducción", en M. MARUANI, CH. ROGERAT Y T. TORNS (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo,* Icaria, Barcelona.

MARUANI, M. (2000b), "De la sociología del trabajo a la sociología del empleo", *Política y Sociedad,* nº 34.

MAURICE, M. et al. (1986), *Des Entreprises en Mutation dans la Crise,* L.E.S.T., Aix-en-Provence.

OCDE (1993), *Gestión de recursos humanos y tecnologías de fabricación avanzada,* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

PARKIN, F. (1978), *Orden político y desigualdades de clase,* Debate, Madrid.

PRIETO, C. (2000), "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)", *Política y Sociedad,* nº 34.

PRIETO, C. (1994), *Trabajadores y condiciones de trabajo,* Hoac, Madrid.

SÁEZ, F. (1997), "Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa", *Papeles de Economía Española,* nº 72.

SERRANO PASCUAL, A. (2000), "El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica", *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,* nº 21, Madrid.

SAN SEGUNDO, Mª J. (1999), "La demanda de educación y el origen socioeconómico", en VV.AA., *Políticas de bienestar y desempleo,* Fundación Argentaria/Visor, Madrid.

TEZANOS, J.F. (2001), *La sociedad dividida. Estructura de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas,* Editorial Biblioteca Nueva, Madrid.

THUROW, L.(2000), *Construir riqueza,* Javier Vergara Editor, Buenos Aires.

TOLEDO MUÑOZ, I. (1999), "Inserción laboral y movilidad: un estudio a partir de la encuesta sociodemográfica", en VV.AA., *Políticas de bienestar y desempleo,* Fundación Argentaria/Visor, Madrid.

TORNS, T. (1999), "Las asalariadas: un mercado con género", en F. MIGUÉLEZ Y C. PRIETO (dirs.), *Las relaciones de empleo en España,* Siglo XXI, Madrid.

TORNS, T. y CARRASQUER, P. (1999), "El empleo de las jóvenes", en L. CACHÓN (ed.), *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo,* Ed. 7 i Mig, Valencia.

TRIPPIER, P. (1995), *Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo*, ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

VV.AA. (2000), *Capital humano y bienestar económico,* Círculo de Empresarios, Madrid.

V.-UN ABORDAJE JURÍDICO-LEGAL SOBRE LAS TRANSFORMACIONES PRODUCIDAS EN EL TRABAJO, EMPLEO Y REFORMAS LABORALES.

V.1.- TRABAJO, EMPLEO y REFORMAS LABORALES

A pesar que la economía argentina crece y disminuyen los índices de desempleo, el mercado de trabajo sigue fragmentado. Por una parte los trabajadores registrados con obra social, posibilidad de jubilarse, protección contra el despido arbitrario, destinatarios de las subas salariales dispuestas vía decisión del Ejecutivo Nacional o a través de negociaciones colectivas y por la otra, trabajadores sin registrar en negro, sin acceso a plan de salud, sin aportes jubilatorios y sin protección alguna contra el despido injustificado. Según datos del INDEC de marzo de 2007, el nivel de trabajadores dependientes clandestinos se redujo un 2.6% porcentuales al término del año pasado. No obstante el nivel de segmentación del mercado laboral y del empleo "en negro" (42.9% del total de asalariados) sigue siendo muy alto. Como dijeran Claudio Katz, investigador del Conicet, en el diario Hoy de La Plata del 3-10-06: "Se ha estabilizado un mercado de trabajo segmentado, con una brecha salarial importante entre trabajadores registrados y no registrados. También se estabilizó un sector de empleados que trabaja y que son pobres. El 80% de los trabajadores está fuera de los convenios colectivos, por lo que la brecha salarial es muy considerable respecto a los empleados registrados. Esto no se resuelve con persecuciones. No existen paliativos; la forma de superar el problema es que haya una mejora generalizada de los salarios y un papel activo del Estado".

El crecimiento sostenido de la economía, el 8.5% durante 2006, no logra poner freno a un complejo problema social que comenzó en los 90, se agravó con la crísis del 2001/2002 e impacta profundamente en el mundo del trabajo dependiente, particularmente entre la población joven. Según datos del Indec, el

empleo en negro registra los niveles más altos en el Norte y los más reducidos en la Patagonia. En la región comprendida por La Plata, Berisso y Ensenada llega al 27% y en el gran Buenos Aires llegaría también a un nivel muy importante del 44.5%. Como ya expresáramos, las nuevas realidades del trabajo asalariado conformadas a partir de la interpenetración de los procesos de desempleo, flexibilización y precarización laboral conllevan la puesta en crisis de las funciones y/o sentidos atribuidos al trabajo por parte de los más jóvenes que van de los 14 a los 24 años de edad, sector en donde 7 de cada 10 asalariados trabaja en negro

Siendo objetivo de la presente investigación determinar el sentido que adquiere el trabajo y las funciones que le atribuyen al mismo los jóvenes ocupados, subocupados y desocupados que habitan en los Partidos de La Matanza y Morón, es necesario dar, previamente, cuenta de las principales transformaciones operadas en las última década en materia de legislación y derechos vinculados al trabajo bajo subordinación jurídica: seguridad o inseguridad en el empleo, subempleo, estabilidad de la relación laboral, modalidades de contratación; protección del trabajador; etc.

En los 90 los gerentes de recursos humanos se dedicaron a despedir con indemnizaciones reducidas y a tercerizar la producción dejando un mercado escindido con problemáticas diferentes, sin que nadie (el Estado, las empresas, etc.) se ocupara del creciente desempleo ni de capacitar a la población activa en el manejo de las nuevas tecnologías. Por otra parte, la reforma económica operada no fue neutral: el número de desocupados aumentó a más de dos millones; la cantidad de hogares con jefes sin empleo llegó a 650 mil; los trabajadores en negro llegaron a casi 5 millones, el 43% de las familias quedaron sin seguridad social. La destrucción de empleo formal incidió no más de un cuarto del aumento del desempleo a

partir de la convertibilidad y hasta comienzos del 2002, el mayor crecimiento del desempleo se dio en el sector informal. Desde la perspectiva de la población activa se agrega otra dimensión a la crisis, con la segmentación del mercado laboral entre un segmento competitivo y otro mayoritariamente no competitivo, es decir entre los que poseen mejor educación, nuevas habilidades y capacidades (idiomas, informática, etc.) con un horizonte más amplio de posibilidades y quienes no poseen educación y capacidad suficientes expuestos descarnadamente a la subocupación y desocupación, con lo cual se rompe el tradicional sistema de aprendiz en la fábrica para los más jóvenes quienes a la vez padecen la ausencia de políticas públicas de capacitación.

El desempleo, la informalidad y un mercado de trabajo dual explican los desequilibrios sociales que coadyuvaron al estallido de la crisis. A ello sumamos las sucesivas reformas laborales con flexibilización laboral, lejos de atenuar el problema lo agravaron. Como dijéramos en un reciente trabajo de investigación, Cambios en el Mercado Laboral y desocupación en la Zona Oeste del Gran Buenos Aires, desde fines de los ´80 y comienzo de los ´90 el sistema de relaciones laborales en Argentina viene siendo sacudido por constantes modificaciones intentando una verdadera mutación de los principios que desde la década del ´40 son pilares del Derecho Laboral y por ende del modelo de relaciones laborales en el universo del trabajo por cuenta ajena. Fueron años de marchas y contramarchas y que con la aparición de la última reforma laboral los actores del mundo del trabajo (trabajadores-empleadores) expresaban su descontento lo cual anticipaba un próxima nueva reforma no siempre en el mismo sentido y sin que los cambios hubieran podido ser asimilados por el universo laboral dependiente.

Podemos dividir en tres etapas el proceso iniciado en 1989 que se extiende hasta fines del 2001, con un quiebre a partir del año 2002, donde asoma el germen de una nueva época.

Primera: durante el segundo semestre de 1989 el Poder Ejecutivo sancionó una serie de decretos que vulneraron el principio protectorio y la autonomía colectiva. El decreto 156/89 que ataca la libre negociación de los sujetos colectivos del universo laboral dependiente; los decretos 1477 y 1478/89 que reformaron el art. 105 de la ley de contrato de trabajo, habilitando a los empleadores a pagar hasta un 20% de las remuneraciones en especie y que ese porcentaje no fuera remuneratorio por ende exento de pagar aportes y contribuciones. Ya en 1990, sanciona el Decreto 435/90 avanzando sobre la autonomía colectiva y la negociación colectiva y a partir de allí una verdadera batería de decretos inconstitucionales y regresivos, entre otros los decretos 620/90, 157/90, 1894/90 y el decreto 2184/90 del 19 de octubre de 1990, reglamentando el ejercicio del derecho de huelga, la ley de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario (ley 14.786) y la ley de arbitraje obligatorio (16.936) derogada posteriormente por la ley 25.250. Por este instrumento se imponen requisitos que deberán cumplirse en caso de decidirse un huelga que afecte servicios esenciales. En los años siguientes, continúa el Ejecutivo Nacional dictando una interminable serie de decretos regresivos que en lo concreto derogaron la ley 14.250 y que por razones de brevedad no mencionaremos.

La ley 24.013, fue la primera ley laboral sancionada durante la primera presidencia de Menem, incorpora novedosos instrumentos, para nuestro sistema legal, llamados de flexibilización laboral vulnerando el principio protectorio y el principio general de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, regula nuevos tipos de contratos temporales que, bajo la excusa de nueva actividad y práctica laboral, otorgaron reducciones y exenciones en casi todas las contribuciones a cargo del empleador con destino a la seguridad

social y precarizaron el empleo. En materia de extensión de jornada de trabajo se permitió que los convenios colectivos de trabajo establecieran métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios, con lo cual se concretaron convenios fijando jornadas anuales por encima de las dos mil horas. Se diluyó el mandato de protección contra el despido arbitrario al admitirse una nueva causa de despido tecnológica. En materia de accidentes de trabajo se sanciona la ley 24.028, que redujo la responsabilidad patronal ante los infortunios laborales, obligando al Juez a ponderar, en la determinación de las indemnizaciones, sólo la porción del daño causado por el factor laboral y desechando otros factores extraños al trabajo, desarticulando así la llamada teoría de la indiferencia de la concausa . Finaliza la etapa con el dictado del decreto 340/92 por el que se establece el régimen de pasantía, deslaborizando la relación trabajador-empleador a fin de que el primero recibiera una formación práctica.
Segunda: esta encuadra dentro del denominado acuerdo marco para el empleo, la productividad y la equidad social celebrado entre el Gobierno nacional, la C.G.T. y un grupo importante de empresarios. Se plantean numerosas reformas flexibilizadora. Se sancionaron en el año 1995 las leyes 24.465 y 24.467. Por la primera se profundizó aún más la precarización laboral a través de un amplio régimen de contratación: se creo por primera vez un período de prueba dentro de los contratos por tiempo indeterminado, con la posibilidad de ampliar de 3 a 6 meses vía convenio colectivo de trabajo; se introdujo el contrato a tiempo parcial, se reguló una modalidad especial de fomento de empleo incluyendo a varones mayores de 45 años, personas discapacitados, mujeres y ex combatientes de Malvinas; se incorporó el contrato de aprendizaje como no laboral. Por la segunda se estableció un régimen laboral apartado del general para las Pymes (empresa que no sobrepasaran una facturación anual tope y el número de 40 trabajadores), acentuándose más la flexibilidad externa de entrada y de salida y se amplió la posibilidad

de disponibilidad colectiva permitiéndose ampliar el numero de trabajadores topes para las Pymes, modificar el sistema de protección contra el despido arbitrario, el de vacaciones y el fraccionamiento del sueldo anual complementario; en materia de colectiva se establece la imposibilidad de que un convenio de una pequeña empresa se vea afectado por otro de ámbito mayor y un ataque a la llamada ultraactividad del convenio colectivo de trabajo, es decir su vigencia una vez finalizado el tiempo pactado hasta la firma de un nuevo convenio, se puso un límite temporal de 3 meses a la vigencia de los convenios para las Pymes salvo pacto en contrario. En agosto de 1995 a través de la ley 24.552 se produjeron numerosas modificaciones en concurso y quiebras con desfavorable impacto en los trabajadores al terminar con la competencia de los jueces del trabajo en los reclamos laborales dejando como única vía el fuero comercial. El régimen de cobertura de accidentes de trabajo cambió rotundamente con la sanción en octubre de 1995 de la ley 24.557, se pasa de la responsabilidad tarifada del empleador con un seguro optativo a un sistema de seguro obligatorio con prestaciones a cargo de entidades de derechos privado con fines de lucro, impidiendo que el trabajador o sus derechohabientes accionen en base a la ley civil salvo dolo del empleador. La ley de Riegos del Trabajo busca eliminar toda responsabilidad patronal a través de la toma de un seguro obligatorio en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o un autoseguro siempre que acrediten solvencia económico-financiera y garanticen los servicios necesarios para otorgar prestaciones de asistencia médica y otras, prestaciones legales que eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil frente a sus trabajadores con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil, eximición que produjera numerosos pronunciamientos judiciales declarando su inconstitucionalidad tanto de Tribunales de la Provincia de Buenos Aires como Nacionales y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Aquino".

Tercera: da comienzo con la suscripción del Acta de Coincidencias entre Gobierno de la Nación y la C.G.T. que da origen a la reforma llevada adelante por la ley 25.013, luego de un importante conflicto político entre legisladores oficialistas y de la oposición que negaban su presencia en el recinto de deliberaciones a fin de no otorgar quórum y la oposición de un sector del sindicalismo y de todo el sector empresario. Esta ley de flexibilización laboral regula dos modalidades de contrato de trabajo: el llamado contrato de aprendizaje con un fin de formación teórico y práctico, entre el empleador y un joven sin empleo y el contrato de pasantía entre un empleador y un estudiante, teniendo como fin la práctica relacionada con la educación y formación del estudiante. Los mismos reemplazan a los llamados contratos promovidos, contratos basura para el sector sindical, de las ya referidas leyes 24.013 y 24.465; modifica la Ley de Contrato de Trabajo, estatuyendo una nueva modalidad de período de prueba, al que reduce de 3 meses a 30 días, durante los cuales se deberán realizar aportes y contribuciones para las Obras Sociales, asignaciones familiares y los relativos al régimen de Riesgo del Trabajo vigente, eximiendo los correspondientes a jubilaciones y pensiones. El período de prueba podrá ampliarse convencionalmente hasta 6 meses. Asimismo, se producen cambios en materia de preaviso.e indemnizaciones en los contratos de trabajo que se celebren a partir de la vigencia de la nueva ley, con nuevos plazos e indemnizaciones por despido menguadas y se incorpora una nueva figura al estatuir el despido discriminatorio. En materia de negociación colectiva se introduce un cambio en el principio de ultraactividad establecido en el artículo 6 de la ley 14.250: vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por los empleadores. Todo ello hasta que entre en vigencia una nueva convención y en tanto en la convención cuyo término estuviere vencido no se haya

acordado lo contrario, se agrega un párrafo que limita el principio de ultraactividad, al disponer la caducidad de aquellos convenios celebrados con anterioridad a la promulgación de la ley 23.545 y que con posterioridad al 1° de enero de 1988, no hubieran sido objeto de modificaciones por la vía colectiva. Dicha caducidad, salvo pacto en contrario operará en el plazo de dos años a partir de la solicitud que en tal sentido formule cualquiera de las partes signatarias; vencido el plazo sin obtenerse nuevo acuerdo, se someterán los puntos en conflicto al procedimiento previsto en la ley 14.786 y agotado el procedimiento, la convención colectiva de trabajo caducará de pleno derecho, pasando a regirse las relaciones laborales por la ley de Contrato de Trabajo. Se sancionan las leyes 25.165 y 25.250, esta última promulgada el 29 de mayo de 2.000 modifica las instituciones del Derecho Colectivo en particular lo atinente a la negociación colectiva y a la solución de conflictos generados durante dicha negociación, altera también las atribuciones de los sujetos colectivo; su texto final sancionado bajo serias sospechas de corrupción, involucrando a legisladores nacionales y al propio Poder Ejecutivo, difiere sustancialmente del proyecto original remitido el 18 de enero de 2000 como resultado de negociaciones entre legisladores de distintas bancadas. Podemos señalar entre los aspectos más reprochables de la ley, entre otros, la excesiva ampliación del período de prueba, la reducción indiscriminada de contribuciones patronales, la supremacía de un convenio menor sobre un convenio mayor aún cuando su normativa sea menos favorable para el trabajador y el fin de la ultraactividad como principio general. Estos aspectos, sumados a la generalizada sospecha de corrupción para obtener su sanción, terminaron decidiendo, en el año 2.004, al Ejecutivo Nacional a elevar el proyecto de derogación y sobre el cual volveremos.

