

PROYECTO

Seguimiento de la Situación Social en el Municipio de La Matanza

2004-05

1.1.1 Participación en el mercado de trabajo

Podemos afirmar que la problemática ocupacional no se agota en la tasa de desocupación sino que incluye múltiples variables que hacen a la calidad del empleo generado. Además, creemos que el inicio de esta etapa de desocupación masiva y empleos de baja calidad se da a partir de la Convertibilidad y de las políticas que la acompañaron (desaparición del estado benefactor, rápida apertura de la economía, privatización de empresas del estado, reducción de los beneficios de la seguridad social, menores impuestos a los ingresos altos, etc.); y de esta manera se constituyen en las causas decisivas de los nuevos tipos de empleo precario del cual somos testigos.

Además del grave problema de la desocupación, se observan otros tipos de problemas en el mercado de trabajo como el fuerte aumento en las tasas de participación (tasa de actividad) y de subocupación horaria, la coexistencia de trabajadores sin empleo con aquellos que cumplen jornadas de más de 60 horas semanales, el trabajo en negro, en actividades informales, etc.. Asimismo, los años ´90 se destacan por la baja calidad de los empleos que se crearon, calidad determinada principalmente por el bajo nivel de remuneraciones y la precariedad en la contratación.

Así, podríamos diferenciar tres escalones en la problemática ocupacional:

En primer lugar encontramos a los excluidos del mercado de trabajo, que son aquellos trabajadores desocupados que han abandonado la búsqueda activa de un trabajo remunerado debido al resultado infructuoso de sus búsquedas de empleo, la falta de dinero para comprar el diario, para tomar un colectivo, etc. Esto ha impactado sobre su concepción del funcionamiento del mercado de trabajo, sus actitudes y sus comportamientos. De esta manera, salen del mercado de trabajo y pasan a incorporarse a la población económicamente inactiva, lo cual en términos estadísticos hace disminuir la desocupación abierta.

En segundo lugar, hallamos a aquellos imposibilitados de acceder a un empleo. El desempleo es sin lugar a dudas una de las formas de exclusión social más severa que deben enfrentar las personas.

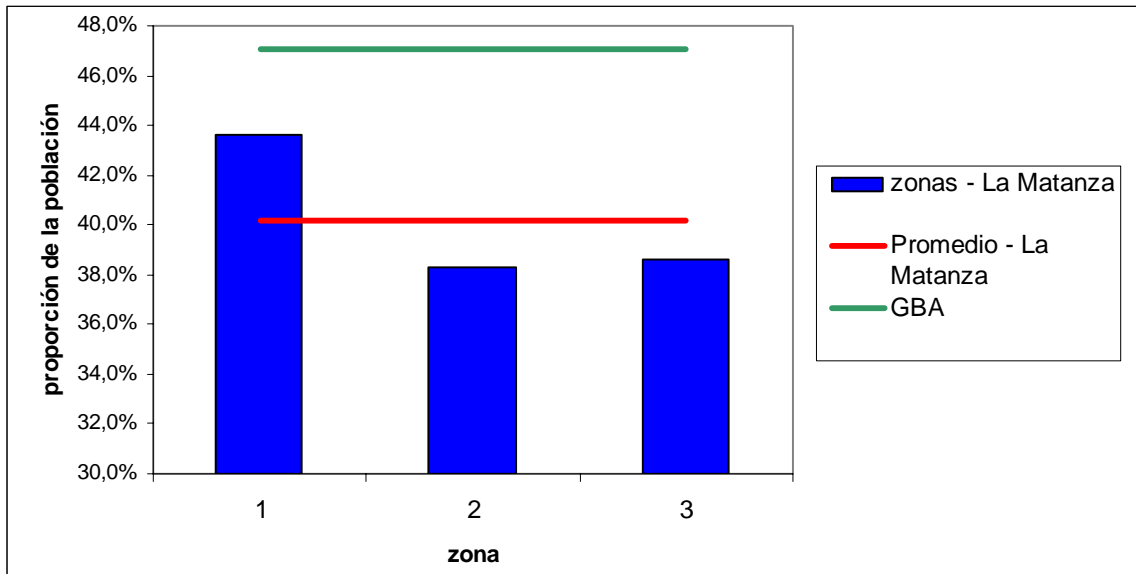
En tercer término, se encuentran aquellos trabajadores que si bien poseen un empleo, este es de baja calidad. Para identificar la calidad del empleo se suelen utilizar diferentes tipos de indicadores que den cuenta de la situación de los trabajadores en relación a la cobertura de la seguridad social y la salud, a la estabilidad en el empleo, al grado de utilización de la fuerza de trabajo, la duración de la jornada laboral, el tipo de tarea realizada, etc.

El mercado de trabajo en La Matanza posee características que lo distinguen de la media del aglomerado al que pertenece, el GBA. Además, el mismo se encuentra profundamente segmentado espacialmente.

En primer lugar, cabe resaltar que la tasa de actividad (que se calcula como la relación entre la población que trabaja o busca activamente trabajo y la población total) es sensiblemente más baja en el municipio que en el conjunto de los municipios del GBA (Gráfico 1). Esto es coherente con la estructura de población que, como vimos, incluye un número muy elevado de menores o hijo/as, quienes típicamente no participan del mercado laboral.

Por otra parte, se observa claramente que la denominada zona 1, la que es contigua con la Ciudad de Buenos Aires, tiene un tasa de actividad mucho más elevada que el resto de las zonas dentro de La Matanza.

Gráfico 1. Tasa de actividad por zona geográfica

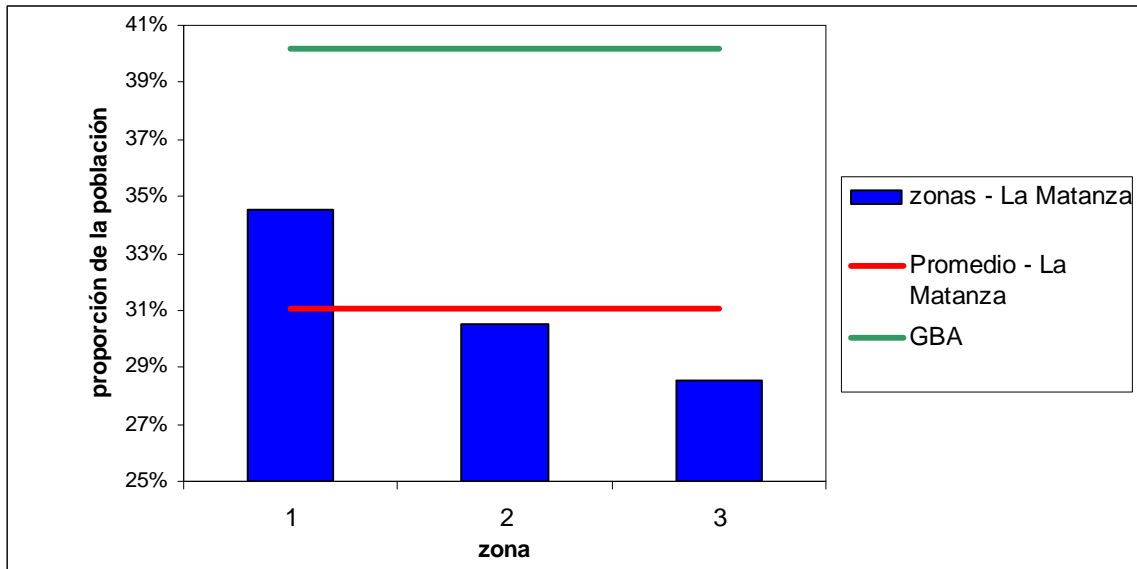


Fuente: Estimación propia.

Un segundo elemento a analizar para comprender la dinámica del mercado laboral del municipio es la denominada tasa de empleo. Esta expresa la relación que existe entre el número de personas ocupadas y la población total. Da cuenta, en alguna medida, de la capacidad de la economía regional de generar puestos de trabajo.

Nuevamente se aprecia que en La Matanza la tasa de empleo es en promedio varios puntos porcentuales inferior a la media del GBA (Gráfico 2) Asimismo, se observa una dispersión geográfica al interior del municipio similar a la encontrada para el caso de las tasas de actividad. La zona 3 tiene una tasa de empleo que es casi 15 puntos menor a la tasa media del GBA, mientras que la zona 1 está cerca de 6 puntos por debajo de aquella. En principio, este fenómeno de segregación en el empleo supone la necesidad de encarar una política de promoción orientada a la creación de puestos de trabajo en las zonas más perjudicadas.

Gráfico 2. Tasa de empleo por zona geográfica

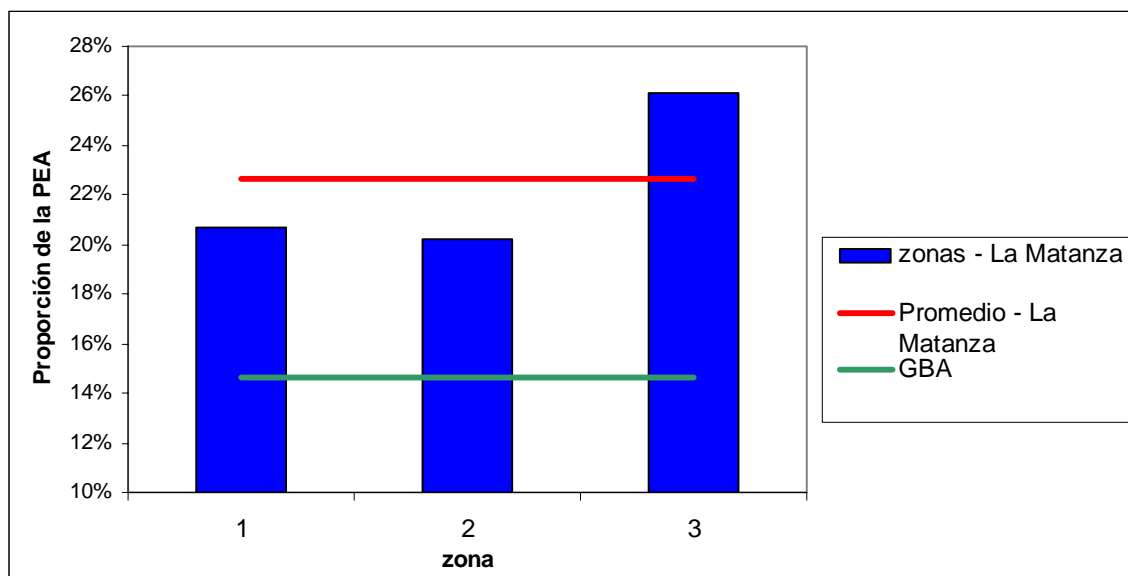


Fuente: Estimación propia.

La paradoja del mercado de trabajo en La Matanza es que en las regiones periféricas la baja tasa de actividad se combina con bajos niveles de ocupación relativa, de manera que el resultado es una tasa de desocupación bien por encima de los niveles medios para el GBA y el propio municipio (Gráfico 3).

En efecto, la tasa de desocupación en la zona 3 de La Matanza superaba el 26% de la población económicamente activa, mientras que en las otras dos zonas la misma se encontraba en torno al 21%. De cualquier manera, es claro que el conjunto del municipio tiene un serio problema de empleo pues sus niveles de desocupación son sustancialmente mayores que el 14,6% que se registraba para el conjunto de la población del GBA.

Gráfico 3. Tasa de desocupación por zona geográfica



Fuente: Estimación propia.

Profundizando en el análisis del mercado de trabajo, en la encuesta se indagó en algunas de las características de la población económicamente inactiva, es decir aquellas personas que no trabajaban ni buscaban trabajo activamente.

Un conjunto importante de población, unas 16.800 personas o 3,2% de la población, señaló que no buscó trabajo por que “no creía poder encontrarlo” (Cuadro 1). Este es un grupo de población que podría denominarse como “desocupados ocultos”, pues al no buscar activamente trabajo no aparece como desocupado, pero sin embargo buscaría trabajo si creyera que podría hallarlo. La tasa de desocupación subiría para el conjunto del municipio hasta 25,2% si incluyéramos a este conjunto de trabajadores “desalentados” entre los desocupados.

