

Características de los itinerarios laborales de jóvenes de sectores populares de la Provincia de San Juan.

María Luisa Landini

malandini@gmail.com

Susana Shirley Giménez

susgimenez@yahoo.com.ar

Elsa Alvarado

retamal1000@yahoo.com.ar

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

Introducción

La inserción al mercado laboral en el modelo político y económico de pleno empleo que caracterizó a las sociedades del siglo XX, estaba garantizada por las credenciales educativas, y el ingreso al sector formal de la economía, implicaba el acceso a un empleo de calidad -de tiempo completo, estable, con cobertura social-. Las trayectorias laborales se caracterizaban por su estabilidad en torno a un único empleo o una rama de actividad, y el fin de las mismas estaba dado por la jubilación obligatoria a una edad fija. (Neffa, 2001; Alonso, 2004; Salvia, 2007). Tales garantías, brindadas por la integración al sector formal del mercado de trabajo, proporcionaba la red de seguridad social que permitía el diseño de planes futuros y proyecciones de movilidad social ascendente. (Feijoó, 2001).

Este modelo entra en crisis en la década del 70, expresándose en Argentina con un movimiento de desindustrialización. En el país a partir de la década del 90 se observan las profundas transformaciones en el mundo laboral, a través de cambios en la organización del trabajo; debilitamiento de los derechos sociales, descrédito de las organizaciones de los trabajadores; y en elevadas cifras de desempleo. En los años 2001-2002 se intensifican estas características.

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

Las transformaciones en el mercado de trabajo, colocan a los jóvenes frente a una perspectiva de desempleo y precariedad laboral; 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 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.

Desde este marco, el presente estudio, da cuenta de la situación laboral de jóvenes de sectores populares de la provincia de San Juan, a partir de la descripción de sus prácticas y sus trayectorias laborales tal como se presentan en los primeros años de incursión en el mundo del trabajo.

Concepto de Trabajo

Sin desconocer las controversias en torno a la conceptualización del trabajo, señalamos algunos conceptos que fueron tomados en el marco referencial. Dominique Méda (1995) lo define como una actividad humana transformadora y remunerada, que consiste en poner en forma una capacidad o algo dado para el uso de otros, se desarrolla de manera autónoma o bajo la dirección de otro, a cambio de una contraparte monetaria. Sostiene que el trabajo asalariado no es una invariante de la naturaleza humana, es sólo una categoría histórica cuyo desarrollo futuro está fuertemente condicionado.

Para De la Garza Toledo (1997) el concepto de trabajo ha cambiado históricamente. En su aspecto elemental puede entenderse como la transformación de un objeto, producto de la actividad humana en un proceso de interacción con otros hombres y, como resultado de ella, el hombre mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia, en cuanto a las metas, los resultados y la manera de lograrlos. En este sentido la diferenciación entre trabajo y no trabajo no puede ser fijada por el tipo de actividad o de objeto, sino por su articulación en las relaciones sociales de subordinación, cooperación,

explotación o autonomía. Así, “no cabe la definición abstracta de lo que es trabajo frente a lo que no lo es, sus significaciones son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerza que pueden hacer variar la significación de los conceptos” (De la Garza Toledo, 1997).

Julio Neffa (2001) por su parte, sostiene que el trabajo podría ser definido tentativamente como una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios con una utilidad social. Para realizarlo se requiere la movilización del ser humano, es decir de su fuerza física, de sus capacidades psíquicas (afectivas y relacionales) y cognitivas así como la puesta en práctica de las calificaciones, competencias profesionales y experiencia de los trabajadores. Lo diferencia al concepto de empleo, este último implica una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico, definido independientemente de aquella, y constituido antes de su ingreso en la empresa. El empleo es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normativizado mediante reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo. (Neffa, 2001).

Consideramos al trabajo como una actividad que incluye no sólo al trabajo asalariado sino toda actividad que implica alguna forma de ingreso, se consideran así los trabajos en el seno de la familia para la venta, el autoempleo, el trabajo doméstico, venta callejera y a domicilio, trabajos familiares agropecuarios etc.

Abordaje metodológico

Para el estudio de las prácticas e itinerarios laborales de los jóvenes se trabajó, en una primera instancia, con una muestra finalista de tipo casual integrada por 569 jóvenes de sectores populares de ambos sexos, de 18 a 30 años de edad, residentes en distintos departamentos de la Provincia de San Juan. El análisis de tipo cuantitativo permitió caracterizar la situación laboral de los jóvenes y una aproximación a sus trayectorias laborales.

El número de ocupaciones que han desempeñado estos jóvenes varones y mujeres, permitió diferenciar entre trayectorias “*densas*”, conformadas por cinco y más trabajos, que, en algunos casos, superan los diez; y trayectorias “*fluidas*”, integradas por menos de cuatro ocupaciones. El estudio longitudinal de las trayectorias densas¹, en las dimensiones: actividad que desarrollan, condición laboral, calificación y jerarquía ocupacional predominantes en estos itinerarios, permitió una nueva clasificación: *Trayectorias fluctuantes contingentes* y *trayectorias fluctuantes ascendentes*. Estos dos tipos de trayectorias fueron caracterizadas en profundidad en un segundo momento, donde se seleccionaron casos de jóvenes que se desempeñan en diferentes ramas de la actividad económica provincial, a los que se realizaron entrevistas en profundidad y relatos de vida a fin de profundizar el estudio de las trayectorias con un análisis de tipo cualitativo.

Del análisis cualitativo de las entrevistas se obtuvieron las siguientes dimensiones y categorías: canales para conseguir trabajo; motivación para buscar trabajo; actitud ante la búsqueda de empleo; requisitos para conseguir trabajo; relación trabajo-educación; evaluación del joven de su propia trayectoria.

Situación laboral de los Jóvenes

Los jóvenes bajo estudio se han incorporado al mundo laboral a muy temprana edad; de los 569 casos², el 55% comenzó a trabajar a una edad que oscila entre los 16 y 20 años; el 37%, realizó su primera incursión en el mercado de trabajo siendo aún niño. Las primeras experiencias laborales las efectúan cuando aún se encuentran en el sistema educativo con escolaridad obligatoria. Estos jóvenes poseen limitadas posibilidades de posponer las responsabilidades de la vida adulta y continuar estudiando. La inserción temprana al mercado de trabajo conlleva a una vinculación discontinua con la educación formal. El 9% de los casos ha completado sólo los estudios primarios; el 56,5% ha

¹ El tratamiento de los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los 569 jóvenes se efectuó a partir del programa informático SPSS. El análisis longitudinal permitió la conformación de clusters, resultando un grupo de 228 jóvenes que tuvieron de 4 a 10 trabajos o más, que conforman el tipo que hemos denominado trayectorias densas.

