

"Balances y desafíos de una década larga (2001-2015): aportes y debates desde la Sociología"

Segundas Jornadas de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNCuyo

“Mercado de trabajo urbano en la provincia de San Juan. Trayectorias laborales juveniles.”

Alvarado Elsa del Carmen retamal1000@yahoo.com.ar

Crocco Élica Beatríz lidacrocco@hotmail.com

Buigues María Eloísa eloisabuigues@hotmail.com

Pertenencia Institucional: Instituto de Investigaciones Socioeconómicas. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de San Juan

1. INTRODUCCIÓN

Desde la década del 30 hasta mediados de los 70, rigió en nuestro país el régimen de acumulación conocido como modelo de sustitución de importaciones, basado en una elevada regulación de la actividad económica, una política redistributiva de ingresos, la expansión de la demanda interna y una política comercial proteccionista de la industria nacional. Durante este proceso tanto los grandes establecimientos industriales como las empresas medianas y pequeñas fueron generadores de empleo. La difusión de la educación formal, la expansión salarial y un difundido sistema de seguridad fueron los elementos más significativos del sistema. El panorama social de la Argentina en este período se presenta relativamente homogéneo, atribuible fundamentalmente a las características del mercado de trabajo.

Pero para los países desarrollados y subdesarrollados, la década del setenta marcó el comienzo de una profunda crisis. En Argentina, en esta década, comenzó el proceso de desindustrialización que se acentuó en los años 90. En estos años se consolida el modelo iniciado a mediados de los 70, caracterizado por el pleno funcionamiento del mercado y la

drástica reducción del papel del Estado en la actividad productiva y en la asignación de los recursos. La privatización de las empresas públicas, el fin de las políticas de promoción industrial, la apertura de la economía, la reducción de las cargas tributarias a las actividades productivas y financieras, y la implementación de la convertibilidad cambiaria, fueron sus medidas más relevantes. Las empresas redujeron el empleo a través de la incorporación de tecnología y de la neutralización de los sindicatos.

En consecuencia, el empleo mostró un proceso de heterogeneización, aumentando la desocupación, la subocupación, las ocupaciones informales y las actividades "refugio", instalándose así en el país la "pobreza crítica".

Uno de los sectores sociales más afectados por este fenómeno, junto a las mujeres, son los jóvenes de sectores medios y pobres.

De los 4,9 millones de jóvenes que trabajan, la mitad lo hace "en negro", mientras los aportantes jóvenes "en blanco" suman 2.200.000¹. Un cuarto de los casi 8.000.000 de argentinos que tienen entre 18 y 29 años de edad, mantiene un empleo formal que le permite registrar aportes para la jubilación y contar con una obra social. Suman 2.843.100 los jóvenes que se presentan como inactivos, o sea no trabajan ni buscan trabajo; una parte de ellos porque se encuentra estudiando, mientras que la otra mitad no estudia ni trabaja.

Así, a pesar de la mayor actividad económica en la actual década, la realidad laboral de los trabajadores de entre 18 y 29 años es crítica. Mientras en los ciclos recesivos, los jóvenes son más perjudicados por los despidos y la falta de empleo que los adultos, en las fases expansivas, son relegados de la demanda de empleo o son empleados "en negro". En estos últimos casos el argumento sería la falta de calificación o la "rigidez" de la legislación laboral que obligaría a formalizar a los ingresantes al mercado laboral a un costo que no tendría correlato en la productividad juvenil².

Es así como los tradicionales trayectos de inclusión social, -el tránsito por el sistema educativo, la inserción en un trabajo estable y la movilidad social ascendente- que seguían

¹- Diario Clarín. 17/10/2010

²- Diario Clarín. 17/10/2010

los jóvenes de los “sectores populares”, experimentaron un fuerte deterioro ya que no sólo se ven impedidos de acceder al mercado de trabajo mediante un oficio o perfil profesional, sino también a entramados sociales e institucionales.

En este contexto el objetivo de la presente ponencia se dirige al análisis de los itinerarios laborales de jóvenes de sectores populares de 18 a 30 años de edad, ya que se considera a este grupo etario como el que mejor encarna las transformaciones del mundo del trabajo expuestas con anterioridad³.

En un mundo laboral caracterizado por la incertidumbre, la precariedad y la flexibilización laboral, *las trayectorias laborales* se constituyen en una herramienta central para analizar la dinámica laboral de los jóvenes, especialmente de aquellos provenientes de hogares de escasos recursos. Dicha dinámica es analizada en términos de: ingreso al mercado de trabajo, cambios ocupacionales y motivos, carácter formal o informal de las actividades, factores de satisfacción o insatisfacción con las mismas.

Se indaga sobre los diferentes modos de ingreso y transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo; las condiciones laborales que revisten en los distintos empleos y trabajos desempeñados en distintas ramas de actividad económica; la incidencia de factores estructurales e individuales, que actúan como puntos de inflexión; y el modo en que los jóvenes proyectan su futuro laboral. Dicho estudio permitió identificar tres tipos de *trayectorias juveniles: estancadas, contingentes y previsibles*. Desde el punto de vista metodológico se adoptó una perspectiva interpretativa, con una estrategia de investigación eminentemente cualitativa, mediante la aplicación de entrevistas en profundidad realizadas a jóvenes insertos en el mercado de trabajo urbano. En este trabajo, el abordaje de las trayectorias laborales se realiza, a partir casos de jóvenes urbanos de sectores de bajos ingresos, tomando como punto de partida el primer trabajo desempeñado y como punto final, el trabajo que se encuentran desarrollando al momento de realizar las entrevistas

³ El desarrollo de esta ponencia se inscribe en el proyecto: “Transición a la vida adulta: Las Trayectorias Laborales de Jóvenes Sanjuaninos”. Proyecto bianual. Subsidiado por CICITCA. Periodo 2011/2013. Resolución N° S 863 .C.S./2008. Unidad Ejecutora: Instituto de Investigaciones Socioeconómicas. FACSO.UNSJ. Dirigido por la Mg. Maria Luisa Landini .

2. TIPOS DE TRAYECTORIAS LABORALES

2.1 Trayectorias estancadas

Los jóvenes que conforman este grupo tienen entre 27 y 30 años de edad y poseen nivel educativo primario al igual que sus padres. Se observan solo dos casos que realizaron el nivel secundario completo.

Estos jóvenes, hasta los 28 o 30 años, conviven en el seno de la familia de origen, independientemente de su incorporación temprana al mercado laboral. La separación del grupo primario recién se produce cuando constituyen un nuevo núcleo familiar, incrementan el número de hijos o logran acceder a un mejor empleo. Pero, aun así el apoyo familiar continúa y se hace presente en situaciones de conflictividad laboral y/o afectiva; lo cual configura una estrategia de sobrevivencia.

“El año pasado... o sea me fui a vivir solo, porque estaba viviendo en la casa de mi mamá. Tengo tres hijos, la nena de diez, el otro de cinco, el más chiquito de un año y cinco meses”. (varón, 29 años, en pareja desde hace 10 años).

“Y venía a la casa de mis viejos, les hacía trabajo de albañilería y me daban una mano ellos también. Changuitas y así estuvimos dos o tres meses hasta que entré acá en la pizzería”. (varón, 29 años).

En general las trayectorias laborales de estos jóvenes conforman un largo proceso, dada la temprana edad de incorporación al mercado de trabajo, (entre los trece y dieciocho años), y el número de ocupaciones desempeñadas, (entre cinco y ocho). La búsqueda de un trabajo obedece a la necesidad de contribuir con los ingresos familiares y/o satisfacer algunas necesidades personales. Tal como señala María Eugenia Longo, (2011) el paso a la vida adulta no se presenta como un tránsito gradual, controlado, sino que es abrupto en función de necesidades apremiantes.

