

AUTORES: María Eloísa Buigues eloisabuigues@hotmail.com Elida Beatriz Crocco lidacrocco@hotmail.com Marta Navarro monavarro09@speedy.com.

PERTENENCIA INSTITUCIONAL: Instituto de Investigaciones Socioeconómicas. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de San Juan. Ignacio de la Roza 590 (Oeste). Rivadavia- San Juan

Informalidad y precariedad en jóvenes sanjuaninos que se desempeñan en las actividades de la construcción y empleo doméstico. Un estudio de casos.

1. Introducción

La presente ponencia se encuadra en el Proyecto: "Transición a la vida adulta: Las Trayectorias Laborales de Jóvenes Sanjuaninos", centrado en el análisis de los itinerarios laborales de jóvenes urbanos de 25 a 30 años, de sectores populares. En esta oportunidad se tiende a indagar sobre la estética, en términos de condiciones y relaciones laborales, que caracteriza los itinerarios laborales de jóvenes insertos en las actividades de servicio doméstico y construcción. El abordaje teórico – metodológico se basa en el paradigma interpretativo y la metodología cualitativa, a partir de entrevistas en profundidad, tendientes a reconstruir las trayectorias laborales de los mismos.

En un escenario de desempleo y flexibilización laboral, en el que se inscriben los jóvenes, especialmente los provenientes de hogares de escasos recursos, las trayectorias laborales se constituyen en una herramienta central para analizar la dinámica laboral 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. En este trabajo, el abordaje de las trayectorias laborales se realiza, a partir del estudio de dos 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. Dos criterios motivaron la selección de ellos: el primero que ambos, una mujer de 30 años y un varón de 26, desempeñan o han desempeñado empleos, que como el servicio doméstico y el trabajo en construcción no sólo constituyen una de las modalidades más frecuente de inserción temprana para estos sectores, sino también presentan los mayores porcentajes de precariedad/informalidad (de

Paz; Schteingart, 2011; Perlbach; González, 2006; Neffa, 2010). En segundo lugar porque sus recorridos laborales ejemplifican, en cuanto a mejoras en las condiciones laborales, dos tipos de trayectorias, la mujer una trayectoria estancada y el varón una “trayectoria acumulativa” (Jacinto; Chitarroni, 2010).

2. Notas conceptuales

Dada la temática a desarrollar, se considera importante definir dos conceptos centrales a la misma: trayectoria laboral y precariedad. En relación al primer concepto, se parte de la perspectiva de Dombois (1998) quien señala que “el análisis de las trayectorias permite reconstruir las diferentes posiciones que recorren las personas a lo largo de su vida en un determinado tiempo histórico”, permitiendo ver los cambios y analizar “el impacto que sobre ella tienen diferentes procesos, instituciones y normas sociales.” Según este planteo, para el autor, es posible reconstruir la trayectoria laboral en tanto itinerarios visibles, cursos y orientaciones que toman la vida de los individuos en el campo del trabajo, que serían el resultado de acciones y prácticas desplegadas consciente e inconscientemente por las personas a través del tiempo en el marco de ciertos condicionamientos sociales” (Reiner Dombois citado en Muñiz Terra, 2005 y 2010).

Otro concepto central para el análisis es el de precariedad, al respecto Julio Neffa sostiene que existen tres modalidades de relación salarial: trabajo/empleo precario, trabajo/empleo no registrado y trabajo/empleo informal. En este sentido opina que es necesario diferenciar conceptualmente estas modalidades, “buscando su especificidad, para luego articularlas señalando su complementariedad” (Neffa y otros 2010).

En cuanto al trabajo/ empleo precario, el autor sostiene que el mismo está vinculado con la forma institucional “relación salarial” es decir las condiciones, instituciones y normas que regulan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo y son opuestos al “verdadero empleo” estable y seguro.” O sea, “lo esencial del trabajo/empleo precario se refiere a la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados” (Neffa, 2010). A esta confrontación entre trabajo estable y seguro versus trabajo precario, inseguro o incierto refiere, asimismo, Cynthia Pok (1992) quien define la precariedad laboral como “una inserción endeble de los asalariados en el sistema

productivo”, caracterizado por diversas modalidades: tiempo de trabajo intermitente, temporario o por tiempo determinado, a tiempo parcial, sin garantías de estabilidad ni derecho al preaviso y la indemnización en caso de despido.” (Pok en Neffa y otros, 2010).

En igual sentido, Mariana Benigni y Daniel Schteingart, retoman el concepto de Adriana Marshall (1994) de empleo incierto, que caracteriza una relación laboral en la que el trabajador se encuentra en situación de permanente incertidumbre con respecto al momento en que finalizará su empleo. Por ello para estos autores, el empleo incierto “designaría un vínculo laboral que, bajo la denominación de empleo temporario, encubre una relación incierta que el trabajador ha debido aceptar forzosamente” (Benigni y Schteingart, 2011)

En relación al trabajo/empleo no registrado algunos autores como Agustín Salvia lo conciben como el producto o efecto impuesto por las nuevas reglas de producción –sobre las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores– y por sobre todo, una expresión objetivada del cambio de las relaciones de fuerza entre capital y trabajo (Salvia en Neffa, 2010). En esta perspectiva Neffa apunta al comportamiento del empleador, quien ignorando el aspecto jurídico e institucional no declara ante las oficinas correspondientes, el trabajo de los asalariados, omitiendo también el registro y el pago de los aportes sociales. Esta modalidad, que abarca tanto al empleo como a las condiciones y medio ambiente de trabajo, constituye la forma extrema de precariedad, puesto que los trabajadores no registrados “no “existen” como sujetos para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Advierte que este tipo de relación salarial puede darse tanto en las unidades económicas informales como dentro de las grandes empresas capitalistas de la economía formal y aún en el sector público. (Neffa y otros, 2010)

Finalmente, en referencia a la tercera modalidad de la relación salarial: el trabajo/empleo informal. Se parte de la nueva definición adoptada por la OIT, en virtud de la cual se consideran empleos informales, a todos aquellos en los que la relación de trabajo no está sujeta, de derecho o de hecho, a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo. Esto supone no solo un cambio conceptual importante sino también un fuerte incremento en el tamaño de la “economía informal”, ya que la nueva definición incorpora a las categorías tradicionales (trabajadores y propietarios de microempresas, servicio doméstico, trabajadores familiares no remunerados y cuentapropistas) a todos los trabajadores que no están sujetos a la

legislación del trabajo, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía (Neffa y otros, 2010).

