

Universidad Nacional de Cuyo
Secretaría de Ciencia, Técnica y Posgrado

CRECIMIENTO, MERCADO DE TRABAJO Y CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES

DIRECTORA: REYES SUÁREZ, AZUCENA BEATRIZ

CÓDIGO: 06/F185

INFORME FINAL

Co-Directora: Blazsek, Andrea

Integrantes: Aguiló, Juan Carlos; Borzotta, Beatriz; Canafoglia, Eliana; Millán, Natalia; Dubbini, Daniela; Pérez, Victoria; Soria, Beatriz; González, Liliana; Salvo, Cecilia.

INFORME FINAL

ÍNDICE

“CRECIMIENTO, MERCADO DE TRABAJO Y CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES”

PRESENTACION DEL INFORME

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Presentación del problema.....	5
1.2. Organización de este informe.....	8
2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO Y ALGUNOS CONCEPTOS Y PROPOSICIONES TEÓRICAS QUE DAN SUSTENTO AL ABORDAJE REALIZADO DEL FENÓMENO.....	8
3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	11
3.1. Objetivos generales.....	11
3.2. Objetivos específicos y aspectos considerados.....	11
4. METODOLOGÍA.....	13

CAPÍTULO I: CONDICIONES DE PRODUCCIÓN DEL ACTUAL MODELO DE ACUMULACIÓN: ASPECTOS MACROECONÓMICOS

1. INTRODUCCIÓN CRECIMIENTO ECONÓMICO: CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DEL PERIODO 2003-2005.....	15
2. COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES MACROECONÓMICAS Y LAS CARACTERÍSTICAS QUE ASUME EL CRECIMIENTO ECONÓMICO/ RÉGIMEN MACROECONÓMICO / MODELO DE ACUMULACIÓN.....	16
2.1. Comportamiento del Producto Bruto Interno (PBI).....	16
2.2. Comportamiento del Producto Bruto Geográfico (PBG).....	19
2.3. Inversión bruta interna fija (IBIF).....	23
2.4 La crisis de 2001 y la reactivación posterior.....	24

3. COMPORTAMIENTO DE LAS EXPORTACIONES E IMPORTACIONES.....	31
3.1. Características de las exportaciones de la Provincia de Mendoza.....	35
4. PRINCIPALES RASGOS DEL SECTOR INDUSTRIAL NACIONAL.....	37
4.1. Comportamiento de la industria en la Provincia de Mendoza, periodo 2002-2005.....	39
5. ALGUNOS RASGOS DE LA ESTRUCTURA IMPOSITIVA (2002-2005).....	42
6. INFLACIÓN.....	44
7. BIBLIOGRAFÍA.....	47

CAPÍTULO II: MERCADO DE TRABAJO: MENDOZA 2002-2005. DINÁMICA INTERNA, COMPORTAMIENTO DE LOS INDICADORES LABORALES Y CONDICIONES DE INSERCIÓN.

INTRODUCCIÓN.....	51
1. EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO.....	54
2. COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS.....	57
Sexo y edad.....	57
Posición en el hogar.....	58
Nivel educativo.....	58
2.1 Composición de los ocupados por rama de actividad.....	58
2.1.2 Composición de los ocupados por rama de actividad y variables socio-demográficas.....	59
2.2 Composición de los ocupados por variables que caracterizan la inserción ocupacional.....	61
Categoría ocupacional.....	61
Tamaño del establecimiento.....	62
Calificación laboral.....	62
2.3 Situación de precariedad de los asalariados.....	64
2.4 La situación de subocupación y sobreexplotación horaria de la fuerza de trabajo.....	67
2.5 La situación ocupacional y los ingresos.....	68
3. COMPOSICIÓN DE LOS DESOCUPADOS POR VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS Y RAMA DE ACTIVIDAD DE LA OCUPACIÓN ANTERIOR.....	70
4. BIBLIOGRAFÍA.....	71
ANEXO ESTADÍSTICO.....	72
ANEXO METODOLÓGICO.....	119

CAPÍTULO III: LAS TRANSFORMACIONES EN LAS POLÍTICAS LABORALES POSCONVERTIBILIDAD. UNA MIRADA DESDE LA REGULACIÓN ESTATAL (2002-2005)

INTRODUCCIÓN.....	123
INTERVENCIÓN ESTATAL Y POLÍTICAS LABORALES POST CONVERTIBILIDAD (2002-2005).....	124
1. POLÍTICAS LABORALES 2002-2005.....	126
1.1 Antecedentes de la legislación laboral.....	126
1.2 Legislación 2002-2005.....	126
a. Contribuciones patronales.....	127
b. Período de prueba.....	127
c. Centralización de la negociación colectiva y régimen de ultra-actividad.....	127
1.3 Acciones en materia laboral 2003-2005.....	128
1.3.1 Acciones desarrolladas en materia de empleo.....	129
Política salarial y de ingresos.....	129
Planes de Empleo.....	130
1.3.2 Acciones Desarrolladas en Materia de Derechos Laborales.....	132
Ley de Ordenamiento laboral 25877.....	132
Plan Nacional de Regularización del Trabajo.....	132
1.3.3 Acciones desarrolladas para promover el diálogo social.....	133
Convocatoria Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.....	133
Promoción de la negociación colectiva.....	134
2. CONCLUSIONES.....	135
3. BIBLIOGRAFÍA.....	136

CAPÍTULO IV: CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES: CONFIGURACIÓN DE IDENTIDADES Y SU RELACIÓN CON LAS DISTINTAS FORMAS DE INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN.....	138
2. LA IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LAS IDENTIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES.....	139
3. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL. LA ELABORACIÓN DE IDENTIDADES LABORALES.....	140
a. El Interaccionismo simbólico.....	140
b. El concepto de identidad.....	141
c. Mundo laboral: espacio relacional de construcción de identidades.....	145

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	147
4.1. Descripción de los casos.....	148
4.2. Procedimiento de recolección y ejes temáticos.....	149
5. RESULTADOS DEL ESTUDIO: LOS CASOS ANALIZADOS.....	150
5.1. El caso de Héctor (PJJHD).....	150
5.2. El caso de Lorena (PJJHD).....	155
5.3 El caso de José.....	160
5.4 El caso de Patricia.....	165
5.5 El caso de Miguel	171
5.6 El caso de Adriana.....	176
5.7 El caso de Heber.....	184
5.8 El caso de Cristian.....	189
5.9 El Caso de Paola.....	194
6. REFLEXIONES FINALES SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES Y CONFIGURACIÓN DE IDENTIDADES DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS.....	202
7. BIBLIOGRAFÍA.....	204

INFORME FINAL

CRECIMIENTO, MERCADO DE TRABAJO Y CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES¹

Directora: Azucena Beatriz Reyes Suárez

Co-Directora: Andrea Blazsek

Equipo: Beatriz Borzotta; Juan Carlos Aguiló, Liliana González, Eliana Canafoglia; Beatriz Soria; Cecilia Salvo; Daniela Dubbini; Victoria Pérez; Natalia Millán

PRESENTACIÓN DEL INFORME

1. INTRODUCCIÓN

Este informe presenta los principales resultados del estudio realizado sobre las transformaciones producidas en el mercado de trabajo del Gran Mendoza (Argentina) durante el periodo 2002-2005 en vinculación al régimen macroeconómico nacional y provincial y a los lineamientos del modelo de acumulación implementados, en un contexto de crecimiento económico sostenido. Asimismo, se exponen los principales hallazgos obtenidos del análisis sobre la construcción de subjetividades y recomposición de identidades sociales y laborales que se fueron creando en los actores involucrados en dicho proceso.

1.1. Presentación del problema

Desde el inicio de los años '90 (era menemista) y hasta la caída del Presidente De La Rúa, la Argentina fue escenario de un modelo económico que se consolidó sobre la base del desarrollo del capital financiero y especulativo y que operó en detrimento del modelo de producción industrial existente. Con fases expansivas y recesivas, el proceso de crecimiento económico que tuvo lugar no impulsó la creación de nuevas fuentes de trabajo sino por el contrario llevó a una importante destrucción de los puestos ya existentes.

El rasgo central del mercado de trabajo en esos años fue la expulsión de mano de obra, particularmente aquella de baja calificación, y la conformación de una estructura laboral caracterizada por la subutilización de la fuerza de trabajo bajo diferentes formas de subocupación, informalidad y precariedad, acompañada de situaciones de sobreexplotación. Dicho periodo estuvo acompañado de un proceso creciente de concentración de la riqueza que configuró una estructura de ingresos profundamente inequitativa, cuyos efectos se hicieron ver en los altos índices de pobreza. Al finalizar la década, la economía comenzó a transitar una etapa claramente recesiva, que significó un incremento inusitado de la desocupación alcanzando valores a nivel nacional cercanos al 15% y la caída del consumo interno.

¹ Proyecto SeCTyP 2005-2007- 06/F185

En este contexto se agudizaron los problemas del mercado laboral, excluyendo total o parcialmente del mismo a más de 4,5 millones de personas. Estas condiciones económicas y laborales sumadas a una importante crisis institucional produjeron un derrumbe a fines del año 2001 provocando la caída del Presidente De La Rúa, dando luego paso a la inauguración de un nuevo periodo político y económico que se inició con el gobierno del Presidente Duhalde y posterior proceso eleccionario que llevó al gobierno al actual Presidente Néstor Kirchner.

Se gesta entonces un nuevo escenario en el que se pone en marcha un régimen macroeconómico basado en el abandono del Plan de Convertibilidad instituido durante la gestión menemista y la consiguiente devaluación de la moneda. Estas primeras medidas implementadas se vieron inmediatamente acompañadas de un importante aumento de la tasa de desocupación (trepo en el 2002 al 21,5% a nivel nacional), de un abrupto descenso en el poder adquisitivo de la población, de una caída del PBI del 11% respecto al año 2001 y un aumento notable de la pobreza. Esta situación de pobreza y de exclusión de la población del mercado de trabajo llevó al nuevo gobierno a implementar programas y planes sociales orientados a proveer a los hogares más pobres de un ingreso monetario para paliar la crisis. Entre estos, se creó el Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD) que abarcó en este inicio a alrededor de 2 millones de personas.

Ni bien esto, *la recuperación económica no se hizo esperar*. En el último trimestre del año 2002 comienza a consolidarse una situación de reactivación económica que lleva a un importante crecimiento del PBI en los años subsiguientes (alrededor del 9% en los años 2003, 2004 y 2005). Rompe de esta manera la tendencia negativa registrada a partir de 1999, exhibiendo una evolución favorable en los niveles de la actividad industrial, un proceso de creación de nuevos puestos de trabajo, reducción de la desocupación y disminución de los niveles de pobreza.

Atentos a este proceso, el presente estudio se ha ocupado de analizar, en este escenario post-convertibilidad, diferentes aspectos del modelo de crecimiento instaurado, con el fin de dar cuenta de cuánto es diferente y produce resultados distintos a los experimentados en los años '90, particularmente en torno al mercado de trabajo.

El interés ha estado centrado en establecer los alcances del referido crecimiento sobre el mejoramiento de las condiciones laborales, particularmente sobre la calidad del empleo, el acceso y permanencia en el mercado. El actual modelo cuyo eje de acumulación tiene por base la salida exportadora de productos provenientes de la agroindustria con un dólar alto sostenido en el tiempo y con una propuesta industrializadora, nos ha llevado a profundizar en el análisis de la evolución del PBI, de las ramas de la economía por tipo y nivel de crecimiento; de las empresas más/ menos dinámicas, con mayor/menor valor agregado, con mayor/menor uso de mano de obra intensiva; sobre la revitalización de los sectores agrario/industrial/servicios; sobre la relación exportación-importación y sobre cada una de ellas; acerca de las inversiones, su origen y su destino; sobre la recaudación tributaria; sobre la problemática de la inflación, entre otros aspectos que nos acercan a la comprensión de las características que asume este proceso de crecimiento.

Esta lectura de los indicadores macroeconómicos y de su comportamiento está estrechamente orientada a encontrar la vinculación con sus actuales y futuros efectos sobre la ocupación y el trabajo.

Se remite luego al análisis de la dinámica del mercado de trabajo, revisando las variaciones en los indicadores laborales y de ingresos y sobre las condiciones de precariedad en el empleo. Se atiende específicamente al tema de la regulación laboral, o sea al régimen legal que marca el destino de los trabajadores en este campo; se avanza en el análisis del comportamiento del trabajo registrado y de sus “virtudes” actuales respecto a lograr producir un quiebre con la extendida precarización laboral. Por último, se indaga acerca del tipo de sujeto que se conforma en medio de estas transformaciones estructurales en relación con la participación ciudadana y expectativas de trabajo.

Al iniciar esta investigación (inicios del año 2005) arriesgamos algunas *hipótesis* con el fin de testearlas a lo largo del estudio, a saber:

- El modelo de acumulación vigente en este nuevo escenario (2002-2005), implementado sobre una base económica agro-exportadora y la creación de un tejido industrial poco denso, hace que el crecimiento alcanzado no redunde hasta el momento en un desarrollo del mercado de trabajo estable y con una distribución del ingreso más equitativa.
- El crecimiento económico de este periodo ha contribuido al mejoramiento de los indicadores laborales y sociales (desocupación y pobreza), con un alcance limitado sobre los factores que configuraron un mercado de trabajo excluyente
- Los modos de operar del mercado de trabajo bajo el nuevo régimen macroeconómico generan empleos de baja calidad y situaciones de inserción laboral de carácter precario.

Los indicadores analizados, tanto económicos como laborales dan muestras de cambios favorables en este sentido, ya sea por su crecimiento (ej. PBI) o por su disminución (ej. desocupación), como así también en algunos aspectos relacionados al movimiento y variaciones en la orientación de la economía y del mercado de trabajo.

Asimismo se observa que, para lograr una transformación en la calidad del empleo, en la disminución de la precarización laboral y mayor y mejores condiciones de acceso de amplios sectores de la población a una inserción en el mercado de trabajo que les asegure estabilidad, permanencia, mayor calificación, seguridad social, movilidad económica, educativa y social, el crecimiento en marcha y el modo de instrumentación de las políticas económicas y laborales no muestran aún su potencial en esa dirección.

Es decir, los hallazgos hasta ahora realizados, indican que las hipótesis planteadas parecen no quedar desestimadas para el periodo en estudio.

El producto de esta investigación se describe y se explicita en los *Capítulos* que siguen a esta introducción, orientados a desarrollar y exponer el análisis, resultados y hallazgos efectuados en cada una de las áreas de indagación planteadas.

También distintos avances de este estudio están plasmados en los *Anexos* que adjuntamos a esta presentación, los cuales han ido siendo elaborados en forma parcial y presentados en Congresos, Jornadas, o constituidos en publicaciones del equipo y producciones de los becarios y tesistas.

1.2. Organización de este informe

A continuación de esta introducción se presenta:

- a) Una breve reseña de antecedentes y algunos conceptos y proposiciones teóricas que conformaron el sustento de esta mirada del fenómeno en estudio.
- b) Presentación de los objetivos planteados y desarrollados.
- c) Descripción del diseño metodológico y los procedimientos generales y específicos puestos en juego.
- d) Luego tres Apartados que se ocupan de desarrollar las áreas bajo estudio:
 1. Características macroeconómicas del periodo 2002-2005.
 2. Características del mercado de trabajo en el periodo 2002-2005.
 3. Descripción de la aproximación cualitativa al fenómeno de la construcción de subjetividades y configuración de identidades de sujetos que han tenido diferentes tipos de vinculación con el mercado de trabajo en los últimos años y en el periodo bajo análisis.

2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO Y ALGUNOS CONCEPTOS Y PROPOSICIONES TEÓRICAS QUE DAN SUSTENTO AL ABORDAJE REALIZADO DEL FENÓMENO

Las relaciones complejas que se establecen entre el sistema económico, el funcionamiento del mercado de trabajo y la estructura social han sido objeto de estudio de numerosas investigaciones de la sociología y la economía política. En estos estudios, cobra relevancia el concepto de modo de acumulación (entendiéndose por acumulación, la obtención y reinversión de los beneficios que se generan en las actividades económicas características del sistema capitalista), cuyos rasgos influyen en la dinámica que adopta el sistema económico (Bowles y Edwards 1985). Es decir, de acuerdo a los patrones que predominan en la acumulación, se configuran diferentes esquemas de crecimiento económico, que a su vez repercuten en el funcionamiento del mercado de trabajo, configurando las características de la estructura social, la cual se convierte en la base social de sustentación del sistema económico.

Los estudios que han analizado los procesos económico-sociales de los '90 (Azpiazu, Basualdo y Khavisse 1987; Basualdo 1992; Basualdo 2000; Vitelli, 2003, entre otros) han evidenciado claramente el cambio que afectó los patrones de acumulación y reproducción del capital, a raíz del cual la estructura social y económica del país sufrió transformaciones radicales. El reemplazo del eje organizador del sistema económico vigente en las etapas de la industrialización sustitutiva de importaciones por la valorización e internacionalización financiera del capital instaló fenómenos como la desindustrialización, la centralización y concentración del capital, la concentración de la riqueza con esquemas distributivos cada vez más regresivos, la configuración de un mercado de trabajo cada vez más excluyente (con altos niveles de desocupación, subocupación y precariedad) y el creciente empobrecimiento de vastos sectores de la población.

La acumulación o la reinversión del excedente que genera la producción capitalista es un fenómeno central para entender la dinámica y los cambios que ocurren en este sistema. La acumulación se da en el espacio de determinados arreglos institucionales que establecen las *reglas de juego* y le dan una direccionalidad, es decir, definen cómo y en qué se utilizará el excedente. Los marcos institucionales que rigen los procesos de acumulación se denominan

“estructuras sociales de acumulación” (Gordon citado en Salas, 2000; bowles y Edwards, 1985) o “régimenes sociales de acumulación” (Nun, 1987; Palermo, 1999). Cada modelo de acumulación se conforma sobre la base de una serie de *relaciones que se establecen entre los capitalistas, entre los trabajadores y los capitalistas, entre el Estado y las empresas, entre el Estado y los trabajadores*, etc. Las reglas de juego que rigen el sistema económico nacional e internacional moldean estas relaciones básicas del modelo de acumulación y determinan el eje organizador sobre el cual se asienta la reproducción del capital. Es decir, el proceso de acumulación que tiene lugar en un determinado contexto socio-histórico se legitima a través de diferentes acuerdos político-sociales en los cuales intervienen fundamentalmente el Estado y los grupos dominantes de la economía.

Una serie de estudios han puesto de manifiesto los cambios que han sufrido los patrones de acumulación a lo largo de la historia económica de la Argentina, cómo estos cambios han configurado diferentes esquemas de crecimiento económico y, a su vez, han afectado las características de la estructura social del país (Azpiazu y otros, 1987; Basualdo, 1992; 2000 y 2001; Vitelli, 2003, entre otros).

Las características que asume la relación capital-trabajo en los diferentes modelos de acumulación inciden en la estructura del mercado de trabajo y en la forma en que se distribuye el ingreso entre los principales factores de producción de la economía.

Diversos estudios (Estay Reyno, 2004; de la Garza, 2005; de la Garza y salas, 2003; Gambina, 2001; y otros) han puntualizado el creciente dominio que adquirió el capital sobre el trabajo durante el modelo neoliberal, siendo su expresión acabada los procesos de flexibilización laboral, el debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores y una distribución del ingreso cada vez más regresiva. Esto produjo una fuerte disminución de la participación de la masa salarial en la totalidad del ingreso, mientras que las ganancias de los capitalistas se han expandido de manera inusitada (Lindenboim y otros, 2006).

El avance del capital sobre el trabajo requirió del disciplinamiento de la fuerza de trabajo, amparado por las políticas llevadas a cabo por el Estado.

A su vez, estos procesos configuraron una estructura ocupacional cada vez más fragmentada, heterogénea y segmentada. Existe una literatura importante (ver autores tales como L. Beccaria, N. López, R. Cortés, A. Salvia, A. Monza y otros) sobre los fenómenos que han caracterizado el mercado de trabajo durante los '90. En este contexto, el análisis se ha centrado en torno a los rasgos característicos de una estructura ocupacional crecientemente fragmentada, heterogénea y segmentada. Se puso de manifiesto la conformación de sectores cada vez más extensos de informalidad y precariedad, al tiempo que el sector formal se contrajo, exhibiendo mayores exigencias y selectividad respecto a las posibilidades de inserción laboral. Por lo tanto, se acentuaron las disparidades entre las ocupaciones formales e informales y se consolidó la tendencia del mercado de trabajo de expulsar mano de obra, sobre todo la de bajos niveles de calificación.

En este sentido cobró para nosotros interés el análisis de la situación ocupacional de diferentes segmentos de la población (mujeres, jóvenes, jefes de hogar, pobres, etc.), evidenciando la conformación de un mercado laboral fuertemente heterogéneo, en el cual las personas se han visto obligadas a recorrer diferentes situaciones ocupacionales, de manera discontinua e intermitente. Por lo tanto, se generaron oportunidades laborales dispares, supeditadas a los vaivenes del ciclo económico que obligaron a los hogares

elaborar estrategias de liberación de la fuerza de trabajo de acuerdo a las características fluctuantes de la demanda laboral (Reyes, Blazsek, Canafoglia, 2004).

Estas características del mercado de trabajo, asociadas a un crecimiento económico sin generación de empleo y fuertemente concentrador de la riqueza, repercutieron directamente en los niveles de vida de la población. Los estudios sobre pobreza han puesto de manifiesto la estrecha relación entre el desempeño del mercado de trabajo y las situaciones de pobreza.

Las modificaciones recientes en el régimen macroeconómico implementado a partir de 2002, el que ha producido, un importante crecimiento económico, un mejoramiento en las condiciones laborales y la disminución de la pobreza han sido objeto de análisis de diferentes estudiosos del tema. Entre estos investigadores se pueden mencionar los pertenecientes a organismos internacionales (Banco Mundial, CEPAL, BID, etc.) así como a universidades y/o centros de investigación nacionales y locales (UNGS, UBA – Instituto Gino Germani, FLACSO, Centro de Estudios CTA, UNCuyo, etc.). Esta diversidad de autores interesados por el tema da a entender la importancia que ha adquirido este fenómeno. La modalidad que éste ha asumido – fuerte crecimiento, pero sustentado en un modelo de acumulación con base en la salida agroexportadora mediante un dólar alto – ha generado un importante debate acerca del impacto que dicho crecimiento puede tener sobre las condiciones del mercado de trabajo y las situaciones de exclusión.

Otro tema que forma parte del interés investigativo actual es el relacionado con las políticas sociales. En el contexto de la problemática que nos ocupa, el debate se sitúa en relación al Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD) que se implementó en el periodo más agudo de la crisis (principios del 2002). Con respecto a este tema se discute la efectividad y los beneficios que le proporciona a la población en el largo plazo en términos de mejoramiento de sus condiciones de vida, y de qué manera ha moldeado las valoraciones y percepciones de los sujetos beneficiarios acerca de la prestación recibida, de sus expectativas y relaciones con el trabajo (Suárez 2004; Cortese 2004; Galasso y Ravallion 2003; Cesilini, Novacovsky y Mera 2004).

El debilitamiento de las relaciones laborales generado por los procesos de flexibilización y precarización laboral ha constituido una constante preocupación de autores como Castel, Wilson y otros. Castel realiza un pormenorizado análisis de la ruptura de estas relaciones y sus efectos sobre el conjunto de relaciones sociales. Estos procesos de desafiliación afectan claramente la construcción de identidades, que dejan de constituirse en torno a la identidad laboral. Diversos autores (ver autores como Svampa, Feijoo, Kaztman, Feldman, Murmis, y otros) hablan del surgimiento de identidades efímeras y parciales, en cuya construcción los roles laborales y sociales encuentran cada vez menos peso.

3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

3.1 Objetivos generales

- Describir las condiciones bajo las cuales se está llevando a cabo el proceso de transformación del modelo de acumulación y sus efectos en el mercado de trabajo, en las situaciones de exclusión social y en la construcción de subjetividades.
- Analizar la dinámica interna del mercado de trabajo con el fin de identificar el modo en que operan los distintos factores implícitos en su definición y, su efecto en la definición de las nuevas configuraciones laborales, sociales, e individuales.
- Establecer los modos de inserción laboral que experimentan los diferentes grupos de población económicamente activa con el fin de captar el tipo de relaciones laborales establecidas, las características de los vínculos con el mercado de trabajo y el acceso al ingreso.
- Indagar en las conductas individuales y sociales de los sujetos, en el modo de sentir, en las formas de expresarse frente a las condiciones laborales, económicas y sociales a fin de comprender las nuevas subjetividades que se están construyendo en medio de las sucesivas transformaciones exhibidas en el campo económico- social y político- institucional de los últimos tiempos.

3.2 Objetivos específicos y aspectos considerados:

A) Examinar los cambios y las variaciones en los indicadores laborales y en las condiciones de inserción laboral a la luz de la evolución económica en general, y el interjuego y tipo de fenómenos que se relacionan en la determinación de tales cambios.

En la consecución de este objetivo tendremos en cuenta:

- el comportamiento que han tenido los indicadores generales del mercado de trabajo en Mendoza durante el periodo 2002-2005 respecto al periodo previo a la devaluación (tasa de actividad, de ocupación, desocupación, subocupación y sobreocupación)
- la relación entre la creación de nuevos puestos de trabajo y los cambios en la tasa de actividad y cuanto de dichos cambios provienen de modificaciones en los niveles de ocupación, de desocupación, o de ambos.
- la relación entre la creación de nuevos puestos de trabajo y su capacidad para satisfacer la oferta de trabajo (oferta satisfecha / insatisfecha)
- las variables que inciden en las variaciones de la PEA: oferta de trabajo satisfecha; disminución de la desocupación; destrucción de puestos de trabajo; retiro de la población del mercado de trabajo;
- en cuánto la disminución de la desocupación se explica por mayor inserción de la población en el mercado o por otros factores que indican deterioro en las condiciones de la oferta, del tipo de trabajo ofrecido en la relación calificación-educación.
- el sector de procedencia de los nuevos puestos de trabajo (formal o informal) e identificar cuales tienen mayor peso

- las características de calidad de los nuevos puestos de trabajo creados en el sector formal: estabilidad en el puesto; goce de beneficios sociales –jubilación- y salarios acordes al tipo de ocupación; condiciones de subocupación
- la forma en que ha operado la relación trabajo formal/informal en términos de los niveles de ingresos percibidos por la población ocupada
- la creación de oportunidades laborales según el nivel de calificación de la población
- las ramas de la producción que crecieron o disminuyeron su fuerza de obra ocupada, y que tipo de trabajadores concentró durante el periodo de estudio en términos de calificación; si dichos sectores pertenecen a aquellos orientados a la demanda interna y de mano de obra intensivas.
- la presencia de modificaciones las variaciones en la situación de discriminación en el acceso al mercado de trabajo y al establecimiento de vínculos en condiciones de igualdad entre los distintos grupos de la población, esto es: las mujeres, los jóvenes, los jefes de hogar

B) Captar las nuevas identidades, los modos de pertenencia social y construcción de subjetividades

- Explorar las conductas y comportamientos individuales y colectivos de personas pertenecientes a hogares de pobreza y de la nueva pobreza relacionados con sus diferentes modos de vinculación e inserción en el mercado de trabajo en el tiempo.

- Rastrear e identificar cambios en el sentido de pertenencia social y de construcción de subjetividades como producto de las formas de relacionarse con el mercado de trabajo; esclarecer sobre la identidad laboral que elabora este sujeto que ha transitado por situaciones inestabilidad – inseguridad en sus vínculos con el mercado de trabajo, y cómo se refleja esta construcción de identidades en sujetos que son beneficiarios de los PJJHD; Identificar si estos procesos han definido un modo de pertenencia a la sociedad que los ha llevado a conformarse en ciudadanos de segunda o ciudadanos que resisten y defienden sus derechos.

- Identificar el tipo de expectativas de futuro laboral y de inserción en el mercado que está generando en los trabajadores la nueva dinámica del mercado; captar en cuánto se renuevan o entretejen esperanzas de lograr una mayor estabilidad laboral e integración en la sociedad mediante la creación y fortalecimientos de vínculos con el mercado de trabajo; identificar el tipo de expectativas que se generan en los jefes de hogar que han experimentado varios años de dependencia de los planes sociales PJJHD.

4. METODOLOGÍA

Para el logro de los objetivos propuestos, y dada la complejidad de la problemática en cuestión, en este estudio se recurrió al uso simultáneo de técnicas cuantitativas y cualitativas y, de diversas fuentes de información cuyos datos fueron puestos en relación.

Podemos distinguir dentro de la problemática en estudio tres áreas de conocimiento sobre las que se trabajó:

1. Una tiene que ver con la evolución de la economía nacional y local y, con las características del proceso y actividad productiva (comportamiento del PBI; ramas de la economía por tipo y nivel de crecimiento; empresas mas/ menos dinámicas, con mayor/menor valor agregado, con mayor/menor uso de mano de obra intensiva; revitalización del sector agrario/industrial/servicio; etc). O sea sobre el conjunto de indicadores que nos permitieron armar un cuadro de la situación económica y productiva que evidenciara la naturaleza y orientación de los cambios producidos en dicha área en relación con la ocupación, durante el tiempo transcurrido desde la iniciación del nuevo régimen macroeconómico implementado en el país (2002-2005).

A fin de elaborar este material para el análisis, recurrimos a fuentes de información secundaria tales como informes económicos provenientes del INDEC, del Ministerio de Economía, del Ministerio de Agricultura, y de estudios académicos que abordaban o tenían procesada parte de esta información.

En este punto no se trató de profundizar en los mecanismos internos del sistema económico, sino tan sólo se apeló a la información pertinente para el armado del cuadro de situación útil para iluminar el resto del análisis sobre el mercado de trabajo y su relación con el modelo de acumulación.

2. Una segunda área de conocimiento fue la relativa al funcionamiento y características del mercado de trabajo. El análisis de la dinámica interna del mercado tiene relación tanto con actividad económica como con la ocupación propiamente dicha.

En este sentido la mirada se centró en el interjuego entre las dos áreas. Se trabajó con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), información que releva el INDEC en forma continua para los distintos aglomerados urbanos del país. Esta fuente proporciona datos sobre los hogares y los individuos en relación con su vinculación con el mercado de trabajo, sobre los ingresos, sobre las características sociodemográficas y educativas de la población encuestada. Recoge información discriminada sobre los variados aspectos relativos a la participación laboral, a las características y tipos de ocupación, a las ramas según sectores de la economía, a la calificación de las tareas, y también sobre la seguridad social de los trabajadores. En síntesis, esta fuente proporcionó información confiable y continua en el tiempo que permitió reconstruir el proceso y cualidades del fenómeno que nos ocupa de la dinámica del mercado de trabajo y de la inserción laboral de la población.

A los fines de cumplir con los objetivos, trabajamos con las EPH correspondientes al área urbana del Gran Mendoza y al periodo 2002-2005. Hicimos uso de otros relevamientos anteriores a ese periodo cuando se consideró necesario para la comparación y análisis de la evolución del fenómeno.

3. La tercera área de interés analítico fue la relativa al conocimiento y comprensión de los procesos subjetivos, construcción de subjetividades, identidades, expectativas de futuro laboral y de creación de vínculos sociales de aquellos miembros de la población que han experimentado situaciones de exclusión laboral parcial o total a lo largo de sus historias ocupacionales.

En este punto recurrimos a la metodología cualitativa, tanto en razón de sus presupuestos como de las técnicas de recolección de información. Captar y comprender los modos de sentir, de vivir, las percepciones, las opciones, las decisiones, el posicionamiento frente al otro y al todo social, sólo se logra desde una perspectiva que contemple la posibilidad de acercarse al sujeto investigado desde el sujeto mismo, involucrándose y, dejándose transformar en ese proceso.

A fin de lograr nuestro objetivo de conocimiento en este punto, pusimos en juego una serie de técnicas de recolección, las que tenían que ver con los distintos aspectos a rastrear y construir. Al mismo tiempo trabajamos con distintos agentes sociales, quienes habían experimentado diferentes modalidades de relación con el mercado de trabajo: ocupados recientes, ocupados con experiencias de desocupación; desocupados nuevos, recientes y de largo plazo; subocupados, sobreocupados; beneficiarios del Plan Jefes y Jefes de Hogar Desocupados (PJJHD) participantes actuales.

La selección de la población contempló: los grupos de edades, el sexo de las personas, etapas del ciclo vital, la pertenencia a diferentes tipos y tamaños de familias, como así también el lugar de residencia, por cuanto todos estos factores inciden en la definición de conductas y construcción de subjetividades. Se atendió también a su pertenencia a sectores de pobreza, nueva pobreza y no pobreza. Finalmente, el número total de casos seleccionados alcanzó a 9 (nueve) personas entre trabajadores/as y los miembros de Planes sociales.

Las técnicas de recolección de información consistieron por un lado en entrevistas en profundidad con el fin de reconstruir trayectorias laborales y familiares anclando en aquellos episodios que podrían estar modificando su inserción ocupacional y que de algún modo fueran configurando su modo de entender y de posicionarse frente a sus pares, a los otros, a su comunidad, a la sociedad; sobre la definición de su ser ciudadano y sobre el modo de operar en el contexto laboral en razón de la defensa de sus derechos. El propósito aquí fue desplegar relatos etnográficos en los que no sólo pudieran caracterizarse los principales impactos en los hogares sino también reconstruirse hitos en los procesos de integración y exclusión social y aprehender la experiencia de los sujetos y los procesos más amplios que les dieron origen. La línea de los estudios de cursos de vida que propone analizar las biografías individuales en su conexión con la temporalidad familiar e histórica (Elder, 1994, 1985; Hareven y Masaoka, 1988) resulta potente para este estudio. El estudio de las trayectorias vitales se encuadra en una perspectiva interpretativa. Se combina así en este estudio la tradición etnográfica de entrevistas para la reconstrucción de sucesos con las orientaciones interpretativistas de la biografía que enfatiza los componentes subjetivos de selección y evaluación narrativa (Sautu, 1999)

El procesamiento y análisis de los datos en esta investigación se llevaron a cabo mediante el uso de herramientas estadísticas y computacionales de acuerdo a los abordajes cuantitativo y cualitativo. Se utilizaron los softs informáticos SPSS y ATLAS.ti.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE PRODUCCIÓN DEL ACTUAL MODELO DE ACUMULACIÓN: ASPECTOS MACROECONÓMICOS

Dirección y coordinación del capítulo:

Reyes Suárez, Azucena B.; Beatriz Borzotta

Colaboradoras: **Andrea Blazsek; Liliana I. González; Cecilia Salvo; Daniela Dubbini, Victoria Pérez; Eliana Canafoglia, Beatriz Soria y Natalia Millán**

1. INTRODUCCIÓN

CRECIMIENTO ECONÓMICO: CARACTERÍSTICAS RELEVANTES DEL PERIODO 2003-2005

El crecimiento económico, tanto en su manifestación presente como en sus posibilidades futuras, se encuentra íntimamente ligado a las modalidades con que se utiliza el excedente. En última instancia, las formas que toman la producción, el uso y la distribución del mismo trazan los rasgos fundamentales de los diferentes modelos de acumulación.

Hoy en la Argentina, se observa un ciclo de recuperación económica, con crecimiento del producto, balanza comercial favorable, amplio superávit fiscal e incremento de las reservas. Dicho ciclo tiene inicios a finales del año 2002 y se mantuvo de manera ininterrumpida durante los años subsiguientes (2003/04/05), exhibiendo un crecimiento sostenido superior al 8%.

Este proceso de crecimiento presenta diferencias importantes respecto al producido en la década de los 90, que estuvo basado en la especulación financiera, las desregulaciones, el endeudamiento externo y las privatizaciones.

Entre los aspectos más relevantes se pueden mencionar:

- un crecimiento basado en el financiamiento interno, con una tasa de inversión superior al 20%;
- la existencia de un superávit comercial que le permite al gobierno enfrentar los compromisos financieros sin endeudarse.
- un superávit primario, generado por el precio de los commodities, que posibilita la compra de dólares necesarios para hacer frente a los pagos de la deuda externa, sin necesidad de recurrir a la emisión monetaria.
- la puesta en marcha del aparato productivo con base en el mercado interno, llegando en algunos sectores al límite de la ocupación de la capacidad ociosa.

Y en otro orden, la existencia de presiones inflacionarias producto de la presencia de estructuras oligopólicas de los formadores de precios.

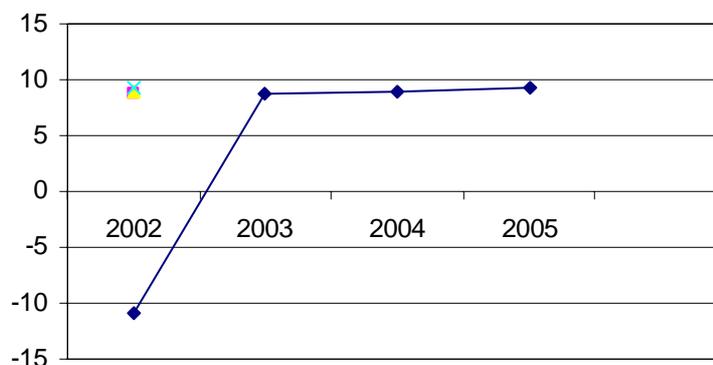
2. COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES MACROECONÓMICAS Y LAS CARACTERÍSTICAS QUE ASUME EL CRECIMIENTO ECONÓMICO/ RÉGIMEN MACROECONÓMICO / MODELO DE ACUMULACIÓN

Para una mayor comprensión de este ciclo expansivo que atraviesa la economía argentina, a continuación, se analiza el comportamiento de algunas variables macroeconómicas de incidencia en este proceso.

2.1. Comportamiento del Producto Bruto Interno (PBI)

La evolución que ha tenido el PBI en la Argentina en el período 2002-2005 ha sido altamente positiva, con una expansión ininterrumpida desde fines del 2002, momento en que se inicia el proceso de recuperación económica.

PBI: Variación porcentual respecto al año anterior a precios de 1993



FUENTE: Elaboración propia sobre la base de datos del INDEC

Respecto al año 1998, último pico de crecimiento previo al inicio de la recesión de finales de los 90, el año 2005 exhibe un crecimiento igual al 5.7%, mientras que respecto al 2004 ese valor asciende en términos reales al 9.2%.

Los niveles alcanzados en el año 2005 fueron 9.2% de crecimiento en términos reales, en relación con el año 2004, y si lo comparamos con 1998 previo al inicio de la recesión, la cifra es de 5.7%, niveles de crecimiento sostenido que lo diferencian de la década pasada.

Argentina 2002-2005. PBI en pesos y variación interanual

Años	PBI en Millones de \$ precios constantes. Base 1993	Variación interanual
2002	235.238	-10.9
2003	256.023	8.8
2004	279.141	9.0
2005	304.815	9.2

FUENTE: Elaboración propia sobre la base de datos del INDEC

El abordaje del PBI se realizará desde dos ángulos diferentes, desde la oferta, es decir, la composición sectorial del mismo y desde la demanda, entendido como el destino que tiene la producción nacional.

-Oferta global: Composición sectorial del PBI

La oferta global no ha mostrado variaciones significativas respecto de la década anterior, si consideramos el peso que continua teniendo el sector servicios en el mismo. Sin embargo, si analizamos la evolución que ha mostrado en los últimos trimestres de 2005, *la producción de bienes manufacturados*, sí se podría hablar de variaciones en el sector industrial, que ha tenido un comportamiento expansivo ininterrumpido, aunque en el último trimestre se observa una leve desaceleración. El porcentaje del sector productor de bienes sigue siendo superior al de los servicios, 9.6% frente al 8.4%; aunque el aporte general de estos es el 62%, frente al 38% de los bienes.

Si consideramos el aporte realizado por los distintos sectores productivos al PBI, en el año 2005, vemos que el 68% del mismo provino de cinco sectores: Intermediación Financiera (16.3%), Industria y Comercio (15%), Construcción (13%), Agricultura Ganadería, Caza y Silvicultura (7.8%) y finalmente, Actividades Inmobiliarias y Empresariales y de Alquiler (7.3%), que completan el conjunto de actividades que han contribuido en mayor medida a la dinamización económica.

Principales indicadores Económicos. Argentina. Años 2002-2005

INDICADOR	2002	2003	2004	2005
PBI (a precios de mercado, 1993=100)	-10.9%	8.8%	9.0%	9.2%
Valor agregado bruto de los Sectores productores de bienes	-11.7%	14.4%	10.6%	9.6%
Actividades primarias extractivas	-2.7%	6.0%	-1.2%	9.6%
Industria manufacturera	-11.0%	15.8%	12.2%	7.7%
Electricidad, gas y agua	-3.0%	6.9%	6.5%	5.0%
Construcción	-33.4%	34.3%	29.4%	20.4%
Valor agregado bruto de los sectores productores de servicios	-9.2%	4.1%	7.0%	8.4%
Comercio mayorista minorista y Reparaciones	-18.5%	12.9%	13.6%	9.9%
Hoteles y restaurantes	-8.3%	6.0%	7.0%	7.9%
Transporte almacenamiento y Comunicaciones	-7.9%	8.2%	13.4%	14.8%
Intermediación financiera	-23.7%	-38.35	-5.2 %	17.4%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-5.6%	3.9%	4.3%	4.4%
Administración pública y defensa	-0.9%	1.1%	1.8%	3.3%
Enseñanza, servicios sociales y salud	-0.35	2.7 %	2.9%	4.2%
Otras actividades de servicio	-9.8%	4.7%	9.1%	9.8%

FUENTE: Coyuntura Económica de la Ciudad de Buenos Aires 2006

Si realizamos una mirada al interior del sector industrial, vemos que los subsectores que produjeron los incrementos en las últimas mediciones fueron: el automotriz y la producción de minerales no metalíferos. La industria automotriz muestra un crecimiento sostenido, 26.7 % respecto del 2004, influenciado por el porcentaje de bienes destinados a la exportación y por la expansión de la demanda interna. En el caso de los minerales no metalíferos, 9.6% en igual período, guarda una estrecha relación con la demanda de la Construcción, sector que ha mostrado un crecimiento sostenido, 20.4%, dinamizado por la construcción de viviendas destinadas a sectores de altos ingresos y grandes emprendimientos turísticos. Es importante señalar, que el sector de la Construcción ha tenido una variación interanual menor en 2004, 29.4 %, respecto de la de 2003, que fue de 34.3%. El sector representado por actividades primarias y extractivas sigue en orden de importancia con un 9.6% de crecimiento interanual, en tanto la Industria Manufacturera en general tuvo un incremento de 7.7%, mostrando una desaceleración respecto del 2004, que alcanzó el 12.2% y 2003, el 15.8%. Respecto de la producción de Electricidad Gas y Agua aumentó un 5%. En el cuarto trimestre de 2005 caen algunas actividades como las Explotaciones de Minas y Canteras y Pesca, en tanto se mantiene con una tendencia alcista la Industria.

Otras ramas, ligadas al sector automotriz, revelaron un crecimiento sostenido, tal el caso de la producción de Caucho y Plástico, y la de Máquinas y Herramientas, que acompañan a la expansión que ha tenido el sector de Industria Metalmeccánica en general. El caso del caucho, responde a la demanda de neumáticos, fundamentalmente desde el sector externo. En cuanto al plástico, la demanda proviene mayoritariamente de envases y embalajes, ligados sobre todo a la exportación, y no desde las autopartes, relacionadas al sector automotriz.