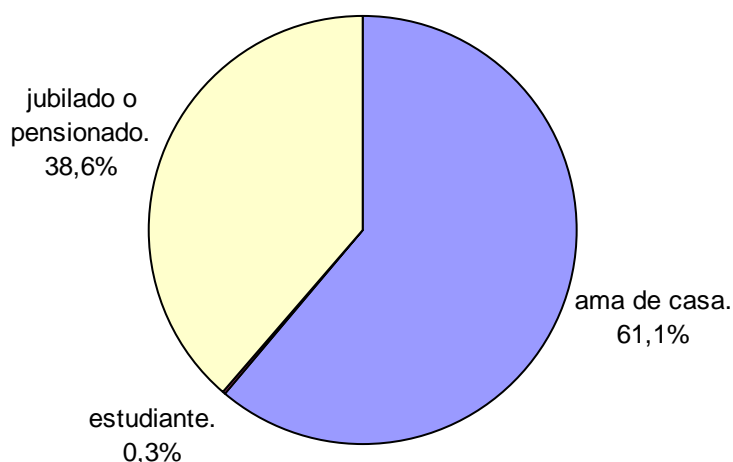
Cuadro 1. Causas por la cual no buscaron trabajo en el último mes

Causa por la cual no buscó trabajo	Población	Porcentaje del total
Porque estaba enfermo	26412	5,0%
Porque espera una contestación	9330	1,8%
Porque no cree poder encontrar	16789	3,2%
Porque no quería trabajar	332794	62,9%
Por otras causas	143445	27,1%
Porque tiene trabajo asegurado	559	0,1%
Total personas contestaron la pregunta	529.329	100%

Fuente: Estimación propia.

Como se observa (Gráfico 4), entre quienes no buscaron trabajo activamente durante el mes previo a la encuesta, casi el 63% lo hizo simplemente porque no deseaba trabajar. Cabe aclarar que esta población representa en la mayor parte de los casos a las denominadas amas de casa y jubilados. Un 61% de la población que no desea trabajar entra en esa categoría, mientras casi un 39% cae en la categoría de jubilado.

Gráfico 4. ¿Quiénes son las personas que no buscaron trabajo porque no desean trabajar?



Fuente: Estimación propia.

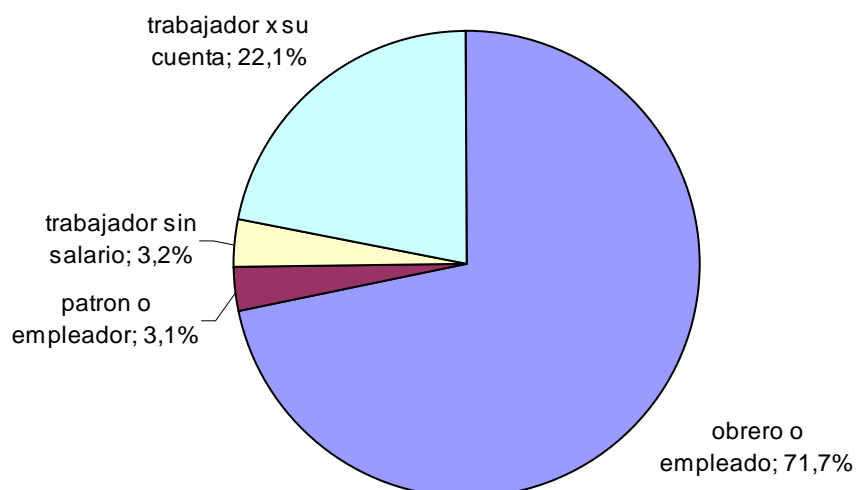
1.1.2 Trabajadores Ocupados

Según la nueva definición del INDEC, una persona se encuentra ocupada si realiza una actividad laboral durante al menos 1 hora por semana en el mes de referencia, sin importar si esa actividad es remunerada o no. En la definición que se utilizaba con la antigua encuesta permanente de hogares (EPH), sólo se consideraba ocupada a una persona si había trabajado 1 hora remunerada o 15 horas no remuneradas en la semana de referencia.

En esta encuesta decidimos seguir el criterio actual del INDEC a fin de facilitar la comparación con la información que este provee. Entre los trabajadores ocupados, casi un 75% de los mismos se considera como obrero o empleado (Gráfico 5). En este sentido, La Matanza se encuentra dentro de los estándares argentinos, que marcan una tendencia muy

estable en torno al 70-75% de trabajadores asalariados (“obreros o empleados”). Por otra parte, casi el 22% del total de ocupados se considera trabajador por cuenta propia.

Gráfico 5. Categoría ocupacional



Fuente: Estimación propia.

Un elemento importante para contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo tiene que ver con comprender cómo buscan empleo las personas. Es decir, es necesario poder evaluar mediante qué mecanismos los actuales ocupados consiguieron su actual puesto de trabajo (Cuadro 2). Esta información puede permitir diseñar desde el sector público estrategias para orientar a los actuales buscadores de empleo o definir políticas que faciliten la conexión entre oferentes y demandantes de fuerza de trabajo.

Un primer elemento a tener en cuenta es que la gran mayoría de los actuales asalariados ocupados (53,6%) encontraron su actual empleo a través de sus contactos personales. Esto podría estar señalando la importancia del acceso a determinadas redes o grupos de pertenencia como mecanismo para acceder al empleo.

Cuadro 2. ¿Cómo obtuvo su empleo actual?

¿Cómo obtuvo el empleo?	Personas	Porcentaje
Pregunto a familiares, amigos, etc.	174.305	53,6%
Respondió carteles, avisos, etc.	40.078	12,3%
Envió curriculum o puso avisos	19.534	6,0%
Concurrió a una agencia de empleo	16.040	4,9%
No sabe / no contesta	7.614	2,3%
Otros	67.333	20,7%
Total	324.906	100,0%

Fuente: Estimación propia.

En cuanto a la estructura de la ocupación (Cuadro 3), encontramos que un sector importante de los ocupados (43,1%) son trabajadores que podrían definirse como “calificados” (especializados u operativos). Por otro lado, hay dos grandes grupos de trabajadores, “no calificados” y “vendedores, empleados o administrativos” que abarcan, cada uno, aproximadamente el 20% de la población ocupada.

Puede afirmarse, en consecuencia, que en términos generales el empleo en La Matanza se concentra en tareas de bajos niveles de calificación. Es notable, en este sentido, la baja proporción de ocupados en tareas profesionales o técnicas, que en conjunto apenas superan el 6% del total. A modo de comparación, en el conjunto del Conurbano bonaerense esta proporción supera el 13% de los ocupados.

Cuadro 3. Tipo de tarea/ocupación

Tipo de tarea/ocupación	Número de personas	Proporción
Trabajado especializado / operativo	168628	43,1%
Vendedor / empleado / administrativo	76593	19,6%
Trabajador no calificado	75088	19,2%
Trabajador doméstico	31694	8,1%
Profesional en función	15542	4,0%
Maestro / profesor / supervisor	13785	3,5%
Técnico	8542	2,2%
Directivo / gerencial	1307	0,3%
Total	391180	100,0%

Fuente: Estimación propia.

En cuanto a la estructura del empleo según sectores de actividad (Cuadro 4), es de señalar la poca centralidad que tiene el empleo industrial, en comparación con el resto del Conurbano. En La Matanza sólo el 11,3% de los ocupados trabaja en la Industria Manufacturera, mientras en el conjunto del Conurbano bonaerense las ramas industriales

representan el 16,5% de empleo total. Por su parte, casi un 17% lo hace en el área de comercio, hoteles y restaurantes. El sector público, por otro lado, representa una proporción relativamente reducida del empleo total.

Cuadro 4. ¿A qué se dedica el negocio o empresa en la que trabaja?

Actividad del negocio o empresa	Número de personas	Porcentaje
Comercio, hoteles y restaurantes	65424	16,8%
Industria	43886	11,3%
Transporte, comunicaciones y almacenamiento	38474	9,9%
Salud, educación y servicios sociales	37847	9,7%
Construcción	27528	7,1%
Sector público	25409	6,5%
Servicios financieros, seguros e inmobiliarios	8036	2,1%
Otros	142473	36,6%
Total	389078	100,0%

Fuente: Estimación propia.

En cuanto al tamaño de los emprendimientos productivos y empresas (Cuadro 5), poco más del 75% del empleo se concentra en empresas con menos de 40 trabajadores, incluyendo a los emprendimientos por cuenta propia (25,7%). Si sacamos este grupo del cálculo, el 70% de los ocupados están ocupados en emprendimientos PYMES.

Cuadro 5. ¿Cuántas personas trabajan en ese establecimiento?

Tamaño del establecimiento	Número de personas	Porcentaje
Una persona	98.594	25,7%
2 a 5 personas	101.818	26,5%
6 a 40 personas	97.215	25,3%
Más de 40 personas	52.724	13,7%
No sabe	33.161	8,6%
Total	383.513	100,0%

Fuente: Estimación propia.

1.1.3 Trabajo en Negro

Aquí apuntamos a determinar si el encuestado tiene indemnización por despido, vacaciones, aguinaldo, descuento jubilatorio u otros beneficios sociales (Cuadro 6).

Un 56% de los asalariados de La Matanza se encuentran sin ningún tipo de beneficio social, mientras que en el otro extremo, sólo un 25% de ellos tienen todos los beneficios preguntados.

A su vez, el 67.1% del total de asalariados se encuentra "en negro" o "no registrados", es decir que no cumplen la legislación laboral vigente, evaden las contribuciones a los seguros, a las jubilaciones y a los impuestos en general, y se trata de empleos menos estables, con ingresos bajos, con reducida representación sindical y pocas posibilidades de capacitación.

Cuadro 6. ¿Tiene beneficios sociales?

Cantidad de beneficios	Porcentaje de asalariados
No tiene beneficios	56%
1	5%
2	5%
3	9%
4	23%
5	2%

Fuente: Estimación propia.

En nuestro país, un trabajador se encuentra "no registrado" cuando no fue inscripto por su empleador en los registros que indica la legislación laboral vigente y/o no se le realizan los aportes correspondientes a la seguridad social.

El indicador utilizado en la Encuesta de La Matanza para cuantificar el empleo no registrado es coincidente tanto con el Censo de 1991 como con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), ya que se considera trabajador no registrado a todos aquellos obreros o empleados que no tengan descuento jubilatorio. Dicho indicador fue considerado como aceptable del empleo en negro en la mayoría de las investigaciones sobre el tema, dado que la experiencia muestra que, en su gran mayoría, aquellos a quienes no se les descuenta aportes previsionales no se encuentran registrados.

Sin embargo, dicho indicador no permite identificar los casos en que un empleador retiene los aportes y no los deposita en la seguridad social, ya que no distingue los casos en los cuales los aportes no se realizan por tratarse de formas de contratación sin necesidad de los mismos, tales como contrato a prueba, pasantías, contrato de aprendizaje, programas de empleo del Estado y no puede identificar cuáles son los trabajadores del servicio doméstico en los que no es obligación hacer los aportes patronales. Tampoco se puede

utilizar para los asalariados menores a 18 años de edad, dado que desde la reforma previsional de 1994 la edad mínima en la que se hace obligatorio aportar al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones es de 18 años (entre 1974 y 1994 fue de 16 años).

El tema del empleo no registrado es prioritario por la diversidad de problemas que plantea a los diferentes actores sociales. Para los trabajadores, el no registro implica menor protección social, menores salarios que los trabajadores registrados, imposibilidad de sindicalización y en general mayores riesgos en las condiciones de trabajo, por lo cual es una clara fuente de precariedad laboral. Para los empleadores, el trabajo no registrado implica competencia desleal por parte de las empresas que, al no pagar contribuciones por sus trabajadores, disminuyen sus costos laborales ilegalmente. Para el Estado es importante desde dos puntos de vista: por un lado, el cumplimiento de la legislación laboral es fundamental para la organización del mercado de trabajo y para el cumplimiento del marco jurídico; y por otro lado, por el impacto que tiene sobre la recaudación, dado que al evadir diferentes contribuciones e impuestos, causa dificultades presupuestarias en áreas vinculadas con la seguridad social y el empleo -lo cual implica menores servicios y prestaciones- e implica mayores cargas sobre el empleo registrado.