3. Un horizonte laboral acotado: el caso de Analía

La trayectoria laboral de Analía permite aproximarnos a la comprensión de las condiciones laborales y relaciones sociales que caracterizan al servicio doméstico dentro de las categorías ocupacionales propias del sector privado informal. Al momento de la entrevista Analía tiene 31 años, es casada, tiene una hija de 5 años y vive con su marido, en la ciudad de San Juan, lugar donde ha nacido y transcurrido la mayor parte de su vida e itinerario laboral. Desde los 17 años trabaja como empleada doméstica, a excepción de un corto intervalo de tiempo, cuando se ocupó en un restaurante. En este sentido, Analía presenta una historia laboral extensa dentro del servicio doméstico, ya que de los cinco empleos por que ha transitado, cuatro de ellos han sido en esta categoría ocupacional. Su trayectoria, por tanto se caracteriza por una movilidad ocupacional¹ de carácter horizontal, enmarcada en actividades tipo igual o similar (ayudante de cocina, cocinera en el restaurante). En el caso de los dos primeros cambios de empleo, las variaciones obedecieron a razones no laborales: fallecimiento de su primera empleadora y embarazo en el caso de su segundo empleo. *Y con ella estuve más o menos cuatro años, hasta que me casé, me quedé embarazada y ahí fue cuando dejé.* El cambio de estado civil y especialmente la maternidad constituyeron un punto de inflexión en su historia laboral, ya que la llevan a una etapa voluntaria de inactividad de 2 años y luego adecuar sus horarios a esta nueva situación. Transcurrido ese tiempo, un nuevo punto de cambio: el irse a vivir en forma independiente con su marido e hija y las necesidades materiales que ello acarrea, motivan su reinserción laboral. Nuevamente, como empleada doméstica si bien en este caso su disconformidad con las condiciones laborales (bajos ingresos, incremento de tareas y horarios) provocan su retiro voluntario. Luego de un breve período de transición (dos años) en el que trabaja en el restaurante, al que también renunció insatisfecha por la situación laboral, vuelve a trabajar

¹ Entendida la movilidad laboral como los cambios de ocupación o de empleador que realizan los trabajadores (Jacinto; Chitarroni, 2011: 10).

en la casa donde había estado empleada antes de quedar embarazada y es en esta “casa de familia” donde se desempeña actualmente.

Lo expuesto permite plantear que la trayectoria laboral de Analía coincide con lo sostenido por “diferentes investigaciones que cuestionan el carácter transitorio del empleo doméstico y muestran que la movilidad hacia otras formas de trabajo asalariado es escasa entre las mujeres que se insertan en ese sector de actividad...”(Tizziani, 2011).

En Analía, la permanencia en el sector o una movilidad ocupacional casi sin variantes se asociarían al hecho que en ella el empleo doméstico no es producto de una elección voluntaria sino que aparece como una ocupación predeterminada por los límites que le imponen los condicionantes de su adscripción de clase. Entre ellos, se destaca la carencia de estudios secundarios debido a su temprana inserción en el mercado laboral. En este sentido, la pertenencia a una familia numerosa y de escasos recursos opera como elemento explicativo – justificativo de la interrupción de sus estudios y de su ingreso a un trabajo remunerado:

-¿Por qué comenzaste a trabajar? - Porque en mi casa no alcanzaba la plata y había que ayudar. Porque éramos muchos y mis papás no tenían nada, no tenía ni jubilación, ni nada (...) Y éramos muchos para estudiar y como mi mamá no trabajaba... entonces como que éramos nueve hermanos y seis que teníamos que pagar estudios, entonces.

Esta situación y el que sus padres sólo hubieran accedido a la primaria o ni siquiera la hubieran completado, permitiría entender un horizonte acotado en cuanto a expectativas educativas por parte de su entorno familiar. Un fenómeno que la entrevistada evalúa retrospectivamente como negativo. Así, la falta de continuidad en sus estudios es percibido como un acontecimiento que Analía no visualiza como resultante de su propia conducta sino como un hecho que recae en “Otros”, en este caso sus padres a los que en alguna medida los responsabiliza, adoptando una posición subordinada.

-¿Tus padres te dijeron algo cuando dejaste los estudios? - No. Pero me hubiera gustado. Sí, porque yo hubiera querido estudiar y no estaría trabajando en esto, estaría en otra cosa. Es por eso que te digo que a mí me hubiera gustado que me reten, que me hagan de todo... porque así hubiera siguiera estudiando. Ahora estaría agradecida.”

La lectura del relato nos advierte sobre una percepción desvalorizada del trabajo en servicio doméstico acompañada de una apreciación también muy fuerte acerca del límite que su

condición de persona sin estudios le impone para acceder a otro mejor. Hay en ella una percepción clara de la tensión existente entre educación y trabajo, en tanto la inserción temprana en el ámbito laboral tiende a obstaculizar la formación de las calificaciones requeridas por el mismo mercado de trabajo. Esta percepción se traduce en un comportamiento pasivo/ no selectivo presente tanto al momento de inicio de su trayectoria ocupacional como en las sucesivas situaciones de movilidad laboral, como lo demuestra la reiterada respuesta negativa a la pregunta del investigador acerca de si buscó otro trabajo. Se podría, por tanto, considerar que dicha pasividad se presenta como resultado de la evaluación que realiza tanto sobre el alcance de sus capacidades personales como del conocimiento y consideración que realiza de los factores contextuales.