Otro sector que ha mostrado crecimiento sostenido, es el textil, llegando a un empleo del 80% de la capacidad ociosa, prácticamente 30 puntos porcentuales más que la industria automotriz, que ha mostrado una gran expansión. De igual manera el sector Edición e Impresión, destinados fundamentalmente a la industria alimenticia, a envases y etiquetas, ha hecho uso del 74.% de la capacidad disponible. Varios segmentos industriales han hecho uso de la capacidad instalada en porcentajes superiores al 70%, entre ellos podemos destacar el de la Industria Química. El caso del Petróleo ese porcentaje asciende al 88.9%, aunque debemos resaltar que la actividad en el último año ha exhibido cifras negativas de crecimiento en algunos rubros como el gasoil, en tanto en otras como las naftas super los aumentos han rondado el 16 %. Es importante destacar el uso de la capacidad ociosa, porque algunos sectores están llegando al máximo de la misma y para realizar un aumento de la producción deberán efectuar nuevas inversiones, de esto dependerá del afianzamiento de un modelo reindustrializador.

En cuanto a la producción de servicios, los sectores de mayor dinamismo, fueron los destinados a Intermediación Financiera, 17.4% de variación interanual, Transporte almacenamiento y comunicaciones, 14.8%, Comercio, 9.9% y Hoteles y Restaurantes 7.9%. Si nos referimos a la contribución hecha al crecimiento, es decir, la combinación del incremento de cada sector con el peso que el mismo tiene en la producción nacional, destacamos que el Comercio junto a Transporte Almacenamiento y Comunicaciones, fueron los más destacados. Esto está altamente ligado a la puesta en marcha del aparato productivo y a las exportaciones.

A diferencia de la producción de bienes, en el caso de los servicios, todos los sectores mantuvieron una tendencia alcista durante todo el 2005, afirmando su peso en la

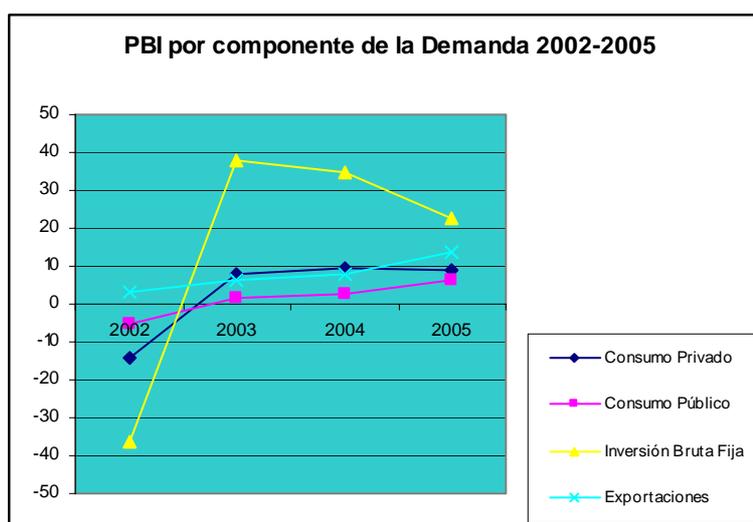
producción nacional, liderando este crecimiento el sector destinado a Intermediación Financiera.

-Demanda global: Composición sectorial del PBI

Desde el lado de la demanda global, de los sectores de la economía hacia donde se dirige la producción nacional, aparece la Inversión Bruta Interna Fija con un porcentaje de 22.7% de variación interanual, seguida por las Exportaciones 13.8%, luego el Consumo privado 8.9% y por último, el Consumo público con un 6.2%.

La significativa variación del IBIF se debe fundamentalmente a las inversiones en construcción, un indicador de esto son los permisos de obras otorgados por las municipalidades. En lo que hace como a Maquinarias y equipos, la venta de celulares y autos y camionetas, fueron los elementos dinamizadores del sector.

Estos porcentajes cambian, si tenemos en cuenta el peso que poseen dentro del PBI, y es ahí donde aparece el Consumo Privado en primer lugar seguido de las Inversiones y las Exportaciones, representando entre los tres el 90% de la Demanda Global, el resto lo conforma el Consumo Público.



FUENTE: Elaboración propia. Dato de Coyuntura Económica de la Ciudad de Buenos Aires

Podemos afirmar que los dos componentes más importantes de la demanda son el Consumo y la Inversión. El Consumo Privado está compuesto por todos gastos en bienes y servicios que realizan las familias en un período determinado, en tanto la Inversión es el gasto que realizan las empresas en la incorporación de nuevas maquinarias y plantas, si se toma en cuenta la Inversión Bruta Interna (IBI) se reconoce el gasto de depreciación como parte de la inversión.

2.2. Comportamiento del Producto Bruto Geográfico (PBG)

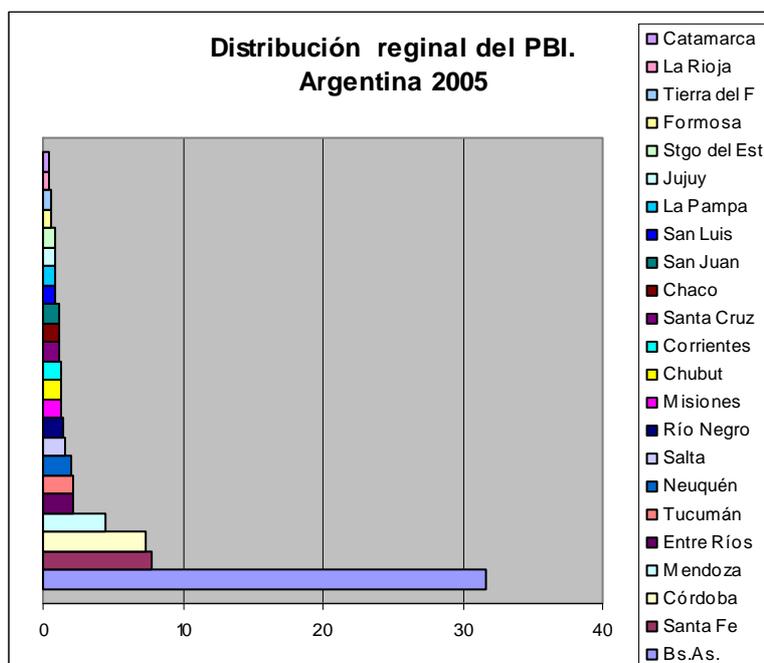
La distribución geográfica que ha tenido el PBI grafica los sectores económicos que tienen mayor peso a nivel nacional y sobre qué bases se realiza este crecimiento económico.

Las provincias que han mostrado mayor dinamismo son aquellas que poseen economías ligadas a la agricultura, ganadería y forestación, tales como: El Chaco, Misiones, La Pampa y Entre Ríos. (Economía & Regiones)

En cambio, las provincias que están ligadas a las exportaciones industriales y que pueden sustituir importaciones, como Buenos Aires, Córdoba, Mendoza y Tucumán, han experimentado índices de crecimiento similares a los del nivel nacional, pero menor que las del grupo anterior. (Economía & Regiones)

Un tercer grupo lo conforman las provincias hidrocarburíferas, con el menor nivel de crecimiento, dado que el porcentaje de retenciones aplicado a las exportaciones de hidrocarburos, ha influido en la disminución del aporte de sus PBG respectivos. (Economía & Regiones)

El gráfico presentado a continuación muestra la distribución territorial del PBI, destacándose el aporte de Buenos Aires, Santa fe, Córdoba y Mendoza, aunque la participación de esta última ha ido disminuyendo desde 1970 en adelante, actualmente el aporte es del 4.1%.



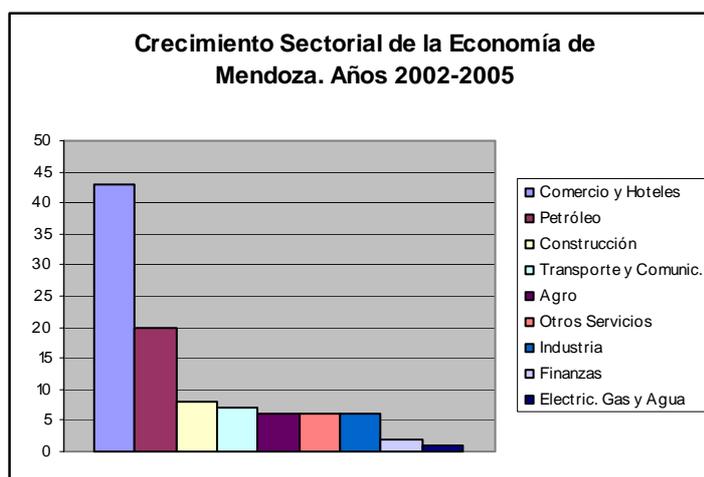
FUENTE: Economía & Regiones. 2005.

De igual manera, debemos mencionar que Mendoza se ubica entre las cuatro provincias que más aportan productos de origen industrial al comercio exterior, apareciendo los vinos, mostos y combustibles como los elementos de mayor peso en dicho aporte. Cabe destacar que los productos metalmecánicos, lentamente han comenzado a ocupar un espacio destacado en las exportaciones provinciales.

La provincia cuyana muestra una concentración geográfica de la producción similar a lo que sucede a nivel nacional, el 62% lo aporta la zona del Gran Mendoza, que es la región de mayor concentración poblacional y económica, seguida por la zona sur, (19,8%); centro oeste y este (8,2%); y noreste sólo el 1,8%.

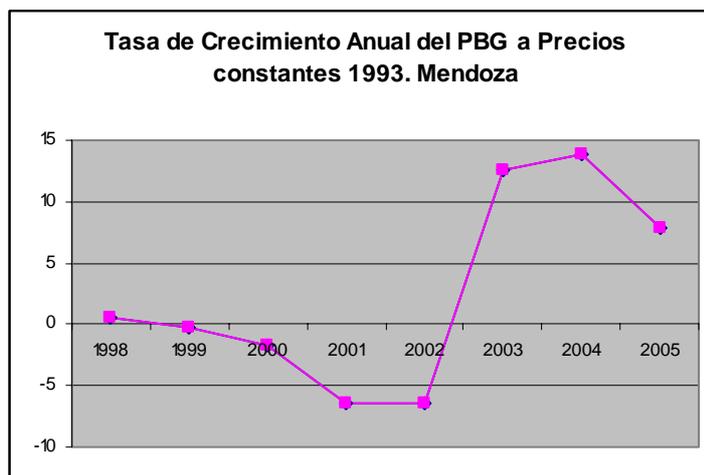
A partir del año 1998 experimentó una caída constante en los niveles de crecimiento hasta el año 2003, momento en que comienza una marcada recuperación de la producción económica local, la que continúa hasta la actualidad.

Cabe destacar que la economía provincial en el período 2002-2005, experimentó un aumento del 39% liderado el mismo por el sector Comercio y Hoteles, Petróleo y Construcción, tal como se observa a continuación:



FUENTE: Elaboración propia en base a los datos de la DEIE.

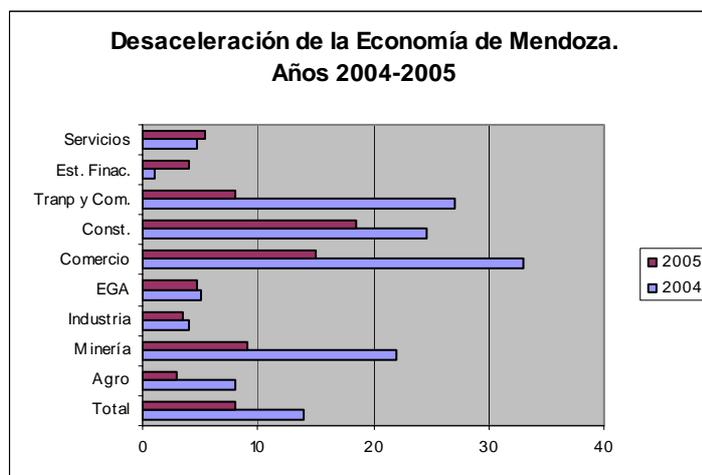
En el año 2005 sufre una caída importante el nivel de crecimiento, 7 puntos porcentuales respecto del año anterior, tal como lo muestra el gráfico siguiente.



FUENTE: Elaboración propia en base a los datos de la DEIE.

Todos los sectores productivos experimentaron porcentajes importantes de contracción, excepto el de Establecimientos Financieros y Servicios Comunales, Sociales y Personales en general, los que crecieron un 2% y un 1% respectivamente. Los sectores más afectados fueron Comercio, donde el arrastre más importante lo produjo el comercio minorista; Transportes y Comunicaciones, donde la incidencia de la telefonía fue fundamental para

producir la baja; Construcciones; Minería y Agro, siendo la viticultura el factor de arrastre negativo. La retracción de la industria ha sido poco significativa.



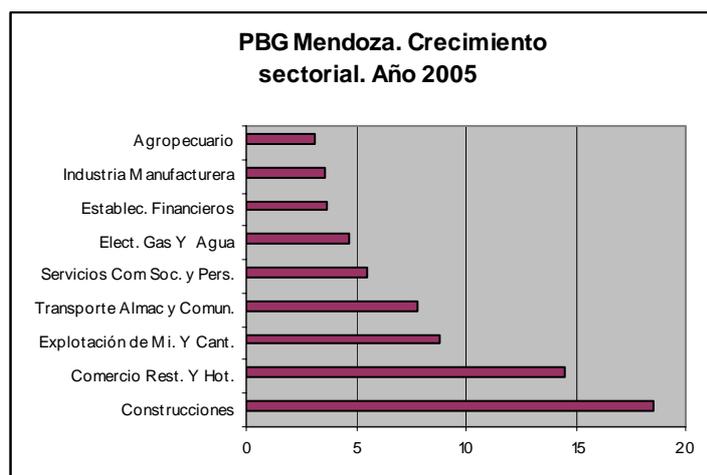
FUENTE: Anuario 2005. IERAL, Fundación Mediterránea

Con relación a la composición de la economía de la Provincia de Mendoza, en las últimas décadas se ha afianzado una estructura tripartita definida. El sector primario representa el 23.6% ocupando un lugar destacado el sector agropecuario. Éste está formado por el sector agrícola y el pecuario. Este sector ha experimentado un retroceso respecto del año anterior, fundamentalmente por una baja en el sector agrícola. La explotación de minas y canteras es el otro gran componente de este sector.

El sector secundario que está conformado por la industria manufacturera, construcciones y Electricidad, Gas y Agua, representa en el conjunto de la economía provincial el 21.1%. Al interior de la industria manufacturera se destaca el papel de la agroindustria (elaboración de vinos y conserva de frutas) y la refinación de petróleo. Cabe destacar que la industria manufacturera ha reducido su participación, respecto del año anterior.

Finalmente, el sector terciario predomina en la estructura productiva representando el 55.2% del total. Si bien las actividades de servicios, desde la década de los 90, prevalecen sobre los otros dos sectores de la economía, al interior del mismo se ha modificado la participación de los subsectores que lo componen. Se observó un retroceso del subsector financiero y un incremento de las actividades vinculadas al comercio y al turismo. El predominio de los servicios en la producción provincial es notable, aunque el porcentaje es inferior al alcanzado a nivel nacional.

Los sectores que más crecieron en el año 2005, en orden de magnitud fueron: Construcciones (18.5%) y Comercio y Hoteles (14.5%). Esto demuestra que la expansión de estos sectores se debe al aumento de la demanda, fundamentalmente de grandes emprendimientos hoteleros, altamente ligados al crecimiento de la demanda de turismo nacional e internacional, ya que Mendoza se ha convertido en una de las plazas más importantes del país y a nivel nacional este sector ha mostrado un gran dinamismo.



FUENTE: Elaboración propia según datos DEIE

2.3. Inversión bruta interna fija (IBIF)

Para estimar el aporte de las inversiones a la formación del capital y poder evaluar su impacto en la economía real, se recurre al indicador de la inversión bruta interna fija (IBIF), que se registra en las Cuentas Nacionales y es un componente de la estimación del producto bruto interno (PBI). La inversión bruta interna fija expresa el valor de los bienes y servicios (de origen nacional y/o importados) que se incorporan *como activos fijos* a las empresas y/o familias.

Para calcular el valor monetario de la IBIF se tienen en cuenta tres componentes: la inversión que se destina a la compra de maquinaria y equipo durable por parte de las empresas; - la inversión destinada al material de transporte (de carga y de pasajeros) y, - la inversión en construcción.

Luego de la profunda crisis económica de 2001, al igual que el resto de los indicadores económicos, la tasa de inversión también presenta un comportamiento favorable. De hecho, en sólo tres años se logró alcanzar los niveles de inversión existentes en el año 1994.

Ahora bien, un análisis más profundo de este proceso indica la presencia de algunas pautas que, por el momento, no permiten vislumbrar un cambio estructural de fondo. De esta manera, no hay signos claros de reversión del proceso de concentración económica perfilada en los '90 y, si bien el proceso de inversiones no es desdeñable, su aporte al crecimiento del producto es bastante menor que el consumo privado. Además, la relación entre el consumo capitalista (componente prevaleciente del consumo privado) y la evolución de las inversiones, pone en evidencia, nuevamente, la menor propensión de la elite económica a volcar el excedente hacia inversiones productivas.

En la década del 90 se observó una caída constante de la inversión que comenzó en 1998, reiterándose a lo largo de quince trimestres consecutivos, llegando a niveles del 11.28% del PBI en el año 2002, el más agudo de la crisis, niveles similares a los de la década del 80, considerada la década perdida, ya que los niveles de inversión no superaron el 11% del PBI. El deterioro de las inversiones obedeció a la valorización financiera y a la liberalización económica promovida por el régimen militar (Basualdo, 1992). El aumento de las inversiones registrado en los primeros años de los '90, alrededor del 20% del PBI, previos a la crisis, están altamente relacionadas con las privatizaciones y posteriormente con las

inversiones extranjeras dirigidas a la adquisición de las empresas nacionales o a fusiones empresariales.

Por otro lado, es dable destacar que gran parte de las inversiones “genuinas”, es decir, inversiones realizadas en bienes de capital, se dirigieron principalmente hacia la reposición del stock de capital desgastado en el proceso de producción y en menor medida a la formación de capital nuevo (apertura de nuevas plantas, ampliación de líneas de producción, etc.). De esta manera, las empresas optaron por renovar la maquinaria obsoleta, sin apuntar a ampliaciones significativas en sus capacidades productivas, conducta impulsada, entre otras cosas, por la apreciación cambiaria que caracterizó a la Convertibilidad, lo cual llevó a la sustitución de una amplia gama de productos de fabricación nacional por bienes importados (Calcagno, 2001).

De hecho, los datos referidos al periodo en cuestión indican que durante 1991-1996 solamente el 14% del total de inversiones directas (tanto nacionales como extranjeras) se destinó a plantas fabriles nuevas (Nochteff, 1998), lo cual explica en parte los graves problemas de empleo que empezaron a notarse aun en los años de expansión económica, previos a la crisis de 1995.

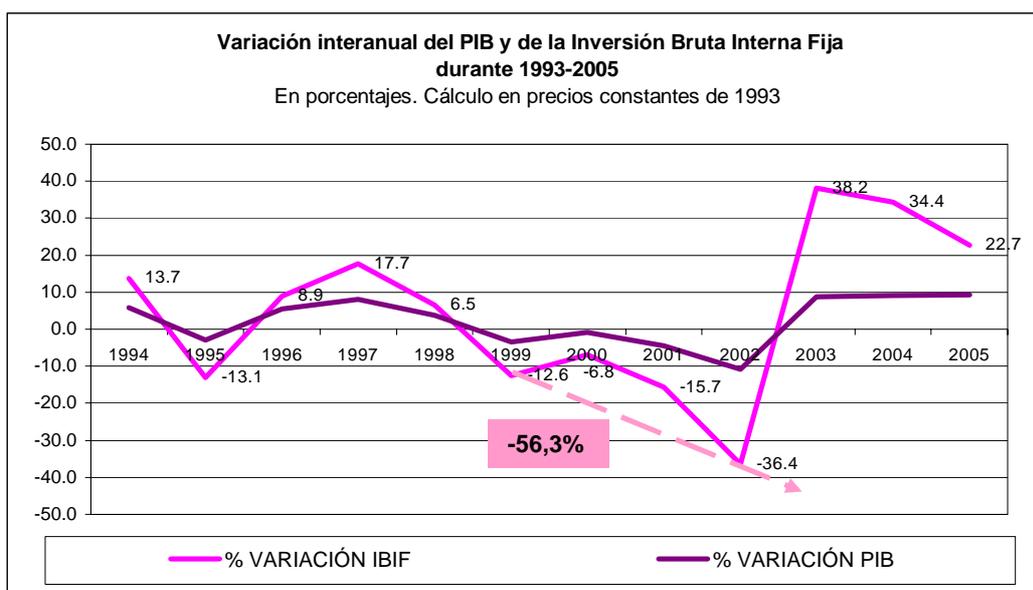
Con respecto a las privatizaciones ocurridas en la primera parte de los '90, las cuales impulsaron el ingreso al país de ingentes capitales extranjeros que engrosaron las cuentas nacionales, sus efectos sobre el desempeño de la economía real han sido más bien dispares, con impactos modestos sobre la creación de capital. El efecto de las privatizaciones sobre la formación de capital, en términos de inversión agregada, apenas alcanzó, de acuerdo a diversas estimaciones, el 1% del PBI. Por otro lado, el proceso de privatizaciones desencadenó una fuerte concentración y centralización del capital tanto en las ramas a las que pertenecen las empresas privatizadas como en los sectores de origen de las grandes empresas que han participado de la adquisición de dichas empresas públicas (Azpiazu y Nochteff, 1994).

Una vez agotadas las posibilidades de privatización, las inversiones se han orientado hacia la fusión y adquisición de empresas privadas nacionales, lo cual generó, en la segunda parte de los '90, un profundo proceso de extranjerización del tejido productivo nacional. Los sectores que lideraron dichas fusiones y adquisiciones durante el periodo mencionado fueron infraestructura y comunicaciones, así como el sector manufacturero (Kulfas, 1998). Este destino de las inversiones (principalmente de la inversión extranjera) ha profundizado aun más el proceso de concentración y centralización del capital, en detrimento de una acumulación genuina que permitiera una real expansión de la capacidad productiva de la economía. De esta manera, hacia los fines de la década de los '90, casi la mitad de la producción manufacturera del país se concentraba en manos de apenas un centenar de empresas, caracterizadas por el predominio del capital extranjero y por la poca complejidad productiva (el sector agroindustrial ligado a la explotación de ventajas comparativas naturales y el sector automotor, basado principalmente en el armado y ensamble de autopartes) (Schorr, 2004).

2.4 La crisis de 2001 y la reactivación posterior

El proceso de recesión económica iniciada a fines de 1998 culminó con la crisis de 2001 que produjo una estrepitosa caída en los niveles de actividad de todos los sectores de la economía. En este marco, la inversión bruta interna registró un descenso del 36% con respecto a 2001, contabilizando una caída del 56% desde el comienzo del periodo recesivo (ver Gráfico N° 1).

GRÁFICO N° 1

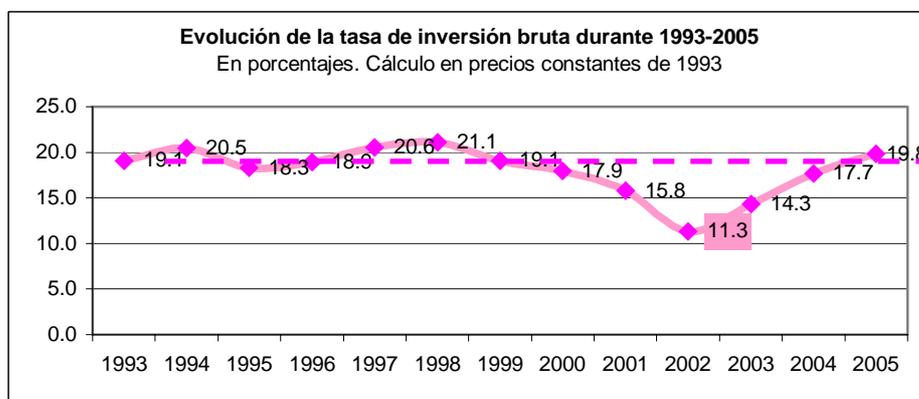


Fuente: Elaboración propia en base a datos de MECON, Secretaría de Política Económica. (Informes económicos trimestrales, semestrales y anuales). <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/indice.htm>

Durante el periodo 2001-2002, los niveles de inversión se vieron afectados principalmente por la importante disminución (44%) registrada en el componente “Equipo durable de producción”. La caída del ingreso disponible, la gran capacidad ociosa de las empresas, la imposibilidad de financiamiento externo provocada por la crisis financiera de 2001, constituyen algunos factores de índole económica que explican la fuerte contracción de las inversiones (Informe económico anual MECON, 2002). Si se observa la *composición de los bienes de capital de acuerdo a su origen (nacional o extranjero)*, es llamativo el descenso registrado en la *importación de bienes de capital durante 2001-2002 (en casi 70%)*, debido a la devaluación que llevó a un encarecimiento sustantivo de estos bienes.

La tasa de inversión durante el periodo más agudo de la crisis se desplomó a un 11% (ver Gráfico N° 2), registrando el valor más bajo de la serie 1993-2005, aunque no alcanzó los valores extremadamente reducidos (7,5% del PBI) que caracterizaron el periodo 1989-1990

GRÁFICO N° 2



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MECON, Secretaría de Política Económica. (Informes económicos trimestrales, semestrales y anuales). <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/indice.htm>

Hacia fines del año 2002, comenzó una desaceleración de la caída de los niveles de actividad e inversión, perfilándose de este modo una incipiente recuperación que adquirirá mayor fuerza a partir de 2003. En el último trimestre de 2002 se pudo observar un leve incremento en la incorporación de bienes de capital de origen nacional que indicaría un muy incipiente proceso de sustitución de importaciones y el surgimiento de inversiones en los sectores que apuntan sobre todo a los mercados externos.

En 2003, las inversiones se incrementaron sustancialmente en casi 40%, remontando la caída del año anterior. No obstante, el significado que se le otorgue a este valor dependerá de la base que se utilice para comparar: con respecto a la caída estrepitosa del año 2002, en 2003 se logra “salir del pozo”, pero los valores alcanzados representan un 88% del monto de inversiones de 2001 y un 60% del monto correspondiente al año 1998.

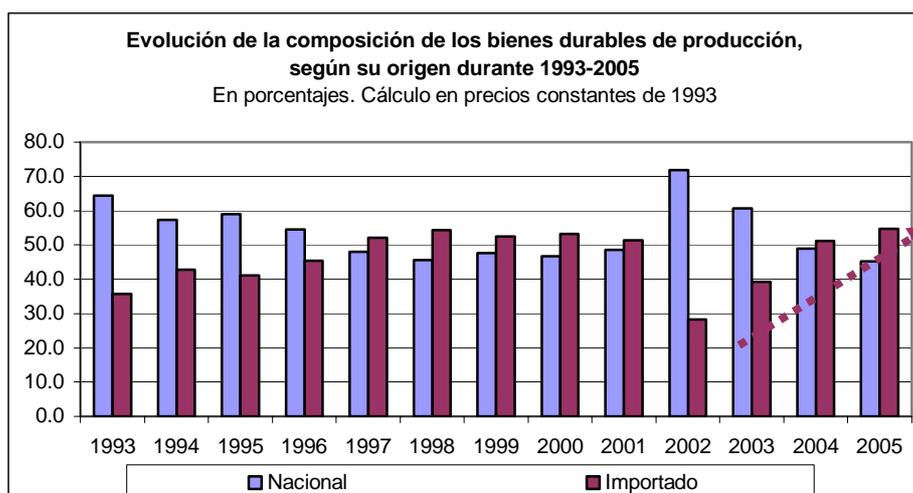
Si bien al inicio de la reactivación se dio un importante incremento en los bienes de capital de origen nacional, una vez lograda la estabilización del valor del dólar en 2003 (alrededor de \$3), aumentaron de manera muy significativa las importaciones de equipos durables de producción en relación al año 2002. Concretamente, dichas importaciones registraron una variación positiva de más del 100%, mientras que los bienes de capital nacionales lo hacían solamente en un 20%.

Más allá de estas variaciones, es importante observar la composición y el sector de destino de estas inversiones. En el caso de los bienes de capital nacionales predominó la incorporación de material de transporte (especialmente utilitarios) por encima de la maquinaria y el equipo para la producción, mientras que en el caso de los bienes de capital importados, la mayor variación interanual (del orden del 600%) se registró en la compra de maquinaria y equipamiento destinado al agro. Tal como era de esperar, los efectos de la devaluación produjeron una importante expansión de la agroindustria, promoviendo el incremento de las exportaciones y, a la par, una mayor concentración de las mismas en pocas manos. En 2003, el peso relativo de las diez empresas más grandes de la agroindustria en el total de las exportaciones del país era del 42%, habiéndose incrementado en más de 10 pp. en relación al año 2001 (Schorr y Wainer, 2005). Esto indicaría la persistencia de la tendencia a la concentración industrial instalada en la década de los '90.

En 2004, a pesar de que el PBI ha crecido en un 9% (levemente mayor que el año anterior – 8,8%), la inversión bruta interna se desaceleró paulatinamente, aunque la relación IBIF / PBI siguió en alza, llegando a un 18%. Si bien se trata de una recuperación que no es desdeñable, los mismos informes del Ministerio de Economía reconocen que estos valores son modestos: *“Dicho ratio cerró el año en 18,0%, todavía algo por debajo del nivel que parece óptimo para afianzar más sólidamente la recuperación en curso”* (Informe económico anual MECON, 2004).

En cuanto a la composición de la inversión, debido a las importantes subas en la importación de bienes de capital, se observa un predominio de los bienes de capital extranjeros por sobre los nacionales, al igual que durante la segunda parte de los '90, periodo signado, como ya mencionamos, por una importante extranjerización de la economía nacional (ver Gráfico N° 3)

GRÁFICO N° 3



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MECON, Secretaría de Política Económica. (Informes económicos trimestrales, semestrales y anuales). <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/indice.htm>

Las subas en la incorporación de equipo nacional se vieron nuevamente lideradas por el material de transporte, mientras que en el caso del equipo importado, las alzas más importantes se dieron en el sector de comunicaciones (específicamente, importación de celulares) y transporte.

En 2005 el crecimiento de las inversiones se desaceleró con respecto a los dos años anteriores, aunque la tasa de inversión se mantenía en alza, llegando prácticamente al 20% del PBI y alcanzando de esta manera el nivel del año 1994 (ver Gráfico N° 2).

Asimismo, se mantenía la mayor participación de los equipos importados en la totalidad de bienes durables, aunque con una distribución relativamente más equilibrada entre las diversas ramas de actividad, exceptuando el agro que esta vez registró valores negativos (ver Informe económico anual, MECON, 2005).

Arriesgando una explicación de la desaceleración de la inversión ocurrida en el 2005,¹ ésta tiene que ver con el hecho de que luego de la salida de la crisis, gran parte de las inversiones estaba dirigida a la recuperación del stock de capital desgastado o inutilizado durante el periodo recesivo. Una vez que los diferentes sectores de actividad se aproximaran a su máxima capacidad productiva instalada (de acuerdo a las estimaciones del INDEC, durante el año 2004), el crecimiento de las inversiones se debería dar por la ampliación de la capacidad productiva ya existente o la instalación de nuevas plantas. Este proceso, por cierto, demanda más tiempo y, además, requiere de políticas activas por parte del Estado, para revertir ciertas tendencias instaladas en el comportamiento de la elite económica argentina, a saber, la propensión hacia la especulación financiera complementada con la poca propensión de destinar el excedente en inversiones productivas genuinas.² En este

¹ Los datos disponibles sobre el desempeño económico en la primera parte del año 2006 indican un amesetamiento en el crecimiento de las inversiones: la tasa de inversión se mantiene alrededor del valor promedio del año 2005: 22,7%.

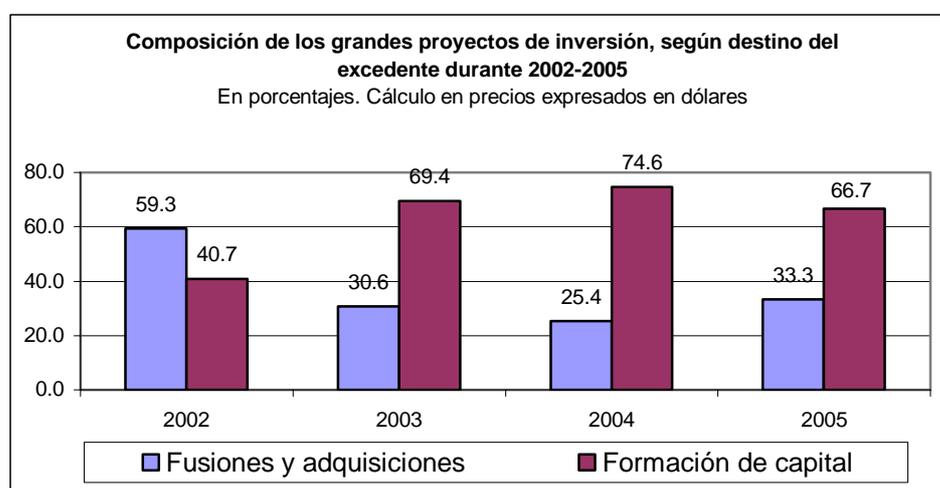
² Sobre este particular, Nochteff (1995) realiza un análisis interesante, aplicando el concepto de “desarrollo económico” del economista austriaco J. Schumpeter, quien considera que este proceso ocurre solamente cuando “la economía cambia sus propios datos a través de un proceso de generación endógena de innovaciones” (op. cit: p. 32). Si la economía crece exclusivamente por un proceso de ajuste a constreñimientos externos (léase, adaptación a las condiciones ya existentes, entre otros, la limitación de recursos) y los empresarios no innovan (desarrollando nuevos procesos y productos, instalando nuevas industrias, etc.) no se puede hablar de desarrollo económico. Nochteff postula que prácticamente toda la historia de la economía argentina estaría signada por fases de expansión de tipo “burbuja”, que implicarían meras adaptaciones o ajustes a los datos externos del sistema

sentido, es interesante volver al análisis de la base empírica y examinar por un lado, la composición de las inversiones diferenciando entre “fusiones y adquisiciones” y “formación de capital”³ y por otro lado, el peso que adquieren en el PBI el consumo y las inversiones, respectivamente.

Las fusiones y adquisiciones representan transferencias de recursos dirigidas hacia el cambio de propiedad de las empresas y por lo tanto no son inversiones genuinas, sino que contribuyen más bien a la centralización del capital en pocas manos. La formación de capital, en cambio, significa la ampliación e instalación de nuevas capacidades productivas, es decir, el uso del excedente en inversiones productivas.

Si se analiza el periodo posterior a la crisis de 2001, se puede observar que durante todo el periodo posterior, con la excepción del año 2002, el excedente ha estado dirigido principalmente a la formación de capital (ver Gráfico N° 4), lo cual, a primera vista, indicaría un cambio en la pauta instalada en la segunda parte de los '90, cuando montos ingentes se destinaban a la adquisición de empresas, principalmente por parte del capital extranjero.⁴

GRÁFICO N° 4



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la “Base de Inversiones” del CEP (Centro de Estudios para la Producción) MECON, Secretaría de Industria, Comercio y Minería. <http://www.industria.gov.ar/cep/html/inversion.htm>

No obstante, un análisis más detallado revela algunas características inquietantes de las actuales pautas de inversión. En primer lugar, hacia el 2005 se incrementaron las fusiones y adquisiciones, superando en variación porcentual a la formación de capital (ver Gráfico N° 5). Mientras este último creció sólo en un 14% luego de haber registrado incrementos

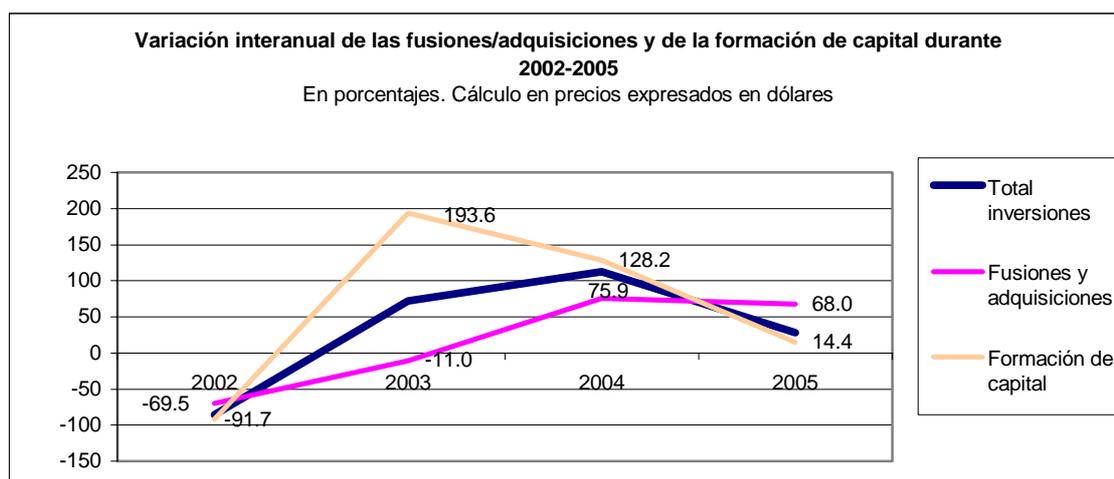
económico (aprovechamiento de la explotación de recursos naturales, búsqueda de protección estatal para no exponerse a los riesgos inherentes al funcionamiento de los mercados, aprovechamiento de ganancias extraordinarias en el marco de esquemas especulativos, etc.). Todo esto instaló una fuerte preferencia por parte de la elite económica hacia “opciones blandas” de crecimiento: desarrollo de actividades ancladas en ventajas comparativas vinculadas a los recursos naturales y canalización del excedente hacia la transferencia de recursos, lo cual produjo en la elite económica un “comportamiento rentístico no innovador y de aversión al riesgo” (op. cit. p. 109)

³ Para este análisis, se utilizarán los datos del CEP (Centro de Estudios para la Producción dependiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Minería del Ministerio de Economía de la Nación). Cabe destacar que los datos de inversión que conforman la llamada “Base de Inversiones” de este organismo se limitan a los grandes proyectos de inversión privada nacional y extranjera que han tomado dominio público, de modo que no se pueden equiparar con los datos sobre la IED (Inversión extranjera directa) ni la IBIF (Inversión bruta interna fija) obtenidos a partir de las cuentas nacionales.

⁴ En 1998, la participación de empresas extranjeras en el IBIF alcanzaba un 61% (Schorr, 2004) y en el mismo periodo solamente el 30% de estas inversiones se destinaba a nuevos aportes de capital (Basualdo, 2000).

importantes del orden del 200% en el año 2003, en 2005 la compra-venta de empresas sube en casi 70%. Es más, el 85% de estas fusiones la realizaron empresas extranjeras incrementando considerablemente su participación en relación al año 2003 cuando en las compras-ventas había un importante predominio del capital nacional (44% que luego bajó a un 15%, en el 2005). Consideramos que esta pauta merece un análisis mucho más detallado de lo que se realiza aquí, para poder explicar este cambio ocurrido en un lapso de sólo dos años y poder perfilar con mayor claridad la tendencia a futuro de las inversiones bajo el régimen macroeconómico instalado en 2002.

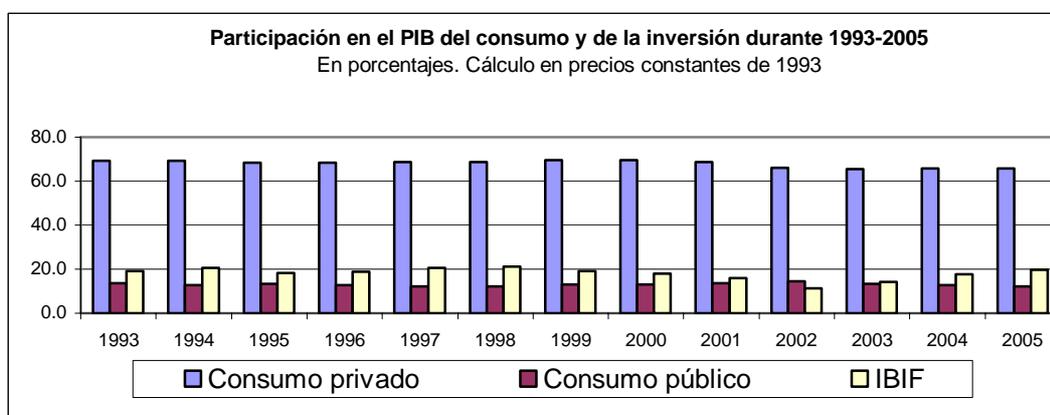
GRÁFICO N° 5



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la "Base de Inversiones" del CEP (Centro de Estudios para la Producción) MECON, Secretaría de Industria, Comercio y Minería. <http://www.industria.gov.ar/cep/html/inversion.htm>

Enfocando ahora el análisis hacia la composición del PBI en términos de consumo e inversiones (ver Gráfico N° 6), se puede observar que durante el periodo 1993-2005 el consumo oscila alrededor de un 70% del PBI, registrando valores algo más bajos en estos últimos años (66% en 2005), al tiempo que la inversión no supera el 20% (excepto en los años 1994, 1997 y 1998). Llama la atención, entonces, la baja participación histórica de las inversiones en la magnitud del PBI. Asimismo, hay que recalcar que el comportamiento económico actual no muestra, por el momento, signos claros hacia la reversión de esta tendencia.

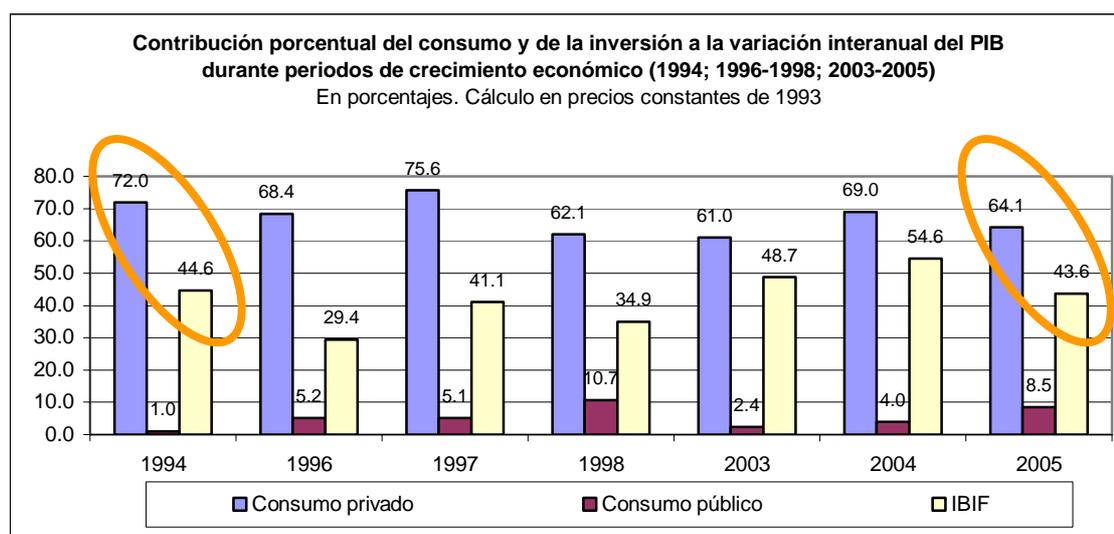
GRÁFICO N° 6



Fuente: Elaboración propia en base a datos de MECON, Secretaría de Política Económica. (Informes económicos trimestrales, semestrales y anuales). <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/indice.htm>

En este marco, es interesante examinar en cuánto contribuye cada uno de estos componentes a la variación interanual del PBI. Los datos muestran que el consumo (principalmente el consumo privado) es el factor que lidera el crecimiento del PBI, mientras que la contribución de la inversión es relativamente más baja. En los años 2003 y 2004 se perfiló una tendencia hacia un mayor aporte de las inversiones al crecimiento del PBI, pero dichos valores volvieron a bajar en el 2005. Si se comparan los dos extremos del periodo (ver Gráfico N° 7), se observa que el año 2005 presenta una gran similitud, en cuanto a la contribución porcentual del consumo y de la inversión, con el año 1994. Si bien en el año 2005 el consumo privado es algo más bajo, dicho descenso se compensa con la suba del consumo público, entre ambos explicando alrededor del 73% del crecimiento del PBI, mientras que las inversiones dan cuenta de un 44%.