El crecimiento de este tipo de empleo puede ser adjudicado a una multiplicidad de factores, entre los cuales podemos destacar: las transformaciones en la estructura productiva y del empleo -que por su mayor terciarización y desconcentración otorgó más peso a ramas y tamaños con mayor incidencia del empleo no registrado-, el aumento en la tasa de desocupación, las migraciones y un progresivo debilitamiento de la capacidad de control estatal sobre las infracciones a las normativas laborales.

La alta tasa de desocupación es un condicionante para los trabajadores que ante la necesidad de encontrar un empleo aceptan condiciones de empleo por fuera de los marcos legales. A medida que esto se fue produciendo el índice de empleo no registrado fue

creciendo, hasta que el número de trabajadores con contratos de este tipo llegó a superar al de los desocupados.

1.1.4 Calidad del empleo

Uno de los objetivos principales de la encuesta era relevar la calidad del empleo generado en el municipio, y a su vez cotejar la importancia y funcionamiento de los denominados “programas de empleo temporario”.

En una primer lectura, podemos ver que sólo el 60% de los asalariados ocupados tiene un empleo de tipo permanente, es decir de duración indeterminada (Cuadro 7). Casi el 20% tiene empleos transitorios, pero que no son considerados “changa”; estos últimos representan poco más del 15% del total del empleo. En el total del empleo, los planes de empleo representan el 3,9% del total, siendo en torno a 15 mil.

Cuadro 7. Tipo de contrato

Tipo de contrato	Porcentaje
Es una changa	15,2%
Otro tipo de ocupación	0,6%
Ocupación permanente	60,4%
Plan de empleo	3,9%
Trabajo transitorio	19,8%
Total	100,0%

Fuente: Estimación propia.

Dentro del conjunto de “planes de empleo temporario”, el Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados es la amplia mayoría, representando casi el 84% del total (Cuadro 8). Es decir que en el municipio de La Matanza unas 12700 personas son beneficiarias del programa.

Cuadro 8. ¿Que programa de empleo transitorio?

Tipo de programa de empleo	Porcentaje
Barrios bonaerenses	3,1%
Jefes y jefas de hogar desocupados	83,6%
PEC	1,4%
No sabe	6,1%
Otros	5,8%
Total	100,0%

Fuente: Estimación propia.

Un dato interesante es que buena parte de los beneficiarios de programas de empleo los consiguieron a través de sus organizaciones territoriales (barriales), superando en proporción a las personas que debieron recurrir a los tradicionales punteros políticos (Cuadro 9). De cualquier forma, la mitad de los beneficiarios directos de programas de empleo los han conseguido a través de la mediación del municipio.

Cuadro 9. ¿Cómo se lo otorgaron?

¿Cómo le otorgaron el programa?	Porcentaje
A través del municipio	50,4%
A través de una organización barrial	20,1%
A través de un puntero del barrio	18,5%
A través de la iglesia	4,6%
Otros	6,4%
Total	100,0%

Fuente: Estimación propia.

Un componente importante de los programas de empleo transitorio es que, precisamente, ellos suponen de parte del beneficiario una determinada contraprestación laboral. Si bien la mayoría de las personas lleva adelante algún tipo de actividad como contrapartida de su participación en el programa, casi un 34% no lleva adelante ningún tipo de proyecto (Cuadro 10). Entre los que si participan en proyectos, un quinto colabora en tareas para el municipio.

Cuadro 10. ¿Participa en algún proyecto en relación al programa que esta recibiendo?

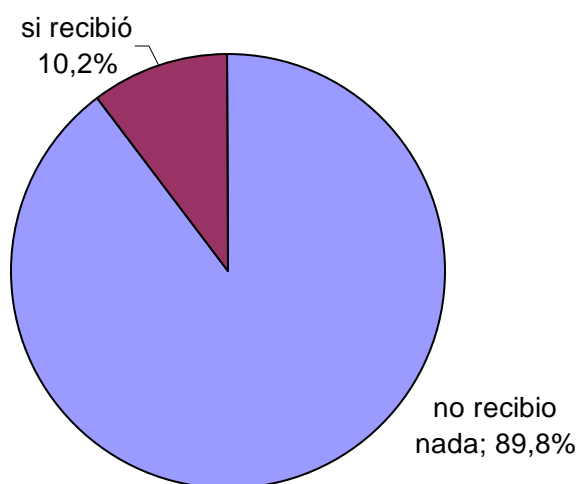
¿Participa en algún proyecto?	Porcentaje
No participa en ningún proyecto	33,8%
Si, realiza tareas municipales	21,2%
Si, realiza otras tareas	17,9%
Si, participa en emprendimiento de oficios	14,4%
Si, participa en un proyecto de producción de alimentos	7,9%
Si, participa en capacitación	4,7%
	100,0%

Fuente: Estimación propia.

Por otro lado, un dato significativo (Gráfico 6) es que la gran mayoría de los participantes de proyectos productivos en el marco del programas de empleo transitorio, no tuvieron acceso a recursos adicionales (del Programa Manos a la Obra). Esto marca uno de los límites más importantes de los proyectos productivos encarados por los trabajadores

desocupados beneficiarios de estos programas. La falta de recursos materiales suficientes y adecuados (máquinas, insumos, etc.) se constituye en una traba importante para que los emprendimientos que éstos puedan iniciar tengan viabilidad de mediano plazo. Si bien es difícil esperar que estos proyectos de micro producción tengan viabilidad económica, la falta de recursos materiales y monetarios mínimos directamente les quita toda posibilidad.

Gráfico 6. ¿El proyecto en que esta participando ha recibido máquinas, materiales y herramientas o dinero para la compra de ellos del Programa Manos a la obra?



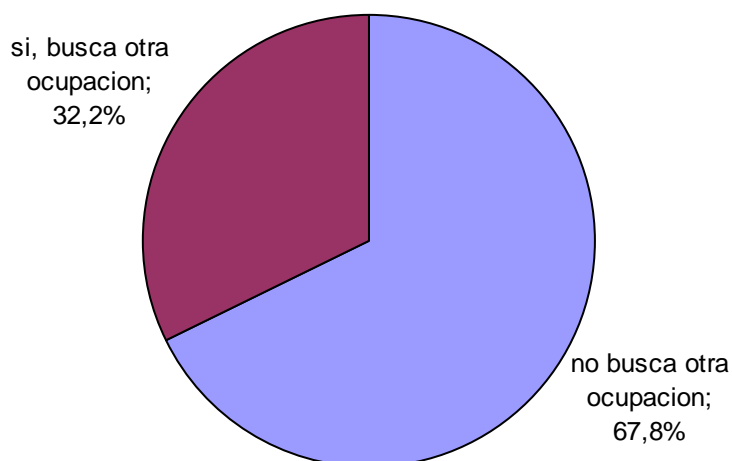
Fuente: Estimación propia.

Un dato importante a la hora de evaluar la situación de los “ocupados” en planes de empleo transitorio es si esos trabajadores están en condiciones o desean buscar otro empleo mientras participan del programa (Gráfico 7). En general, por lo que pudimos detectar a través de la encuesta la mayoría de los beneficiarios de estos programas (67,8%) no encaran una búsqueda activa de empleo.

Esto no sería central si los proyectos productivos en los que participan tuvieran viabilidad de mediano plazo o existieran mecanismos para que las nuevas oportunidades laborales fuera del programa se hicieran visibles a los desocupados, para que ellos pudieran optar por retomar el empleo en el sector privado si fuera posible. Sin embargo, ante la ausencia de estos últimos y en luz de lo planteado algunos párrafos arriba, la ausencia de búsqueda

activa sólo tiende a incrementar el riesgo de “in-empleabilidad” por parte de los desocupados en el programa.

Gráfico 7. ¿Busca otra ocupación?



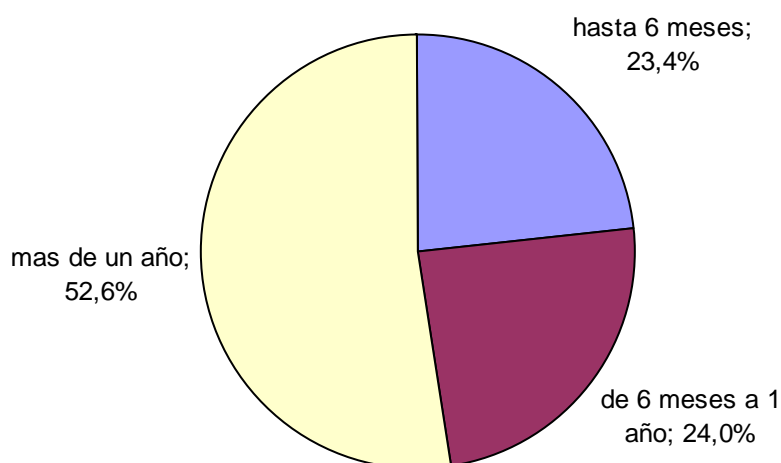
Fuente: Estimación propia.

1.1.5 Trabajadores Desocupados

La encuesta realizada nos provee de algunos elementos comprender la problemática de los trabajadores desocupados y sus estrategias para salir de esa situación.

En primer lugar, de los 114 mil desocupados que hay en La Matanza más del 52% han permanecido en tal situación por más de 12 meses, mientras casi un cuarto lo están hace más de 6 meses (Gráfico 8). Esta situación es preocupante porque significa que la mayor parte de los integrantes de la fuerza de trabajo desocupada se están convirtiendo en “estructuralmente” desocupados. Numerosos estudios muestran que a medida que se incrementa la duración en el desempleo, cae (y cada vez más) la probabilidad de que el trabajador recupere el empleo. La persistencia de la desocupación es un proceso que a través del deterioro del “capital humano”, a través de los mecanismos de estigmatización social, por el “filtro” implícito en los mecanismos de selección por parte de los empleados, etc., pone en riesgo de exclusión seria a los perjudicados.

Gráfico 8. ¿Cuánto hace que esta buscando trabajo?



Fuente: Estimación propia.

De quienes se encontraban desocupados al momento de realizarse la encuesta, la mayor parte consultó a familiares para intentar conseguir un empleo (66,8%), mientras que en segundo lugar, la alternativa más utilizada fue la respuesta a los avisos de empresas que buscan trabajadores (Cuadro 11). En general, se observa que los trabajadores desocupados combinan una serie de estrategias de búsqueda con el objetivo de salir de su situación. Sin embargo, queda claro que a pesar de ello, sólo unos pocos conseguirán salir. En general, por lo que se deduce de las respuestas de los trabajadores que sí consiguieron trabajo (analizadas más arriba), probablemente sea a través de sus “contactos personales” que puedan conseguir un empleo.

Esto marca un problema pues es probable que la mayoría de los desocupados de larga duración (más de 6 meses) pertenezca a un entorno en el cual el desempleo y la dificultad para conseguir un empleo sean moneda corriente, de manera tal que sus relaciones personales difícilmente puedan ayudarlo.

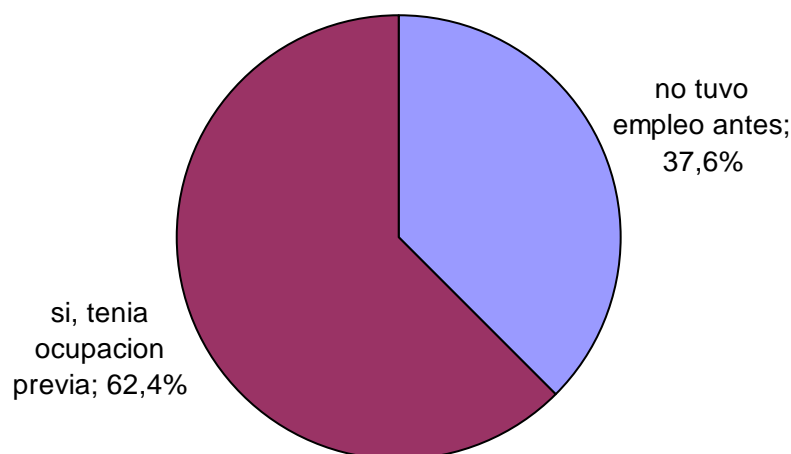
Cuadro 11. ¿De qué manera estuvo buscando trabajo?

¿Cómo buscó trabajo?	Porcentaje
Concurrió a una agencia de empleo	36,9%
Preguntó a familiares	66,8%
Mandó curriculums o puso avisos	27,8%
Respondió a carteles, avisos, etc.	42,7%
Hizo algo para ponerse por su cuenta	6,7%
Otros	14,9%

Fuente: Estimación propia. Nota: Debe tenerse en cuenta que la suma de los porcentajes no da 100%, ya que un desocupado pudo haber buscado de más de una manera.