Durante el gobierno de Menem se sancionaron diversas normas flexibilizadoras regresivas e inconstitucionales que introdujeron nuevas modalidades contractuales, redujeron el monto de las

indemnizaciones por despido incausado, promovieron contrataciones por tiempo determinado con exenciones de aportes y contribuciones e incorporando en la Ley de Contrato de Trabajo: a) el período de prueba de modo general para todos los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, período de prueba que fue históricamente rechazado por la doctrina y la jurisprudencia laboral, tanto con la antigua ley 11.729 como en la ahora reformada Ley 20.744 (artículo 92 bis); b) el contrato de trabajo de tiempo parcial como nueva modalidad de contratación autónoma (artículo 92 ter), posibilidad no vedada anteriormente pero sí sometida a las mismas exigencias que el trabajo por tiempo completo. El proceso de cambio no se circunscribió a las relaciones individuales del trabajo sino que se extendió al mundo de las negociaciones colectivas. Efectivamente, se buscó una nueva correlación de fuerzas entre trabajadores y empleadores despojando a la negociación colectiva de sus características históricas: negociación centralizada; representación unificada; principios de ultraactividad, de progresividad y su validez erga omnes. Proponiendo una negociación colectiva descentralizada, en la búsqueda de una negociación sin la participación de los sujetos colectivos tradicionales, el sindicato nacional y la cámara empresarial, sustituyéndoselos por la empresa y el delegado gremial o la comisión interna.

¿El fin de la flexibilización laboral?: la reforma laboral abarcó los períodos presidenciales de Menem (1989-1995 y 1996-1999) extendiéndose hasta finales de la presidencia del Dr. De La Rua, ha sido calificada muy duramente por algunos especialistas en Derecho laboral, entre otros por el abogado laboralista y actual Diputado Nacional Héctor Recalde, quien en su libro La tercera década infame reflexionaba: *En definitiva, lo que digo es que la dictadura militar la segunda década infame- fue el principio del retroceso en orden a los derechos y conquistas de la clase trabajadora argentina, retroceso*

que prácticamente continúa hasta nuestros días, con una dolorosa conclusión: el derecho individual del trabajo de la democracia no sólo no mejoró la situación heredada de la dictadura militar sino que profundizó su carácter regresivo, como si la democracia fuera para todos, menos para los trabajadores. Pero si bien la dictadura militar fue para los derechos individuales del trabajador, el inicio de una especie de caída libre, aunque parezca repetitivo porque ya lo señalé precedentemente, los sucesivos gobiernos nacidos de la soberanía popular no restituyeron las exacciones de derechos operados durante el lapso 1976/1983 sino que, a partir de 1989 agravaron las pérdidas. Pero es más grave aún. Si cotejamos la legislación de 1930 a 1943 (primera década infame) comprobaremos que aún en este interregno, el derecho laboral avanzó.

Haciendo un paréntesis con relación al año 2002 donde las consecuencias de hecho fueron catastróficas para los asalariados, el tercer lapso al que me refiero, el comprendido de ***1989 a 2001****, por los retrocesos que se operaron en torno a los derechos individuales de los trabajadores que señalé al comentar ese período, merece que yo lo califique como la tercera década infame.*

A partir del año 2002 se produce un quiebre en el festival flexibilizador, que no significó el corte abrupto de una década regresiva pero sin duda, en una situación de gravísima emergencia nacional, fue el comienzo del alejamiento del fundamentalismo de mercado que había convertido al trabajo humano en una mera mercancía sometida a sus leyes. En el Gobierno el Dr. Duhalde, se dictaron leyes y decretos con incidencia en el universo laboral: Leyes: 25.471 Programa de Propiedad Participada de los Ex Agentes de Yacimientos Petrolíferos Fiscales; 25.557 Reintegro de Fondos retenidos corralito de carácter o naturaleza alimentaria; 25.561 Ley de Emergencia Pública; 25.563 Concursos y Quiebras 25.674 Asociaciones Profesionales de Trabajadores, participación proporcional femenina, modificación del art.18 de la ley 23.551.

Decretos:
165/02 Emergencia Ocupacional Nacional, Programa Jefes de Hogar; 264/02 Contrato de Trabajo, despido sin causa justificada, procedimiento art. 16 ley 25.561, rubros indemnizatorios incluidos; 265/02 Contrato de Trabajo, Plan para empresas en crisis; 565/02 programa Jefes de Hogar; 883/02 Emergencia Pública, suspensión de despidos sin causa justificada; 1273/02 Salarios y Sueldos, fijación de asignación no remunerativa de $100 mensuales; 1371/02 Salarios y Sueldos, fijación de una asignación no remunerativa de $100 mensuales; 2639/02 Contrato de Trabajo,, suspensión de despidos sin causa; 2641/02 Contrato de Trabajo, fijación de asignación no remunerativa de $130 mensuales a partir del 1-1-03 y de $150 mensuales a partir del 1-3-03.

Nos detendremos, brevemente, en el art.16 de la ley 25.561, mediante la cual se suspendió por 180 días los despidos sin causa y en los Decretos 264 y 265 de 2.002. La ley intentó impedir, sin lograrlo, los despidos sin una justa causa, estableciendo como sanción a la violación de la prohibición la duplicación de la indemnización por despido, dicho agravamiento indemnizatorio se fue reduciendo al 80% en enero de 2005 y al 50% a partir de enero del mismo año. El primer Decreto estableció que los despidos sin causa no pueden adoptarse sin tramitan antes un procedimiento administrativo conciliatorio previo procedimiento preventivo de crisis e incluso, en los supuestos en que los despidos sean en un número inferior a los porcentajes establecidos en la ley 24.013, se deben cumplir los requisitos de un antiguo decreto el 328/88 sin importar el porcentaje y aún cuando se despida a un solo trabajador. La autoridad administrativa del trabajo en caso de violación a lo dispuesto puede intimar el cese de los despidos e incluso obligar al pago de salarios caídos; se aclaró que la duplicación incluía a todos

los rubros indemnizatorios por despido. Por el decreto 265/02 se habilitó al Ministerio de Trabajo para iniciar el procedimiento preventivo de oficio.

El 2 de marzo de 2004, con Kirchner en el poder, se sanciona la Ley 25.877 derogando la Ley 25.877, clausurando el período flexibilizador de los ´90 en materia de legislación laboral. La Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) fue impulsada por el Poder Ejecutivo Nacional por razones de seguridad jurídica habida cuenta de la eventual declaración judicial de nulidad de la ley 25.250 y desde lo real y concreto por la necesidad de dar respuesta a una sociedad que había condenado el método utilizado para su sanción, fuertemente sospechado de delictivo, como su contenido normativo el cual analizaremos más adelante. Esa necesidad fue puesta de relieve en el propio mensaje de elevación del Proyecto del 11 de febrero de 2.004 al Senado de la nación, señalaba el Poder Ejecutivo: La decisión de promover la sanción del adjunto proyecto se funda en la circunstancia, de público conocimiento, de que se ha instalado en la sociedad un fuerte estado de sospecha sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la Ley 25.250, el que debe ser rápidamente superado y no es posible mantener vigente una norma cuya legitimidad se encuentra cuestionada por la mayoría de los argentinos, ni es posible diferir una decisión sobre el particular a la culminación de la causa penal que se ha iniciado con motivo de las denuncias formuladas pues si con motivo de las denuncias que tramitan en sede judicial, los tribunales de justicia declarasen, ante demanda formuladas por particulares, la nulidad de la ley 25.250, ello daría lugar a un situación de grave incertidumbre, tanto sobre las normas aplicables en sustitución del texto dejado sin efecto, como sobre la validez de los actos jurídicos perfeccionados bajo el imperio de esa norma, toda vez que la declaración de nulidad invalidaría al texto legal desde la misma fecha de su vigencia. En ese mismo

sentido y basándose en el reseñado mensaje de elevación del Proyecto el Dr. Carlos Tomada, en la obra colectiva Reforma Laboral publicada por Rubinzal-Culzoni en mayo de 2004, expresó: tengo la misión de explicar frente a la comunidad académica y a los abogados en general algunos puntos importantes de la ley de Ordenamiento laboral, impulsada desde el Ministerio a mi cargo en el marco de circunstancias muy particulares. Estas, que fueron de público conocimiento, se centraron en un fuerte estado de sospecha instalado en la sociedad sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la ley 25.250. Como rápida respuesta se dio la norma que se comenta en este libro, cuyo objetivo fue superar el estado de incertidumbre generado sobre los distintos institutos del derecho del Trabajo involucrados. El primer interrogante que se planteó fue si se debía derogar o anular la ley cuestionada y la respuesta surgió de las palabras del Presidente de la Nación, quien ha señalado en reiteradas oportunidades que la Argentina debe transformarse en un país normal y previsible y la opción por la derogación se tornó ineludible, como también la propuesta de un nuevo marco normativo que involucrara los mismos institutos que abarcaba la ley en cuestión, de modo de proceder a su ordenamiento evitando el vacío, conforme a los lineamientos y paradigmas de un nuevo proyecto político en materia de relaciones laborales.

Respecto del contenido de la Ley de Ordenamiento laboral, podemos decir que aborda los institutos de materia laboral más cuestionados, tal como lo expresara el Dr. Carlos Tomada en la obra citada: Sabido es que, desde su sanción, la ley 25.250 provocó una fuerte controversia sobre ciertos temas principales que es oportuno recordar: extensión del período de prueba; reducción general de contribuciones patronales; caída de la ultraactividad legal de los convenios colectivos de trabajo y preeminencia del convenio de ámbito menor por sobre el convenio de ámbito mayor. Esas fueron,

en consecuencia, las cuestiones cuyo tratamiento legislativo se ha estimado impostergable, sin perjuicio de regular también algunas otras de menor incidencia inmediata sobre la realidad laboral, que si bien no han sido refutadas, guardaban conexión.

La ley 25.877, sancionada el 2-3-04 en su artículo primero deroga la ley 25.250 y sus normas reglamentarias y en los otros cuatro Títulos aborda las materias señaladas en el punto anterior: I.- Derecho Individual del Trabajo; II.- Derecho Colectivo del Trabajo; III.- Administración del Trabajo y IV.- Disposiciones finales. Sustituye los artículos 92 bis, 231, 233 y 245 de la ley de contrato de trabajo y sus modificatorias; los artículos 1ª6, 13ª16 de la ley 14.250 y sus modificatorias y los Art. 3ª7 de la ley 23.546 y sus modificatorias. Incorpora 4 nuevos capítulos a la Ley 14.250 que contienen los artículos 21ª26. Deroga la ley 17.183, los artículos 17y19 de la ley 14.250, el artículo 92 de la ley 24.467, los artículos 4ª8, 10, 11 y 13 de la ley 25.013 y el decreto 105/00. Ratifica la derogación de las Leyes 16.936, 18.608, 18.692 y 20.638; los artículos 11, 18 y 20 de la Ley 14.250; los artículos 12, 14, 15y16 de la ley 25.013, el Inc. e del art. 2 Anexo I de la Ley 25.212 y los Decretos 2184/90 y 470/93.

Un análisis profundo de la ley excedería nuestro objetivo, más creemos importante aludir las principales modificaciones con incidencia en el contrato de trabajo y la relación laboral:

1) Período de prueba: la hoy derogada ley 25.250, establecía un período extremadamente largo que desnaturalizaba su verdadero carácter de etapa inicial de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado y era utilizado de modo fraudulento como un contrato temporal, llegando al ridículo extremo, para el caso de las Pymes, de una duración de 6 meses prorrogable a 12 en el supuesto de trabajadores calificados. La ley vigente (LOL) establece que los contratos por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de temporada, se entiende celebrado a prueba durante los primeros 3

meses, sin distinción de tipo de empresa y sin que se pueda extender su duración vía convenio colectivo, el instituto sigue sometido a reglas de observación obligatoria para evitar abusos a las que se suman penalidades por abuso y la obligación de preavisar la extinción del vínculo.

2) Preaviso: la Ley de Contrato de Trabajo disponía que los plazos de preaviso comenzaban a correr a partir del primer día del mes siguiente a su notificación ante lo cual no mediando preaviso y con la fecha de despido sin coincidir con el último día del mes se debían abonar los salarios hasta el último día del mes de despido. La Ley 25.013 eliminó el Instituto de la integración mes despido al disponer que en los contratos celebrados a partir del 3-10-98 el plazo del preaviso comienza a partir del día siguiente al de la notificación. Con la L.O.L. se unifica el régimen, el preaviso debe ser otorgado con un plazo de 15 días para el trabajador y para el empleador de 15 días cuando el dependiente se encuentre en período de prueba, de 1 mes cuando tuviere una antigüedad que no exceda los 5 años y de 2 meses cuando fuere superior a los 5 años y si bien el plazo comienza a partir del día siguiente al de la notificación, si el empleador omitiere el preaviso y la extinción se produjera en fecha anterior al último día del mes la indemnización sustitutiva se integra con los salarios faltantes hasta ese último día del mes del despido a excepción del período de prueba.

3) Indemnización por despido: Así como existían dos regímenes distintos en materia de preaviso, ver punto anterior, tal dualismo lamentablemente se reiteraba en materia de despido sin causa. En la LCT (art. 245) la indemnización por despido era equivalente a 1 mes de sueldo (mensual, mejor, normal y habitual) con un tope por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses y con un piso mínimo de 2 meses de la mejor remuneración mensual normal y habitual. Para los trabajadores cuyos contratos comenzaron a partir del 3-10-98, por imperio del art. 7 de la ley 25.013, la indemnización era igual

a la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual por cada mes de servicio o fracción mayor a 10 días y el piso mínimo era de 2 doceavas partes de la remuneración. La Ley 25.877 deroga el art. 7 de la ley 25.013 y unifica el régimen protectorio contra el despido arbitrario modificando a su vez el art. 245 de la ley de contrato de trabajo, estableciendo en lo sustancial- la reducción del piso mínimo a 1 mes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

4) Contribución al fomento del empleo: por el art.6 se establece una reducción de contribuciones a la seguridad Social por el término de 12 meses a las empresas que empleen hasta 80 trabajadores y con una facturación a determinar por la reglamentación en relación a cada nuevo trabajador que incorporen hasta el 31-12-04 siempre que produzcan un incremento en su plantel, quedando facultado el Poder Ejecutivo Nacional a prorrogar su vigencia o reducir los topes conforme la evolución de los índices de empleo.

5) Promoción del empleo decente: el trabajo decente paradigma de la Organización Internacional del trabajo es también materia de la LOL al determinar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá promover la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y Municipales que permitan terminar con la injusticia que deben soportar los trabajadores de nuestro país (un 50%) de empleo sin registrar y en condiciones de precariedad laboral. Recordemos que la O.I.T. en un documento titulado "Trabajo digno y protección para todos: prioridad de las Américas" señaló que el crecimiento económico y la estabilidad de los precios no se han traducido en una mejora significativa de la situación del empleo ni de los salarios.