GRÁFICO N° 7

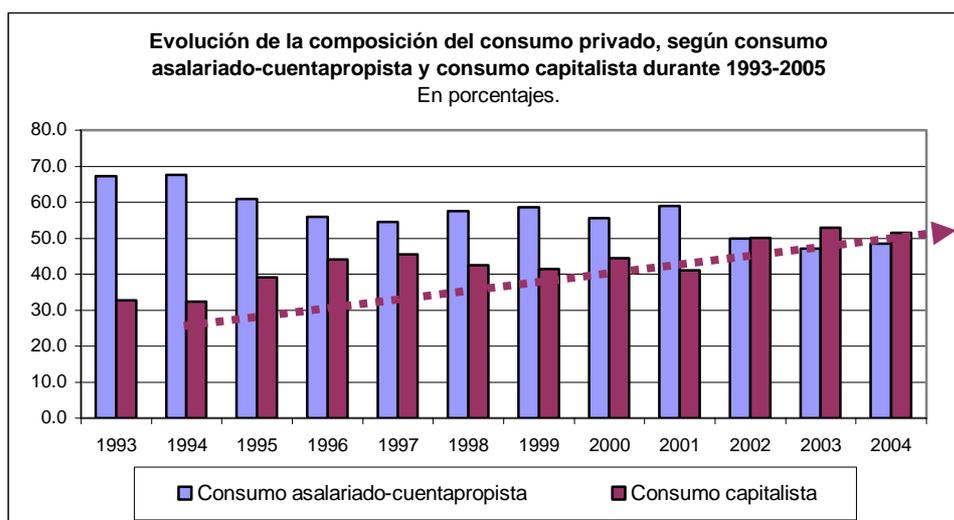


Fuente: Elaboración propia en base a datos de MECON, Secretaría de Política Económica. (Informes económicos trimestrales, semestrales y anuales). <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/indice.htm>

Si a estos datos se suma el análisis de las estimaciones acerca de la composición del consumo privado según consumo asalariado y consumo capitalista,⁵ el panorama no es demasiado alentador, dado que en el periodo considerado se ha registrado un constante incremento del consumo capitalista en detrimento del consumo asalariado (ver Gráfico N° 8). De hecho, si se relaciona la masa salarial con el PBI, ésta actualmente representa un 25% del producto, valor que se encuentra muy lejos del 50% que se registraba a principios de los años '50, cuando había una relativa paridad entre el trabajo y el capital.

⁵ Para un análisis más detallado, ver Lindenboim y otros (2006).

GRÁFICO N° 8



Fuente: *Elaboración propia en base a información de Lindenboim y otros (2006).*

Si se analiza, por un lado, la evolución del consumo capitalista y, por otro lado, la variación de la IBIF, la pauta es bastante clara: el consumo capitalista ha registrado un constante aumento durante el periodo observado, incluyendo los últimos años; mientras que el desempeño de la inversión ha sido mucho más modesto: luego de fuertes descensos y, desde 2003, en un marco de crecimiento económico ininterrumpido, recién se alcanzan los valores que se habían registrado en el año 1994. En resumidas cuentas, el uso del excedente para el consumo de los capitalistas, a pesar de los vaivenes del ciclo económico, actualmente casi duplica el porcentaje alcanzado en 1993, mientras que la tasa de inversiones, si se toman las dos puntas del periodo, se mantiene prácticamente igual, transformándose en un obstáculo para el desarrollo del empleo productivo.

3. COMPORTAMIENTO DE LAS EXPORTACIONES E IMPORTACIONES

Al igual que en el caso del PBI y del IBIF, las Exportaciones han jugado un rol dinamizador en la economía argentina, a partir del período 2002-2005. Es importante destacar las diferencias establecidas en este período, respecto de la década del 90, momento en que el deterioro del sector productivo, dio paso al endeudamiento externo como elemento generador de divisas.

En la actualidad, las exportaciones se han convertido en una fuente importante de recursos públicos, vía retenciones, como así también de divisas necesarias para financiar las compras al exterior, tanto de bienes de capital, bienes intermedios, de consumo y servicios reales. Nos parece importante desatacar el nuevo papel jugado por las exportaciones, no sólo por las diferencias antes señaladas, sino también, porque implica un cambio importante para la economía nacional, que vuelve a financiarse a partir de la producción de bienes y servicios, permitiendo de este modo no aumentar el endeudamiento externo.

Una situación altamente favorable para la economía argentina se dio en el primer quinquenio del siglo. En el año 2005 el valor total de las exportaciones alcanzó los 40.013 millones de dólares, cifra récord dentro del período, mostrando tres años consecutivos de aumento en precios reales y nominales en relación al PBI.

El porcentaje de aporte más destacado al total exportado, está centrado en el sector primario, donde sobresale el sector sojero (granos, aceites), que representa el 22.2% del

total y el de los combustibles (crudo y derivados), el 20%. Estos sectores se ven altamente favorecidos por la suba de los precios de los commodities, tanto los alimentos (oleaginosas en general) como los combustibles, experimentaron alzas significativas en su valor en el mercado mundial, lo que determinó un aumento en el valor de los productos exportados, ocasionando el correspondiente aumento en el valor de las exportaciones. Es importante señalar que el aumento sostenido en el período corresponde tanto al aumento de precios como de cantidades exportadas, en los años 2003-2004 las exportaciones se vieron empujadas fundamentalmente por los precios. Desde mediados de 2004, comienzan a primar las cantidades. En el 2005 el incremento de las exportaciones es explicado por mayores cantidades despachadas, mientras que los precios no aportan al crecimiento de las ventas.



FUENTE: Elaboración propia en base a datos del INDEC

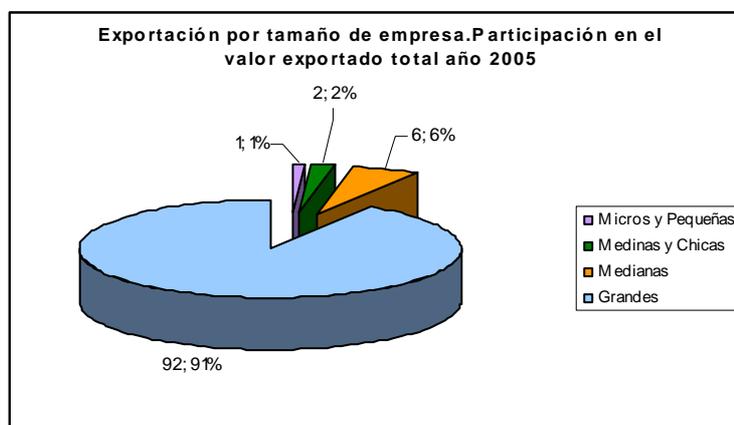
Es significativo analizar la composición de las exportaciones, para poder establecer el perfil exportador que exhibe la Argentina en el período bajo estudio, lo que está altamente ligado a los sectores exportadores y en consecuencia a la capacidad de generar empleo de los mismos y su impacto en el mercado de trabajo

En términos de grandes rubros, las Manufacturas de Origen Industrial (MOI) explicaron casi la mitad de las mayores exportaciones del 2005. Las exportaciones experimentaron un aumento del 16% respecto del año 2004, pero cabe destacar que el crecimiento estuvo liderado por el sector industrial manufacturero, que mostró una suba del 25% respecto del año anterior. Las Manufacturas de Origen Industrial (MOI), ganaron 2,9 puntos afirmándose como el segundo rubro. Pero son las Manufacturas de Origen Agropecuario (MOA) las que siguen teniendo mayor peso en la estructura exportadora argentina a pesar de haber perdido 2,4 puntos de participación en el total exportado. Esta estructura nos permitiría hablar de una primarización del comercio exterior, con una tendencia incipiente a la industrialización.

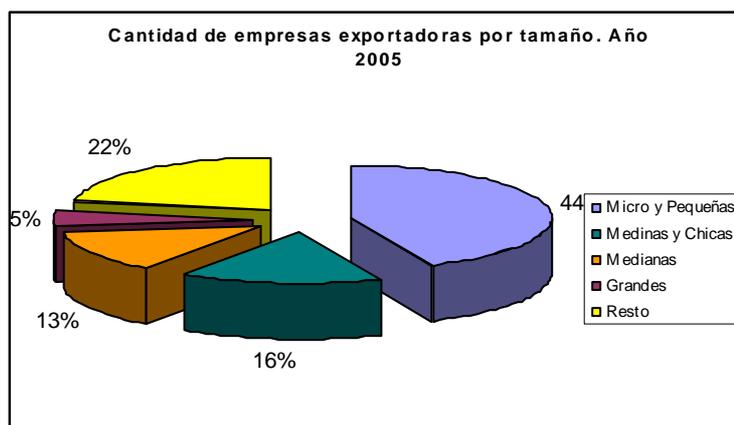
Entre los productos industriales exportados cabe mencionar, los que provienen de sectores como el automotriz, químicos y plásticos, que juntos totalizan más del 50% de las ventas al exterior de los MOI.

Tomando en cuenta el tamaño de las empresas exportadoras, corroboramos que hubo un aumento de las mismas en el año 2005, registrándose aproximadamente 2000 empresas más que en el año 2002, lo que significó un aumento promedio del 11% del valor medio exportado por firma. Creemos importante señalar que el 72% de las empresas exportadoras

son pequeñas y medianas y el 5% son grandes, pero este pequeño porcentaje empresarial maneja el 92% del total de la producción exportada, en tanto el 7% restante corresponde a pequeñas y medianas empresas exportadoras, esto es las PyMEX, tal como lo muestran los gráficos presentados a continuación.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de CEP



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de CEP

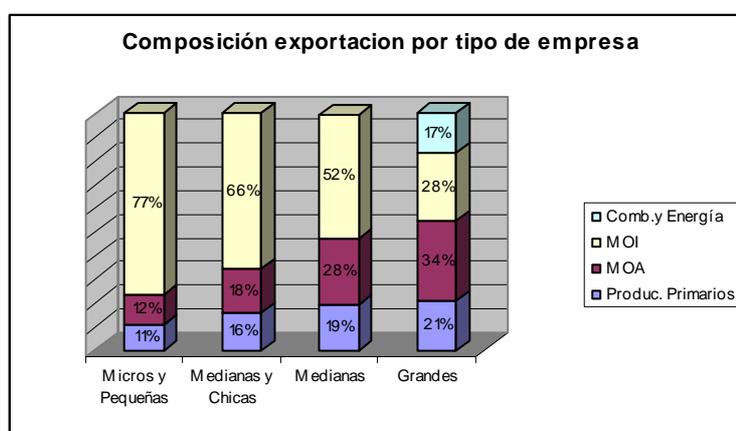
El tamaño de las empresas exportadoras guarda una estrecha relación con la composición de las exportaciones. En las empresas pequeñas y medianas se observa una fuerte presencia de productos de origen industrial (MOI), en tanto el tamaño de las empresas aumenta, la participación de las manufacturas de origen agropecuario (MOA), y los productos agropecuarios es mayor. Cabe destacar que sólo en estas empresas aparecen los combustibles como componentes de las exportaciones.

Como podemos observar en el gráfico presentado a continuación, en las empresas Pequeñas y Medianas, los MOI representan más del 50% de sus exportaciones, en tanto en las grandes este porcentaje sólo alcanza al 21%.

Retomando lo que dijimos respecto del aumento de los productos industriales en las exportaciones del año 2005, observamos que existe una destacada presencia de las Pequeñas y Medianas empresas entre las que elaboran dichos productos, los que tiene un mayor valor agregado que los exportados por las grandes empresas. Entre los productos manufacturados exportados encontramos textiles, maquinarias, editoriales, vinos, etc. De igual manera el aumento de la cantidad de empresas en el período, está representado por estos sectores, y no así por el de las Grandes que lideran las exportaciones,

fundamentalmente de origen agropecuario. Es importante señalar que las PyMEX tienen un nivel de rotación, mucho mayor que las Grandes en el mercado exportador, ya que los commodities, han mantenido la demanda en forma constante a nivel internacional.

Nos parece importante recordar que, como se mencionó en el apartado anterior, la extranjerización que se produjo en la economía a partir de los '90 provocó el traspaso a través de compras o fusiones de las grandes empresas a manos de capitales internacionales, presencia que se ha sentido en mayor medida sobre todo en las productoras de petróleo y de alimentos, las que como ya sabemos no son manos de obra intensiva, esto es no tienen posibilidades de impactar favorablemente en el mercado de trabajo, todo lo contrario de lo que sucede con las pequeñas y medianas, que son las que más dinamismo han mostrado en el período 2002-2005, pero con una permanencia irregular en el mercado externo, donde se mantienen los sectores pero no la empresas.

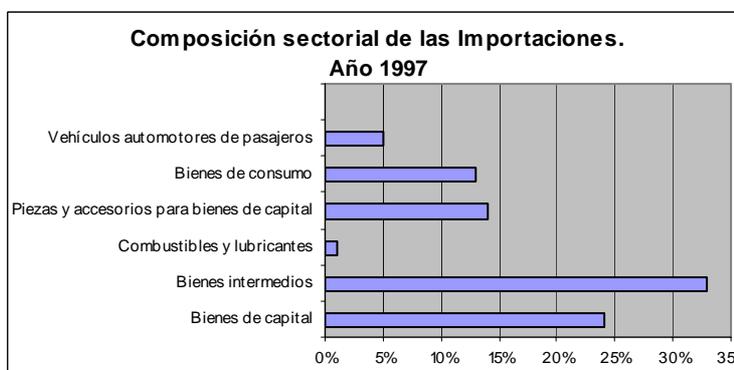


Fuente: Elaboración propia en base a los datos de CEP

De igual manera las importaciones reflejan un incremento entre los años 2003-2005, aunque en proporciones menores que las exportaciones, pero con una tendencia alcista sostenida y con una composición sectorial similar a la de los 90. El peso mayor lo tienen los Bienes intermedios, seguidos de Bienes de Capital, Piezas y accesorios de bienes de capital, Bienes de consumo, la diferencia la establecen los Combustibles y lubricantes, que en el 2005, tiene una presencia mayor, junto a los vehículos automotores de pasajeros. Mientras que el 70% de las exportaciones son bienes primarios, el 85% de las importaciones están conformadas por productos de alto valor. Hay que seguir analizando el tema de las Importaciones, para ver en que medida esto se mantiene o comienza a mostrar variaciones que nos permitan hablar de una verdadera sustitución de productos con alto valor agregado, en un proceso creciente de reindustrialización.



FUENTE: Elaboración propia en base a datos del INDEC



FUENTE: Elaboración propia en base a datos de INDEC

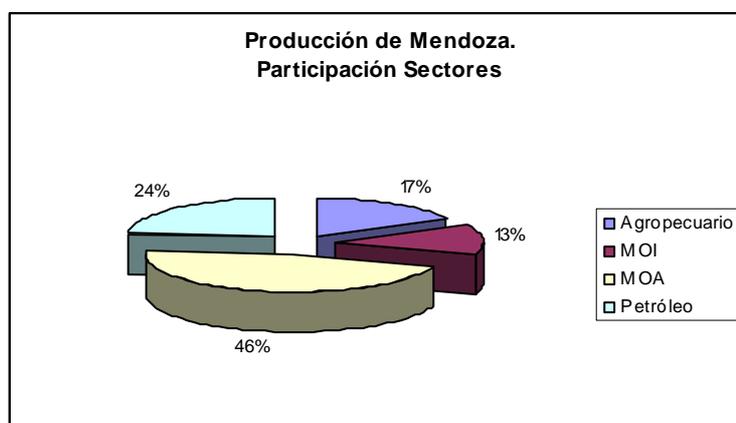


FUENTE: Elaboración propia en base a datos de INDEC

3.1. Características de las exportaciones de la Provincia de Mendoza

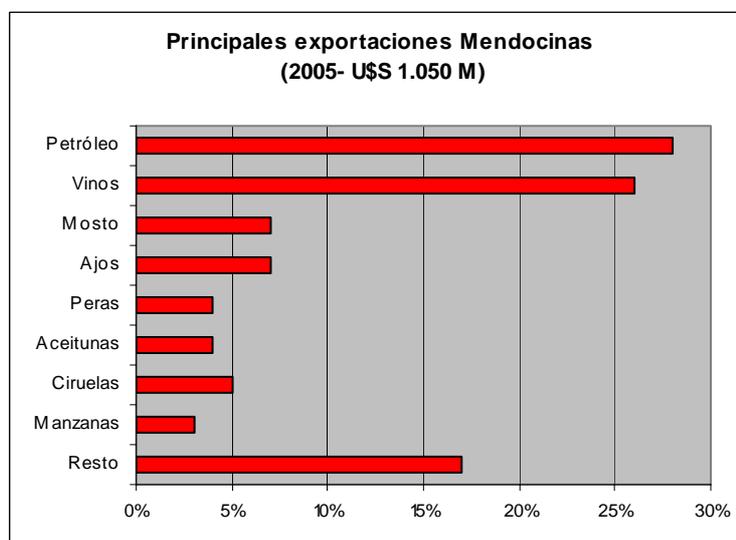
Mendoza, al igual que lo que se observa a nivel nacional, muestra una fuerte participación de los productos primarios y de las Manufacturas de origen primario en el sector externo, entre ambos sectores totalizaban el 56% de las exportaciones en el 2006. El petróleo es el segundo sector en importancia por el peso en el total exportado, pero ha ido perdiendo participación a partir del año 2003, año que muestra un ascenso pronunciado de los sectores antes mencionados. En cuanto a la participación de los MOI, que son los que menor peso muestran en el sector externo, han experimentado un ascenso sostenido desde

el 2003 en adelante, lo mismo que se observa a nivel nacional, sobre todo por la participación que tiene las metalmecánicas, las que han mostrado una evolución altamente positiva, sobre todo en lo que hace a la fabricación de maquinas y herramientas.



FUENTE: Elaboración IERAL en base a datos de la DEIE y PROMENDOZA

Es importante destacar que entre los productos primarios exportados sobresalen el ajo, frutas como ciruelas, peras y manzanas; si tomamos los MOA, observamos que el aporte lo realizan el mosto, vinos y aceites de oliva, y por último el petróleo que ocupa en el año 2005 el lugar más destacado entre los productos exportados. No obstante como se señaló anteriormente ha ido perdiendo participación año tras año, mostrando en el bajo estudio un saldo negativo, todo lo contrario de lo ocurrido con el vino, aceites de oliva, frutas y ajos que arrojan un saldo altamente positivo en el período 2002-2005.



FUENTE: Elaboración IERAL

El lugar que ocupa actualmente la vitivinicultura se debe a la reconversión que sufrió el sector a partir de la década del 90, luego de sufrir dos crisis agudas una en la década del 70 y la última en los '80. La reconversión se basó en dos elementos principales, el cambio de varietales y la incorporación de altos niveles de tecnología. Esto posibilitó la elaboración de vinos finos demandados en los mercados internacionales con altos niveles de rentabilidad y la incorporación de los mismos al mercado interno dirigido a un sector de altos ingresos.

Los cambios introducidos se pudieron realizar porque aparecieron en la economía provincial capitales internacionales que adquirieron grandes extensiones de tierra a muy bajo precio, lo que modificó la estructura de la propiedad y las unidades productivas. En las décadas pasadas lo distintivo eran los pequeños y medianos propietarios con unidades productivas de 10has ó 12 has que eran rentables. A partir de los '90, los nuevos propietarios, la mayoría extranjeros, poseen 100has, 200has y más, elevando desmesuradamente el valor de las tierras.

Por otro lado estos capitalistas, incorporaron nuevas tecnologías tanto para el cultivo de la vid como para la elaboración de los vinos, tecnología que sólo ellos pudieron incorporar por el costo de la misma, dejando fuera a los pequeños y medianos propietarios que sin asistencia crediticia quebraron o subsisten en condiciones sumamente desfavorables ante las condiciones impuestas por los grandes empresarios.

En estas condiciones ha evolucionado el mercado de vinos finos en la provincia, favoreciendo a muy pocos sectores y dejando fuera una cantidad importante de pequeños y medianos productores, mucho de ellos empobrecidos.

4. PRINCIPALES RASGOS DEL SECTOR INDUSTRIAL NACIONAL

Acompañando la evolución de la economía nacional a partir del segundo semestre de 2002, la producción industrial tuvo un importante crecimiento. La reforma del régimen cambiario y la política de “reindustrialización”, apoyada por los grupos económicos más concentrados, favorecieron el contexto en el cual la industria se recuperó. El estímulo a la producción manufacturera, especialmente de bienes transables, está relacionado con el aumento de las exportaciones y el incipiente proceso de sustitución de importaciones por el alto precio de los bienes importados. El tipo de cambio real favoreció, en el primer caso, por los precios relativos, aumentando las rentabilidades empresarias y, en el segundo, por el impulso, a la producción local de bienes.

A diferencia de los '90, con el tipo de cambio equiparado con el dólar y el endeudamiento constante del Estado, quienes concentraban las ganancias eran las empresas privatizadas, los bancos, los supermercadistas y un pequeño sector de la cúpula industrial. En cambio, a partir de 2003 son principalmente los sectores ligados a las exportaciones (ya sea productores de insumos industriales, de bienes manufacturados, de industrias extractivas o del sector agrícola y ganadero)⁶, los que obtiene mayores ganancias.

Al finalizar la década de los noventa la estructura de la industria argentina sufrió una serie de procesos cuyo resultado fue la desindustrialización. La liberalización comercial, la política de desregulación financiera y el régimen de convertibilidad afectaron directamente el desempeño de los sectores productivos. La escasa inserción en el tejido productivo local de los grupos adquirentes de empresas estatales mediante privatizaciones, el aumento de las importaciones, la creciente orientación externa de la demanda y la competencia con precios internacionales contribuyeron con dicho desempeño. Se consolidó una estructura manufacturera simplificada, articulada en torno a actividades relacionadas con la explotación de las ventajas comparativas naturales o con fuerte apoyo institucional. Los

⁶ Repsol–YPF, las empresas del grupo Techint y las del complejo agroindustrial son las que encabezan el lote de ganancias de los últimos tres años; también las automotrices, las constructoras, las telefónicas y los sectores financieros (como los poseedores de bonos de deuda ajustables por inflación), han vuelto a obtener altos ingresos (Castillo, 2006).

principales sectores industriales fueron el complejo agroindustrial y los derivados del petróleo.

En el periodo pos devaluación, el principal cambio que ha tenido la economía argentina es el incipiente proceso de “sustitución de importaciones” que ha promovido el crecimiento de la industria. La caída de los salarios dentro de los costos de producción y la relativa protección a la competencia externa que significa la relación 3 a 1 del peso con el dólar, explica dicho proceso. Según datos del Ministerio de Economía, la industria pasó de ser el 19% del PBI en el IV trimestre de 1998 al 25% en el IV trimestre de 2004, mientras que los servicios bajaron de un 67% a un 56% en el mismo período.

En el 2005 se calcula que la actividad industrial estuvo un 7% por encima de los niveles récord que había tenido en 1998, con una expansión en diez de los doce bloques en que se divide estadísticamente. Esta situación no sólo ha favorecido a las empresas de la cúpula industrial (en general exportadoras y que también se beneficiaron durante el “uno a uno”) sino a sectores de la burguesía no monopolista, que es una de las bases de la política económica del actual gobierno (Ministerio de Economía de la República Argentina, “Argentina. Indicadores económicos”, abril de 2006, disponible en página web: www.mecon.gov.ar).

En cuanto a la evolución de los distintos subsectores, las distintas tasas de crecimiento muestran un crecimiento mayor en la industria automotriz (crecimiento de 52,2% de 2002 a 2004). La actividad editorial y de imprentas, minerales no metálicos, productos metalmeccánicos, caucho, plásticos, químicos, alimentos y bebidas entre otros siguen en importancia. Otro grupo significativo fue el sector de refinados de petróleo e industrias de metales básicos que desde el 2003 operaron al límite de su capacidad instalada. Por último, el subsector del tabaco presentó una caída importante de 2003 a 2004 (CEP, Ministerio de Economía y Producción).

El efecto de la reactivación económica en términos de beneficios, favoreció a las industrias metalúrgicas y las petroleras, por el mantenimiento de un tipo de cambio competitivo y la suba de los precios internacionales de los insumos que comercializan; y las empresas privatizadas en la década de los noventa, los bancos, las compañías vinculadas al *boom* de la construcción, las textiles y las fábricas del calzado” (Fernando Krakowiak, “Morfonos”, Suplemento *Cash* de *Página/12*, 02/04/06).

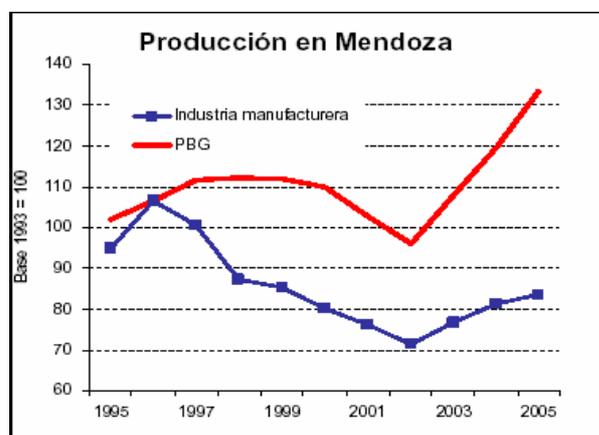
Otro de los sectores que ganaron importancia en este periodo son las productoras de exportables ligados a las economías regionales. Estas empresas se vieron igualmente favorecidos por el nuevo tipo de cambio, incluyendo el crecimiento de las exportaciones de empresas medianas y pequeñas (metalmeccánicos en Córdoba y Santa Fe; cueros y calzados en Provincia de Buenos Aires; vinos en Cuyo; etc.). Alrededor de 4.500 empresas “pymex” (pequeñas y medianas empresas que exportan manufacturas) existen en Argentina, de las cuales 350 firmas concentran tres cuartas partes de las exportaciones. Cuatro provincias concentran casi el 80% de las exportaciones “pymex”: Buenos Aires (59%), Santa Fe (6,9%), Córdoba (6,2%) y Mendoza (6,8%). Las ventas externas de estas empresas aumentaron un 27% entre el 2000 y el 2004 (pasando de 2.200 a 2.800 millones de dólares), mientras en los primeros nueve meses del 2005 las exportaciones manufactureras de las “pymex” crecieron un 30% frente a un aumento del 15% para la exportación de manufacturas en su conjunto. Los países del Mercosur constituyen los principales destinos de estos productos, aunque luego de la devaluación las ventas también se extendieron a países de América Central, India, Sudáfrica, Medio Oriente y Rusia, entre otros lugares

(Observatorio Pymex, Instituto de Estrategia Internacional, Cámara de Exportadores de la República Argentina (CERA).

4.1. Comportamiento de la industria en la Provincia de Mendoza, periodo 2002-2005

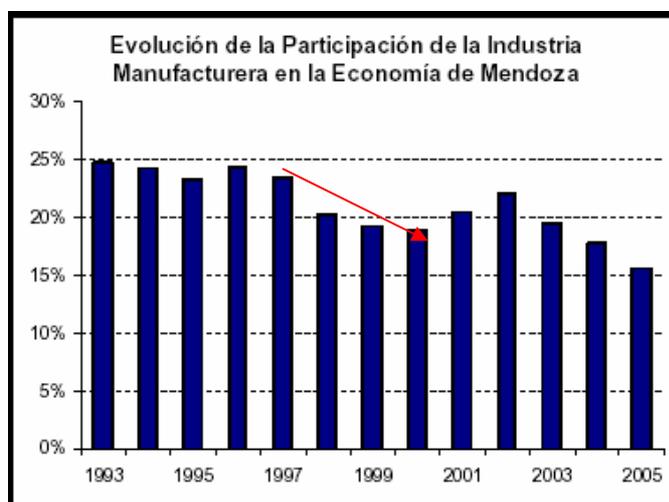
La evolución del sector industrial acompañó el crecimiento del producto bruto geográfico en el periodo 2002-2005 (gráfico N°1). Sin embargo, la participación del mismo en la economía de la provincia de Mendoza (PBG) disminuyó año a año, representando en el 2005 el 15% (Gráfico N°2). Si bien se recupera la actividad industrial a partir del 2003 mostrando un crecimiento en el VAB (8,6% tasa de crecimiento del VAB), disminuye su participación en el total nacional, en el 2005 este sector sólo representó el 3,6%.

Gráfico N°1: Evolución del PBG y del sector industrial. Mendoza, 1995-2005.



Fuente: IERAL, en base a datos DEIE

Gráfico N°2: Evolución de la participación relativa de la industria en el PBG. Mendoza, 1993-2005.



Fuente: IERAL, en base a datos DEIE.

El sector industrial provincial se componía en el año 2002 por 1.998 empresas, distribuidas en diferentes regiones, ramas de actividad y antigüedad de funcionamiento. Durante ese año, el sector facturó un total de \$ 7.242 millones y generó un nivel de 29.176 puestos de trabajo⁷.

En términos generales, la estructura industrial de la provincia de Mendoza presenta como característica sobresaliente la concentración. Esto se evidencia al analizar la distribución geográfica de las empresas, la cantidad de empresas por sector y el monto de las ventas.

Respecto a la distribución geográfica de las empresas, se observa que el 61% de las firmas se encuentran radicadas en el Gran Mendoza, 22% se localizan en el Este, 14% en la zona Sur y sólo un 3% son empresas radicadas en el Valle de Uco (Censo Industrial Provincial, DEIE 2004).

Respecto al número de empresas, los sectores de “alimentos, bebidas y tabaco” (incluye elaboración de vinos) representan casi la mitad del total del número de empresas. El sector “productos minerales” cuenta también con una participación importante, 15% en el 2003. En el resto de las ramas, la cantidad de empresas participan del siguiente modo: “madera, papel e imprenta” representan el 12% del total de empresas, 8% pertenecen a la rama “maquinaria y equipos”, 6% corresponden a la rama “combustibles, químicos y plásticos”, 5% se dedican a la “elaboración de conservas”, 4% “fabricación de muebles y colchones”, 2% son de la rama “vehículos y partes” y sólo un 1% se dedica a la industria “textil y del cuero” (Censo Industrial Provincial, DEIE 2004).

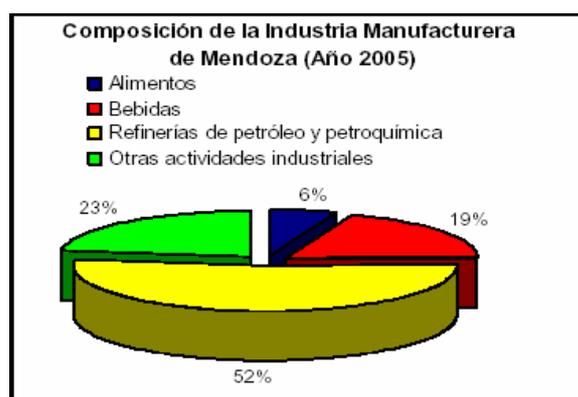
La concentración se acentúa si se analizan los montos de ventas ya que sólo tres ramas concentran el 90% de la facturación total: “Combustibles, químicos y plásticos” es la rama que predomina, ya que en 2002 aportó el 48,5% del total de ventas. “Elaboración de vinos” es la segunda rama en importancia con el 19%. Luego aparecen “maquinarias y equipos” (12%) y “alimentos, bebidas y tabaco” (excluyendo “elaboración de vinos”) con un 10%.

En el 2005, la composición de la industria en la provincia mostró que, teniendo en cuenta el valor agregado bruto⁸, el 81% está concentrado en cuatro ramas: refinerías de petróleo y petroquímica; producción de bebidas; alimentos y otras actividades industriales, donde se destaca la fabricación de motores y turbinas, 6% (Gráfico N°3). La evolución en el periodo analizado de las tres ramas principales, muestra un gran incremento del VAB del sector productor de bebidas, seguido en menor proporción por el de alimentos; refinerías y petroquímica crece levemente.

⁷ “Perfil y características de la estructura industrial actual de la provincia de Mendoza”. Volumen I. Patricia Jiménez, Alejandro Fuentes, María Lina Duarte, Leonardo Torres, Ariel Jait, Pablo Frigolé, Constanza Schejter, Francisco Gatto. Oficina de la CEPAL en Buenos Aires, mayo de 2004.

⁸ Valor agregado bruto: valor adicionado durante el proceso de producción; es igual a la diferencia entre el valor de la producción y el consumo intermedio (INDEC).

Gráfico N°3



Fuente: IERAL, en base a datos DEIE

Al interior del sector industrial de la provincia, encontramos una gran preponderancia del sector de refinería de petróleo y derivados (nafta y gasoil), alcanzando casi el 50% de la producción provincial. En segundo orden de importancia encontramos el sector elaborador de vinos y mostos, la industria metalmecánica y un conjunto de actividades industriales donde se destaca el faenamamiento de ganado, la elaboración de cemento, la fabricación de maderas y muebles, las actividades de impresión y de materiales químicos, entre otros.

La participación del sector industrial en las ventas totales al exterior alcanza el 59%, constituyéndose de esta manera en el principal sector exportador. En el conjunto de las exportaciones se destacan los productos manufacturados de origen agropecuario en un 77% (55% vinos y 15% mostos; productos olivícolas 12%; y preparados y procesados de frutas y hortalizas). En los últimos años las manufacturas de origen industrial muestran un crecimiento. Si bien representan un 25% del total de productos industriales exportados, su expansión es relevante en tanto estos productos tienen un valor agregado mayor en relación a otros productos como los primarios (hortalizas, legumbres sin elaborar y frutas frescas) o los de origen agropecuario.

Entre los sectores productores de estas manufacturas se destacan la fabricación de máquinas y equipos, principalmente partes destinadas a motores, generadores y grupos electrógenos; bombas centrífugas, partes de turbinas y ruedas hidráulicas y aparatos elevadores a transportadores de mercancías. Los productos plásticos, especialmente polipropileno, copolímeros de propileno en formas primarias y tubos rígidos de otros plásticos; metales comunes y productos químicos conforman el conjunto de las MOI.

La industria aportó un 20% del empleo formal en la provincia en el periodo analizado y se observó durante 2002-2005, que no hubo un crecimiento marcado; aumentó levemente del primer trimestre de 2003 al de 2005, luego descendió.

Respecto a la proporción del empleo en los distintos subsectores industriales, según el Censo Industrial Provincial 2003, la rama “Alimentos, bebidas y tabaco” es la que concentra el más alto volumen de mano de obra de la industria provincial (39% del total). Posteriormente se ubican “Elaboración de vinos” (22%) y “Productos minerales” (10%). “Combustibles, químicos y plásticos”, la rama de mayor facturación, concentra sólo el 8% del personal ocupado, por debajo de “maquinarias y equipos” (9%) y “madera, papel e imprenta” (9%) (CIP, DEIE 2004). En este periodo, los sectores más dinámicos han

aumentado la demanda de trabajo proporcionalmente en menor medida que lo que han aumentado su producción.

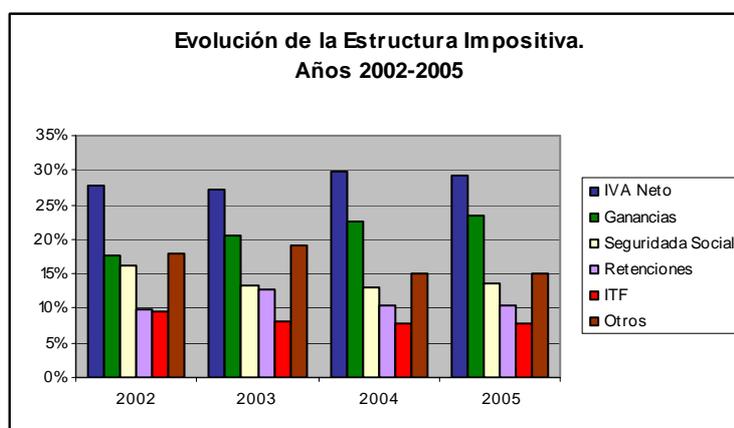
5. ALGUNOS RASGOS DE LA ESTRUCTURA IMPOSITIVA (2002-2005)

El análisis de la estructura impositiva, nos aporta elementos para el análisis de los mecanismos que posee el estado para la regulación de precios y la redistribución de la riqueza. El tipo de impuestos aplicados a la población en general y a cada uno de los sectores económicos echan luz sobre lo antes dicho.

A lo largo del período 2002-2005 tanto el IVA como el impuesto a las ganancias han incrementado su participación en forma progresiva, conformando ambos más de la mitad del aporte en el total nacional.

El total recaudado en el año 2005, alcanzó 11.300 millones de pesos en términos nominales, más del 41% por encima de lo recaudado en el mismo mes del año 2004. Mientras que el acumulado para todo 2005 fue de 119.252,4 millones de pesos, lo que representa un incremento mayor al 21% respecto de 2004. Los recursos tributarios representaron en 2005, alrededor del 96% de los recursos del Sector Público Nacional.

El impuesto a las ganancias, con un incremento nominal de casi el 26% ha visto incrementar su participación, mientras que el IVA, redujo levemente su participación, manteniéndose en torno al 30% con un crecimiento del 19%, por debajo del promedio.



FUENTE: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Economía y Producción

La Argentina cuenta con una estructura impositiva predominantemente regresiva. Esto significa que la mayor parte de la recaudación proviene de impuestos que se aplican al grueso de la población, es decir, al consumo. Éstos fueron creados en forma excepcional para paliar períodos críticos, sin embargo, se han sido mantenidos por los distintos gobiernos a lo largo de casi dos décadas. Tal el caso del IVA, que presenta una de las tasas más altas a nivel mundial, alcanzando el 21%. El mismo grava todos los bienes y servicios y representa el 30% del total, o el Impuesto a las transferencias bancarias que se estableció como contrapartida cíclica y actualmente muestra un aporte importante en el total nacional.

En los países con estructuras tributarias progresivas, los mecanismos se aplican en forma totalmente distinta, los sectores de la población que más ingresos, ganancias o riquezas poseen, son los que más tributan y el mecanismo impone una progresividad en la aplicación. Los sectores asalariados y aquellos de menores ingresos son los que menos tributan, como forma de establecer mecanismos compensatorios. Por ejemplo, en la mayoría de los países del OCDE se grava la renta financiera, en la Argentina este gravamen no está presente, y no olvidemos los dividendos obtenidos por el sector en los '90.

El IVA, dentro de todas las imposiciones realizadas por el Estado, es la más regresiva, dado que se aplica al consumo en general y afecta en mayor medida a los sectores de menores ingresos, que son los que destinan una porción mayor del salario al consumo. Si a esto le agregamos el impuesto a los combustibles y a la energía eléctrica, el aporte de todos estos tributos suma el 36% del total.

Otro lugar importante en esta estructura lo ocupa el impuesto a las Ganancias, típico de los países desarrollados, pero que en la Argentina se convirtió igualmente en regresivo al gravar durante cuatro años a niveles salariales que no eran los que correspondían, ya que la devaluación redujo los salarios nominales y reales y dejó expuestos a salarios bajos, a dicho gravamen, situación que se trató de corregir al elevar el piso de los salarios a gravar, tanto de solteros como de casados. En el período en estudio, prácticamente no actuó como un mecanismo progresivo, sino más bien como un impuesto al trabajo, que bajo el nombre de "Rentas del trabajo personal", grava a jubilados pensionados, cuentapropistas de profesiones liberales, trabajadores en relación de dependencia, en tanto que las verdaderas Rentas financieras están exentas de este tributo.

Las rentas que realmente quedan gravadas son las siguientes, según conclusiones del Fondo Monetario Internacional. Junio 0/0 presentadas en Revista Lila N°28 Art.3

- a) Las rentas provenientes del trabajo en relación de dependencia;
- b) Las rentas provenientes del ejercicio de profesiones liberales y oficio;
- c) Las rentas provenientes de bienes raíces;
- d) Las rentas provenientes de valores mobiliarios;
- e) Las participaciones en las utilidades de sociedades de personas.

"Por la venta de la cementera Loma Negra, por más de 800 millones de dólares, Amalita Lacroze de Fortabat tampoco debió rendirle el impuesto fisco, ya que las ganancias de capital también están desgravadas. Argentina no premiará el trabajo, pero sí el talento para multiplicar el dinero".(Maximilano Montenegro. Página 12. 9/02/2007)

El caso del Impuesto a las Transferencias Financieras se colocó en el año 2001, para paliar la grave crisis del sistema financiero, como una medida excepcional, la excepcionalidad se convirtió en regularidad y se sigue aplicando a todas las transacciones bancarias, aunque hoy el sector está altamente recuperado y realiza un aporte importante al PBI, en consecuencia el impuesto se comporta como distorsivo para las transacciones individuales.

En el caso de las retenciones a las exportaciones, consideramos que son gravámenes que apuntan a la redistribución, en el sentido que es la forma que tiene el gobierno de realizar regulaciones de los precios en el mercado interno, ya que el grueso de los empresarios que participan del mercado externo e interno, intentan colocar la mayor parte de sus productos en el exterior, dado que los precios internacionales son altamente favorables, sobre todo de alimentos y combustibles, perjudicando a la población en general y en particular a la de menores ingresos, que se encuentra con los productos de la canasta alimentaria encarecidos, de forma tal, que es difícil su adquisición con un salario que no ha podido recuperar su valor con relación al mercado internacional.

En lo que hace al Impuesto a la Seguridad Social ha incrementado levemente su aporte en el año 2005, respecto del 2004, acompañando la expansión de los indicadores macroeconómicos. Pero si comparamos el aporte realizado, con el lugar que ocupa en los países desarrollados observamos que es mucho menor y que ese lugar es ocupado por los impuestos directos. Debemos tener en cuenta que el índice de trabajadores formales es mayor en los países desarrollados que en los latinoamericanos y a pesar de la recuperación económica las cifras de trabajadores en negro siguen sumamente altas, más del 40%, lo que sostiene esta situación a lo largo de la década.

En consecuencia podemos decir que en la Argentina a pesar de la recuperación económica de los últimos años no se observa de parte del gobierno, nuevas medidas impositivas que tiendan a corregir la situación regresiva implantada hace varios años como medidas excepcionales, pero que se transformaron en estructurales y obtienen ingresos fiscales de gravámenes de fácil aplicación, como son los impuestos directos, pero que consolidan una situación de injusticia social, basada en la distribución de los ingresos.

6. INFLACIÓN

Consideramos que el tema de la inflación es fundamental para comprender como dentro de un determinado modelo económico se aporta a la redistribución de los ingresos. En la Argentina, como en muchos países de América Latina, la inflación ha formado parte de períodos económicos recesivos, donde se produjo una retransferencia marcada de ingresos desde los sectores medios y bajos hacia los sectores capitalistas. Un ejemplo de esto lo conforman las hiperinflaciones de los 80 y 90 en la Argentina.

El tratar de entender el fenómeno inflacionario, cómo se produce y qué efectos tiene a nivel distributivo, es lo que se ha tratado de hacer desde la economía, con dos posturas bien diferenciadas, una de los economistas ortodoxos y otra la de los no ortodoxos, produciendo interpretaciones distintivas del fenómeno.

Según los economistas ortodoxos los períodos inflacionarios devienen cuando alguno de estos tres elementos está presente en la economía o los tres al mismo tiempo: La expansión de la base monetaria, la expansión del gasto público o el aumento de salarios, dentro de una espiral, precios - salarios.

De igual manera, se plantea como un fenómeno estrictamente de mercado, que se explica también por un exceso de demanda o una limitación de la oferta. Este tipo de interpretación produjo los grandes ajustes económicos recesivos a lo largo de la historia

Argentina que recayeron fundamentalmente sobre los sectores asalariados, recortando drásticamente el poder de compra del salario.