Las primeras experiencias en el mundo laboral a temprana edad, suelen darse en compañía de algún miembro de las familias, en algunos casos, donde el padre se desempeña como

cuentapropista de subsistencia,⁴ o donde los jóvenes adolescentes forman parte de la mano de obra familiar en tareas rurales o en actividades agrícolas en tiempo de cosecha.

En los comienzos las ocupaciones son informales y temporarias, los jóvenes se desempeñan en tareas tales como trabajos domésticos, venta de planes de ahorro, venta en pequeños comercios, ayudantes en la construcción, cuidado de personas mayores.

“Comencé a trabajar porque no nos alcanzaba, porque no le alcanzaba a mi mamá y a mi papá y bueno... y yo empecé a trabajar para mí, para yo tener mi plata”. (mujer 30 años,).

“Yo empecé con mi papá, él se iba la temporada de verano a Bs. As. alquilaba un puesto y vendía flores, entonces yo lo acompañaba al mercado y me ponía enfrente con una canastita y lo que ganaba era para mí....”(varón 29 años) s).

En estos comienzos de las trayectorias, los jóvenes/adolescentes realizan aquellos trabajos coyunturales que se presentan espontáneamente, en los cuales no se requiere capacitación ni mayor entrenamiento, donde la red de amigos o familiares es el canal que les brinda la posibilidad de incorporarse a la actividad laboral.

Más allá del carácter pre-laboral de estas experiencias, las mismas suponen cierta valoración por parte de los jóvenes ya que les permiten conocer lugares y personas, desarrollar habilidades sociales, quebrar la timidez e incorporar el sentido del esfuerzo y de la responsabilidad. De este modo las habilidades adquiridas serán importantes para luego acceder o desempeñarse en iguales o diferentes trabajos.

“Tuve más experiencia en poder hablar más con la gente, en liberarme...y bueno, eso...y conocí lo que era ganar un sueldo mensual, lo que duele ganar la plata” (varón 29 años)

⁴ Los padres de estos jóvenes, se desempeñan en trabajos de bajas calificaciones y bajos salarios, con estabilidad laboral en sus empleos, ya sea en relación de dependencia o como cuentapropistas de subsistencia en el comercio informal o en actividades rurales. Las madres en su mayoría fueron o son amas de casa y aquellas que se han desempeñado fuera del hogar lo han hecho como empleadas domésticas.

La búsqueda activa de trabajo se da en aquellos casos donde los jóvenes al concluir la escuela primaria se ven impulsados a contribuir al sustento familiar o por el deseo de tener sus propios ingresos que no pueden ser aportados por la familia. Estas búsquedas activas de empleo se presentan, en el caso de los más jóvenes, en situaciones de desempleo o enfermedad del jefe/a de hogar, y en el caso de jóvenes de mayor edad cuando éstos han asumido obligaciones familiares como vivir en pareja o tener hijos.

“Conseguí por un aviso en el diario. Sí, sí, buscaba, siempre he buscado trabajo.....para mis gastos, porque me gustaba vestirme, salir y todo eso...” (varón, 29 años).

En este grupo de jóvenes los límites que les imponen los condicionantes de la adscripción a una clase, se manifiestan sobre todo en la carencia de estudios secundarios, debido a la temprana inserción en el mercado de trabajo y en la pertenencia a una familia de escasos recursos.

Los cambios o retiros voluntarios en la prosecución de mejores empleos en términos de condiciones laborales, se presentan en aquellos que han acumulado cierta experiencia laboral, como el caso de jóvenes mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico, donde se observa una búsqueda activa de trabajo, dada la necesidad económica, pero no es una búsqueda selectiva.

A la hora de buscar trabajo, los canales para lograr este objetivo, son generalmente informales aunque también recurren a estrategias formales. En el primer caso, se trata de redes constituidas por familiares, amigos o conocidos que integran su núcleo más cercano, posteriormente a partir de su tránsito por diferentes trabajos se suman nuevos vínculos. Estas redes sociales son las que informan de la existencia de un trabajo o de la demanda en un lugar u otro. Benigni y Scheingart (2010) se refieren a este capital social, como una trama de confianza y cooperación desarrollada a niveles familiares, de vecindad y membrecía, adquirida o heredada, que funciona a la hora de insertarse en el mercado laboral. En cuanto a los canales formales, están siempre asociados a una búsqueda activa, apelando generalmente a la lectura de clasificados en los diarios locales o distribución de curriculum en distintos comercios o empresas de servicios. En estos casos se deben reunir precondiciones como la edad, calificaciones y algunas veces, antecedentes.

“Por una conocida, en el Colegio de mi hijo, la mamá de un compañero de mi hijo, un día que estábamos ahí conversando con todas las madres y me dijo, una empresa de limpieza y creo que necesitan chicas.” (mujer 30 años).

“Me salió un trabajo en la Municipalidad, un trabajo en la recolección de basura. Por medio de mi mamá, mi mamá trabaja ahí... en la Municipalidad de Rawson”. (Santiago, 29 años 7mo trabajo municipalidad).

Ese lo busqué en el diario, vi el aviso, fui y me presenté, me hicieron una entrevista y empecé a trabajar, me tomaron”. (mujer, 29 años)

2.1.1 Descripción de las condiciones laborales

Las actividades que realizan estos jóvenes a lo largo de sus trayectorias se caracterizan por no poseer mayor grado de complejidad, no precisan de conocimientos especializados para su desempeño y son asimiladas con facilidad. Son actividades de carácter rutinario y desgastante, algunos trabajos como los de albañilería requieren de gran esfuerzo físico. Son trayectorias signadas por la alta precariedad laboral.

Y tal como señala Cyntia Pok (1992) esa precariedad puede observarse en distintos aspectos, el temporal: al ser trabajos marcados por inserciones laborales débiles; en las condiciones de trabajo: el haber desempeñado y desempeñarse aún, en trabajos no registrados; y, además, en el aspecto subjetivo: al ser trabajos significados negativamente, como muy sacrificados y sin gratificaciones.

En lo que respecta a la **dimensión temporal**, la alta movilidad que caracteriza a las trayectorias hace que el vínculo con el mercado laboral sea débil.

“Es que cuando usted empieza como que ya queda contratado hasta un cierto límite ... Porque los de la empresa pueden decir bueno... tenerme un año o dos años y después de dos años chau y a mí no me han dicho y actualmente sigo trabajando” (varón, 28 años)

A lo largo de las trayectorias prima el desempeño de **trabajos no registrados**, más allá del sector del mercado de trabajo en el que se encontraran insertos los jóvenes, no obstante se presentan situaciones donde van alternando el trabajo no registrado, con trabajos

temporarios registrados y con contratos.

El carácter no registrado de los trabajos y la falta de regulaciones y mediaciones en las relaciones entre empleador – empleado, transforma a los jóvenes trabajadores en “invisibles” ante la ley y las asociaciones gremiales, colocándolos en una posición de exclusión y extrema vulnerabilidad.

“Sí, me pagaban pero todo en negro. ¡No, estaba en negro! No, Nada. Nunca un aporte, todo en negro”. (mujer 30 años)

Se observan también las formas combinadas de registro, comúnmente conocidas como “empleos en gris”, estos matices dependen de las estrategias desplegadas por los empleadores con vistas a reducir sus costos laborales. Así se presentan distintas modalidades como, el registro de media jornada, aunque se trabaje la jornada completa o tener “blanqueado” solo la mitad del salario.