² 569 jóvenes a los cuales se les aplicó una encuesta estructurada en el año 2009. Procedentes de diferentes departamentos de la provincia de San Juan. Los mismos se encontraban realizando un curso de formación ciudadana brindado por la Dirección de la Juventud dependiente del Ministerio de Desarrollo humano de la Provincia.

alcanzado el nivel secundario, habiéndolos finalizado solo la mitad de ellos; el 34,5% ha transitado en algún momento por la universidad.

La inserción laboral intermitente hace que en los períodos de inactividad laboral intenten retomar los estudios postergados, en algunos de los niveles o realizando capacitaciones técnicas complementarias, y en tanto continúan con los estudios, buscan nuevos horizontes laborales.

En el momento de la aplicación de la encuesta, de los 569 jóvenes sólo se encontraban insertos en el mercado laboral 405, desempeñándose en una diversidad de actividades. De aquellos insertos laboralmente encontramos que un 39% se desempeña en el sector comercio. Las actividades más comunes desarrolladas, tanto por varones y mujeres en este sector, son atención al público en negocios de indumentaria, en kioscos, en supermercados, y en hipermercados, venta ambulante y callejera.

El segundo peso porcentual (16%), le corresponde a trabajos en Servicios Varios, mozos en bares y confiterías, servicios de limpieza, mantenimiento de jardines, empleo doméstico, empleados en lavadero de autos.

El sector de Gestión Administrativa y el sector de la Producción reúnen un 12% y un 11% de jóvenes, respectivamente. En el ámbito administrativo, los jóvenes se desempeñan como empleados de la administración pública municipal y provincial.

En producción, son frecuentes las ocupaciones en empresas metalúrgicas, talleres mecánicos, ayudantes de panadería, empaques de fruta, envasado de productos, empleados de fábricas.

El cuarto lugar corresponde a las ocupaciones en el sector de Servicios Básicos y actividades agropecuarias, las que concentran el 11% y el 9% de los casos, respectivamente. Los empleos más comunes en servicios básicos son los de asistentes de consultorios y clínicas médicas, apoyo escolar, encuestadores.

El último lugar, corresponde al sector de la construcción (4%), en ocupaciones netamente masculinas como las de albañil y ayudante de albañil.

Al vincular el sector económico con la edad y el nivel educativo alcanzado, se observa que los sectores de Servicios Sociales Básicos y de Gestión Administrativa concentran a los jóvenes de mayor edad, entre 25 y 30 años, y con un nivel educativo más elevado. Por

su parte, el comercio, los servicios varios y el sector agropecuario registran jóvenes de menor edad, correspondientes al tramo de 18 a 25 años, con predominio de estudios secundarios para el comercio y servicios varios, y estudios primarios en el sector de la construcción y agropecuario.

Los jóvenes se desempeñan en ocupaciones que no requieren alta calificación; por lo tanto independientemente del nivel de instrucción alcanzado por ellos, las calificaciones ocupacionales son de bajo nivel, de los 405 casos insertos laboralmente el 31% desarrolla actividades con calificación operativa y el 58 % sin ninguna calificación. En suma, el 89% de los jóvenes desempeñan tareas de muy baja complejidad, son ocupaciones que exigen conocimientos y habilidades que se obtienen mediante una capacitación previa y/o experiencia laboral o bien trabajos que solo requieren de breves instrucciones de inicio para su cometido. Del grupo de trabajadores asalariados, (81% de 405 casos) sólo el 21% ha logrado la efectividad laboral, mientras el 54% se encuentra trabajando “*en negro*”, y un 25% se desempeña en relación de dependencia con algún tipo de contrato o como pasante.

Trayectorias Laborales de Jóvenes de Sectores Populares

El concepto de trayectoria se define como aquel itinerario de diferentes posiciones ocupacionales trazados por los sujetos a lo largo de su vida. “... designan las distintas ocupaciones de los actores, sus antecedentes y experiencias en el mundo del trabajo y, a la vez, hacen referencia a la posibilidad de diseñar proyectos más o menos deseables” (Cicciardi, 2001). “La idea fuerza en estas perspectivas, radica en la necesidad de explicar los acontecimientos del presente a partir de consecuencias generadas por acontecimientos pasados, en un contexto de oportunidades constreñidas socialmente”. (Chavez Molina, 2007). “Este transcurrir laboral no ocurre en un vacío sino que se ve condicionado histórica y socialmente por distintos procesos e instituciones. Las orientaciones asumidas por las trayectorias resultan del conjunto de prácticas y acciones desarrolladas por los sujetos”. (Muñiz Terra, 2007), (Graffigna, 2002) (Cicciardi, 2001). Dombois (1998) justifica el estudio de las trayectorias a partir de la posibilidad de observar los cambios en las

posiciones laborales de los sujetos en el transcurso de sus vidas y analizar el impacto que sobre ellas tienen diferentes procesos, instituciones y normas sociales.

La cantidad de trabajos que han desarrollado los jóvenes, desde sus primeras incursiones laborales hasta la actualidad, nos proporciona el marco de sus trayectorias. Desde el inicio de su actividad laboral a la actualidad, han transitado por diferentes lugares en distintas ramas de la economía provincial y bajo diferentes condiciones. El tránsito de un trabajo a otro, no significa para los jóvenes mejorar sus condiciones laborales, aún cuando cambie el carácter de la ocupación. Este tránsito, muchas veces, significa la alternancia con períodos sin actividad laboral que pueden oscilar entre 3 meses a más de dos años. En estos lapsos los jóvenes buscan trabajo, intentan continuar con los estudios, recibir algún tipo de capacitación, o permanecen inactivos.

El número de ocupaciones que han desempeñado estos jóvenes varones y mujeres, permite diferenciar entre trayectorias “*densas*”, conformadas por cinco y más trabajos, que, en algunos casos, superan los diez; y trayectorias “*fluidas*”, integradas por menos de cuatro ocupaciones. En la presente exposición se analizan las trayectorias *densas*, que representan el 40% del total de jóvenes (228 casos).

Son itinerarios fluctuantes, los varones y mujeres pueden iniciar su historia laboral en cualquier rama de actividad y transitan por diferentes ocupaciones, con disímiles condiciones laborales y categorías ocupacionales.

En cuanto a la rama de actividad en la que se desempeñan sobresalen dos itinerarios, uno en el que priman las ocupaciones en el sector comercio con el 54% de los casos; y otro donde priman dos ocupaciones combinadas, ocupaciones en servicios varios y actividades agropecuarias, concentrándose en éste grupo el 46% de los casos.

En relación con la calificación ocupacional, se perfilan dos pautas en los recorridos laborales, aquella donde se combinan trabajos con calificación operativa y trabajos no calificados, que representan el 58%; y aquellas donde predominan ocupaciones sin calificación, que conforman el 42%. En lo que atañe a la condición laboral, las trayectorias juveniles muestran una absoluta precariedad. Se presenta un predominio de trayectorias conformadas por trabajos asalariados “*en negro*”.