Ahora bien, como analiza Mario Rapoport en su libro “El viraje del siglo XXI. Deudas y desafíos en la Argentina, América Latina y el mundo”, en el actual período económico no se observan la presencia de ninguno de los elementos antes mencionados. Las arcas públicas muestran un superávit que aumenta mes a mes, presente en las divisas del Banco Central y sin un aumento del gasto, permitiría hablar de un período deflacionario. Los salarios han mostrado una recuperación en forma lenta y gradual, que ha alcanzado en mayor medida a los empleos en blanco y cabe recordar que el 40% de la fuerza laboral está en negro. Los aumentos salariales que se concedieron hasta el 2005, no mejoraron la pobreza, dado que se dirigieron sólo a los trabajadores formales o en blanco, que en su gran mayoría no están en situación de pobreza.

Y por último la falta de oferta se ha dado en algunos sectores ligados con el mercado internacional, los que están llegando al límite de la capacidad ociosa y como se dijo anteriormente no muestran una tendencia a generar nuevas inversiones. En otros sectores los precios han mantenido un comportamiento irregular, ligados a situaciones estacionales produciendo aumentos irregulares de precios.

Siguiendo a Rapoport y a otros economistas como Basualdo, consideramos que la inflación es un problema de muy difícil tratamiento, dado que obedece a problemas estructurales de la economía argentina, entre los que podemos nombrar las rigideces o cuellos de botellas generados por determinados sectores que se niegan a realizar más inversiones y mantienen tasas de rentabilidad muy altas, en consecuencia trasladan los mayores beneficios a los precios. Esto sucede sobre todo cuando la economía muestra niveles de concentración muy altos y con características oligopólicas, tal como sucede en la economía actual.

Por otro lado se puede producir un aumento desmesurado de precios luego de una devaluación monetaria, donde aparecen los sectores ligados al sector externo altamente favorecidos y los sectores asalariados con un salariado depreciado en su capacidad de compra ya que todos los precios se revalorizan abruptamente, como sucedió en la Argentina en el 2001. Los sectores exportadores generaron grandes rentabilidades provenientes del cambio de paridad monetaria.

Por último debemos mencionar que en esta supuesta espiral de precios y salarios, los salarios han perdido todo el poder negociador ante un sector capitalista que ha visto disminuido el costo laboral por obrero ocupado y con un porcentaje altísimo de población bajo la línea de pobreza y con niveles de desocupación importantes. Ante esta situación el empleado pierde capacidad para negociar el valor de su salario y colocarlos en niveles adecuados dentro de una economía que crece con ritmo sostenido y con rentabilidades crecientes desde el sector capitalista concentrado.

Algunas de las medidas tomadas por el gobierno, como el aumento de las retenciones aplicadas a los sectores exportadores, actúan como compensadoras ante la transferencia a los precios internos de los valores internacionales. Pero no son suficientes para controlar esta puja distributiva tan desigual y donde son los sectores asalariados los que se ven perjudicados por aumentos provocados en busca de mayores rentabilidades, lo que empuja en muchos casos a la búsqueda de nuevos trabajos, sumando a la situación de precariedad, la de sobreocupación en busca de mayores ingresos, situación que ha aumentado mucho en el período 2002-2005.

Las cifras, de la Secretaría de Industria, que presentamos a continuación no hacen más que refrendar lo antes dicho, el costo laboral en el 2005 es 28.4% inferior que en 1997 y un 33% si lo comparamos con el 2001, y no debemos olvidar que la industria creció a un promedio del 9% anual. Por ejemplo en la industria automotriz, el costo bajó el 54.8%; en elaboración de bebidas el 30%; y en alimentos el 15.1%. Otro dato importante es que el número de obreros ocupados disminuyó en un 13% respecto de 1997, en tanto la producción aumentó un 120%. El salario promedió subió en el período el 85%, siendo el salario industrial el único que superó los niveles de inflación, no así el de, los agentes estatales o los empleados en negro

En consecuencia los aumentos de precios generan una transferencia de ingresos altamente regresiva, donde los únicos perjudicados son los asalariados, especialmente los trabajadores en negro, provocando un impacto en el mercado de trabajo, por la búsqueda de más horas trabajadas para compensar el bajo poder adquisitivo del salario, estableciendo condiciones altamente desfavorables al sector trabajador frente a un sector capitalista que no logra ser disciplinado con las políticas del Estado.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ADI, Agencia de Desarrollo e inversiones, MECON, Boletín octubre 2006, Argentina
- AZPIAZU, Daniel y BASUALDO Eduardo “El complejo vitivinícola argentino en los noventa: potencialidades y restricciones”. Proyecto CEPAL, 2001.
- AZPIAZU, Daniel y BASUALDO, Eduardo “Estudios sectoriales: Componente: industria vitivinícola”. Estudio 1.EG.33.6, CEPAL-ONU Buenos Aires, marzo de 2003.
- AZPIAZU, Daniel y BASUALDO Eduardo “Las exportaciones vitivinícolas durante la ostconvertibilidad”. Área de Economía y Tecnología, FLACSO, 2003.
- AZPIAZU, Daniel, BASUALDO, Eduardo y SCHORR, Martín “La industria argentina durante los años noventa: profundización y consolidación de los rasgos centrales de la dinámica sectorial post,sustitutiva”. FLACSO, Área de Economía y Tecnología. BuenosAires, 2001.
- AZPIAZU, D. y NOCHTEFF, H. (1994): “El desarrollo ausente. Restricciones al desarrollo, neoconservadurismo y elite económica en la Argentina. Ensayos de economía política. Tesis/Norma, Buenos Aires.
- BASUALDO, Euardo. “Modelo de acumulación y sistema político en la Argentina”. Universidad Nacional de Quilmas, 2001
- BASUALDO, Eduardo.“Las reformas estructurales y el Plan de Convertibilidad durante la década de los noventa. El auge y la crisis de la valorización financiera”. En Realidad Económica, N° 200, 2003.
- BASUALDO, E.M. (2000): “Concentración y centralización del capital en la Argentina durante la década del noventa”. FLACSO, UNQ e IDEP.
- BASUALDO, E.M. (1992): “Formación de capital y distribución del ingreso durante la desindustrialización”, IDEP (Instituto de Estudios sobre Estado y Participación – ATE), Cuaderno N° 20.
- BOWLES, S y EDWARDS, R. (1985): Introducción a la economía: competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas. Alianza Editorial, Madrid.
- BRESSER Pereira, L., MARAVALL, J. y PRZEWORSKI, A. (1993): “Las reformas económicas en las nuevas democracias. Un enfoque socialdemócrata”. Alianza Universidad, Madrid.
- CALCAGNO, A. (2001): “Ajuste estructural, costo social y modalidades de desarrollo en América Latina” en Emir Sader (comp.): *El ajuste estructural en América Latina. Costos y alternativas*. CLACSO.
- CAPORASO J. y LEVINE D. (1992): “Teorías de economía política”. Cap. 1 . Cambridge University Press (Traducción de la cátedra).
- CASTILLO CHRISTIAN “**LA ARGENTINA DE LOS CONTRASTES**. A tres años del gobierno de Kirchner”. Revista LUCHA DE CLASES, Nro. 6, junio de 2006, pp. 61-84.
- CEP, Secretaría de Industria, Comercio y Minería, MECON. “Panorama de la inversión”. Documentos de trabajo, 2003, 2004 y 2005. <http://www.industria.gov.ar/cep/html/inversion.htm>
- CEPAL “Crecimiento, política industrial y de empleo”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 2004.
- CICCHIRILLO, Marcos .“Las fábricas pymes se endeudan poco y todavía les cuesta invertir”. La Capital, 22 de enero de 2006
- CIPPEC, Políticas Públicas. Análisis N°16 “Los recursos en el Presupuesto 2006: nada nuevo bajo el sol”. Octubre de 2006, Buenos Aires, Argentina.
- CORTÉS, Rosalía y MARSHALL, Adriana.“Salarios, desigualdad y sector externo bajo distintos regímenes macroeconómicos”. En Realidad Económica, N° 195, 2003.

- COSTA Augusto, KICILLOF, Axel y NAHÓN Cecilia. “Las consecuencias económicas del Sr. Lavagna” “Dilemas de un país devaluado”. En Revista Realidad Económica Número 203 1º de abril al 15 de mayo 2004.
- COYUNTURA ECONOMICA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, Informes “Evolución de la Economía Nacional en el año 2005”, Buenos Aires, Argentina.
- CTA. “Boletín estadístico”. Setiembre de 2004.
- CTA. “Salarios e ingresos en la Argentina contemporánea: el debate sobre la distribución del ingreso”, Buenos Aires, agosto de 2004.
- CTA-. “Los nuevos pobres e indigentes que arroja la inflación”. Instituto de Estudios y formación. Abril, 2005.
- DIAMAND, Marcelo y NOCHTEFF, Hugo. “La economía argentina actual: problemas y lineamientos de políticas para superarlos”. Norma, Buenos Aires, 1999.
- DIRECCIÓN NACIONAL DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS MACROECONÓMICAS. “Utilización de la Capacidad Instalada y Producción Industrial”. Notas de Coyuntura, setiembre de 2004, Buenos Aires, Argentina.
- DNCMP –Dirección Nacional de Coordinación de Políticas Macroeconómicas- “Utilización de la capacidad instalada y producción industrial”. Septiembre de 2004, Buenos Aires.
- DOBB, M. (1973): “Introducción a la economía”. FCE, México.
- ECONOMIA & REGIONES, “El crecimiento del PBI en 2005 y el aporte de los distintos sectores productivos y de las provincias”. Informe Especial, marzo de 2006, Buenos Aires, Argentina.
- EVANS, P. (1996): “*El Estado como problema y como solución*”, en Revista Desarrollo Económico, vol 35, N° 140.
- FERNÁNDEZ, Victor y TEALDO, Claudio. “PyMEs, desarrollo regional y sus condicionantes macro. Dinámica de la acumulación general y especificidades del sistema financiero en la Argentina de los 90s”. GIETE, 2000.
- FERNÁNDEZ, Víctor; PERETTI, Gustavo y TARABELLA, Laura “Rotura del tejido industrial y profundización de los desequilibrios territoriales durante los '90 en Santa Fe (Argentina)”. “Una crítica al Consenso de Washington. GIETE”.2002.
- FETYP, “Los determinantes de la Inflación como cuestión política”. Comisión de Economía de FETYP, julio de 2006, Buenos Aires, Argentina.
- FIEL. Informes Indicadores de Coyuntura de junio y diciembre de 2005, consultados en www.fiel.org en agosto de 2006.
- FILIPPO, Agustín; KOSTZER, Daniel y SCHLESER, Diego. “Créditos a Pyme en Argentina: racionamiento crediticio en un contexto de oferta ilimitada de dinero”. “Red de Reestructuración y Competitividad, División de Desarrollo Productivo y Empresarial”, CEPAL, Chile, mayo de 2004.
- GAGGERO, ALEJANDRO y WAINER, ANDRÉS. “Crisis de la convertibilidad: el rol de la UIA y su estrategia para (el tipo) de cambio”, en Realidad Económica, N° 204.
- GATTO, Francisco y FERRARO, Carlo. “Consecuencias iniciales de los comportamientos PYMES en el nuevo escenario de negocios en Argentina”. Documentos de trabajo N° 79, CEPAL, Septiembre de 1997.
- GATTO, F. “Perfil y características de la estructura industrial actual de la provincia de Mendoza”. Volumen I, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires, Buenos Aires, mayo de 2004.
- HELLER, Carlos; ACUÑA, Edgardo y otros (2004) *Las Pymes argentinas. Mitos y realidades*. ABAPRA, IdePyME, Buenos Aires.

IERAL “Informe de Coyuntura Económica de Mendoza”, Noviembre-Diciembre, 2005.

IERAL “Anuario 2005. Economía de Mendoza”. Bolsa de Comercio S.A., Mendoza

KANTIS, Hugo. “Desarrollo y gestión de Pymes: aportes para un debate necesario”. Universidad General Sarmiento, Buenos Aires, 2000.

KRAKOWIAK, Fernando. “La estrategia de un tipo de cambio alto”. “Límites del modelo”. Cash, Página 12, 4 de julio de 2004.

KULFAS, Matías Y SCHORR, Martín “La industria argentina en el escenario postconvertibilidad”. En Realidad Económica, N° 190, Buenos Aires, 2002.

KULFAS, M. (1998): “Características de la inversión extranjera en la Argentina en la década de los noventa”, Documento de trabajo del Centro de Estudios para la Producción (CEP), Secretaría de Industria, Comercio y Minería, MECON www.aaep.org.ar/espa/anales/resumen_98/kulfas.htm

LA NACIÓN. “Las pymes crean trabajo pero pagan sueldos inferiores a \$500”. IDESA, Instituto de Desarrollo Social Argentino, 2004.

LANDRISCINI, G.; DOMEETI, G. y OZINO CALIGARIS, M. “Dinámica de los territorios, *las pymes y el empleo. Un estudio reciente en distritos neuquino*”. Ponencia presentada en ASET, Buenos Aires, 2005.

LAVBORATORIO, Año VI, N°17,18, Buenos Aires, 2005.

LINDEMBOIM, Javier. “PyMEs, trabajo en negro y salarios”. Clarín, Suplemento Económico, 12 de abril de 2006.

LINDENBOIM, J., KENNEDY, D. y GRAÑA, J. (2006): “Distribución, consumo e inversión en la Argentina a comienzos del siglo XXI”, en Revista Realidad Económica N° 218, febrero-marzo 2006.

LOZANO, Claudio. “Situación salarial, política oficial y distribución del ingreso”, CTA, marzo de 2004.

LOZANO, Claudio. “Crecimiento económico o estancamiento estructural. Por un nuevo proyecto *de* desarrollo”. Instituto de Estudios y Formación, febrero de 2005.

LOZANO, Claudio “Crecimiento económico o estancamiento estructural”. CTA Buenos Aires, febrero de 2005.

LOZANO Claudio. “Notas sobre la actual etapa económica”, CTA, Instituto de Estudios y Formación, Buenos Aires, Mayo 2006.

MECON. Secretaría de Política Económica. Informes económicos trimestrales, semestrales y anuales, 2002, 2003, 2004 y 2005. <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/indice.htm>

MINISTERIO DE ECONOMÍA DE LA REPUBLICA ARGENTINA, “Argentina Indicadores Económicos”, noviembre de 2006, Buenos Aires.

MINISTERIO DE TRABAJO, “Informe de Coyuntura” Ediciones Impresas, miércoles 1 de febrero de 2006.

MOORI-KOENIG, Virginia; FERRARO, Carlo Alberto y YOGUEL, Gabriel. “Situación y política para las pequeñas y medianas empresas industriales en Argentina” en PERES, W. y STUMPO, G. “Pequeñas y medianas empresas industriales en América Latina y el Caribe” CEPAL, Siglo XXI, México, 2002.

NOCHTEFF, Hugo “¿Del industrialismo al posindustrialismo? “Las desigualdades entre economías”. Observaciones preliminares. En Revista Realidad Económica, N° 172. Buenos Aires, 2000.

NOCHTEFF, H. (1998); “Neoconservadurismo y subdesarrollo. Una mirada a la economía argentina” en NOCHTEFF, H. (ed). La economía argentina a fin de siglo: fragmentación presente y desarrollo ausente. Buenos Aires, FLACSO, EUDEBA.

- PALERMO, V. (1999): “¿Mejorar para empeorar? La dinámica política de las reformas estructurales argentinas”, en Torre, NOVARO, Palermo y CHERESKY: Entre el abismo y la ilusión. Peronismo, democracia y mercado. Norma Editorial, Buenos Aires.
- RAPOPT, Claudio “El viraje del Siglo XXI”. “Deudas y desafíos en la Argentina, América Latina y el mundo”. Grupo Editorial Norma, octubre 2006, Buenos Aires, Argentina.
- ROBINSON, J. Y EATWELL, J. (1976): “Introducción a la economía moderna”. FCE, México.
- SCHEJTER, C., GATTO, F. “Perfil y características de la estructura industrial actual de la provincia de Mendoza”. Volumen I, Oficina de la CEPAL en Buenos Aires, Buenos Aires, mayo de 2004.
- SCHORR, Martín. “¿Atrapados sin salida?” “La crisis de la convertibilidad y las contradicciones en el bloque de poder económico.” Área de Economía y Tecnología, FLACSO, 2001.
- SCHORR, Martín “Principales características e impactos de la “extranjerización” de la industria manufacturera durante los años noventa.” Área de Economía y Tecnología, FLACSO, 2001.
- SCHORR, Martín “Principales tendencias de la industria argentina en 2002”. Área de Economía y Tecnología, FLACSO, 2003.
- SCHORR, Martín “Industria y Nación. Poder económico, neoliberalismo y alternativas de reindustrialización en la Argentina contemporánea. Edhasa, Buenos Aires, 2004.
- SCHORR, Martín “Modelo nacional industrial. Límites y posibilidades”. Claves para todos, Capital Intelectual, Buenos Aires, 2005.
- SCHORR, M. y WAINER, A. (2005): “Argentina: ¿muerte y resurrección? Notas sobre la relación entre economía y política en la transición del modelo de los noventa al modelo del dólar alto” en Revista Realidad Económica, N° 211, abril-mayo de 2005.
- TKACHUK, Carolina. “Innovación y Territorio como factores de entorno para la competitividad de las PYMES”. Hacia nuevas estrategias de desarrollo local. Instituto Municipal de la Producción, el Trabajo y el Comercio Exterior de Lomas de Zamora (IMPTCE), Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, 2004.
- UCA. Departamento de Economía .Programa de Análisis de Coyuntura Económica. “Informe mensual de Coyuntura Económica” . Año 5 N° 3. Abril de 2006, Buenos Aires, Argentina.
- YOGUEL, Gabriel. “El ajuste empresarial frente a la apertura: la heterogeneidad de las respuestas de las Pymes”. En Revista Desarrollo Económico, N° Especial, otoño 1998.
- ZEVALLLOS, Emilio. “Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina”. Revista de la CEPAL N°79, Abril 2003.

CAPÍTULO II

MERCADO DE TRABAJO

MENDOZA 2002-2005

DINÁMICA INTERNA, COMPORTAMIENTO DE LOS INDICADORES LABORALES Y CONDICIONES DE INSERCIÓN

Dirección y coordinación del capítulo:

Reyes Suárez, Azucena B.; Blazsek, Andrea

Colaboradora: Elaboración de un apartado y gráficos

Eliana Canafoglia

INTRODUCCIÓN

El presente capítulo se centra en el análisis de la dinámica interna del mercado de trabajo urbano del Gran Mendoza durante el periodo 2002-2005, con el fin de identificar las características de la estructura ocupacional que se está configurando bajo el nuevo régimen macroeconómico instalado en el año 2002.

El funcionamiento del mercado de trabajo se relaciona estrechamente con las características del modelo de acumulación vigente en determinado contexto socio-histórico. Los diferentes modos de inserción laboral reflejan los ejes o patrones en los que se sustentan los modelos de acumulación, llevando a la configuración de diferentes tipos de relaciones laborales. Estas relaciones laborales, por su parte, repercuten en las estructuras sociales y las transforman, moldeando de este modo la base social de sustentación del sistema económico (Basualdo, 2000; Salas, 2000; Vitelli, 2003).

El prototipo de la inserción laboral, durante las etapas de la industrialización sustitutiva de importaciones, fue el asalariado industrial. El reemplazo del modelo de acumulación, cuyo eje rector fue la producción industrial, por el modelo neoliberal, basado en la valorización e internacionalización financiera del capital, provocó cambios profundos en la estructura ocupacional del país, enmarcado en los procesos de desregulación y “flexibilización laboral”. Este nuevo funcionamiento del mercado de trabajo en un modelo de acumulación centrado en la especulación financiera, asociado a la desindustrialización y la concentración y centralización del capital, generó un mercado de trabajo cada vez más excluyente, dando lugar a una estructura ocupacional fragmentada y heterogénea. De esta manera, en los '90, la desocupación, la subocupación, la informalidad y la precariedad se han transformado en constantes estructurales del mercado de trabajo, generando un impacto negativo en las condiciones de vida de amplios sectores de la población.

A partir de la crisis de 2002, el modelo macroeconómico del país está registrando una serie de cambios que introducen algunas modificaciones con relación al modelo de acumulación vigente en los '90. Estos cambios inciden nuevamente en la configuración y funcionamiento del mercado de trabajo.

Por lo tanto, en este capítulo se examinarán más detalladamente las variaciones que han ocurrido en los indicadores laborales y en las condiciones de inserción laboral como efecto de la evolución económica en general. Además, se tratará de descubrir el interjuego entre los diferentes fenómenos que producen los cambios que actualmente se experimentan en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Para lograr este objetivo, el análisis se centrará en los siguientes aspectos vinculados a las características y funcionamiento del mercado de trabajo:

- Descripción del comportamiento de los indicadores generales del mercado de trabajo mendocino, a saber, las tasas de actividad, empleo, desocupación, subocupación y sobreocupación.
- Examen del interjuego que se produce en la variación de estas tasas, para dilucidar la naturaleza de estas modificaciones en términos de creación/destrucción de puestos de trabajo; entrada/retiro del mercado de trabajo.
- Composición de la población económicamente activa y de los ocupados según variables socio-demográficas, para examinar cómo incide el sexo, la edad, la posición en el hogar y el nivel educativo de las personas en su acceso, permanencia o expulsión del mercado de trabajo
- Composición de los ocupados por rama de actividad, para identificar los sectores más/menos dinámicos en cuanto a generación de empleo
- Composición de los ocupados por rama de actividad y variables socio-demográficas, para dar cuenta de las características de aquellos grupos de ocupados que se han beneficiado de la creación de puestos en las ramas más dinámicas de la economía mendocina
- Composición de los ocupados por rama de actividad y variables ocupacionales para observar los cambios en la demanda laboral y dilucidar los efectos que produce el nuevo régimen macroeconómico sobre la configuración de la demanda, en cuanto a categoría ocupacional, intensidad horaria del trabajo, tamaño del establecimiento.
- Composición de los ocupados según calificación laboral y su relación con el nivel educativo, para conocer la creación o no de oportunidades laborales acordes al nivel de calificación de la población
- Descripción de la situación de precariedad de los asalariados, para dar cuenta del mejoramiento/empeoramiento en la calidad del trabajo
- Examen de los ingresos de la población ocupada en términos de quintiles para observar de qué manera las diferentes características sociales y ocupacionales de la fuerza de trabajo inciden en la percepción de ingresos y en la persistencia o no de desigualdades en el acceso al mismo.

El análisis que se encara en este capítulo se nutre de una serie de conceptos teóricos provenientes de diferentes corrientes de la economía política que consideran el mercado de trabajo una construcción social, en donde intervienen una serie de factores políticos, sociales y culturales que construyen, por un lado la demanda laboral y por otro, la oferta laboral (ver, entre otros, De la Garza, 2000). Es decir, no se trata solamente de un espacio “abstracto” en donde se da un encuentro entre la demanda de trabajo y la oferta, buscando establecer un equilibrio basado en una serie de supuestos que estipulan la racionalidad de los actores y la maximización de sus funciones de utilidad. A esta visión de la economía

neoclásica se contraponen visiones alternativas o heterodoxas que plantean que tanto la oferta de trabajo como la demanda están enraizadas e influidas por las estructuras sociales y políticas, además del cálculo meramente económico de optimización. De esta manera, la oferta de trabajo implica la construcción de una estrategia de empleo que muchas veces rebasa la decisión individual y se vincula con decisiones que involucran al grupo familiar y sus estrategias de supervivencia. Esta estrategia de empleo, además, se ve constreñida por una serie de restricciones estructurales de tipo demográfico: sexo, edad, estado civil; de tipo social: la escolaridad; restricciones vinculadas con experiencias laborales anteriores y el nivel de calificación adquirido.

Por el lado de la demanda laboral, también operan una serie de factores que van más allá de la mera maximización de la función de producción, en donde el salario de equilibrio está dado por su productividad marginal que a su vez determina la cantidad de trabajadores que tomará una empresa. Igual que en el caso de la oferta de trabajo, el capitalista también construye su decisión de crear o no empleo. En esta estrategia juegan un rol fundamental los rasgos del modelo de acumulación vinculados a la propiedad del capital, al tipo de capital predominante (financiero / productivo, etc.), la forma de acceso a los mercados internacionales (facilidades para exportar / importar), a los aspectos institucionales de intervención del Estado en el mercado (políticas flexibilizadoras / reguladoras, etc.), las particularidades productivas regionales. Las diversas variables estructurales de índole política, social, cultural moldean la demanda laboral de los empresarios, su decisión de crear/destruir puestos de trabajo que hacen a una determinada estructura ocupacional: puestos de mayor/menor calificación; puestos que tienen estabilidad/son inestables; puestos en empresas grandes/pequeñas, puestos con alta/baja remuneración.

En palabras de E. De la Garza (2000) *“el emplear no es para el empresario ni para el trabajador el punto final de encuentro entre oferta y demanda de trabajo, sino el inicio del uso productivo de la fuerza de trabajo (...). El encuentro entre la construcción social de la oferta y la construcción social de la demanda de trabajo constituye la construcción social del mercado de trabajo. Estas dos construcciones no tienen por qué coincidir, y en esa medida, la del mercado será una articulación parcial (...) Estos encuentros o desencuentros entre la oferta y la demanda de trabajo también implican comúnmente una jerarquía en cuanto a poder. Las empresas tienen mayores recursos de poder para la construcción de su demanda que los trabajadores de su oferta. En esta medida, es común que se encuentren mejor posicionados que los trabajadores para fijar condiciones al empleo (...)”*

El estudio que se realizará en este capítulo se circunscribe al área urbana del Gran Mendoza, haciendo uso de los datos relevados por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondientes al periodo 2002-2005.

La EPH es un instrumento estadístico construido para obtener datos de la población en términos de su inserción socio-económica, abordando la situación de los individuos y sus hogares. Hasta el año 2002 se realizaba cada 6 meses en los principales aglomerados urbanos del país, incluyendo Gran Mendoza. A partir del tercer trimestre de 2003 comienza la implementación de la llamada EPH “continua” que implica importantes cambios a nivel conceptual y metodológico, con la finalidad de mejorar la captación de los fenómenos que se presentan en el mercado de trabajo. En el *anexo metodológico* de este capítulo se presentan las principales innovaciones de la EPH “continua” en relación con la EPH “puntual”.

En el *anexo estadístico* se incluyen los cuadros que sustentan el análisis uni- y bivariado de las principales variables que caracterizan la inserción ocupacional.

1. EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

Este apartado se centra en el análisis de la evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo mendocino, a saber, las tasas de actividad, empleo, desocupación, subocupación y sobreocupación. Se atiende principalmente al desempeño de estos indicadores durante el periodo 2002-2005, analizando específicamente el interjuego que se evidencia en las variaciones que registran estas tasas. Se observan aquellos comportamientos del mercado de trabajo que producen cambios en la magnitud de la población económicamente activa (PEA): la creación de empleos y el descenso en la desocupación por un lado, y la destrucción de puestos de trabajo y retiro de la población del mercado de trabajo, por otro lado. En el análisis se busca vincular la evolución de los indicadores del mercado de trabajo con el comportamiento del PBG provincial presentado en el capítulo anterior.

La *población económicamente activa* (PEA) representa el volumen de la fuerza de trabajo en determinado tiempo y espacio que se encuentra ocupada o busca insertarse laboralmente, al encontrarse desocupada. Es el volumen de la población que se encuentra inserta en alguna ocupación y/o ejerce presión sobre el mercado de trabajo para ocuparse. Técnicamente representa la oferta de mano de obra y su relación con el volumen total de la población queda expresada a través de *la tasa de actividad o participación*.

La magnitud de la oferta de mano de obra depende de una serie de factores, tales como el crecimiento demográfico de la población, el volumen de la población en edad de trabajar, las pautas socio-culturales que influyen en la participación diferencial en el mercado de trabajo, según sexo, edad, localización geográfica, etc., y, sobre todo, las propias condiciones y oportunidades laborales existentes en el mercado de trabajo, influidas por el funcionamiento general del sistema económico (Monza, 1987).

La *evolución de la tasa de actividad* en el Gran Mendoza muestra una tendencia general ascendente durante el periodo considerado, aunque al interior del periodo se registran variaciones en sentido decreciente, sobre todo hacia el final del año 2004 (*ver Anexo Cuadro N° 1*). Se puede observar que en octubre de 2002 la tasa se ubica en un 39%, para situarse al final del año 2005 en valores cercanos al 44%, lo cual significa un crecimiento de 5 pp.

A partir del 3° trimestre de 2003 la tasa de actividad se ha situado siempre en valores superiores al 40%, alcanzando el registro máximo en el 2° trimestre de 2004 (45%). Hacia el final del año 2004, el valor de la tasa desciende a un 42%, cifra que se ha mantenido durante casi todo el año 2005. En el último trimestre de 2005, la tasa de actividad ha mostrado una tendencia en alza con respecto a los trimestres anteriores, repuntando a un 43,5%.

Cabe señalar que en relación a los valores nacionales (obtenidos a partir de la totalidad de los aglomerados urbanos relevados por la EPH), la tasa de actividad de Mendoza, en el periodo considerado, muestra una mayor fluctuación (los valores nacionales se mantienen relativamente estables alrededor del 45%-46%) y registra cifras algo menores, tendencia ya observada durante gran parte de los años '90 (*ver Anexo Cuadro N° 2*)

Si se examina conjuntamente el crecimiento del PBG y la variación en la tasa de actividad, se puede detectar que los valores más altos de la tasa de actividad se dan en el año 2004, cuando el PBG de Mendoza registra un crecimiento muy alto (el mayor de la serie histórica 1994-2005), del orden del 14,4%. En el siguiente año (2005) la tasa de crecimiento del PBG se reduce casi a la mitad, descenso que redundará en una tasa de actividad menor que en el año 2005. Por lo tanto, a simple vista, la tasa de actividad se muestra sensible a las

variaciones del PBG, comportamiento que se había evidenciado también durante las fases del ciclo económico de los '90.

La *tasa de empleo* mide la cantidad de población ocupada en relación a la población total y es un indicador de la demanda de trabajo satisfecha. Muestra la capacidad de creación de empleo en determinado momento y está relacionado con la evolución del producto bruto interno. Uno de los indicadores relevantes en este sentido es la elasticidad producto-empleo que da cuenta de las variaciones que se registran en la creación de empleo al producirse cambios en el producto bruto interno. Una alta elasticidad producto-empleo indica una fuerte sensibilidad en la creación de empleo ante cambios en el producto bruto, mientras que una baja elasticidad denota que las modificaciones en el PBG no afectan sustancialmente la cantidad de empleos generado (Monza, 1987).

Durante el periodo 2002-2005, *la tasa de empleo* ha registrado incrementos importantes, alcanzando un 41% al final del año 2005 (*ver Anexo Cuadro N° 1*). El mayor crecimiento se observa en la segunda parte del año 2003 y los dos primeros trimestres de 2004, coincidente con el desempeño favorable del empleo a nivel nacional. De acuerdo a cifras del Ministerio de Economía de la Nación, en el periodo comprendido entre mayo de 2002 y el segundo trimestre de 2004 se han creado más de 2.000.000 de nuevos puestos de trabajo en todo el país.

Durante 2004 y casi todo el año 2005 los valores de la tasa de empleo muestran una mayor estabilidad en comparación con la tasa de actividad, manteniéndose en valores cercanos al 39%, excepto el 2° trimestre de 2004 y el 4° trimestre de 2005 cuando dicha tasa se ubica por encima del 40%. Cabe destacar que los valores de la tasa de empleo de Mendoza no difieren demasiado de las cifras registradas a nivel nacional, las cuales oscilan entre el 39% y el 41% (*ver Anexo Cuadro N° 2*)

La *tasa de desocupación* en Mendoza históricamente ha sido más baja que a nivel nacional (*ver Anexo Cuadro N° 1*). Durante los '90, la tasa osciló entre el 4% y el 6%, superando la barrera de un dígito durante la recesión de 2001. En octubre de 2001 la tasa de desocupación en Mendoza alcanza el registro máximo de la serie: 13,6%. Hasta el tercer trimestre de 2004, si bien los valores de la desocupación han descendido paulatinamente, se mantienen en dos dígitos (11%). Recién en el último trimestre de 2004 se ha registrado un descenso importante de casi 4 pp., lo cual baja la cifra de la desocupación a un 7%. Durante 2005 la tasa ha registrado leves fluctuaciones, alcanzando el 8%, para lograr un nuevo descenso a fines de 2005 (6,4%).

A nivel nacional, la última medición de 2005 ubica la desocupación en un 10%, casi 4 pp. por encima del valor registrado en el Gran Mendoza (*ver Anexo Cuadro N° 2*).

El análisis del interjuego entre las tasas de actividad, empleo y desocupación, permite detectar las siguientes pautas:

- 3° trimestre de 2003 - 2° trimestre de 2004: hay un crecimiento de la tasa de empleo, acompañado por un descenso en la tasa de desocupación y un consiguiente aumento en la tasa de actividad. Esto significaría una importante creación de nuevos empleos que absorben parte de la mano de obra desocupada.
- 3° trimestre de 2004 – 3° trimestre de 2005: la tasa de empleo se estabiliza. No obstante eso, la tasa de desocupación sigue descendiendo, lo cual redundaría en una tasa de actividad más baja. Ante esta pauta que exhiben los datos, es dable pensar que un sector de la población económicamente activa se retira del

mercado laboral dejando de buscar activamente una ocupación. Este comportamiento se refleja en el descenso de la tasa de desocupación, aun cuando el empleo no crece. Parece evidenciarse que la estabilización de la tasa de empleo se presenta ante un desaceleramiento del crecimiento del PBG provincial en el 2005.

- 4° trimestre de 2005: vuelve a incrementarse la tasa de empleo, lo cual lleva a un nuevo descenso de la tasa de desocupación y un incremento en la tasa de actividad.

Si bien Mendoza se ha caracterizado por tener una tasa de desocupación más baja que el promedio nacional, los valores de la *tasa de subocupación*¹, en general, se han situado en niveles bastante altos. Entre 1991 y 2002 la subocupación se ha incrementado en casi 10 pp., afectando a un 21% de la PEA en 2002. Durante los años siguientes la subocupación muestra una tendencia descendente, aunque con algunas variaciones intraperíodo (*ver Anexo Cuadro N° 1*) Es interesante notar que la tasa registra el mismo valor entre el 3° trimestre de 2003 y el mismo trimestre del año 2005, hecho que se debe, principalmente, a un paulatino incremento de este indicador durante el año 2005, precisamente en un momento cuando la tasa de empleo se estanca. Hacia el final del año 2005 la subocupación vuelve a bajar, comportamiento que coincide con el descenso en la tasa de desocupación y un nuevo impulso en la tasa de empleo.

Si se examinan con mayor detalle las variaciones de la subocupación durante el período 2003-2005, se puede detectar que en los momentos cuando la tasa de empleo aumenta, la subocupación tiende a disminuir, igual que la desocupación. Ahora bien, cuando la creación de empleo se estanca y la desocupación se mantiene constante, la subocupación muestra una tendencia de crecimiento. Esto indicaría que la subocupación funciona como un mecanismo de contrarresto parcial a la desocupación. Ante problemas de demanda laboral (insuficiencia de demanda o imposibilidad de mantener los empleos existentes), se produce un recorte en la cantidad de horas trabajadas (lo cual acarrea, obviamente, una disminución salarial), evitando la caída en el desempleo. La subocupación se ha convertido en una forma degradada de inserción laboral (Reyes, Blazsek y Canafoglia, 2007) que sigue caracterizando al mercado de trabajo mendocino a pesar de la evolución relativamente favorable de la creación de empleo.

La *tasa de sobreocupación* se refiere a los ocupados que trabajan más de 45 horas semanales. Esto significa una carga horaria de 9 horas o más durante los días hábiles de la semana, que se puede extender también a los fines de semana. Por lo tanto, la sobreocupación es un indicador que da cuenta de la sobreexplotación laboral que lleva a que los ocupados tengan que aceptar una carga horaria excesiva en uno o varios empleos para poder alcanzar determinados niveles salariales.

Durante los años '90 el crecimiento de la sobreocupación se manifestaba principalmente en las fases de expansión del ciclo económico. De hecho, en el año 2002, en los momentos más álgidos de la crisis económica, el indicador muestra un importante descenso, alcanzando el valor más bajo de la serie: 32%. Luego, una vez instalada la recuperación económica, la tasa vuelve a incrementarse, oscilando entre el 35%-39% durante 2003-2005 (*ver Anexo Cuadro N° 1*). Si bien no se alcanzan valores por encima del 40%, tal como ocurrió en varios años durante los '90, la sobreocupación no deja de ser una característica a atender en relación con el comportamiento del mercado de trabajo mendocino, conjuntamente con

¹ Se trata de la tasa de subocupación horaria, que hace referencia a aquellos ocupados que trabajan menos de 35 horas y desean trabajar más horas.

la subocupación. Mientras que la subocupación es una forma degradada de inserción laboral para evitar la desocupación, la sobreocupación se constituye en un mecanismo que permite a las empresas lograr mayores beneficios sin afrontar costos laborales crecientes.

2. COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA Y DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

➤ Sexo y edad

Durante el periodo analizado se observa un importante incremento del porcentaje de mujeres que componen la población económicamente activa de Mendoza (*ver Anexo Cuadro N° 3*). Este crecimiento repercute particularmente en la estructura ocupacional, en donde, en 2005, el porcentaje de las mujeres ocupadas se aproxima al 45%, cuando históricamente este valor se situaba debajo del 40% (*ver Anexo Cuadro N° 7*).

Si se examina la composición etaria de las mujeres ocupadas, se puede notar que a principios del periodo el mayor incremento se da entre las mujeres de edades adultas, mientras que en la segunda parte del periodo aumenta la cantidad de mujeres mayores de 60 y las jóvenes hasta 19 años (*ver Anexo Cuadro N° 7*).

En el caso de los varones (quienes registran una inserción laboral en constante descenso entre 2003-2005), los grupos de edades en donde más se marca la tendencia en baja son los jóvenes hasta 29 años y los mayores de 60. El grupo de edades centrales (30-59 años) es el único en donde la cantidad de varones ocupados registra un aumento (*ver Anexo Cuadro N° 7*).

La inserción al mercado de trabajo de los diferentes grupos etarios en los '90 se basaba en el desarrollo de mecanismos compensatorios o de "contrarresto" que llevaba a que las franjas etarias centrales intentaran mantener su participación en la estructura ocupacional presionando sobre los grupos más jóvenes quienes terminaron retirándose del mercado de trabajo. A la vez, hacia el final de los '90, cuando la recesión se manifestaba con mayor fuerza, las personas mayores de 60 años incrementaron su participación entre los ocupados, intentando probablemente paliar situaciones familiares cada vez más difíciles debido a los problemas que experimentaban los ocupados de edades centrales para mantenerse en el mercado de trabajo (Reyes, Blazsek y Canafoglia, 2007)

Durante el nuevo contexto de crecimiento económico también se observa el funcionamiento de mecanismos compensatorios entre los diferentes grupos etarios. De esta manera, en el grupo de los hombres se han incrementado los ocupados pertenecientes a la franja etaria central (30-59 años), mientras que los otros grupos prácticamente han bajado su participación.

En el grupo de las mujeres, cuando sube el porcentaje de las ocupadas jóvenes-adultas y adultas (20-29 / 30-59) cae el porcentaje de las mujeres ocupadas menores de 19 años y mayores de 60 años. Hacia el final del periodo, este fenómeno se presenta a la inversa: el descenso de las mujeres en edades centrales queda compensado por el incremento de las mujeres menores de 19 años y sobre todo de las mayores de 60 años.

A nivel general, la inserción ocupacional por edades se puede sintetizar en los siguientes términos:

- hay una tendencia hacia una mayor ocupación en las franjas etarias centrales (principalmente entre los varones), aunque en el último trimestre de 2005 este grupo registra un descenso. Los jóvenes muestran una tendencia decreciente (excepto las personas menores de 19 años, durante el último

trimestre de 2005), mientras que el grupo de las personas mayores de 60 años evidencia un crecimiento constante a partir de 2004.

➤ *Posición en el hogar*

Examinando los cambios ocurridos en la estructura ocupacional según la posición en el hogar, se puede detectar un incremento en la ocupación de los jefes de hogar, sobre todo en las mujeres jefas de hogar (*ver Anexo Cuadro N° 8*), lo cual probablemente se vincula con la extensión de los planes sociales (particularmente el PJJHH) a sectores más amplios de la población. En concordancia con el comportamiento de la inserción ocupacional por edades, durante el periodo analizado (particularmente entre 2003 y 2004) se da un descenso en la participación de los hijos en la estructura ocupacional, que también se refleja en la PEA. Esto significa que, a lo largo del periodo considerado, hay un retiro del mercado de trabajo de los jóvenes (particularmente del grupo de 20-29 años).

➤ *Nivel educativo*

Durante los años 2002-2005 se puede observar una reducción en el porcentaje de los ocupados de nivel educativo bajo (hasta secundario incompleto), manteniéndose de esta manera la tendencia descendente que se instaló en los '90. Cabe destacar que a principios de los '90, alrededor del 60% de los ocupados tenía nivel educativo bajo. En el 2002 esta cifra descendía a un 51%, para ubicarse en el año 2005 en un 46% (*ver Anexo Cuadro N° 9*).

Ahora bien, analizando la composición de la PEA por nivel educativo (*ver Anexo Cuadro N° 6*), es dable pensar que las personas de nivel educativo bajo tienen mayores probabilidades de quedar directamente expulsadas del mercado de trabajo. Durante 2002-2005 se da un descenso constante de 4 pp. de este grupo, lo cual reafirma la tendencia hacia una mayor vulnerabilidad ocupacional de las personas de niveles educativos bajos. Este grupo, además de ser afectada por la desocupación, también está expuesto a la marginación del mercado de trabajo, debiendo “retirarse” del mismo por falta de oportunidades e imposibilidad de llevar a cabo una búsqueda laboral activa.

Los ocupados de nivel educativo medio registran un incremento durante el periodo en cuestión, mientras que los de nivel educativo alto bajan levemente.

En síntesis, se puede observar que, si bien alrededor de la mitad de las personas ocupadas presentan niveles educativos bajos, la tendencia indica un aumento en la cantidad de ocupados de niveles medios, hecho asociado, probablemente, a la paulatina conformación de una estructura ocupacional más calificada, requerida por el incipiente proceso de reindustrialización que se está perfilando en los últimos años. La contracara de la creciente calificación de la fuerza laboral se manifiesta en la expulsión del mercado de trabajo de las personas de niveles educativos bajos.

2.1. Composición de los ocupados por rama de actividad

El sector económico que mayor cantidad de ocupados concentra en Mendoza es el comercio: en esta rama, a finales de 2005, se emplean alrededor del 25% de los ocupados. Luego, sigue la manufactura, con porcentajes que oscilan entre el 11 y 13%. Los empleados en la administración pública y en los diferentes establecimientos de enseñanza también representan un porcentaje significativo en la composición sectorial de la ocupación (*ver Anexo Cuadro N° 10*).

La construcción y el servicio doméstico, si bien en el 2002 no se situaban entre las ramas con mayor ocupación, en el 2005 se insertan en el grupo de las ramas más importantes de la economía mendocina en cuanto a la mano de obra ocupada. Al final del periodo estudiado la construcción se ubica como tercera rama en orden de importancia.

La composición de los ocupados por rama de actividad evidencia algunas variaciones significativas durante el periodo observado que derivan de las modificaciones que asumió la economía mendocina y particularmente el mercado de trabajo luego de la crisis de los años 2001-2002.

La rama de actividad que mayor crecimiento ha registrado en cuanto a la cantidad de ocupados durante este periodo es el comercio: sube casi en 5 pp. durante 2002-2004, aunque luego baja 3 pp. en el tercer trimestre de 2005, para volver a repuntar a finales de 2005. La otra rama de actividad que evidencia crecimiento en cuanto a la mano de obra ocupada es la construcción. Si bien la variación es menor que en el caso del comercio (3 pp.), se trata de un crecimiento constante a lo largo de todo el periodo analizado.

