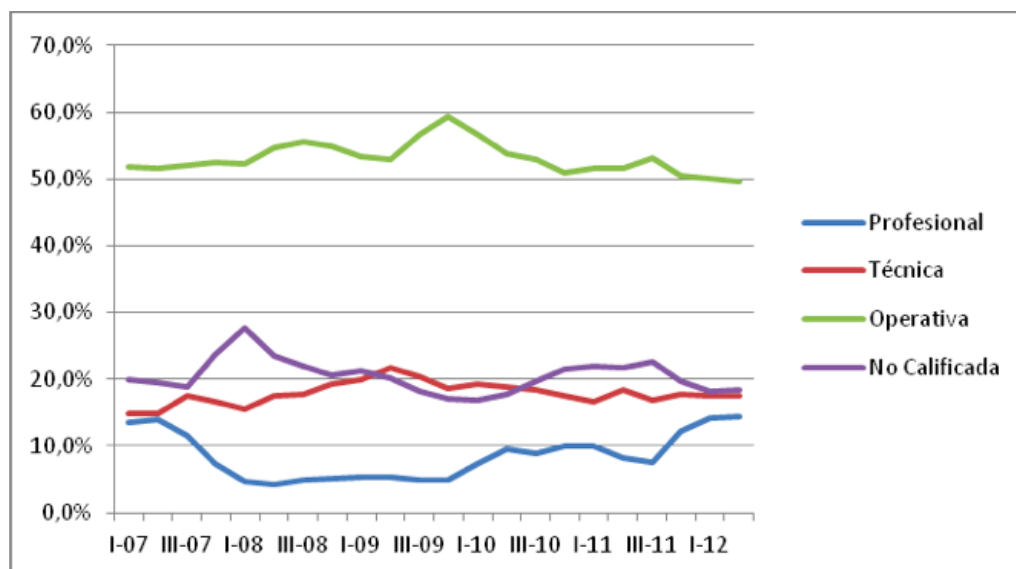


En cuanto a la composición de la dotación según la calificación requerida, se observa en el Gráfico n°10 que los trabajadores operativos se mantienen en torno al 50% del total de la dotación, así como también los de calificación técnica (alrededor del 18%). Por su parte, los trabajadores con calificación profesional han aumentado su participación relativa en los últimos 9 meses.

### Gráfico n°10

**Gran Mendoza. Composición de la dotación según calificación de la tarea. En porcentajes I Trimestre 2007/ II Trimestre 2012.**



Fuente: en base a EIL (Encuesta de Indicadores Laborales – MTEySS)

## V. Estudios específicos

### 1. Trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la actividad vitivinícola. Departamento Maipú, Mendoza<sup>5</sup>.

La presente investigación tuvo como eje los vínculos entre educación y trabajo en la vitivinicultura mendocina desde 1990<sup>6</sup>. El objetivo general fue comprender los procesos de incorporación de jóvenes de ambos sexos al mundo del trabajo y su vínculo con las estrategias de formación y los esquemas de percepción en el mercado vitivinícola mendocino desde los 90. Se analizaron e identificaron los tipos de trayectorias educativas, laborales y transiciones existentes en los jóvenes. También los condicionantes de género que operan desde la perspectiva de las mujeres jóvenes. Se buscó comprender las formas que adquieren, cómo se manifiestan y varían las perspectivas acerca del trabajo, de las exigencias laborales y las condiciones del mercado de trabajo a lo largo de las trayectorias educativas y laborales y cuáles son los principales elementos constitutivos de las trayectorias de inserción, qué factores están asociados a sus variaciones y cómo se vinculan con las expectativas y estrategias de formación de inserción laboral.

<sup>5</sup> Dra. María Eugenia Martín y Gabriela Zamarbide. Documento elaborado a partir de síntesis Proyecto Bianual 2009-2011 SECTYP UNCUYO.

<sup>6</sup> Proyecto asociado al PID "Desarrollo local y vitivinicultura. Formulación e implementación de un plan estratégico participativo – Departamento de Maipú" SECTYP 2010-2014.

La estrategia metodológica se inscribe en el paradigma interpretativo, por lo que se trabajó con un diseño flexible. Se realizaron 40 entrevistas en profundidad a hombres y mujeres entre 16 y 26 años vinculados a la vitivinicultura. Los datos se construyen inductiva y sistemáticamente en torno a núcleos temáticos.

### **Resultados obtenidos**

Se establecieron grupos según parámetros de edad (de 16 a 20 y de 20 a 26 años) y nivel educativo. Por grupos etarios se identificó a aquellos que se desempeñan en empleos precarios (de 14 a 19) y de baja calificación, y aquellos con puestos más estables y formalizados (entre 20 y 24 años).

Los estudios de las trayectorias de los jóvenes señalan que la transición entre la educación y el trabajo se ha extendido en el tiempo y se caracteriza por la alternancia de periodos de desocupación, empleos precarios, inactividad y por diversas formas de educación y trabajo.

Respecto a los puestos que ocupan, los jóvenes de bajo nivel educativo están en puestos de menor calidad, muchas veces temporarios y en establecimientos cercanos al lugar de residencia. Son trabajadores de finca u operarios de bodega. Este grupo tiene como práctica de búsqueda del empleo recurrir a sus contactos informales (familiares, amigos) y búsqueda personal en sitios cercanos a sus residencias. Por ello mismo en sus trayectorias encontramos que estos jóvenes han transitado desde temprana edad por una diversidad de puestos de baja calificación y remuneración, vinculados al sector agrícola y su labor acompaña o dan continuidad a las actividades realizadas por sus familias. Son estas a su vez quienes enseñan y forman a sus hijos por tradición familiar. Se evidencia aquí como se reproducen estructuras y estrategias familiares. Estos jóvenes limitan sus expectativas a mejorar las condiciones de trabajo, principalmente estabilidad e ingresos.