El tipo de actividad que desarrollan y las condiciones laborales predominantes en estos itinerarios, nos han permitido una nueva clasificación, aquellas a las que hemos denominado *Trayectorias fluctuantes contingentes* y *las trayectorias fluctuantes ascendentes*, estas últimas, en la trayectoria, implican un cierta mejora en la situación ocupacional.

Trayectorias Laborales Fluctuantes Contingentes

En estas historias laborales los jóvenes transitan por diferentes actividades de manera intermitente; la inserción en uno u otro rubro de la actividad económica está sujeta a la oferta en el mercado, siendo indistinto el comienzo de los recorridos en el sector del comercio, en servicios, en el agro, o en la producción, aunque las actividades predominantes sean el comercio y lo servicios varios.

Son itinerarios aleatorios y precarios, donde los vínculos con el mercado de trabajo son débiles dada la intermitencia de las prácticas laborales. Estas se caracterizan por relaciones informales, sin seguridad social, sin escalafón ni ascensos. El tránsito alterno por distintas ocupaciones en diferentes ramas de la actividad económica, no significa mejoras en las condiciones laborales. Si bien el denominador común es el trabajo no registrado, algunos jóvenes pasan por breves experiencias formales con cierta estabilidad. En el imaginario de los jóvenes, estas ocupaciones se visualizan como puentes que permiten acumular experiencias y ampliar su red de vinculaciones, lo que facilitaría en un futuro, conseguir mejores condiciones laborales.

Los motivos que estimulan la búsqueda de trabajo son, en primer lugar, la necesidad de lograr autonomía, para el propio crecimiento y desarrollo personal. Otra motivación es la de contribuir con el presupuesto familiar; aun en aquellos casos en que los jóvenes no contribuyan monetariamente de manera directa al sostenimiento de la familia, contar con sus propios ingresos estaría operando como alivio de la economía doméstica.

Entre los canales utilizados para conseguir empleo, la modalidad más frecuente es “*por contactos*”. Las posibilidades laborales llegan a través de amistades y relaciones

familiares; luego se genera una cadena, por la cual un empleo conduce a conseguir otros. La red de contactos opera a manera de “cuña”.

“No, antes hacía el trabajo de ayudante de albañilería con un amigo, el padre tenía una pequeña empresa y yo le ayudaba”. (Maximiliano, 29 años)

“Por un amigo, bueno un compañero de la facultad él trabajaba como mozo y me dijo que necesitaban un chico para trabajar y bueno le dije que bueno que iba ir a probar a ver que tal es y bueno ahí quedé, pero yo no lo veo como un trabajo a futuro a seguir trabajando siempre como mozo”. (Maximiliano, 29 años)

Los avisos en el diario son otra posibilidad pero menos frecuente, así como también la búsqueda por medio de la presentación de currículum con la expectativa de ser convocados.

La actitud ante la búsqueda de empleo puede ser activa o pasiva, según se realice de manera intensiva por propios medios, o no. En algunos casos los jóvenes se mantienen expectantes ante la posibilidad de algún empleo en función de la época del año, son los casos de jóvenes que dan clases de apoyo escolar; otros que aprovechan la oportunidad cada vez que se solicitan promotores para trabajar en los *boliches* durante los fines de semana; en el sector comercio las demandas de empleo temporario se dan en fechas festivas. En opinión de los jóvenes, operan como **requisitos** para conseguir empleo, haber alcanzado el nivel educativo secundario completo, tener experiencia laboral, poseer actitud, presencia y predisposición al trabajo, también contar con referencias.

“Creo que una buena presencia, siempre que he ido a pedir trabajo mi mamá me ha dicho, lávate la cara, cortate el pelo y afeitate. Y otra es la preparación porque cuando yo entré a Papío me hicieron unas pruebas como de rapidez mental, si sacaba las cuentas rápidas porque estaría perdiendo yo y estarían perdiendo ellos. Y por eso me parece importante la preparación y ante todo la actitud” (Oscar, 18).

“Tener experiencia laboral. Yo la tenía porque trabajaba en otro local del Hiper”. (Graciela, 27)

Condiciones laborales

Las condiciones laborales para aquellos que se **desempeñan en el comercio**, no garantizan al joven una completa formalidad o registro. Encontramos jóvenes que cumplen una jornada completa de 8 hs. diarias o más, y se encuentran registrados con jornada parcial de 4 hs; otros están registrados pero subempleados, trabajando solo los fines de semana o algunos días de ella; están quienes trabajan por contratos a término, gozando en el periodo que dura el contrato de los beneficios de un trabajo registrado. En general, predominan los trabajos en negro. No obstante observamos casos en los que trabajando en negro los jóvenes perciben el aguinaldo.

Generalmente, estas condiciones son admitidas por los jóvenes que, priorizan el buen trato recibido por parte del empleador, por sobre la remuneración, la seguridad social, los aportes jubilatorios, etc. Aceptan estar “*en negro*” como las reglas de juego ya establecidas. Desde los conceptos teóricos de Giddens, podemos decir que en este contexto comercial, es a través de la repetición de conductas y actividades que se configuran los hábitos que reproducen la realidad sin cuestionamientos.

Otros jóvenes expresan que trabajar en el comercio, implica estar sujeto a condiciones negativas como estar parados durante toda la jornada laboral, verse expuestos a un excesivo control, no tener períodos de descanso, etc. También mencionan el tedio que implica la monotonía de las tareas, sin posibilidad de crecimiento personal.

El trabajo en Cybers se presenta como uno de los más apreciados en cuanto a la posibilidad de adquirir conocimientos de informática, manejo de la PC, sumado a las condiciones del lugar de trabajo - ambiente climatizado, buena música, etc. y al clima laboral- contacto con pares, cierta autonomía en el manejo del local-, el hecho de tener francos flexibles y el pago por día. La flexibilidad horaria de la que disponen permite alternar con otros trabajos u ocupaciones.

“Me pagaba un poco más, \$4 la hora, estaba muy bueno porque además de adquirir todos los conocimientos de la PC, el ambiente era muy cómodo, las condiciones en que se trabajaba, con aire acondicionado, así es que eso fue por un tiempo”. (Renzo, 20 años)

“...así es que empecé a trabajar ahí, digamos que la experiencia fue muy buena, empecé a manejar internet, los programas...” (Renzo, 20 años)

Los jóvenes que trabajan en el comercio destacan que esta actividad les permite ampliar sus relaciones públicas y sociales al tiempo que aprenden un oficio, y tareas como manejar dinero, atender cajas, ordenar mercadería, hacer vidrieras, etc.