“En los libros estoy, a media jornada... digamos. Mitad y mitad, digamos... cuatro horas en blanco y la otra mitad en negro, y me pagan la jornada entera”. (Santiago, 8º trabajo en una heladería).

Tal como señala Carbonetto (1997), se observa la alternancia de empleo con “*desempleo oculto*”, donde los jóvenes tienen trabajos fortuitos con tareas temporarias breves, o los “*autoempleados precarios*”, los que ingenian trabajos como estrategia de sobrevivencia,

“Estuve dos meses sin trabajar, esos dos meses hacíamos prepizzas en la casa con ella y la nena más grande de nosotros, salía en el barrio a venderlas, así que con eso más o menos nos arreglamos. Y venía a la casa de mis viejos, les hacía trabajos de albañilería y me daban una mano ellos también. Changuitas y así estuvimos dos o tres meses” (Luis Alfredo)

A los trabajos no registrados se suman los bajos salarios de los trabajos no calificados, el desempeño de horas extras no remuneradas, la sobreexplotación horaria y la falta de higiene y seguridad, como en el caso de la construcción o recolección de residuos.

“Ese es el trabajo más negro que tuve, el del Gobierno... el trabajo más negro que tuve. Una vuelta me enterré una jeringa, en la mano, y supuestamente teníamos una ART nosotros y fui y no tenían infectólogo,...” ... “Es horrible... hay gente que sabía limpiar los jardines y viste las plantitas como los cactus la ponían en bolsas... ibas vos lo agarrabas y... o tenías vidrios, si yo tengo cortes en las piernas...” (varón 29 años).

En cuanto a la movilidad y rotación laboral, las trayectorias laborales de estos jóvenes se caracterizan por la alta movilidad, van transitando de un empleo a otro sin períodos de inactividad laboral. Son pocos los casos donde se presenta una rotación, esto es pasar de la actividad laboral a periodos de inactividad. En algunos casos durante el tiempo de transición entre uno y otro trabajo, los jóvenes desempeñan lo que definen como “changas”, en albañilería, en cosechas, venta ambulante, venta por comisión de productos de catálogo, limpieza de casas.

“Y ahí dejé de trabajar y después hacía... limpiaba casas... una amiga que tenía negocio por ahí me llamaba para que limpiara y me hacía unos pesitos. Pero era así... un día sí... otro no... tipo changuita”. (Natalia, retiro voluntario de la agencia de quiniela).

Las motivaciones de la movilidad laboral son diversas, dependiendo del contexto, de las situaciones biográficas, familiares y del momento de la trayectoria laboral.

“Porque la verdad es que creí que en otro trabajo...por no tener estudios... te iban a... que directamente te decían que no, entonces nunca probé con hacer otra clase de trabajo” (mujer 31 años)

En términos de María Eugenia Longo (2011), los jóvenes que cuentan con menos ventajas educativas, son los que arrastran posteriormente a sus trayectorias de trabajo dichas desventajas.

En otros jóvenes la movilidad de un trabajo a otro, está impulsada por decisiones voluntarias, y se encuentran vinculadas a la precariedad de sus empleos. La fragilidad laboral los guía a la búsqueda de nuevos horizontes laborales, van constantemente en busca del empleo que satisfaga sus expectativas. Vinculado a esta precariedad se encuentran los

casos en que el cambio de empleo no es voluntario, sino por despido, o finalización de los contratos laborales.

“Nunca tuve problemas en el laburo yo, si he cambiado de laburo es porque yo quise... Me salía otra cosa donde ganaba más dinero y yo me iba al otro.”(varón,29 años).

“Porque fue un trabajo que iba a estar en blanco. por primera vez...”

Generalmente el acceso a un nuevo trabajo se da antes de abandonar el anterior, es decir sin tiempo de transición o con tiempo de transición muy breves. Esta situación se da cuando el cambio se produce por una decisión voluntaria.

“Estuve dos años trabajando ahí y dije que no podía seguir yendo... porque no me servía...ganaba cuatrocientos y la mitad me la gastaba en colectivo...”(mujer,25 años).

2.1.2 Los jóvenes y su percepción del futuro laboral

La representación mental del futuro laboral, también es un punto de relevancia en la trayectoria en tanto da cuenta de sus expectativas, deseos y proyectos y devela la relación entre lo imaginado y los caminos para hacerlo posible, en términos de recursos y condiciones objetivas.

Las diferentes perspectivas brindadas por los jóvenes entrevistados acerca de su futuro laboral ofrecen un abanico en cuyos extremos se encuentran aquellas percepciones:

- **Donde prima el deseo de pasar a una situación de inactivos**, para quienes las condiciones adversas o insatisfactorias que han signado sus trayectorias ocupacionales los llevan a rechazar toda posibilidad de permanecer en el mercado laboral. En ellos, la visión del futuro está fuertemente anclada en una trayectoria laboral hostil, de trabajos desgastantes, fuertemente desvalorizados, con condiciones laborales tendientes a cristalizar una situación de pobreza estructural, que opera como núcleo duro de difícil resolución inhibiendo toda perspectiva de cambio. De allí, la percepción de un futuro laboral clausurado. *“Yo me veo no trabajando (...) Descansando, trabajé tanto en mi vida que ya llega un momento que te cansa, por eso te digo de no trabajar”.* (Analía, 31 años)

- **Las que plantean un futuro potencialmente más favorable que el actual** (futuro deseado): Las vivencias de las jóvenes entrevistadas, influyen al momento de visualizar el futuro, donde lo deseado radica en la posibilidad de encontrar un trabajo de media jornada que permita hacer compatible “el doble rol de productoras y reproductoras a la vez”.

“Como mamá y como mujer (...) como persona el trabajo dignifica, pero somos madres entonces necesitamos más tiempo para nuestros hijos Un buen trabajo para mí sería trabajar de administrativa, medio día y nada más” (Natalia, 30 años).

En el caso de los varones prima el deseo de autonomía, de ahí que el futuro laboral deseado se identifique con el desempeño en trabajos independientes, proyectándose como cuentapropistas. Lo anhelado está en ser dueños de su propio almacén, comprar un auto para remis, tener un negocio, aunque advierten los peligros que esta independencia puede acarrear para quienes carecen de la solvencia económica necesaria para llevar a cabo estos emprendimientos. No obstante, ven necesario sopesar los costos y beneficios que acarrea dicha autonomía, especialmente en quienes son jefes de hogar y padres de familia. El futuro aparece así como una apuesta riesgosa, de difícil realización.

“En un futuro me veo teniendo mi propio negocio, vender comida, un restaurante o algo así”. (varón 29 años).

“Me veo trabajando para mí, por ejemplo en el negocio, ahí invertir o comprar un auto y alquilarlo para remis y así ir escalando de a poco”. (Santiago, 29 años)

- En una posición intermedia se pueden ubicar **aquellas que develan una continuidad presente – futuro (futuro como presente continuo)**, donde no hay una percepción de cambios laborales sustantivos, es decir la mirada sobre su futuro laboral no ofrece matices, ni mayores cambios en relación al tipo de trabajo y situación laboral presente. En esta posición se encuentran aquellos que poseen densas trayectorias en cuanto a movilidad laboral, pero sin mayores variantes en relación al tipo de empleo, salarios y condiciones de trabajo. Desean acceder a un trabajo gratificante y con garantía de derechos no obstante la autoevaluación que

realizan de sus condiciones conlleva a la percepción de obstáculos insalvables entre lo deseado y lo posible.