Un dato importante a rescatar es que casi el 40% de los desocupados jamás han tenido acceso a un empleo (Gráfico 9). Es decir, son lo que se denominan “entrantes” al mercado laboral. En la mayor parte de los casos estos son jóvenes. Cabría posteriormente corroborar la incidencia de la desocupación de larga duración entre los jóvenes, pues este es uno de los sectores en más alto riesgo de exclusión. En efecto, uno de los principales problemas que enfrentan los jóvenes hoy en día, en particular en los barrios más empobrecidos, es el riesgo de marginalizarse / ser marginalizados por el hecho de haber abandonado los estudios y no poder conseguir un empleo.

Gráfico 9. ¿Tuvo anteriormente una ocupación?



Fuente: Estimación propia.

Este consonancia con la información disponible para el total del país, un porcentaje ínfimo de los desocupados en La Matanza cobra el seguro de desempleo (Gráfico 10). Recordemos que la cantidad de beneficiarios que cobra el seguro de desempleo ronda los 100.000

mensuales, lo cual representa menos del 5% de los desocupados en nuestro país. Esto es principalmente debido a los estrictos requisitos que se deben cumplir para acceder a él, ya que no todos los desocupados tienen la posibilidad de cobrarlo, algunos excluidos por la misma ley (servicio doméstico, trabajadores rurales y ex-empleados públicos afectados por medidas de racionalización administrativa) y otros por no haber cotizado al Fondo Nacional de Empleo durante el período mínimo (12 meses) durante los 3 años anteriores al cese del contrato legal del desempleo.

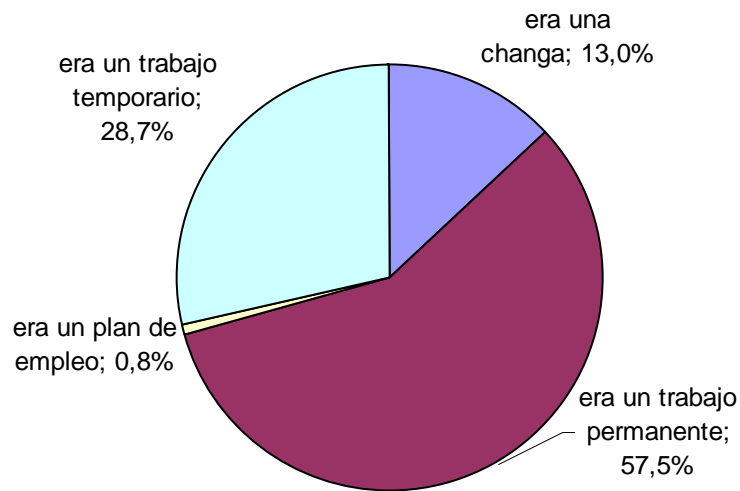
Gráfico 10. ¿Cobra seguro de desempleo?



Fuente: Estimación propia.

Casi el 60% de los desocupados que tenían una ocupación previa poseía un empleo de tipo permanente, mientras que cerca del 30% tenía un empleo temporario (Gráfico 11). Se confirma la alta rotación y precariedad de los trabajadores temporarios.

Gráfico 11. ¿Cómo era su ocupación anterior?



Fuente: Estimación propia.

Cuando realizamos una lectura del origen de los desocupados por sector productivo surgen algunos hechos que vale la pena resaltar (Cuadro 12).

Por un lado, mientras entre los trabajadores ocupados la industria represente cerca del 11% del total del empleo, en la desocupación ese sector productivo aparece como el “origen” de el 23% del total de desocupados. Ambos elementos marcan la profundidad del proceso de des-industrialización que sufrió la Argentina durante las últimas décadas.

Cuadro 12. ¿A qué se dedicaba o que producía el establecimiento donde trabajaba?

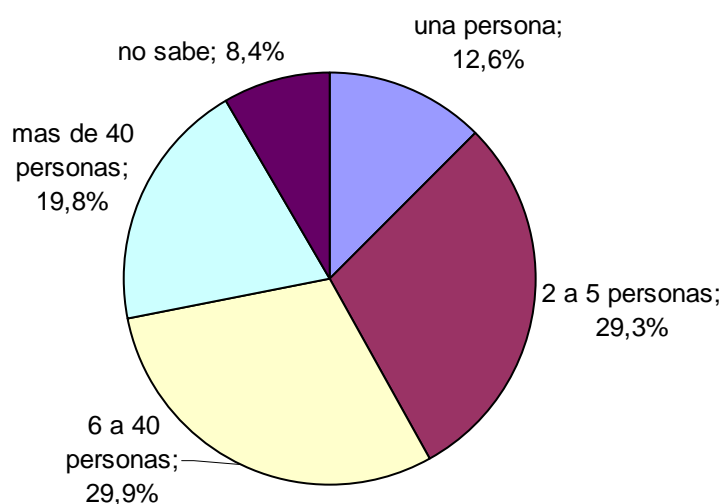
Actividad del negocio o empresa	Porcentaje
Industria	23,1%
Comercio, hoteles y restaurantes	18,3%
Construcción	13,5%
Salud, educación y servicios sociales	4,5%
Transporte, comunicaciones y almacenamiento	8,1%
Sector público	2,7%
Servicios financieros, seguros e inmobiliarios	0,8%
Otros	28,9%
	100,0%

Fuente: Estimación propia.

Si bien como habíamos marcado las empresas PYMES son las principales generadoras de empleo, también son las principales “productoras” de desocupados (Gráfico 12. ¿Cuántas personas trabajaban en esa empresa?). Casi un 60% de los desocupados proviene de empresas de entre 2 y 40 empleados. Por otra parte, la actividad cuentapropista es por su

propia naturaleza el origen de una reducida proporción del total de los desocupados. Mientras son la fuente de casi el 13% de los desocupados registrados por la encuesta, el auto-empleo genera casi un cuarto del empleo total. Este fenómeno es producto del carácter de “refugio” de la mayor parte de estas actividades. De esta manera numerosas personas se ocupan en empleos por cuenta propia que pueden ser creados con relativa facilidad, aunque generen ingresos insuficientes y sus condiciones de realización sean precarias.

Gráfico 12. ¿Cuántas personas trabajaban en esa empresa?



Fuente: Estimación propia.

Hay muchas discusiones sobre los motivos del desempleo. En algunos enfoques teóricos (en particular, el enfoque neoclásico) se enfatiza el papel del individuo en decidir su “desempleo”. En otras lecturas, de cuño keynesiano, es central la relación que existe entre el nivel de actividad económica y el empleo (y por lo tanto, el desempleo).

Según el relevamiento realizado cerca de un 14,4% de los desocupados podrían ser calificados como “voluntarios” (Cuadro 13). Un 7,3% abandonaron sus puestos de trabajo en el marco de programas de retiro voluntario mientras un 7,1% lo hicieron porque consideraban que “le pagaban poco”. Del resto de los desocupados, casi un 65% perdieron su empleo por causas “keynesianas”. Un quinto del total lo hicieron por haber sido despedidos (cabe resaltar que no se identifica la causa, justificada o no, del despido), un

21% porque “falta trabajo”, mientras un 25% sufre el desempleo producto del cierre de la empresa que los empleaba. En los tres casos, la causa mediata fundamental de la desocupación es la disminución en la demanda de la producción en la empresa que los ocupaba.

Cuadro 13. ¿Cuál fue la causa principal por la que se quedó sin ocupación?

Causa principal	Porcentaje
Cierre de la empresa	25,2%
Por falta de trabajo	21,2%
Por que lo despidieron	19,1%
Por motivos personales	9,6%
Finalización de su trabajo temporáneo	9,4%
Retiro voluntario	7,3%
Por que le pagaban poco	7,1%
Jubilación	1,2%
Total	100,0%

Fuente: Estimación propia.

A pesar de que las causas mediatas del desempleo son la crisis y la caída en el nivel de demanda, la percepción por parte de los desocupados de sus dificultades para conseguir un empleo no se relacionan siempre con ello (Cuadro 14). Si bien un 41% de los desocupados considera que no puede conseguir un empleo porque sencillamente “no hay trabajo”, casi un 43% cree que la causa de “su” desocupación es alguna “falencia personal”. En primer lugar, un 30,7% cree que no consigue trabajo por su edad. Tanto si estos desocupados fueran jóvenes (digamos, menores de 25 años) como si fueran de edad “madura” (digamos, mayores de 45 años) diversos estudios justifican su preocupación de que sería su edad la causa del desempleo. No es que la edad sea directamente la que provoca la desocupación, y por lo tanto no es que la desocupación es producto de un problema individual, sino que en las condiciones en que opera el mercado de trabajo argentino (altos niveles de desocupación y, por consiguiente, elevados niveles de sobre-oferta de fuerza de trabajo) los potenciales empleadores utilizan la edad como una variable “filtro” para seleccionar a sus futuros empleados. Así, si son jóvenes, los oferentes de fuerza de trabajo son calificados como “inexpertos” mientras que si son “maduros” son ubicados como “inflexibles” o “con conciencia sindical” (y por ello, potencialmente conflictivos). En

ambos casos, efectivamente la edad aparece como “la causa” de la desocupación desde la perspectiva de la persona.

Por otra parte, la segunda causa “individual” de la desocupación es la “falta de experiencia o capacitación”, la cual fue identificada por el 12% de los desocupados encuestados. Nuevamente, no es ésta necesariamente la causa real del desempleo, pues los empleadores utilizan junto con la edad a la “capacitación” (las “certificaciones educativas”, títulos, etc.) como instrumento para seleccionar a sus trabajadores en condiciones de sobre-oferta. No importa tanto que las “calificaciones” sean necesarias para realizar las tareas del puesto, sino que los empleadores prefieren a igual salario un trabajador más formado, supuestamente “más adaptable”.

Por último, paradójicamente, si bien la gran mayoría de los trabajadores ocupados dice haber conseguido su empleo a través del contacto de sus vínculos personales (familiares, amigos, etc.), entre los desocupados no aparece como importante como causa de las dificultades para conseguir trabajo la “falta de vinculaciones” (sólo el 3,6% refiere a esto como causa principal).

Cuadro 14. ¿Por qué cree que no encuentra trabajo?

¿Por qué no encuentra trabajo?	Porcentaje
Por que no hay trabajo	40,7%
Por la edad	30,7%
Por que no tiene experiencia / capacitación	12,1%
Por otras razones	9,6%
Por que le faltan vinculaciones para conseguir trabajo	3,6%
No sabe / no contesta	2,4%
Desconoce	0,9%
	100,0%

Fuente: Estimación propia.

1.1.6 Origen de los habitantes de La Matanza

Para concluir, en la encuesta se relevó información sobre el origen geográfico de la población del municipio (Cuadro 15). En principio, vale resaltar que sólo un 21% de la población nació en La Matanza. Es decir, que la misma se encuentra constituida esencialmente por migrantes. En efecto, más de la mitad de la población del municipio

nació en otra localidad de la provincia de Buenos Aires, siendo un quinto originario de otras provincias del país. Sólo un 8% es nativo de otro país.

Cuadro 15. ¿Dónde nació?

Lugar de nacimiento	Porcentaje
En otra localidad de esta provincia	50,7%
En esta localidad	21,1%
En otra provincial	20,4%
En otro país	5,3%
En país limítrofe	2,6%
	100,0%

Fuente: Estimación propia.

Por último, si bien es cierto que la mayor parte de la población de La Matanza no nació allí, la misma no ha sido objeto de un proceso de migraciones recientes (Cuadro 16). Así, un 95% de la población vivía en La Matanza hace 3 años. Evidentemente, los procesos de migración y ocupación del territorio matancero han sido anteriores.

Cuadro 16. ¿Dónde vivía hace 3 años?

Lugar de residencia	Porcentaje
En esta localidad	95,4%
En otra localidad de esta provincia	3,6%
En otra provincia	0,8%
En otro país	0,1%
En un país limítrofe	0,1%
	100,0%

Fuente: Estimación propia.

1.1.7 Características de la población. Síntesis

A continuación presentaremos un breve resumen de los principales hallazgos ya comentados.