El servicio doméstico también registra un aumento constante durante el periodo analizado (excepto los últimos meses de 2005), semejante al comportamiento exhibido por la construcción.

En cuanto a la industria, el comportamiento es dispar. En los primeros años del periodo la tendencia es hacia la baja. Recién se puede observar un leve incremento a partir de 2004, tendencia que se mantiene durante 2005. Es dable pensar que la expansión ocupacional en la industria requiera de un cierto periodo de “maduración”, teniendo en cuenta que la ampliación de las plantas existentes o la instalación de nuevas fábricas implican inversiones a mediano y/o largo plazo.

En cuanto a las otras ramas de actividad, algunas evidencian comportamientos más bien irregulares, con alzas y bajas durante estos años (hoteles y restaurantes; transporte y comunicaciones; actividades primarias; administración pública; enseñanza), mientras que ciertas ramas registran un descenso en la cantidad de empleados ocupados (servicios sociales y de salud; servicios comunitarios y personales; intermediación financiera; suministro de electricidad, gas y agua).

En síntesis, las ramas de actividad que mayor dinamismo han mostrado durante el periodo analizado en cuanto a la cantidad de ocupados son el comercio, la construcción y el servicio doméstico. Durante 2005, se suman al grupo de sectores con mayor dinamismo ocupacional la industria manufacturera y el sector “hoteles y restaurantes”.

2.1.2 Composición de los ocupados por rama de actividad y variables socio-demográficas

Tal como se vio en el apartado anterior, las ramas de actividad que aumentaron el número de ocupados han sido el comercio, la construcción y el servicio doméstico, a las cuales se suman hacia el final del periodo la industria manufacturera y el rubro “hoteles y restaurantes”.

A continuación se analizan las características socio-demográficas del grupo de ocupados que se emplean en estas ramas, con la intención de detectar cuáles son los sectores poblacionales que se han beneficiado por el crecimiento de empleos en dichas ramas.

En el rubro comercio, en el periodo 2002-2003 se observa un crecimiento importante tanto entre los ocupados varones como entre las mujeres (*ver Anexo Cuadro N° 10*). . No obstante, en el siguiente año (2004), los nuevos puestos de trabajo en este sector están ocupados principalmente por mujeres. Es interesante destacar que durante 2005 se produce un descenso en la cantidad de ocupados en el comercio, especialmente entre las mujeres. Aparentemente, en esta rama de actividad las mujeres se encuentran más expuestas a los vaivenes de la creación/destrucción de empleos que los hombres.

En cuanto a las edades de los ocupados en el sector comercio, el grupo de los adultos (30-59 años) evidencia una mayor estabilidad, mientras que los jóvenes y los mayores de 60 años muestran una mayor rotación entre situaciones de ocupación y desocupación (*ver Anexo Cuadro N° 11*).

Las personas de nivel educativo bajo son las menos afectadas por la creación/destrucción de puestos en el sector comercio (*ver Anexo Cuadro N° 13*). Si bien hay un leve incremento en la cantidad de ocupados de nivel educativo bajo, no se observan grandes variaciones en los niveles de ocupación de este grupo. En cambio, los ocupados de niveles educativos medios registran un importante incremento a principios del periodo y los ocupados de nivel educativo alto presentan marcadas variaciones de año a año en este sector.

En el sector construcción se nota un importante incremento de los ocupados varones, tratándose, por cierto, de una rama casi exclusivamente de empleo masculino (*ver Anexo Cuadro N° 10*). Asimismo, cabe destacar un importante aumento de los ocupados menores de 19 años. La construcción, junto con el comercio, es la rama de actividad que mayor cantidad de ocupados entre 14-19 años emplea (*ver Anexo Cuadro N° 11*).

En esta rama se registra, asimismo, un aumento de las personas de niveles educativos bajos (*ver Anexo Cuadro N° 13*).

En cuanto al servicio doméstico, que sigue siendo una rama de actividad netamente femenina, se puede observar un aumento en la cantidad de personas de edades centrales y de niveles educativos bajos. Por otra parte, se evidencia un aumento en este rubro, aunque más irregular, de los ocupados mayores de 60 años y de las personas de nivel educativo medio. (*ver Anexo Cuadros N° 10, 11 y 13*).

El aumento del empleo en la manufactura durante la última parte del periodo analizado ha producido un crecimiento en la ocupación de las mujeres y de las personas de nivel educativo alto y medio. En el caso de los ocupados de nivel educativo bajo, durante 2003-2005 su número desciende en el sector manufacturero, aunque vuelve a repuntar en el último trimestre de 2005 (*ver Anexo Cuadros N° 10 y 13*).

El aumento de la ocupación en el rubro “hoteles y restaurantes” durante los años 2004-2005 redundó en un mayor empleo para los hombres y las personas de niveles educativos medios y altos (*ver Anexo Cuadros N° 10 y 13*).

En cuanto a las otras ramas de actividad que han tenido desempeño negativo o de índole irregular en la creación de empleo, se destacan los siguientes datos (*ver Anexo Cuadros N° 10, 11 y 13*):

- en el sector de los “servicios sociales y de salud” (una de las ramas que más decrecimiento ha registrado en cuanto a la cantidad de ocupados) se observa un importante descenso de las mujeres, mientras que en el rubro “servicios comunitarios y personales” baja la cantidad de hombres ocupados. En ambas ramas de actividad se nota un decrecimiento de los ocupados jóvenes hasta 29 años.
- en la actividad primaria se nota un crecimiento de los ocupados de niveles educativos altos en detrimento de los ocupados de niveles bajos.

2.2 Composición de los ocupados por variables que caracterizan la inserción ocupacional

➤ Categoría ocupacional

Un dato relevante para analizar la nueva estructura ocupacional que se está conformando en base a las características del régimen macroeconómico instalado luego de la crisis de 2001-2002, tiene que ver con los cambios ocurridos en la categoría ocupacional de los ocupados. De esta manera, para el periodo estudiado, se puede observar un incremento en la cantidad de patrones y asalariados (obreros o empleados) y un descenso en los trabajadores por cuenta propia (*ver Anexo Cuadro N° 14*). Este dato se podría relacionar, por un lado, con la creación de nuevos establecimientos y/o emprendimientos a raíz del aumento de las inversiones en determinados sectores, y por otro lado, con el aumento del empleo en relación de dependencia, aunque esto no signifique en todos los casos, tal como se verá más adelante, un mejoramiento en la calidad del empleo.

Si se analiza la variación en la cantidad de patrones², tomando en cuenta los años 2002 y 2005 (3° trimestre), se observa que, en general, en las ramas más dinámicas en cuanto a generación de nuevos empleos, también aumentó la cantidad de patrones. Este comportamiento se evidencia en el caso de la construcción, hoteles y restaurantes y la industria manufacturera. La excepción se registra en el caso del comercio, en donde, si bien durante 2003-2005 la tendencia indica un crecimiento, con relación al año 2002 se registra una baja en la cantidad de patrones.

El incremento de la cantidad de patrones en las actividades primarias se da de una manera constante durante todo el periodo analizado. Por cierto se trata de un sector de la economía que se vincula fuertemente a las exportaciones y genera poco valor agregado. Cabe destacar que el nuevo modelo macroeconómico, por lo menos en sus inicios, se caracterizó por fomentar las exportaciones (por cuanto uno de los pilares fundamentales del modelo es el dólar alto) y expandir los sectores de poco valor agregado (debido a la gran disponibilidad de capacidades instaladas no utilizadas durante el periodo de crisis). Entonces, la aparición de nuevos emprendimientos y con ello, de nuevos patrones, se ha dado con mayor fuerza en este sector de actividad.

Los trabajadores por cuenta propia, si bien a nivel global registran un descenso durante el periodo considerado, aumentan su presencia en la construcción la cual históricamente ha sido una rama de actividad con altos niveles de informalidad y precariedad.

La cantidad de asalariados crece particularmente en el rubro comercio, en la construcción (esto, no obstante, no es suficiente para revertir las situaciones de precariedad de los trabajadores en la construcción) y en el servicio doméstico (vinculado, posiblemente, con las políticas implementadas acerca de la registración del empleo doméstico).

² En el caso del análisis de las variaciones que registra la cantidad de patrones según las diferentes variables consideradas, hay que tener en cuenta que dicha categoría tiene una cantidad de casos reducida en la muestra, por lo cual la variabilidad y los márgenes de error son bastante mayores que en el caso de las otras categorías ocupacionales (asalariados y trabajadores por cuenta propia).

➤ **Tamaño del establecimiento**³

La cantidad de ocupados según el tamaño de la empresa o establecimiento es otro dato importante que permite dilucidar algunas características del nuevo modelo macroeconómico. Es importante señalar que históricamente alrededor del 50% de los ocupados de Mendoza se han concentrado en establecimientos pequeños, de hasta 5 personas.

Si bien al inicio del periodo estudiado, la cantidad de ocupados en los pequeños establecimientos se había incrementado alcanzando a un 53%, luego la tendencia ha sido hacia la baja, registrando un 48% en el tercer trimestre de 2005 (*ver Anexo Cuadro N° 15*).

Las ramas de actividad donde se nota con mayor fuerza este descenso son el comercio, la manufactura y en menor medida, el rubro transporte y servicios de comunicación. No obstante, hacia fines de 2005 se observa un repunte de la ocupación en las pequeñas empresas, tanto en el comercio como en la manufactura.

La cantidad de ocupados en establecimientos de 6 a 25 personas aumenta principalmente en hoteles y restaurantes (una de las ramas con mayor dinamismo en los últimos años, debido al auge que registra el sector vinculado al turismo) y luego en la industria manufacturera. Es interesante notar que durante el periodo 2003-2005, el crecimiento en la ocupación industrial en las empresas de 6 a 25 personas ha sido constante, mientras que en las otras categorías (empresas hasta 5 personas, empresas medianas y grandes) el desempeño ha sido más bien dispar.

La ocupación en las medianas empresas (de 26 a 100 personas) ha evidenciado un comportamiento oscilante, registrándose alzas y bajas sucesivas en los principales sectores de la economía mendocina.

En las grandes empresas (más de 100 personas) es donde más se incrementa la cantidad de ocupados, de 14% en 2003 pasa a un 21% a finales de 2005. Este aumento se observa particularmente en el rubro comercio (vinculado a los supermercados e hipermercados), hoteles y restaurantes y actividades primarias, aunque en el caso de este último sector se vuelve a notar un descenso a fines del año 2005.

➤ **Calificación laboral**

Durante el periodo analizado se observa que más del 60% de los ocupados realizan tareas calificadas, frente a un 10% que se emplea en tareas de calificación profesional y alrededor de un 30% que realiza tareas laborales que no implican ningún tipo de calificación (*ver Anexo Cuadro N° 16*).

Si se examina el comportamiento de esta variable ocupacional durante los '90, se desprende una paulatina descalificación de la fuerza de trabajo ya que entre 1991 y 2002 baja el porcentaje de los ocupados calificados, incluyendo a los profesionales, mientras que la proporción de los no calificados aumenta en 7 pp. (de 22% a 29%) (Reyes, Blazsek y Canafoglia, 2007)

³ La variable "Tamaño del establecimiento" no se releva, en la EPH, en el caso de los ocupados que trabajan en el servicio doméstico, por lo tanto esta rama de actividad se ha excluido del análisis.

Ahora bien, entre los años 2002 y 2004 se da un aumento bastante importante entre los ocupados calificados, descendiendo la cantidad de los ocupados no calificados. Este comportamiento se podría relacionar con los cambios ocurridos en el mercado de trabajo que podría dar lugar a una estructura ocupacional más calificada. No obstante, en el tercer trimestre de 2005 el porcentaje de los trabajadores no calificados vuelve a incrementarse, en detrimento de los ocupados calificados.

Estos vaivenes en relación con la calificación ocupacional podrían vincularse, por un lado, con los tipos de empleos que se están creando en el mercado de trabajo mendocino (ya se puntualizó anteriormente el hecho de que entre las ramas de actividad más dinámicas en los últimos años se sitúan la construcción y el servicio doméstico, sectores que sobresalen en la generación de empleo que requiere poca o ninguna calificación laboral) y, por otro lado, con un desajuste entre las calificaciones requeridas y aquellas disponibles en la oferta de trabajo. Con relación a esto último, en esta nueva etapa de creación de empleo ha surgido una fuerte brecha entre la demanda laboral que exige ocupados de mayores niveles de calificación y la oferta laboral que, a raíz de los procesos de descalificación y desocupación que caracterizaron los años '90, no cuenta con las calificaciones requeridas.

Este desajuste se hace evidente también cuando se analiza la relación entre el nivel educativo de los ocupados y la calificación laboral de sus ocupaciones. Por un lado, entre las personas de nivel educativo alto (terciario o universitario completo) se detecta una baja en el número de profesionales, aumentando en cambio los ocupados calificados (técnicos, operarios calificados, etc.). Entre los ocupados de nivel educativo medio aumentan aquellos que se emplean en tareas no calificadas. Es decir, aparece una mayor exigencia en cuanto al nivel educativo requerido para tareas de menor calificación. De esta manera, completar el nivel secundario no asegura la posibilidad de conseguir un empleo de calificación media, más del 20% de los ocupados que han terminado la secundaria solamente consiguen empleos de baja calificación. (*ver Anexo Cuadro N° 18*).

Si bien en los primeros años del periodo analizado (2002-2004) se da un notable incremento de los técnicos y operarios calificados con niveles educativos bajos, esta situación parece revertirse en el tercer trimestre de 2005, cuando, en el grupo de niveles educativos bajos, vuelve a subir el porcentaje de los ocupados sin calificación en desmedro de los de mayor calificación.

Aquí cabe interrogarse acerca de la configuración de una estructura laboral con asimetrías entre calificaciones laborales y niveles educativos. Por un lado, la estructura de empleos tiende a generar una mayor cantidad de ocupaciones calificadas, pero por otro lado, el acceso a estas ocupaciones exige un nivel educativo cada vez mayor, o a la inversa, estos empleos quedan fuera del alcance de las personas de niveles educativos más bajos.

Conjugando el análisis que se realizó acerca de la composición de la PEA y de los ocupados por nivel educativo y la relación entre niveles educativos y calificación en la ocupación, se puede concluir que los ocupados de niveles educativos bajos quedan fuertemente expuestos a los vaivenes del mercado de trabajo (creación/destrucción de puestos de trabajo) y a la posibilidad de ser directamente expulsados del mercado de trabajo. Por otro lado, niveles educativos más altos tampoco aseguran el ingreso a ocupaciones cuyos niveles de calificación sean acorde a la educación formal alcanzada.

Profundizando el análisis por rama de actividad, las pautas detectadas refuerzan algunas de las características del modelo macroeconómico hasta aquí descriptas. En este sentido, es importante observar el incremento de los profesionales en las llamadas “actividades primarias”, directamente vinculadas con las exportaciones. Si bien el sector primario (vitivinicultura, minería, explotación del petróleo, etc.) resultó ser particularmente pujante en este nuevo modelo, basado en el dólar alto y fuerte impulsor de las exportaciones, no se

trata de ramas de actividad mano de obra intensivas, por lo tanto el empleo que generan no redundará en un mejoramiento de la estructura ocupacional en general. Otra rama de actividad donde se ha registrado un incremento en los profesionales es el transporte y los servicios de comunicación, mientras que tanto en la industria como en el comercio, el porcentaje de los ocupados de alta calificación ha descendido durante el periodo considerado.

En cuanto a las ocupaciones calificadas, en la industria manufacturera se registra un paulatino aumento de los ocupados de estos niveles a partir del año 2004, coincidiendo también con el aumento de la ocupación en general en este rubro. Otro rubro que ha incrementado la cantidad de ocupados calificados es “hoteles y restaurantes”, vinculado con la expansión turística observada en los últimos años.

Los ocupados no calificados quedan cada vez más relegados en cuanto al acceso al empleo en ciertas ramas de actividad. De esta manera, se registra un claro descenso de los no calificados en el comercio. En la industria, este grupo exhibe un comportamiento irregular, con una tendencia hacia el descenso. Solamente dos ramas de actividad muestran un crecimiento constante de los ocupados sin calificación: el servicio doméstico y la construcción (*ver Anexo Cuadro N° 19*).

El análisis de los niveles de calificación según tamaño del establecimiento evidencia nuevamente la alta rotación que sufren las personas que trabajan en ocupaciones de baja calificación, sobre todo en las empresas grandes (*ver Anexo Cuadro N° 21*).

Por cierto, se trata de un grupo de ocupados, cuyo “costo” de despido / contratación para las empresas no es demasiado alto. Entonces, este grupo queda expuesto a las fluctuaciones de la economía y del mercado de trabajo en particular, constituyéndose de esta manera en un grupo vulnerable y expuesto a los ajustes que produce el funcionamiento del mercado de trabajo.

2.3 Situación de precariedad de los asalariados

El nuevo régimen macroeconómico ha impactado, a nivel general, de manera favorable, sobre el desempeño del mercado de trabajo mendocino. Tal como se acaba de describir en el apartado sobre la evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo mendocino, durante el periodo analizado (2002-2005) se ha dado un incremento en la tasa de empleo y una importante baja en la tasa de desocupación. Por otra parte, entre los ocupados se registra un leve aumento de los asalariados.

Ahora bien, si se focaliza el análisis en la situación de precariedad de los asalariados, se perfila un panorama menos alentador. Cabe destacar que en este trabajo se consideran precarios aquellos asalariados que no gozan de los beneficios jubilatorios.

En octubre de 2002, un 43,7% de los asalariados se encontraba en condiciones de precariedad laboral. Si se hace un análisis retrospectivo a los años '90, este valor es uno de los más altos desde el año 1991, momento en el que ya había más de un tercio de asalariados en esta situación. Durante la década de los '90, el fenómeno de la precariedad ha aumentado constantemente, alcanzando valores máximos en los años 1998-1999, y luego en el 2002.

En los años 2003-2004, el porcentaje de asalariados precarios siguió incrementándose, trepando a un 47,8%. Recién en el tercer trimestre de 2005 se registra un descenso, aunque

a finales de 2005 dicho valor sube nuevamente (ver Anexo Cuadro N° 22). Si bien los valores de la EPH continua no son estrictamente comparables con la EPH puntual, los datos revelan por lo menos un mantenimiento de la precariedad en valores cercanos a la década de los '90, sin importantes mejoras al respecto.

¿Qué grupos de asalariados se encuentran más expuestos a las condiciones de precariedad laboral? ¿Son los mismos grupos que estaban afectados en los '90 o hay un cambio en las características demográficas y ocupacionales de los asalariados precarios?

El análisis que se presenta a continuación busca respuestas a estos interrogantes con el fin establecer la persistencia o no de desigualdades laborales en el funcionamiento actual del mercado de trabajo.

En los '90 se pudo detectar una marcada precarización del empleo femenino. Prácticamente durante todo el periodo la proporción de mujeres en condiciones precarias era superior a la de los varones. También cabe destacar que los altos porcentajes de precariedad de las mujeres iban acompañados por altas tasas de desocupación femenina, lo cual marcaba una desigualdad importante para las mujeres: ellas ingresaban al mercado de trabajo ya sea como desocupadas, ya sea ocupadas en situaciones de precariedad laboral (Reyes, Blazsek y Canafoglia, 2007).

Actualmente, la precarización del *empleo femenino* no parece revertirse, en un contexto donde se está incrementando tanto el porcentaje de mujeres ocupadas como el porcentaje de las asalariadas. Durante 2003-2004, la cantidad de mujeres precarias ha aumentado, alcanzando más del 50%. Hacia el final del año 2005 se puede observar una tendencia decreciente, manteniéndose, no obstante, el porcentaje en 50% (ver Anexo Cuadro N° 22).

Históricamente, *los jóvenes*, especialmente hasta 19 años, han sido un grupo etario fuertemente afectado por la precariedad. Si se examinan los datos a partir del año 2002, se observa que alrededor del 90%, o sea casi la totalidad de este grupo de asalariados, trabaja en condiciones de precariedad laboral. En las edades centrales el porcentaje de precariedad baja (más acentuadamente en el grupo de 30 a 59 años), para volver a subir en el caso de los mayores de 60 años (ver Anexo Cuadro N° 23). Aquí nuevamente se observa el mantenimiento de desigualdades que se agudizaron en los '90: las franjas etarias vinculadas con la entrada al mercado de trabajo (los jóvenes) y con la salida del mercado de trabajo (las personas próximas a jubilarse) se encuentran en situaciones de vulnerabilidad laboral acentuada.

Las personas de *bajo nivel educativo* tienen mayores probabilidades de trabajar en condiciones precarias. Esta situación se puede observar durante todo el periodo analizado, en donde más de 60% de los asalariados que no han terminado el nivel secundario tienen empleos precarios. Si bien se puede observar cierta oscilación alrededor de este valor, la proporción de trabajadores precarios en este grupo se mantiene alto y estable. Ahora bien, en los niveles educativos medios y altos se observa un cierto incremento en la cantidad de trabajadores precarios, sobre todo en los niveles educativos más altos (ver Anexo Cuadro N° 24).

Hacia finales de los '90 ya se había señalado la extensión de la precarización en los grupos de niveles educativos medios. Dicha tendencia se mantiene para el periodo 2002-2005, y si bien para el grupo de nivel medio la tendencia es más bien oscilante, en el caso del grupo de nivel educativo alto el porcentaje de empleados precarios sube de 15% (2002) a 22%, manteniéndose dicho valor durante todo el periodo estudiado.

Analizando la situación de precariedad por *rama de actividad*, es importante señalar que tanto la construcción como el servicio doméstico históricamente se han caracterizado por emplear un número importante de trabajadores precarios, es decir, en situaciones laborales irregulares.

Los datos de la EPH muestran para el periodo analizado que prácticamente la totalidad de los asalariados empleados en el servicio doméstico se encuentra en condiciones de precariedad. En la construcción, aunque durante 2003-2004 hubo un descenso en el porcentaje de trabajadores precarios, hacia finales de 2005 ha subido nuevamente, alcanzando a casi el 75% de los trabajadores que se emplean en esta rama. Otra rama de actividad que evidencia una importante suba de los trabajadores precarios es “transporte y servicios de comunicación”. En el sector enseñanza también se nota un crecimiento de los trabajadores precarios, igual que en el sector “intermediación financiera” (ver Anexo Cuadro N° 26).

No obstante, se pueden detectar algunas ramas de actividad con un desempeño algo más favorable en relación con la situación laboral de sus empleados. Un caso es la manufactura, en donde entre 2003 y 2004 se observa un importante decrecimiento en el porcentaje de asalariados precarios, sin que se vuelva a registrar subas posteriores. En el rubro comercio la disminución de los precarios se da entre los años 2004 y 2005 (ver Anexo Cuadro N° 26).

Es importante destacar que las empresas pequeñas (hasta 5 personas) concentran la mayor cantidad de asalariados precarios (alrededor del 75% en los años 2004-2005), aunque desde 2002 al tercer trimestre de 2005 se puede observar un descenso de los precarios en casi 10 pp. Sin embargo, hacia finales del año 2005, vuelve a registrarse un incremento en los asalariados precarios que trabajan en pequeños establecimientos.

En las empresas de 6 a 25 personas, el comportamiento de la precariedad exhibe una pauta irregular de subas y bajas, mientras que en las empresas medianas (hasta 100 personas) no se registran mayores variaciones en la cifra de la precariedad.

Ahora bien, en las empresas grandes se destaca una suba de los asalariados precarios durante 2003-2005, aunque al inicio del periodo analizado se había registrado un leve descenso (ver Anexo Cuadro N° 27).

Este dato es bastante concluyente, teniendo en cuenta que las empresas grandes parecen ser las más dinámicas en cuanto a la generación de empleo durante los años 2003-2005. No obstante, este mayor dinamismo se asocia, en muchas situaciones, a la persistencia de situaciones de precariedad laboral.

En general, los datos empíricos aquí obtenidos sustentan la hipótesis de que a mayores niveles de calificación laboral, menor probabilidad de estar en situaciones de precariedad laboral. De esta manera, casi el 80% de los ocupados no calificados trabajan en situación de precariedad laboral, mientras que entre los ocupados calificados este porcentaje oscila alrededor del 32%-35%. (ver Anexo Cuadro N° 28).

Ahora bien, en el caso de los ocupados de calificación profesional, se observan variaciones importantes⁴. Entre los años 2002 y 2003, el porcentaje de los asalariados profesionales que trabajan en condición de precariedad sube de manera significativa, para volver a bajar en los años siguientes, si bien el valor alcanzado en el tercer trimestre de 2005 se sitúa encima del valor del año 2002. Luego, hacia finales de 2005, los profesionales en situación de precariedad registran nuevamente un ascenso. El interrogante que surge en este punto es si la precariedad se está extendiendo hacia las ocupaciones de calificación alta. Aparentemente, los datos indicarían una cierta tendencia en este sentido, corroborada también en el caso del nivel educativo: durante el periodo analizado se observa un constante incremento de los asalariados precarios pertenecientes a niveles educativos altos.

⁴ En la interpretación de estos resultados, se debe tener en cuenta el tamaño reducido del grupo de asalariados profesionales.

2.4 La situación de subocupación y sobreexplotación horaria de la fuerza de trabajo

En este apartado se describen, por un lado, las características de los subocupados y sobreocupados; y, por otro, se examina al interior del grupo de ocupados los que se encuentran en situación de subocupación y sobreocupación según variables sociodemográficas y ocupacionales (ver Anexo Cuadros N° 29-N°32).

En octubre de 2002, un 24,2% de los trabajadores se encuentra subocupado, valor que ha disminuido hasta llegar a 13,5% a fines de 2005 (4to trimestre). Los trabajadores sobreocupados representan al inicio del periodo un 37%, proporción que aumenta al 42% hacia fines del año 2005.

El grupo de *subocupados* se caracteriza por estar conformado mayormente por mujeres, por personas entre 30 y 59 años y por aquellos de nivel educativo bajo. En cuanto a la calificación de la tarea, los subocupados son principalmente técnicos y operarios, presentando al finalizar el periodo un aumento de los no calificados. En relación con las ramas de actividad, este grupo se desempeña en su gran mayoría en el servicio doméstico, comercio, administración pública y enseñanza. Con respecto a la industria la participación es variable a lo largo del periodo analizado.

Los *sobreocupados* se componen mayormente por varones, personas de 30 a 59 años y de nivel educativo bajo y medio. En gran medida desarrollan tareas calificadas sobre todo en el sector del comercio, la industria y transporte, almacenamiento y servicios de comunicación.

El análisis de los grupos ocupacionales según sexo e intensidad horaria de la ocupación, permite afirmar que la mayoría de los ocupados varones están en una situación de sobreocupación, tendencia que se afianza en el periodo analizado (de 47,2% en octubre de 2002 a 53,3% 2005 -56,7% 4to 2005). Mientras que en el grupo de mujeres predomina la situación de subocupación, condición que tiende a disminuir de 2002 a 2005 (de 31,9% en 2002 pasa a 24,4% en 2005), a la vez que se incrementa en gran medida el grupo de mujeres ocupadas plenas y en menor medida sobreocupadas.

Atendiendo a los grupos etarios, los jóvenes trabajadores presentan una situación bastante variable con relación a la intensidad horaria de su ocupación. El conjunto de 14 a 19 años si bien al comienzo del periodo se encuentra más en situaciones de subocupación, en el 2004 se revierte pasando a ser mayor la proporción de los sobreocupados (de 16% en 2003 pasan a 34% en 2004). En el 2005 la proporción de jóvenes sobreocupados se reduce al 20% y aumentan los ocupados plenos. En el caso de los ocupados de 20 a 29 años cabe destacar el aumento de situaciones de sobreocupación, mientras la subocupación varía marcadamente año tras año. En el grupo de adultos de 30 a 59 años la proporción mayor refleja una predominante sobreocupación que supera el 40%, mientras que los subocupados muestran una tendencia decreciente (de 23,9% en 2002 a 16,4% en 2005). Finalmente, los ocupados de 60 años y más muestran un aumento en las situaciones de sobreocupación y una disminución en la subocupación. Pero es marcadamente mayoritario el grupo de ocupados plenos.

Respecto a la posición en el hogar, los jefes de hogar se encuentran mayormente sobreocupados, tendencia que se incrementa a lo largo del periodo. Por el contrario, la mayor proporción de los cónyuges está en situación de ocupación plena, lo cual aumenta en el periodo mientras disminuyen los subocupados y sobreocupados.

Resumiendo, el análisis de las variables sociodemográficas indica un incremento de las situaciones de plena ocupación, a la vez que se extiende la sobreexplotación horaria principalmente en el caso de los varones, jefes de hogar e hijos, de 20 años en adelante.

En cuanto al nivel educativo de los ocupados, aquellos de nivel de instrucción alto se encuentran mayoritariamente en situación de ocupación plena, condición que se afianza durante la serie analizada, acompañada de un fuerte descenso en los subocupados. A la vez, entre los ocupados de nivel educativo medio también disminuyen las situaciones de subocupación. En cambio, los trabajadores de nivel de instrucción bajo (hasta secundario incompleto) crecen las situaciones de sobreocupación (45% en 2005).

Concluyendo, los datos analizados evidencian un crecimiento de los ocupados plenos, al tiempo que se da una situación de sobrecarga horaria, particularmente en la población masculina, en aquellos de edades centrales, en los jefes de hogar y en los hijos. El nivel educativo no parece ser una variable que impida quedar expuesto a la sobreexplotación horaria.

El análisis de los ocupados según calificación laboral e intensidad horaria de la ocupación en el periodo 2002-2005, muestra que con relación a los profesionales la subocupación baja, dando lugar al aumento de la ocupación plena, a la vez que los valores de la sobreocupación oscilan. Los técnicos y operarios calificados en su mayoría están sobreocupados, situación que aumenta en el periodo (de 37,9% en 2002 a 46,8% en 2005). Finalmente, los trabajadores no calificados presentan casi la misma proporción de subocupados que sobreocupados, situación que se mantiene en la serie analizada.

Con respecto a las ramas de actividad, en la industria manufacturera la situación de los trabajadores parece empeorar al registrarse un aumento en la sobreocupación (pasa de 42,8% en 2002 a 51,6% en 2005). Otro sector donde aumenta marcadamente la situación de sobreocupación es el de transporte, almacenamiento y servicios de comunicación, que alcanza un valor máximo del 80% en el año 2005. Asimismo, en el comercio es claramente predominante la situación de los trabajadores sobreocupados. Por otro lado, la situación de los trabajadores en el servicio doméstico muestra que si bien ha predominado la situación de subocupación, la evolución en el periodo da cuenta de un incremento en la ocupación plena, la cual asciende a fines de 2005 al 48,7%.

2.5 La situación ocupacional y los ingresos

En este apartado se analizan los ingresos de los ocupados según nivel educativo y rama de actividad (*ver Anexo Cuadros N° 35 y 36*). También se relaciona la condición de precariedad de los asalariados con la percepción de ingresos. Para realizar este análisis se utilizó la variable que ubica a los ocupados en quintiles de ingresos referidos a la ocupación principal.

En los apartados precedentes se ha constatado la vulnerabilidad laboral de las personas con nivel educativo bajo, quedando evidenciado el hecho de que este grupo laboral está fuertemente expuesto a los vaivenes de creación/destrucción de empleos y a inserciones laborales en condiciones desventajosas. Evidentemente, el nivel educativo bajo predomina en los quintiles de ingresos más pobres (1° y 2°). Ahora bien si se examina la participación de este grupo en los diferentes quintiles de ingresos, se observa que, entre 2002 y 2005, prácticamente en todos los quintiles de ingresos este grupo registra un descenso constante. La excepción se da en el quintil más alto, donde la presencia de los ocupados de niveles educativos bajos se caracteriza por un comportamiento irregular de subas y bajadas.

Por otro lado, es importante observar que el nivel educativo medio registra un crecimiento importante en los primeros dos quintiles, lo cual indica que el nivel educativo medio no asegura el acceso a ingresos más altos, así como tampoco asegura la inserción laboral en puestos de mayor calificación.

Si se analiza la composición de cada quintil de ingresos por rama de actividad, se detectan algunos datos relevantes. En el primer quintil se observa un incremento importante de los ocupados empleados en el servicio doméstico y la administración pública (aquí se incluyen los beneficiarios de los planes PJJHD que realizan contraprestaciones en diferentes dependencias del gobierno provincial y/o municipal). En el segundo quintil aparece un incremento de los ocupados en la construcción y en el comercio. En los quintiles más altos se observa un crecimiento en el porcentaje de ocupados pertenecientes a la industria manufacturera, servicios empresariales, hoteles y restaurantes y, nuevamente comercio. Sobre la base de este análisis, se puede observar que algunas de las ramas más dinámicas de Mendoza generan empleos de baja remuneración (servicio doméstico, construcción y una parte de los puestos de trabajo generados en el comercio), mientras que la manufactura y ciertos puestos de trabajo vinculados al comercio logran la generación de ocupaciones mejor remuneradas.

La precariedad se vincula directamente con bajas remuneraciones. Se puede observar que en el quintil más pobre, más del 90% de los asalariados trabaja en condiciones de precariedad laboral, mientras que en el quintil más rico, el porcentaje se invierte: más del 90% de los asalariados trabaja en condiciones no precarias.

3. COMPOSICIÓN DE LOS DESOCUPADOS POR VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS Y RAMA DE ACTIVIDAD DE LA OCUPACIÓN ANTERIOR

Entre el periodo 2002-2004 se detecta un incremento en el porcentaje de mujeres desocupadas que lleva a que la composición mayoritariamente masculina de la desocupación en el año 2002 se invierta a favor de las mujeres en el años 2004. No obstante, luego se incrementa nuevamente el porcentaje de varones desocupados (*ver Anexo Cuadro N° 41*).

En cuanto a las edades, se observa un incremento de los desocupados entre 30 y 59 años, mientras que los grupos etarios más jóvenes registran un descenso (vinculado probablemente con el retiro de esta franja etaria del mercado de trabajo). (*ver Anexo Cuadro N° 42*).

Las personas de nivel educativo bajo tienen mayor probabilidad de estar desocupadas. Si bien en los años 2003-2004 se observa un descenso de los desocupados de niveles educativos bajos, hacia el final del periodo el porcentaje vuelve a incrementarse. En cambio, los niveles educativos altos registran un importante descenso entre octubre de 2002 y el tercer trimestre de 2005 (*ver Anexo Cuadro N° 43*).

Aparentemente, el nivel educativo más alto “protege” de situaciones de desocupación, pero no necesariamente de inserciones laborales precarias, tal como se pudo ver en los apartados anteriores.

Las ramas de actividad que mayor cantidad de desocupados concentran son el comercio, la construcción y el servicio doméstico. Estas ramas, si bien han evidenciado un dinamismo importante en cuanto a la creación de puestos de trabajo, también presentan altos niveles de destrucción de empleos. Es decir, las personas que trabajan en estas ramas, muchas de ellas de bajos niveles educativos, sufren una alta rotación entre situaciones de empleo y desempleo. (*ver Anexo Cuadro N° 44*).

Cabe destacar que una de las características del mercado de trabajo en los '90 ha sido la generación de trayectorias laborales fragmentadas, caracterizadas por frecuentes entradas y salidas del mercado de trabajo. Si bien actualmente se observa un desempeño positivo de la economía en cuanto a la creación de empleos, sigue existiendo una alta rotación entre situaciones de empleo/desempleo, principalmente en las ramas de actividad que emplean mano de obra de baja calificación / bajo nivel educativo y en situaciones de precariedad.

4. BIBLIOGRAFÍA

ANTUNES, Ricardo. “Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo”. Herramienta, Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires.

DE LA GARZA, E. (2000). “*La construcción socioeconómica del mercado de trabajo y la reestructuración productiva en México*”, en De la Garza, Enrique (comp.) “Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina”, CLACSO.

FÉLIZ, M. (2005) “*La reforma económica como instrumento de disciplinamiento social: la economía política de las políticas contra la pobreza y la desigualdad en Argentina en los '90*” en Álvarez Leguizamón, Sonia (comp). “Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y el Caribe. Estructuras, discursos y actores”, CLACSO.

GIOSA ZUAZÚA, Noemí. “Las proyecciones oficiales y las posibilidades de generar empleo y reducir el desempleo en Argentina”. CIEPP-Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas- Serie Análisis de Coyuntura – N° 8, Octubre de 2005.

KOSACOFF, Bernardo (ed.) El Desempeño Industrial Argentino. Más Allá de la Sustitución de Importaciones. CEPAL, LC/BUE/G.108/E, marzo de 2000.

MONZA, ALFREDO y otros “Crecimiento y empleo. Una exploración empírica de la elasticidad producto del empleo en el caso argentino”. Observatorio Social – SIEMPRO, 2001.

MONZA, ALFREDO (1987) “Una discusión comparada de distintos enfoques teóricos sobre la determinación del empleo y el salario”; Santiago de Chile, PREALC.

REYES, A., BLAZSEK, A., BORZOTTA, B., CANAFOGLIA, E., AGUILÓ, J.C. (2005) “Modelo de acumulación, re-estructuración productiva y mercado de trabajo: el caso de Mendoza (Argentina) en el periodo 2002-2005”. Ponencia presentada en ALAS, Brasil.

REVISTA CAMBIO CULTURAL. Ciclo La universidad y la Argentina de hoy. Entrevista con Beccaria: “hay que crear empleos de calidad”. Buenos Aires, 19 de junio de 2002.

REYES, Azucena, BLAZSEK, Andrea y CANAFOGLIA, Eliana. “Los cambios en la fuerza de trabajo y la precarización laboral en Mendoza durante 1991-2002”.

SALAS, C. (2000). “*El modelo de acumulación y el empleo en América Latina*”, en De la Garza, Enrique (comp.) “Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina”, CLACSO.

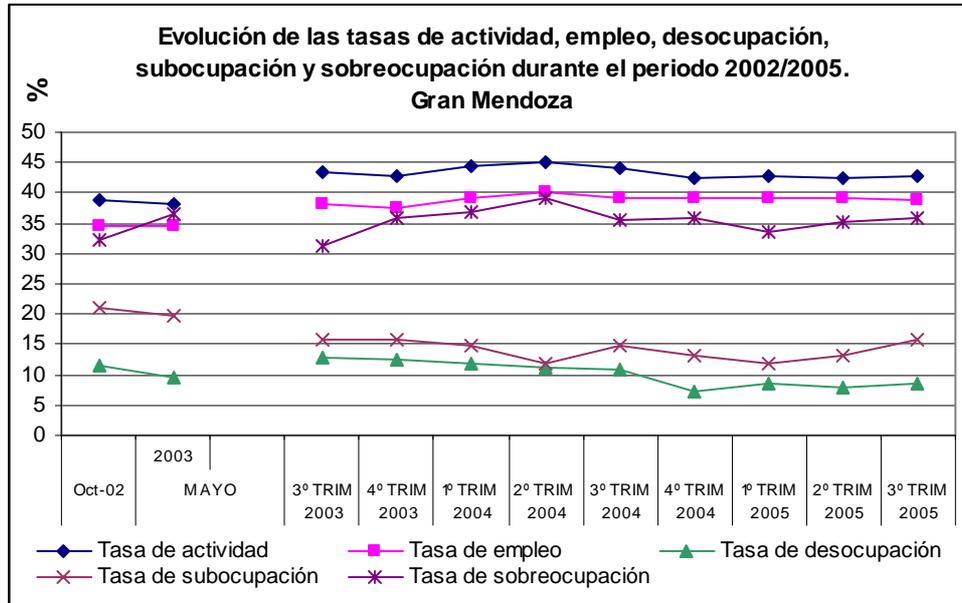
SERINO, Leandro y GONZÁLEZ, Mariana L. “Dinámica económica y empleo: Reflexiones acerca de sucesos inevitables”. Lavboratorio, Año 4, N° 9, pp.3-8, Buenos Aires.

SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN TÉCNICA Y ESTUDIOS. “Productividad, costo laboral y *excedente* en la Argentina durante 2003 y 2004”. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

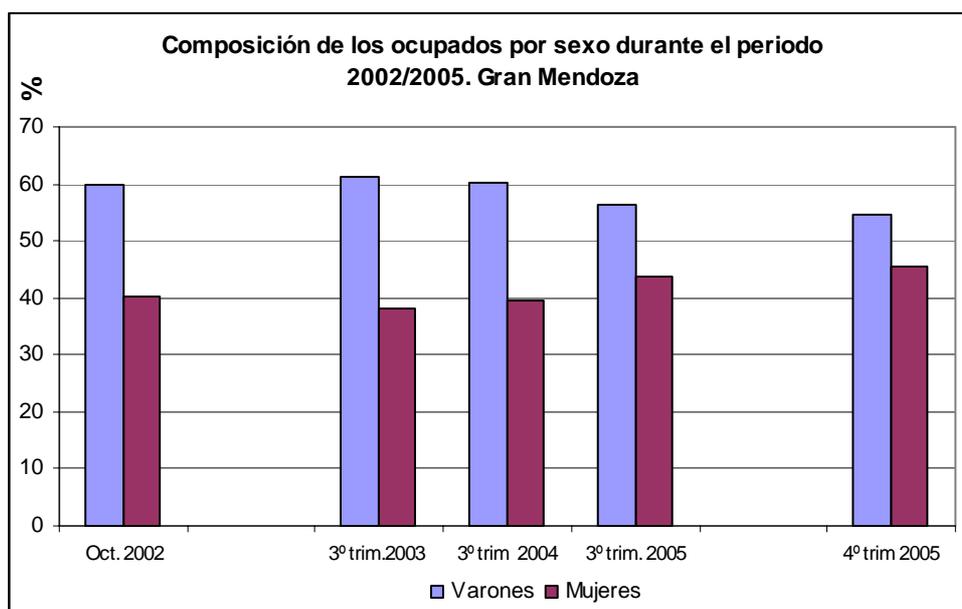
CAPÍTULO II

ANEXO ESTADÍSTICO

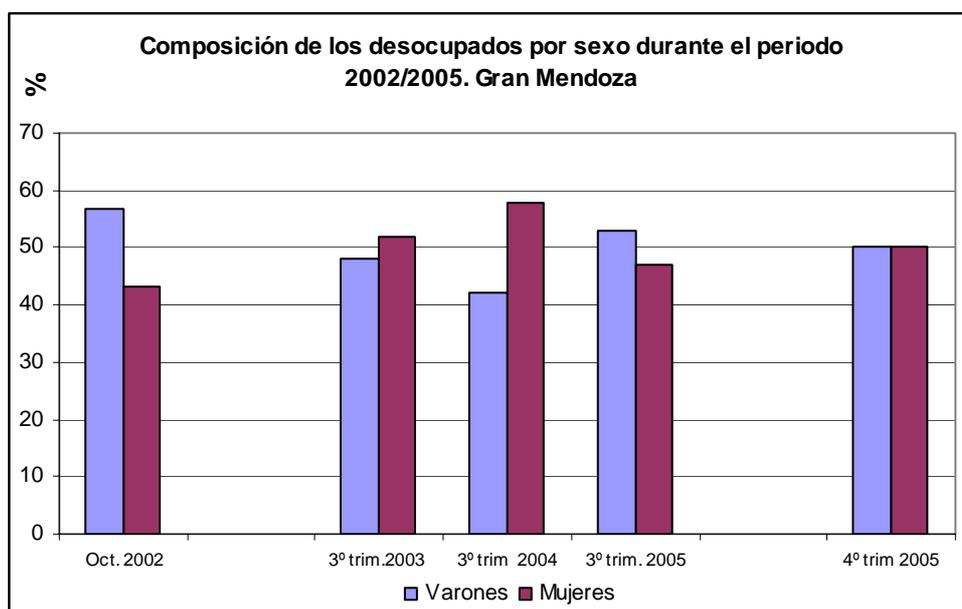
GRÁFICOS



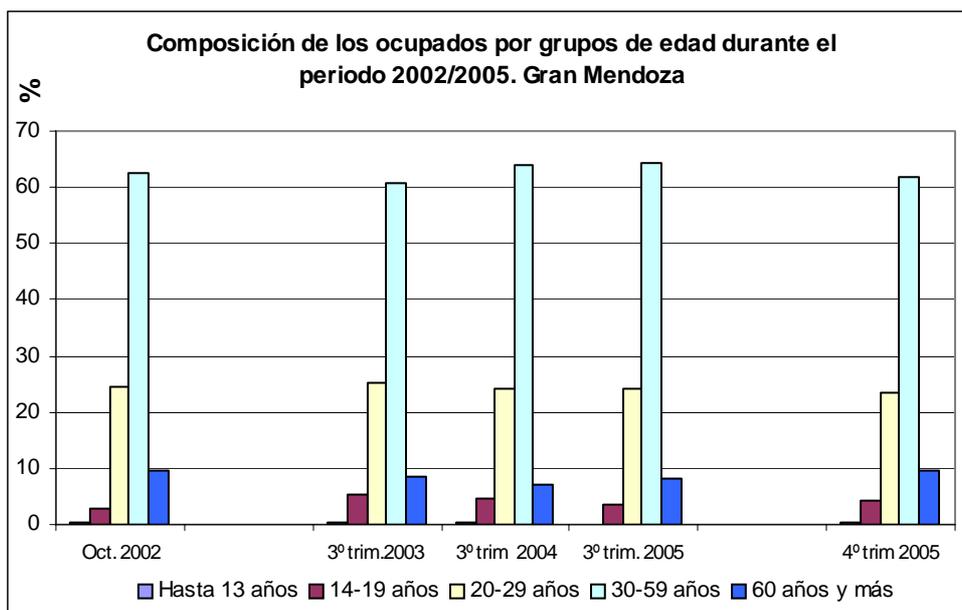
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



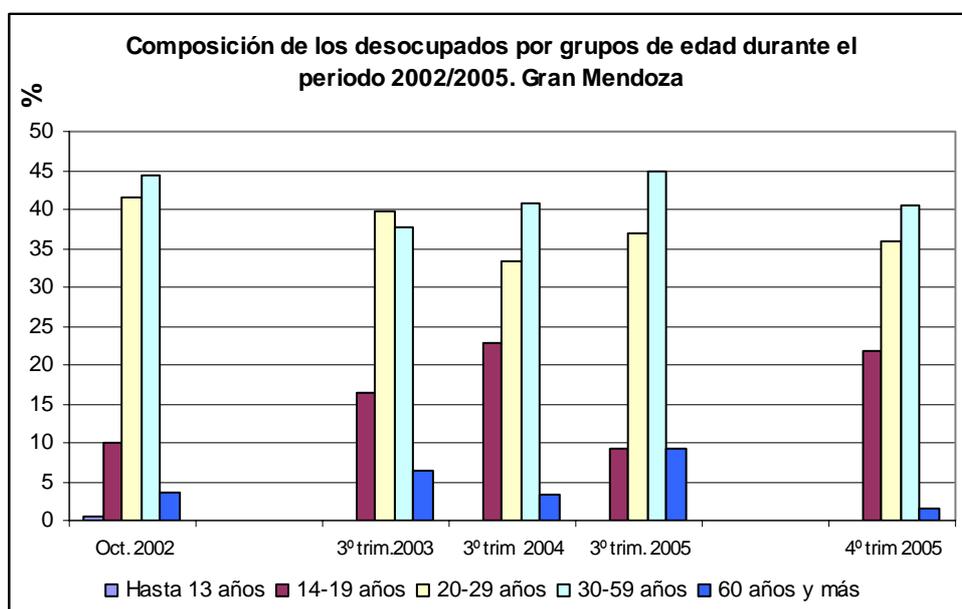
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



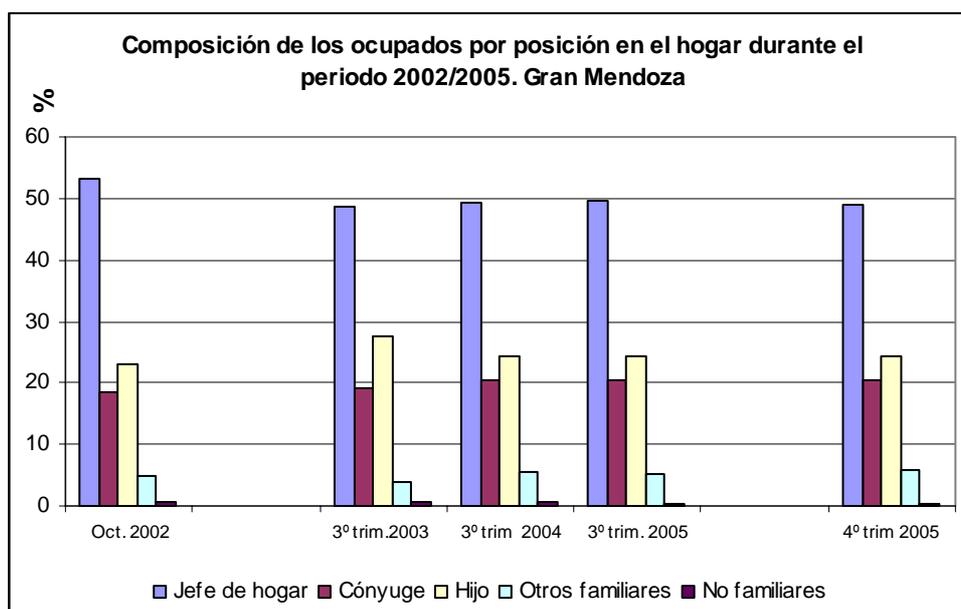
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



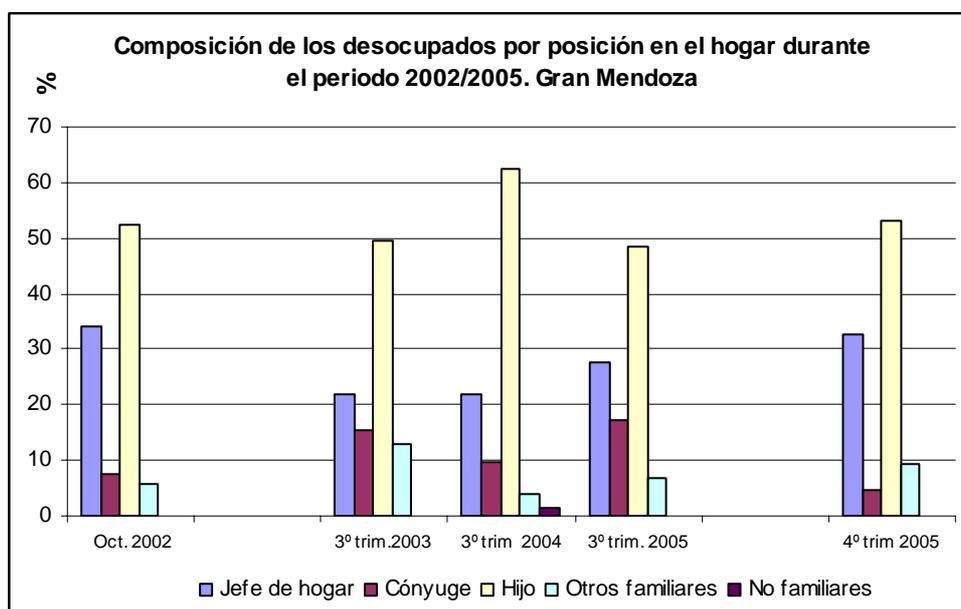
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



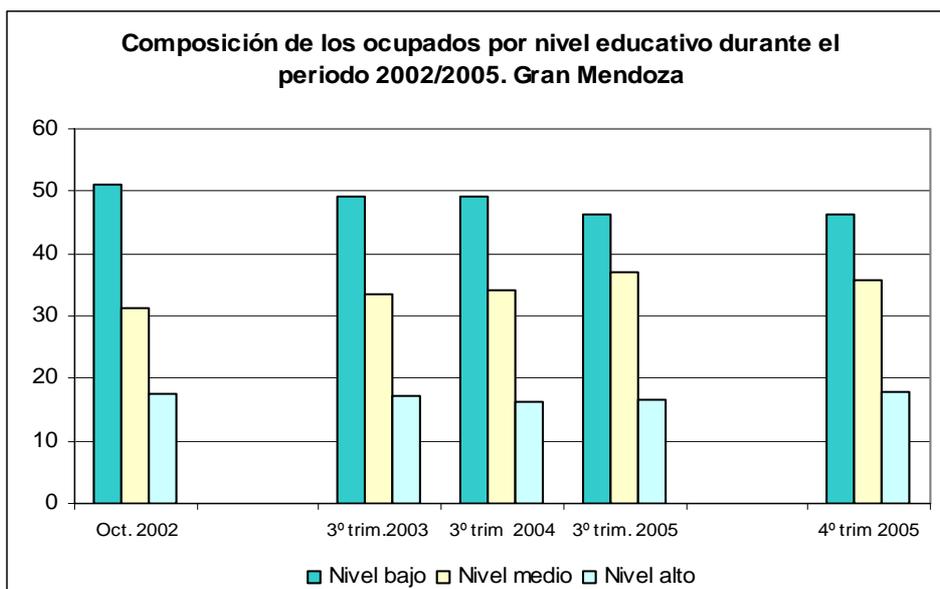
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



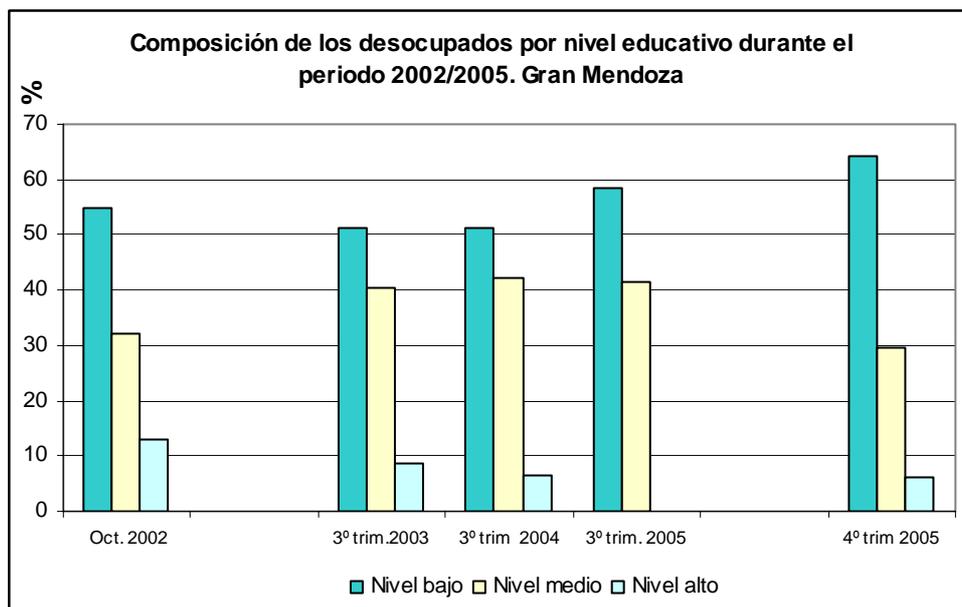
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



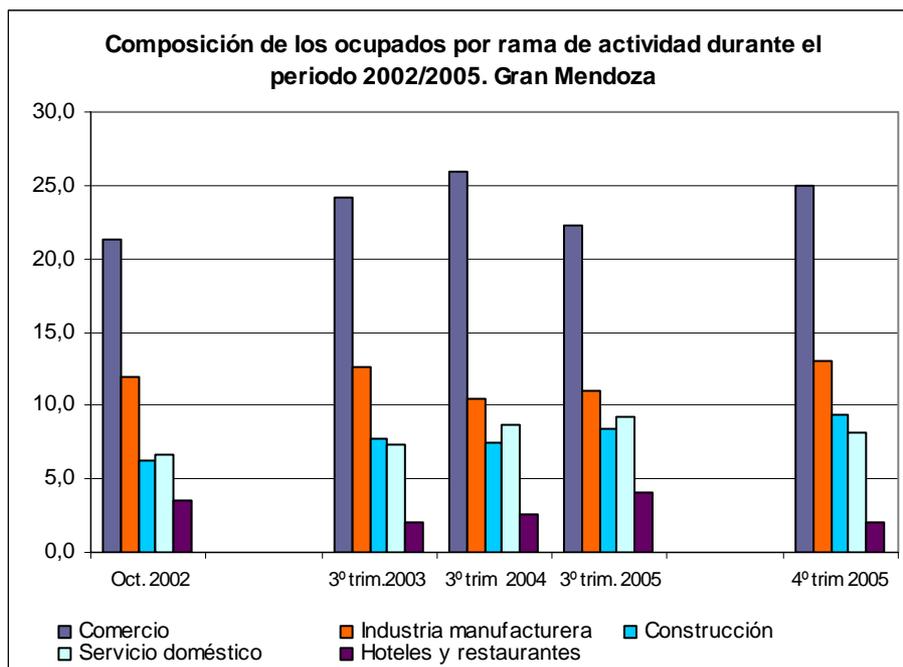
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



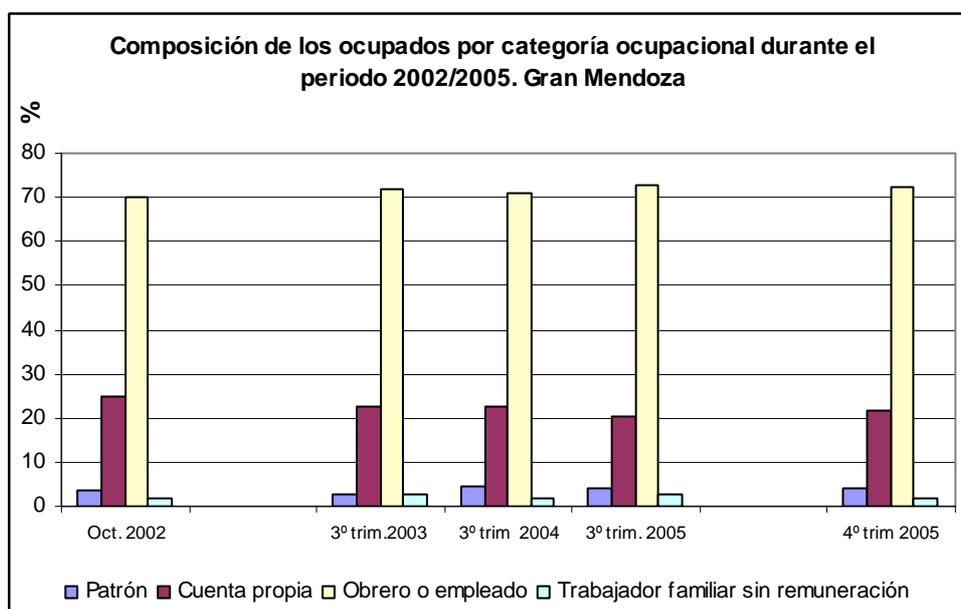
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



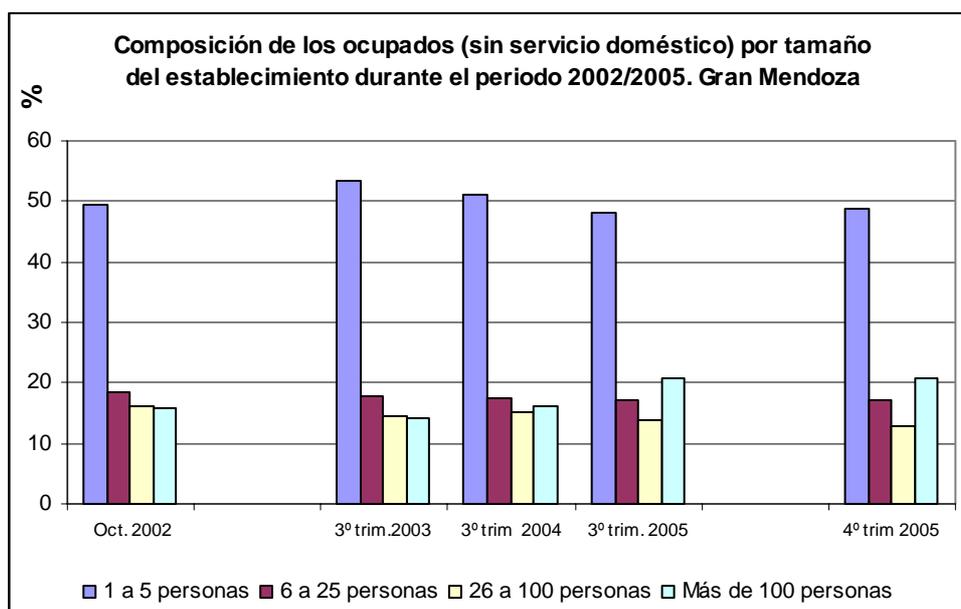
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



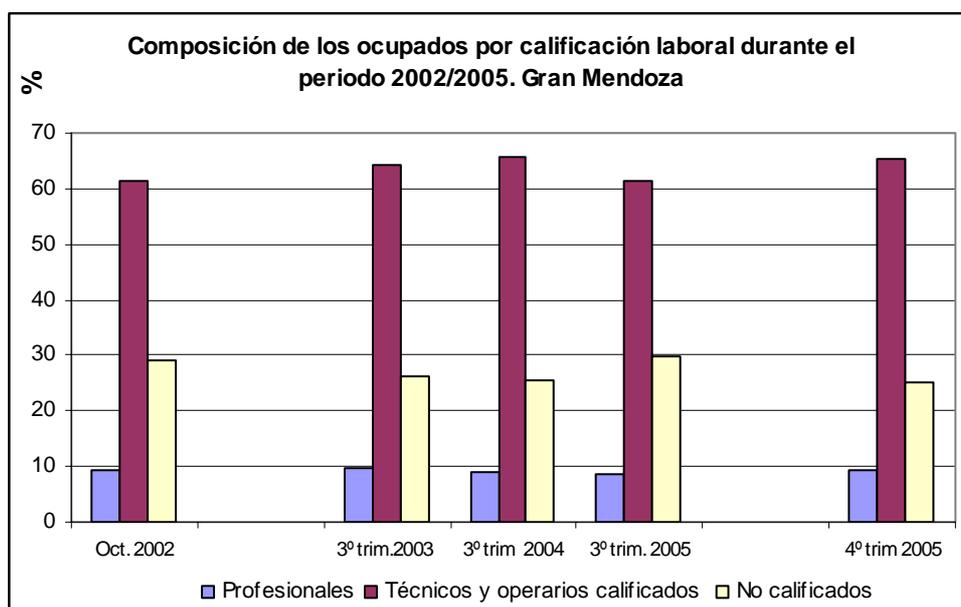
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



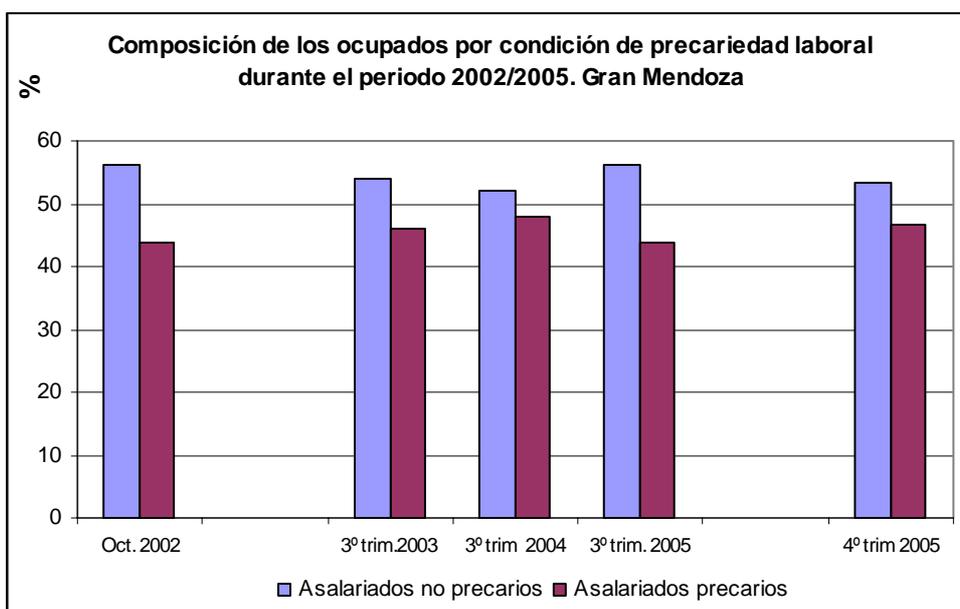
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



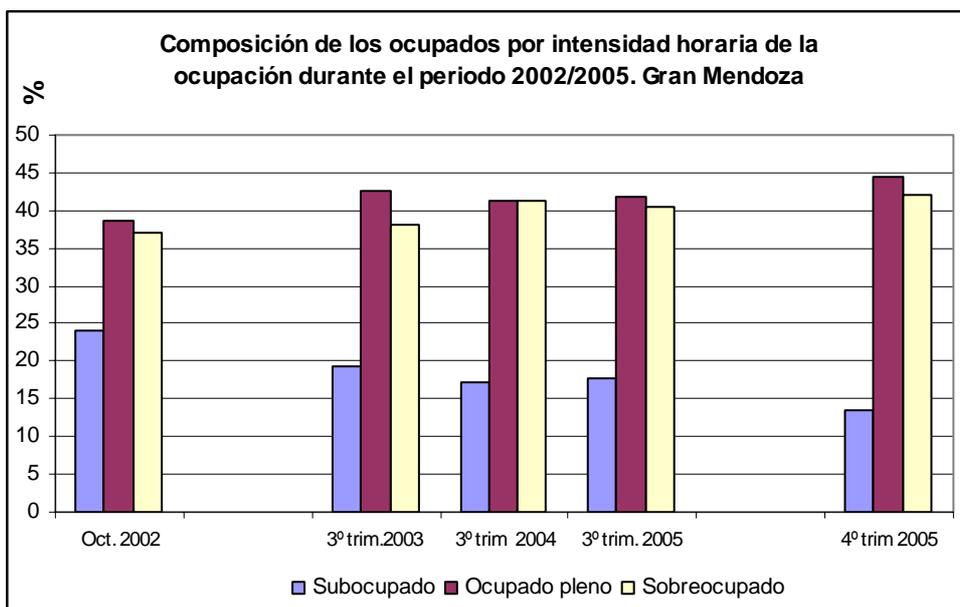
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CAPITULO II

ANEXO ESTADÍSTICO

CUADROS

EVOLUCIÓN DE LAS PRINCIPALES TASAS DEL MERCADO DE TRABAJO

CUADRO N° 1

Evolución de las tasas de actividad, empleo, desocupación, subocupación y sobreocupación durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza.

	EPH "puntual"		EPH "continua"									
	OCT 2002	MAYO 2003	3° TRIM 2003	4° TRIM 2003	1° TRIM 2004	2° TRIM 2004	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005	3° TRIM 2005	4° TRIM 2005
Tasa de actividad	38.9	38.0	43.5	42.8	44.4	45.1	44.0	42.3	42.6	42.3	42.6	43.5
Tasa de empleo	34.4	34.4	38.0	37.5	39.2	40.1	39.1	39.2	39.1	39.0	38.9	40.7
Tasa de desocupación	11.5	9.4	12.8	12.4	11.7	11,2	11.0	7.2	8.4	7.9	8.6	6.4
Tasa de subocupación	20.9	19.6	15.7	15.9	14.8	11.7	14.8	13.0	11.8	13.0	15.7	12.7
Tasa de sobreocupación	32.1	36.5	31.4	35.9	37.0	39.3	35.4	35.9	33.4	35.2	35.9	38.6

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (ondas octubre 2002 y mayo 2003) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 2

Evolución de las tasas de actividad, empleo, desocupación, subocupación y sobreocupación durante el periodo 2002-2005. Total aglomerados urbanos del país

	EPH "puntual"		EPH "continua"									
	OCT 2002	MAYO 2003	3° TRIM 2003	4° TRIM 2003	1° TRIM 2004	2° TRIM 2004	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005	3° TRIM 2005	4° TRIM 2005
Tasa de actividad	42,9	42,8	45,7	45,7	45,4	46,2	46,2	45,9	45,2	45,6	46,2	45,9
Tasa de empleo	35,3	36,2	38,2	39,1	38,9	39,4	40,1	40,4	39,4	40,1	41,1	41,3
Tasa de desocupación	17,8	15,6	16,3	14,5	14,4	14,8	13,2	12,1	13,0	12,1	11,1	10,1
Tasa de subocupación	19,9	18,8	16,6	16,3	15,7	15,2	15,2	14,3	12,7	12,8	13,0	11,9

Fuente: Elaboración propia en base a datos del INDEC, EPH "puntual" (ondas octubre de 2002 y mayo de 2003) y EPH "continua" (2003, 2004 y 2005).

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

CUADRO N° 3

*Composición de la PEA por sexo durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza
(En porcentajes)*

		EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1485 casos)	3° trim.2003 (1100 casos)	3° trim 2004 (1115 casos)	3° trim. 2005 (1012 casos)	4° trim 2005 (1001 casos)
SEXO	<i>Varones</i>	59,5	59,5	58,3	56,1	54,3
	<i>Mujeres</i>	40,5	40,5	41,7	43,9	45,7
	<i>Total</i>	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 4

*Composición de la PEA por edad durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza
(En porcentajes)*

		EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1485 casos)	3° trim.2003 (1100 casos)	3° trim 2004 (1115 casos)	3° trim. 2005 (1012 casos)	4° trim 2005 (1001 casos)
EDAD	<i>Hasta 13 años</i>	0,3	0,4	0,2	0,1	0,4
	<i>14-19 años</i>	3,7	6,7	6,6	3,9	5,5
	<i>20-29 años</i>	26,5	27,0	25,3	25,1	24,4
	<i>30-59 años</i>	60,5	57,7	61,3	62,5	60,5
	<i>60 años y más</i>	9,0	8,2	6,6	8,4	9,2
	<i>Total</i>	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 5

Composición de la PEA por posición en el hogar durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

		<i>EPH "puntual"</i>	<i>EPH "continua"</i>			<i>EPH continua</i>
		<i>Oct. 2002 (1485 casos)</i>	<i>3° trim.2003 (1100 casos)</i>	<i>3° trim 2004 (1115 casos)</i>	<i>3° trim. 2005 (1012 casos)</i>	<i>4° trim 2005 (1001 casos)</i>
POSICIÓN EN EL HOGAR	<i>Jefe de hogar</i>	51,0				
	<i>Cónyuge</i>	17,2	45,4	46,2	47,8	48,0
	<i>Hijo</i>	26,3	18,5	19,3	20,2	19,5
	<i>Otros familiares</i>	5,1	30,4	28,5	26,3	26,1
	<i>No familiares</i>	0,4	5,1	5,3	5,4	6,1
<i>Total</i>	100	0,6	100	0,7	,3	,4
			100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 6

Composición de la PEA por nivel educativo durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		<i>EPH "puntual"</i>	<i>EPH "continua"</i>			<i>EPH continua</i>
		<i>Oct. 2002 (1485 casos)</i>	<i>3° trim.2003 (1100 casos)</i>	<i>3° trim 2004 (1115 casos)</i>	<i>3° trim. 2005 (1012 casos)</i>	<i>4° trim 2005 (1001 casos)</i>
NIVEL EDUCATIVO¹	<i>Nivel bajo</i>	51,6				
	<i>Nivel medio</i>	31,5	49,5	49,5	47,4	47,4
	<i>Nivel alto</i>	16,9	34,4	35,2	37,4	35,4
	<i>Total</i>	100	16,1	15,3	15,2	17,3
			100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

¹ Se consideró en todos los cuadros presentados en este Anexo: Nivel educativo bajo: hasta secundario incompleto; Nivel medio: secundario completo y terciario/universitario incompleto; Nivel alto: terciario o universitario completo

**COMPOSICIÓN DE LOS OCUPADOS SEGÚN VARIABLES SOCIO-
DEMOGRÁFICAS**

CUADRO N° 7

*Composición de los ocupados por sexo y edad durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza
(En porcentajes)*

SEXO			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
SEXO	Varones		59,9	61,2	60,3	56,4	54,6
	Mujeres		40,1	38,3	39,7	43,6	45,4
	Total		100	100	100	100	100
EDAD	TOTAL	Hasta 13 años	0,3	0,4	0,2	0,1	0,4
		14-19 años	2,9	5,3	4,6	3,4	4,4
		20-29 años	24,5	25,1	24,3	24,0	23,6
		30-59 años	62,6	60,7	63,8	64,2	61,9
		60 años y más	9,7	8,4	7,1	8,3	9,7
		Total	100	100	100	100	100
	Varones	Hasta 13 años	0,3	0,5	0,3	0,2	0,4
		14-19 años	3,7	5,6	6,5	3,8	5,3
		20-29 años	23,3	27,1	25,1	24,9	24,6
		30-59 años	62,6	58,3	60,2	63,2	59,2
		60 años y más	10,2	8,5	7,9	7,9	10,5
		Total	100	100	100	100	100
Mujeres	Hasta 13 años	0,4	0,3	0,0	0,0	0,5	
	14-19 años	1,7	4,8	1,8	2,7	3,3	
	20-29 años	26,4	22,0	23,1	22,8	22,4	
	30-59 años	62,6	64,5	69,3	65,5	65,2	
	60 años y más	8,9	8,3	5,8	8,9	8,7	
	Total	100	100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 8

*Composición de los ocupados por sexo y posición en el hogar durante el periodo 2002-2005.
Gran Mendoza (En porcentajes)*

SEXO			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
SEXO	Varones		59,9	61,2	60,3	56,4	54,6
	Mujeres		40,1	38,3	39,7	43,6	45,4
	Total		100	100	100	100	100
POSICIÓN EN EL HOGAR	TOTAL	Jefe de hogar	53,2	48,8	49,2	49,7	49,0
		Cónyuge	18,4	19,0	20,5	20,4	20,5
		Hijo	22,9	27,5	24,3	24,2	24,2
		Otros familiares	5,0	4,0	5,4	5,3	5,9
		No familiares	0,5	0,7	0,6	0,3	0,4
		Total	100	100	100	100	100
	Varones	Jefe de hogar	71,8	66,1	66,2	67,4	68,0
		Cónyuge	1,5	1,4	1,8	2,1	1,8
		Hijo	22,2	27,1	24,2	23,9	23,4
		Otros familiares	4,3	4,6	6,9	6,1	6,3
		No familiares	0,1	0,9	0,8	0,4	0,6
		Total	100	100	100	100	100
Mujeres	Jefe de hogar	25,2	21,5	23,4	26,8	26,1	
	Cónyuge	43,8	46,8	48,7	44,2	43,1	
	Hijo	24,0	28,2	24,4	24,6	25,2	
	Otros familiares	6,0	3,0	3,3	4,2	5,4	
	No familiares	1,0	0,5	0,3	0,2	0,2	
	Total	100	100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 9

Composición de los ocupados por sexo y nivel educativo durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

SEXO			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
SEXO	Varones		59,9	61,2	60,3	56,4	54,6
	Mujeres		40,1	38,3	39,7	43,6	45,4
	Total		100	100	100	100	100
NIVEL EDUC.	TOTAL	Nivel bajo	51,1	49,3	49,3	46,4	46,2
		Nivel medio	31,4	33,5	34,3	37,0	35,8
		Nivel alto	17,5	17,2	16,4	16,6	18,0
		Total	100	100	100	100	100
	Varones	Nivel bajo	57,7	54,6	55,7	53,6	53,5
		Nivel medio	30,1	34,6	32,3	33,5	35,0
		Nivel alto	12,2	10,8	12,0	12,8	11,5
		Total	100	100	100	100	100
	Mujeres	Nivel bajo	41,3	40,9	39,6	37,0	37,4
		Nivel medio	33,5	31,7	37,3	41,4	36,7
		Nivel alto	25,3	27,4	23,1	21,6	25,9
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

**COMPOSICIÓN DE LOS OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD Y
VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS**

CUADRO N° 10

*Composición de los ocupados por sexo y rama de actividad durante el periodo 2002-2005.
Gran Mendoza (En porcentajes)*

SEXO			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim. 2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
SEXO	Varones		59,9	61,2	60,3	56,4	54,6
	Mujeres		40,1	38,3	39,7	43,6	45,4
	Total		100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	TOTAL	Actividades primarias	2,1	2,5	2,9	2,2	2,6
		Industria manufacturera	12,0	12,6	10,4	11,0	13,0
		Construcción	6,2	7,7	7,5	8,4	9,3
		Comercio	21,3	24,2	25,9	22,3	25,0
		Hoteles y restaurantes	3,5	2,0	2,6	4,1	2,1
		Transporte	6,9	6,7	7,0	6,3	6,0
		Intermediación financiera	1,1	1,7	1,0	1,0	0,9
		Servicios empresariales	6,5	6,4	6,1	6,4	6,5
		Administración pública	10,7	8,4	10,0	10,4	8,6
		Enseñanza	9,4	9,5	7,7	8,6	9,1
		Servicios sociales y de salud	6,8	6,4	5,3	4,9	4,8
		Servicio doméstico	6,6	7,3	8,7	9,2	8,2
		Servicios comunitarios y personales	6,3	4,0	4,5	4,4	3,8
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,8	0,6	0,4	0,9	0,1
	Total	100	100	100	100	100	
	Varones	Actividades primarias	3,2	3,8	4,5	3,6	4,3
		Industria manufacturera	15,1	13,3	14,0	13,8	15,6
		Construcción	10,2	12,4	12,2	14,6	16,4
		Comercio	23,5	26,7	26,4	24,3	26,4
		Hoteles y restaurantes	3,4	1,9	2,3	4,6	1,8
		Transporte	9,5	9,8	9,7	9,4	9,8
		Intermediación financiera	1,4	1,6	1,3	1,1	0,8
		Servicios empresariales	6,9	6,7	7,4	6,1	6,4
		Administración pública	10,4	8,6	9,7	9,0	8,0
		Enseñanza	3,9	4,0	2,7	3,1	3,3
		Servicios sociales y de salud	3,8	4,3	3,3	4,0	3,1
		Servicio doméstico	1,0	0,9	1,7	0,6	0,6
		Servicios comunitarios y personales	6,6	5,2	4,2	4,8	3,3
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,9	0,9	0,5	1,0	0,2
	Total	100	100	100	100	100	
	Mujeres	Actividades primarias	0,4	0,5	0,5	0,2	0,5
		Industria manufacturera	7,4	11,6	4,8	7,4	9,9
		Construcción	0,2	0,3	0,3	0,5	0,7
Comercio		17,9	20,2	25,2	19,6	23,3	
Hoteles y restaurantes		3,6	2,2	3,1	3,5	2,6	
Transporte		2,9	1,9	2,8	2,2	1,4	
Intermediación financiera		0,6	1,9	0,5	0,7	0,9	
Servicios empresariales		5,9	5,9	4,1	6,7	6,6	
Administración pública		11,2	8,1	10,4	12,2	9,4	
Enseñanza		17,5	18,1	15,3	15,9	16,0	
Servicios sociales y de salud		11,2	9,7	8,4	6,0	6,8	
Servicio doméstico		14,8	17,3	19,3	20,3	17,4	
Servicios comunitarios y personales		5,9	2,2	5,1	4,0	4,5	
Suministro de electricidad, gas y agua		0,6	0,3	0,3	0,7	0,0	
Total	100	100	100	100	100		

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 11

*Composición de los ocupados por edad y rama de actividad durante el periodo 2002-2005.
Gran Mendoza (En porcentajes)*

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1314 casos)		3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
EDAD	Hasta 13 años		0,3	0,4	0,2	0,1	0,4
	14-19 años		2,9	5,3	4,6	3,4	4,4
	20-29 años		24,5	25,1	24,3	24,0	23,6
	30-59 años		62,6	60,7	63,8	64,2	61,9
	60 años y más		9,7	8,4	7,1	8,3	9,7
	Total		100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	TOTAL	Actividades primarias	2,1	2,5	2,9	2,2	2,6
		Industria manufacturera	12,0	12,6	10,4	11,0	13,0
		Construcción	6,2	7,7	7,5	8,4	9,3
		Comercio	21,3	24,2	25,9	22,3	25,0
		Hoteles y restaurantes	3,5	2,0	2,6	4,1	2,1
		Transporte y servicios de comunic.	6,9	6,7	7,0	6,3	6,0
		Intermediación financiera	1,1	1,7	1,0	1,0	0,9
		Servicios empresariales	6,5	6,4	6,1	6,4	6,5
		Administración pública	10,7	8,4	10,0	10,4	8,6
		Enseñanza	9,4	9,5	7,7	8,6	9,1
		Servicios sociales y de salud	6,8	6,4	5,3	4,9	4,8
		Servicio doméstico	6,6	7,3	8,7	9,2	8,2
		Servicios comunitarios y personales	6,3	4,0	4,5	4,4	3,8
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,8	0,6	0,4	0,9	0,1
		Total	100	100	100	100	100
		RAMA DE ACTIV.	14 a 19 años	Actividades primarias	5,3	0,0	2,2
Industria manufacturera	13,2			12,0	15,2	16,1	17,1
Construcción	13,2			6,0	17,4	25,8	26,8
Comercio	34,2			48,0	45,7	29,0	31,7
Hoteles y restaurantes	0,0			2,0	2,2	6,5	2,4
Transporte y servicios de comunic.	0,0			0,0	4,3	6,5	2,4
Intermediación financiera	0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Servicios empresariales	5,3			8,0	2,2	0,0	7,3
Administración pública	0,0			4,0	4,3	3,2	0,0
Enseñanza	2,6			0,0	0,0	0,0	0,0
Servicios sociales y de salud	7,9			0,0	0,0	0,0	0,0
Servicio doméstico	13,2			12,0	2,2	9,7	4,9
Servicios comunitarios y personales	5,3			8,0	4,3	3,2	2,4
Suministro de electricidad, gas y agua	0,0			0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100			100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	20 a 29 años			Actividades primarias	1,9	0,4	1,7
		Industria manufacturera	11,2	15,1	12,9	13,1	14,0
		Construcción	5,0	8,0	7,1	7,7	9,0
		Comercio	24,8	29,8	32,0	29,3	27,6
		Hoteles y restaurantes	5,3	4,2	3,7	5,4	4,5
		Transporte y servicios de comunic.	6,2	7,1	6,6	5,9	5,9
		Intermediación financiera	0,6	0,4	0,0	0,5	1,8
		Servicios empresariales	9,3	7,1	7,9	9,0	10,0
		Administración pública	7,8	5,0	6,6	7,7	5,4
		Enseñanza	6,5	4,6	5,8	5,9	5,0
		Servicios sociales y de salud	6,5	5,5	4,1	2,3	3,2
		Servicio doméstico	5,9	7,6	6,6	5,4	5,4
		Servicios comunitarios y personales	9,0	5,0	5,0	5,9	5,4
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
		Total	100	100	100	100	100

RAMA DE ACTIV.			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
	30 a 59 años	Actividades primarias	2,2	3,3	3,3	2,7	2,6
		Industria manufacturera	12,4	10,6	9,3	10,4	12,1
		Construcción	6,3	8,1	7,0	7,6	8,1
		Comercio	19,0	19,2	21,7	19,9	23,6
		Hoteles y restaurantes	3,2	1,4	2,1	3,9	1,6
		Transporte y servicios de comunic.	7,9	6,7	7,8	6,2	6,7
		Intermediación financiera	1,5	2,6	1,6	1,3	0,7
		Servicios empresariales	5,2	6,4	6,0	5,7	5,3
		Administración pública	12,0	11,1	11,4	11,6	11,0
		Enseñanza	11,4	12,5	8,7	10,9	11,0
		Servicios sociales y de salud	6,8	7,3	6,2	5,2	5,7
		Servicio doméstico	5,8	6,7	10,3	9,8	8,6
		Servicios comunitarios y personales	5,0	3,1	4,1	3,5	2,8
		Suministro de electricidad, gas y agua	1,2	1,0	0,6	1,2	0,2
		Total	100	100	100	100	100
	60 y más	Actividades primarias	0,8	4,9	4,3	0,0	1,1
		Industria manufacturera	11,1	21,0	8,6	7,8	15,4
		Construcción	6,3	4,9	7,1	10,4	9,9
		Comercio	22,2	24,7	28,6	18,2	22,0
		Hoteles y restaurantes	2,4	0,0	4,3	1,3	0,0
Transporte y servicios de comunic.		4,0	9,9	2,9	6,5	3,3	
Intermediación financiera		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Servicios empresariales		7,9	3,7	2,9	6,5	5,5	
Administración pública		13,5	2,5	12,9	11,7	5,5	
Enseñanza		5,6	8,6	10,0	2,6	11,0	
Servicios sociales y de salud		7,1	7,4	5,7	11,7	5,5	
Servicio doméstico		10,3	7,4	5,7	15,6	14,3	
Servicios comunitarios y personales		8,7	4,9	7,1	7,8	6,6	
Suministro de electricidad, gas y agua		0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	
Total		100	100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 12

Composición de los ocupados por posición en el hogar durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

POSICIÓN EN EL HOGAR		EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
	Jefe de hogar	53,2	48,8	49,2	49,7	49,0
	Cónyuge	18,4	19,0	20,5	20,4	20,5
	Hijo	22,9	27,5	24,3	24,2	24,2
	Otros familiares	5,0	4,0	5,4	5,3	5,9
	No familiares	0,5	0,7	0,6	0,3	0,4
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 13

Composición de los ocupados por nivel educativo y rama de actividad durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

NIVEL EDUC.		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1314 casos)		3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
NIVEL EDUC.	Nivel bajo	51,1		49,3	49,3	46,4	46,2
	Nivel medio	31,4		33,5	34,3	37,0	35,8
	Nivel alto	17,5		17,2	16,4	16,6	18,0
	Total	100		100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	TOTAL	Actividades primarias	2,1	2,5	2,9	2,2	2,6
		Industria manufacturera	12,0	12,6	10,4	11,0	13,0
		Construcción	6,2	7,7	7,5	8,4	9,3
		Comercio	21,3	24,2	25,9	22,3	25,0
		Hoteles y restaurantes	3,5	2,0	2,6	4,1	2,1
		Transporte y servicios de comunic.	6,9	6,7	7,0	6,3	6,0
		Intermediación financiera	1,1	1,7	1,0	1,0	0,9
		Servicios empresariales	6,5	6,4	6,1	6,4	6,5
		Administración pública	10,7	8,4	10,0	10,4	8,6
		Enseñanza	9,4	9,5	7,7	8,6	9,1
		Servicios sociales y de salud	6,8	6,4	5,3	4,9	4,8
		Servicio doméstico	6,6	7,3	8,7	9,2	8,2
		Servicios comunitarios y personales	6,3	4,0	4,5	4,4	3,8
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,8	0,6	0,4	0,9	0,1
		Total	100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	Nivel bajo	Actividades primarias	3,4	2,8	2,2	1,9	2,5
		Industria manufacturera	13,6	14,6	12,1	10,7	16,6
		Construcción	10,0	11,2	11,2	14,2	14,3
		Comercio	25,2	27,7	28,2	25,4	28,2
		Hoteles y restaurantes	4,2	1,9	3,1	4,0	1,4
		Transporte y servicios de comunic.	7,5	8,8	8,4	7,2	6,2
		Intermediación financiera	0,1	0,2	0,0	0,2	0,0
		Servicios empresariales	3,4	3,2	3,9	2,8	3,2
		Administración pública	8,5	7,1	9,4	9,6	5,5
		Enseñanza	1,8	2,6	2,5	1,9	1,6
		Servicios sociales y de salud	3,4	3,6	2,9	2,1	2,3
		Servicio doméstico	11,3	12,0	12,7	14,7	13,6
		Servicios comunitarios y personales	7,0	4,3	3,5	5,1	4,4
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,4	0,0	0,0	0,2	0,0
		Total	100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	Nivel medio	Actividades primarias	1,0	2,5	2,9	1,5	3,0
		Industria manufacturera	12,1	13,8	11,5	14,0	11,3
		Construcción	3,2	5,0	4,7	5,0	6,3
		Comercio	21,8	27,3	29,1	25,4	28,4
		Hoteles y restaurantes	4,4	2,8	2,9	5,0	3,3
		Transporte y servicios de comunic.	8,0	5,6	6,8	6,4	7,2
		Intermediación financiera	2,7	4,4	2,1	1,8	1,5
		Servicios empresariales	8,5	9,1	7,4	7,6	8,7
		Administración pública	12,6	8,8	9,7	9,4	11,3
		Enseñanza	9,7	7,8	5,0	8,2	6,6
		Servicios sociales y de salud	5,8	3,8	3,5	4,4	3,9
		Servicio doméstico	2,2	3,8	7,1	6,1	5,4
		Servicios comunitarios y personales	7,0	4,1	6,5	3,8	3,3
		Suministro de electricidad, gas y agua	1,0	1,3	0,9	1,5	0,0
		Total	100	100	100	100	100