- ¿Por qué elegiste ese trabajo? *Me fui a ese porque me lo ofrecieron nada más y porque era conocida mía. Porque la verdad es que creí que en otro trabajo, por no tener estudio... te iban a.... que directamente te decían que no, entonces nunca probé con hacer otra clase de trabajo.* (1er trabajo)

-*No es que me guste, no es una cosa que me guste tanto. Pero, lo elegí porque estaba la posibilidad ahí de hacerlo, la verdad es que nunca he tirado para hacer otra cosa.* (trabajo actual como empleada doméstica)

Al respecto Betania Avila señala para el caso de Brasil que “el empleo doméstico se sitúa como el más próximo en el horizonte de posibilidades de las mujeres provenientes de sectores pobres, presentándose como la oportunidad más concreta para aquellas que cuentan con escasa educación formal” (Avila en Tizziani, 2011). El servicio doméstico emerge dentro del universo de actividades informales como un trabajo que no presenta demasiadas barreras al momento de inserción o reinserción en el mercado laboral en términos de nivel educativo, capacitación o edad. De ahí que se presenta, en muchas ocasiones, como una opción preferencial frente a las exigencias de la realidad. En el caso de Analía, la posibilidad de una inserción inmediata va acompañada de la inmediatez de la necesidad, propia de hogares carenciados:

- ¿Cómo retomaste lo laboral? - *Ya después. Lo que pasa es que yo vivía con mi mamá cuando la tuve a la nena. Entonces, ya después decidimos irnos a vivir solos y por ese motivo, porque ya no alcanzaba la plata y ya no era lo mismo, o sea un sueldo solo no alcanzaba. Por ese mismo motivo fue que decidí volver a trabajar. Ahí fue por mi cuñada,*

que la tía de ella necesitaba y yo necesitaba, andaba desesperada. (Reinserción laboral en su tercer empleo en servicio doméstico).

En la entrevistada su capital social, es decir su red de contactos familiares y de vecindad, ha configurado las relaciones de solidaridad y apoyo que han operado lo largo de su trayectoria laboral facilitando tanto su inserción en el mercado laboral como la obtención de nuevos empleos.

-Me lo dieron, es una mujer conocida que yo tenía. Y bueno, fui y hablé y fue lo primero que tuve de trabajo (1er trabajo)

-Conseguí trabajo a los tres meses. De doméstica también. ¿Cómo fue, estabas buscando trabajo? No, me salió por mi hermana. Porque ella conocía a la señora y me dijo que ella necesitaba (tránsito del 1er. al 2do. trabajo)

-¿Cómo conseguiste ese trabajo? Por mi suegra, porque mi suegra trabajaba ahí en el restaurante. Ella me dijo que necesitaban para ayudante y como yo había abandonado lo otro. Ahí no más conseguí ese trabajo. (4to trabajo restaurante)

Además de la importancia de contar con una red familiar densa, la rápida obtención de trabajo se asociaría, en gran medida, a que el empleo en el servicio doméstico no exige una capacitación específica, ya que en ellos el tipo de quehaceres requeridos (limpieza, lavado, planchado, cocina, cuidado de niños) es similar al que realiza en el seno de su hogar. Un aspecto importante a señalar es que las condiciones laborales (tipo de tareas, días y horarios de trabajo) y salariales (monto y fecha de pago) son pactadas al momento de concretarse la relación laboral, generalmente en forma oral. Ninguno de los empleos que ha desempeñado Analía a lo largo de su trayectoria han estado regulados por el marco legal que rige el servicio doméstico o de gastronomía. Ania Tizziani define esta situación como una negociación personalizada que “se enmarca en una relación de poder entre actores que se encuentran en posiciones profundamente desiguales” (Tizziani, 2011). Por ello la debilidad del trabajador que se enfrenta a la necesidad vital de vender su fuerza de trabajo repercute sobre el nivel de salario, la jornada de trabajo y la delimitación de las tareas. Dada la falta de un marco regulatorio, en una relación profundamente asimétrica entre empleado – empleador, cuando se plantean situaciones conflictivas sólo queda la disyuntiva de una aceptación resignada “para no ir al choque” o la ruptura de la relación: *Lo que pasa es que yo me fui, porque ella tenía muchos niños y no me pagaba bien. Era mucho y. el lavar,*

7

planchar y hacer la comida era mucho. Yo lo hablé con ella y me dijo que no podía aumentarme y entonces le dije que no podía trabajar más.

La precariedad, como trabajo no registrado, deja a la empleada de servicio doméstico, a merced del libre arbitrio del empleador. De allí que, para Analía la manera como se configuran las relaciones laborales con sus empleadores, significadas como “buen trato”, homologado a “sentirse bien”/ “estar tranqui”, o “mal trato” identificado con “exigencias”, “arbitrariedad” son un componente esencial a la hora de evaluar sus trabajos. El peso del modo en que se estructuran esas relaciones la lleva en paridad de otras condiciones (salarios bajos) a mantener o dejar un empleo.

-¿Por qué cambiaste de trabajo y por qué dejaste de trabajar ahí? - Dejé de trabajar ahí por el trato que había con él. O sea, no nos trataba bien. Y trabajaba mucho y nos pagaba poco. Entonces no servía estar ahí. Él era muy exigente... así es que por ese motivo... (trabajo en el restaurante)

-¿Cómo evalúas este trabajo?.- Bueno y lindo, porque estás sola y tranquila, estás bien. Yo pienso que cada uno a donde va a trabajar se tiene que sentir bien y yo me siento bien, nadie me molesta. (trabajo actual, con la misma empleadora del 2do trabajo)

En cuanto a la caracterización del trabajo en servicio doméstico se desprende del relato de Analía una desvalorización del mismo en términos de condiciones laborales y salariales. Éste es percibido como un trabajo rutinario, que exige esfuerzo físico y carece de toda gratificación material, en virtud de los bajos salarios percibidos, que sólo alcanzan a cubrir parcialmente necesidades básicas y una nula posibilidad de ascenso “*en el servicio doméstico no, nunca*”. Condiciones que tienden por tanto a cristalizar una situación de pobreza estructural, que opera como núcleo duro, de difícil resolución, inhibiendo toda perspectiva de cambio.