Luego de la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) se dictaron numerosos Decretos y Leyes Laborales, entre otros:

Decreto 369/04, prorrogando la suspensión de los despido ya establecida por la ley 25.561 en su art.16.
Decreto 682/04 otorga a determinado personal del Poder Ejecutivo nacional una suma mensual no remunerativa y no bonificable.
Decreto 806/04 que reglamenta las modificaciones dispuestas por la ley 25.865 al régimen simplificado para pequeños contribuyentes.
Decreto 809/04 prorrogando la suspensión dispuesta por el decreto 390/03 relacionado con el restablecimiento de los dos puntos porcentuales correspondientes al aporte de los trabajadores en relación de dependencia.
Decreto17/04 reglamentando la ley 25.877 en relación a la reducción de contribuciones de empresas hasta 80 trabajadores y una facturación determinada.
Decreto 823/04 que prorroga hasta el 31-12-04 la suspensión de despido sin causa del art. 16 de la ley 25.561 y establece una reducción en la duplicación de los montos indemnizatorios del 20%.
Decreto 1135/04 sobre convenciones colectivas de trabajo. Textos ordenados de las leyes 14.250, 23.546 y sus modificatorias, estableciendo el régimen de las convenciones colectivas, de las comisiones paritarias, ámbitos de negociación y procedimiento de la negociación colectiva.
Decreto 1192/04 disponiendo que el salario mínimo vital y móvil fijado por Resolución del Presidente del Consejo Nacional tendrá vigencia a partir del 1-9-04.
Decreto 1169/04 regulando la situación migratoria de ciudadanos nativos de países afuera del mercosur.
Decreto 1506/04 Programa de jefes y Jefas de Hogar, prorrogando hasta el 31 de diciembre de 2005 la emergencia ocupacional nacional.
Decreto 1668/04 incorporando por única vez una suma fija al monto de la ayuda a los beneficiarios de los Programas de Jefes de Hogar.

Decreto 1670/04 otorgando un subsidio a los beneficiarios de prestaciones previsionales.
Decreto 1691/04 incrementando en un 50% las asignaciones de la ley 24.174.
Ley25.963, estableciendo la inembargabilidad de las sumas de dinero que se perciben en concepto de pagos de prestaciones de carácter asistencial.
Ley 25.972 prorrogando la suspensión de despido sin causa hasta que la tasa de desocupación elaborada por el INDEC resulte inferior al 10%.
Decreto2014/04 sobre suspensión de despidos estableciendo que a partir del 1-1-05 en casos de despidos en violación a la ley 25.561 art.16 deberán abonar a los trabajadores un 80% adicional sobre los montos indemnizatorios.
Decreto 2005/04 estableciendo una asignación no remunerativa a partir del primero de enero de 2005 de $100 mensuales para todos los trabajadores del sector privado.
Decreto 2013/04 sobre promoción del empleo.
Ley 25.994 sobre Sistema Integrado de Jubilaciones y pensiones.
Ley 25.999 (B.O.11.1.05) modificando la ley 18345 de la Justicia Nacional del Trabajo.
Decreto 137/05 sobre personal docente.
Decreto 160/05 relacionado con medidas para la aplicación del régimen Previsional para Investigadores.
Ley 26.086 (B.O:11-4-06) sobre modificaciones al Fuero de Atracción, en favor de los Tribunales Laborales de la Ley de Concursos y Quiebras.
Ley 26.088 (B.O.), modificando el art. 66 de la ley de contrato de trabajo en materia *Ius variandi.*
Decreto 272/06 sobre el régimen de servicios Esenciales en materia de huelga.

Decreto 1.694/06 estableciendo modificaciones al régimen de empresas de servicios eventuales.

Luego de este sobrevuelo legislativo, con marchas y contramarchas, cabe preguntarnos si asistimos al comienzo de una reforma laboral que encuadre definitivamente dentro del art. 14 bis de la Constitución Nacional y los principios generales del derecho del Trabajo, dando comienzo a un período que tal vez conozcamos con la denominación de Flexiguridad a partir de las expresiones de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) o la Organización de la Cooperación y el Desarrollo Económico (O.C.D.E.) impulsando un nuevo concepto con la idea de ensamblar protección al trabajador con algún nivel de desregulación y de otras expresiones formuladas por expertos en la materia, como las volcadas por el sociólogo francés Robert Castel director de la escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París, quien en una entrevista concedida al diario Clarín (2005-8-21) dijera: hay que darle un status al trabajador móvil. Es decir, que esta movilidad sin duda indispensable, no se pague como casi siempre hoy en día, con una perdida de derechos. Este estatus del trabajador móvil es una fórmula, pero creo que ya hay cierto número de reflexiones y de investigaciones que van en este sentido. Por ejemplo, la CGT francesa trabaja sobre la idea de una seguridad profesional garantizada. Esto, es derechos que estén atados al status profesional, más allá de los cambios o alternancias de empleos. Pero no es una receta, es un desafío. Creo que el diagnóstico sociológico que podemos hacer sobre esta situación es aceptar la movilidad, lo que alguna se llamó **flexibilidad**, pero asociándole nuevos derechos y **protecciones**; interrogado sobre si hablaba de ¿alguna forma de **ingreso ciudadano** asegurado, es decir una asignación fija, independiente de si trabaja o no? dijo: tengo tendencia a estar en contra de eso, porque pienso que la

protección es más fuerte si los derechos sociales reales están vinculados al trabajo. Dicho esto, si observamos que un número creciente de personas se instala en el no empleo, si hay por lo menos un 10% de la población activa, como es el caso de Francia, que no tienen trabajo, que tal vez nunca lo tendrán, esto plantea un problema grave. La hipótesis de un ingreso de subsistencia podría ser una respuesta. Con este riesgo: el ingreso mínimo de existencia tendría que ser mediocre, un centenar siquiera de pesos, lo que no permitiría la independencia social del individuo. Es más bien un ingreso de supervivencia que un verdadero ingreso ciudadano. El efecto de eso sería desestructurar todavía más el mercado de trabajo. Porque si la gente ganara ingresos insuficientes, haría cualquier cosa, aceptaría cualquier tipo de trabajo. Sería realmente una salida por debajo de las necesidades sociales; preguntado ¿si existe una posición superadora? expresó: yo me quedo en la hipótesis de que habría que asegurar más las <situaciones de Trabajo>. Evidentemente, hay que ayudar a la gente que está fuera del trabajo y para estos hay una serie de medidas -en Francia se llaman mínimos sociales. Que son necesarias para no dejar a la gente desamparada, en medio de la desesperación. Pero más allá es esta situación, hay algo que me parece esencial: asegurar las situaciones de trabajo para que la gente no caiga, precisamente, en la desprotección. Es la hipótesis de una nueva forma de articulación entre movilidad, flexibilidad y seguridad del trabajo; ante la pregunta: ¿parece complejo combinar flexibilidad con seguridad?, respondió: No es una postura tan utópica. Sin lugar a dudas, es difícil, pero podemos observar como un país como Dinamarca llegó de una manera bastante satisfactoria a esta articulación. Es decir que hay, efectivamente, una flexibilidad del empleo, que la gente cambia fácilmente de trabajo, pero al mismo tiempo los ayuda n muchísimo para encontrar un nuevo empleo, son indemnizaciones durante varios años y hay

políticas activas de formación, de nivelación, de capacitación continua, que hacen que la gente no quede declarada inempleable, como se dice a veces, sino que se le dé la oportunidad de entrenarse para permanecer en el mercado laboral.

Las últimas manifestaciones de Castel nos introduce en un nuevo interrogante, a la vez nuestro objeto de estudio, sobre el futuro del mercado del empleo en nuestro país, especialmente respecto del empleo de los más jóvenes y dentro de ese universo, de aquellos menos preparados para afrontar los nuevos desafíos tecnológicos que han puesto en marcha el ciclo capacitación permanente. En la actualidad la falta de mano de obra calificada es fuente de preocupación de los empresarios. El consultor laboral Ernesto Kritz, realizó una encuesta entre 200 compañías líderes y el 55% de los consultados opinó que la falta de calificación es una de las fuentes de mayor preocupación. Tal dificultad quedó corroborado en la medición realizada por el INEC en diciembre de 2005, donde constata que el 43,9% de las empresas salieron a buscar gente, pero un 15.4% no la encontró. Hay un desajuste muy fuerte entre la oferta y la demanda de calificaciones dice Kritz: hay una porción de la población que no está capacitada para entrar en el mundo labora informan las agencias de empleo.

Como dijéramos al comienzo, los indicadores económicos mejoraron pero todavía el 42.9% de los ocupados trabaja en negro y un gran número de argentinos viven en la pobreza y en la indigencia. Ello demanda políticas sociales centradas en la promoción del empleo como base de la inclusión social y se concreten paliativos como la creación de un seguro de capacitación, mejoras en el seguro de desempleo e incentivos fiscales. Mario Rapoport, escribió para el diario Hoy de La Plata del 3-10-06: "en Argentina la desocupación bajó porque la nueva etapa de

recuperación necesitó mano de obra medianamente calificada que fue absorbida por los diferentes sectores productivos. Pero esa política de crecimiento no se ocupó del trabajo en negro, que quedó librado al propio mercado. Esta situación se puede transformar a través de políticas dirigidas a colocar en el proceso legal a estos trabajadores, que en gran medida son los que no tienen especialización. Y se deben otorgar incentivos fiscales a los empresario, para que tomen personal en blanco".

Si bien desde el Gobierno nacional se pone énfasis en la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral en materia de registro de la relación laboral, sobre todo en el ámbito del servicio doméstico y la construcción, desde otras perspectivas se impulsan medidas como la reducción de las cargas sociales. Al respecto, el economista Rubén Marchevsky, en el medio periodístico señalado, expresó: "Muchas veces las cargas sociales son altas. Es costoso tener un trabajador a cargo, pero también es cierto que se implementaron algunas rebajas en los llamados contratos basura y eso no provocó mayor blanqueo. Esto mismo se hizo en Europa y tampoco funcionó".

A MODO DE CONCLUSIONES PRELIMINARES.

En el 2.006 la economía creció al impulso de algúnas ramas industriales y por el comercio minorista, se produjo un descenso de la subocupación, es decir que personas que trabajaban menos horas ahora trabajan más horas y el nivel de los trabajadores no registrados se redujo en un 2.6% al término del 2006 por debajo del 2005, el índice pobreza bajo al quedar en el 26.9% a fines del tercer trimestre de 2006 frente al 33.8% de igual período del 2005, el índice indigencia quedó en un dígito 8.7% al término del segundo semestre de 2006. Pero lo cierto es que la baja en el nivel de

desempleo no resuelve el problema de la **pobreza laboral** que marcáramos al comienzo, es decir un amplio sector de trabajadores bajo relación de dependencia con ingresos bajos y muy bajos como los ocupados de planes "jefes y jefas de hogar" y los trabajadores sin registrar. No obstante la mejora en la economía la pobreza sigue afectando a 9.9 millones de personas, dentro de los cuales 3.2 millones son indigentes y se mantiene un núcleo duro de trabajadores sin empleo con menores calificaciones y por ello con mayores dificultades de empleabilidad. Siendo así, resulta necesario que el Estado y las empresas aúnen esfuerzos invirtiendo en la formación profesional para mejorar la situación de la población laboralmente activa y especialmente de los más jóvenes por tratarse de la franja de trabajadores que más padece la informalidad y la pérdida de empleo. Es que discriminados por edades el sector más afectado es el de adolescentes y **jóvenes de hasta 24 años**. A fines del 2.006, la consultora Equis detectó que 7 de cada 10 asalariados de entre 14 y 24 años trabajan en negro y que la totalidad de los chicos de 14 año estaría trabajando en negro y esa cifra se iría reduciendo hasta un mínimo de 53.1% a los 24 años.

Hay entonces asignaturas pendientes que van desde el combate al trabajo "en negro" hasta la adopción de políticas activas para las pequeñas y medianas empresas ya que la informalidad laboral se concentra especialmente en éstas. Recordamos que "pequeña empresa", a los fines de las vinculaciones laborales, en los términos de la ley 24.467, es aquella cuyo plantel de trabajadores no supere el número de 40 personas sobre los existentes al 1-11-95 y en la medida en que no lo dupliquen en los siguientes 3 años, número que podrá ser ampliado vía negociación colectiva de ámbito superior al de empresa a condición de no exceder en ningún caso los 80 trabajadores y para cuyo computo se deben tomar en cuenta todos

los trabajadores en relación de dependencia, sean eventuales a aprendices (sólo se excluye a los pasantes y excepcionalmente mediante negociación colectiva se podrían excluir a los trabajadores de temporada). Al tope de empleados se le suma un segundo requisito, que consiste en tener una facturación anual inferior a una cantidad que para cada actividad o sector fija la Comisión Especial de Seguimiento la cual, por resolución 1/95, fijó como tope de facturación anual sin IVA $3.000.000 para el sector comercial, $4.000.000 para el sector servicios, $5.000.000 para el industrial y $2.500.000 para el sector rural.

Entendemos que la hora requiere, del Gobierno nacional y provincial, el desarrollo de un sistema financiero que atienda al sector productivo más vulnerado por los años de crisis facilitando créditos con tasas accesibles para el sector las **pymes** y las **microempresas,** a fin de que crezcan y generen nuevos y más dignos puestos de trabajo[9].

[9]La ley 25.330, de fomento para la micro, pequeña y mediana empresa establece esta nueva categoría de empresas.

Pese a la mejoría de la economía, el mercado de trabajo en la Argentina sigue fragmentado. Por una parte los trabajadores registrados con obra social, aportes jubilatorios, protección contra el despido arbitrario, destinatarios de las subas salariales dispuestas vía decisión del Ejecutivo Nacional o a través de negociaciones colectivas y, por la otra, trabajadores sin registrar "en negro", sin acceso a plan de salud, sin aportes jubilatorios y sin protección alguna contra el despido injustificado.

El crecimiento sostenido de la economía no logra poner freno a un complejo problema social que comenzó en los '90, se agravó con la crisis de 2001/2002 e impacta profundamente en el mundo del trabajo dependiente, particularmente entre la población joven. Como ya expresáramos, las nuevas realidades del trabajo asalariado conformadas a partir de la interpenetración de los procesos de desempleo, flexibilización y precarización laboral conllevan la puesta en crisis de las funciones y/o sentidos atribuidos al trabajo por parte de los más jóvenes.

Siendo objetivo de la presente investigación determinar el sentido que adquiere el trabajo y las funciones que le atribuyen al mismo los jóvenes ocupados, subocupados y desocupados que habitan en los partidos de La Matanza y Morón, resulta necesario dar cuenta de las principales transformaciones operadas en las última década en materia de legislación y derechos vinculados al trabajo bajo subordinación jurídica: seguridad o inseguridad en el empleo, subempleo, estabilidad de la relación laboral, modalidades de contratación; protección del trabajador; etc.

En los '90 los gerentes de recursos humanos se dedicaron a despedir con indemnizaciones reducidas y a tercerizar la producción dejando un mercado escindido con problemáticas diferentes, sin que nadie (el

Estado, las empresas, etc.) se ocupara del creciente desempleo ni de capacitar a la población activa en el manejo de las nuevas tecnologías. Por otra parte, la reforma económica operada no fue neutral: el número de desocupados aumentó a más de dos millones; la cantidad de hogares con jefes sin empleo llegó a 650 mil; los trabajadores "en negro" llegaron a casi 5 millones, el 43% de las familias quedaron sin seguridad social. La destrucción del empleo formal incidió en no más de un cuarto del aumento del desempleo a partir de la convertibilidad y hasta comienzos de 2002, el mayor crecimiento del desempleo se dio en el sector informal. Desde la perspectiva de la población activa se agrega otra dimensión a la crisis, con la segmentación del mercado laboral entre un segmento competitivo y otro mayoritariamente no competitivo, es decir entre los que poseen mejor educación, nuevas habilidades y capacidades (idiomas, informática, etc.) con un horizonte más amplio de posibilidades y quienes no poseen educación y capacidad suficientes expuestos descarnadamente a la subocupación y desocupación a la vez que padecen la ausencia de políticas públicas de capacitación.