En primer lugar, podríamos caracterizar al mercado laboral de La Matanza como altamente segmentado espacialmente y más precarizado y desindustrializado que el promedio del aglomerado en el cual se encuentra incluido, el GBA. Con niveles de desempleo más elevados que la media, y niveles de participación y ocupación muy menores a la misma, podemos afirmar que la exclusión en el mercado de trabajo es un problema extremadamente grave en el municipio, en un contexto de dificultades en el conjunto del país. En particular, vale volver a resaltar la profunda segmentación que se observa en

tanto a medida que nos alejamos del límite con la Capital Federal, los problemas señalados se multiplican aceleradamente.

En segundo lugar, al interior de la fuerza de trabajo ocupada hay que remarcar que tiene un bajo nivel de calificación media, con una inserción débil en procesos de producción industrial. Por otra parte, la misma se concentra masivamente en pequeñas y medianas empresas. Por último, vale resaltar el carácter sumamente precario de los empleados, que son en su mayoría “en negro”, registrándose además una gran proporción de ocupados en puestos “precarios” (por tiempo determinado, “changas” y planes de empleo).

En lo que hace a la participación en los programas de “empleo transitorio”, cabe resaltar la importancia que tienen las organizaciones territoriales en la gestión de estos programas en La Matanza, superando en la actualidad a los “punteros” en importancia. Por otro lado, si bien un tercio de los beneficiarios de programas de empleo transitorio no realiza tareas en contraprestación, esto supone que la gran mayoría sí lo hace, señalando la eficacia del programa en cuanto a vincular, como se propone, el “ingreso” al “trabajo”. Sin embargo, podría decirse que un déficit de la forma de articulación es que una gran parte de los beneficiarios que realizan tareas se encuentra “ocupados” por el municipio y no involucrados en proyectos productivos y/o directamente vinculados a sus comunidades. Uno de los grandes déficits de implementación de los programas de empleo transitorio (en particular del más masivo, el Plan Jefes y Jefas) es la falta de acceso por parte de los participantes a recursos adicionales para la realización de emprendimientos productivos y/o comunitarios. Es evidente que sin el acceso a recursos que complementen el “salario” pagado por el Plan la posibilidad de realizar tareas comunitarias o productivas se encuentra seriamente limitada.

La encuesta produjo información relevante para la caracterización detallada del problema de la desocupación en el municipio. En efecto, en La Matanza casi tres cuartos de los desocupados son desocupados de larga duración (con más de 6 meses en esa situación).

Esto plantea un riesgo grave de exclusión social para todos ellos, con el consiguiente riesgo para sus familias. La importancia de las pequeñas y medianas empresas en la “creación” del desempleo junto con su importancia en la “creación” de empleo, supone la necesidad de tener estrategias claras de promoción de la actividad PYME para facilitar su nacimiento y su adaptación a los vaivenes de los mercados.

Por otra parte, la encuesta nos permitió remarcar el contraste que existe entre la percepción personal de la experiencia del desempleo y sus causas con la dinámica real de “producción” del mismo. En efecto, los trabajadores desocupados, imbuidos en la ideología de la meritocracia, afirman de manera clara que las causas de “su” desocupación es la falta de experiencia (“juventud”), la inflexibilidad (“madurez”) o su falta de “calificación”. Sin embargo, lo que se observa es que mientras la mayor parte de las dificultades de empleo se relacionan con el cierre de las empresas, los despidos o la “falta de trabajo”, es decir se vinculan a problemas derivados del comportamiento de la “economía” como un todo, por otra parte los trabajadores actualmente ocupados han conseguido sus empleos fundamentalmente sobre la base de sus contactos personales, antes que por mecanismos más formales de evaluación de las “calificaciones” o “competencias”.

2 La importancia de las relaciones sociales en la búsqueda de un empleo.

La situación de los jóvenes en el partido de La Matanza

Es conocido que numerosas empresas utilizan las relaciones familiares y/o sociales para contratar nuevos empleados; el caso más común es que un empleado de la empresa lleve o recomiende a su hijo, un familiar o un amigo. El empleado que recomienda un nuevo empleado se cuidará de no recomendar a cualquier persona, ya que corre el riesgo de perder la confianza de su patrón. A su vez, el nuevo empleado tratará de hacer bien su trabajo para permanecer en la empresa y para no hacer quedar mal a quien lo recomendó.

El presente trabajo busca conocer cómo buscan empleo los jóvenes en el partido de La Matanza, y especialmente determinar la importancia de las relaciones personales en dicha búsqueda. Para ello se siguieron dos estrategias:

En primer lugar se realizó una encuesta en la cual se les preguntó a los actuales ocupados por la manera en que consiguieron su actual puesto de trabajo, y a los que se encuentran desocupados por la forma en que están buscando actualmente un empleo.

Posteriormente, a fin de conocer más profundamente la visión de los jóvenes, se realizó una entrevista grupal en un barrio de Virrey del Pino, perteneciente a la zona 3¹, la más pobre y con mayores problemas ocupacionales del municipio.

La encuesta fue realizada en julio de 2004 conjuntamente con la Secretaría de Acción Social de la Municipalidad de La Matanza. Fueron encuestados 1197 hogares y 4160 personas. La muestra seleccionada para la encuesta tomó como insumos el marco de viviendas y datos poblacionales y de los hogares del Censo Nacional de

¹ La zona 1 abarca desde la Avenida General Paz hasta el Camino de Cintura, la zona 2 comienza en el Camino de Cintura y llega hasta la Avenida Carlos Casares, y la zona 3 comienza donde termina la zona anterior y llega hasta el límite oeste del municipio.

Población y Viviendas de 2001 a nivel de radio censal. Del total de la población encuestada el 16.2% se trata de jóvenes de entre 15 y 24 años (674 jóvenes), la población objetivo del presente estudio. La entrevista grupal se realizó en enero de 2005 en el Barrio km 47,5 de la ruta 3 y participaron 10 jóvenes de ambos sexos de entre 16 y 23 años (ocupados y desocupados).

2.1 Las relaciones sociales y la búsqueda de un empleo

La mayoría de los trabajos sobre el tema están de alguna manera inspirados en las tesis de Granovetter (1973, 1974), que plantean que las relaciones sociales son vías por las cuales circula información, de manera que cuanto mayor sea la red social de una persona y más diversificada se encuentre (es decir que participen de ella individuos de diferentes medios sociales) más información posee dicha persona.

Granovetter clasifica las relaciones interpersonales en lazos fuertes y débiles, en función de la frecuencia de los contactos, la intensidad emocional involucrada en ellos, la importancia de los servicios intercambiados y el grado de intensidad de los intercambios².

Las personas encuestadas son profesionales, técnicos y gerentes que viven en un suburbio de Boston y han cambiado de empleo recientemente. Posteriormente interroga a aquellos que han obtenido un nuevo empleo por intermedio de contactos, la frecuencia con que veía a ese contacto hasta el momento en que le acercó la información sobre el empleo; y utiliza esa información como una medida de la fortaleza de los lazos involucrados entre ellos.

Las respuestas fueron: "a menudo" (al menos 2 veces por semana)=16.7%; "ocasionalmente" (más que 1 vez al año pero menos que 2 veces por semana) =55.6%; y "rara vez" (1 vez al año o menos) = 27.8%. Sugiere de esta manera la

² Granovetter (1973) asume en su teoría los lazos como positivos y simétricos, aunque no niega la existencia de lazos negativos y/o asimétricos.

primacía de la estructura (cantidad de contactos) por sobre la motivación (lazos más fuertes).

En algunos casos los contactos son marginalmente incluidos en la red de contactos, tal como un viejo amigo del colegio o ex compañero de trabajo. Usualmente los lazos ni siquiera fueron fuertes en su momento y en los lazos laborales la mayoría de las respuestas apuntan a que jamás vieron al colega fuera del ámbito de trabajo. Encuentros casuales o amigos mutuos ayudan a recuperar esos lazos.

Concluye que los lazos débiles son más eficaces que los fuertes para obtener un puesto de trabajo:

“A priori, una idea natural es que aquellos con quienes uno tiene lazos fuertes están más motivados a ayudar con información sobre un puesto de trabajo. Opuesto a esta mayor motivación están los argumentos estructurales que yo he estado señalando: es más probable que aquellos a quienes estamos débilmente entrelazados se muevan en círculos diferentes del nuestro y tengamos acceso a información diferente de la que recibimos habitualmente” (Granovetter, 1973).

Los lazos familiares están muy frecuentemente estructurados en una red cerrada sobre sí misma, poco susceptible de establecer puentes con otros círculos sociales. Esto no ocurriría en el caso de los lazos débiles y allí estaría la explicación de Granovetter sobre la mayor eficacia de este tipo de lazos (Degenne, Fournier, Marry y Mounier, 1991)

Alternativamente, también menciona como posible razón el hecho de que como la mayoría de los lazos que tiene una persona son débiles, es natural (más probable) que en un modelo aleatorio la información laboral provenga de allí.

Por su parte, Marry (1983) plantea que el origen social de los jóvenes, orienta fuertemente la práctica de búsqueda de un empleo y de esta manera determina finalmente los empleos que ellos ocupan. Los hijos de padres activos e inactivos no son iguales ante la inserción laboral: la forma, intensidad y eficacia de los medios

sociales o “redes de inserción”³ que ellos pueden movilizar para valorizar su capital escolar y acceder a un empleo difieren fuertemente.

La autora distingue entre *redes personalizadas*, que son propias del individuo que las activa, y las *redes universales*, en principio accesibles para todos. Las *redes personalizadas* están constituidas por la red de relaciones sociales en la cual el joven se encuentra inserto, ya sean relaciones voluntarias (amigos, vecinos) o familiares. Las *redes universales* reagrupan todo tipo de modalidades de búsqueda de empleo que se apoyan en diversas instituciones (bolsa de trabajo, iglesia, municipio) o también búsquedas más informales como preguntar en los negocios, enviar CV a las empresas, etc..

Para determinar el origen social de los jóvenes, Marry toma la situación profesional del padre (activo/inactivo y sector/rama de actividad). Según la autora la inactividad del padre se traduce en un debilitamiento de las redes sociales de inserción de los hijos, raramente compensada por una situación de actividad profesional de la madre. Obligados a activar redes universales, los hijos de inactivos acceden a empleos precarios o al desempleo.

Es decir que para Marry, las relaciones familiares (lazos fuertes) son importantes en la búsqueda y acceso a los primeros empleos de los jóvenes obreros. La eficacia de esa red de relaciones sociales esta ligada a la situación profesional del padre, que puede recomendar a su hijo a su propio empleador, darle información sobre las empresas que están reclutando gente, etc..

Sin embargo, los resultados de Marry son contrarios a una de las conclusiones principales de Granovetter, ya que para ella son determinantes los lazos familiares (fuertes) en lugar de los débiles para la obtención de un puesto de trabajo

³ Las “redes de inserción” son el conjunto de medios sociales -personas, instituciones, grupos- que los jóvenes tienen la posibilidad de movilizar para buscar y encontrar un empleo.

La explicación se encuentra en la diferencia en la población interrogada. Mientras Granovetter se interesa por trabajadores muy calificados y experimentados que poseen ya sus propias relaciones profesionales, Marry se ocupa de jóvenes que buscan su primer empleo (por lo tanto aún no poseen redes profesionales propias sino que participan de la de sus padres).

Finalmente, Valtonen (2001) incorpora los *lazos de mérito*, es decir vínculos con el mercado laboral (instituciones, empleadores) que se han establecido gracias al logro o desempeño previo del individuo en alguna actividad (reconocimiento, reputación, buenos antecedentes laborales). Se trata de vínculos construidos con amigos, compañeros de trabajo, empleadores y otros en el curso de su vida laboral y de otras actividades.

Respecto al espacio en el cual se desarrolla la búsqueda, Dupray y Gasquet (2004) señalan que las trayectorias profesionales de los jóvenes se desarrollan y se construyen en los mercados de trabajo locales, ya que tanto los trabajadores como los empleadores buscan en mercados de trabajo locales.