“Primero, conseguir un trabajo mejor, pero sin tener un secundario yo creo que es imposible tener un trabajo mejor”. (Fernanda, 30 años).

“El futuro?...Sinceramente, no sé..., porque hoy uno puede estar lo más bien acá en la empresa y el día de mañana le dan la loca y lo despiden a uno. Entonces, ahí seguimos en veremos otra vez hasta que conseguimos otra cosa”. (Laura Deolinda, 27 años)

2.2 Trayectorias contingentes

La edad de los jóvenes que presentan estas trayectorias oscila entre 25 y 30 años de edad. La mayoría se ha emancipado económicamente de su familia de origen y conformado su propio núcleo familiar; otros continúan viviendo con sus familias de origen⁵. Todos han cursado estudios secundarios, y han intentado seguir estudios universitarios pero eventos familiares tales como fallecimientos, enfermedades o separación de los padres, nacimientos de hijos, deterioro de la situación socioeconómica familiar, los obligaron a abandonar sus proyectos educativos para insertarse en el mercado laboral. En sus trayectorias se hace evidente aquella tensión típicamente juvenil identificada por Weller (2006) entre las aspiraciones vinculadas a alcanzar altos niveles de estudios y las urgencias de corto plazo que los presionan a desertar tempranamente de sus propósitos, buscando activamente empleos que les provean de ingresos.

⁵ El nivel educativo de sus padres es similar al alcanzado por ellos: la mayoría posee título secundario; unos pocos no lograron finalizar este nivel; se presenta un solo caso con estudios universitarios, y dos casos con primario completo.

Sus madres no han trabajado fuera del hogar, salvo algunas excepciones que lo hicieron como empleadas públicas. Los padres se desempeñan en distintas ramas de actividad con categorías bajas, empleados en el sector público, en el sector privado formal (distribuidor de fiambres, administrativo) y en el privado informal (fleteros, gestor).

En estas trayectorias, los jóvenes se iniciaron laboralmente a edades tempranas, la mayoría antes de los 18 años. Comenzaron sus recorridos irrumpiendo en el mercado de trabajo en forma esporádica mientras cursaban los últimos años del secundario y con objetivos cortoplacistas y personales tales como comprar ropa, adquirir una movilidad, realizar algún viaje, costear salidas con amigos y recreación.

Estas experiencias que podríamos llamar “prelaborales”, son consideradas muchas veces hobbies o pasatiempos, pues no generan en los jóvenes demasiado compromiso ni responsabilidades y les insumen poco tiempo de dedicación (pocas horas a la semana o fines de semana). En relación a este modo de irrumpir en el mercado laboral, Soto y León (2008) sostienen que es a partir de contactos esporádicos, informales, que se hacen los fines de semana, en tiempo de vacaciones o en las tardes, sin que afecten completamente sus estudios, el modo como los jóvenes conocen el mundo del trabajo.

La duración de las trayectorias de este grupo promedian los diez años, incluyendo el tiempo insumido por las experiencias prelaborales. En general están conformadas por cinco o seis empleos mostrando una gran variabilidad en términos de duración de los mismos, entre algunos pocos meses hasta cinco años. A medida que transcurre la trayectoria se incrementa el tiempo de permanencia en los empleos, probablemente asociado a las mejores condiciones que revisten los últimos empleos alcanzados y los compromisos familiares asumidos que estimula la permanencia en estos.

2.2.1 Descripción de las condiciones laborales

Los recorridos laborales de este grupo registran una elevada movilidad laboral, entendiendo por tal los “cambios de empleo que realizan los trabajadores a partir de la creación y destrucción de puestos y la movilidad generada por las cadenas de vacantes” (Castillo, Novick, Rojo y Yoguel, 2006), o por “...decisiones voluntarias vinculadas a la búsqueda de un empleo que satisfaga sus expectativas” (Perez en Neffa, Panigo y Pérez, 2010).

En estos itinerarios, salvo un caso, no se registran rotaciones laborales, es decir alternancia entre períodos de actividad, inactividad laboral y desempleo, sino cambios de trabajo o de empleos.

En general, nuestros jóvenes mientras trabajan, buscan o están dispuestos a aceptar otros empleos que les proporcione mayor satisfacción lo que explica los escasos y cortos periodos de vacancia laboral.

A lo largo de estas trayectorias, los jóvenes alternan ocupaciones y empleos en distintas ramas de actividad económica -agricultura, construcción, minería, con predominio de servicios y comercio-, en distintos sectores de la estructura económica ocupacional con predominio del sector privado informal y formal; y en calidad de trabajadores informales, trabajadores formales, trabajadores por cuenta propia, propietarios de la unidad económica en el sector informal, trabajadores familiares. (Neffa, 2010) y (Salvia, 2011)

En las trayectorias de este grupo de jóvenes se advierte una transición desde situaciones laborales de elevada precariedad a condiciones de mayor estabilidad ocupacional y registro legal. En el primer tramo de sus itinerarios acceden a empleos u ocupaciones que surgen espontáneamente por información y contactos de pares o familiares, siempre subordinados al cursado del secundario y al logro del título de bachiller, considerado un requisito sine quanon para acceder al mundo del trabajo en mejores condiciones.

“En ese trabajo ya estaba un amigo mío y como vio que estaba sin trabajo me preguntó si quería trabajar entonces él se encargó de hablar con el encargado de la heladería y me enseñaron. Un día tuve todo lo que fue práctica y me llamaron un fin de semana...”.
(Varón, 24 años)

En general sus primeros trabajos corresponden al sector privado informal, desempeñándose como empleados o cuentapropistas, en actividades de promoción, repositores, mozos, deliverys, servicio doméstico, ayudantes de albañil, vendedores ambulantes, en tareas administrativas, en talleres mecánicos, etc., para insertarse progresivamente, después de varios años de búsqueda activa o de permanencia en el mismo puesto de trabajo, en el

sector privado formal como asalariados registrados o monotributistas, en comercios, estaciones de servicios, empresas mineras, en servicios a empresas, en restaurantes y confiterías, etc., alcanzando en el último empleo la *“tan ansiada estabilidad laboral”*.

Es así como en sus primeras incursiones laborales, los jóvenes desarrollan trabajos de elevada precariedad; se trata de empleos rutinarios, descalificados, con baja remuneración, no registrados, con horarios flexibles y contratos a término.

Las irregulares condiciones de registro legal que revisten los primeros empleos son naturalizadas por los propios entrevistados, quienes expresan *“Nadie está en blanco o casi nadie”*, haciendo extensiva esta situación a los jóvenes trabajadores, consecuencia de las características del escenario laboral actual.

“Nadie está en blanco o casi nadie, los que están, obviamente, nadie cobra lo que se exige. El Ministerio de Trabajo te dice que eso es culpa tuya, yo les digo, vengan los domingos, los domingos la gente viene desprevenida, los dueños sobre todo, porque cuando va a caer el Ministerio de Trabajo, AFIP o SEC u OSECAC o quien sea, cualquier gremio, ya saben dos días antes que van a venir. (Mujer, 30 años)

El estar al margen de la ley, (que impide la estabilidad y la regulación de las condiciones laborales), se fortalece a partir de una serie de complicidades entre los jóvenes, los empleadores y el propio Estado.