El desempleo, la informalidad y un mercado de trabajo dual explican los desequilibrios sociales que coadyuvaron al estallido de la crisis. A ello sumamos las sucesivas reformas laborales con flexibilización laboral, lejos de atenuar el problema lo agravaron. Como dijéramos en un reciente trabajo de investigación, "Cambios en el mercado laboral y desocupación en la zona oeste del Gran Buenos Aires", desde fines de los ´80 y comienzo de los ´90 el sistema de relaciones laborales en Argentina viene siendo sacudido por constantes modificaciones intentando una verdadera mutación de los principios que desde la década del ´40 son pilares del Derecho Laboral y por ende del modelo de relaciones laborales en el universo del trabajo por cuenta ajena. Fueron años de marchas y contramarchas y que con la aparición de la "última" reforma laboral los actores del mundo del

trabajo (trabajadores-empleadores) expresaban su descontento lo cual anticipaba una próxima "nueva reforma" no siempre en el mismo sentido y sin que los cambios hubieran podido ser asimilados por el universo laboral dependiente.

Podemos dividir en tres etapas el proceso iniciado en 1989 que se extiende hasta fines de 2001, con un quiebre a partir del año 2002, donde asoma el germen de una nueva época.

***Primera*:** durante el segundo semestre de 1989 el Poder Ejecutivo sancionó una serie de decretos que vulneraron el principio protectorio y la autonomía colectiva. El decreto 156/89 que ataca la libre negociación de los sujetos colectivos del universo laboral dependiente; los decretos 1477 y 1478/89 que reformaron el art. 105 de la Ley de contrato de trabajo, habilitando a los empleadores a pagar hasta un 20% de las remuneraciones en especie y que ese porcentaje no fuera remuneratorio por ende exento de pagar aportes y contribuciones. Ya en 1990 sanciona el Decreto 435/90 avanzando sobre la autonomía colectiva y la negociación colectiva y a partir de allí una verdadera batería de decretos inconstitucionales y regresivos, entre otros los decretos 620/90, 157/90, 1894/90 y el decreto 2184/90 del 19 de octubre de 1990, reglamentando el ejercicio del derecho de huelga, la ley de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario (ley 14.786) y la ley de arbitraje obligatorio (16.936) derogada posteriormente por la ley 25.250. Por este instrumento se imponen requisitos que deberán cumplirse en caso de decidirse un huelga que afecte servicios esenciales. En los años siguientes, continúa el Ejecutivo Nacional dictando una interminable serie de decretos regresivos que en lo concreto derogaron la ley 14.250 y que por razones de brevedad no mencionaremos.

La ley 24.013, fue la primera ley laboral sancionada durante la primera presidencia de Menem, incorporó novedosos instrumentos para nuestro sistema legal, llamados de "flexibilización laboral" vulnerando el principio protectorio y el principio general de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, reguló nuevos tipos de contratos temporales que, bajo la excusa de "nueva actividad" y "práctica laboral", otorgaron reducciones y excenciones en casi todas las contribuciones a cargo del empleador con destino a la seguridad social y precarizaron el empleo. En materia de extensión de jornada de trabajo se permitió que los convenios colectivos establecieran "métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios", con lo cual se concretaron convenios fijando jornadas anuales por encima de las dos mil horas. Se diluyó el mandato de protección contra el despido arbitrario al admitirse una nueva causa de despido "tecnológica". En materia de accidentes de trabajo se sancionó la ley 24.028, que redujo la responsabilidad patronal ante los infortunios laborales, obligando al juez a ponderar, en la determinación de las indemnizaciones, sólo la porción del daño causado por el factor laboral y desechando otros factores extraños al trabajo, desarticulando así la llamada teoría de la indiferencia de la concausa. Finaliza la etapa con el dictado del decreto 340/92 por el que se establece el régimen de pasantía, deslaborizando la relación trabajador-empleador con excusa de que el primero recibía una formación práctica.

Segunda: esta encuadra dentro del denominado "acuerdo marco para el empleo, la productividad y la equidad social" celebrado entre el Gobierno nacional, la CGT y un grupo importante de empresarios. Se plantearon numerosas reformas "flexibilizadoras". Se sancionaron en el año 1995 las leyes 24.465 y 24.467. Por la primera se profundizó aún más la precarización laboral a través de un amplio régimen de contratación: se creó por primera vez un "período de prueba" dentro de los contratos por tiempo indeterminado, con la

posibilidad de ampliar de 3 a 6 meses vía convenio colectivo de trabajo; se introdujo el contrato a "tiempo parcial", se reguló una modalidad especial de "fomento de empleo" incluyendo a varones mayores de 45 años, personas discapacitadas, mujeres y ex combatientes de Malvinas; se incorporó el "contrato de aprendizaje" como no laboral. Por la segunda se estableció un régimen laboral especial (separado del general) para las PyMEs (empresa que no sobrepasaran una facturación anual tope y el número de 40 trabajadores), acentuándose más la flexibilidad externa de entrada y de salida y se amplió la posibilidad de disponibilidad colectiva permitiéndose ampliar el número tope de trabajadores para las PyMEs, modificar el sistema de protección contra el despido arbitrario, el de vacaciones y el fraccionamiento del sueldo anual complementario; en materia de negociación colectiva se estableció la imposibilidad de que un convenio de una pequeña empresa se viera afectado por otro de ámbito mayor y un ataque a la llamada "ultraactividad" del convenio colectivo de trabajo (su vigencia una vez finalizado el tiempo pactado hasta la firma de un nuevo convenio) ya que se impuso un límite temporal de 3 meses a la vigencia de los convenios para las PyMEs salvo pacto en contrario. En agosto de 1995 con la sanción de la ley 24.552 se produjeron numerosas modificaciones en los Concursos y Quiebras con desfavorable impacto en los trabajadores al terminar con la competencia de los jueces del trabajo en los reclamos laborales dejando como única vía el fuero comercial. El régimen de cobertura de accidentes de trabajo cambió rotundamente con la sanción en octubre de 1995 de la ley 24.557, se pasa de la responsabilidad tarifada del empleador con un seguro optativo a un sistema de seguro obligatorio con prestaciones a cargo de entidades de derecho privado con fines de lucro, impidiendo que el trabajador o sus derechohabientes accionen en base a la ley civil salvo dolo del empleador. La ley de Riegos del Trabajo busca eliminar toda responsabilidad patronal a través de la toma de un seguro

obligatorio en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o un autoseguro siempre que se acredite solvencia económico-financiera y garanticen los servicios necesarios para otorgar prestaciones de asistencia médica y otras, prestaciones legales que eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil frente a sus trabajadores con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil, eximición que ya ha provocado numerosos pronunciamientos judiciales declarando su inconstitucionalidad tanto de Tribunales de la Provincia de Buenos Aires como nacionales.

Tercera: da comienzo la suscripción del Acta de Coincidencias entre Gobierno de la Nación y la CGT que da origen a la reforma llevada adelante por la ley 25.013, luego de un importante conflicto político entre legisladores oficialistas y de la oposición que negaban su presencia en el recinto de deliberaciones a fin de no otorgar quórum y la oposición de un sector del sindicalismo y de todo el sector empresario. Esta ley de flexibilización laboral regula dos modalidades de contrato de trabajo: el llamado contrato de aprendizaje con un fin de formación teórico y práctico, entre el empleador y un joven sin empleo y el "contrato de pasantía" entre un empleador y un estudiante, teniendo como fin la práctica relacionada con la educación y formación de éste último. Los mismos reemplazan a los llamados contratos promovidos, llamados "contratos basura" por el sector sindical, de las ya referidas leyes 24.013 y 24.465; modifica la Ley de Contrato de Trabajo, estatuyendo una nueva modalidad de período de prueba, al que reduce de 3 meses a 30 días, durante los cuales se deberán realizar aportes y contribuciones para las Obras Sociales, asignaciones familiares y los relativos al régimen de Riesgo del Trabajo vigente, eximiendo los correspondientes a jubilaciones y pensiones. El período de prueba podrá ampliarse convencionalmente hasta 6 meses. Asimismo, se producen cambios en materia de preaviso e indemnizaciones en los contratos de trabajo que se celebren a partir de

la vigencia de la nueva ley, con nuevos plazos e indemnizaciones por despido menguadas y se incorpora una nueva figura al estatuir el despido discriminatorio. En materia de negociación colectiva se introduce un cambio en el principio de ultraactividad establecido en el artículo 6 de la ley 14.250: "vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por los empleadores. Todo ello hasta que entre en vigencia una nueva convención y en tanto en la convención cuyo término estuviere vencido no se haya acordado lo contrario", se agrega un párrafo que limita el principio de ultraactividad, al disponer la caducidad de aquellos convenios celebrados con anterioridad a la promulgación de la ley 23.545 y que con posterioridad al 1° de enero de 1988, no hubieran sido objeto de modificaciones por la vía colectiva. Dicha caducidad, salvo pacto en contrario operará en el plazo de dos años a partir de la solicitud que en tal sentido formule cualquiera de las partes signatarias; vencido el plazo sin obtenerse nuevo acuerdo, se someterán los puntos en conflicto al procedimiento previsto en la ley 14.786 y agotado el procedimiento, la convención colectiva de trabajo caducará de pleno derecho, pasando a regirse las relaciones laborales por la ley de Contrato de Trabajo. Se sancionan las leyes 25.165 y 25.250, esta última promulgada el 29 de mayo de 2.000 modifica las instituciones del Derecho Colectivo en particular lo atinente a la negociación colectiva y a la solución de conflictos generados durante dicha negociación, altera también las atribuciones de los sujetos colectivo; su texto final sancionado bajo serias sospechas de corrupción, involucrando a legisladores nacionales y al propio Poder Ejecutivo, difiere sustancialmente del proyecto original remitido el 18 de enero de 2000 como resultado de negociaciones entre legisladores de distintas bancadas. Podemos señalar entre los aspectos más reprochables de la ley, entre otros, la excesiva ampliación del período de prueba, la

reducción indiscriminada de contribuciones patronales, la supremacía de un convenio menor sobre un convenio mayor aún cuando su normativa sea menos favorable para el trabajador y el fin de la ultraactividad como principio general. Estos aspectos, sumados a la generalizada sospecha de corrupción para obtener su sanción, terminaron decidiendo, en el año 2.004, al Ejecutivo Nacional a elevar el proyecto de derogación y sobre el cual volveremos.

Durante el gobierno de Menem se sancionaron diversas normas "flexibilizadoras" regresivas e inconstitucionales que introdujeron nuevas modalidades contractuales, redujeron el monto de las indemnizaciones por despido incausado, promovieron contrataciones por tiempo determinado con exenciones de aportes y contribuciones e incorporando en la Ley de Contrato de Trabajo: a) el período de prueba de modo general para todos los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, período de prueba que fue históricamente rechazado por la doctrina y la jurisprudencia laboral, tanto con la antigua ley 11.729 como en la ahora reformada Ley 20.744 (artículo 92 bis); b) el contrato de trabajo de tiempo parcial como nueva modalidad de contratación autónoma (artículo 92 ter), posibilidad no vedada anteriormente pero sí sometida a las mismas exigencias que el trabajo por tiempo completo. El proceso de cambio no se circunscribió a las relaciones individuales del trabajo sino que se extendió al mundo de las negociaciones colectivas. Efectivamente, se buscó una nueva correlación de fuerzas entre trabajadores y empleadores despojando a la negociación colectiva de sus características históricas: negociación centralizada; representación unificada; principios de ultraactividad, de progresividad y su validez "erga omnes". Proponiendo una negociación colectiva descentralizada, en la búsqueda de una negociación sin la participación de los sujetos colectivos tradicionales, el sindicato

nacional y la cámara empresarial, sustituyéndoselos por la empresa y el delegado gremial o la comisión interna.

IV.1.- ¿El fin de la flexibilización laboral?

la reforma laboral abarcó los períodos presidenciales de Menem (1989-1995 y 1996-1999) extendiéndose hasta finales de la presidencia del Dr. De La Rua, ha sido calificada muy duramente por algunos especialistas en Derecho Laboral, entre otros por el abogado laboralista y actual Diputado Nacional Héctor Recalde, quien en su libro "La tercera década infame" reflexionaba: "*En definitiva, lo que digo es que la dictadura militar –la segunda década infame- fue el principio del retroceso en orden a los derechos y conquistas de la clase trabajadora argentina, retroceso que prácticamente continúa hasta nuestros días, con una dolorosa conclusión: el derecho individual del trabajo de la democracia no sólo no mejoró la situación heredada de la dictadura militar sino que profundizó su carácter regresivo, como si la democracia fuera para todos, menos para los trabajadores. Pero si bien la dictadura militar fue para los derechos individuales del trabajador, el inicio de una especie de caída libre, aunque parezca repetitivo porque ya lo señalé precedentemente, los sucesivos gobiernos nacidos de la soberanía popular no restituyeron las exacciones de derechos operados durante el lapso 1976/1983 sino que, a partir de 1989 agravaron las pérdidas.*
Pero es más grave aún. Si cotejamos la legislación de 1930 a 1943 (primera década infame) comprobaremos que aún en este interregno, el derecho laboral avanzó.

Haciendo un paréntesis con relación al año 2002 donde las consecuencias de hecho fueron catastróficas para los asalariados, el

*tercer lapso al que me refiero, el comprendido de **1989 a 2001**, por los retrocesos que se operaron en torno a los derechos individuales de los trabajadores que señalé al comentar ese período, merece que yo lo califique como la tercera década infame".*

A partir del año 2002 se produce un quiebre en el "festival flexibilizador", que no significó el corte abrupto de una década regresiva pero sin duda, en una situación de gravísima emergencia nacional, fue el comienzo del alejamiento del fundamentalismo de mercado que había convertido al trabajo humano en una mera mercancía sometida a sus leyes. En el Gobierno el Dr. Duhalde, se dictaron leyes y decretos con incidencia en el universo laboral:
Leyes: 25.471 Programa de Propiedad Participada de los Ex Agentes de Yacimientos Petrolíferos Fiscales; 25.557 Reintegro de Fondos retenidos "corralito" de carácter o naturaleza alimentaria; 25.561 Ley de Emergencia Pública; 25.563 Concursos y Quiebras; 25.674 Asociaciones Profesionales de Trabajadores, Participación proporcional femenina, modificación del art.18 de la ley 23.551.
Decretos:
165/02 Emergencia Ocupacional Nacional, Programa Jefes de Hogar; 264/02 Contrato de Trabajo, despido sin causa justificada, procedimiento art. 16 ley 25.561, rubros indemnizatorios incluidos; 265/02 Contrato de Trabajo, Plan para empresas en crisis; 565/02 programa Jefes de Hogar; 883/02 Emergencia Pública, suspensión de despidos sin causa justificada; 1273/02 Salarios y Sueldos, fijación de asignación no remunerativa de $100 mensuales; 1371/02 Salarios y Sueldos, fijación de una asignación no remunerativa de $100 mensuales; 2639/02 Contrato de Trabajo,, suspensión de despidos sin causa; 2641/02 Contrato de Trabajo, fijación de asignación no remunerativa de $130 mensuales a partir del 1-1-03 y de $150 mensuales a partir del 1-3-03.

Nos detendremos, brevemente, en el art.16 de la ley 25.561, mediante la cual se suspendió por 180 días los despidos sin causa que aún con variantes sigue vigente al tiempo de elaboración del presente informe y en los Decretos 264 y 265 de 2.002. La ley intentó impedir, sin lograrlo, los despidos sin una justa causa, estableciendo como sanción a la violación de la prohibición la duplicación de la indemnización por despido. El primer decreto estableció que los despidos sin causa no pueden adoptarse sin tramitan antes un procedimiento administrativo conciliatorio previo el ya vigente en la ley nacional de empleo "procedimiento preventivo de crisis"; e incluso en los supuestos en que los despidos sean en un número inferior a los porcentajes establecidos en la ley 24.013, se deben cumplir los requisitos del antiguo decreto 328/88 sin importar el porcentaje y aún cuando se despida a un solo trabajador; la autoridad administrativa del trabajo en caso de violación a lo dispuesto puede intimar el cese de los despidos e incluso obligar al pago de salarios caídos; se aclaró que la duplicación incluía a todos los rubros indemnizatorios por despido. Por el decreto 265/02 se habilitó al Ministerio de Trabajo para iniciar el procedimiento preventivo de oficio.