En contrapartida, la relación social construida en el tiempo y en el trabajo compartido en el día a día, en las relaciones “cara a cara” entre el empleador “la patrona” y empleado, aparece en el relato como otorgador de una gratificación afectiva, que si bien no anula la desigualdad estructural ínsita en la relación, posee un efecto mitigador o compensatorio.

¿Cómo fue el trato? -Bien, muy bien. Me tenía como si fuera la hija ?. (1er trabajo)

- ¿Cómo es el trato con tu patrona? Lindo, muy lindo. (2do trabajo en servicio doméstico y en el que se desempeña actualmente).

La imagen profundamente devaluada que tiene de los trabajos realizados a lo largo de su trayectoria laboral donde el desempeño está estrechamente vinculado al desgaste físico, la lleva por contraste a significar como “buen trabajo” a aquellos donde el esfuerzo físico está reducido a una mínima expresión.

¿En tu opinión qué es un buen trabajo? *-Algo que no sea de limpieza. Para mí un buen trabajo es estar sentado frente a una computadora. Para mí eso es un buen trabajo, porque no hacés otro movimiento que mirar y nada más. Para mí eso es un buen trabajo.*

Contraste como puede observarse entre un trabajo tradicional, el servicio doméstico caracterizado, parafraseando a Giovanni Arrighi, por ser el locus de los músculos y los nervios y un trabajo propio de la era globalizada, el de la informática, lugar de emplazamiento de las actividades cerebrales del capital corporativo (citado en Gambina, 2012).

La relación subyacente entre calidad del empleo y nivel educativo se hace explícita en su respuesta a como se accede a un buen trabajo: *Teniendo estudios. Ya teniendo estudio, tenés un buen trabajo.*

Es importante señalar como el trabajo, aún el trabajo doméstico, sin exigencias de preparación o calificación previa, otorga a quien lo realiza una autoestima vinculada a la posibilidad de ser útil, en la medida que se contribuye a proporcionar ingresos necesarios a la hora de solventar las necesidades familiares.

- ¿Cómo evalúas ese trabajo? - *Bueno, porque yo misma me sentía bien en el trabajo y es como que yo servía para algo. O sea, que por más que yo no haya tenido estudio, yo me sentía bien, que aportaba en mi casa y ya era otra cosa. (1er trabajo en servicio doméstico)*

La primacía de la percepción negativa del trabajo en el servicio doméstico se pone de manifiesto en su respuesta a la pregunta sobre su proyección laboral a futuro. Mirada fuertemente teñida por una visión de su pasado y presente de gran insatisfacción laboral, en la que subyace una imagen negativa de sí, configurada a partir de una fuerte valoración del estudio formal, al que no pudo acceder. Carencia que opera desde su apreciación subjetiva como un obstáculo insalvable para obtener un trabajo mejor. Por ello sólo cabe la clausura de un futuro laboral y la proyección de los deseos no realizados en su hija.

-¿Cómo te ves laboralmente en un futuro? - Yo me veo no trabajando. Descansar, trabajé tanto en mi vida que... que ya llega un momento que te cansa, por eso te digo de no trabajar. Estar en mi casa y dedicarme a mis cosas y nada más. No me veo con un futuro laboral, porque yo quisiera que mi hija o sea, exigirle a ella que estudie. Tengo que estar ahí, al lado de ella, exigiéndole.

Se observa también desde una fuerte coherencia discursiva, como el descansar se contrapone a una experiencia de vida marcada por un trabajo, que siente la ha desgastado física y anímicamente. Un trabajo que aparece como carente de toda posibilidad de realización o proyección personal, donde solo cabe el “ser para otros, no para sí”. Dedicarse a sus cosas y exigir a su hija que estudie, es la contrapartida de su propia historia, es intentar revertir su historia familiar. La apuesta a futuro depositada en la hija es una apuesta a quebrar la transmisión intergeneracional de la pobreza.

4. De trabajo en trabajo, el caso de Andrés

Andrés, es un joven soltero de 26 años, con secundaria completa y técnico en diseño publicitario, que reside con su familia materna, integrada por su madre, tío y abuelo, en el departamento de Rivadavia. A la edad de 16 años se incorpora al mercado de trabajo en el que se ha mantenido hasta el presente, salvo un breve período de inactividad de 8 meses. A diferencia de esta situación, casi sin variantes en materia de rotación, su trayectoria laboral se caracteriza por una alta movilidad, 8 trabajos en 10 años, en los que ha transitado por distintos sectores de la estructura económica ocupacional (sector público, sector privado informal, sector privado formal); de ramas de actividad (construcción, comercio, minería); de ocupaciones (albañil, en 4 ocasiones); empleado administrativo, (1 vez); mecánico, (ocupación actual) y de modalidades (asalariado informal, beneficiario de planes asistenciales (en dos ocasiones), cuentapropista, obrero tercerizado). Si bien, lo que da unidad a esta heterogeneidad es la precariedad de los trabajos desempeñados. Precariedad, como relación salarial, entendida tanto en su sentido esencial de trabajo inestable e inseguro, como en el más abarcativo e incluyente de trabajo no registrado y trabajo informal (Neffa y otros, 2010).