			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
RAMA DE ACTIV.	Nivel alto	<i>Actividades primarias</i>	0,0	1,8	4,9	4,5	1,8
		<i>Industria manufacturera</i>	7,4	4,8	3,1	5,2	7,1
		<i>Construcción</i>	0,4	2,4	1,9	0,0	2,4
		<i>Comercio</i>	8,7	8,5	12,3	6,5	10,1
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	0,0	0,6	0,6	2,6	1,8
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	3,1	3,0	3,1	3,2	3,0
		<i>Intermediación financiera</i>	0,9	0,6	1,9	1,3	1,8
		<i>Servicios empresariales</i>	11,8	10,3	9,9	13,6	10,7
		<i>Administración pública</i>	14,0	11,5	12,3	14,9	11,2
		<i>Enseñanza</i>	31,0	32,1	29,0	28,6	33,1
		<i>Servicios sociales y de salud</i>	18,3	19,4	16,7	13,6	13,0
		<i>Servicio doméstico</i>	0,4	0,6	0,0	0,6	0,0
		<i>Servicios comunitarios y personales</i>	2,6	3,0	3,7	3,9	3,6
		<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	1,3	1,2	0,6	1,3	0,6
		<i>Total</i>	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

**COMPOSICIÓN DE LOS OCUPADOS POR RAMA DE ACTIVIDAD Y
VARIABLES OCUPACIONALES**

CUADRO N° 14

Composición de los ocupados por categoría ocupacional y rama de actividad durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

CATEG. OCUP.		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1314 casos)		3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
CATEG. OCUP.	Patrón	3,6		2,7	4,3	4,0	4,2
	Cuenta propia	24,9		22,8	22,8	20,5	21,8
	Asalariado	69,9		71,7	71,1	72,6	72,1
	Trabajador familiar sin remuneración	1,6		2,8	1,8	2,8	1,9
	Total	100		100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	TOTAL	Actividades primarias	2,1	2,5	2,9	2,2	2,6
		Industria manufacturera	12,0	12,6	10,4	11,0	13,0
		Construcción	6,2	7,7	7,5	8,4	9,3
		Comercio	21,3	24,2	25,9	22,3	25,0
		Hoteles y restaurantes	3,5	2,0	2,6	4,1	2,1
		Transporte y servicios de comunic.	6,9	6,7	7,0	6,3	6,0
		Intermediación financiera	1,1	1,7	1,0	1,0	0,9
		Servicios empresariales	6,5	6,4	6,1	6,4	6,5
		Administración pública	10,7	8,4	10,0	10,4	8,6
		Enseñanza	9,4	9,5	7,7	8,6	9,1
		Servicios sociales y de salud	6,8	6,4	5,3	4,9	4,8
		Servicio doméstico	6,6	7,3	8,7	9,2	8,2
		Servicios comunitarios y personales	6,3	4,0	4,5	4,4	3,8
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,8	0,6	0,4	0,9	0,1
		Total	100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	Patrón	Actividades primarias	8,5	7,7	9,3	10,8	12,8
		Industria manufacturera	14,9	30,8	23,3	16,2	17,9
		Construcción	6,4	11,5	7,0	8,1	7,7
		Comercio	38,3	15,4	25,6	35,1	28,2
		Hoteles y restaurantes	2,1	0,0	4,7	8,1	5,1
		Transporte y servicios de comunic.	6,4	7,7	16,3	5,4	10,3
		Intermediación financiera	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0
		Servicios empresariales	10,6	11,5	4,7	5,4	12,8
		Administración pública	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Enseñanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Servicios sociales y de salud	4,3	11,5	7,0	8,1	2,6
		Servicio doméstico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Servicios comunitarios y personales	8,5	0,0	2,3	2,7	2,6
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Total	100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	Cuenta propia	Actividades primarias	0,6	3,2	0,9	0,0	0,5
		Industria manufacturera	13,5	15,6	9,3	11,6	14,2
		Construcción	13,5	13,8	15,5	17,4	16,7
		Comercio	39,1	41,3	42,5	36,3	42,6
		Hoteles y restaurantes	4,3	0,9	3,5	3,7	1,0
		Transporte y servicios de comunic.	4,3	6,0	6,2	5,8	7,8
		Intermediación financiera	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
		Servicios empresariales	8,6	8,7	10,2	11,6	7,4
		Administración pública	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Enseñanza	1,5	2,8	2,2	1,6	2,9
		Servicios sociales y de salud	4,6	2,3	2,2	4,7	2,5
		Servicio doméstico	3,1	0,9	1,8	2,1	0,0
		Servicios comunitarios y personales	7,0	4,6	5,3	5,3	4,4
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Total	100	100	100	100	100

EPH

EPH "continua"

EPH

			"puntual"			continua		
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)	
RAMA DE ACTIV.	Asalariado	<i>Actividades primarias</i>	2,3	2,2	3,3	2,4	2,5	
		<i>Industria manufacturera</i>	11,3	11,0	9,7	10,4	11,8	
		<i>Construcción</i>	3,3	5,6	5,1	6,1	7,4	
		<i>Comercio</i>	13,3	17,9	19,7	16,2	18,8	
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	3,3	2,3	2,3	3,9	2,2	
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	8,0	6,9	6,7	6,4	5,3	
		<i>Intermediación financiera</i>	1,5	2,1	1,3	1,3	1,2	
		<i>Servicios empresariales</i>	5,6	5,6	4,8	5,1	5,9	
		<i>Administración pública</i>	15,4	11,7	14,1	14,3	12,0	
		<i>Enseñanza</i>	12,9	12,3	10,1	11,5	11,7	
		<i>Servicios sociales y de salud</i>	7,9	7,6	6,4	4,8	5,8	
		<i>Servicio doméstico</i>	8,3	9,7	11,5	12,1	11,4	
		<i>Servicios comunitarios y personales</i>	6,0	4,1	4,5	4,5	3,8	
		<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	1,1	0,9	0,6	1,2	0,1	
	<i>Total</i>	100	100	100	100	100		
	Trabajador familiar	<i>Actividades primarias</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	
		<i>Industria manufacturera</i>	14,3	11,5	22,2	15,4	33,3	
		<i>Construcción</i>	19,0	7,7	0,0	3,8	0,0	
		<i>Comercio</i>	52,4	53,8	61,1	57,7	50,0	
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	4,8	3,8	0,0	7,7	5,6	
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	0,0	7,7	5,6	7,7	0,0	
		<i>Intermediación financiera</i>	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	
		<i>Servicios empresariales</i>	4,8	3,8	5,6	3,8	5,6	
		<i>Administración pública</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		<i>Enseñanza</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		<i>Servicios sociales y de salud</i>	0,0	3,8	0,0	3,8	0,0	
<i>Servicio doméstico</i>		0,0	3,8	5,6	0,0	0,0		
<i>Servicios comunitarios y personales</i>	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0			
<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			
<i>Total</i>	100	100	100	100	100			

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 15

Composición de los ocupados (sin servicio doméstico) por tamaño del establecimiento y rama de actividad durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

TAMAÑO DE LA EMPRESA	EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
	Oct. 2002 (1226 casos)		3° trim.2003 (890 casos)	3° trim 2004 (906 casos)	3° trim. 2005 (840 casos)	4° trim 2005 (860 casos)
1 a 5 personas	49,6		53,5	51,1	48,1	48,9
6 a 25 personas	18,5		17,8	17,6	17,1	17,1
26 a 100 personas	16,1		14,6	15,3	14,0	13,0
Más de 100 personas	15,7		14,2	16,0	20,9	20,9
Total	100		100	100	100	100
TOTAL	Actividades primarias	2,1	2,7	2,7	2,1	2,2
	Industria manufacturera	12,7	13,2	10,9	12,4	13,6
	Construcción	6,8	8,2	8,0	9,6	10,9
	Comercio	23,2	27,2	27,5	24,8	28,3
	Hoteles y restaurantes	3,8	1,9	3,1	4,8	2,7
	Transporte y servicios de comunic.	7,2	7,1	7,7	7,0	6,4
	Intermediación financiera	1,1	1,9	1,2	1,0	0,8
	Servicios empresariales	6,7	6,5	6,9	6,6	6,3
	Administración pública	11,5	8,6	11,0	11,0	9,1
	Enseñanza	9,9	10,5	8,4	9,3	10,1
	Servicios sociales y de salud	7,2	7,1	5,8	5,3	5,4
	Servicios comunitarios y personales	6,8	4,2	5,3	4,4	4,2
	Suministro de electricidad, gas y agua	0,8	0,3	0,5	0,8	0,1
	Total	100	100	100	100	100
	RAMA DE ACTIV. 1 a 5 pers.	Actividades primarias	1,5	3,0	2,3	0,8
Industria manufacturera		13,2	14,6	11,2	12,5	14,7
Construcción		12,5	11,6	13,2	16,8	17,2
Comercio		38,8	41,2	42,1	38,2	40,8
Hoteles y restaurantes		5,1	1,5	2,3	4,3	1,7
Transporte y servicios de comunic.		4,2	7,8	7,4	6,8	6,9
Intermediación financiera		0,4	0,5	0,8	0,5	0,3
Servicios empresariales		9,2	8,0	8,6	9,2	7,5
Administración pública		0,7	1,8	0,5	0,0	0,6
Enseñanza		1,1	1,5	1,3	1,4	1,9
Servicios sociales y de salud		3,8	3,8	2,8	3,5	1,7
Servicios comunitarios y personales		9,5	3,8	5,8	4,1	5,6
Suministro de electricidad, gas y agua		0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Total		100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV. 6 a 25 pers.		Actividades primarias	3,8	0,0	2,2	3,1
	Industria manufacturera	17,4	16,7	16,2	18,3	19,0
	Construcción	2,1	7,6	2,9	5,3	6,3
	Comercio	13,6	17,4	16,9	16,8	24,6
	Hoteles y restaurantes	5,1	5,3	8,1	12,2	7,1
	Transporte	10,6	3,8	12,5	6,9	6,3
	Intermediación financiera	2,5	3,8	0,7	1,5	0,8
	Servicios empresariales	6,4	5,3	4,4	5,3	11,1
	Administración pública	7,2	11,4	12,5	9,9	3,2
	Enseñanza	9,7	13,6	8,8	9,9	8,7
	Servicios sociales y de salud	11,9	10,6	7,4	3,8	6,3
	Servicios comunitarios y personales	8,5	3,8	6,6	6,1	3,2
	Suministro de electricidad, gas y agua	1,3	0,0	0,7	0,8	0,8
	Total	100	100	100	100	100

			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1226)	3° trim.2003 (890 casos)	3° trim 2004 (906 casos)	3° trim. 2005 (840 casos)	4° trim 2005 (860 casos)
RAMA DE ACTIV.	26 a 100 pers.	<i>Actividades primarias</i>	2,4	4,7	2,5	3,7	6,3
		<i>Industria manufacturera</i>	9,3	11,2	6,8	14,0	10,4
		<i>Construcción</i>	2,9	2,8	2,5	1,9	6,3
		<i>Comercio</i>	6,3	8,4	13,6	11,2	13,5
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	1,0	0,9	2,5	0,0	2,1
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	9,8	7,5	5,1	6,5	4,2
		<i>Intermediación financiera</i>	1,5	3,7	2,5	2,8	4,2
		<i>Servicios empresariales</i>	6,3	6,5	9,3	6,5	2,1
		<i>Administración pública</i>	13,2	10,3	10,2	10,3	6,3
		<i>Enseñanza</i>	37,1	31,8	32,2	35,5	33,3
	Más de 100 pers.	<i>Actividades primarias</i>	1,5	2,8	4,9	3,1	1,9
		<i>Industria manufacturera</i>	9,5	5,7	8,1	6,3	8,4
		<i>Construcción</i>	1,0	1,9	2,4	1,9	2,6
		<i>Comercio</i>	9,0	5,7	5,7	9,4	11,0
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	1,5	0,0	0,8	3,1	1,9
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	8,5	8,5	5,7	8,1	6,5
		<i>Intermediación financiera</i>	1,0	2,8	1,6	0,6	0,0
		<i>Servicios empresariales</i>	1,0	1,9	1,6	1,9	1,9
		<i>Administración pública</i>	44,5	29,2	43,9	37,5	35,7
		<i>Enseñanza</i>	6,5	18,9	8,1	9,4	15,6
<i>Servicios sociales y de salud</i>	12,5	17,0	13,0	11,9	13,0		
<i>Servicios comunitarios y personales</i>	1,5	4,7	3,3	5,0	1,3		
<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	2,0	0,9	0,8	1,9	0,0		
<i>Total</i>	100	100	100	100	100		

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

**COMPOSICIÓN DE LOS OCUPADOS POR CALIFICACIÓN LABORAL Y
VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS**

CUADRO N° 16

*Composición de los ocupados por sexo y calificación laboral durante el periodo 2002-2005.
Gran Mendoza. (En porcentajes)*

SEXO			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
SEXO	Varones		59,9	61,2	60,3	56,4	54,6
	Mujeres		40,1	38,3	39,7	43,6	45,4
	Total		100	100	100	100	100
CALIFIC. LABORAL	TOTAL	Profesionales	9,5	9,6	8,8	8,5	9,4
		Técnicos y operarios calificados	61,3	64,3	65,8	61,5	65,4
		No calificados	29,2	26,1	25,4	29,9	25,2
		Total	100	100	100	100	100
	Varones	Profesionales	9,2	7,2	7,6	8,8	8,4
		Técnicos y operarios calificados	66,9	70,9	71,6	67,2	71,9
		No calificados	23,9	21,9	20,8	23,9	19,7
		Total	100	100	100	100	100
	Mujeres	Profesionales	9,9	13,4	10,7	8,2	10,6
		Técnicos y operarios calificados	53,0	53,8	57,0	54,1	57,6
		No calificados	37,1	32,8	32,3	37,7	31,8
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 17

*Composición de los ocupados por edad y calificación laboral durante el periodo 2002-2005.
Gran Mendoza. (En porcentajes)*

EDAD			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
EDAD	Hasta 13 años		0,3	0,4	0,2	0,1	0,4
	14-19 años		2,9	5,3	4,6	3,4	4,4
	20-29 años		24,5	25,1	24,3	24,0	23,6
	30-59 años		62,6	60,7	63,8	64,2	61,9
	60 años y más		9,7	8,4	7,1	8,3	9,7
	Total		100	100	100	100	100
CALIF. LABORAL	TOTAL	Profesionales	9,5	9,6	8,8	8,5	9,4
		Técnicos y operarios calificados	61,3	64,3	65,8	61,5	65,4
		No calificados	29,2	26,1	25,4	29,9	25,2
		Total	100	100	100	100	100
	14-19 años	Profesionales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Técnicos y operarios calificados	21,1	31,4	50,0	35,5	39,0
		No calificados	78,9	68,6	50,0	64,5	61,0
		Total	100	100	100	100	100
	20-29 años	Profesionales	5,0	4,2	3,3	5,0	6,3
		Técnicos y operarios calificados	60,9	55,8	63,8	56,8	57,9
		No calificados	34,2	40,0	32,9	38,3	35,7
		Total	100	100	100	100	100
	30 a 59 años	Profesionales	11,3	12,9	11,6	10,8	10,9
		Técnicos y operarios calificados	64,7	70,2	67,7	64,1	70,3
		No calificados	24,0	16,9	20,8	25,1	18,8
		Total	100	100	100	100	100
	60 años y más	Profesionales	11,9	8,6	8,6	5,2	12,1
		Técnicos y operarios calificados	54,8	70,4	68,6	64,9	64,8
		No calificados	33,3	21,0	22,9	29,9	23,1
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 18

Composición de los ocupados por nivel educativo y calificación laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua	
		Oct. 2002 (1314 casos)		3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)	
NIVEL EDUC.	Nivel bajo	51,1		49,3	49,3	46,4	46,2	
	Nivel medio	31,4		33,5	34,3	37,0	35,8	
	Nivel alto	17,5		17,2	16,4	16,6	18,0	
	Total	100		100	100	100	100	
CALIF. LABORAL	TOTAL	Profesionales	9,5		9,6	8,8	8,5	9,4
		Técnicos y operarios calificados	61,3		64,3	65,8	61,5	65,4
		No calificados	29,2		26,1	25,4	29,9	25,2
		Total	100		100	100	100	100
	Nivel bajo	Profesionales	1,0		1,3	1,6	1,4	1,6
		Técnicos y operarios calificados	53,6		59,1	61,7	53,1	60,0
		No calificados	45,4		39,6	36,7	45,5	38,3
		Total	100		100	100	100	100
	Nivel medio	Profesionales	4,9		5,0	5,0	3,5	4,8
		Técnicos y operarios calificados	76,9		75,9	75,2	73,1	75,2
		No calificados	18,2		19,1	19,8	23,4	20,0
		Total	100		100	100	100	100
Nivel alto	Profesionales	42,4		42,4	38,3	39,6	38,5	
	Técnicos y operarios calificados	56,3		56,4	58,6	59,1	59,8	
	No calificados	1,3		1,2	3,1	1,3	1,8	
	Total	100		100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

**COMPOSICIÓN DE LOS OCUPADOS POR CALIFICACIÓN LABORAL Y
VARIABLES OCUPACIONALES**

CUADRO N° 19

Composición de los ocupados por calificación laboral y rama de actividad durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

CALIF. LABORAL			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim. 2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
		<i>Profesionales</i>	9,5	9,6	8,8	8,5	9,4
		<i>Técnicos y operarios calificados</i>	61,3	64,3	65,8	61,5	65,4
		<i>No calificados</i>	29,2	26,1	25,4	29,9	25,2
		<i>Total</i>	100	100	100	100	100
TOTAL		<i>Actividades primarias</i>	2,1	2,5	2,9	2,2	2,6
		<i>Industria manufacturera</i>	12,0	12,6	10,4	11,0	13,0
		<i>Construcción</i>	6,2	7,7	7,5	8,4	9,3
		<i>Comercio</i>	21,3	24,2	25,9	22,3	25,0
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	3,5	2,0	2,6	4,1	2,1
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	6,9	6,7	7,0	6,3	6,0
		<i>Intermediación financiera</i>	1,1	1,7	1,0	1,0	0,9
		<i>Servicios empresariales</i>	6,5	6,4	6,1	6,4	6,5
		<i>Administración pública</i>	10,7	8,4	10,0	10,4	8,6
		<i>Enseñanza</i>	9,4	9,5	7,7	8,6	9,1
		<i>Servicios sociales y de salud</i>	6,8	6,4	5,3	4,9	4,8
		<i>Servicio doméstico</i>	6,6	7,3	8,7	9,2	8,2
		<i>Servicios comunitarios y personales</i>	6,3	4,0	4,5	4,4	3,8
		<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	0,8	0,6	0,4	0,9	0,1
		<i>Total</i>	100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	Profesionales	<i>Actividades primarias</i>	0,0	1,1	3,4	5,1	5,7
		<i>Industria manufacturera</i>	10,5	6,5	6,9	5,1	5,7
		<i>Construcción</i>	0,0	2,2	0,0	1,3	4,5
		<i>Comercio</i>	9,7	10,9	11,5	5,1	3,4
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	0,0	3,3	2,3	2,5	3,4
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	6,5	3,3	5,7	7,6	4,5
		<i>Intermediación financiera</i>	1,6	0,0	2,3	2,5	2,3
		<i>Servicios empresariales</i>	14,5	20,7	16,1	21,5	15,9
		<i>Administración pública</i>	17,7	12,0	16,1	15,2	15,9
		<i>Enseñanza</i>	11,3	13,0	8,0	11,4	15,9
		<i>Servicios sociales y de salud</i>	23,4	22,8	23,0	15,2	20,5
		<i>Servicio doméstico</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		<i>Servicios comunitarios y personales</i>	1,6	3,3	3,4	5,1	2,3
		<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	3,2	1,1	1,1	2,5	0,0
		<i>Total</i>	100	100	100	100	100
Técnicos / Operarios calif	<i>Actividades primarias</i>	2,0	3,4	3,7	2,6	2,0	
	<i>Industria manufacturera</i>	14,8	14,2	13,2	14,9	16,2	
	<i>Construcción</i>	8,1	8,8	8,6	9,1	9,0	
	<i>Comercio</i>	14,9	22,0	26,0	21,1	27,9	
	<i>Hoteles y restaurantes</i>	3,2	1,8	2,2	3,7	1,8	
	<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	9,0	8,3	8,9	8,1	7,5	
	<i>Intermediación financiera</i>	1,5	2,4	1,2	1,2	,8	
	<i>Servicios empresariales</i>	6,8	6,0	5,8	6,5	6,4	
	<i>Administración pública</i>	12,7	9,1	10,8	11,6	9,6	
	<i>Enseñanza</i>	13,4	12,4	9,1	10,9	11,3	
	<i>Servicios sociales y de salud</i>	5,5	5,4	4,1	4,9	3,4	
	<i>Servicio doméstico</i>	0,4	0,3	0,9	0,0	0,2	
	<i>Servicios comunitarios y personales</i>	7,1	4,9	5,1	4,2	3,9	
	<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	0,6	0,8	0,5	1,1	0,2	
	<i>Total</i>	100	100	100	100	100	

RAMA DE ACTIV.	No calif.		EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
		Actividades primarias	2,9	0,8	0,8	0,4	3,0
		Industria manufacturera	6,8	11,0	4,4	4,7	7,6
		Construcción	4,2	6,9	7,2	9,0	11,9
		Comercio	38,4	34,3	31,1	29,6	25,4
		Hoteles y restaurantes	5,2	2,0	4,0	5,4	2,5
		Transporte y servicios de comunic.	2,6	4,1	2,0	2,2	2,5
		Intermediación financiera	0,0	0,4	0,0	0,0	0,4
		Servicios empresariales	3,1	2,0	3,2	1,8	3,4
		Administración pública	4,2	5,3	5,6	6,5	3,4
		Enseñanza	0,3	0,8	4,0	3,2	,8
		Servicios sociales y de salud	4,2	2,9	2,4	1,8	2,5
		Servicio doméstico	21,7	27,3	31,9	30,7	32,2
		Servicios comunitarios y personales	6,3	2,0	3,6	4,7	4,2
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 20

Composición de los ocupados por categoría ocupacional y calificación laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

CATEG. OCUP.			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
CATEG. OCUP.	Patrón		3,6	2,7	4,3	4,0	4,2
	Cuenta propia		24,9	22,8	22,8	20,5	21,8
	Asalariado		69,9	71,7	71,1	72,6	72,1
	Trabajador familiar sin remuneración		1,6	2,8	1,8	2,8	1,9
	Total		100	100	100	100	100
CALIF. LABORAL	TOTAL	Profesionales	9,5	9,6	8,8	8,5	9,4
		Técnicos y operarios calificados	61,3	64,3	65,8	61,5	65,4
		No calificados	29,2	26,1	25,4	29,9	25,2
		Total	100	100	100	100	100
	Patrón	Profesionales	38,3	38,5	46,5	40,5	46,2
		Técnicos y operarios calificados	61,7	61,5	53,5	59,5	53,8
		No calificados	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Total	100	100	100	100	100
	Cuenta propia	Profesionales	7,0	6,9	5,8	8,9	3,9
		Técnicos y operarios calificados	62,7	86,7	82,7	76,8	87,3
		No calificados	30,3	6,4	11,5	14,2	8,8
		Total	100	100	100	100	100
	Asalariado	Profesionales	9,1	9,6	7,7	6,8	9,2
		Técnicos y operarios calificados	61,7	58,7	62,0	58,0	60,5
		No calificados	29,3	31,6	30,3	35,1	30,3
		Total	100	100	100	100	100
	Trabaj. familiar	Profesionales	0,0	3,7	0,0	3,8	0,0
		Técnicos y operarios calificados	23,8	25,9	33,3	42,3	27,8
		No calificados	76,2	70,4	66,7	53,8	72,2
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 21

Composición de los ocupados (sin servicio doméstico) por tamaño del establecimiento y calificación laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1226 casos)		3° trim.2003 (890 casos)	3° trim 2004 (906 casos)	3° trim. 2005 (840 casos)	4° trim 2005 (860 casos)
TAMAÑO DE LA EMPRESA	1 a 5 personas	49,6		53,5	51,1	48,1	48,9
	6 a 25 personas	18,5		17,8	17,6	17,1	17,1
	26 a 100 personas	16,1		14,6	15,3	14,0	13,0
	Más de 100 personas	15,7		14,2	16,0	20,9	20,9
	Total	100		100	100	100	100
CALIF. LABORAL	TOTAL	Profesionales	9,5	9,6	8,8	8,5	9,4
		Técnicos y operarios calificados	61,3	64,3	65,8	61,5	65,4
		No calificados	29,2	26,1	25,4	29,9	25,2
		Total	100	100	100	100	100
		1 a 5 pers.	Profesionales	5,9	6,6	4,1	6,1
	Técnicos y operarios calificados		60,4	70,8	74,2	68,6	74,2
	No calificados		33,7	22,6	21,7	25,3	21,7
	Total		100	100	100	100	100
	6 a 25 pers.	Profesionales	9,7	18,3	16,2	11,5	11,1
		Técnicos y operarios calificados	66,9	61,8	62,5	65,6	72,2
		No calificados	23,3	19,8	21,3	22,9	16,7
		Total	100	100	100	100	100
	26 a 100 pers.	Profesionales	14,1	8,5	7,6	10,3	11,5
		Técnicos y operarios calificados	73,7	77,4	80,5	68,2	74,0
		No calificados	12,2	14,2	11,9	21,5	14,6
		Total	100	100	100	100	100
	Más de 100 pers.	Profesionales	17,5	18,9	23,6	15,0	20,8
		Técnicos y operarios calificados	69,5	73,6	68,3	66,9	68,8
		No calificados	13,0	7,5	8,1	18,1	10,4
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

COMPOSICIÓN DE LOS ASALARIADOS POR CONDICIÓN DE PRECARIEDAD Y VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

CUADRO N° 22

Composición de los asalariados por sexo y condición de precariedad laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

SEXO			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (917 casos)	3° trim.2003 (687 casos)	3° trim 2004 (705 casos)	3° trim. 2005 (726 casos)	4° trim 2005 (676 casos)
SEXO	Varones		55,6	57,1	57,6	53,6	50,6
	Mujeres		44,4	42,9	42,4	46,4	49,4
	Total		100	100	100	100	100
COND. DE PRECARIEDAD	TOTAL	Asalariados no precarios	56,3	53,9	52,2	56,3	53,4
		Asalariados precarios	43,7	46,1	47,8	43,8	46,6
		Total	100	100	100	100	100
	Varones	Asalariados no precarios	59,8	59,0	57,1	63,3	57,3
		Asalariados precarios	40,2	41,0	42,9	36,7	42,7
		Total	100	100	100	100	100
	Mujeres	Asalariados no precarios	52,0	47,1	45,5	48,1	49,4
		Asalariados precarios	48,0	52,9	54,5	51,9	50,6
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 23

Composición de los asalariados por edad y condición de precariedad laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

EDAD			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (917 casos)	3° trim.2003 (687 casos)	3° trim 2004 (705 casos)	3° trim. 2005 (726 casos)	4° trim 2005 (676 casos)
EDAD	Hasta 13 años		0,2	0,3	0,0	0,0	0,0
	14-19 años		2,3	4,7	4,3	3,4	4,1
	20-29 años		28,9	27,9	28,2	28,6	26,3
	30-59 años		61,5	61,0	61,8	60,7	60,8
	60 años y más		7,1	6,1	5,7	7,3	8,7
	Total		100	100	100	100	100
COND. DE PRECARIEDAD	TOTAL	Asalariados no precarios	56,3	53,9	52,2	56,3	53,4
		Asalariados precarios	43,7	46,1	47,8	43,8	46,6
		Total	100	100	100	100	100
	14-19 años	Asalariados no precarios	9,5	12,9	16,7	13,0	7,1
		Asalariados precarios	90,5	87,1	83,3	87,0	92,9
		Total	100	100	100	100	100
	20-29 años	Asalariados no precarios	44,7	40,1	44,7	49,5	41,6
		Asalariados precarios	55,3	59,9	55,3	50,5	58,4
		Total	100	100	100	100	100
	30 a 59 años	Asalariados no precarios	63,7	63,6	57,3	62,7	61,3
		Asalariados precarios	36,3	36,4	42,7	37,3	38,7
		Total	100	100	100	100	100
	60 años y más	Asalariados no precarios	56,9	52,4	60,0	49,0	55,9
		Asalariados precarios	43,1	47,6	40,0	51,0	44,1
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 24

Composición de los asalariados por posición en el hogar y condición de precariedad laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (917 casos)	3° trim.2003 (687 casos)	3° trim 2004 (705 casos)	3° trim. 2005 (726 casos)	4° trim 2005 (676 casos)
POSICIÓN EN EL HOGAR	Jefe de hogar		50,3	46,6	47,1	47,5	45,1
	Cónyuge		19,0	20,1	20,4	19,9	21,2
	Hijo		25,6	29,0	25,1	27,5	26,3
	Otros familiares		4,5	3,8	6,7	4,6	6,8
	No familiares		0,7	0,6	0,7	0,4	0,6
	Total		100	100	100	100	100
COND. DE PRECARIEDAD	TOTAL	Asalariados no precarios	56,3	53,9	52,2	56,3	53,4
		Asalariados precarios	43,7	46,1	47,8	43,8	46,6
		Total	100	100	100	100	100
	Jefe de hogar	Asalariados no precarios	64,5	62,7	57,8	62,1	61,0
		Asalariados precarios	35,5	37,3	42,2	37,9	39,0
		Total	100	100	100	100	100
	Cónyuge	Asalariados no precarios	55,8	61,6	52,1	59,0	56,6
		Asalariados precarios	44,2	38,4	47,9	41,0	43,4
		Total	100	100	100	100	100
	Hijo	Asalariados no precarios	45,0	35,2	43,5	44,3	37,6
		Asalariados precarios	55,0	64,8	56,5	55,7	62,4
		Total	100	100	100	100	100
	Otros familiares	Asalariados no precarios	39,0	52,0	42,6	61,3	52,2
		Asalariados precarios	61,0	48,0	57,4	38,7	47,8
		Total	100	100	100	100	100
	No familiares	Asalariados no precarios	33,3	25,0	80,0	0,0	75,0
		Asalariados precarios	66,7	75,0	20,0	100,0	25,0
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 25

Composición de los asalariados por nivel educativo y condición de precariedad laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (917 casos)	3° trim.2003 (687 casos)	3° trim 2004 (705 casos)	3° trim. 2005 (726 casos)	4° trim 2005 (676 casos)
NIVEL EDUCATIVO	Nivel bajo		46,8	47,1	46,7	43,8	43,3
	Nivel medio		34,0	33,4	34,8	38,2	36,5
	Nivel alto		19,2	19,5	18,6	18,0	20,1
	Total		100	100	100	100	100
COND. DE PRECARIEDAD	TOTAL	Asalariados no precarios	56,3	53,9	52,2	56,3	53,4
		Asalariados precarios	43,7	46,1	47,8	43,8	46,6
		Total	100	100	100	100	100
	Nivel bajo	Asalariados no precarios	37,1	36,1	36,5	39,8	35,8
		Asalariados precarios	62,9	63,9	63,5	60,2	64,2
		Total	100	100	100	100	100
	Nivel medio	Asalariados no precarios	67,2	64,6	59,2	65,0	60,7
		Asalariados precarios	32,8	35,4	40,8	35,0	39,3
		Total	100	100	100	100	100
	Nivel alto	Asalariados no precarios	84,6	78,4	78,6	77,7	77,9
		Asalariados precarios	15,4	21,6	21,4	22,3	22,1
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

**COMPOSICIÓN DE LOS ASALARIADOS POR CONDICIÓN DE
PRECARIEDAD Y VARIABLES OCUPACIONALES**

CUADRO N° 26

Composición de los asalariados por rama de actividad y condición de precariedad laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

	EPH "puntual"			EPH "continua"									EPH "continua"		
	Oct. 2002 (917 casos)			3° trim.2003 (687 casos)			3° trim 2004 (705 casos)			3° trim. 2005 (726 casos)			4° trim 2005 (676 casos)		
	No prec	Prec	Total	No prec	Prec	Total	No prec	Prec	Total	No prec	Prec	Total	No prec	Prec	Total
Actividades primarias	57,1	42,9	100	73,3	26,7	100	69,6	30,4	100	100,0	0,0	100	47,1	52,9	100
Industria manufacturera	56,7	43,3	100	49,3	50,7	100	67,6	32,4	100	64,3	35,7	100	61,3	38,8	100
Construcción	20,0	80,0	100	31,6	68,4	100	30,6	69,4	100	26,8	73,2	100	26,0	74,0	100
Comercio	40,5	59,5	100	41,7	58,3	100	41,7	58,3	100	55,0	45,0	100	50,4	49,6	100
Hoteles y restaurantes	26,7	73,3	100	43,8	56,3	100	43,8	56,3	100	46,2	53,8	100	53,3	46,7	100
Transporte y servicios de comunic.	74,0	26,0	100	55,3	44,7	100	51,1	48,9	100	62,8	37,2	100	58,3	41,7	100
Intermediación financiera	85,7	14,3	100	85,7	14,3	100	88,9	11,1	100	55,6	44,4	100	75,0	25,0	100
Servicios empresariales	47,1	52,9	100	55,3	44,7	100	67,6	32,4	100	52,9	47,1	100	47,5	52,5	100
Administración pública	78,0	22,0	100	78,8	21,3	100	75,8	24,2	100	79,2	20,8	100	84,0	16,0	100
Enseñanza	93,2	6,8	100	89,3	10,7	100	85,9	14,1	100	85,7	14,3	100	88,6	11,4	100
Servicios sociales y de salud	59,7	40,3	100	53,8	46,2	100	46,7	53,3	100	71,9	28,1	100	59,0	41,0	100
Servicio doméstico	2,6	97,4	100	3,0	97,0	100	2,5	97,5	100	1,2	98,8	100	2,6	97,4	100
Servicios comunitarios y personales	32,7	67,3	100	60,7	39,3	100	37,5	62,5	100	40,0	60,0	100	34,6	65,4	100
Suministro de electricidad, gas y agua	90,0	10,0	100	100,0	0,0	100	100,0	0,0	100	75,0	25,0	100	100,0	0,0	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 27

Composición de los asalariados (sin servicio doméstico) por tamaño de la empresa y condición de precariedad laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (841 casos)		3° trim.2003 (615 casos)	3° trim 2004 (623 casos)	3° trim. 2005 (591 casos)	4° trim 2005 (599 casos)
TAMAÑO DE LA EMPRESA	1 a 5 personas		22,2	28,7	25,9	25,0	24,8
	6 a 25 personas		27,8	26,4	24,4	23,4	23,5
	26 a 100 personas		25,1	22,6	24,2	20,7	19,3
	Más de 100 personas		24,9	22,4	25,5	31,0	32,4
	Total		100	100	100	100	100
COND. DE PRECARIEDAD	TOTAL	Asalariados no precarios	61,5	62,5	61,5	63,4	63,0
		Asalariados precarios	38,5	37,5	38,5	36,6	37,0
		Total	100	100	100	100	100
	1 a 5 pers	Asalariados no precarios	17,4	23,1	24,8	23,4	16,1
		Asalariados precarios	82,6	76,9	75,2	76,6	83,9
		Total	100	100	100	100	100
	6 a 25 pers	Asalariados no precarios	52,7	63,0	50,8	60,0	63,4
		Asalariados precarios	47,3	37,0	49,2	40,0	36,6
		Total	100	100	100	100	100
	26 a 100 pers	Asalariados no precarios	87,1	86,2	86,3	86,8	84,8
		Asalariados precarios	12,9	13,8	13,7	13,2	15,2
		Total	100	100	100	100	100
	Más de 100 pers	Asalariados no precarios	85,0	86,8	85,4	82,4	85,7
		Asalariados precarios	15,0	13,2	14,6	17,6	14,3
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 28

Composición de los asalariados por calificación en la ocupación y condición de precariedad laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (917 casos)		3° trim.2003 (687 casos)	3° trim 2004 (705 casos)	3° trim. 2005 (726 casos)	4° trim 2005 (676 casos)
CALIF. LABORAL	Profesionales		9,1	9,6	7,7	6,8	9,2
	Técnicos y operarios calificados		61,7	58,7	62,0	58,0	60,5
	No calificados		29,3	31,6	30,3	35,1	30,3
	Total		100	100	100	100	100
COND. DE PRECARIEDAD	TOTAL	Asalariados no precarios	56,3	53,9	52,2	56,3	53,4
		Asalariados precarios	43,7	46,1	47,8	43,8	46,6
		Total	100	100	100	100	100
	Profesionales	Asalariados no precarios	89,2	71,2	75,9	82,6	66,1
		Asalariados precarios	10,8	28,8	24,1	17,4	33,9
		Total	100	100	100	100	100
	Técnicos y operarios calif	Asalariados no precarios	68,6	67,7	64,6	69,7	67,7
		Asalariados precarios	31,4	32,3	35,4	30,3	32,3
		Total	100	100	100	100	100
	No calificados	Asalariados no precarios	20,1	22,3	20,7	28,8	21,0
		Asalariados precarios	79,9	77,7	79,3	71,2	79,0
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

**COMPOSICIÓN DE LOS OCUPADOS POR INTENSIDAD HORARIA
DEL TRABAJO Y VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS**

CUADRO N° 29

Composición de los ocupados por sexo e intensidad horaria de la ocupación durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

SEXO			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
Varones			59,9				
	Mujeres		40,1	61,2	60,3	56,4	54,6
	Total		100	38,3	39,7	43,6	45,4
INTENSIDAD HORARIA	TOTAL	Subocupado	24,2	100	100	100	100
		Ocupado pleno	38,7	19,2	17,3	17,8	13,5
		Sobreocupado	37,1	42,6	41,4	41,7	44,4
		Total	100	38,2	41,3	40,6	42,0
	Varones	Subocupado	19,1	100	100	100	100
		Ocupado pleno	33,7	16,1	13,7	12,7	10,2
		Sobreocupado	47,2	34,9	32,9	34,1	33,1
		Total	100	49,0	53,5	53,3	56,7
	Mujeres	Subocupado	31,9	100	100	100	100
		Ocupado pleno	46,2	24,2	22,8	24,4	17,6
		Sobreocupado	21,9	55,1	54,5	51,5	58,5
		Total	100	20,7	22,8	24,1	23,9
			100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 30

Composición de los ocupados por edad e intensidad horaria de la ocupación durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

EDAD			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
EDAD	Hasta 13 años		0,3	0,4	0,2	0,1	0,4
	14-19 años		2,9	5,3	4,6	3,4	4,4
	20-29 años		24,5	25,1	24,3	24,0	23,6
	30-59 años		62,6	60,7	63,8	64,2	61,9
	60 años y más		9,7	8,4	7,1	8,3	9,7
	Total		100	100	100	100	100
INTENSIDAD HORARIA	TOTAL	Subocupado	24,2	100	100	100	100
		Ocupado pleno	38,7	19,2	17,3	17,8	13,5
		Sobreocupado	37,1	42,6	41,4	41,7	44,4
		Total	100	38,2	41,3	40,6	42,0
	14-19 años	Subocupado	27,0	100	100	100	100
		Ocupado pleno	45,9	24,0	20,5	23,3	25,0
		Sobreocupado	27,0	60,0	45,5	56,7	52,5
		Total	100	16,0	34,1	20,0	22,5
	20-29 años	Subocupado	24,8	100	100	100	100
		Ocupado pleno	40,1	26,2	16,8	20,7	14,9
		Sobreocupado	35,0	37,6	45,3	39,2	44,7
		Total	100	36,2	37,9	40,1	40,5
	30 a 59 años	Subocupado	23,9	100	100	100	100
		Ocupado pleno	37,1	15,9	17,8	16,4	11,9
		Sobreocupado	39,0	41,5	37,7	41,1	42,6
		Total	100	42,6	44,6	42,5	45,4
	60 años y más	Subocupado	22,4	100	100	100	100
		Ocupado pleno	43,2	18,1	12,9	17,8	15,7
		Sobreocupado	34,4	52,8	57,1	46,6	49,4
		Total	100	29,2	30,0	35,6	34,8
			100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 31

Composición de los ocupados por posición en el hogar e intensidad horaria de la ocupación durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1314 casos)		3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
POSICIÓN EN EL HOGAR	Jefe de hogar		0,3	0,4	0,2	0,1	0,4
	Cónyuge		2,9	5,3	4,6	3,4	4,4
	Hijo		24,5	25,1	24,3	24,0	23,6
	Otros familiares		62,6	60,7	63,8	64,2	61,9
	No familiares		9,7	8,4	7,1	8,3	9,7
	Total		100	100	100	100	100
INTENSIDAD HORARIA	TOTAL	Subocupado	24,2	19,2	17,3	17,8	13,5
		Ocupado pleno	38,7	42,6	41,4	41,7	44,4
		Sobreocupado	37,1	38,2	41,3	40,6	42,0
		Total	100	100	100	100	100
	Jefe de hogar	Subocupado	22,0	15,3	15,7	14,4	12,0
		Ocupado pleno	32,3	36,5	31,1	33,9	32,4
		Sobreocupado	45,7	48,2	53,2	51,7	55,7
		Total	100	100	100	100	100
	Cónyuge	Subocupado	27,4	16,7	21,8	20,6	13,0
		Ocupado pleno	50,4	59,5	56,0	61,1	65,9
		Sobreocupado	22,2	23,8	22,3	18,3	21,1
		Total	100	100	100	100	100
	Hijo	Subocupado	27,4	28,1	15,9	21,4	18,4
		Ocupado pleno	44,8	42,6	51,9	44,5	48,0
		Sobreocupado	27,8	29,3	32,2	34,1	33,6
		Total	100	100	100	100	100
	Otros familiares	Subocupado	26,2	17,1	20,8	18,4	9,1
		Ocupado pleno	33,8	37,1	34,0	30,6	54,5
		Sobreocupado	40,0	45,7	45,3	51,0	36,4
		Total	100	100	100	100	100
	No familiares	Subocupado	0,0	16,7	20,0	66,7	0,0
		Ocupado pleno	33,3	50,0	40,0	0,0	75,0
		Sobreocupado	66,7	33,3	40,0	33,3	25,0
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 32