El 2 de marzo de 2004, con Kirchner en el poder, se sanciona la Ley 25.877 derogando la Ley 25.250, clausurando el período "flexibilizador" de los ´90 en materia de legislación laboral. La Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) fue impulsada por el Poder Ejecutivo Nacional por razones de seguridad jurídica habida cuenta de la eventual declaración judicial de nulidad de la ley 25.250 y desde lo real y concreto por la necesidad de dar respuesta a una sociedad que había condenado el método utilizado para su sanción, fuertemente sospechado de delictivo, como su contenido normativo el cual analizaremos más adelante. Esa "necesidad" fue puesta de relieve en el propio mensaje de elevación del proyecto, el 11 de febrero de

2004, al Senado de la Nación, señalaba el Poder Ejecutivo: "La decisión de promover la sanción del adjunto proyecto se funda en la circunstancia, de público conocimiento, de que se ha instalado en la sociedad un fuerte estado de sospecha sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la Ley 25.250, el que debe ser rápidamente superado (...) no es posible mantener vigente una norma cuya legitimidad se encuentra cuestionada por la mayoría de los argentinos, ni es posible diferir una decisión sobre el particular hasta la culminación de la causa penal que se ha iniciado con motivo de las denuncias formuladas (...) si con motivo de las denuncias que tramitan en sede judicial, los tribunales de justicia declarasen, ante demandas formuladas por particulares, la nulidad de la ley 25.250, ello daría lugar a un situación de grave incertidumbre, tanto sobre las normas aplicables en sustitución del texto dejado sin efecto, como sobre la validez de los actos jurídicos perfeccionados bajo el imperio de esa norma, toda vez que la declaración de nulidad invalidaría al texto legal desde la misma fecha de su vigencia". En ese mismo sentido y basándose en el reseñado mensaje de elevación del proyecto, el Dr. Carlos Tomada, en la obra colectiva "Reforma Laboral" publicada por Rubinzal-Culzoni en mayo de 2004, expresó: "tengo la misión de explicar frente a la comunidad académica y a los abogados en general algunos puntos importantes de la ley de Ordenamiento laboral, impulsada desde el Ministerio a mi cargo en el marco de circunstancias muy particulares. Estas, que fueron de público conocimiento, se centraron en un fuerte estado de sospecha instalado en la sociedad sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la ley 25.250. Como rápida respuesta se dio la norma que se comenta en este libro, cuyo objetivo fue superar el estado de incertidumbre generado sobre los distintos institutos del Derecho del Trabajo involucrados (...) El primer interrogante que se planteó fue si se debía derogar o anular la ley cuestionada y la respuesta surgió de las palabras del Presidente de la Nación, quien ha

señalado en reiteradas oportunidades que la Argentina debe transformarse en un país normal y previsible (...) la opción por la derogación se tornó ineludible, como también la propuesta de un nuevo marco normativo que involucrara los mismos institutos que abarcaba la ley en cuestión, de modo de proceder a su ordenamiento evitando el vacío, conforme a los lineamientos y paradigmas de un nuevo proyecto político en materia de relaciones laborales".

Respecto del contenido de la Ley de Ordenamiento laboral, podemos decir que aborda los institutos de materia laboral más cuestionados, tal como lo expresara el Dr. Carlos Tomada en la obra citada: "Sabido es que, desde su sanción, la ley 25.250 provocó una fuerte controversia sobre ciertos temas principales que es oportuno recordar: extensión del período de prueba; reducción general de contribuciones patronales; caída de la ultraactividad legal de los convenios colectivos de trabajo y preeminencia del convenio de ámbito menor por sobre el convenio de ámbito mayor. Esas fueron, en consecuencia, las cuestiones cuyo tratamiento legislativo se ha estimado impostergable, sin perjuicio de regular también algunas otras de menor incidencia inmediata sobre la realidad laboral, que si bien no han sido refutadas, guardaban conexión".

La ley 25.877, sancionada el 2-3-04 en su artículo primero deroga la ley 25.250 y sus normas reglamentarias y en los otros cuatro Títulos aborda las materias señaladas en el punto anterior: I.- Derecho Individual del Trabajo; II.- Derecho Colectivo del Trabajo; III.- Administración del Trabajo y IV.- Disposiciones finales. Sustituye los artículos 92 bis, 231, 233 y 245 de la Ley de contrato de trabajo y sus modificatorias; los artículos 1 a 6, 13 a 16 de la ley 14.250 y sus modificatorias y los arts. 3 a 7 de la ley 23.546 y sus modificatorias. Incorpora 4 nuevos capítulos a la Ley 14.250 que contienen los artículos 21 a 26. Deroga la ley 17.183, los artículos 17 y 19 de la ley

14.250, el artículo 92 de la ley 24.467, los artículos 4 a 8, 10, 11 y 13 de la ley 25.013 y el Decreto 105/00. Ratifica la derogación de las Leyes 16.936, 18.608, 18.692 y 20.638; los artículos 11, 18 y 20 de la Ley 14.250; los artículos 12, 14, 15y16 de la ley 25.013, el inc. e del art. 2 Anexo I de la Ley 25.212 y los Decretos 2184/90 y 470/93.

Un análisis profundo de la ley excedería nuestro objetivo, más creemos importante aludir las principales modificaciones con incidencia en el contrato de trabajo y la relación laboral:
Período de prueba: la hoy derogada ley 25.250, establecía un período extremadamente largo que desnaturalizaba su verdadero carácter de etapa inicial de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado y era utilizado de modo fraudulento como un contrato temporal, llegando al ridículo extremo, para el caso de las PyMEs, de una duración de 6 meses prorrogable a 12 en el supuesto de trabajadores calificados. La ley vigente (LOL) establece que los contratos por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de "temporada", se entiende celebrado a prueba durante los primeros 3 meses, sin distinción de tipo de empresa y sin que se pueda extender su duración vía convenio colectivo, el instituto sigue sometido a reglas de observación obligatoria para evitar abusos a las que se suman penalidades por abuso y la obligación de preavisar la extinción del vínculo.

IV.3.-PREAVISO

la Ley de Contrato de Trabajo disponía que los plazos de preaviso comenzaban a correr a partir del primer día del mes siguiente a su notificación ante lo cual, no mediando preaviso y con la fecha de despido sin coincidir con el último día del mes, se debían abonar los salarios hasta el último día del mes de despido. La Ley

25.013 eliminó el instituto de la integración del mes de despido al disponer que en los contratos celebrados a partir del 3-10-98 el plazo del preaviso comienza a partir del día siguiente al de la notificación. Con la LOL se unifica el régimen, el preaviso debe ser otorgado con un plazo de 15 días para el trabajador y para el empleador de 15 días cuando el dependiente se encuentre en período de prueba, de 1 mes cuando tuviere una antigüedad que no exceda los 5 años y de 2 meses cuando fuere superior a los 5 años y, si bien el plazo comienza a partir del día siguiente al de la notificación, si el empleador omitiere el preaviso y la extinción se produjera en fecha anterior al último día del mes la indemnización sustitutiva se integra con los salarios faltantes hasta ese último día del mes del despido a excepción del período de prueba.

Indemnización por despido: así como existían dos regímenes distintos en materia de preaviso (ver punto anterior) tal dualismo lamentablemente se reiteraba en materia de despido sin causa. En la LCT (art. 245) la indemnización por despido era equivalente a 1 mes de sueldo (mensual, mejor, normal y habitual) con un tope por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses y con un piso mínimo de 2 meses de la mejor remuneración mensual normal y habitual. Para los trabajadores cuyos contratos comenzaron a partir del 3-10-98, por imperio del art. 7 de la ley 25.013, la indemnización era igual a la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual por cada mes de servicio o fracción mayor a 10 días y el piso mínimo era de 2 doceavas partes de la remuneración. La Ley 25.877 deroga el art. 7 de la ley 25.013 y unifica el régimen protectorio contra el despido arbitrario modificando a su vez el art. 245 de la LCT, estableciendo –en lo sustancial- la reducción del piso mínimo a 1 mes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.
Contribución al fomento del empleo: por el art.6 se establece una reducción de contribuciones a la Seguridad Social por el término de

12 meses a las empresas que empleen hasta 80 trabajadores y con una facturación a determinar por la reglamentación en relación a cada nuevo trabajador que incorporen hasta el 31-12-04 siempre que produzcan un incremento en su plantel, quedando facultado el Poder Ejecutivo Nacional a prorrogar su vigencia o reducir los topes conforme la evolución de los índices de empleo.

IV.4- PROMOCIÓN DEL EMPLEO DECENTE:

"el trabajo decente" paradigma de la Organización Internacional del Trabajo es también materia de la LOL al determinar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá promover la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales que permitan terminar con la injusticia que deben soportar casi la mitad de los trabajadores de nuestro País que sufren empleo sin registrar y condiciones de precariedad laboral. Recordemos que la OIT en un trabajo titulado "Trabajo digno y protección para todos: prioridad de las Américas" señaló que el crecimiento económico y la estabilidad de los precios no se han traducido en una mejora significativa de la situación del empleo ni de los salarios.

Luego de este sobrevuelo legislativo, con marchas y contramarchas, cabe preguntarnos si asistimos al inicio de una reforma laboral que encuadre definitivamente dentro del art. 14 bis de la Constitución Nacional y los principios generales del Derecho del Trabajo, dando comienzo a un período que tal vez conozcamos con la denominación de "Flexiguridad" a partir de las expresiones de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Organización de la Cooperación y el Desarrollo Económico

(OCDE) impulsando un nuevo concepto con la idea de ensamblar protección al trabajador con algún nivel de desregulación y de otras expresiones formuladas por expertos en la materia, como las volcadas por el sociólogo francés Robert Castel director de la escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París, quien en una entrevista concedida al diario Clarín (21-8-2005) dijera: "hay que darle un status al trabajador móvil. Es decir, que esta movilidad sin duda indispensable, no se pague como casi siempre hoy en día, con una pérdida de derechos. Este estatus del trabajador móvil es una fórmula, pero creo que ya hay cierto número de reflexiones y de investigaciones que van en este sentido. Por ejemplo, la CGT francesa trabaja sobre la idea de una seguridad profesional garantizada. Esto, es derechos que estén atados al status profesional, más allá de los cambios o alternancias de empleos. Pero no es una receta, es un desafío. Creo que el diagnóstico sociológico que podemos hacer sobre esta situación es aceptar la movilidad, lo que alguna vez se llamó **flexibilidad**, pero asociándole nuevos derechos y **protecciones**"; interrogado sobre si hablaba de alguna forma de "**ingreso ciudadano**" asegurado, es decir una asignación fija, independiente de si trabaja o no dijo: "tengo tendencia a estar en contra de eso, porque pienso que la protección es más fuerte si los derechos sociales reales están vinculados al trabajo. Dicho esto, si observamos que un número creciente de personas se instala en el no empleo, si hay por lo menos un 10% de la población activa, como es el caso de Francia, que no tienen trabajo, que tal vez nunca lo tendrán, esto plantea un problema grave. La hipótesis de un ingreso de subsistencia podría ser una respuesta. Con este riesgo: el ingreso mínimo de existencia tendría que ser mediocre, un centenar siquiera de pesos, lo que no permitiría la independencia social del individuo. Es más bien un ingreso de supervivencia que un verdadero ingreso ciudadano. El efecto de eso sería desestructurar todavía más el mercado de trabajo. Porque si la gente ganara ingresos insuficientes, haría

cualquier cosa, aceptaría cualquier tipo de trabajo. Sería realmente una salida por debajo de las necesidades sociales"; preguntado si existe una posición superadora, expresó: "yo me quedo en la hipótesis de que habría que asegurar más las 'situaciones de trabajo'. Evidentemente, hay que ayudar a la gente que está fuera del trabajo y para estos hay una serie de medidas -en Francia se llaman "mínimos sociales"- que son necesarias para no dejar a la gente desamparada, en medio de la desesperación. Pero más allá es esta situación, hay algo que me parece esencial: asegurar las situaciones de trabajo para que la gente no caiga, precisamente, en la desprotección. Es la hipótesis de una nueva forma de articulación entre movilidad, flexibilidad y seguridad del trabajo"; ante la pregunta de si parece complejo combinar flexibilidad con seguridad, respondió: "No es una postura tan utópica. Sin lugar a dudas, es difícil, pero podemos observar como un país como Dinamarca llegó de una manera bastante satisfactoria a esta articulación. Es decir que hay, efectivamente, una flexibilidad del empleo, que la gente cambia fácilmente de trabajo, pero al mismo tiempo los ayudan muchísimo para encontrar un nuevo empleo, son indemnizaciones durante varios años y hay políticas activas de formación, de nivelación, de capacitación continua, que hacen que la gente no quede declarada "inempleable", como se dice a veces, sino que se le dé la oportunidad de entrenarse para permanecer en el mercado laboral".

Las últimas manifestaciones de Castel introducen en un nuevo interrogante, a la vez nuestro objeto de estudio, sobre el futuro del mercado del empleo en nuestro país, especialmente respecto del empleo de los más jóvenes y dentro de ese universo, de aquellos menos preparados para afrontar los nuevos desafíos tecnológicos que han puesto en marcha el ciclo "capacitación permanente". En la actualidad la falta de mano de obra calificada es fuente de preocupación de los empresarios. El consultor laboral Ernesto Kritz,

realizó una encuesta entre 200 compañías líderes y el 55% de los consultados opinó que la falta de calificación es una de las fuentes de mayor preocupación. Tal dificultad quedó corroborada por la medición realizada por el INDEC en diciembre de 2005, donde se constata que el 43,9% de las empresas salieron a buscar gente, pero un 15.4% no la encontró; "hay un desajuste muy fuerte entre la oferta y la demanda de calificaciones" dice Kritz. "Hay una porción de la población que no está capacitada para entrar en el mundo laboral" informan las agencias de empleo.

Como dijéramos al comienzo, los indicadores económicos mejoraron pero todavía el 46% de los ocupados trabaja "en negro", el 34% de los argentinos vive en la pobreza y el 12.5% en la indigencia. Ello demanda políticas sociales centradas en la promoción del empleo como base de la inclusión social y se concreten paliativos como la creación de un seguro de capacitación y mejoras en el seguro de desempleo (como lo anticipara el Presidente Kirchner durante un acto realizado en Casa de Gobierno el 13 de febrero de 2006) con el fin de contemplar debidamente el panorama actual del mercado de trabajo. Para ello es necesario que el Estado, las empresas y las universidades aúnen esfuerzos invirtiendo en la formación profesional para mejorar la situación de la población laboralmente activa y especialmente de los más jóvenes por tratarse de la franja de trabajadores que más padece la informalidad y la pérdida de empleo.

ANEXO I ENTREVISTAS REALIZADAS.

(Existen otras entrevistas que no han sido desgravadas totalmente y que se incorporarán en el próximo Informe)

ENTREVISTA A INFORMANTE 1(CINTIA)
EDAD: 24
OCUPACION: Pasante administrativa de medio tiempo en una ayudantia de coordinación universitaria.
RESIDENCIA: LA MATANZA
ESTADO CIVIL: unida en pareja, una hija de un año y cinco meses.
vive en La Matanza desde el nacimiento.

ALGUNOS DATOS DE LA HISTORIA OCUPACIONAL..

Siempre trabaje de personal de limpieza en casa de familia, después trabaje en supermercado de cajera, facturista en un mayorista.

INGRESOS GENERALES: sueldo general mas o menos 600 ,700 pesos al mes.
NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO: Terciario haciendo una carrera universitaria.
NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO POR TU PAPA: Primario Incompleto.
NIVEL DE INSTRUCCIÓN ALCANZADO POR TU MAMA: Primario Incompleto.