Precariedades que trasuntan una precariedad mayor, la que le impone su adscripción a un hogar de escasos recursos y bajos niveles educativos. Es este factor diferencial de clase lo

que motiva su incorporación a la vida laboral aportar al ingreso familiar y a la vez solventar sus gastos personales: *“me gustaba tener mi plata, comprarme mis cosas o veía en mi casa que faltaba algo o que querían comprar algo y costaba comprarlo. Por eso, para hacer una ayuda”*. Factor objetivo o condicionante estructural, que en él se conjuga con una dimensión subjetiva: la actitud de búsqueda activa, de apertura a nuevos horizontes: *Quería ver qué es lo que se siente trabajar, porque yo sé que toda la vida no voy a estar sentado, en algún momento voy a tener que empezar a trabajar, a hacer algo*. Motivaciones y actitudes que estarán presentes a lo largo de su trayectoria de trabajo. Asimismo, en la fluida historia laboral de Andrés se puede destacar el juego de diferentes temporalidades biográficas y sociales: su temprana inserción en el trabajo a los 16 años; su progresiva formación en el oficio de albañil, su inserción “irregular” en el Plan Jefas/Jefes de Hogar en el 2002 y en el régimen de Pasantías en el 2009, en el marco de las políticas sociales compensatorias implementadas por el Estado, como mecanismos paliativos para resolver la aguda problemática del desempleo en los años 2002 - 2003 y su reciente desempeño como obrero minero tercerizado en la explotación de la mina de oro Veladero - Barrick Gold, en el contexto de un gobierno provincial, que ha definido la minería como una política de Estado. Entramado de tiempos biográficos e históricos que van signando su trayectoria laboral. En ella, también, la dimensión espacial ocupa un lugar importante, ya que no sólo se despliega en múltiples y variados espacios geográficos (Ciudad de San Juan, Pocito, Rawson, Albardón, Iglesia) sino que las distancias espaciales contribuyeron a la salida voluntaria de uno de sus trabajos, como se expondrá más adelante. Conjunción de espacios y tiempos que permiten comprender el particular modo de configuración de su trayectoria laboral.

En cuanto a su inserción laboral, dos factores inciden, predominantemente, al momento de ingresar o de acceder a un nuevo trabajo, su capital social (familia, amigos, conocidos) y su experiencia laboral. Su primer trabajo lo obtiene por intermedio de un tío: *¿Cómo entraste a ese trabajo? - Y por mi tío, él trabajaba con un señor que era albañil y le hacían falta personas y me habló a mí, si yo quería trabajar y le dije que sí*. Con posterioridad, en la medida que su trayectoria transcurre en el mismo campo ocupacional, comienza a cobrar peso su experiencia laboral: *Yo terminé de trabajar con mi tío y empecé a trabajar con otro señor. -¿Ese otro señor cómo te ubicó? -Porque yo con el primer señor que estaba*

trabajando, con el que estaba mi tío, era amigo de él. Y yo en una parte hice un trabajito con él y le gustó cómo trabajaba y le pregunté si tenía trabajo y dijo que sí. Y así fui. (transición del 1er al 2do trabajo). Es partir de esta experiencia, que su socialización en el mundo del trabajo le proporciona los primeros conocimientos de un oficio, en el que irá ascendiendo a partir de una importante predisposición al aprendizaje: *-Sí, como le dije, empecé primero de ayudante y de ahí me fue probando como trabajaba y todo. Y de ahí me probó como medio oficial albañil, hasta que llegué a ser oficial albañil y ya fui adquiriendo más conocimiento, fui agarrándole más la maña a todo lo que es la construcción* (2do trabajo como albañil). Lo expuesto, refleja una situación definida por Barón de “aprendizaje intencional” en la que “la persona se da cuenta que está aprendiendo y esto le requiere una decisión y voluntad, un esfuerzo por lograr aprender” (Barón, 2005:15). O como señala Gambina, aprendizaje, como proceso individual, pero que trasciende socialmente, ya que los trabajadores de una rama o especialidad van transfiriendo de generación en generación todo un aprendizaje realizado (Gambina, 2008). Trasmisión social del conocimiento y red de solidaridades basadas en relaciones de confianza y cooperación presentes en el relato al momento de referirse al conocido que lo impulsa a desempeñarse como albañil independiente: *“Aprendí mucho con él, porque él era maestro mayor de obra, así que él siempre me explicaba y él fue el que me presentó en un trabajo donde empecé a hacer el trabajo particular. Cuando yo estaba trabajando él se daba una vuelta y me decía "Mirá vos tenés que hacer esto así, así y así"* (5to trabajo como albañil independiente).

Su experiencia como albañil independiente, permite dar cuenta de las limitaciones que presenta el **trabajo precario/informal** en quienes se desempeñan como cuentapropistas de oficio. Ya que si bien Andrés contaba con un saber forjado en la práctica laboral carecía de capital, herramientas y equipos necesarios como para consolidarse en una posición autónoma. A esto se sumó que debía repartir parte del ingreso obtenido con un ayudante. *“Me hicieron hacer una pequeña ampliación, que ahí les pasé el presupuesto. Y sí o sí tuve que necesitar una ayuda, así que hablé a un amigo y me dijo que sí (...) Por ese presupuesto yo cobré mil setecientos y al otro chico le di setecientos pesos. Porque aparte por ahí me hacía falta alguna herramienta y yo tenía que sacar de mi bolsillo para comprar esa herramienta.* Lo expuesto demuestra que si bien deja de depender de un