También la OCDE destaca la importancia del ámbito local en el proceso de búsqueda: *"Las relaciones sociales y familiares, las sumas invertidas en alojamiento, la familiaridad con el medio ambiente inmediato y la falta de información contribuyen a restringir la búsqueda de un empleo a una parcela de territorio muy limitada: los individuos actúan en mercados locales"* (OCDE, 1989)

2.2 La búsqueda de empleo en La Matanza

Para comprender cómo buscan empleo los jóvenes se les preguntó tanto a los actuales ocupados (por la manera en que consiguieron su actual puesto de trabajo) como a los desocupados (cómo están buscando actualmente un empleo).

Un primer elemento a tener en cuenta es que la gran mayoría de los actuales jóvenes ocupados (64%) encontraron su actual empleo a través de sus contactos personales,

lo cual señala la importancia de las redes personales como mecanismo generalizado para acceder a un empleo⁴

De esta manera se estaría reforzando la hipótesis de que las empresas utilizan las relaciones familiares y/o sociales como un mecanismo importante de incorporación de nuevos trabajadores. Ya no bastaría con la certificación educativa o de aptitudes del potencial ingresante, sino que también aparece como importante la “recomendación” de alguien (trabajador con años de antigüedad en la empresa, conocido/amigo del dueño, etc..) con algún nivel de influencia en la empresa. Habría así un doble control: el ingresante tratará de hacer bien su trabajo para permanecer en la empresa y también para defraudar a quien le dio la recomendación.

Cuadro 17. ¿Cómo obtuvo su empleo actual?

	Porcentaje
concurrió a una agencia de empleo	2%
respondió carteles, avisos, etc	12%
mandó curriculum o puso avisos	8%
Pregunto a familiares, amigos, etc	64%
Otros	14%
Total	100%

Fuente: Encuesta Social La Matanza

En segundo lugar, se observa que a medida que aumenta el nivel de instrucción de los jóvenes ocupados, crecen en importancia las redes universales (envío de CV, agencias de empleo, responder o poner avisos, etc.) como medio para obtener un puesto de trabajo.

Cuadro 18. Tipo de redes involucradas según nivel de instrucción de los jóvenes ocupados⁵

	universales	personales	Total
hasta primario incompleto	21,7%	78,3%	100%
hasta secundario incompleto	33,9%	66,1%	100%
hasta terciario/universitario incompleto	38,0%	62,0%	100%

Fuente: Encuesta Social La Matanza

⁴ No puede distinguirse la fortaleza de los lazos involucrados (no estaba entre los objetivos de la encuesta) por lo cual se analizará si se trata de redes personales y/o universales.

⁵ Los jóvenes con nivel universitario / terciario completo no fueron incluidos dado que su margen de error es elevado.

Esto podría estar mostrando que los jóvenes más educados utilizan más las redes universales que los menos educados, debido a que su capital cultural les permitiría un mayor conocimiento de las instituciones, lo que favorecería una búsqueda de empleo más diversificada. Adicionalmente puede darse que las redes universales (agencias, envíos de cv) funcionen más eficientemente para los trabajadores más educados y no para los de menor nivel de instrucción, en función de que las empresas utilicen estas formas como medio de incorporar (sólo) mano de obra calificada.

Los datos de la encuesta apuntan a corroborar la primera hipótesis dado que el nivel de utilización de redes universales es significativamente menor para los desocupados de menor nivel de instrucción. Para testear la segunda hipótesis habría que realizar un relevamiento en las empresas, lo cual excede los alcances de este trabajo.

Lo que parece quedar claro es que a los jóvenes desempleados con baja instrucción les queda casi como única alternativa conseguir un empleo por medio de redes personales (familiares, amigos).

Cuadro 19. Utilización de redes universales según nivel de instrucción de los jóvenes desocupados⁶

	Población joven desocupada (1)	N° búsquedas por redes universales (2)	Ratio (2)/(1)
hasta primario incompleto	3079	1155	0.4
hasta secundario incompleto	13539	16196	1.2
hasta terciario o univ. incompleto	13030	15352	1.2
Total	29648	32702	1.1

Fuente: Encuesta Social La Matanza

Este resultado estaría indicando que la forma, intensidad y eficacia de las redes de inserción movilizadas dependería fuertemente de la situación educacional de los jóvenes.

Si seguimos las ideas de Bourdieu y Passeron (1977) que sostienen que el capital económico de los padres puede transformarse en "capital cultural" de los hijos, que

⁶ Los jóvenes con nivel universitario / terciario completo no fueron incluidos dado que su margen de error es elevado.

a su vez determina el éxito ocupacional de esta segunda generación, podemos coincidir con la hipótesis principal de Marry (1983, op.cit.) que asigna prioridad a la situación socioprofesional del padre. Esta influiría además sobre las capacidades de los hijos de activar con eficacia las redes universales, a través de su representación de la escuela y del trabajo (Marry, 1983).

Si consideramos a quienes se encontraban desocupados al momento de realizarse la encuesta también encontramos que la principal forma de búsqueda de un empleo involucra la consulta a familiares y amigos (61%). Se observa, sin embargo, que los trabajadores desocupados combinan diversas estrategias de búsqueda con el objetivo de salir de su situación.

Cuadro 20. ¿De que manera estuvo buscando trabajo?

	Porcentaje
concurrió a una agencia de empleo	31%
pregunto a familiares	61%
mando curriculums o puso avisos	33%
respondió a carteles, avisos, etc	44%
hizo algo para ponerse por su cuenta	4%
Otros	11%

Nota: la suma de los porcentajes es superior al 100% ya que la pregunta acepta múltiples respuestas, es decir que un desocupado puede haber buscado empleo por más de una alternativa. Fuente: Encuesta Social La Matanza

Varios datos merecen desatacarse respecto a los jóvenes desocupados en el municipio.

En primer lugar, algo más del 60% de los jóvenes desocupados jamás han tenido acceso a un empleo, están a la búsqueda de su primer empleo. No existe en este caso lo que Valtonen (2001) define como *lazos de mérito*, vínculos basados en la participación previa del individuo en el mercado de trabajo.

En segundo lugar, el 35% de los jóvenes desocupados de La Matanza han permanecido en tal situación por más de 12 meses, mientras que un 37% lo están hace más de 6 meses. Esta situación es preocupante porque significa que una gran parte de estos

jóvenes integrantes de la fuerza de trabajo desocupada se están convirtiendo en “estructuralmente” desocupados. Estos porcentajes, si bien son menores que los de los trabajadores adultos, son preocupantes ya que a medida que se incrementa la duración en el desempleo, disminuye la probabilidad de que el trabajador sea contratado. La persistencia de la desocupación es un proceso que a través del deterioro del “capital humano”, a través de los mecanismos de estigmatización social, por el “filtro” implícito en los mecanismos de selección por parte de los empleadores, etc., pone en riesgo de exclusión a los perjudicados. Se observa que, particularmente en los barrios más empobrecidos, es muy elevado el número de jóvenes que han abandonado los estudios y no pueden conseguir un empleo

Cuadro 21. ¿Cuánto hace que esta buscando trabajo?

	15-24 años	25-59 años
hasta 6 meses	28%	20%
de 6 meses a 1 año	37%	23%
mas de un año	35%	57%
Total	100%	100%

Fuente: Encuesta Social La Matanza

En tercer término, un 1,2% de la población joven señaló que no buscó trabajo porque “no creía poder encontrarlo”. Este es un grupo de población que podría denominarse como “desocupados ocultos” (o trabajadores “desalentados), pues al no buscar activamente trabajo no aparece como desocupado, pero sin embargo buscaría trabajo si creyera poder hallarlo⁷.

2.3 La perspectiva de los jóvenes encuestados

Si bien más de la mitad de los jóvenes encuestados reconocen como causa del desempleo la situación económica de los últimos años (“no hay trabajo”), un 39% cree que la causa de “su” desocupación es alguna “falencia personal”. Se puede vislumbrar aquí la fuerte creencia en los jóvenes encuestados en un sistema

⁷ Sin embargo, llama la atención que existe una importante cantidad de jóvenes que no estudian, ni trabajan, ni están buscando trabajo y no contestaron la pregunta de por qué no buscan un empleo. Este grupo de jóvenes amerita profundizar su estudio, ya que se observa una notable falta de expectativas hacia el futuro.

meritocrático, donde aquellos que cumplen los requisitos necesarios (educación, experiencia, aptitudes, etc.) acceden sin problema a un puesto de trabajo.

Cuadro 22. ¿Cuál es la causa principal por la cuál cree que no encuentra trabajo?

	Porcentaje
Porque no hay trabajo	53%
Porque no tiene experiencia / capacitacion	27%
Por la edad	9%
otras razones	6%
le faltan vinculaciones para conseguir trabajo	3%
no sabe / no contesta	1%
Total	100%

En primer lugar, un 27% cree que no consigue trabajo por su “falta de experiencia o capacitación”. No necesariamente es esta la causa real del desempleo, pues los empleadores utilizan las “certificaciones educativas” como un instrumento para seleccionar a sus trabajadores en condiciones de sobre-oferta. Es decir que no siempre las calificaciones requeridas son necesarias para realizar las tareas del puesto ofrecido, sino que los empleadores prefieren a igual salario un trabajador más formado, supuestamente “más adaptable” a diversas tareas y más acostumbrado a seguir/respetar pautas/consignas de trabajo (ya lo hizo en el sistema educativo).

En segundo lugar aparece la edad como causa “individual” de la desocupación (9%). Esta percepción está vinculado al punto anterior en el sentido que se asocia juventud a falta de experiencia / poca capacitación, de manera que los jóvenes serían menos productivos que sus colegas adultos. Esta explicación, de origen neoclásico, es muy discutida en lugares donde se cumple la norma de salario mínimo, de manera que la productividad de los jóvenes sería menor al salario que deben pagar los empleadores (el mínimo legal) por lo cual no es rentable contratarlos. Este no parece ser el caso de la Argentina en general y La Matanza en particular, donde más de la mitad de los trabajadores ocupados se encuentran “en negro”, sin ningún tipo de control de las normas legales vigentes. La idea defendida aquí es que los empleadores, en un

contexto de alta desocupación y sobreoferta de fuerza de trabajo, utilizan la edad como una variable “filtro” para seleccionar a sus futuros empleados.

Finalmente, llama la atención que aunque la gran mayoría de los trabajadores ocupados dice haber conseguido su empleo a través del contacto de sus vínculos personales (familiares, amigos, etc.), entre los desocupados no aparece importante como causa de las dificultades para conseguir trabajo la “falta de vinculaciones” (sólo el 3% refiere a esto como causa principal).

2.3.1 El espacio de la búsqueda de empleo: el barrio

La entrevista grupal se realizó en el Barrio km 47.5 de la ruta 3, en la sede de la cooperativa de agua. El contacto se realizó por intermedio de una persona que trabaja en la secretaría de acción social del municipio y a la vez vive (y realiza un trabajo social) en el barrio visitado. Participaron 10 chicos de entre 16 y 23 años (8 de ellos tenían entre 17 y 18 años)⁸, todos habían comenzado el secundario, algunos lo continuaban y pensaban seguir estudiando, mientras que otros ya habían abandonado. Los chicos tuvieron buena predisposición a asistir a la reunión y a contestar las preguntas⁹, pero contestaron muy escuetamente a todas nuestras preguntas, lo cual nos llevó a repreguntar constantemente, tal vez más de lo deseado, para poder conocer su pensamiento.

El grupo analizado se trata de jóvenes que adhieren a la idea de que la integración social pasa principalmente por el acceso a un trabajo. En la literatura existen varias tipologías que tienden a clasificar a los jóvenes de la periferia, no muy distintas entre sí, y que básicamente diferencian grupos en función de su nivel de exclusión/inclusión, donde los polos opuestos serían la delincuencia como forma de

⁸ Como es usual, los nombres de las/los jóvenes entrevistados han sido cambiados.

⁹ Hubo un caso de una chica que asistió junto con su madre y la expectativa de esta última era que se convocaba a los jóvenes para hacerlos acreedores de un plan social (o un empleo), y al enterarse que no era así, se retiraron rato después de comenzada la entrevista grupal argumentando que tenían muchas cosas que hacer.

supervivencia (en sus diferentes niveles)¹⁰ y el modelo de integración básica por la escuela y/o el trabajo. En nuestro caso, ninguno de los jóvenes encuestados manifestó haber protagonizado algún episodio de delincuencia.