“Muchas cosas, he aprendido a trabajar en una caja, he aprendido a manejar dinero, he aprendido a como se trabaja en las góndolas, he aprendido panadería también. Ahora quiero aprender carnicería...” (Santiago, 24 años)

“...de a poco fui aprendiendo y metiéndome en el tema de la carne, como también en lo que es la atención al público...ahí me perfeccioné en los cortes, en el desarme, todo eso...Lo que valoro, que ya tengo aprendido un oficio”. (Renzo, 20 años)

“A mí me gusta trabajar así, un par de meses en un lugar y cambiarme a otro, ir así... O sea que no tengo problema, me gusta ir de trabajo en trabajo y cambiar, o sea ir cambiando e ir aprendiendo más...” (Oscar, 18 años)

En el rubro servicios el trabajo en “gastronomía” implica para algunos jóvenes sinónimo de trabajar “*en negro*”. Se trata de trabajos esporádicos, son percibidos como trabajos de tránsito, esto implica que permanecen allí mientras esperan una mejor oportunidad. Se presenta como una actividad que no es atractiva para los jóvenes, cuando no existe otra alternativa se incorporan en el rubro esperando mejores posibilidades. Son trabajos no registrados, mal remunerados, el ingreso al empleo y el estipendio se pactan con acuerdos informales solo “*de palabra*”. De esta forma no cuentan con cobertura social, protección contra posibles accidentes de trabajo, aportes jubilatorios, etc. Solo en algunos casos, se

percibe aguinaldo y vacaciones y son muy pocos los días de descanso en relación a la cantidad de horas trabajadas. El pago es semanal, sin posibilidades de progresar. No obstante las condiciones laborales, para los jóvenes, esta ocupación da la posibilidad de nuevas vinculaciones que en algún momento pueden ser carta de presentación para nuevas oportunidades laborales, y es una ocupación que exige además “*estar presentable*”.

“El trabajo de mozo... es un trabajo de paso. Y la mayoría de los lugares no cumple y no pagan lo que tendrían que pagar, son muy pocos los lugares gastronómicos que están al día...Lo mío ha sido verbal yo nunca firme nada, yo estuve cuatro años en negro que pase sin tener seguro, nada...” (Maximiliano, 29 años)

“El rubro de la gastronomía, es un rubro... identificado por la gente que trabaja en negro... son trabajos esporádicos, no es un trabajo donde la gente diga yo empiezo a los 18 como mozo y voy a terminar a los 50 como mozo, es como un trabajo de paso. Es un trabajo temporario porque si le sale un trabajo en una empresa o en otro lugar se va para otro ámbito privado pero no un trabajo donde usted diga voy a tener permanencia y estabilidad...” (Maximiliano, 29 años)

“El mejor ha sido el que hice en esta temporada de verano, en (en un resto- bar) porque aparte de hacer buen dinero, me daban la oportunidad de ser creativo y cosas así... eso me dio la posibilidad de conocer más gente y al ser tan sólo los días de semana, me dejaba tiempo libre y ganaba más, aparte buena gente, lindo ambiente, buen dinero, cómodo...” (Oscar, 18 años)

Para otros jóvenes este trabajo resulta en una actividad tranquila, de fácil aprendizaje, sin demasiadas exigencias. Coinciden en que lo mejor de este trabajo es el dinero extra que se percibe como es “*la propina*”, el monto al que se pueda llegar dependen del esfuerzo personal.

Aquellos que realizan tareas de delivery perciben un salario mínimo fijo por semana, trabajan tiempo parcial, y son trabajos no registrados. Además de estas condiciones laborales, los jóvenes se encuentran en permanente situación de riesgo de accidentes de tránsito.

Se presentan además aquellos jóvenes que realizan trabajos de manera independiente, con la prestación de algún tipo de servicios como puede ser brindar clases de apoyo, son aquellos jóvenes que han completado sus estudios secundarios y han cursado algunos años en la universidad, o poseen estudios terciarios, son trabajos esporádicos e informal que permite adquirir algún ingreso mientras se busca algo seguro o se intenta concluir con los estudios.

Aquellos que aprendieron algún oficio, tienen la posibilidad de desempeñarse en forma autónoma. Es una tarea que les da la posibilidad de trabajar en forma cómoda, disponiendo del propio tiempo sin dar cuenta a terceros.

“...el trabajo de fotógrafa es el mejor... Porque vos sos dueña de tus tiempos... sos jefe de tus tiempos y porque vos te podés manejar tranquilamente con una buena base económica que te sirve también para ayudar a la familia; es un trabajo muy cómodo, es muy cómodo no tenés jefes, no tenés horario, los horarios los manejas vos, es muy cómodo y a las vez tenés una entrada”. (Claudia, 30 años)

Trabajar como coordinador de turismo es una salida laboral apreciada, ya que no solo se percibe una buena remuneración por viaje coordinado sino que se aprende a manejar grupos, se conoce gente y lugares, ampliando el círculo de amistades, no obstante ser un trabajo esporádico.

Desempeñarse como promotor en “boliches” es atractivo para aquellos jóvenes que desean ocuparse los fines de semana. Este es un tipo de actividad esporádica apropiada para el grupo etareo de jóvenes, significa no sólo una forma de poder contar con un mínimo de ingresos los fines de semana, sino que además, les da a los jóvenes la oportunidad de encontrarse con otros jóvenes, escuchar música, divertirse, ampliar su red de contactos.

El patrón predominante en todas estas actividades donde el grupo etareo de los trabajadores son los jóvenes, es la precariedad laboral, ésta se acentúa en algunos tipos de trabajos como el caso de servicio doméstico, mantenimiento de jardines y lavado de autos. Estos trabajos son por lo general mal remunerados no registrados, a lo que se suma en más de una oportunidad el mal trato por parte del empleador.

“...empecé a trabajar de empleada doméstica, porque entre tener nada y tener algo, hasta que buscara algo mejor, dije: empiezo...” (Elsa, 21 años)

“...no porque sea una empleada doméstica me van a tratar como quieran, también soy humana...” (Elsa, 21 años)

“No, era por día, un trabajo muy sacrificado, el del lavadero de autos y valoraba lo que tenía y las cosas que me compraba...estaba de nueve a cuatro de la tarde y después de siete a nueve y media; me pagaban \$10 por día”.(Renzo, 20 años)

En general, las evaluaciones que los jóvenes hacen de sus trabajos en el rubro servicios, van desde apreciaciones positivas, que pasan básicamente por señalar las experiencias de aprendizaje, a valoraciones negativas que se asocian a las malas condiciones laborales a las que se ven expuestos.

Aquellos que trabajan en la construcción se desempeñan como albañiles, esta es una labor pesada que demanda gran esfuerzo físico, estar expuesto al rigor del clima y se caracteriza por su temporalidad. En el caso de los jóvenes que aún se encuentran insertos en el sistema educativo se desempeñan en esta actividad en época de receso escolar.