Tomando en cuenta el carácter descalificado de las funciones que desempeñan los jóvenes en sus empleos, la capacitación recibida es casi siempre de tipo informal; a través de breves instrucciones de empleadores y compañeros de trabajo, *“se aprende haciendo o mirando, con la práctica”*. No obstante hay excepciones como en el caso de los establecimientos vinculados a la gastronomía o a la minería en donde se exige adiestramiento en manipulación de alimentos, capacitación técnica y en higiene y seguridad laboral

“No tenía ni la menor idea de lo que era un curso de inducción, me habían explicado así no más... “vas a ir y te van a dar una charla...”...Y el curso es todo sobre higiene y

seguridad...todo lo que pasa, todo lo que hay, dónde está enfermería... todo lo que hay allá arriba, en Veladero. (Varón, 26 años)

“¿Recibiste algún tipo de capacitación? No, no, vas aprendiendo. Las chicas más antiguas te enseñan a vos,... ya sea en la panadería, en la parte del horno, en la fiambrería y hasta en la caja; esta persona nos enseña o la encargada de todos los sectores”. (Mujer, 30 años)

Para Cyntia Pok (1992), la relación endeble de los jóvenes con el mercado de trabajo tiene una fuerte vinculación con las estrategias de los jóvenes y sus motivaciones personales. Cuando estos asumen mayores responsabilidades, el peso de lo estructural cobra mayor injerencia en la rotación laboral.

La aceptación de las precarias condiciones del empleo pueden atribuirse en parte a metas cortoplacistas, como por ejemplo disponer de dinero para gastos personales, o a la moratoria juvenil que los exime de responsabilidades y compromisos familiares y los hace tolerantes a las irregulares condiciones laborales que encuentran en sus empleos.

“Y es que era muy chico todavía y es como te decía, buscaba más que nada la plata para un objetivo personal por eso nunca... eh... no obligar a que me registraran, nunca hablé para que me ascendieran de puesto o algo de eso”. (Varón, 24 años)

El corto periodo entre el abandono o la pérdida de un empleo y la obtención de otro, es cubierto por trabajos considerados bisagras o puentes que ayudan a salvar la situación económica del momento. Estos últimos consisten en cubrir reemplazos, preparar alumnos, vender productos, hacer promociones, mientras realizan alguna capacitación que les pueda acreditar competencias y antecedentes para futuros trabajos.

La búsqueda activa de trabajo comienza cuando se decide abandonar o suspender el proyecto educativo (obtener un título universitario) o cuando aparece la necesidad de afrontar compromisos familiares.

Como estrategias de sondeo de oportunidades laborales, los jóvenes activan redes de conocidos y amigos, de antiguos compañeros de trabajo, reparten curriculums, acceden a entrevistas de trabajo, entre otras. Con frecuencia la red de contactos se teje a partir de las

experiencias pre-laborales y de estas graduales y esporádicas incursiones de los jóvenes en el mercado de trabajo.

A medida que transcurre la trayectoria y logran acceder a empleos menos precarios, los canales se tornan más estructurados. Así las entrevistas de tono coloquial, sin adecuación a reglas, incluso fuera de los lugares de trabajo, dan lugar a canales y a procedimientos más explícitos y formales. De igual modo ocurre con los requisitos exigidos al postulante; dejan de ser suficientes las vinculaciones y contactos personales y comienzan a pesar las experiencias y saberes adquiridos en trabajos previos. En este sentido Jacinto y Chitarroni (2011) señalan que en empleos de mayor calificación, la experiencia laboral será probablemente más capitalizable aunque el valor de la misma solo represente una práctica socializadora adquirida en ocupaciones de escasa complejidad.

2.2.2 Los jóvenes y su percepción del futuro laboral

“Proyectar implica poder mirarse desde donde se está parado, para poder ver hacia dónde dirigirse y cómo hacerlo, significa mirar hacia delante en función del lugar que se ocupa” (Battistini, 2004). Para el autor la existencia de lugares o espacios más o menos estables de pertenencia, así como de reproducción económica, hace que los proyectos de vida tengan posibilidades de concretarse. Es por ello que los procesos de flexibilización y precarización laboral limitan la construcción de proyectos de vida sostenidos desde el trabajo, impulsando la búsqueda de salidas individuales.

Las aspiraciones de los jóvenes de este grupo relacionados a la obtención de un título de nivel superior colisionan con sus expectativas realistas respecto a los impedimentos y condicionantes sociales que las coartan. Es por ello que privilegian en sus discursos relaciones instrumentales con el trabajo y expresan resignación frente a sus proyectos educativos truncos. “No se puede pensar en la realización personal si no se ha resuelto el problema material”. (Ghiardo y Soto, 2008: 216)

En este grupo de jóvenes podemos advertir diferencias en sus proyecciones futuras en términos de su mayor o menor realismo al formularlos. Algunos, piensan sus proyectos capitalizando experiencias y saberes aprendidos en el tiempo, resultado de sus pasos por

distintos empleos, muchos de ellos con un similar perfil ocupacional y de la disponibilidad de recursos económicos para poder materializarlos.

“Estoy juntando plata para ver si puedo ponerme mi mueblería propia. Por eso me hice monotributista hace un tiempo y bueno...voy a decidirlo más adelante a ver qué hago”
(Varón, 27 años)

Otros jóvenes son conscientes de sus limitaciones y en función de esta evaluación enuncian sus aspiraciones como ilusiones, como sueños difíciles de hacerlos realidad: la ilusión de seguir estudiando, de cambiar de empleo y de funciones, de un emprendimiento por cuenta propia.

2.3 Trayectorias previsibles

Las trayectorias laborales de este grupo corresponden a jóvenes que actualmente se encuentran insertos en mega empresas tales como McDonald, Walmart, Red Megatone, Easy y Falabella.

Las edades de los jóvenes al momento de la entrevista oscilan entre los 25 y 30 años, a excepción del joven informante de 19 años empleado en Mc Donald. Respecto al nivel educativo, todos ellos poseen secundaria completa, en la mayoría de los casos han transitado el nivel universitario y por distintas razones - económicas, insatisfacción con la carrera, o familiares como el nacimiento de un hijo- abandonaron los estudios universitarios.

El ingreso a la vida laboral se produjo entre los 17 y 23 años y estuvo asociado a la necesidad de colaborar con el presupuesto familiar. La crisis económica de los años 2001-2002 impactó en el seno de las familias, lo que sumado a diferentes situaciones biográficas, se transformaron en inflexiones al interrumpir los estudios universitarios y obligar a los jóvenes a incorporarse al mercado de trabajo, cercenando sus aspiraciones de convertirse en profesionales. Bidart (2006) señala que toda crisis constituye una bifurcación que abre una encrucijada biográfica imprevisible, en la cual los caminos tomados son imprevistos y representan opciones que concluyen en una salida, induciendo un cambio importante de orientación.

“Estaba en la facultad de arquitectura, donde estudié cuatro años la carrera de diseño industrial, después abandoné. El almacén no daba lo suficiente, por lo tanto era trabajar o estudiar, tuve que salir a trabajar, la carrera es bastante cara y no me podían mantener, ahí salí al trabajo, no quedaba otra”. (Mujer, 29 años)

Los itinerarios laborales de los jóvenes que lograron insertarse en megaempresas son diversos: unos presentan un ingreso precoz mediante experiencias laborales fugaces (como trabajador familiar no remunerado, dando clases de idioma y de danzas, como reemplazo en un consultorio); otros alternan ocupaciones en el comercio tradicional y el sector servicios; y finalmente están los que ingresan directamente a las megaempresas. Sus recorridos laborales están conformados por uno a cuatro empleos previos al empleo actual. En general realizan tareas de escasa calificación, con jornadas laborales extensas y agotadoras o de media jornada; sin registro legal o bien registrado solo media jornada. La mayoría de estos jóvenes cambian de empleo ante la caducidad del contrato o por propia decisión buscando una mejor oportunidad ya sea salarial o de crecimiento personal.