Por otro lado, los jóvenes de mayor nivel educativo ocupan puestos de mayor calidad, estables y calificados: guías de turismo, analistas de laboratorio, administrativos, etc. Estos cuentan con abanico más amplio de mecanismos de búsqueda, consultan a su red de contactos, que en este caso es ampliada a profesores y compañeros de estudios. A mayor volumen de capital social es mejor el acceso a puesto de trabajo de mejor calidad. Utilizan también diarios e internet, amplían su búsqueda espacialmente y se orientan hacia empleos vinculados a su formación. Los jóvenes con nivel educativo superior, por su parte, muestran itinerarios laborales marcadamente diferentes, la incorporación al mercado de trabajo es algo más tardía. Muchos de estos jóvenes también ocupan inicialmente puestos precarios y de corta duración, tratándose de una estrategia temporaria para lograr cierta independencia económica y solventar sus estudios. Sin embargo, a medida que avanzan en su recorrido laboral van ocupando puestos de mayor calidad (más estables y mejor remunerados) y relacionados con su área de formación profesional. La comparación con el grupo anterior, revela por tanto, que las trayectorias laborales de los jóvenes reproducen las diferencias sociales preexistentes.

Los jóvenes con nivel educativo superior ven posibilidades de ascender en sus carreras y además confían en sus habilidades y capacidades. Las expectativas que tienen trasluce la fuerte vinculación que establecen entre sus trayectorias laborales y educativas: algunos expresan la importancia de finalizar sus estudios superiores como medio para abocarse más de lleno a su carrera profesional, otros declaran como la propia experiencia laboral que van adquiriendo determina sus elecciones formativas. Los jóvenes que alcanzaron el nivel superior de la enseñanza formal muestran una trayectoria continua en el sistema educativo formal, con carreras con vinculación directa con el proceso productivo vitivinícola, o con formaciones susceptibles de ser aplicadas en ese ámbito (administración, turis-

mo, marketing). Estos puestos les permiten poner en juego recursos educativos incorporados en las instancias formales, afianzarlos, ampliarlos y complementarlos con conocimientos específicos que adquieren en los establecimientos.

Un segundo momento de análisis tiene que ver con las características familiares y las trayectorias laborales. La situación económica del grupo familiar condiciona fuertemente cómo y cuando se realiza la entrada al mercado de trabajo. En el grupo de las menos capitalizadas, la idea de conseguir un empleo se relaciona con ayudar económicamente a sus padres y hermanos, o a sus propias familias, en los casos en que las hayan constituido. Sus prácticas laborales forman parte de las estrategias de reproducción social del grupo familiar. Además, se considera que trabajar también incrementa su capital cultural, muy importante por los entrevistados para la posibilidad de un ascenso laboral; y su capital social, al adquirir contactos para futuros trabajos. En los casos de los jóvenes cuyas familias presentan un importante volumen de capital en especial económico (propietarios de fincas y bodegas), la inserción al mercado de trabajo se relaciona con la estrategia de reproducción de la familia en especial por tradición familiar y transmisión de conocimientos.

Un tercer foco de análisis fue respecto a cómo operan los condicionantes de género en algunos aspectos de las trayectorias de los jóvenes.

## 2. Condiciones y características del trabajo en Mendoza<sup>7</sup>

Si realizamos una comparación histórica estructural de las condiciones laborales actuales con la década de los '90, es visible la recuperación en materia de actividad y empleo; sin embargo una comparación a más largo plazo, y las características cualitativas, limitan los impactos positivos del crecimiento económico 2003/2011. Observamos que, pese a las mejoras cuantitativas, persiste un serio "déficit de trabajo decente"<sup>8</sup> configurado por una alta proporción de la PEA que sufre diversas formas de "trabajo no decente": desocupación abierta, desocupación oculta (inactivos desalentados), subempleo demandante, trabajo asalariado no registrado, registrado pero precario, asalariado disimulado como autónomo, informal, tercerizado y flexibilizado.

En lo esencial, el trabajo/empleo precario no se limita al ámbito de lo ilícito ya que puede ser legal y estar registrado. Estas formas precarias son más difíciles de descubrir en las mediciones habituales. En cambio, el clásico "trabajo en negro" es el segmento más fuerte y claro, identificado por el indicador "descuentos jubilatorios". Al explorar esa variable entre los trabajadores ocupados en relación de dependencia (un 75% de la PEA), se observa que el 30,2% del total no está registrado. Diferenciando los sectores estatal y privado, y luego por rama de actividad, se observa que el sector privado concentra el 70,5% de obreros y empleados, y lo relevante es que sobre ese total el 41,5% trabaja "en negro". La gran mayoría de los trabajadores no registrados se encuentra en el sector privado (96,3%).

7 Lic. Carmelo Cortese. Fragmento de la Investigación Estrategias de desarrollo y políticas sociales para una redistribución de ingresos en el marco de un modelo concentrador de la riqueza (Proyecto bienal Secyt, UNCu, 2011/2013).

8 Reunimos diversas formas laborales por un común denominador negativo: el de no poseer alguno de los requisitos del trabajo decente (definición OIT), empleo verdadero o empleo de calidad (Neffa).