La posibilidad de insertarse en el sector de **la producción**, es considerada por los jóvenes como una excelente alternativa, más allá de que se trate en la mayoría de los casos de ocupaciones temporales por contrato. Estas posibilidades se encuentran en las fábricas dedicadas al procesamiento de productos agrícolas, como el tomate, la uva, y las aceitunas, en los momentos en que las empresas demandan mano de obra adicional en períodos de selección y embalaje de productos. El salario se percibe por quincena según tiempo de trabajo, los jóvenes son trabajadores registrados en tanto dura el período del contrato. Las actividades a realizar no requieren de mayores destrezas, las mismas, como armado de cajas, selección y embalaje son tareas que no demandan gran esfuerzo y ni mucho tiempo de capacitación.

“Por quincena, era quincenal y te pagaban por hora y teníamos un contrato temporal. Éramos temporales y por ejemplo las horas extras no te las pagaban, te las reducían a

días para que eso no figurara doble y sí contábamos con obra social o sea que por más que estuviéramos de forma temporal, teníamos todos los beneficios que tenía un empleado de planta permanente”. (Natalia, 22 años)

“En realidad era un trabajo muy sencillo porque vos estas parado frente a una cinta pelando el tomate; que sale de una máquina que esta hirviendo, son cosas nuevas porque no vas a comparar lo que haces en el campo con lo que haces en una fábrica, pero en realidad es un trabajo muy sencillo...como embalar una caja; como el armado de una caja; tapar botellas; trabajar en la parte del triturado. Por donde te mandaban o por donde vos pasabas era un trabajo sencillo y muy fácil de aprender, nada fuera de lo normal digamos”. (Claudia, 30 años)

Respecto a la educación, la mirada de los jóvenes varía según los distintos casos. Están aquellos que al comenzar a trabajar abandonan la escuela, para estos el trabajo se presenta como más atractivo que continuar estudiando y no se plantean la alternativa de concluir los estudios, esta posibilidad no forma parte de sus expectativas. Otros, en cambio, se debaten en el esfuerzo de trabajar y continuar con los estudios. Cumplir con ambas responsabilidades se torna muy difícil, ya que generalmente, los horarios de trabajo se superponen con los horarios de clases, lo que lleva finalmente al abandono definitivo de la educación cualquiera sea el nivel alcanzado. Esto trae aparejado un sentimiento de frustración, de impotencia, que los jóvenes dejan traslucir al momento de expresar su opinión.

“Cuando estuve trabajando salía a las nueve de trabajar y me iba para la escuela nocturna, ahí en el Nacional; pero me iba mal, siempre llegaba tarde. Entraban a las ocho y yo llegaba una hora y media tarde y ahí estuve estudiando hasta mitad de año, pero lo abandoné.... lo que pasa es que a mí lo que me perjudica es el estudio, eso me perjudica mucho a mí...” (Juan, 20 años)

“... estuve 5 años trabajando en la noche, de 8,30 de la noche hasta las 4 o 5 de la mañana. En ese lapso de los 5 años, se me complicó todo, se me complicó en el sentido de seguir estudiando. Porque trabajaba toda la noche, me levantaba en la mañana y me tenía

que poner a estudiar y también tenía que ir a clase, salir de la facultad y volver a trabajar, no me alcanzaba el tiempo, dejé la carrera”. (Maximiliano, 29 años)

Existen casos, en los cuales los jóvenes poseen una mejor situación económica familiar que les permite desempeñarse en trabajos esporádicos de tiempos parciales, donde el trabajo no significa un obstáculo para estudiar, ellos pueden priorizar el estudio sobre el trabajo. Esto los lleva a buscar actividades laborales que no se interpongan con su meta, que es la de completar sus estudios. En casi todos los casos sostienen que invertir su tiempo en estudiar, es una apuesta para un mejor futuro lo que les permitirá trabajar en aquello para lo cual se prepararon.

“Deje de trabajar porque eran muchas horas y era poco el tiempo que me quedaba para estudiar, como que llegaba un determinado momento y decías o dejo de trabajar o no estudio más y bueno opte por terminar la secundaria y que creo que a futura era una buena inversión”. (Claudia, 30 años)

“No podría decir trabajar es lo primero, porque creo que el estudio es la base de todo. Yo estudio para después hacer lo que me gusta, para el día de mañana trabajar en lo que me gusta”. (Oscar, 18 años)

Al evaluar el peso que tiene la educación en relación al trabajo, todos valoran la educación, y sostienen que tener un nivel secundario completo, o bien proseguir con estudios de mayor nivel, es una instancia decisiva para insertarse en mejores condiciones laborales.

En general al hablar respecto de sus expectativas de **futuro laboral**, de aquello en lo que les gustaría trabajar y de las condiciones en que desearían hacerlo, los jóvenes abrigan la esperanza de tener un trabajo estable que les permita tener tiempo para estudiar, que cumpla con las condiciones que estipula la ley: buena remuneración, seguro de vida, beneficios sociales, protección por accidente, ocho horas de trabajo, y buen trato.

Trayectorias Laborales Fluctuantes Ascendentes

Estas trayectorias conforman itinerarios con comienzos precarios y cierta movilidad a medida que transcurre la trayectoria; los jóvenes transitan de un empleo a otro, en muchos casos, en el mismo rubro, buscando mejores condiciones laborales. En estos recorridos se presenta una graduación oscilante que va desde experiencias laborales informales, no registradas, hasta llegar, en los últimos empleos, a una cierta estabilidad laboral. Los jóvenes logran insertarse en el área de la administración pública o en empresas, donde desarrollan trabajos administrativos, o bien en el sector de servicios sociales básicos y también en el comercio. Muchos de ellos se incorporan en calidad de pasantes o acceden a algún tipo de contrato que, en algunos casos, les permite alcanzar más tarde la efectividad. En estos casos los jóvenes poseen mayores niveles educativos y son jóvenes adultos, que han alcanzado una cierta estabilidad y mejores condiciones respecto a trabajos anteriores. En sus recorridos laborales han alternado por distintos trabajos. Son trayectorias marcadas por el sacrificio, la precariedad, la inestabilidad, aunque se observa una tendencia ascendente en términos de mejoras en las condiciones laborales.

Entre las diversas **razones para la búsqueda de un trabajo**, al igual que los jóvenes de las trayectorias anteriores, se encuentran aquellos que buscan trabajo con el fin de aportar a la economía familiar, y aquellos que buscan solventar sus gastos personales y lograr independencia; en un segundo plano se presenta la necesidad de trabajar para solventar los estudios.

El **canal** más frecuente para acceder al trabajo es la recomendación de los pares, “*de boca en boca*”. Para conseguir un buen empleo, según lo jóvenes, hay que tener sobre todo “*cuña*” y en menor medida, contar con estudios formales, la experiencia y el currículum. **En las grandes empresas** se ingresa mediante presentación de currículum, no obstante, los mecanismos informales funcionan concomitantemente con los formales. Los vínculos que implican el conocimiento y reconocimiento que les permite a los jóvenes ser recomendados para acceder a un trabajo nos remite a su capital social.