patrón y puede fijar ingresos y condiciones laborales, operaba con un nivel de rentabilidad muy bajo que sólo le permitía obtener ingresos mínimos de subsistencia sin posibilidad alguna de acumulación y por tanto de continuidad en esta modalidad de trabajo. Si bien, estas limitaciones no se hacen explícitas como razón de su retiro, se puede interpretar que ellas coadyuvan, a la toma de esta decisión: *Estuve trabajando unos meses más y de ahí ya dije basta, de albañilería no quería saber nada, ya no quería saber nada de albañilería, quería tomarme un descanso.* El “basta” y la reiterada expresión “no quería saber nada” ilustran nítidamente el hartazgo y grado de insatisfacción al que había llegado en su trayectoria como albañil y la carga negativa que le asigna a este oficio. Una evaluación inteligible, si se tiene en cuenta que la precariedad en su modalidad de **trabajo no registrado** se constituyó en la característica predominante en su tránsito como asalariado en el área de la construcción: *“los trabajos eran en negro, como le llaman ahora”*. Lo que le implicó estar al margen de una legislación laboral que le garantizará estabilidad, reconocimiento de la situación contractual y regulación de las condiciones laborales. El carácter no registrable de su trabajo, lo transforma en “invisible” ante la ley y las asociaciones gremiales correspondientes colocándolo en una posición de exclusión y extrema vulnerabilidad. La falta de regulaciones y mediaciones en las relaciones entre empleador – empleado refuerza la relación asimétrica entre capital y trabajo, generando situaciones de subordinación o dependencia. De ellas da cuenta la siguiente expresión: *¿Cómo era el trato con tu jefe? El trato con mi jefe, nunca tuve problemas, nunca me llevé mal. Y con mi jefe nunca discutí, nunca nada. Es más si necesitaba algo siempre lo hablaba bien, no arrebatarme. Aparte él veía que siempre yo llegaba a horario, nunca falté, siempre llegaba a horario. Él me decía “necesito que levantes esa pared...” y yo iba calladito a levantar la pared*” (2do trabajo como oficial albañil).

La lectura de la misma pone de manifiesto, que Andrés más allá de condiciones personales (adaptabilidad, buen trato, sentido de la responsabilidad) ha internalizado que la regla del juego, para mantenerse o ascender en un puesto de trabajo, es actuar disciplinadamente ante las ordenes del empleador, no ofrecer resistencia, acatar. El miedo a perder el trabajo opera como uno de los principales dispositivos de disciplinamiento social.

Y junto con el temor al desempleo, el trabajo precario/no registrado tiene una incidencia directa en la relación salarial, ya que el monto a percibir por la actividad realizada no se

rige por ley, ni por convenios colectivos sino que está sujeto al libre arbitrio del empleador: *En los trabajos de albañilería, un oficial tiene que estar cobrando entre ochenta, noventa pesos, por ahí a nosotros nos dan setenta y cinco, muy raro llegamos a ochenta. No teníamos ese ingreso nosotros, muy rara vez. Y por ejemplo, si me quedaba más de ocho horas, nos largaban veinte, treinta pesos o más.* (2do trabajo como oficial albañil).

A ello se suma la posibilidad siempre abierta de ser despedido: *Porque en la albañilería llega una época, lo que es enero, febrero, ya no hay tanto trabajo de albañilería y ya como que estaba viendo que estaban achicando el personal y en cualquier momento le picaban el boleto a uno. Y me encuentro con un amigo, conversamos y le pregunto dónde estaba trabajando y me dijo colocando barandas y que si me interesaba fuera a hablar con tal señor* (tránsito entre 2do y 3er trabajo como albañil). El relato pone en evidencia como la actividad en albañilería está sujeta a los cambios de estación (verano - invierno), pero también su capacidad de anticiparse a posibles despidos y la búsqueda activa de un nuevo trabajo, que están en la base de su estrategia laboral y explican la baja rotación que caracteriza su trayectoria. Es decir la continuidad, casi sin interrupciones, de su condición de activo. Pero, si la flexibilización salarial indirecta lo excluye de los beneficios del sistema de seguridad social y del acceso a las obras sociales de las empresas (Neffa y otros, 2010); el trabajo obtenido como asalariado registrado en una pequeña empresa subcontratista dedicada a la colocación de barandas metálicas de contención vehicular en rutas, lo enfrenta a riesgos que ponen en peligro no sólo su salud sino su vida misma. En esta ocasión, la relación salarial se establece bajo la forma de retribución variable en función del número de unidades producidas. El trabajo consistía en extraer, a la orilla de la ruta, la tierra necesaria que permitiera luego colocar las barandas de contención, lo que se hacía en forma extremadamente rudimentaria: *“teníamos que hacer un hueco, con una pala para sacar la tierra y de ahí teníamos como un tarrito de acero y teníamos que acostándonos en el piso, metiéndolo y sacar la tierra y así. Y ahí nos pagaban por unidad de hueco, tantos huecos hacíamos y tanto nos pagaban”* (3er. trabajo como albañil). Como puede observarse en esta modalidad de “trabajo a destajo” el ingreso percibido recae en la responsabilidad del trabajador, de su esfuerzo y resistencia física. Se está frente a una situación de plusvalía absoluta y a condiciones de trabajo violatorias de toda norma de seguridad e higiene: *No podíamos desayunar, nada. Nosotros ahí entrábamos a las cinco*

de la mañana y estábamos saliendo seis, siete de la tarde. Y si descansábamos teníamos que tener un solo horario no más, que sería entre las dos y tres de la tarde, para que más o menos nos rinda la mañana. Rendimiento asociado a la flexibilización del tiempo de trabajo, a sobrecarga horaria, a explotación de los cuerpos. De allí su evaluación del trabajo como: “sacrificado. Sí, bastante sacrificado por lo que tenía que estar en pleno rayo de sol, prácticamente acostarse a la orilla de una ruta para poder hacer el hueco. Sacrificado y peligroso, porque estábamos al lado de la ruta y por ahí pasaban o transitaban los autos fuertes y es muy raro, que al ver la gente que estaba ahí, que el auto te frenara.