PREGUNTAS:

1.- Esos temas lo hablo con mi marido, si bien no tengo problemas en charlarlo con cualquiera que me pregunte, cuando hay que tomar decisiones sobre trabajo, lo charlo con el para decidir entre los dos, por que ahora no puedo decidir yo sola, ya que tenemos una hija, entonces cuando se trata de trabajo, horarios, lo que sea tenemos que estar de acuerdo los dos.
(*y en otros momentos cuando no tenias a tu hija con quien hablabas*) Con amigas, con mi papá, porque en mi primer trabajo que fue de facturista el me dijo que tenga cuidado de hablar con cualquiera ya que me podría traer problemas, y en ese trabajo comente algo con alguien que no debí, y le conté a mi papa para decirle que tenia razón, con lo que me dijo, de ahí trato de tener cuidado con quien hablo.

2..- Cuando era soltera, el tiempo libre lo utilizaba para salir, con mis amigas , con mi hermano, salir a bailar , a jugar al pool, jugaba al volley.
Cuando empecé a salir con Diego, también jugaba al volley, por que el tenía un equipo que era el entrenador, y por supuesto yo era la estrella del equipo sino lo mataba (risas). y ahora mi tiempo libre lo uso para salir con mi nena, sacarla a la plaza, al abasto, o sea, priorizar ese tiempo con la familia en especial con la nena, ya que no estoy mucho tiempo con ella cuando estoy trato de darle mejor de mi , mi atención y cuidado.

4.- Con mi marido, y con mis padres por que necesito saber si voy a tener su apoyo o no en cuanto a si me van a poder cuidar a mi hija.

5.- .A mi papá, y después a mi tía que siempre me ayudo en lo que pudo, ella siempre esta, se que no tendrá problema en ayudarme.

8.Lo que pasa es que depende el trabajo, cuando trabaje de cajera había mucha tensión porque te controlaban demasiado y si te equivocabas te lo descontaban del sueldo así que era demasiado tenso, el trabajo en cambia acá como todavía no hay mucho trabajo,

es mas libre y tengo mas tiempo para estudiar, por que de otra manera no se si podría seguir como estoy hasta ahora con las materias.
(*y en general... crees que cambiaron los mecanismos de trabajo*?) Creo que empeoraron en el sentido del trato al empleado, con ese dicho que el cliente siempre tiene la razón, el empleado siempre tiene la culpa.

9.- . Si, no solo en lo económico, sino también en lo personal, una porque no pude cumplir mi sueño de trabajar en algo administrativo, o trabajar en un banco, sentía frustrada , por no cumplir con ese sueño, además ser madre muy joven, sentía que eso empeoraba mi situación.
Aparte cuando iba a buscar trabajo de lo que quería no podía por no tener experiencia, o por no haber trabajado los últimos tiempos, nunca me salía un trabajo como el que quería, solo salía trabajo de limpieza, y me ponía mal por que solo tenía posibilidad en ese tipo de trabajo.

10.- . En un banco, (*haciendo ¿Qué?)* Atendiendo cliente, por que cuando iba al banco a hacer depósitos, miraba a las chicas que trabajaban ahí, y siempre me gusto ese ambiente.

12.- .(¿Conoces a alguien que trabaje ahí?) Tenia un patrón que le limpiaba la casa que trabajaba en un banco pero en la parte de sistema, pero ya no tengo contacto con el, y cuando lo tenia nunca le dije si podía hacerme algún contacto por no sentirme capacitada y por no tener un estudio superior.

12.- 1Si todos tienen un trabajo rentado excepto yo que estoy como pasante, con el carácter de beca.

12.2.- Amigo intimo no tengo en realidad , por que todavía no hay mucha confianza.

12.3.- Si ahí si, tengo cuatro amigos, 2 mujeres y 2 varones, que no tienen nada que ver con mi marido.
15..- En realidad llame a un profesor para pedirle sino tenia un trabajo para mi, ya que no quería que sea un buen sueldo por que quería tener experiencia en lo administrativo, el me dijo que no podía por que si toman personal solo tomaban chicos que estuviesen estudiando, y yo ya termine el terciario, pero me dijo que hablara con Liliana que ella estaba con lo de la universidad que quizás ella me conseguía algo, y bueno la llame y ella me dijo que iba a ver que me conseguía, y me consiguió la beca en forma de pago, al principio me dio miedo volver a estudiar y mas en la universidad pero gracias al apoyo de diego, acepte la oferta.

16.- .Si, a veces, mayormente cuando mi nena esta enferma por me critican por que me tengo que ir, que la dejo sola, que no le doy la atención que necesita, pero necesito estudiar para los parciales y no se que hacer, en ese momento siento una presión muy grande. (vos te sentís presionada, (pero *¿cómo pensas que deberían actuar ellos*?) No, si es justo que me reclamen, ya que soy responsable por mi hija. *(en algún momento sentís que te podían ayudar mas*?) Si, a veces ciento que podían entender que lo que estoy haciendo es por mejorar mi futuro y el de mi familia y no es un juego.

17.- .Si yo ayudarla, es mas en la esquina de mi casa hay una Asociación Civil, y siempre están pidiendo firmas para pedir por un proyecto para mejorar el barrio, y yo

siempre firmo para apoyar ese proyecto, lo que pasa es que hay muchos que piden firmas para proyectos y en realidad es para hacer afiliados a un partido político y no para ayudar al barrio, y ahí no me gusta por que gracias a las materias que estoy cursando entendí todo lo relacionado a la política, y ya hay cosas en las que no me van a engañar.

18.- .Trabajo.....levantarme temprano, viajar, cumplir con horarios, tener una remuneración a fin de mes, poder proyectar algo ya que contare con dinero para sacar créditos para mejorar mi casa.

19..- No aceptaría jamás la prostitucion, y pensaría muchas veces el trabajar otra vez de limpieza y aguantar que te traten mal, como antes lo hacia.
(*Por que no aceptarías bajo ningún punto de vista trabajar en la prostitucion*? Por que no me gusta ese trabajo, que vengan tipos que te paguen para hacerte lo que quieran, no, no podría, no solo por el asco que me produce el pensar eso sino también por lo que le quiero enseñar a mi hija, no me gustaría que le hablen mal de mi; si bien es un trabajo ,la gente no lo ve como tal y lo critica.

20.- Conocidos, pero actualmente no mantengo contacto por que mi marido no acepta esa clase de amistad ya que la mayoría eran hombres.

21.- Si me afilie por ayudar a una tía, firme como afiliada, y una vez participe como fiscal de mesa de votación.

22.-Creo que esta bien porque hay gente que puede conseguir empleo enseguida y es una ayuda.

23.- es todo un tema, por que esta bien que ayuden a gente que de verdad necesite, por que no puede conseguir empleo por no saber leer ni escribir, a esas personas si estoy de acuerdo que los ayuden, no solo con dinero sino estaría bueno que los capaciten en algún oficio para que se puedan mantener por si solos y no necesitar esa ayuda, pero hay un montón de personas que si saben leer y escribir y que no necesitan pero reciben igual y es injusto porque hay gente que no salio en el plan y lo necesita.

23.1.- Es muy complicado, por que como dije anteriormente que no quiera trabajar y no trabaje, desde mi punto de vista estaría mal darle dinero, el problema esta con los hijos de esa persona ya que ellos no tienen la culpa de lo que hacen sus padres, de su visión de trabajo, ellos se merecen un futuro mejor, que el que sus padres le dan si el estado no intervienen, ya que de este modo los padres están obligados a que manden los chicos al colegio, los alimenten en su hogar y no en comedores, y así cambiar ese circuito y eliminar esa pobreza estructural. Invertimos en la niñez.

24.-Es importante, porque trabajar y estudiar es estresante y es necesario descansar, para recobrar energía.
en los tiempos libres salgo con mi hija, limpio a fondo mi casa, salgo solo con mi marido, dejando mi hija a mi suegra.

25.- Lo que yo creo que cambio es la forma de ver el trabajo solo del hombre del hogar al trabajo de los dos, por ejemplo cuando mi papa se caso con mi mama, ni pensar que ella trabaje por que solo tenia que cuidar de los hijos y la casa, pero ahora diego ya no

piensa así, ni yo tampoco, lo mejor es trabajar los dos para poder darle a nuestra hija lo mejor que podamos, y progresar.
Pero no es solamente diego, yo creo que todos los hombres piensan igual, cambio la forma de pensar del hombre hacia la mujer, y no se sienten desvalorizados si no trabajan.
En eso creo que cambio, pero en cuanto a si es importante, no cambio ya que es importante creo yo para todos, por que cuando no se tiene trabajo uno se siente mal.

26.- Mi papa sigue igual con mi mama, no la deja trabajar, es el, el que tiene que trabajar, es por eso que ya esta pensando que va a hacer mas adelante ya que no va a poder hacer el mismo trabajo, el de albañil (por que es necesario mucho esfuerzo).por que no quiere depender de sus hijos, en la vejez.
Y mama quedo muy independizada con mi papa, para ella es cuidar del hijo mas chico, limpiar la casa, hacerle la comida a mi papa, y ahora cuidar a la nieta.
(*Y sobre que vos trabajes o no que piensa tu papa*) y... al principio no le gustaba por decía que la nena era muy chiquita para dejarla sola y no podía entender como Diego no me decía nada.
Ahora no, me apoya, ve que me va bien en el trabajo, en el estudio, entonces tomo valor por lo que hago.

27.-, Mi abuelo era y pensaba igual que mi papa, que la mujer era para estar en la casa. Mi abuela era peor que mi mama, el hombre era la mayor autoridad de la casa y para todo, por ejemplo si tenia un pedazo de pan se lo al hombre y a mujer no por que el era el que trabajaba, y la mujer que se la aguante.
(*Evidentemente no coincidís con lo que pensaban tus abuelos*) no.

28.- Los chicos de mi edad, priorizan mas el estudio que el trabajo, pero a los chicos de menos edad no priorizan mas el trabajo, por quieren tener la plata rápido y sienten que el estudio no se los permite, solo piensan en salir, comprarse ropas.
Pero creo que cuando creses te das cuenta que no es solo eso, por que a mi me paso igual, es por eso que aguante tanto trabajos, solo por tener plata para salir y comprarme ropas.

29.- Creo que la imagen te la da el trabajo que te gusta, yo no me sentía bien con el trabajo de limpieza una por que no me gustaba, y otra por que cuando viajaba en el colectivo veía a chicas de mi edad que iban bien vestida a trabajar en la oficina y eso me ponía mal por no poder trabajar de eso.
Y el hecho de trabajar y estudiar, estar rodeada de personas que quieren lo mismo que yo, aprendes a comportarte a trabajar en equipo, y aprendes a pensar de otra manera.

30- Empeora mucho la imagen, para un joven no tener trabajo por que sus amigos salen, se compran ropas y el no, se siente mal y no quiera salir con ellos por sentirse inferior.

31.El hecho de tener que aceptar cualquier trabajo, por no haber el que te gusta, hace te no te sientas a gusto, y tu autoestima esta muy baja, por que encima te degradan, te tratan mal, te piden mas de lo que saben que no se puede dar.
Creo que el trabajo que no te gusta es el que degrada.

33.- El de facturista por que tenia muchos amigos, aunque te tenia a full, no te respetaban el horario de la comida, pero el hecho de tener personas como vos, y pensar que a la salida van a juntarse para salir te daba fuerza para seguir.
Y el peor cuando tenia que cuidar a una viejita que estaba postrada, y no comprendía que vos tenias que descansar, ya que la cuidaba de noche y de día, y otro mal recuerdo, era cuando tenia que limpiar una casa de tres pisos, donde tenia que subir la aspiradora y todos los elementos por las escaleras, encima estaba diez horas limpiando y al ultima quería que planche, obviamente no veía una arruga, y ella venia a buscarme en las esquina la pelusa que quedo y tenia que subir la aspiradora de nuevo.

34.- Conseguir un trabajo que le guste. Pero creo que seria lo mejor que tengan una visión de lo que es lo que le gusta, porque me parece que no la tienen.

35- Necesitar mucho el dinero, y no poder conseguirlo, y que eso lo lleve a la delincuencia o a vender drogar, yo conozco gente que necesita plata y el no poder conseguir trabajo lo llevo a conocer gente que lo convenció que la única salida era esa y ahora esta metido en eso y después de eso no se puede salir.

36- Una casa propia, un trabajo, poder darle lo mejor a mi hija, lo que quiero inculcarle a ella es que le guste el estudio.

37.- Que sea un trabajo estable, ya que con el puedo proyectar con seguridad mi futuro, puedo meterme en crédito porque se cuanto voy a cobrar a fin de mes, aparte tener obra social es muy importante, ya que la atención gratuita no es muy buena.

38.- Hacer carrera y eso te trae que ganes más plata.
El tema de trabajar por mi cuenta no me gusta por el hecho de que no soy muy emprendedora, para mi lo mejor es que en tu trabajo te digan que es lo que tenes que hacer, tener un cargo.

39.-Piensa que es muy importante, para todo, para sobrevivir, para la salud, etc.
40.- Piensan que no tienen porque no salen a buscar, pero no la gente grande por que ellos se que quizás es mas complicado encontrar trabajo, pero los jóvenes no tiene por que no salen a buscar.

41.-Un día de descanso, el respeto, un sueldo acorde porque eso ayuda a la empresa el hecho de motivar al personal, hace que trabaje mejor.

42-La labor por la cual lo tomo, presentismo y eficiencia.

45-Un buen jefe es el que te ayuda cuando no entendes algo, el que te tiene en cuenta, y el que te incluye en todos los planes, y no dejarte de lado, porque te desmotiva y no la das el valor que antes tenia para vos.

46-Ser sincero, y cumplir con los objetivos.

48- Seria muy autoritaria. Quizás con el empleado que sienta mas afinidad seria mas benévola, pero si no haría que siempre me respeten.

49.Mi fortaleza es siempre querer mejorar, me gusta cumplir, por ejemplo cuando martín me dice pensa algo que no se hace y lo podes hacer vos, no dormía en la noche por pensar que puedo hacer por el trabajo, y otra de las cosa es que me gusta irme bien de todos los trabajos, pero mi debilidad es que me pongo mal por cualquier cosa, y me deprimo fácilmente.

50- Yo siempre tengo que hacer algo, no me siento bien cuando no hago nada, no me siento bien como persona, me deprimo, lo único que tenia que hacer y lo hacia mal sin ganas.

51-Elijo mayor capacitación, tengo la idea de invertir el futuro, gracias al apoyo de diego lo puedo hacer.

52.-Creo que la gente de clase baja cuando consigue un trabajo que le gusta lo valora mucho, los de la clase alta no, porque saben que en realidad no le hace falta y esperan un trabajo espectacular si no nada.
Pero según el lugar que estas ubicado lo valoras de distinta manera.

53-Me gustaría ser jefe, por que me justa el poder, tomar decisiones, y aparte la autoestima que te da.

54-Mi papa según lo que me cuenta era fácil conseguir empleo, si no le gustaba iba a otra, no tenia ese problema que hay ahora que no podes hacerte el exquisito. (*Por que será que ahora cuesta mas que antes)* y por el ingreso de la gente que disminuyo en todas las categorías.

55.-La ventaja es poder aprender con la plata de los demás, la desventaja es la presión que te ejerce, el tener que aguantar el carácter de tu jefe.

56-Poder hacer lo que pensar sin darle explicaciones a nadie, lo que pasa es que si te va mal el que perdió sos vos y nadie te lo va a reponer.
57- Que es una frase que Dios dio a los hombres y que se cumple en toda su dimensión, si no trabajas no comes, y si trabajas te va a costar ganarte el dinero.

58.La verdad es que si se le ocurren cosas a los raros, pero que todos se complementan, tienen que estar los que piensan, los que te observan y los que te critican, pero de todos siempre sale algo bueno.

59.- Para mi un trabajo decente es ese al que la sociedad impone como decente, uno que no te degrade como persona.

61.Trabajo =Esfuerzo, y por que para mi el trabajo es pensar en el esfuerzo y que nada es gratis, y todo te va a costar.

Informante Dos.