“Busqué trabajo ahí o sea porque mi tío trabajaba ahí (Fábrica). Pregunté y me dijo que sí”. (José, 23 años)

“... no es cuestión de que presente los papeles y lo van a llamar, es más difícil, tiene que ser conocido ahí adentro”. (José, 23 años)

Para aquellos jóvenes que **trabajan en mega empresas**, los canales de búsqueda laboral, son mediante avisos en un medio de comunicación o a través de la convocatoria de empresas consultoras reclutadoras de personal, donde se presentan antecedentes y se realizan entrevistas de pre-selección, quedando la decisión final a cargo de la empresa. Los contactos personales y la experiencia adquirida en este tipo de empresas son importantes a la hora de cambiar de empleo. La nueva empresa a la que se ingresa capitaliza la experiencia del joven incorporándolo a la firma, estas capacitan a sus empleados en forma intensiva.

“Lo consigo por un aviso en el diario, un simple aviso que decía que necesitaban jóvenes para trabajar en una empresa. Era una consultora, cuando fui me inscribí y ahí me enteré que era para Megatone”. (Daniela, 28 años)

“En Megatone, estuve un año y medio, casi, cuando empecé me mandaron a Santa Fé a capacitarme, te capacitan para trabajar en la empresa” (Daniela, 28 años)

“Cuando quedabas nos pusieron fecha para hacer un viaje a Córdoba, para hacer una capacitación en el EASY de Córdoba que ya estaba funcionando, fue una semana que estuvimos en Córdoba una semana, otros fueron dos semanas, otros un mes, depende del cargo que tenias”. (Silvana, 30 años)

La **búsqueda de empleo** se realiza en forma activa. Muchas veces las expectativas de mejoras laborales, de acceder a un empleo que les brinde mejores condiciones, ya sea en términos de estabilidad laboral o de mayor remuneración, los lleva a buscar “sin tregua” trabajos alternativos. No obstante no abandonan sus puestos hasta no tener la certeza de una nueva oportunidad.

“Bueno comencé a buscar otro tipo de trabajo y a la misma vez trabajaba con mi viejo en el taller acá en mi casa, si había algo que hacer me quedaba en la mañana acá en el taller y a la tarde salía a dar una vuelta a buscar algo, a ver si encontraba algo para trabajar por ahí en otro tipo de trabajo”. (Gabriel, 29 años)

“Me enteré que abría EASY que es el lugar donde trabajo actualmente, fui a la entrevista y empecé a trabajar”. (Silvana, 30 años)

“En realidad agarré el diario, decían, prometían que uno iba a ganar tanto y yo no tenía problema en salir casa por casa vendiendo”. (Juan 20 años)

Mencionan como **requisitos para acceder a un trabajo**, en primera instancia, tener el nivel educativo secundario, buena presencia, ser joven, tener contactos dentro de la empresa.

La edad es una ventaja a la hora de conseguir un empleo, dado que “ser joven”, permite contar con disponibilidad horaria (fundamental para trabajos de alta rotación) y buena salud para desempeñar las labores requeridas. Por otra parte y sobre todo en las empresas de venta de servicio como la atención al público, la estética es otro valorpreciado en el mercado, denominada por ellos como “buena presencia; así señalan que no es casualidad que “ninguna sea fea”, al referirse a las empleadas de la empresa.

En algunas de estas megas empresas, la experiencia y la capacitación no es un valor, ya que se considera que la experiencia previa viene acompañada por “algunas mañas”. En estas firmas la empresa busca un trabajador virgen y permeable para receptor los criterios de competencia y productividad de la matriz funcional de la empresa.

En cuanto a las **condiciones laborales en las megaempresas de servicios**, los jóvenes mencionan como aspectos negativos: el “control virtual” y el trabajo a presión constante, la excesiva cantidad de horas de trabajo, los turnos rotativos y la competencia entre los compañeros. El control ejercido sobre los empleados en este tipo de empresas, actúa como un “panóptico virtual”. La supervisión va desde un control riguroso de las acciones realizadas, los horarios, las ventas efectuadas mensualmente. El resultado de las ventas de

cada uno de los empleados se traducen en estadísticas que son difundidas al plantel de empleados; reglas que potencian las conductas competitivas e individualistas, lejos están estas empresas de permitir la cohesión grupal y el sentimiento de pertenencia colectivo. Como aspectos positivos valoran el trabajo registrado con todos los derechos que éste implica, la capacitación, el buen sueldo, el pago de las horas extras y una cierta estabilidad.

“Esos son los contras, hay muchísima presión en cuanto a la atención, en cuanto a la venta y en cuanto a los tiempos. 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, quiere decir que ellos saben los minutos que estoy en el baño, otra opción es no disponible-cigarrillo, el que fuma puede ir a fuera pero tiene que avisar, si quiero ir a tomar un café solamente nos dejar subir de a uno, hay que esperar que baje el que subió para poder subir a desayunar. Hay tiempos de atención al cliente, nos indican que no podemos demorar más de 15 minutos con los clientes es parte del objetivo, si uno se demora 16 o 17 minutos con un cliente, te llaman al interno y te dicen “apuremos”, o te mandan un mensaje a la computadora que dice “atención”, como una alarma que indica que te estás pasando y que terminés rápido. Esta todo monitorado desde que entras hasta que te vas, si vas al baño, si tomás un café, si te fumás un cigarrillo, esta todo bajo el sistema”. (Daniela, 28 años)

“Trabajas bajo mucha presión,..... tenés la presión de la casa por un lado y la presión del cliente. Ahora por ejemplo tenemos la presión de las ventas, todo el mundo tiene que vender y la presión de no dar las bajas, si un cliente quiere que le des de baja, tenes que contenerlo de la forma que sea para que no te de una baja, porque también es parte de tu objetivo. Encima te mandan un correo con la información de todos nosotros, de todos los que estamos ahí, con los datos de María, de Daniela etc. etc, con todos los datos de lo que hiciste: cuantos clientes has atendido, en que tiempo, cuantas ventas hiciste, todo el mundo sabe cuánto vendiste, si vendiste en el tiempo necesario o no, todo el mundo sabe todo. Te mandan diariamente con gráficos de barras y todo, entonces vos te ves en un puntito y al otro allá arriba. No te llaman a vos sola y te dicen mirá vendiste poco tenés que mejorar las ventas, no, todos saben lo que has hecho, todo eso te afecta y al clima laboral también. Todo eso es muy duro”. (Daniela, 28 años)