El relato pone en evidencia, lo sostenido por algunos autores en relación al papel que cumplen las empresas subcontratistas como depositarias de actividades riesgosas lo que con frecuencia implica asignar a los trabajadores precarios las tareas más pesadas, duras, peligrosas, en períodos u horarios atípicos, con mayores riesgos en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo (Neffa y otros, 2010). A ello, se sumó las mayores distancias que se debía recorrer, un nuevo factor que precipita su decisión de abandonarlo: *“ya los trabajos que salían no eran nada cerca, 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.* Nuevamente, estamos frente a una salida voluntaria, a una decisión subjetiva, pero que dada las condiciones objetivas en que se desarrolla la actividad, se parece más a una salida impuesta, a una expulsión. Son estas experiencias laborales las que están en la base de su hartazgo con el oficio, al que califica como “sacrificado”: *El trabajo de albañil es bastante sacrificado, porque en el invierno estás trabajando con agua, te mojas los pies, te da frío y en verano estás en el rayo del sol.*

Nada más ilustrativo que el término sacrificio, para significar el trabajo de albañil, ya que como se ha observado lo puesto y expuesto en el “altar del sacrificio” es su propio cuerpo. Una situación que no se ha modificado sustancialmente, en su actual empleo, como trabajador asalariado registrado de una empresa subcontratista de Barrick Gold. Ya que si bien su trabajo muestra una apertura hacia una trayectoria acumulativa, en términos de ingresos, calificación de su tarea (mecánico), capacitación y posibilidades de ascenso, se mantiene la exigencia del esfuerzo físico por la sobrecarga horaria (12 horas diarias) y los

turnos rotativos: *Por ahí, tenemos diferentes clases de horario, tenemos uno que es de las cinco de la mañana hasta las siete de la tarde y el turno noche, que es de cinco de la tarde a las siete de la mañana. Y ya cuando cambia el turno, el turno noche digamos, ya le cambia el sueño, le cambia todo. Hay veces que yo he trabajado casi un mes seguido, uno o dos meses seguido de noche y yo llegaba acá abajo y en las noches yo no me podía dormir, yo dormía todo el día en el día, pero en la noche no.*

Lo relatado, hace comprensible su representación sobre lo que es un buen trabajo, una imagen construida como espejo invertido de su trabajo actual: *¿Qué consideras que es un buen trabajo? y ¿Por qué? - Para mí un buen trabajo sería algo de estar sentado, escribiendo, no sé, que no sea en el rayo del sol. Pero, hasta ahora con lo que tengo no me puedo quejar, porque prácticamente es un buen trabajo porque lo que gano allá arriba, no lo voy a ganar acá abajo*². Es decir, la gratificación material compensa todo sacrificio. Y si bien es consciente de los efectos nocivos a la salud que el mismo provoca, sabe también que los ingresos obtenidos son comparativamente superiores a los que puede ofrecerle el desempeño en otras actividades y en otros sectores. Lo sabe y a ello apuesta “*hasta ahora*”. Si bien, las compensaciones materiales, no logran contrarrestar su idea fuerza acerca de la asociación positiva entre “buen trabajo y educación”, que se explicita en su respuesta al interrogante de cómo se consigue un buen trabajo: *Para tener un buen trabajo, uno tiene que tener un buen estudio, lo principal es un buen estudio ... estudiando arquitectura o estudiando abogacía o yendo a la universidad, vas a conseguir un buen trabajo. Estudios superiores, a los no pudo acceder, por sus condicionantes estructurales de clase, que operan como base y límite de sus deseos y aspiraciones. Es en este punto, quizás donde más nítidamente se revela la tensión existente entre lo objetivo y subjetivo siempre presente en su trayectoria laboral y educativa: Aunque a mí siempre me hubiera gustado estudiar mecánica, pero nunca pude estudiar. ¿Por qué motivo? -Porque en la casa faltaba un ingreso, algo más para la ayuda y todo eso. Así que tuve que empezar a trabajar.*

² El acá abajo refiere a la localización de la mina, en el Departamento de Iglesia, en el sector noroeste de la provincia de San Juan, a una distancia aproximada de 350 km, desde la ciudad de San Juan, y entre los 3.800 y 5.000 m de altura sobre el nivel del mar.

Para terminar, cabe realizar una última observación sobre su percepción sobre de su futuro laboral: *Y hasta ahora laboralmente no sé si... voy a seguir trabajando en lo que estoy... capaz que me despidan y encuentre otra cosa o...* La respuesta, como todo interrogante sobre el futuro, guarda una importante riqueza a la hora de arrojar luz sobre sus experiencias laborales pasadas y presentes, en las que predomina el carácter de precario/, como trabajo incierto, inestable. Y es esta condición lo que le impide visualizar un futuro previsible. La pérdida de la estabilidad y de certezas, la incertidumbre sobre el futuro impone estrategias de vida basadas en el presente. Así el futuro categoría propia de la modernidad tiende a evanecerse para dejar paso a un presente continuo.

5. A modo de cierre

Lo descripto permite concluir que las trayectorias laborales de los jóvenes entrevistados se caracterizan por el desempeño, predominante, en trabajos precarios, de baja calidad, tanto desde un punto de vista objetivo considerando la relación salarial como las condiciones laborales, como subjetivo en términos de grado de satisfacción con los mismos. En términos de inserción en el mercado laboral se constata que en ambos jóvenes provenientes de hogares de bajos ingresos, el inicio de la vida activa se da antes de haber cumplido los 18 años. De allí que en ellos la razón del mismo está fuertemente asociado a la responsabilidad sentida de contribuir a la manutención familiar. En Analía, el imperio de la necesidad, el cubrir carencias económicas básicas en su hogar paterno como conyugal ha impulsado tanto su inserción temprana como su reinserción en el mercado laboral. En Andrés, el aporte al ingreso familiar ha sido una constante, siendo hoy su aporte el más importante del núcleo familiar.

En cuanto al peso que ocupan diferentes factores (educación/ capital social/ experiencia laboral) al momento de inserción laboral o de obtención de nuevos empleos, ambos relatos ofrecen una muestra de la importancia de las redes familiares o sociales (amigos y conocidos) en el acceso y obtención de trabajos que no requieren mayor capacitación. Especialmente la función que cumplen las familias como factores esenciales para el soporte y contención de los recorridos y elecciones de los jóvenes. Si bien, en Andrés a medida que su trayectoria avanzó hacia empleos de mayor calificación, fue la experiencia laboral previa, la que contribuyó a su *empleabilidad*.