“Es como que era la temática, o sea no era dejar a nadie fijo, trabajabas tres meses por más que hicieras bien o mal las cosas, no había muchas esperanzas de quedar y seguir trabajando, eran tres meses de contrato y sabías que te ibas” lo que era malo es que tenía horarios rotativos porque podías trabajar en la mañana o por ahí trabajabas de tarde. Siempre con los francos fijos los lunes, nunca tenía un franco los fines de semana, nunca tenía un domingo y el pago era mensual.”(Silvana, 30 años)

Actualmente estos jóvenes se desempeñan en distintos puestos de trabajo en megaempresas relacionados a la atención al público, cajeros, en preparación de alimentos, supervisores, etc. Luego de sortear con éxito distintas instancias en el proceso de selección de personal, en las que debieron demostrar sus capacidades, saberes y habilidades, fueron incorporados a la empresa.

“Haber transitado la universidad te da una formación para poder expresarte, te da un lenguaje distinto, puedes defenderte mejor en la vida”. ...“Fui conociendo muy bien el

funcionamiento del sistema de ventas y activaciones, fui adquiriendo experiencia en todo el proceso". (Mujer, 29 años).

En estas empresas, los jóvenes han alcanzado la condición de trabajadores registrados y una relativa estabilidad; perciben recompensas y beneficios adicionales en función de sus rendimientos. Tienen además la posibilidad de capacitarse y de hacer carrera.

"La capacitación es un factor facilitador de la permanencia en el espacio laboral al que se ha accedido. El tiempo y dinero invertidos por la empresa en la capacitación del personal garantiza una cierta estabilidad laboral a aquellos que acceden al puesto. Lancome, Elena Rubinstein no se van a desprender de un vendedor en quién han invertido dinero, tiempo y recursos". (Mujer, 30 años)

El mayor atractivo de estos empleos radica en la dimensión multinacional de la empresa que los contrata y en la previsibilidad que les confiere un trabajo registrado, con relativa estabilidad laboral que les permite organizar sus consumos y sus vidas.

En estas empresas los jóvenes encontraron, desde su perspectiva, empleos de "mejor calidad", en función de su registro legal, del salario percibido, capacitación recibida, horas extras remuneradas y las posibilidades de ascenso.

Pero no todos son beneficios para los jóvenes en estos escenarios. Diariamente los empleados se ven expuestos a fuertes dispositivos de control y vigilancia sobre el proceso de trabajo, sus tiempos, movimientos y productividad; como cámaras de video, supervisores, imágenes fotográficas, control informático, cliente oculto –los mysteries– sufren altos niveles de stress emocional y cansancio físico.

"Desde que ingresas a la sucursal tenés que estar "logueado" en la computadora (conectado en la computadora), si tenés que ir al baño, tenés que exponer en el sistema: no disponible – baño, es una opción, otra opción es no disponible-cigarrillo",...Está todo monitoreado desde que entras hasta que te vas... Encima te mandan un correo con la información de todos nosotros... (mujer, 30 años).

A su vez, sus demandas laborales y conflictos son canalizadas personalmente y en forma individual al departamento de recursos humanos de la empresa, lo que coarta la posibilidad de identificación con el colectivo de trabajo; invisibiliza las diferencias de intereses entre los trabajadores y la organización e impide las posibilidades de movilización sindical.

No obstante, formar parte de estas “grandes familias” encierra significaciones vinculadas a lo formal, lo tecnológico y lo profesional. Mediante el proceso de socialización laboral impartido, los jóvenes trabajadores internalizan la idea de que las oportunidades de progreso en la empresa no tienen límites. Son las ambiciones y capacidades individuales las que definen el horizonte del propio crecimiento.

3. SIMILITUDES EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

En el análisis de las trayectorias se observa que los itinerarios laborales de los jóvenes bajo estudio, comparten similitudes que se detectan como experiencias comunes que marcan sus recorridos, nos referimos a los puntos de inflexión y a la evaluación que los jóvenes hacen de sus trayectorias.

Entendemos a los puntos de inflexión como situaciones que ocurren con escasa capacidad de control e impactan en sus vidas, en tanto implican el abandono o postergación de proyectos educativos y laborales. La decisión de continuar con los estudios permanece supeditada a la necesidad de trabajar.

Así, en el análisis de los acontecimientos o eventos que marcan un cambio de rumbo en los itinerarios laborales juveniles, según Dubar, deben considerarse la dimensión temporal, no como una categoría singular sino como una pluralidad de temporalidades, donde (en el contexto actual), los tiempos de trabajo y los tiempos sociales se encuentran desincronizados. Mientras los tiempos institucionales, como los laborales o educativos, se apoyan en normas, rutinas y procedimientos; los tiempos de urgencias son generalmente improvisados, movilizantes, espontáneos y apelan a la inventiva.

Es así como las trayectorias de los jóvenes ejemplifican el desencuentro o la asincronía entre distintas temporalidades, dado que sus proyectos de vida se han visto entorpecidos por rupturas familiares, embarazos no previstos, problemas de salud, desempleos, empobrecimiento.

“Y afectó bastante, porque yo me quedé embarazada y cuando me quedé embarazada había empezado a estudiar, no estaba trabajando. Me afectó totalmente... yo hubiese querido seguir estudiando, sin duda” (mujer, 30 años).

“Y a mí me marcó mucho porque mi mamá era la que me empujaba a hacer todo y de repente verla en una cama, mal. Encima yo estaba sin trabajo y me puso re mal y bueno ahí busqué porque me iba a dedicar a estudiar en un tiempo pero preferí trabajar ya que mi mamá iba a estar imposibilitada para trabajar...” (varón, 24 años).

Otros quiebres están vinculados al empobrecimiento de las familias de origen, por pérdida del empleo del jefe o la enajenación de sus recursos productivos, como consecuencia de la aplicación del modelo neoliberal y de las crisis económicas recurrentes que azotaron al país en la década de los 90´ y principios del 2000.

Desde la perspectiva de Grillo y De la Vega (2000), quienes refieren específicamente a la realidad de la provincia de San Juan en ese periodo, muchas familias de clase media cayeron dentro de su estrato de pertenencia, modificándose su posición social al desmejorarse sus condiciones de vida. Otras tantas descendieron a posiciones de menor prestigio en la jerarquía social, como consecuencia de la pérdida de la ocupación o el empeoramiento de sus condiciones laborales.

“En el año 2001, ahí es cuando empieza la época en que tengo que trabajar, ya no para mantenerme yo sino para ayudar a mi familia. Pasé a tener otra responsabilidad” (varón, 30 años).

En cuanto a la evaluación de sus experiencias laborales, los jóvenes parten de una mirada retrospectiva de sus trayectorias, valoran distintos aspectos de sus trabajos y empleos los que guardan íntima relación con el perfil de sus itinerarios, con los tipos de empleos y ocupaciones desempeñadas, con las condiciones de los mismos, con sus historias personales y familiares, resultando en valoraciones positivas o negativas.

En general, los jóvenes evalúan sus recorridos puntualizando en las consecuencias que resultan de la precariedad laboral que caracteriza a una gran porción de sus trayectorias. Precariedad relacionada especialmente con la duración del empleo (dimensión temporal de

la precariedad), las condiciones laborales (registro legal y remuneración), y las significaciones y representaciones que los mismos le atribuyen.