“Lo mejor, para mí es el buen sueldo, nos ofrecen una buena obra social, muchos beneficios para las familias, guarderías para los niños, cuando comienzan las clases les dan todos los útiles para la escuela, tiene esas atenciones que por ahí otras empresas no las tienen, y las capacitaciones que son permanente, es una empresa de tecnología, el producto se está mejorando en forma permanente, esta variando todo el tiempo, y tenés que estar al tanto de todo, te ofrecen permanentemente cursos de capacitación. Tenes grandes posibilidades de crecer, no acá porque la sucursal es muy chica más de lo que soy no voy a ser, eso lo tengo claro. Pero, se ofrecen puesto de distintas jerarquías en las sucursales de todo el país, en todas las áreas de la empresa, en el área que elijas o en el área que te de tu perfil. Si yo quiero crecer me tendría que ir”. (Daniela, 28 años)

“Yo lo que valoro mucho del trabajo es que se te respeten tus francos, nadie te los toca. Después sabés que el último día del mes tenés depositado, sabés que el domingo te lo pagan doble, no tenés que estar peleando para que te lo paguen. Más cuando hay delegados sindicales, mal que mal hacen algo para que estas cosas se respeten”. (Daniela, 28 años)

“Bueno desde el momento que comencás en la empresa nos ponen en los libros, y el pago buen, hacemos por día cuatro horas extras más, porque el total trabajamos doce horas por día, de seis de la mañana a seis de la tarde; doce horas por día lo cual nos pagan ocho horas normales y cuatro horas extras. Más que nada estamos obligados hacer cuatro horas extras, sino quisiera hacerla yo tendría problemas seguro que me dejan sin trabajo, esa es la condición para mantener el trabajo. El pago es en blanco con recibo de sueldo, con todos los aportes, con aporte jubilatorio, obra social, sí en eso estamos acorde.” (Gabriel, 28 años)

Respecto de las **condiciones laborales en negocios dentro de un centro comercial**, se puede observar que la antigüedad en el puesto y las experiencias acumuladas les permite pasar de la categoría de trabajador en negro a trabajador registrado. Como registrados, en algunos casos, los jóvenes cumplen una jornada laboral de tiempo completo, figurando con dedicación de tiempo parcial en los registros de contribuciones patronales. La forma de

pago es “día trabajado, día pagado”; en otros es mensual bajo contratos trimestrales. La expresión de los propios entrevistados “*estar en gris*” ilustra esta condición; situación aceptada por el empleado para poder acceder y mantenerse en el trabajo.

Los jóvenes permanecen en este microespacio comercial y van rotando de un negocio a otro, ya sea por vencimiento de los contratos o por iniciativa propia. En este último caso buscan mejorar las condiciones laborales, en lo económico, en los horarios de trabajo, en el ambiente laboral. La duración de los contratos es independiente de las competencias, habilidades, cumplimiento y buen desempeño de los trabajadores. Los contratos más frecuentes son de tres meses de duración, así los jóvenes van rotando de un negocio a otro en el mismo espacio comercial, legitimando las “reglas de juego” ya instaladas y conocidas por empleadores y empleados.

Los conceptos de la Teoría de la Estructura de Giddens, resultan apropiados a la hora de comprender que la forma que tienen los jóvenes de significar su realidad cotidiana no se da en un vacío social, sino insertos en determinados marcos estructurales. Así, en el contexto referido, es a través de la repetición de las conductas y actividades consideradas habituales, que se configura un modo particular de producir y reproducir la realidad, en donde los agentes van desarrollando un sentimiento de “seguridad ontológica” (sistema de seguridad básica) que les permite actuar sin cuestionar el curso de la vida cotidiana, es decir, es la “certeza o confianza en que los mundos natural y social son tales como parecen ser” (Giddens, 1995)

En estas trayectorias, los jóvenes van pasando de una ocupación a otra que les permite ir adquiriendo mayor experiencia, muchos se van capacitando, lo que les permite acceder en algunos casos a funciones de jefatura con personal a cargo, trabajos técnicos u operativos, con mayores responsabilidades, encargados de sector. Así algunos de estos jóvenes pasan de operario a jefe de logística; de cajera partime a supervisora de caja; de vendedora a encargada; de repartidor de farmacia a supervisor de psicofármacos.

Se presenta una graduación oscilante que va desde experiencias laborales informales, no registradas, hasta llegar, en los últimos empleos, a una cierta estabilidad laboral.

“Yo entré como cajera partime digamos, cajera de seis horas y después hace dos o tres años más o menos tuve la posibilidad de ascender y ahora estoy como supervisora de cajas o sea que las que eran mis compañeras de la caja, cajeras que éramos pares.” (Silvana, 30 años)

“...he rebotado por todos lados, he adquirido experiencia gracias a muchos golpes que me he dado en la vida. Pero de lo mismo que va pasando el tiempo y te vas metiendo en más cosas, o un querer, porque yo también podría haberme quedado como cuando empecé con una estantería, y una carpa, al negocio que tengo hoy; pero no gracias a Dios se ha ido mejorando, se podría estar mejor, pero lo que no ayuda, son los tiempos”. (Fernando, 29 años)

“Yo no me siento encargado, yo me siento una vendedora más. Pero él siempre, -hablen con la encargada-, y me los manda a mí. O sea, en realidad, el encargado es el que está en el local en el momento que viene alguien, porque está solo, entonces bueno, no te queda otra. Pero sí, como que casi todo pasa por mí vendría a ser algo así como encargada...” (Graciela, 27 años)

“Una de las cosas es el control de los psicofármacos, el control de las boletas de las droguerías, esa es una de las partes, también tengo que atender al público, atender el teléfono y salir a repartir, en realidad tengo un poquito de todo.” (Natalia, 29 años)

En cuanto a la relación **educación / trabajo**, en todos los casos los jóvenes han completado el nivel secundario y en aquellos que comenzaron la universidad, debieron abandonar los estudios para trabajar. No obstante, algunos logran realizar cursos cortos de capacitación. En general, todos valoran positivamente la educación y el capital cultural que les otorga. Mencionan que estudiar abre puertas, da mayores y mejores oportunidades, y les proporciona un mayor reconocimiento social.

En el caso de estos jóvenes, que ya han adquirido una cierta estabilidad y mejora en sus condiciones, sus **expectativas laborales** se centran en la posibilidad de conseguir un trabajo donde además de contar con un buen sueldo, tengan la posibilidad de crecer y de

progresar. Son motivaciones de autorrealización y reconocimiento social, tales como tener un negocio personal, una empresa propia.

La estabilidad laboral es otra expectativa importante, aspirando un empleo en la Administración Pública.