Los jóvenes encuestados son jóvenes que aunque esperan obtener lo más rápido posible un empleo que les de acceso a la autonomía y al consumo (aún a costa de abandonar la escuela), aún creen en la relación positiva entre mayor escolarización (ya sea por la obtención de una formación o por el diploma mismo) y mayores posibilidades de obtener un empleo.

No viven como una carga el hecho de habitar un barrio alejado, a menudo estigmatizado. Es más, les gusta vivir en el barrio, se sienten más seguros en él. En este sentido, el barrio se constituye en el espacio donde tienen lugar la mayor parte (casi la totalidad) de las relaciones sociales de los jóvenes entrevistados. Como menciona Saravi (2004) "las prácticas sociales que allí se generan pueden constituir la base para desarrollar acciones colectivas, para el intercambio de bienes, información y otros recursos, para efectuar contactos, para generar, difundir y mantener determinados valores y normas sociales. El barrio puede ser entonces una fuente importante de capital cívico, social y cultural". Y es justamente allí donde los jóvenes entrevistados realizan "con exclusividad" su búsqueda de trabajo.

En primer lugar es necesario señalar que la búsqueda se da en el barrio principalmente por una cuestión de escasez de ingresos. El nivel de ingreso familiar de los jóvenes encuestados es reducido, por lo cual deben cuidar su dinero y evitar gastos extras (como el boleto del transporte) que tal vez no les permitan alcanzar el objetivo buscado. Una de las entrevistadas precisaba:

¹⁰ Oberti (2000) diferencia entre jóvenes involucrados en una "delincuencia de exclusión" y jóvenes que vagabundean y pueden entrar en una "delincuencia iniciática transitoria".

¿no han salido a buscar trabajo fuera del barrio? No. Tenés que tener para moverte. (...) igual uno la intención la tiene pero tenés que tener para moverte por ahí...y a veces no se puede. ¿Y nos les gustaría tener un trabajo, por ejemplo, en San Justo?

Y, depende, si te pagan bien...si vas y te pagan por semana 80 pesos en San Justo y tenés que pagar el boleto de tu bolsillo... no te sirve..."

En segundo lugar, este condicionamiento económico acompaña a otros que tienen que ver con temores a lo desconocido, al "más allá" de los límites del barrio, tan familiares.

"Tenés que conocer, yo mucho no viajo, muy poco, digamos, entonces para largarme sola..."

Al moverse en el espacio barrial los potenciales empleadores ya los conocen y ello deriva en una mayor confianza en sí mismos (para su presentación a pedir trabajo, para poder realizar el trabajo que les encomienden), mientras que contrariamente se percibe un descreimiento acerca de sus propias posibilidades en otros espacios "más allá", con normativas más específicas, donde el anonimato pareciera no permitirles tener una chance.

Esta diferencia se aprecia también en la forma de búsqueda de empleo. Una de las entrevistadas puntualiza que si buscara trabajo fuera del ámbito barrial entonces utilizaría otras estrategias de búsqueda:

Yo acá en el barrio, cuando veo algún cartel o algo en un negocio pregunto...Voy preguntando y si no que me tengan en cuenta...¿Y dejas algún papelito o ya te conocen? No, me conocen, así... del barrio.. ahora, si tengo que ir para otro lado, sí. En el colegio nos enseñaron a hacer un currículum, una carta de presentación y todo eso...(Carolina)

Sin embargo, "el barrio puede convertirse en una muralla social, al reproducir condiciones de vida, relaciones sociales y experiencias que resultan redundantes y poco enriquecedoras..." (Saravi, 2004). En nuestro caso se observa que las relaciones de los jóvenes son mayoritariamente relaciones con personas de la familia (extendida) y con un pequeño grupo de amigos del barrio, del colegio, casi sin excepción del mismo círculo social.

Según Katzman (2001) la progresiva polarización social de los vecindarios reduce los ámbitos de interacción informales entre distintos estratos socioeconómicos, provocando un aislamiento social de los pobres urbanos, el cual se convierte en un obstáculo importante para acumular los activos que se necesitan para dejar de ser pobre. De esta manera, y coincidentemente con las ideas de Granovetter, al no tener contactos con individuos de otras clases sociales, los jóvenes del barrio tendrían disponible menos información y contactos que facilitan la búsqueda de empleo, así como también una menor exposición a modelos de rol (individuos que han alcanzado buen nivel de vida gracias a su dedicación, talento o disciplina y representan un ejemplo positivo de asociación entre esfuerzos y logros).

2.3.2 Las formas de búsqueda. El uso de las redes personalizadas

A través de las entrevistas y la encuesta se observan dos formas básicas de búsqueda:

La primera y más importante es mediante las redes personalizadas. Tanto aquellos que consiguieron un trabajo como quienes aún están buscando priorizan los contactos personales -familiares y/o amigos- para insertarse laboralmente.

¿cómo conseguiste el trabajo este de la quinta? A través de mis hermanos. ¿tus hermanos trabajaban ahí? Sí, trabajan ahí. (Juan)

¿Y ese trabajo cómo lo habías conseguido vos? Por intermedio de una amiga. Lo había conseguido ella y ella me dijo que me llevaba y fuimos y me tomaron. (Paula)

¿Y cómo conseguiste este trabajo que tenés ahora (secretaria de una cooperativa)? Lo que pasa es que mi mamá trabaja en el Estado y...fue también por intermedio de gente de la mesa política, yo también participo en la Juventud de la mesa política ...y bueno...por intermedio de ellos también(...).Y el primer trabajo que tuviste (de niñera), ¿cómo...? Por mi papá, porque mi papá trabaja en una estancia...entonces por él entré ahí...primero trabajé con el padre, o sea, donde él trabajaba y después los hijos se casaron y se hicieron cada uno su casa y me fui a trabajar con ellos...(Adriana)

yo estaba trabajando cuidando a unos chicos...y ahora no porque la mamá estudiaba, y ahora como ya no estudia más....¿Y cómo habías conseguido ese trabajo? Por medio de una amiga. (Viviana)

La otra forma de búsqueda es presentarse en los lugares donde solicitan empleados, aún en lugares donde no hay un pedido explícito; aunque ello se realiza no en el marco de una búsqueda planificada si no mientras hacen sus actividades cotidianas en el barrio (salir con amigos, hacer las compras, etc.). Esta forma parece ser más utilizada por las mujeres.

¿cómo conseguiste el trabajo de la tienda, viste un aviso? Yo estaba por acá en el barrio, y cuando veo algún cartel o algo en un negocio pregunto...Ah, preguntás vos directamente en los negocios...Claro. Aunque no haya cartelito...Voy preguntando y si no que me tengan en cuenta...(Carolina)

¿Y estás buscando? Sí, estoy buscando. ¿Y dónde buscás? Y...acá en los negocios...¿Pero mirás si hay cartelito o entrás a preguntar...?No, entro y pregunto si precisan a alguien. (Viviana)

¿Y cómo es tu búsqueda de trabajo...cómo buscás trabajo?

Y...por ahí voy a donde ponen un cartel que quieren una chica... (Paula)

Merece destacarse el hecho de que en ningún caso se observa una búsqueda de trabajo "activa" en el sentido tradicional (mirar el periódico, hacer indagaciones con gran frecuencia, establecer contactos directos, etc.). La búsqueda consiste principalmente en "hacer saber" que están buscando trabajo. Una vez que el barrio ya conoce que están buscando un empleo, eso parece ser suficiente, por lo que quedan "a la espera" de que les avisen.

2.3.3 El resultado de la búsqueda

Aún aquellos que pueden usufructuar las redes personalizadas para conseguir un puesto de trabajo no logran, en su gran mayoría, conseguir empleos de calidad. Los puestos de trabajo que consiguen son en su mayoría precarios, inestables en el tiempo (corta duración), mal pagos, de muchas horas, a destajo, sin cobertura previsional, etc..

Yo trabajaba en una fábrica...pero te explotan mucho...no te pagan nada y te hacen trabajar muchas horas...a nosotros nos ponían a hacer, cómo se dice... hilar mantas...¿Y en ese trabajo cuánto tiempo estuviste? Como dos semanas, pero después me querían dar un poco de lo que habías trabajado en plata y otro poco en mantas ...y no servía porque encima que me hacían trabajar un montón, no te pagaban nada...trabajaba de las 8 hasta las 6 de la tarde...¿tenías obra social, algún contrato o así nomás? No, eso no tiene nada legal...Y hay mucha gente que van y buscan y se llevan trabajo a la casa y después le pagan cada semana...(Paula)

*¿estás trabajando? Sí. En una quinta...pero me echaron (...) ¿Trabajabas muchas horas? Eh..sí, de las 5 de la mañana hasta las 7 de la tarde.
(Juan)*

¿Cuánto es un salario, para tener una idea, en la fábrica de mantas? Con lo que pagaban yo sacaba...a veces 20 o 30 por semana....Y encima te querían pagar poca plata y mantas...¿de los 30 pesos, una parte te la querían dar en mantas? Sí. ¿y qué les decían? Que si querías se lo podías vender a otra persona...¿Y en esa fábrica hay muchos jóvenes o gente grande? No, había pibas jóvenes...(Paula)

yo trabajé en una tiendita, vendiendo ropa, pero trabajé muy poquito...unos días. ¿Por qué, qué pasó? No, porque era para las fiestas...había un cartelito en la puerta, entré y pregunté y me dijeron que sí y trabajé esas dos semanas...y después fui a averiguar para trabajar y nada...(Carolina)

No es que la precariedad del puesto de trabajo sea una especificidad de los jóvenes, sino que en gran parte son puestos de trabajo similares a los que ocupan sus padres.

¿Y de qué trabaja tu viejo? En un horno de ladrillo. ¿Y vos también trabajás ahí? Sí...de las 7 de la mañana a las 5 de la tarde...Y a ver, ¿cómo es tu sueldo? Y, a mí me pagan más o menos, 16 o 17 pesos por día...y más o menos por semana saco 85, 90...¿Te pagan por día? Sí, por día me pagan. ¿Te pagan por las horas que hacés o por la cantidad que producís? No, por la cantidad que hago, yo pongo la madera que entran 500 ladrillos...cada 500 ladrillos te pagan 1 peso con 50...si sabés acomodar los ladrillos, más o menos te tarda 50 minutos para hacer los 500 ladrillos...y en el día hacés 11, 12 palas...depende...(Pedro)

2.3.4 Razones por las cuales creen no encontrar trabajo

Coincidentemente con las respuestas recogidas en la encuesta, la percepción de los jóvenes entrevistados apunta a que los empresarios no los quieren contratar o bien por su edad, por su escasa educación o por la falta de experiencia.

“por ahí porque sos menor no te quieren tomar...”

“Sí, o por ahí te piden el secundario completo...”(Paula)

“...en una tienda me dijeron que por la edad que yo tengo, que soy muy chica por la edad para trabajar y en otra porque no tenía experiencia...”(Carolina)

Klein (1998) plantea que la experiencia profesional es tan valorada por los empleadores en función que estos no pueden juzgar a priori las cualidades del futuro asalariado, y en muchos casos ni siquiera pueden precisar las competencias requeridas por el puesto que ofrecen; de manera que, al ser inaptos para explorar lo que el trabajador puede hacer, se conforman con saber que es lo que hizo.

¿Pero que entendemos por experiencia? Se pueden diferenciar dos dimensiones de la experiencia: una técnica, directamente ligada al puesto de trabajo a ocupar y otra social, vinculada a la integración del trabajador en la organización de la producción - por ej. exigencias de disciplina, horarios-. (Vincens, 1997)

En un contexto de escasez de empleo los empleadores tienden a aumentar las normas de reclutamiento, es decir aumentan las exigencias de educación y experiencia requerida a los jóvenes, a fin de disminuir los costos de adquisición de experiencia “integrativa”.

a veces piden cosas que...que son muy tontas...había un montón de cosas que no, que nunca me imaginé que me iban a preguntar...a veces que hasta los trabajos más sencillos te piden computación, ingles y es para trabajo que...por ahí tenés que ir a lavar un baño...Sí....¡y no vas a hablar con el inodoro! (Carolina)

Las características individuales más “visibles” como la edad, el nivel de educación o la experiencia tienen una gran importancia en la selección de los empleadores cuando la tarea es poco calificada, ya que esto permite una selección económica de

los candidatos. Cuando la tarea es de mayor complejidad, los empleadores están dispuestos a invertir más tiempo y dinero en el proceso de selección, lo que les aportará información complementaria sobre los postulantes.