Alcanzar un empleo registrado se valora desde los beneficios sociales que el mismo confiere al trabajador: una obra social para hacer frente a imprevistos de salud; vacaciones pagas, aportes jubilatorios, y el acceso a un fondo de desempleo que permita sobrevivir un tiempo hasta tanto se encuentra un nuevo trabajo.

“En este trabajo estoy en blanco, tengo obra social y aporto a la jubilación, esos beneficios los tenés, al menos una obra social. Yo he ocupado este año la obra social muchísimo y la tengo desde hace cuatro años que no la ocupaba. Este año me he operado yo, he operado a mi hija y no he tenido que pagar....tenés que pagar pero nada más que eso, tenés esa tranquilidad que podés ir a un sanatorio y te han atendido bien” (mujer, 30 años).

Quienes han trabajado en agricultura, construcción y minería ponderan estos trabajos como los peores en virtud del ambiente de trabajo y de las condiciones laborales a las que se ven sometidos: gran esfuerzo físico al aire libre, expuestos a condiciones climáticas variables y extremas (bajas temperaturas en invierno y elevadas en verano), sometidos frecuentemente a los malos tratos de quienes reclutan y dirigen la tarea, estacionalidad, y trabajo en negro.

“...Eso es muy sacrificado, estas todo el día agachado, después cuando vienen los equipos para cargarlo, hay que cargar las bolsas, todo al rayo del sol. O sea, ...en la chacra ha sido siempre, lo más malo, como le dicen, los verdugos, siempre apurando, que teníamos que tener las bolsas a tal hora, a tal hora, que vamos, que vamos! Por ahí nos sacaban el desayuno, por las dudas que no llegáramos con las bolsas...” (varón, 27 años).

“El trabajo de albañil es bastante sacrificado, porque en el invierno estás trabajando con agua, te mojás los pies, te da frío y en verano estás en el rayo del sol” (varón, 26 años).

Asimismo, son evaluados negativamente los trabajos que tienen una sobrecarga horaria, sobre todo en el caso de las mujeres, donde el trabajo compite con las tareas propias del hogar y de la maternidad.

“Mi problema grave son mis horarios, que yo trabajo hasta los domingos y considero que una no tiene que trabajar tanto (...). Me cuesta horrores, yo salgo a las doce de la noche, y mi hijo va al colegio en la mañana y me espera a esa hora, es complicado...trabajo hasta el domingo y no tengo ningún fin de semana para disfrutarlo con él Me hubiese encantado tener un trabajo medio día y dedicarle medio día a mi hijo” (mujer, 30 años).

En relación a la organización del tiempo también influye negativamente las distancias geográficas que deben recorrer entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo, al implicar las grandes distancias no sólo un desgaste físico sino un tiempo adicional que deben restar a otras actividades (descanso, recreación). En algunos casos este factor incidió, como se ha visto, en la salida voluntaria del trabajo.

“Ya los trabajos que salían, eran bastante lejos. Nos llevaban a las cinco de la mañana y casi teníamos dos horas de viaje hasta que nos traían. Ya cuando llegábamos a la casa a eso de las diez, once de la noche y ya acostarse y al otro día lo mismo. Ya como que el cuerpo no me iba a dar. Así que empecé a buscar un trabajo que estuviera por acá más cerca. Y no volví” (varón 26 años).

La estabilidad es valorada sobre todo por aquellos jóvenes que no poseen suficientes créditos educativos los que aparecerían como amortiguantes psicológicos ante el desempleo, disminuyendo los niveles de angustia y ansiedad que provoca la incertidumbre y las dificultades para imaginar algún proyecto de vida.

“Sí! Vivís con el corazón en la boca, es difícil proyectarse, querer emprender algo, hasta comprarte algo. Nunca sabes cuándo te quedas sin trabajo, qué se yo, ¿viste? El trabajo es todo para mí, más que no tengo muchos estudios. Yo la voy peleando” (varón, 24 años).

“Mi trabajo actual es muy bueno sobre todo por el ambiente laboral y el horario (8hrs). Sí, cambia un poquito, por lo menos sabes que tenés un trabajo, ya sea que te paguen poco o no te paguen lo que te tienen que pagar; por lo menos tenés la tranquilidad de que tenés una vez al mes un sueldo” (mujer, 30 años).

Lograr estabilidad en el empleo, tener certezas sobre la duración del mismo, brinda la posibilidad de planificar desde los consumos necesarios para el vivir diario, emprender

algún proyecto de mediano alcance o bien planificar hacia el futuro. En un estudio sobre jóvenes trabajadores chilenos, los autores advierten que la estabilidad laboral, desde sus perspectivas "...garantizaría un flujo de ingresos ininterrumpidos que permite mantener un cierto nivel de vida y financiar sus proyectos. Para aquellos jóvenes, "...que no tienen estudios superiores y ya no piensan o no pueden iniciar ese proceso, la búsqueda de un "buen trabajo" se asocia más a condiciones laborales genéricas que satisfagan sus expectativas. Quizás por eso el término que condensa la búsqueda de quienes encarnan este discurso es el agrado, que incluye la demanda por un nivel de ingreso satisfactorio, un buen trato en las relaciones jerárquicas, condiciones contractuales, y en su extremo, por un buen clima entre los compañeros de trabajo, que representan el último reducto donde se puede encontrar ese agrado". (Ghiardo Soto y Dávila León, 2008)

La evaluación que hacen otros jóvenes está vinculada a la adquisición y expansión de su capital laboral (integrado por experiencias, saberes y habilidades). "... el paso por distintos trabajos tiene la virtud de generar experiencias: permite aprender sobre el trabajo y sobre sí mismo, y no hacerlo de alguna manera se puede convertir en un karma al momento de postular a un trabajo". (Ghiardo Soto y Dávila León, 2008). Por el contrario las trayectorias laborales con trabajos dispersos en distintas áreas complejiza la posibilidad de garantizar aprendizajes, reduciéndose a una experiencia en sí misma.

Asimismo el aprendizaje que supone a través del tiempo la adquisición de un oficio, en algunos trabajos donde hay exposición al público, como es el caso de mozos, vendedores, promotores les otorga la adquisición de habilidades sociales tales como: cuidado de la imagen personal, saber expresarse, buen trato con la gente. Cada ocupación, cada empleo o trabajo, a pesar de la precariedad de los mismos, ha dejado en los jóvenes enseñanzas y nuevas experiencias. La inserción en el mercado laboral los ha capacitado sobre un saber hacer lo que implica "saber qué hacer", "que no hacer" y "cómo mejorar". Según Martín Spinosa (2004), quien distingue los tipos de saberes que intervienen en el trabajo, "saber", "saber hacer", y "saber ser", define a este último, como aquel conocimiento de carácter instrumental que resulta de la experiencia particular del trabajo y deviene del proceso de producción mismo.

“... casi todos los trabajos que he realizado me han dejado buenas experiencias. Yo creo que ninguna negativa, o sea, todos me fueron enseñando cosas diferentes, que puedes hacer para mejorar, que no tenés que hacer; para mí todos los trabajos fueron positivos porque en todos aprendí un poquito de cada cosa” (varón, 27 años).

4. REFLEXIONES FINALES

Los diferentes modos de ingreso y transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo; las condiciones laborales que revisten en los distintos empleos; la incidencia de factores estructurales e individuales, que actúan como puntos de inflexión; y el modo en que los jóvenes proyectan su futuro laboral; nos permitió identificar tres tipos de trayectorias juveniles: estancadas, contingentes y previsibles.