Nadia
Día: Lunes 24 octubre 2005

Edad: 21 años
Lugar de residencia: Morón
Estado civil: soltera
Ingreso familiar: 1000,1200.
Nivel de instrucción alcanzado: secundario
Nivel de instrucción alcanzado por el padre: primario
Nivel de instrucción alcanzado por la madre secundario.

1. Con mis abuelos y con mi novio. Pocas veces lo hago con mis amigos.
2. Con mi novio y con amigos.
3. En general, los elijo yo, casi nunca discuto. Mi pareja me hace caso y me acompaña en lo quiera hacer.
4. Primero lo pienso yo sola, luego lo consulto con mi novio y con mis abuelos, que son quienes me criaron. Pero las decisiones las tomo sola.
5. A mis abuelos, (si la tuvieran).
6. No, no creo.
7. Claro, siempre se intentan hacer distintas las formas de trabajar, buscando que dejen la mayor ganancia posible para el empleador. Aunque no siempre el empleador intenta que el empleado esté también satisfecho con el trabajo que hace.
8. Nunca estuve mucho tiempo sin trabajo.
9. Me gusta medicina, pero es una carrera difícil, los libros son muy caros, no alcanza económicamente, y bueno prefiero enfermería. Conozco médicos todo el tiempo desde hace varios años. En general, la relación con muchos de ellos es muy buena, lo que no significa que comparta con todos las maneras de desempeñar su labor. No sé, creo que debiera haber más tiempo para dedicarle al paciente y todos los que conozco están apurados. Respecto a la proximidad, me siento poco próxima, hay como una categoría inferior que tiene mi trabajo, siempre debo hablar sólo lo necesario y acatar órdenes. No obstante, si tengo algún problema, los puedo consultar. Son buenos compañeros. El sexo de estas personas son tanto femeninos como masculinos. No podría hacer una elección por alguno. Trabajan en hospitales privados y públicos.
10. Tengo un trabajo rentado, pero sin aportes provisionales.
11. Tengo solo una amiga íntima en mi lugar de trabajo.
12. No tengo amigos íntimos en mi barrio.
13. Me enteré de mi actual trabajo por un conocido estudiante que me recomendó.

14. A veces si siento que mi familia me exige demasiado, que estudie, que trabaje, que no me queje, que sea "perfecta", cuando muchas veces ellos no lo son.
15. Colaboraría con el desarrollo local si tuviera tiempo, me parece bien ayudar a los demás y a uno mismo.
16. A la palabra trabajo la asocio con hacer algo para obtener dinero y poder.
17. Trabajar de haciendo aborto. (¿Por qué?) Porque primero informaría a la gente de cómo prevenir embarazos, y dejar un aborto en ultimas instancias.
18. Sí, de cada lugar me han quedado amigos, aunque no siempre podemos seguir viéndonos con frecuencia. Estamos todos muy ocupados.
19. No estoy afilada a ningún sindicato (estoy en negro) ni ningún partido político, aunque tengo mis ideas que prefiero no comentar ahora.
20. Me gusta medicina, pero es una carrera difícil, los libros son muy caros, no alcanza económicamente, y bueno prefiero enfermería.
21. Siempre hubo gente que desprotegida al trabajar, eso que antes se trabajábamos y mejor es relativo, yo recuerdo a mis abuelos siempre contaban que tenían mucho trabajo por poca plata y no tenían muchos derechos, y ahora es un poco diferente. Lo que veo ahora es que no hay trabajo y la gente acepta cualquier cosa, por ejemplo universitario que son taxistas, también lo que se ve es que la gente vive de changas. (¿de que trabajaban tus abuelos?) Mi abuela trabajaba en azúcar Méndez (¿de que trabajaba?) empaquetaba, (¿y tu abuelo?) el tuvo un montan de trabajos, peluquería, inspector de colectivos, almacenero. Yo creo que el que tiene trabajo no se da cuenta de lo que es no tenerlo, y también es muy fácil decir que la persona que no tiene trabajo no tiene trabajo porque no quiere, es muy fácil decir que hay trabajo pero ese trabajo no es grato como limpiar casa, o juntar la basura. Yo creo que las personas que cobran el plan trabajar no tienen porque trabajar de cortar pasto, limpiar las calles, no porque eso no sea un trabajo digno, sino porque no tienen la posibilidad de elegir otra cosa.
22. Creo que está bien, que te ayuden hasta que consigas un nuevo trabajo. Pero para eso tenés que estar "en blanco". Y esto no es lo común.
23. No estoy de acuerdo con el Ingreso Ciudadano que vos me decía, la gente se tiene que ganar la plata trabajando y el Estado es el responsable de esto junto con los empresarios que deben crear fuentes de trabajo. No estoy de acuerdo, creo que cada uno debe ser capaz de sustentarse, pero estoy de acuerdo que personas que siempre trabajaron el negro pueda estar cubierto cuando no pueda trabajar.

24. Es importante, me permite descansar, recuperar energías. Pensar en otra cosa que no sea sobrevivir. Me libera un poco de stress de todos los días. Duermo mucho. Salgo a correr al aire libre. Juego con mi perra. Miro películas.
25. 26.27. No sé, de mis papás no puedo hablar mucho por que me criaron mis abuelos, y la verdad es que no los conocí, pero mis abuelos tienen arraigado la idea de trabajo de lo que implica trabajar, la dignidad que te da el tener trabajo, no andar mendigando, ganarse el pan dignamente, (y vos coincidís con esta visión) Si, ellos construyeron sus casas a raíz de ahorrar y mucho esfuerzo y la idea que ellos me dejaron es que trabajando se puede salir adelante y se puede conseguir cosas, lo que veo que ahora se perdió esa idea, ahora se dice que cobra el plan trabajar y no quieren trabajar, me parece que no es así porque cuando empezaban con lo piquetes pedían por trabajo y no por un plan, pero si, se perdió la idea del trabajo para progresar porque la gente busca poder subsistir que progresar.
28. Cobrar el sueldo, gastar en ropa, salir, pero no piensan en estudiar, la mayoría lo que busca es conseguir una changa y listo, no veo ganas de hacer algo mas agarrando cualquier trabajo y se quedan ahí.
29. Si puede mejorar o puede influir, la persona que tiene un cargo político, cuando alguien tiene que votar, lo primero que piensa es que son todos unos chorros, que te van a robar la plata, es tipo de trabajo si te pude empeorar la imagen, depende como lo realices.
30. En todo. Primero, porque nunca te vas a independizar de tu casa. Segundo porque si tenés proyectos o sueños no lo podes cumplir.
31. Un chico que está desocupado que tiene una familia, que lo pueden mantener por un tiempo puede sentir un poco de frustración, pero bueno sabe que de ultima tiene la familia, pero un chico que no tiene una familia que lo pueda ayudar se va a quedar estancado, sentirá frustración, depresión.
32. Tener unos mangos, poder subsistir, pagarse un alquiler para poder vivir solo.
33. De los trabajos que tuve 2 fueron buenos me divertí bastante, trabaje de vendedora ambulante, se gana bastante aunque no lo parezca, y el otro fue en una gestoría como administrativa. El peor trabajo fue en una clínica trabajaba de facturista, atención al cliente, todo junto, no me fue mal, pero no me gustaba. (Y ¿por que el mejor y el peor?) el trabajo de la gestaría había un buen ambiente y tenia un buen horario, el de la clínica era de lunes a sábados 9 a 18, era un

trabajo muy agotador, porque salía con la cabeza destrozada, jamás podría haber estudiado después de ahí.

34. Cobrar un buen sueldo, que tenga obra social, que no labure en negro, que tenga permiso para estudiar, que ese trabajo le permita ascender, no que tenga muchos años en ese trabajo y nunca ascendió.
35. Creer que nunca lo va a conseguir, deprimirse y empezar a robar.
36. Un trabajo estable, que me abra las puertas para algo mejor, que tenga obra social que te paguen por enfermad.
37. El que me da estabilidad y vería si puedo conseguir algo en el medio, hoy en día es difícil dejar un trabajo por que no sabes si vas a conseguir otro trabajo estable.
38. Depende de si el proyecto tiene futuro. Si yo cuando empecé la carrera me hubieran dado la oportunidad de ganar plata rápido para poder estudiar lo acepto. Pero la otra opción también esta buena, depende del proyecto de vida de uno.
39. Por más que el trabajo sea feo pero te esta dando dinero, te esta dando dinero y lo tenes que cuidar.
40. Que el trabajo te permite tener dinero, si podes meter la mano en lata mejor es como que se perdió la idea del trabajo justo, pero es porque el trabajo al no ser bien pago lleva a pensar en eso.
41. Que trabaje en blanco, que se le hagan los aportes que tenga obra social
42. Que llegue y se retire a tiempo que sea eficaz y eficiente, y que tenga buena predisposición para trabajar.
43. Que lo ponga en blanco, que le realice los aportes, que tenga todo en orden.
44. Es el que no solamente te supervisa sino el que habla para ver cuales son lo problemas que se enfrenta el trabajador, las dificultades, lo bueno, lo malo, es el que siempre esta en contacto con sus empleados para saber como va el negocio.
45. Puntual, eficiente, con bueno predisposición.
46. Muy exigente, pero muy comunicativa, haría sentir comido al empleado porque se que rinde más.
47. Mi debilidad es que siempre llego sobre la hora, un virtud que tengo buena predisposición, buen trato. Creo que soy buena a muy buena depende el día, si dormí bien, depende de varias cosas hasta de la plata que tengo encima, porque si trabajas en capital y no tenes plata para ir en colectivo tenes que ir el tren y

tema de te apretan, te sacan el bolso, hacen que llegue a tu trabajo de mal humor y fuera de horario

48. Que era cosas de grande, que nunca me iba a tocar a mí, pero cuando te das cuenta tenes 17, 18 terminas el secundario y tenes que trabajar. Me provocaba curiosidad y quería hacerlo.
49. Horrible porque nada de lo que estoy haciendo podría hacer, me cambiaria la vida por completo, pero trabajarla de cualquier cosa, de limpiar casas.
50. No me interesa ganar experiencia, en vez de ser auxiliar de enfermería, enfermería o la licenciatura en enfermería, poder salir adelante, trabajar de jefa de enfermera a la larga mayor capacitación te da más dinero.
51. Si y no, es como que antes estaba bien visto trabajar, el obrero, el padre que veía que sus hijos tenían una edad para trabajar lo llevaba con el, pero ahora lo que veo es que no tienen necesidad de estudiar si trabajo no se consigue, no piensan en el futuro, eligen las changas que le dan plata ahora pero después cuando tengas 70 años de que vas a vivir ya no piensan como antes en el futuro.
52. Por cuenta propia
53. Jefe
54. Ahora, porque antes habían faç
55. ábricas, hoy en día el desempleo que hay no es por nada es porque se perdió eso la fuente de trabajo.
56. Ventaja que las decisiones importantes la toma otro y te quita presión, la desventaja es que casi siempre el que es empleado le cuesta maá ascender.
57. Lo mismo, que las decisiones las tiene que hacer uno y no le puede echar la culpa a otro, la ventaja es que podes hacerte cargo de lo que hacás.
58. Lo primero que pensé es en mis abuelos, resugiere eso que no hay nada más lindo que poder comprarse algo con lo que ganaste trabajando.
59. Me suena a la Iglesia Católica, las grandes obras la piensan los locos lindos (Jesús), lo llevan a cabo los obsesivos, la disfrutan los hombres comunes que seriamos nosotros.
60. Que sea bien pago, que sea de 6 a 8 horas diarias, que tenga un horario de descanso, que puedas comer en paz, estar en blanco.
61. 12 horas de trabajo, sueldo de 200 pesos, que haya malas condiciones de trabajo.
62. Uno para trabajar tiene que esforzarse y poner lo mejor de sí, si queres que el trabajo salga bien, tenes que poner lo mejor de vos.

Pero también la creatividad son cosas que se necesitan en el trabajo.
Un ejemplo: en los chiquitos por ejemplo la triple bacteriana es a los 2,,6,18,6 años y habían chicos que quedaban fuera del calendario para la hepatitis A, hubo alguien que se ocurrió que se podía dar la hepatitis A en la triple bacteriana entonces tenían la obligación de volver. Y eso fue de alguien que en un momento tuvo imaginación.

INFORMANTE Nº3 FECHA: 4/11/05

Nombre: Roman

Edad: 21 años

Localidad: La Matanza

Barrio: Los Ceibos

Historia ocupacional:

Ayudante de soldador en una fábrica de estructura metálicas: pintaba y más adelante empecé a soldar, después trabajé en el cine, como barrendero de plaza y después como encargado de turno mañana.

(A que edad empezaste) a los 18, pero antes trabajaba en una verdulería.

Estudios cursados de la madre:

Secundario incompleto.

Estudios cursados del padre:

No está presente.

Ingreso familiar:

Alrededor de 700 pesos

Nivel de educación alcanzado:

Secundario incompleto, recibido en un curso de gastronomía.

1. Es un concepto muy amplio, entrar arena es un trabajo, estudiar es un trabajo. Significa tener una ocupación aparte de estudiar.
2. Con mi tío, mi mamá, personas de mi misma edad y mis 4 amigos que pensamos lo mismo.
3. En los días de descanso practico deporte, actividades recreativas.
4. Con mi mamá.

5. A un tío que es incondicional.
6. (*Hay nuevas formas de ver el trabajo*)Yo creo que varió mucho, con respecto a la responsabilidad, por ejemplo en la verdulería no había un horario en cambio en el cine tenía que estar a horario y todo tiene que ser más rápido y todo cada vez avanza más.
7. (*¿Qué sentiste cuando no tenías trabajo*?) Desesperación, necesitaba descargar energía saliendo a correr, si salía a buscar trabajo y no encontraba, me desesperaba. (*y tu mamá como te apoyaba con esto*) ella me dijo si no quería trabajar como ayudante en un colegio y ahí empecé a ayudar a los porteros, repartía las facturas a los chicos.
8. (*¿Con que trabajo fantaseás*?)Tener un propio restaurante, porque siempre me gustó cocinar, en mi casa yo cocino.
9. (*¿Conocés a alguien que tenga ese empleo*?)A mi empleador actual, es muy agradable trabajar con él.
10. (*¿Tenés amigos íntimos en el trabajo*?) No. (*¿Y el barrio*?) Si dos.
11. (*¿Cómo te enterás de los trabajos*?) Clasificados, Internet, carteleras. *(¿Y del trabajo actual*?) Nosotros terminamos el curso y el señor Damián Pasarella se encarga de buscar pasantías a los egresados y el me ofreció el trabajo y me gustó.
12. *¿Sentís que sos muy exigido*?) Mi mamá me exige que no me quede con una sola cosa, que siga buscando estudios para buscar diferentes salidas laborales.
13. Sí como no, fui fiscal de mesa, y sí, siempre participaría en todo.
14. Con estar ocupado haciendo algo para satisfacer a un empleador y a uno mismo.
15. Policía, Personal de seguridad, no me gusta. El otro día estaba tomando gaseosas en una plaza con mis amigos y viene un policía y me discriminaron y me trataron mal solo por estar ahí, y eso me dio bronca, por eso no me gustaría trabajar de eso.
16. De cuando trabajaba en el cine me quedaron uno o dos amigos.
17. (*¿Cuándo trabajabas en el cine estabas en blanco?*) Los primeros meses no, después si. *(¿Estabas afiliado a algún gremio?)* No. (¿A alguna asociación política?) Hay un club en el barrio que se formó en el 2003, soy segundo vocal.
18. Es como si fuera una jubilación anticipada, para mí está mal porque es como que están achanchando a la persona, tendría que ser de otra forma.*(¿Y de los planes trabajar?)* Son un mal necesario, porque si están regalando plata porque hay

gente que no se lo *merece también hay otras que sí, y* son un mal necesario porque si no habría planes sería un caos, porque crecería el desempleo, ya que el empleo se cuenta con los planes que se dan, al sacar los planes el desempleo aumentaría, volverían los saqueos.