Finalmente, el lenguaje que utilizan, la forma que tienen para comunicarse aparece como un problema ante los potenciales empleadores, ya que les dificulta su propia presentación, cómo poder expresar lo que quieren, lo que saben hacer, etc..

¿qué otra cosa les parece importante?..Tener un buen diálogo...Yo ahora estoy hablando pero siempre me quedo callada porque no sé expresarme bien...con las palabras juntas...No podés hablar todo a lo bruto...Es lo primero, porque cuando vas a buscar trabajo no decís "che, dame trabajo"...Le vas a ir a hablar con amabilidad, dulzura...

Este resultado es coincidente con otras investigaciones: Jacinto y Bessega (2002) plantean que *"los jóvenes que no acceden o no terminan la escuela media, cuyo universo de relaciones se restringe a sus pares de la esquina, suelen contar con un capital discursivo acotado a ese mundo y frecuentemente no suficiente para cruzar la frontera del barrio en búsquedas laborales"*.

2.3.5 La escuela y el trabajo

Todos los entrevistados habían comenzado el secundario, pero mientras algunos lo continuaban (o lo habían terminado), otros ya habían abandonado. Estos últimos, si bien generalmente explican el abandono por problemas personales y familiares, es vivido como una situación natural (muchos lo hacen); además, no existe en general una percepción clara de la existencia de mecanismos sociales que contribuyen a producir este fracaso escolar. De los que aún continuaban estudiando, muy pocos pensaban seguir más allá del secundario, priorizando la inserción en el mercado de trabajo o estudiando principalmente carreras de corta duración, relacionadas con una salida laboral rápida.

Mi prima también...tenía secundario y no pasa nada...ahora va a ver si puede entrar en un hospital, creo que dos años, para hacer electrocardiogramas...me va a averiguar a mí, a ver si yo también puedo estudiar, son carreras cortas pero que lo mismo estudiando ahí te pueden dar una guardia...y ahí te pagan...y estudiás, tenés una carrera y tenés sueldo...()

Existe un descreimiento de la potencialidad de la educación para obtener un puesto de trabajo no precario.

¿qué piensan que es importante para conseguir trabajo?.A veces sirve mucho conocer gente...A veces un poco de suerte también....Porque mucho el estudio...El que estudió toda la vida está trabajando de cualquier cosa entonces pensás... ¿para qué voy a estudiar si después voy a terminar igual que él?...Trabajando de cualquier cosa...Si el que estudia no puede conseguir...¿para qué estudiar?

En este sentido, es importante señalar que el grupo entrevistado planteó ciertas críticas respecto de la formación propiciada por la escuela. Si bien algunos cuentan con estudios secundarios completos no sienten que ello les otorgue las "competencias" necesarias para desenvolverse adecuadamente en el ámbito laboral.

Finalmente, se observa que en muy pocos casos se observa la existencia de un proyecto, es decir la proyección de adquirir cierto tipo de capacitación para mejorar las posibilidades de encontrar un empleo. Tal vez de allí la poca importancia que le asigna la mayoría a la escuela.

2.3.6 Perspectivas hacia el futuro

Asociado a las imposibilidades de proyectar hacia el futuro, se observa una falta de expectativas generalizada, es decir que no saben que les gustaría hacer de su vida, y

específicamente, no manifiestan preferencias sobre que tipo de trabajo les gustaría hacer para obtener ingresos.

Si tuvieras que decir quiero trabajar de tal cosa, ¿qué te gustaría hacer?

Cualquier cosa. ¿No hay una cosa que te guste más que otras? No, me da igual. Con tal de trabajar... Con tal que haiga (sic) plata... ¿Te da igual juntar 500 ladrillos que planchar 500 remeras? Y sí. (Pedro)

....¿y a vos Juan? ¿a vos te gusta algo? No.

“Esto que dicen de trabajar de cualquier cosa, ¿ustedes buscan trabajo de algo o les daría lo mismo. cualquier cosa? Dá lo mismo....Sí....Lo importante es conseguir trabajo....Sí. “

Hyman (1953) argumenta que la reducción del nivel de aspiraciones en las clases bajas se debe a que sus objetivos dependen de su apreciación de la realidad, de las posibilidades que le son ofrecidas, y en general, sus ambiciones se limitan a perspectivas que aparentemente le son accesibles. Esta podría ser una forma de protegerse contra la frustración y los posibles fracasos. Sin embargo, esta adaptación a la realidad que en los textos se presenta como un fenómeno progresivo de los individuos, en La Matanza aparece muy ligado a la posición social de la familia y esta precozmente interiorizado por los jóvenes. Probablemente se debe a la situación laboral de sus padres (intermitencias entre trabajo y no trabajo, trabajo precario, no registrado, etc.)

Todos los jóvenes encuestados declararon estar dispuestos a trabajar de cualquier cosa, pero a cambio de un salario que ellos mismos consensuaron como un “mínimo”. Es decir que a partir de la charla grupal se estableció un salario de reserva, un mínimo debajo del cual no estarían dispuestos a trabajar (al menos en las condiciones discutidas).

Y con respecto al trabajo y al sueldo, ¿tienen en cuenta lo que le están pagando o lo importante es conseguir trabajo y después ven cuanto cobran? Tampoco cualquier cosa...¿Y cuanto sería un sueldo por el que estarían dispuestos a trabajar...? 250 o 300...Es poco, pero...Menos no. Yo creo que depende del trabajo...Sí, depende del trabajo...Y de las horas...Y sí. Si entrás a las 5 de la mañana, trabajás hasta las 6 de la tarde sacando hilitos y te pagan 300 pesos por mes es como que...A ver, en el caso de ella, a ella le pagaban 300 pesos por mes haciendo ese trabajo (fabrica de mantas)...tantas horas haciendo un trabajo tan pesado, ¿lo agarran?, ¿qué les parece?...Sí. Y sí. Sí. ¡300 pesos! (Risas)

De la charla también surge una visión del trabajo como medio de obtención de ingresos para acceder a un mayor consumo; ninguno de los jóvenes entrevistados plantea al trabajo como articulador de su vida, ni importante para la formación de su identidad. Como lo plantean Jacinto y Bessega (2002) en un estudio sobre jóvenes vulnerables en el partido de Moreno: *"el trabajo como constructor de identidad ha perdido prácticamente su valor ya que lo característico es más bien su falta"*

Desde la psicología se plantea una hipótesis interesante: al verse excluidos de determinados tipos de éxito (por ej. en el acceso a un empleo estable, bien remunerado, en blanco, etc.) estos jóvenes se fijan objetivos más accesibles, que desempeñan el papel de equivalentes simbólicos (Hyman, 1953). En este caso existiría un fenómeno de sustitución de las ambiciones profesionales por el desarrollo de deseos de consumo (Chinoy, 1952).

Parece interesante señalar que si bien los entrevistados y entrevistadas indicaron que buscaban trabajo "de cualquier cosa", pueden detectarse ciertas aspiraciones que los compelen a intentar buscar un determinado tipo de tarea. Así, por ejemplo, una de las entrevistadas cuando se le pregunta si busca trabajo afirma que lo hace e indica:

“Todavía no conseguí. Dejé currículum en el laboratorio ...pero no me llamaron...”

Luego se da una sucesión de preguntas que revelan la selección del universo laboral que la joven realizó.

“¿Es el único lugar donde dejaste? Sí. “¿Pero te interesa trabajar en ese lugar o...en cualquier lado?” “No, quiero trabajar en cualquier lado...”

Lo interesante es que si bien sostiene que quiere trabajar en cualquier lado, sólo ha dejado el curriculum vitae en un lugar que parece para ella el mejor lugar para empezar. Así como muchos jóvenes buscan trabajo en los lugares conocidos, donde trabajan sus padres o amigos; otros lo hacen fuera del círculo, idealizándolo como lugar de realización de sus aspiraciones laborales. Es decir, en este caso, el cualquier lado se convierte en un lugar que cristaliza ciertas características de status material y simbólico que perciben como deseables para su futuro y que, sobre todo, permite romper con los modelos que aparecen en su socialización. La excepcionalidad de este tipo de situaciones no hace más que confirmar los planteos anteriores.

Reflexiones finales

Mayoritariamente no existe una gran intensidad en la búsqueda de trabajo “activa” en el sentido tradicional (leer el periódico y asistir a lugares donde se busca trabajadores, hacer indagaciones y establecer contactos directos con frecuencia, etc.) sino que los jóvenes buscan principalmente mediante sus relaciones personales (familia y amigos).

Esto representa una limitación en sus posibilidades de obtener un empleo, ya que una búsqueda activa tiene también beneficios indirectos, principalmente vinculados con un mayor conocimiento del mercado de trabajo (¿Qué buscan los empleadores? ¿Qué salario puede llegar a pedir? ¿Cómo presentarse a una entrevista?, etc.).

Se observa que, contrariamente a la tesis de Granovetter, los lazos fuertes (principalmente los familiares) son el vector privilegiado para la obtención de un puesto de trabajo, coincidente con la tesis planteada por Marry.

Las redes personalizadas que activan los jóvenes están principalmente vinculadas a la familia (extendida) y a un pequeño grupo de amigos del barrio y/o el colegio, casi sin excepción del mismo círculo social. Las redes de tipo universal, ya sean formales o informales, sólo son activadas en una segunda etapa o en ausencia de relaciones sociales.

La integración profesional y social de la familia de los jóvenes aparece como una condición necesaria para su propia inserción en el mercado de trabajo. Además, se destaca el rol protector que tiene la familia en un período de fuerte desempleo como el actual.

La familia aparece más citada por los varones que por las mujeres como medio de obtención de un empleo. Ellas son más numerosas en las presentaciones personales y en el uso de redes universales en general.

Otra limitación importante radica en lo restringido del espacio de la búsqueda: el barrio, ya sea por problemas económicos con el transporte o bien por temores a lo desconocido, al "más allá" de los límites del barrio. Sin embargo, ampliar el espacio de búsqueda no siempre asegura una mejora en las perspectivas de obtener un empleo. Al tratarse, en general, de trabajo poco calificado (donde fácilmente se puede sustituir un trabajador por otro) el empleador prefiere contratar trabajadores más cercanos dado que se evita los costos de transporte.

En el mismo sentido, los jóvenes destacan que los empleadores valoran mucho la experiencia laboral previa a la hora de la contratación. Esto es así no sólo por los aspectos técnicos vinculados al puesto de trabajo sino también porque se asegura

que el futuro trabajador ya sabe como comportarse dentro de una empresa (hábitos, disciplina, horarios).

La mayoría de los jóvenes priorizan la inserción en el mercado de trabajo frente a la continuidad de los estudios. Aún aquellos que planean seguir estudiando eligen carreras de corta duración, relacionadas con una salida laboral rápida. En general plantean críticas respecto de la formación recibida en la escuela.

Se observa que quieren trabajar principalmente para tener acceso a bienes de consumo (vestimenta, perfumes, etc.) y no porque piensen que tener un trabajo es importante para relacionarse con la gente, para construir su identidad, etc..

Cabe destacar que los recursos o la carencia de recursos de los jóvenes, en este caso las relaciones sociales, no deben considerarse en forma aislada, sino en el contexto de otros atributos influyentes que dan forma en conjunto al desenlace de la búsqueda de empleo (Valtonen, 2001).

Estas características, por otro lado, no se entienden por sí mismas si no que deben pensarse en el contexto de crisis económica en el que se dan estas situaciones y particularmente, relacionarse a las características socioeconómicas de la población entrevistada.

Finalmente, al momento de discutir las políticas a implementar, se debería tener en cuenta que la política de empleo, además de favorecer la creación de nuevos empleos y de desarrollar nuevas actividades socialmente útiles, debería también luchar contra la selectividad del mercado de trabajo, buscando una discriminación positiva hacia la población más vulnerable a situaciones de desempleo. Es decir, suponiendo que los empleadores ordenan a los potenciales empleados de acuerdo a sus "características individuales" (educación, experiencia, edad, etc.)¹¹ la acción del

¹¹ Ver, entre otros, Thurow (1974); *Generating inequality*.

Estado debería también apuntar a mejorar el lugar de los jóvenes más vulnerables en la fila de empleos disponibles.