“Me gustaría tener un cargo en la administración pública, porque por ahí vos decís es más seguro, obviamente que no estés como contratada... es más seguro, vos tenés los aportes seguros, tenés tu jubilación”. (Claudia, 23 años)

“Yo aspiro a ser jefe, creo que merezco una posibilidad porque tengo mucho para enseñar”. (Gabriel, 28 años)

“Crecer como todos. Crecer y ya en mente poner otro local. Tengo ganas de crecer de invertir, esas son mis metas”. (Ezequiel, 23 años)

“..., a mí me gustaría construir un Polideportivo, si bien yo no voy a ser Profesor de Ed. Física pero tengo un primo que lo es, amigos que lo son. Tener un terreno propio con un Polideportivo para enseñarle deporte a la gente, no uno de barrio sino uno privado, no voy a estar del lado de ser profesor pero si voy a ser dueño de algo que a mí me gusta. Ése es el proyecto que yo tengo a futuro”. (Pablo, 27)

“Yo llevo muy poquito tiempo aquí, como le decía, cinco años pero yo creo que a medida que vaya creciendo, tengo 23 años, si, si puedo llegar a ser jefe. X es jefe de horno. Yo puedo llegar a ser como él, sí. El tiene estudio pero yo no, pero ahí no hace falta el estudio. Es un trabajo que hay que mirarlo y se aprende y se va perfeccionando, ahí”. (José, 23 años)

“En realidad lo que yo quisiera es lograr una empresa personal, lograr un lugar propio, ser independiente”. (Ezequiel, 23 años)

Reflexiones finales

El número de trabajos, las distintas ocupaciones desempeñadas por los jóvenes desde su incorporación al mercado laboral y las características de las mismas, permitieron la construcción de tipos de trayectorias laborales. Así en los itinerarios densos, conformados por más de cinco trabajos, que en algunos casos superan los diez, se identifican dos pautas: trayectorias fluctuantes-contingentes y fluctuantes-ascendentes. El perfil de las primeras se manifiesta en una frágil vinculación con el mercado de trabajo, presentando una alta rotación laboral, aleatoriedad, y precariedad ocupacional. 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 especificidad de los recorridos fluctuantes ascendentes está dada por el acceso, en el último tramo de la trayectoria, a trabajos en ámbitos institucionales y empresas mediante contratos a término y pasantías. Estas oportunidades laborales a las que acceden los jóvenes con mayores créditos educativos, abren posibilidades de inclusión en un mercado menos incierto.

En síntesis, forzados a rodar de una ocupación a otra, alternando periodos de empleo y desempleo, entrando y saliendo del sistema educativo con la expectativa de mejorar sus posibilidades futuras de inserción, las trayectorias laborales de los jóvenes sanjuaninos de sectores populares se delinean desordenadas y azarosas, sin *“la certidumbre de un mañana”*, como lo expresara Robert Castel.

BIBLIOGRAFIA

- 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.
- Balardini, Sergio (1999): De los jóvenes, la juventud y las políticas de juventud. En paper de la Conferencia pronunciada en el Seminario de “Políticas locales de juventud”. Chile.

- Battistini, Osvaldo (2004): Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva. En Battistini, Osvaldo -coord.- (2004): El trabajo frente al espejo. Prometeo, Buenos Aires.
- Busso, Mariana; Gorbán, Débora (2004): Trabajando en el espacio urbano: la calle como lugar de construcciones y resignificaciones identitarias. En Battistini, Osvaldo El Trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores. Comp. Prometeo Libros, Bs. As.
- Bourdieu Pierre (1991): El sentido práctico”. Taurus Ediciones. Madrid
- Bourdieu, Pierre (1990): La Juventud no es más que una palabra. En Sociología y Cultura. Grijalbo, Los noventa. México.
- Brito Lemos, R. (1985). La polisemia de la noción de juventud y sus razones: Una Aplicación Histórica, en: Revista de Estudios sobre la Juventud. In Telpochtli, in Ichpuchtli. N° 5 (Nueva Época), CREA, México, enero – marzo 1985.
- Brito Lemos, R. (1998). Hacia una Sociología de la Juventud. Algunos Elementos para la Deconstrucción de un nuevo paradigma de la juventud. Ultima Década 009. Centro de Investigación y Difusión Poblacional de Achupallas, Viña del Mar. Chile.
- Castel, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós. Buenos Aires.
- Cicciardi, M. R. (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.
- Chavez Molina E. (2007). Al borde de la informalidad: prácticas de reproducción sociolaboral en el segmento marginal de la feria de San Francisco Solano; en Salvia Agustín y Chavez Molina Sombras de la marginalidad fragmentada Cap. II pp. 69-98. Editorial Miño y Dávila. Benos Aires.
- De la Garza, Enrique (2005): Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto ampliado. Nuevo Tratado de Estudios Laborales, UAM, México.

- De la Garza Toledo, Enrique (2001): Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En De la Garza Enrique, Neffa Julio C. (Coords.): El futuro del trabajo - El trabajo del futuro. CLACSO, Buenos Aires.
- De la Garza Toledo, E. (1997). Trabajo y Mundos de Vida; En Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social; (H. Zemelman) Anthropos Madrid.
- Dávila León, Oscar (2004): Adolescencia y juventud: de las nociones a los abordajes. En Revista Ultima Década N° 21, CIDPA Valparaíso, págs. 83-104.
- Gorz, A. (2004). Metamorfosis del trabajo. Editorial Sistema. Madrid
- Graffigna, M.L. (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.
- Jacinto, C. Wolf, M. Bessega C, Longo M E (.....) Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET
- 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.
- Méda, Dominique. (2007) ¿Qué sabemos sobre el trabajo?, Le Travail, colección Que sais-je? N° 2614, 3 édition., capítulo 1; Ed. Presses Universitaires de France.
- Muñiz Terra, L. (2007). Trayectorias laborales precarias: un particular eslabonamiento de acontecimientos causales. En Los significados de la pobreza. (A. Eguía, S. Ortale). CABA Biblos. pp. 49 - 64. Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Muñiz Terra, L. (2005). El aporte del concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los ex trabajadores de YPF: Reflexiones a partir de la práctica. Ceil-Piette de CONICET. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires
- Neffa J. C. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo; En El Futuro del Trabajo El trabajo del Futuro; (E. De la Garza Toledo, J. Neffa) CLACSO - Buenos Aires.

- Neffa, J. C. (1999). Significación de la exclusión social en la Argentina, vista desde el mercado de trabajo; En El desempleo en la Argentina en los años 90. TOMO III. Córdoba, CEIL-PIETTE- CONICET. Ediciones Fundación CIEL.
- Neffa, J. (2003). La evolución del concepto de trabajo a lo largo de la historia. <http://www.slideshare.net/laboralyorganizacional/significación-del-trabajo-humano-n...> 05/05/2009.
- Salvia, Agustín; Tuñon, Ianina (2004): Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina. El desempleo juvenil una problemática compleja. Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA.
- Salvia, A. Chavez Molina, E. (2007). Feria de San Francisco Solano; En Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares en la Argentina. Editorial Miño y Dávila. Buenos Aires