19. Está mucho mejor que los planes, porque si usted ve que no cumple con las obligaciones mínimas se los quita, porque con los planes se miente mucho, y no hay ningún control, si lo necesitan quizás no le dan por darle a otra que no lo necesita.
20. Es importante, porque si uno vive pensando en el trabajo, el trabajo atrapa toda su vida, el ocio es importante para despejarse de las obligaciones que uno tiene, sacar tensiones, la práctica del deporte del fin de semana me despeja mucho.
21. Ahora es como que esta más acelerado el tiempo de maduración, ahora uno termina la escuela tiene que buscar trabajo. Antes creo los padres aguantaban más a sus hijos, igual creo que cambió la independencia, uno necesita independizarse más rápido que antes. Ahora los chicos de mi edad buscan novia sin pensar en el futuro por ejemplo casarse esta muy lejano para los chicos.
22. (*¿Que visión tiene tu mama del trabajo*?) Tiene la misma visión que yo, para ella el trabajo es el pilar de la familia. Primero la educación y después el trabajo.
23. *(La visión de tus abuelos)* Lo que me decía mi mama de mi abuela que era muy trabajadora, ella creía en el esfuerzo, lo que mi mama aprendió de mi abuela era que tenía que estudiar.
24. En mi barrio esta muy diferenciado, están los que van a la escuela porque no le queda otra y vaguen todo el día, y están los terminaron la escuela y vaguean, y están los que en realidad le dan mucha importancia al trabajo. Antes me la pasaba vagueando, a los 15 años, pero después termine la escuela empecé a tener necesidades y vi que el trabajo era importante y me daba una salida. Pero veo que a los chicos no le dan importancia al trabajo.
25. Como persona yo cambie muchísimo, me abrió la cabeza, me hace sentir útil y como imagen puedo mejorar la imagen ya que me puedo comprar ropa, y las chicas me dan mas bolilla.
26. Depende que trabajo, hay trabajo que lo puede empeorar tanto en la salud como mentalmente, a veces el trabajo hace que se involucre tanto que deja de lado la familia, y se transforma en enfermedad. Tanto a los que tienen una cierta edad y no consiguen como a los jóvenes y los que están mas capacitados los afecta por

igual el estar desocupados, el autoestima esta por el suelo, en los jóvenes es menos negativo porque los padres le pagan todo porque esta estudiando pero la persona que no cuenta con esa ayuda se siente muy mal.

27. El mejor recuerdo fue cuando me subí en unos arneses muy altos para pintar un caño en una altura de más o menos de 6 metros, y pude superar el miedo a la altura, me dio una sensación de placer poder hacer algo que antes no podía hacer ni pensaba hacer.
28. Cuando se me termino el contrato de trabajo en el cine.
29. Mantenerlo, y poder ascender.
30. Una de las peores cosas que le puede pasar es el suicidio, la drogadicción que lo puede llevar al alcohol, robar. Porque el trabajo te da esperanza, ganas de vivir, une familia porque el padre no trabajo que le puede enseñar a los hijos, que imagen le da ese padre a su hijo.
31. Desearía que mi madre este mejor, tener una situación económica mejor, porque a veces los problemas abruman tanto a mí mama que desearía tener mas trabajo para que no sufra tanto.
32. Yo lo veo a futuro, si tengo que elegir entre un mal pago pero en blanco y uno bien pago pero inestable, elijo el trabajo en blanco porque se que algún día me voy a jubilar y recibir una pensión.
33. Hacer carrera.
34. Es muy diferente, lo que piensan. Por un lado están los que le importa el trabajo, otra que le importa más o menos y otra que no le importa nada.
35. Esta muy discriminado el desocupado, por más que tenga un estudio lo discrimina por no tener un trabajo, si en un grupo de chicos hay 5 que trabajan y uno que no, ese se aísla, se queda en la casa. Hay gente piensa que el desocupado no tiene trabajo porque no quiere o porque es un vago.
36. La regularización del horario, tener tiempo de descanso según la actividad, un salario justo.
37. Cumplir con el horario, ser puntual, cumplir con el trabajo.
38. Que cumpla con el horario, cumpla con el trabajo, que sea bueno en el trabajo.
39. Tener un buen trato con el empleado, enseñar, corregir.
40. Cumplir con las expectativas que el empleador tiene.
41. Seria exigente y responsable.
42. Soy eficiente (un fortaleza), me enojo conmigo mismo (una debilidad).

43. Un caos total.
44. Yo creo que el nivel del trabajo es igual para todos, porque si a un empresario le costo mucho llegar a donde llego, va a cuidar lo que tiene por ende es importante. Lo que si la juventud cambia depende la vida que lleve, por ejemplo un chico de San Isidro estudia y los padres le dan todo, terminan de estudiar le cuesta mucho menos conseguir trabajo que un chico de mi barrio por ejemplo que termina de estudiar no sabe si va a conseguir trabajo, le cuesta mucho mas.
45. Trabajo en relación de dependencia.
46. Al principio empleado y después jefe.
47. Ahora, es más complicado y exigente conseguir trabajo que antes.
48. La ventaja es que tiene un trabajo estable, la desventaja es que siempre te van a ordenar.
49. La ventaja es que yo pongo mi tiempo y la cantidad de tiempo que quiero trabajar, la desventaja es que hay mucho riesgo y responsabilidad.
50. Que voy a ganar el pan con esfuerzo, con sacrificio.
51. Que cumpla con la característica y perspectiva del empleado.
52. Ningún trabajo es malo, para mi ningún trabajo es degradante.
53. La creatividad es importante, por ejemplo si hago un plato creativo la gente va a volver. Pero el esfuerzo lleva a la educación para ser creativo y ser algo en la vida.

INFORMANTE: Mariano

Edad: 22 años
Sexo: masculino
Municipio residencia: La Matanza
Tiempo residencia: 11 años
Historia ocupacional: no tiene
Ingreso promedio familiar: n/s n/c
Nivel de instrucción alcanzado: secundario incompleto
" por el padre: secundario
" madre: secundario

-1.- Lo charlo con mi familia y mis amigos

2.- Algunas de esas actividades con mis padres, otras con amigos y otras con mi novia.

3.- Estos temas los converso con los compañeros del Colegio

4.- Si fuera de gran importancia lo hablaría con mis viejos sin dudas.

5.- No se me ocurre pedir prestada una suma importante de dinero a nadie. Si lo necesitara acudiría a mis viejos, pero la verdad es que no pediría una suma importante.

6.- No

7.- (...)

8.- (no trabaja)

9- La verdad es que nunca trabajé, salvo una vez haciendo una changa pero corta. Ahora no me afecta porque estudio, creo que cuando termine el Colegio puede ser.

10.- No se bien, creo que me gustaría enseñar, ser profesor de música
a) si profesores del colegio y particulares
b) dos o tres años.
c) la relación es buena. Hablamos, comentamos de música, todo bien.
d) el contacto que tengo me hace sentir que estoy cerca
e) masculino
f) (...)

11.- (...)

12.- a) (no trabaja)
b) (no trabaja)

13.- Sólo dos personas
14.- (...)

15.- (no trabajó nunca)

16.- No, no siento eso para nada.

17.- yo ayudaría, no tiempo completo pero algo haría

18.- Con el sustento de la familia

19.- No tengo respuesta, creo que haría de todo siempre que fuera legal

20.- (no trabajó nunca)

21.- No

22.- Están bien como ayuda, son buenos para la gente que pierde el trabajo. Pero tiene de malo que a veces la gente se acostumbra y eso es malo, vivir de arriba es malo

23.- No entiendo bien de que se trata, pero si ayuda a gente necesitada todo bien

24.- Eso es bueno, te ayuda a vivir, no es lo más importante pero digamos que está bueno. En mi tiempo libre hago música, tengo una banda.

25.- Si, antes era más importante que ahora. Creo que hoy por los bajos sueldos el trabajo es menos valorado, en casa dicen que el sueldo no alcanza para nada

26.- Para mis viejos el trabajo es muy importante, sino de qué vivimos. Si desde el sustento, el trabajo muy importante

27.- No sé, supongo que igual que mis viejos

28.- En general los chicos ven al trabajo como algo muy pesado, como algo que se tiene que hacer pero es pesado

29.- No sé, será porque nunca trabajé, no sé que decir

30.- Empeorar? No, no creo

31.- No es mi caso, pero si no tenés trabajo por que no hay, eso debe joder

32.- Ya lo dije

33.- (no trabajó nunca)

34.- Pienso que ser ascendido

35.- Seguir sin trabajo

36.- Yo soy feliz, más adelante quisiera un buen trabajo, que pueda hacer música

37.- El segundo, porque al ser fijo me da más tranquilidad

38.- a) Hacer una carrera en lo de uno es lo mejor, la guita viene y va
b) hoy libertad, cuando sea más grande pensaré distinto creo

39.- La gente que tiene trabajo lo valora, el que no trabaja tiene bronca. La sociedad está mal yo diría un poco loca

40.- Bueno, por un lado a la gente le da lástima, pero también escucho que no trabajan por que no se han especializado en algo

41.- 1) tener obra social; 2) buen sueldo; 3) cursos de perfeccionamiento

42.- 1) cumplir horario; 2) buen desempeño; 3) no sé

43.- 1) que cumpla el horario, 2) que trabaje bien, 3) no sabe

44.- 1) sueldo digno; 2) buen trato; 3) respeto

45.- Alguien que exija que se cumplan sus órdenes pero que a la vez él mismo cumpla con sus empleados (que no sea careta)

46.- Un tipo eficaz

47.- No me lo imagino

48.- No trabaja

49.- Va a estar bueno porque voy a tener un sueldo para mí

50.- a) Mayor capacitación y experiencia porque te sirve en la vida. b) me parece que fue cambiando para los viejos era más importante

51.- Imagino que sí pero no lo sé bien

52.- a) Primero quiero ser empleado después, por ahí, trabajar por mi cuenta b) primero empleado, después que aprenda quiero ser jefe

53.- Ahora, por lo que escucho (yo no estoy buscando trabajo)

54.- La ventaja es que tenés un horario limitado, después te vas. Y la desventaja es lo mismo, aunque después te podés ir tenés que cumplir un horario.

55.- a) te manejás solo con absoluta independencia. b) que todo corre por tu cuenta

56.- que hay que trabajar mucho. Creo que hoy perdió sentido porque se suda mucho y cada vez hay menos pan.

57.- que está buena porque los locos lindos son los que piensan grandes obras y solo los obsesivos son los que las hacen

58.- 1) lugar adecuado; 2) buen clima de trabajo; 3) que te respeten

59.- todo lo contrario a lo anterior, mala onda, bajo sueldo, lugar feo, que te maltratren

59.- bis trabajo igual creatividad porque lo mío es la música

Entrevista

Nombre: Lihuen Ayelén
Edad. 19 años
Sexo: Femenino
Ocupación: Empleada
Municipio: La Matanza
Estado Civil: Soltera
Tiempo de residencia: 19 años
Historia ocupacional: ha conseguido su primer empleo recientemente
Ingresos promedio grupo familiar: $ 2.000
Nivel de instrucción alcanzado: Secundario
Nivel de instrucción padre: Terciario
Nivel de instrucción madre: Terciario

1.- Amigos, familia, pareja

2.- Idem anterior

3.- Idem anterior

4.- Idem anterior

5.- Un amigo

6.- No

7.- ...

8.- Entiendo que si pero mucho no puedo contestar porque recién tengo mi primer trabajo.

9.- Cuando no tenía trabajo tenía la necesidad de trabajar y eso me afectaba.

10.- Fantaseo con algo relacionado con el arte. a) Sí, b) 19 años, c) familiar, d) bastante, e) masculino, f) Dirección de Teatro.

11.- ...

12.- a) Si tengo un trabajo rentado b) Ninguno

13.- Todos mis amigos íntimos son de mi barrio y viven cerca de mi casa, son alrededor de diez personas.

14.- ...

15.- Por una persona amiga que me recomendó

16.- Sí, tal vez yo lo sienta, me da la sensación de que quieren que triunfe

17.- es probable que yo hiciera algo sin descuidar lo mío

18.- con la independencia de la persona

19.- aquel trabajo contrario a mi ideología

20.- no tengo trayectoria laboral, estoy en mi primer trabajo

21.- no. En el único lugar que tuve un lugar de participación importante fue en la escuela secundaria.

22.- Pienso que son necesarios para ciertas situaciones, pero no son una solución definitiva

23.- Lo mismo que lo anterior.

24. Tiene un valor importante y en mi tiempo libre hago lo que me gusta y sobre todo cosas relacionadas con mi futura carrera.

25. Creo que es lo mismo

26. Para mis papás el trabajo es una manera de realizarse en la vida, yo coincido con ésa opinión.

27. No la conozco.

28. Pienso que le dan un sentido que varía según la situación de cada uno, no creo que haya un sentido general.

29. No creo que sea así hoy para los jóvenes.

30. Si bien el trabajo no te cambia fundamentalmente la imagen, reconozco que si no trabajás a cierta edad tu imagen se puede ver empeorada.

31. Hasta frustrarlo y hacerlo sentir que no es capaz.

32. Es importante, para algunos jóvenes, yo diría la mayoría, es una manera de sentirse independiente. Me parece que por ahí pasa la cosa (la independencia económica).

33. Tengo mi primer empleo, por lo que no tengo ni mejores ni peores recuerdos.

34. Que no lo exploten y trabajar "en blanco".

35. No tiene nada para hacer, salvo si estudia.

36. No sé, no tengo idea.
37. Iría a lo seguro es decir, a un trabajo fijo. Es mejor ganar menos pero tener estabilidad.

38. Me quedo para hacer carrera, por lo mismo que contesté antes, porque prefiero la estabilidad.

39. Que la gente no se preocupa demasiado, que lo único que le interesa es ganar su dinero y listo.

40. Algunos creen que es por su culpa, otros que es por vivir en la Argentina y muchos los discriminan.

41. Elección del horario (si es que estudia); trabajar en blanco; capacitación.

42. Asumir responsabilidades, capacitarse, ser cumplidor.

43. Responsabilidad, cumplimiento de órdenes y honestidad.

44. Un trabajo en blanco; buen sueldo y horario adecuado.

45. Simplemente que tenga en cuenta que soy una persona, aunque esté trabajando para él y tenga pocos años.

46. Simplemente que cumpla su trabajo, con ganas, que se ponga las pilas.

47. No sé. No sé me ocurre eso de dar órdenes.

48. Soy un buen empleado, cumplo con lo que tengo que hacer y un poco más. En cuanto a mi debilidad, me parece que algunas críticas que me hace mi jefe me las tomo a mal.

49. En este momento estoy trabajando, no me imagino sin hacer nada, ya me pasó y es muy feo. Pienso que me costaría aprender de nuevo a depender de otros.

50. Elegiría mayor capacitación y experiencia porque a la larga me serviría para tener una mejor remuneración.

50 bis. Creo que no, pero yo con la historia no me llevo muy bien que digamos.

51. Sí, porque cuando más bajo estás menos posibilidades de conseguir buenos trabajos tenés.

52. Ahora estoy bajo relación de dependencia y está bien por ahora, pero la realidad es que no pienso hacer esto toda la vida, en algún momento voy a ser mi propio jefe. Hoy soy empleado mañana seré mi jefe.

53. Ahora. Porque por comentarios que escucho en mi familia antes era un poco más fácil. Al menos con mis abuelos y mis padres (por lo que me contaron).

54. Realmente no puedo saberlo, tengo mi primer trabajo, es en relación de dependencia y no puedo opinar sobre las ventajas o las desventajas.

55. La misma respuesta que para la pregunta anterior. Cuando tenga más experiencia podré opinar.

56. Me parece una forma "prolija" de decir "Trabajá y ganate tu plata" no está mal pero tampoco es el estilo que me gusta.

57. Forma sutil (al igual que la anterior frase) de calificar a las personas "activas o vagas".

58. Si se trabaja para alguien que se trate al trabajador dignamente y se le pague como realmente merece.

59. Explotación y sobreexigencia total y sin "justificación" económica (sin un sobresueldo).