En relación a las movilidades entre empleos, en Analía prima la salida voluntaria, en dos de ellas por razones ligadas a las condiciones laborales, especialmente bajos salarios y en una tercera a razones estrictamente personales (embarazo) donde en la razón del retiro y el posterior período de inactividad juegan aspectos netamente subjetivos, la opción selectiva de dedicar su tiempo al cuidado de su hija pequeña: Si bien, es interesante señalar que el retiro voluntario se presenta como la única opción o salida ante situaciones de gran insatisfacción, en condiciones de fuerte asimetría en la relación laboral, que impide toda posibilidad de cambio al interior de la misma. En Andrés, en la alta movilidad de su trayectoria se conjugan tanto razones objetivas vinculadas al carácter precario de los trabajos desempeñados (reducción de trabajo, trabajos riesgosos, distancias a recorrer) como subjetivas (rechazo / intolerancia ante condiciones laborales insatisfactorias, capacidad de anticipación de posibles situaciones de despido y búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales).

El trabajo en albañilería, como en menor medida el de servicio doméstico pone a prueba la resistencia física del trabajador. Por ello en ambos la significación otorgada a un buen trabajo opera a contraluz de sus experiencias laborales, identificando un buen trabajo como hemos visto con la misma metáfora posicional: *Para mí un buen trabajo sería algo de estar sentado, escribiendo* (Andrés); *Para mí un buen trabajo es estar sentada frente a una computadora* (Analía). Igualmente en uno y otro el acceso a un buen trabajo está íntimamente asociado a la posesión de credenciales educativas, al estudio. Una representación socialmente construida a lo largo de nuestra historia, desde la arraigada expectativa de los inmigrantes del siglo XIX de contar con un hijo profesional, hasta la actualidad donde la posesión de un título de nivel secundario sigue otorgando mayor éxito en la búsqueda laboral y una influencia positiva sobre la calidad del empleo (Jacinto; Chitarroni, 2011).

En síntesis mientras en el caso de Analía nos encontramos con una “trayectoria laboral estancada”, en términos de Jacinto y Chitarroni (2011), donde las situaciones de cambio no refieren al tipo de empleo sino de empleador. Una trayectoria en la que su ingreso y permanencia en el servicio doméstico es resultado, en gran medida, de la conjunción de los condicionantes estructurales que le impone su adscripción a un hogar de escasos recursos y un bajo nivel educativo y de aspectos subjetivos: baja autoestima retroalimentada por su

propia condición socio económica y laboral, por lo que el entramado de ambos factores concluye consolidando una situación de pobres empleos para pobres, que opera como núcleo duro de la desigualdad estructural.

En el caso de Andrés estaríamos frente a una “trayectoria acumulativa” caracterizada por el tránsito hacia cambios en el tipo de empleo, que se asocian a mejoras en la relación salarial, mayor calificación de sus tareas y trabajo registrado. Si bien, se mantiene una situación de precariedad laboral en términos de condiciones de trabajo (sobrecarga horaria) e inestabilidad. Por lo que, un análisis de su itinerario laboral devela que si bien Andrés reúne muchas de los atributos que destacados como favorables al logro de una mejor inserción laboral: responsabilidad, predisposición a aprender, adaptabilidad y especialmente una actitud constante de búsqueda y apertura hacia nuevos horizontes laborales, la persistencia del carácter precario de los diversos trabajos por los que ha transitado, permite inferir el peso de ciertas restricciones estructurales. Condicionantes, que como el bajo capital educativo de su entorno familiar, la ausencia de una capacitación laboral específica, la falta de contactos en redes sociales de mayor productividad, han acotado sus posibilidades efectivas de lograr un empleo de calidad, seguro y estable. Lo que estaría indicando la gravitación que posee el factor diferencial de clase en la configuración de las trayectorias laborales de jóvenes provenientes de hogares de bajos recursos. Ello permitiría ratificar la tesis de Agustín Salvia y Julieta Vera (2011), quienes parten afirmando “que los procesos de desigualdad están asociados a determinantes estructurales que se relacionan con el modo en que se organiza la producción, distribución e intercambio de bienes y servicios al interior de una formación social”, para concluir sosteniendo que “la heterogeneidad de la estructura productiva y la segmentación del mercado de trabajo continúan explicando una parte importante de los niveles de desigualdad persistentes –más allá que ésta se haya mantenido o disminuido ligeramente durante la etapa de post-reformista”.

Bibliografía Consignada

Barón, Edmundo (2005): *Facilitación del Aprendizaje desde la Vivencia*. III Encuentro Nacional de Educadores Experienciales. Revista Electrónica Poiesis Nº5. <http://www.funllam.edu.co/poiesis/Edición005/poiesis5.Parodi.htm>.

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

de Paz, Cynthia; Schteingart, Daniel (2011): *Mercado de trabajo y género. El caso de las empleadas domésticas*. 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET. ISBN 978-987-98870-5-9.

Gambina, Julio (2008): *Algunas notas sobre productividad*. <http://ebookbrowse.com>

Gambina, Julio (2012): *Liberalización económica y empleo*. <http://juliogambina.blogspot.com.ar/2012/01>

Jacinto, Claudia; Chitarroni, Horacio (2010): *Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles*. Revista Estudios del Trabajo, N° 39/40. ASET.

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

Neffa, Julio César (2011): *La precarización del trabajo y la subcontratación laboral. Una visión desde la economía del trabajo y el empleo*. 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET. ISBN 978-987-98870-5-9.

Neffa, Julio César (Coord); Oliveri, María Laura; Persia, Juliana; Trucco, Pablo (2010): *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados*. www.ceil-piette.gov.ar/docpub/revistas

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

Salvia, Agustín; Vera Julieta (2011): *Heterogeneidad Estructural y Desigualdad Económica: El patrón de distribución de los ingresos y los factores subyacentes durante dos fases de distintas reglas macroeconómicas*, 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET.

Tizziani, Ania (2011): *De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires*. Trabajo y Sociedad, Núm.17, 2011 N° 17, vol. XV, Invierno 2011, Santiago del Estero, Argentina (Caicyt-Conicet) - www.unse.edu.ar/trabajosociedad