El análisis al interior de cada una de estas nos llevó a observar similitudes y diferencias entre las mismas. Estas últimas están dadas por las particularidades de cada una de estas trayectorias y las similitudes se encuentran asociadas a los puntos de inflexión y a la evaluación que los jóvenes hacen de sus recorridos laborales.

Las trayectorias laborales estancadas se caracterizan por una frágil vinculación con el mercado de trabajo, presentando una alta rotación laboral, aleatoriedad, y precariedad ocupacional. Esto se observa, tanto considerando la relación salarial como las condiciones laborales y el grado de satisfacción con el trabajo. Características, que sumadas al bajo nivel educativo de los jóvenes que transitan estas historias, se transforman en condiciones laborales estructurales, donde las perspectivas de inclusión en un mercado laboral formal se presentan cada vez más alejadas. La precariedad de los trabajos y la necesidad económica hace que estos jóvenes se encuentren permanentemente en la búsqueda constante de un empleo, ya que van cambiando de actividad en función de las oportunidades que se les presenta; es el “*rebusque*”, para permanecer en el mercado laboral.

En *las trayectorias contingentes* se advierte una transición desde situaciones laborales de elevada precariedad (empleos rutinarios, descalificados, con baja remuneración, no

registrados, con horarios flexibles y contratos a término) a condiciones de mayor estabilidad ocupacional y registro legal.

La búsqueda activa de trabajo comienza cuando se decide abandonar o suspender el proyecto educativo (obtener un título universitario) o cuando aparece la necesidad de afrontar compromisos familiares.

En este grupo de jóvenes se advierte que sus proyectos futuros se piensan capitalizando experiencias y saberes aprendidos en el tiempo, resultado de sus pasos por distintos empleos con un similar perfil ocupacional y también, por la disponibilidad de recursos económicos para poder materializarlos. Ellos comparten en su imaginario, la idea de progresar, de ganarse un mejor lugar a través del esfuerzo y de su voluntad de trabajar.

La especificidad de los *itinerarios previsibles* está dada por el acceso, en el último tramo de la trayectoria, a trabajos en ámbitos institucionales y empresas de gran tamaño. Estas oportunidades laborales a las que acceden los jóvenes con mayores créditos educativos, abren posibilidades de inclusión en un mercado menos incierto. En las megaempresas, los jóvenes “menos jóvenes”, con un nivel educativo elevado y capital social y estético, encuentran los empleos de mejor calidad, dadas sus condiciones de registro legal, capacitación, buen sueldo, horas extras remuneradas y otros beneficios. Encontrar trabajo en estas grandes empresas alimenta en los jóvenes la ilusión de que hay otras posibilidades de trabajo para ellos. Posibilidades que se alejan de aquellas inserciones caracterizadas por eventos laborales inestables, de poca duración, sin promoción y sin posibilidades de desarrollo. No obstante, se encuentran sometidos a un riguroso control e intenso y competitivo ritmo de trabajo que atenta contra su salud, deteriora el clima laboral y fractura la cohesión grupal. Muchos de ellos agobiados por el sistema, aspiran a desarrollar en el futuro una actividad independiente donde poder disponer de los propios tiempos.

En cuanto a las *similitudes* en los itinerarios laborales de los jóvenes, los tres tipos de trayectorias presentan *puntos de inflexión* que permiten ejemplificar el desencuentro o la asincronía entre distintas temporalidades, dado que sus proyectos de vida se han visto entorpecidos por rupturas familiares, embarazos no previstos, problemas de salud, desempleos, empobrecimiento. Otros quiebres, están vinculados al empobrecimiento de

las familias de origen, por pérdida del empleo del jefe o la enajenación de sus recursos productivos, como consecuencia de la aplicación del modelo neoliberal y de las crisis económicas recurrentes que azotaron al país en la década de los 90' y principios del 2000.

En cuanto a la *evaluación de sus experiencias laborales*, los jóvenes parten de una mirada retrospectiva de sus trayectorias, valoran distintos aspectos de sus trabajos y empleos los que guardan íntima relación con el perfil de sus itinerarios, con los tipos de empleos y ocupaciones desempeñadas, con las condiciones de los mismos, con sus historias personales y familiares, resultando en valoraciones positivas o negativas.

En general, los jóvenes evalúan sus recorridos puntualizando en las consecuencias que resultan de la precariedad laboral que caracteriza a una gran parte de sus trayectorias. Precariedad relacionada especialmente con la duración del empleo (dimensión temporal de la precariedad), las condiciones laborales (registro legal y remuneración), y las significaciones y representaciones que los mismos le atribuyen.

Alcanzar un empleo registrado se valora desde los beneficios sociales que el mismo confiere al trabajador: una obra social para hacer frente a imprevistos de salud; vacaciones pagas, aportes jubilatorios, y el acceso a un fondo de desempleo que permita sobrevivir un tiempo hasta tanto se encuentra un nuevo trabajo.

5. BIBLIOGRAFÍA

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

Ballesteros, Gustavo G. (2010): *Trabajo, identidad y acción colectiva en McDonald's*, en De la Garza Toledo Enrique (coordinador): *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. Tomo I. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa. México

Battistini Osvaldo (compilador) (2004): *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Editorial. Prometeo. Buenos Aires

Benigni Mariana; Schteingart Daniel (2011): *Causas de la inserción laboral precaria de los jóvenes en Argentina (2003-2010)*. 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET. ISBN 978-987-98870-5-9.

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

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

Cicciardi María Rosa (2001): *Trayectorias laborales en espacios sociales urbanos afectados por el proceso de reestructuración productiva. Estudio de caso: Comodoro Rivadavia en los años '90*. Trabajo presentado en el 5º Congreso de Estudios del Trabajo – ASET.

Cogliati C., Kossoy A., Kremenutzky S. (2000): *El trabajo de los jóvenes y la construcción de la identidad social*. Revista Jóvenes N° 12. Revista de Estudios sobre Juventud. Instituto Mexicano de la Juventud. Diciembre 2000. http://www.crisolps.org.ar/juventud/04EL_trabajo_de_los_jovenes.doc com.ar/2012/01

Dávila León, Oscar (2004): *Adolescencia y juventud: de las nociones a los abordajes*. En Revista Última Década N° 21, CIDPA Valparaíso, págs. 83-104.

Dubar, Claude (2001): *El trabajo y las identidades profesionales y personales*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, N°13. Buenos Aires.

Forni F., Roldán Laura. (1996): *Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. Un estudio de casos en el conurbano bonaerense*. Revista de Desarrollo Económico. Vol. 35, Nro. 140. Enero-Marzo de 1996.

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

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

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

Hernández Castro, Juan José (2010): *Trabajo e identidad entre los trabajadores de Walmart* en De la Garza Toledo Enrique (coordinador): Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa. México.

Jacinto Claudia y Chitarroni Horacio (2010): *Precariedades, rotación y moviidades en las trayectorias laborales juveniles*, en Estudios del Trabajo ASET (Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo) Nro. 39/40-Primero y Segundo Semestre 2010. Ciudad de Buenos Aires. Argentina.

Muñiz Terra, Leticia (2007): *Trayectorias laborales precarias: un particular eslabonamiento de acontecimientos causales*. en Amalia Eguía y Susana Ortale (Coordinadoras): *Los significados de la pobreza*. CABA Biblos. Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad. Buenos Aires.

Muñiz Terra, Leticia (2012): *Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico conceptuales para su abordaje*. www.relmecs.fahce.

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

Perlbach Iris; González Rodrigo (2006): *Informalidad en el mercado laboral argentino: un modelo de probabilidad de ocurrencia*. 7º Congreso ASET. www.aset.org.ar/congresos