Composición de los ocupados por nivel educativo e intensidad horaria durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1314 casos)		3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
NIVEL EDUC.	Nivel bajo		51,1	49,3	49,3	46,4	46,2
	Nivel medio		31,4	33,5	34,3	37,0	35,8
	Nivel alto		17,5	17,2	16,4	16,6	18,0
	Total		100	100	100	100	100
INTENSIDAD HORARIA	TOTAL	Subocupado	24,2	19,2	17,3	17,8	13,5
		Ocupado pleno	38,7	42,6	41,4	41,7	44,4
		Sobreocupado	37,1	38,2	41,3	40,6	42,0
		Total	100	100	100	100	100
	Nivel bajo	Subocupado	27,6	24,6	21,7	22,3	17,2
		Ocupado pleno	34,9	38,7	37,3	36,5	37,9
		Sobreocupado	37,5	36,7	41,1	41,2	44,9
		Total	100	100	100	100	100
	Nivel medio	Subocupado	18,0	16,4	12,8	15,6	12,5
		Ocupado pleno	40,8	39,1	43,6	43,1	44,1
		Sobreocupado	41,3	44,5	43,6	41,3	43,5
		Total	100	100	100	100	100
	Nivel alto	Subocupado	25,2	9,0	13,1	9,7	6,1
		Ocupado pleno	46,4	60,6	49,7	53,5	62,2
		Sobreocupado	28,4	30,3	37,3	36,8	31,7
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 33

Composición de los asalariados por intensidad horaria de la ocupación y condición de precariedad laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (917 casos)		3° trim.2003 (687 casos)	3° trim 2004 (705 casos)	3° trim. 2005 (726 casos)	4° trim 2005 (676 casos)
INTENSIDAD HORARIA DE LA OCUPACIÓN	Subocupado		24,2	19,2	17,3	17,8	13,5
	Ocupado pleno		38,7	42,6	41,4	41,7	44,4
	Sobreocupado		37,1	38,2	41,3	40,6	42,0
	Total		100	100	100	100	100
COND. DE PRECARIEDAD	TOTAL	Asalariados no precarios	56,3	53,9	52,2	56,3	53,4
		Asalariados precarios	43,7	46,1	47,8	43,8	46,6
		Total	100	100	100	100	100
	Subocupado	Asalariados no precarios	31,1	14,3	18,9	16,9	17,1
		Asalariados precarios	68,9	85,7	81,1	83,1	82,9
		Total	100	100	100	100	100
	Ocupado pleno	Asalariados no precarios	63,7	59,8	54,8	60,8	55,4
		Asalariados precarios	36,3	40,2	45,2	39,2	44,6
		Total	100	100	100	100	100
	Sobreocupado	Asalariados no precarios	64,5	63,3	60,7	68,2	61,6
		Asalariados precarios	35,5	36,7	39,3	31,8	38,4
Total		100	100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 34

Composición de los asalariados por condición de precariedad laboral e intensidad horaria de la ocupación durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (917 casos)		3° trim.2003 (687 casos)	3° trim 2004 (705 casos)	3° trim. 2005 (726 casos)	4° trim 2005 (676 casos)
CONDICIÓN DE PRECARIEDAD	Asalariados no precarios		56,3	53,9	52,2	56,3	53,4
	Asalariados precarios		43,7	46,1	47,8	43,8	46,6
	Total		100	100	100	100	100
INTENSIDAD HORARIA DE LA OCUPACIÓN	TOTAL	Subocupado	24,2	19,2	17,3	17,8	13,5
		Ocupado pleno	38,7	42,6	41,4	41,7	44,4
		Sobreocupado	37,1	38,2	41,3	40,6	42,0
		Total	100	100	100	100	100
	Asalariados no precarios	Subocupado	12,7	4,7	6,5	5,6	4,0
		Ocupado pleno	47,6	53,0	48,7	47,9	51,3
		Sobreocupado	39,7	42,3	44,9	46,5	44,7
		Total	100	100	100	100	100
	Asalariados precarios	Subocupado	36,5	32,1	28,5	34,1	21,9
		Ocupado pleno	35,2	40,1	41,5	38,7	46,6
		Sobreocupado	28,3	27,8	25,1	27,2	31,5
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 35

Composición de los ocupados por quintiles del ingreso de la ocupación principal y nivel educativo durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1314 casos)		3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
NIVEL EDUC.	Nivel bajo		51,1	49,3	49,3	46,4	46,2
	Nivel medio		31,4	33,5	34,3	37,0	35,8
	Nivel alto		17,5	17,2	16,4	16,6	18,0
	Total		100	100	100	100	100
QUINTILES DEL INGRESO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	1°	Nivel bajo	77,0	71,4	76,1	65,6	67,9
		Nivel medio	19,4	24,8	22,1	30,6	27,8
		Nivel alto	3,6	3,8	1,8	3,9	4,3
		Total	100	100	100	100	100
	2°	Nivel bajo	68,3	66,7	59,8	61,1	58,3
		Nivel medio	22,9	29,5	35,4	32,0	37,1
		Nivel alto	8,8	3,8	4,9	6,9	4,6
		Total	100	100	100	100	100
	3°	Nivel bajo	54,4	54,2	54,0	52,1	45,8
		Nivel medio	35,1	32,1	33,7	32,5	36,7
		Nivel alto	10,5	13,7	12,3	15,4	17,5
		Total	100	100	100	100	100
	4°	Nivel bajo	35,1	38,6	36,2	31,0	27,9
		Nivel medio	37,1	39,4	39,9	47,4	41,2
		Nivel alto	27,8	22,0	23,9	21,6	30,9
		Total	100	100	100	100	100
	5°	Nivel bajo	22,3	22,0	26,4	21,1	26,5
		Nivel medio	40,5	36,4	38,0	42,2	40,4
		Nivel alto	37,2	41,7	35,6	36,6	33,1
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 36

Composición de los ocupados por quintiles del ingreso de la ocupación principal y rama de actividad durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua	
		Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)	
RAMA DE ACTIVIDAD	Actividades primarias	2,1	2,5	2,9	2,2	2,6	
	Industria manufacturera	12,0	12,6	10,4	11,0	13,0	
	Construcción	6,2	7,7	7,5	8,4	9,3	
	Comercio	21,3	24,2	25,9	22,3	25,0	
	Hoteles y restaurantes	3,5	2,0	2,6	4,1	2,1	
	Transporte	6,9	6,7	7,0	6,3	6,0	
	Intermediación financiera	1,1	1,7	1,0	1,0	0,9	
	Servicios empresariales	6,5	6,4	6,1	6,4	6,5	
	Administración pública	10,7	8,4	10,0	10,4	8,6	
	Enseñanza	9,4	9,5	7,7	8,6	9,1	
	Servicios sociales y de salud	6,8	6,4	5,3	4,9	4,8	
	Servicio doméstico	6,6	7,3	8,7	9,2	8,2	
	Servicios comunitarios y personales	6,3	4,0	4,5	4,4	3,8	
	Suministro de electricidad, gas y agua	0,8	0,6	0,4	0,9	0,1	
	Total	100	100	100	100	100	
QUINTILES DEL INGRESO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	1°	Actividades primarias	0,8	2,3	0,6	0,0	1,1
		Industria manufacturera	8,5	16,5	6,7	6,7	10,2
		Construcción	6,5	3,8	8,0	5,6	4,3
		Comercio	29,8	31,6	36,8	20,6	29,4
		Hoteles y restaurantes	5,6	1,5	1,2	2,8	2,1
		Transporte	2,4	1,5	3,1	2,2	2,7
		Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0
		Servicios empresariales	1,6	2,3	,6	1,7	2,7
		Administración pública	5,6	5,3	4,9	10,6	3,7
		Enseñanza	4,8	5,3	4,3	3,9	5,3
		Servicios sociales y de salud	5,6	5,3	1,8	4,4	3,7
		Servicio doméstico	18,5	21,8	26,4	33,3	26,2
		Servicios comunitarios y personales	10,1	3,0	5,5	7,8	8,6
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Total	100	100	100	100	100
QUINTILES DEL INGRESO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	2°	Actividades primarias	3,2	0,8	0,0	1,1	1,7
		Industria manufacturera	9,6	13,0	5,5	8,0	15,4
		Construcción	9,6	13,0	13,4	20,6	16,6
		Comercio	22,9	20,6	25,0	24,6	26,3
		Hoteles y restaurantes	4,4	3,1	3,0	6,3	1,7
		Transporte	3,2	7,6	7,3	5,1	4,0
		Intermediación financiera	0,4	0,0	0,0	1,1	0,0
		Servicios empresariales	10,8	3,8	5,5	8,6	5,1
		Administración pública	6,8	9,9	9,8	4,0	2,9
		Enseñanza	6,4	6,9	4,9	5,1	7,4
		Servicios sociales y de salud	4,4	3,8	7,3	0,6	2,3
		Servicio doméstico	8,8	12,2	12,8	10,3	11,4
		Servicios comunitarios y personales	9,2	3,8	5,5	3,4	5,1
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	1,5	0,0	1,1	0,0
		Total	100	100	100	100	100
QUINTILES DEL INGRESO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	3°	Actividades primarias	2,0	0,0	2,5	,6	2,3
		Industria manufacturera	14,9	14,4	12,9	13,6	6,8
		Construcción	9,7	9,1	8,0	8,9	15,3
		Comercio	20,2	22,7	22,1	20,7	19,8
		Hoteles y restaurantes	4,0	3,0	3,7	3,6	3,4
		Transporte	4,8	6,1	5,5	5,3	6,2
		Intermediación financiera	0,8	0,8	0,0	0,6	1,1
		Servicios empresariales	7,3	6,1	7,4	6,5	6,8
		Administración pública	8,5	7,6	10,4	8,3	10,7
		Enseñanza	10,9	12,9	11,7	15,4	13,0
		Servicios sociales y de salud	7,3	6,1	4,3	7,7	7,3
		Servicio doméstico	5,2	3,8	5,5	3,0	4,0
		Servicios comunitarios y personales	4,4	7,6	6,1	5,3	3,4
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0
		Total	100	100	100	100	100

RAMA DE ACTIVIDAD			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (1314 casos)	3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
	4°	Actividades primarias	2,0	3,8	0,6	1,8	1,2
		Industria manufacturera	10,6	10,6	10,4	14,0	16,4
		Construcción	4,1	4,5	2,5	4,1	3,0
		Comercio	16,3	20,5	22,7	18,7	24,2
		Hoteles y restaurantes	2,0	1,5	2,5	4,7	2,4
		Transporte	12,6	6,1	12,3	7,0	8,5
		Intermediación financiera	1,2	1,5	0,6	1,8	0,0
		Servicios empresariales	4,1	5,3	8,0	7,6	7,9
		Administración pública	13,0	14,4	14,1	14,6	10,9
		Enseñanza	19,5	19,7	13,5	15,2	16,4
	5°	Servicios sociales y de salud	10,6	9,1	8,6	5,8	7,3
		Servicio doméstico	0,8	1,5	1,2	0,0	0,0
		Servicios comunitarios y personales	3,3	1,5	2,5	3,5	1,8
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,6	1,2	0,0
		Total	100	100	100	100	100
		Actividades primarias	2,5	4,6	8,0	8,1	4,8
		Industria manufacturera	12,0	8,5	15,3	13,0	13,9
		Construcción	0,8	5,4	4,9	3,1	4,8
		Comercio	14,9	13,8	19,0	21,1	22,3
		Hoteles y restaurantes	2,1	1,5	1,2	3,1	1,2
Transporte	12,0	14,6	6,7	10,6	10,2		
Intermediación financiera	3,3	3,1	2,5	1,2	2,4		
Servicios empresariales	8,3	6,9	6,7	9,3	10,8		
Administración pública	21,5	15,4	17,8	18,0	16,3		
Enseñanza	7,0	13,1	6,1	4,3	6,6		
Servicios sociales y de salud	7,4	8,5	6,7	5,0	4,8		
Servicio doméstico	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0		
Servicios comunitarios y personales	4,1	3,8	2,5	1,2	1,2		
Suministro de electricidad, gas y agua	4,1	0,8	1,8	1,9	0,6		
Total	100	100	100	100	100		

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 37

Composición de los ocupados por quintiles de la ocupación principal y categoría ocupacional durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

CATEG. OCUP.		EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (1314 casos)		3° trim.2003 (959 casos)	3° trim 2004 (992 casos)	3° trim. 2005 (925 casos)	4° trim 2005 (937 casos)
CATEG. OCUP.	Patrón		3,6	2,7	4,3	4,0	4,2
	Cuenta propia		24,9	22,8	22,8	20,5	21,8
	Asalariado		69,9	71,7	71,1	72,6	72,1
	Trabajador familiar sin remuneración		1,6	2,8	1,8	2,8	1,9
QUINTILES DEL INGRESO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	1°	Patrón	0,0	1,5	0,6	0,0	1,6
		Cuenta propia	39,9	30,1	40,5	31,1	31,6
		Asalariado	60,1	68,4	58,9	68,9	66,8
		Total	100	100	100	100	100
	2°	Patrón	2,4	0,0	1,2	0,0	1,1
		Cuenta propia	30,9	22,0	27,4	26,3	32,0
		Asalariado	66,7	78,0	71,3	73,7	66,9
		Total	100	100	100	100	100
	3°	Patrón	3,2	0,8	1,2	1,2	0,6
		Cuenta propia	25,4	23,5	16,0	20,1	21,5
		Asalariado	71,4	75,8	82,8	78,7	78,0
		Total	100	100	100	100	100
	4°	Patrón	2,0	0,0	6,1	1,2	6,1
		Cuenta propia	13,4	13,6	13,5	12,3	13,9
		Asalariado	84,6	86,4	80,4	86,5	80,0
		Total	100	100	100	100	100
	5°	Patrón	9,5	6,8	10,4	18,0	10,2
		Cuenta propia	15,7	15,9	15,3	16,1	13,9
		Asalariado	74,8	77,3	74,2	65,8	75,9
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 38

Composición de los ocupados por quintiles del ingreso de la ocupación principal y calificación laboral durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		<i>EPH "puntual"</i>		<i>EPH "continua"</i>			<i>EPH continua</i>	
		<i>Oct. 2002 (1314 casos)</i>		<i>3° trim.2003 (959 casos)</i>	<i>3° trim 2004 (992 casos)</i>	<i>3° trim. 2005 (925 casos)</i>	<i>4° trim 2005 (937 casos)</i>	
CALIF. LABORAL	<i>Profesionales</i>	9,5		9,6	8,8	8,5	9,4	
	<i>Técnicos y operarios calificados</i>	61,3		64,3	65,8	61,5	65,4	
	<i>No calificados</i>	29,2		26,1	25,4	29,9	25,2	
	<i>Total</i>	100		100	100	100	100	
QUINTILES DEL INGRESO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	1°	<i>Profesionales</i>	0,4		2,3	0,6	1,1	3,7
		<i>Técnicos y operarios calificados</i>	37,9		44,4	47,9	41,7	48,1
		<i>No calificados</i>	61,7		53,4	51,5	57,2	48,1
		<i>Total</i>	100		100	100	100	100
	2°	<i>Profesionales</i>	2,0		0,8	0,6	1,7	1,1
		<i>Técnicos y operarios calificados</i>	58,2		70,5	62,8	56,0	61,7
		<i>No calificados</i>	39,8		28,8	36,6	42,3	37,1
		<i>Total</i>	100		100	100	100	100
	3°	<i>Profesionales</i>	4,0		4,6	1,2	4,1	5,6
		<i>Técnicos y operarios calificados</i>	69,8		71,0	73,0	67,5	75,1
		<i>No calificados</i>	26,2		24,4	25,8	28,4	19,2
		<i>Total</i>	100		100	100	100	100
	4°	<i>Profesionales</i>	8,5		5,3	12,3	5,8	11,5
		<i>Técnicos y operarios calificados</i>	81,7		78,0	78,5	83,0	80,6
		<i>No calificados</i>	9,8		16,7	9,2	11,1	7,9
		<i>Total</i>	100		100	100	100	100
	5°	<i>Profesionales</i>	30,2		30,3	25,2	31,7	24,7
		<i>Técnicos y operarios calificados</i>	64,5		68,9	72,4	65,2	72,3
		<i>No calificados</i>	5,4		0,8	2,5	3,1	3,0
		<i>Total</i>	100		100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 39

Composición de los ocupados (sin servicio doméstico) por quintiles del ingreso de la ocupación principal y tamaño del establecimiento durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

		<i>EPH "puntual"</i>		<i>EPH "continua"</i>			<i>EPH continua</i>
		<i>Oct. 2002</i> <i>(1226 casos)</i>		<i>3° trim.2003</i> <i>(890 casos)</i>	<i>3° trim 2004</i> <i>(906 casos)</i>	<i>3° trim. 2005</i> <i>(840 casos)</i>	<i>4° trim 2005</i> <i>(860 casos)</i>
TAMAÑO DE LA EMPRESA	<i>Hasta 5 personas</i>		49,6	53,5	51,1	48,1	48,9
	<i>De 6 a 25 personas</i>		18,5	17,8	17,6	17,1	17,1
	<i>De 26 a 100 personas</i>		16,1	14,6	15,3	14,0	13,0
	<i>Más de 100 personas</i>		15,7	14,2	16,0	20,9	20,9
	<i>Total</i>		100	100	100	100	100
QUINTILES DEL INGRESO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	1°	<i>Hasta 5 personas</i>	69,3	77,4	83,0	65,7	77,4
		<i>De 6 a 25 personas</i>	18,2	14,3	11,0	16,7	7,0
		<i>De 26 a 100 personas</i>	6,3	3,6	2,0	3,7	4,3
		<i>Más de 100 personas</i>	6,3	4,8	4,0	13,9	11,3
		<i>Total</i>	100	100	100	100	100
	2°	<i>Hasta 5 personas</i>	64,1	59,6	63,9	66,9	71,3
		<i>De 6 a 25 personas</i>	15,2	24,7	17,2	14,4	13,2
		<i>De 26 a 100 personas</i>	11,7	10,1	13,1	9,4	8,8
		<i>Más de 100 personas</i>	9,0	5,6	5,7	9,4	6,6
		<i>Total</i>	100	100	100	100	100
	3°	<i>Hasta 5 personas</i>	44,3	51,3	46,0	41,7	44,1
		<i>De 6 a 25 personas</i>	23,9	16,8	21,4	19,2	23,8
		<i>De 26 a 100 personas</i>	18,7	12,4	18,3	17,9	14,7
		<i>Más de 100 personas</i>	13,0	19,5	14,3	21,2	17,5
		<i>Total</i>	100	100	100	100	100
	4°	<i>Hasta 5 personas</i>	27,6	27,4	31,5	28,0	29,5
		<i>De 6 a 25 personas</i>	20,3	27,4	23,8	22,3	21,2
		<i>De 26 a 100 personas</i>	30,6	24,8	25,9	23,6	21,2
		<i>Más de 100 personas</i>	21,6	20,5	18,9	26,1	28,1
		<i>Total</i>	100	100	100	100	100
5°	<i>Hasta 5 personas</i>	27,0	26,7	28,9	32,6	24,8	
	<i>De 6 a 25 personas</i>	22,4	21,7	14,1	15,3	16,8	
	<i>De 26 a 100 personas</i>	17,7	22,5	20,1	16,7	16,8	
	<i>Más de 100 personas</i>	32,9	29,2	36,9	35,4	41,6	
	<i>Total</i>	100	100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 40

Composición de los asalariados por quintiles del ingreso de la ocupación principal y condición de precariedad durante el periodo 2002-2005.

Gran Mendoza. (En porcentajes)

COND. DE PRECARIEDAD			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (917 casos)	3° trim.2003 (687 casos)	3° trim 2004 (705 casos)	3° trim. 2005 (726 casos)	4° trim 2005 (676 casos)
COND. DE PRECARIEDAD	Asalariados no precarios		56,3	53,9	52,2	56,3	53,4
	Asalariados precarios		43,7	46,1	47,8	43,8	46,6
	Total		100	100	100	100	100
QUINTILES DEL INGRESO DE LA OCUPACIÓN PRINCIPAL	1°	Asalariados no precarios	3,4	10,0	2,1	2,4	6,4
		Asalariados precarios	96,6	90,0	97,9	97,6	93,6
		Total	100	100	100	100	100
	2°	Asalariados no precarios	27,7	23,3	17,1	27,9	20,5
		Asalariados precarios	72,3	76,7	82,9	72,1	79,5
		Total	100	100	100	100	100
	3°	Asalariados no precarios	63,1	64,0	59,3	72,2	67,4
		Asalariados precarios	36,9	36,0	40,7	27,8	32,6
		Total	100	100	100	100	100
	4°	Asalariados no precarios	81,3	83,3	83,2	89,2	85,6
		Asalariados precarios	18,8	16,7	16,8	10,8	14,4
		Total	100	100	100	100	100
	5°	Asalariados no precarios	90,6	93,1	94,2	91,5	88,1
		Asalariados precarios	9,4	6,9	5,8	8,5	11,9
		Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 41

Composición de los desocupados² por sexo y rama de actividad de la ocupación anterior durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza En porcentajes)

		<i>EPH "puntual"</i>	<i>EPH "continua"</i>			<i>EPH continua</i>		
		<i>Oct. 2002 (149 casos)</i>	<i>3° trim.2003 (117 casos)</i>	<i>3° trim 2004 (101 casos)</i>	<i>3° trim. 2005 (73 casos)</i>	<i>4° trim 2005 (57 casos)</i>		
	<i>Varones</i>	56,7	48,2	42,3	52,9	50,0		
	<i>Mujeres</i>	43,3	51,8	57,7	47,1	50,0		
	<i>Total</i>	100	100	100	100	100		
RAMA DE ACTIV.	TOTAL	<i>Actividades primarias</i>	2,7	0,9	0,0	4,1	1,8	
		<i>Industria manufacturera</i>	8,7	9,6	6,9	11,0	7,0	
		<i>Construcción</i>	21,5	14,9	13,9	17,8	12,3	
		<i>Comercio</i>	23,5	25,4	19,8	21,9	21,1	
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	5,4	6,1	5,0	6,8	12,3	
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	6,0	4,4	5,0	6,8	8,8	
		<i>Intermediación financiera</i>	2,7	0,0	2,0	1,4	0,0	
		<i>Servicios empresariales</i>	9,4	7,0	10,9	8,2	8,8	
		<i>Administración pública</i>	0,7	0,0	1,0	1,4	3,5	
		<i>Enseñanza</i>	2,0	5,3	5,9	2,7	1,8	
		<i>Servicios sociales y de salud</i>	4,7	2,6	3,0	1,4	0,0	
		<i>Servicio doméstico</i>	6,7	19,3	22,8	13,7	19,3	
		<i>Servicios comunitarios y personales</i>	6,0	4,4	4,0	2,7	3,5	
	<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
		<i>Total</i>	100	100	100	100		
		Varones	<i>Actividades primarias</i>	3,2	0,0	0,0	7,3	3,4
			<i>Industria manufacturera</i>	9,7	12,1	9,8	12,2	6,9
			<i>Construcción</i>	33,3	29,3	31,7	31,7	24,1
			<i>Comercio</i>	25,8	27,6	14,6	17,1	27,6
			<i>Hoteles y restaurantes</i>	3,2	5,2	2,4	2,4	6,9
			<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	6,5	8,6	12,2	9,8	10,3
			<i>Intermediación financiera</i>	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0
			<i>Servicios empresariales</i>	7,5	10,3	9,8	12,2	10,3
			<i>Administración pública</i>	1,1	0,0	2,4	0,0	3,4
			<i>Enseñanza</i>	1,1	0,0	4,9	0,0	0,0
			<i>Servicios sociales y de salud</i>	0,0	1,7	0,0	0,0	0,0
			<i>Servicio doméstico</i>	2,2	1,7	7,3	4,9	0,0
			<i>Servicios comunitarios y personales</i>	5,4%	3,4	4,9	2,4	6,9
		<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		<i>Total</i>	100	100	100	100		
	Mujeres	<i>Actividades primarias</i>	1,8	1,8	0,0	0,0	0,0	
		<i>Industria manufacturera</i>	7,1	7,1	5,0	9,4	7,1	
		<i>Construcción</i>	1,8	0,0	1,7	0,0	0,0	
		<i>Comercio</i>	19,6	23,2	23,3	28,1	14,3	
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	8,9	7,1	6,7	12,5	17,9	
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	5,4	0,0	0,0	3,1	7,1	
		<i>Intermediación financiera</i>	5,4	0,0	3,3	3,1	0,0	
		<i>Servicios empresariales</i>	12,5	3,6	11,7	3,1	7,1	
		<i>Administración pública</i>	0,0	0,0	0,0	3,1	3,6	
		<i>Enseñanza</i>	3,6	10,7	6,7	6,3	3,6	
		<i>Servicios sociales y de salud</i>	12,5	3,6	5,0	3,1	0,0	
		<i>Servicio doméstico</i>	14,3	37,5	33,3	25,0	39,3	
		<i>Servicios comunitarios y personales</i>	7,1	5,4	3,3	3,1	0,0	
	<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
	<i>Total</i>	100	100	100	100			

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

² En los cuadros que hacen referencia a la composición de los desocupados se tienen en cuenta solamente los desocupados con ocupación anterior, razón por la cual la cantidad de casos es algo menor que la cantidad total de desocupados (que incluye también a aquellos desocupados que no han tenido trabajos anteriores).

CUADRO N° 42

Composición de los desocupados por edad y rama de actividad de la ocupación anterior durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza (En porcentajes)

EDAD	EPH "puntual"		EPH "continua"			EPH "continua"
	Oct. 2002 (149 casos)		3° trim.2003 (117 casos)	3° trim 2004 (101 casos)	3° trim. 2005 (73 casos)	4° trim 2005 (57 casos)
Hasta 13 años		0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
14-19 años		9,9	16,3	22,8	9,2	21,9
20-29 años		41,5	39,7	33,3	36,8	35,9
30-59 años		44,4	37,6	40,7	44,8	40,6
60 años y más		3,5	6,4	3,3	9,2	1,6
Total		100	100	100	100	100
TOTAL	Actividades primarias	2,7	0,9	0,0	4,1	1,8
	Industria manufacturera	8,7	9,6	6,9	11,0	7,0
	Construcción	21,5	14,9	13,9	17,8	12,3
	Comercio	23,5	25,4	19,8	21,9	21,1
	Hoteles y restaurantes	5,4	6,1	5,0	6,8	12,3
	Transporte y servicios de comunic.	6,0	4,4	5,0	6,8	8,8
	Intermediación financiera	2,7	0,0	2,0	1,4	0,0
	Servicios empresariales	9,4	7,0	10,9	8,2	8,8
	Administración pública	0,7	0,0	1,0	1,4	3,5
	Enseñanza	2,0	5,3	5,9	2,7	1,8
	Servicios sociales y de salud	4,7	2,6	3,0	1,4	0,0
	Servicio doméstico	6,7	19,3	22,8	13,7	19,3
	Servicios comunitarios y personales	6,0	4,4	4,0	2,7	3,5
	Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV. 14 a 19 años	Actividades primarias	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Industria manufacturera	10,0	0,0	14,3	0,0	11,1
	Construcción	0,0	15,8	14,3	0,0	55,6
	Comercio	40,0	42,1	19,0	60,0	11,1
	Hoteles y restaurantes	30,0	5,3	4,8	0,0	11,1
	Transporte y servicios de comunic.	10,0	5,3	0,0	0,0	0,0
	Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Servicios empresariales	0,0	5,3	9,5	20,0	0,0
	Administración pública	0,0	0,0	4,8	0,0	0,0
	Enseñanza	0,0	0,0	4,8	0,0	0,0
	Servicios sociales y de salud	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0
	Servicio doméstico	10,0	10,5	14,3	20,0	11,1
	Servicios comunitarios y personales	0,0	10,5	14,3	0,0	0,0
	Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV. 20 a 29 años	Actividades primarias	1,6	0,0	0,0	3,4	0,0
	Industria manufacturera	9,8	9,1	5,9	3,4	0,0
	Construcción	14,8	11,4	14,7	17,2	4,5
	Comercio	32,8	25,0	23,5	31,0	31,8
	Hoteles y restaurantes	1,6	11,4	5,9	3,4	18,2
	Transporte y servicios de comunic.	3,3	4,5	2,9	10,3	9,1
	Intermediación financiera	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0
	Servicios empresariales	14,8	11,4	17,6	10,3	9,1
	Administración pública	1,6	0,0	0,0	3,4	9,1
	Enseñanza	0,0	4,5	8,8	3,4	0,0
	Servicios sociales y de salud	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0
	Servicio doméstico	4,9	20,5	14,7	10,3	13,6
	Servicios comunitarios y personales	8,2	2,3	2,9	3,4	4,5
	Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	100	100	100	100

			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (149 casos)	3° trim.2003 (117 casos)	3° trim 2004 (101 casos)	3° trim. 2005 (73 casos)	4° trim 2005 (57 casos)
RAMA DE ACTIV.	30 a 59 años	Actividades primarias	2,8	2,3	0,0	6,3	4,0
		Industria manufacturera	6,9	13,6	2,4	18,8	12,0
		Construcción	31,9	18,2	9,5	18,8	4,0
		Comercio	11,1	15,9	16,7	12,5	12,0
		Hoteles y restaurantes	5,6	0,0	4,8	6,3	8,0
		Transporte y servicios de comunic.	8,3	2,3	9,5	6,3	12,0
		Intermediación financiera	5,6	0,0	2,4	3,1	0,0
		Servicios empresariales	6,9	4,5	7,1	6,3	12,0
		Administración pública	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Enseñanza	4,2	9,1	4,8	3,1	4,0
		Servicios sociales y de salud	4,2	4,5	7,1	3,1	0,0
		Servicio doméstico	8,3	25,0	35,7	12,5	28,0
		Servicios comunitarios y personales	4,2	4,5	0,0	3,1	4,0
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	100	100	100	100	
	60 y más	Actividades primarias	20,0	0,0	25,0	0,0	0,0
		Industria manufacturera	20,0	14,3	50,0	14,3	0,0
		Construcción	0,0	14,3	25,0	28,6	0,0
		Comercio	40,0	42,9	0,0	0,0	100,0
		Hoteles y restaurantes	0,0	14,3	0,0	28,6	0,0
		Transporte y servicios de comunic.	0,0	14,3	0,0	0,0	0,0
		Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Servicios empresariales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Administración pública	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Enseñanza	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Servicios sociales y de salud	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Servicio doméstico		0,0	0,0	0,0	28,6	0,0	
Servicios comunitarios y personales	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Total	100	100	100	100	100		

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 43

*Composición de los desocupados por posición en el hogar durante el periodo 2002-2005.
Gran Mendoza (En porcentajes)*

		EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
		Oct. 2002 (171 casos)	3° trim.2003 (141 casos)	3° trim 2004 (123 casos)	3° trim. 2005 (87 casos)	4° trim 2005 (64 casos)
POSICIÓN EN EL HOGAR	Jefe de hogar	34,1	22,0	22,0	27,6	32,8
	Cónyuge	7,6	15,6	9,8	17,2	4,7
	Hijo	52,4	49,6	62,6	48,3	53,1
	Otros familiares	5,9	12,8	4,1	6,9	9,4
	No familiares	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CUADRO N° 44

Composición de los desocupados por nivel educativo y rama de actividad de la ocupación anterior durante el periodo 2002-2005. Gran Mendoza. (En porcentajes)

NIVEL EDUC.			EPH "puntual"	EPH "continua"			EPH continua
			Oct. 2002 (149 casos)	3° trim.2003 (117 casos)	3° trim 2004 (101 casos)	3° trim. 2005 (73 casos)	4° trim 2005 (57 casos)
NIVEL EDUC.		Nivel bajo	55,0	51,1	51,2	58,6	64,1
		Nivel medio	32,2	40,4	42,3	41,4	29,7
		Nivel alto	12,9	8,5	6,5	0,0	6,3
		Total	100	100	100	100	100
RAMA DE ACTIV.	TOTAL	Actividades primarias	2,7	0,9	0,0	4,1	1,8
		Industria manufacturera	8,7	9,6	6,9	11,0	7,0
		Construcción	21,5	14,9	13,9	17,8	12,3
		Comercio	23,5	25,4	19,8	21,9	21,1
		Hoteles y restaurantes	5,4	6,1	5,0	6,8	12,3
		Transporte y servicios de comunic.	6,0	4,4	5,0	6,8	8,8
		Intermediación financiera	2,7	0,0	2,0	1,4	0,0
		Servicios empresariales	9,4	7,0	10,9	8,2	8,8
		Administración pública	0,7	0,0	1,0	1,4	3,5
		Enseñanza	2,0	5,3	5,9	2,7	1,8
		Servicios sociales y de salud	4,7	2,6	3,0	1,4	0,0
		Servicio doméstico	6,7	19,3	22,8	13,7	19,3
		Servicios comunitarios y personales	6,0	4,4	4,0	2,7	3,5
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	100	100	100	100	
	Nivel bajo	Actividades primarias	3,5	0,0	0,0	4,5	2,7
		Industria manufacturera	7,0	0,0	9,1	11,4	10,8
		Construcción	31,4	15,8	21,8	22,7	18,9
		Comercio	20,9	42,1	12,7	11,4	16,2
		Hoteles y restaurantes	5,8	5,3	1,8	11,4	8,1
		Transporte y servicios de comunic.	5,8	5,3	1,8	2,3	8,1
		Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		Servicios empresariales	7,0	0,0	7,3	9,1	5,4
		Administración pública	1,2	0,0	1,8	2,3	0,0
		Enseñanza	1,2	0,0	0,0	2,3	0,0
		Servicios sociales y de salud	2,3	5,3	1,8	2,3	0,0
		Servicio doméstico	9,3	10,5	36,4	18,2	24,3
		Servicios comunitarios y personales	4,7	10,5	5,5	2,3	5,4
		Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	100	100	100	100	100	
	Nivel medio	Actividades primarias	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0
		Industria manufacturera	13,6	9,1	2,5	10,3	0,0
		Construcción	9,1	11,4	5,0	10,3	0,0
		Comercio	31,8	25,0	27,5	37,9	31,3
		Hoteles y restaurantes	6,8	11,4	7,5	0,0	25,0
		Transporte y servicios de comunic.	4,5	4,5	10,0	13,8	12,5
Intermediación financiera		4,5	0,0	5,0	3,4	0,0	
Servicios empresariales		15,9	11,4	15,0	6,9	12,5	
Administración pública		0,0	0,0	0,0	0,0	6,3	
Enseñanza		0,0	4,5	12,5	3,4	0,0	
Servicios sociales y de salud		4,5	0,0	5,0	0,0	0,0	
Servicio doméstico		2,3	20,5	7,5	6,9	12,5	
Servicios comunitarios y personales		6,8	2,3	2,5	3,4	0,0	
Suministro de electricidad, gas y agua		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Total	100	100	100	100	100		

			EPH	EPH "continua"			EPH
			"puntual"				continua
RAMA DE ACTIV.	Nivel alto		Oct. 2002	3° trim.2003	3° trim 2004	3° trim. 2005	4° trim 2005
			(149 casos)	(117 casos)	(101 casos)	(73 casos)	(57 casos)
		<i>Actividades primarias</i>	5,3	2,3	0,0	0,0	0,0
		<i>Industria manufacturera</i>	5,3	13,6	16,7	0,0	0,0
		<i>Construcción</i>	5,3	18,2	0,0	0,0	0,0
		<i>Comercio</i>	15,8	15,9	33,3	0,0	25,0
		<i>Hoteles y restaurantes</i>	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0
		<i>Transporte y servicios de comunic.</i>	10,5	2,3	0,0	0,0	0,0
		<i>Intermediación financiera</i>	10,5	0,0	0,0	0,0	0,0
		<i>Servicios empresariales</i>	5,3	4,5	16,7	0,0	25,0
		<i>Administración pública</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0
		<i>Enseñanza</i>	10,5	9,1	16,7	0,0	25,0
		<i>Servicios sociales y de salud</i>	15,8	4,5	0,0	0,0	0,0
		<i>Servicio doméstico</i>	5,3	25,0	0,0	0,0	0,0
		<i>Servicios comunitarios y personales</i>	10,5	4,5	0,0	0,0	0,0
		<i>Suministro de electricidad, gas y agua</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		<i>Total</i>	100	100	100,0	0,0	100

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH "puntual" (2002) y la EPH "continua" (2003, 2004 y 2005), DEIE-INDEC.

CAPÍTULO II

ANEXO METODOLÓGICO

DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPALES CAMBIOS DE LA EPH “CONTINUA”

A partir del tercer trimestre del año 2003 comienza la implementación de la llamada Encuesta Permanente de Hogares “continua” que ha conllevado una importante reformulación metodológica con respecto a la EPH “puntual”, relevamiento que se venía aplicando desde 1973, dos veces al año (en mayo y octubre). La nueva EPH intenta mejorar la captación de los fenómenos del mercado de trabajo, atendiendo especialmente a los cambios que han ocurrido en los años ‘90 en el ámbito laboral. Las modificaciones realizadas tienen que ver principalmente con aspectos temáticos del formulario y cuestiones vinculadas al muestreo referidas a la periodicidad del relevamiento y la rotación del panel de hogares.

Desde **los aspectos temáticos**, la reformulación apuntó a refinar la captación metodológica de las diferentes categorías que dan cuenta de la inserción en el mercado de trabajo, atendiendo a las actuales inserciones laborales heterogéneas y de difícil aprehensión mediante las herramientas analíticas tradicionales. En este sentido, si bien el núcleo de variables que se releva en la EPH (condición de actividad, categoría ocupacional, características de la inserción laboral, características de la desocupación) no se ha alterado, se ajustó la operacionalización de las mismas y la consecuente formulación de preguntas. De esta manera, en vez de utilizar una pregunta única y directa para captar algún aspecto central de la inserción laboral (por ejemplo, la categoría ocupacional) previamente definido en el manual de instrucciones que acompaña al instrumento, en la EPH “continua” se opta por una batería de preguntas por cada aspecto central. Estas preguntas explicitan el proceso de operacionalización e introducen una serie de indicadores adicionales. Además, guían al encuestador en el proceso de sondeo que debe realizar para establecer con mayor precisión la pertenencia del encuestado a diferentes situaciones laborales.

Estos cambios operados en la forma de construir las preguntas del cuestionario permiten una mayor amplitud en la redefinición de las categorías analíticas de acuerdo a la situación cambiante del mercado de trabajo. De este modo, aumenta la capacidad discriminativa de los principales indicadores ante situaciones heterogéneas que no concuerdan con las definiciones clásicas que se han construido sobre la base de divisiones claras y sin ambigüedades entre situaciones como activo/inactivo; ocupado/desocupado; asalariado/cuenta propia; cuenta propia/patrón, etc.

En el siguiente cuadro se reproducen, en base al material proveniente del INDEC (INDEC – “La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina”. 2003), los nuevos indicadores que se emplean para lograr una mejor especificación de la inserción laboral, señalando además aquellas variables que se mantienen sin cambios en la nueva EPH.

<i>Tipo de población y temáticas</i>	<i>VARIABLES NUEVAS (EPH “continua”)</i>	<i>VARIABLES COMUNES A LA EPH “puntual” y la EPH “nueva”</i>
OCUPADOS QUE TRABAJARON EN LA SEMANA		- Cantidad de horas trabajadas - Ocupación principal - Otras ocupaciones
<i>PLURIEMPLEO</i>		- Cantidad de ocupaciones
<i>SUBEMPLEO VISIBLE</i>	- Disponibilidad para trabajar más horas	- Deseo de trabajar más horas
<i>DEMANDA DE EMPLEO</i>		- Búsqueda de más horas - Búsqueda de otra ocupación - Razones de búsqueda de otra ocupación
<i>OCUPACIÓN PRINCIPAL</i>	- Lugar de trabajo	- Tipo de empresa - Rama de actividad - Tamaño del establecimiento - Tipo de tarea realizada
CATEGORÍA OCUPACIONAL		
<i>ASALARIADOS</i>	- Modalidad de obtención de empleo - Tipo de contrato - Aporte jubilatorio voluntario - Tipo de turno de trabajo - Legalidad de la contratación - Efecto del pago	- Antigüedad - Continuidad laboral (permanencia) - Duración del trabajo - Fuentes de ingresos no monetarios - Beneficios sociales - Cobertura jubilatoria (descuento jubilatorio)
<i>INDEPENDIENTES (incluye cuenta propias y patronos)</i>	- Gastos productivos - Cantidad de clientes	- Disponibilidad de capital físico - Empleo de fuerza de trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de clientes - Existencia y tipo de socios - Tipo de sociedad 	- Antigüedad
<i>TRABAJADORES FLIARES</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Cobro de sueldo - Retiro de dinero / mercadería 	- Antigüedad
INGRESOS		- Fuentes y montos
<i>INGRESOS ASALARIADOS</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Intermediación en el pago - Monto percibido en tickets 	- Percepción y monto de ingresos (habituales y no habituales) de la ocupación principal
<i>INGRESOS INDEPENDIENTES</i>		<ul style="list-style-type: none"> - Percepción y monto de ingresos de la ocupación principal - Retiro de mercaderías
POBLACIÓN DESOCUPADA	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de changas 	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo de búsqueda - Causas por las que no encuentra trabajo - Tipo de desocupado - Tiempo sin trabajar

Las modificaciones señaladas en el formulario repercutieron, por un lado, en la extensión del mismo, y por otro, en su estructura. El número de preguntas del cuestionario individual aplicado en la EPH “continua” prácticamente se duplicó en relación con el formulario anterior: de 66 preguntas se pasó a más de 120 en el formulario nuevo. En cuanto a la estructura del mismo, se complejizó la secuencia de preguntas por la presencia de múltiples filtros.

Consecuentemente, la estructura de la matriz de datos (base de datos) ha registrado modificaciones. En primer lugar, la denominación de las variables ha cambiado, tal como se puede observar en el diseño de registros. La base de datos tiene una extensión considerable y algunas variables (rama de actividad, tareas realizadas en la ocupación) necesitan de un proceso de recodificación ulterior, dado que se presentan de manera abierta utilizando los códigos elaborados por el Clasificador nacional de actividades y el Clasificador de ocupaciones.

Es importante destacar que en la nueva EPH se estableció un límite de edad para la población económicamente activa: a partir de 10 años. Anteriormente, la condición de actividad se relevaba para toda la población sin límite de edad. También se realizaron

cambios en el tratamiento de la categoría “servicio doméstico”, asimilándolo conceptualmente a la categoría de trabajo asalariado.

Con respecto al proceso de **muestreo**, los cambios efectuados tienen que ver principalmente con la periodicidad del relevamiento, la “ventana de observación” y el esquema de rotación del panel de hogares.

La periodicidad implicó un cambio en la frecuencia anual del relevamiento, la cual pasó a ser trimestral. Cabe recordar que la EPH puntual se realizaba dos veces al año, mientras que las ondas de la nueva EPH son cuatro (1° trimestre: enero, febrero, marzo; 2° trimestre: abril, mayo, junio; 3° trimestre: julio, agosto, septiembre; 4° trimestre: octubre, noviembre, diciembre). También se extendió la “ventana de observación” de una semana (la tercera semana de los meses de mayo y octubre) que caracterizaba al relevamiento semestral, a un trimestre entero. Esto requirió de una distribución temporal de la muestra a lo largo de las 12 semanas de cada trimestre, lo cual le otorga el carácter de relevamiento “continuo” a la nueva EPH.

Con respecto a la rotación de los hogares, se optó por un esquema en donde un hogar se mantiene dos trimestres consecutivos en el panel, luego se elimina por los siguientes dos trimestres, para volver a ser incorporado al año siguiente en dos trimestres. Es decir, cada hogar permanece cuatro trimestres en la muestra, a lo largo de dos años, con un periodo de “descanso” de dos trimestres.

MATERIAL CONSULTADO SOBRE LA EPH

(Página web del INDEC: www.indec.mecon.gov.ar)

- INDEC “La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina”. 2003
- INDEC “Encuesta Permanente de Hogares. Cambios metodológicos”. 2003.
- INDEC “Encuesta Permanente de Hogares”. Cuestionario individual, de vivienda y de hogares. 2003-2005.
- INDEC “Encuesta Permanente de Hogares continua. Diseño de registro y estructura para las bases preliminares”. 2003-2005.
- INDEC “Clasificador de actividades para Encuestas sociodemográficas. CAES-MERCOSUR”. 2003-2005.
- INDEC “Clasificador nacional de ocupaciones”. Versión 2001.

CAPÍTULO III

LAS TRANSFORMACIONES EN LAS POLÍTICAS LABORALES POS CONVERTIBILIDAD. UNA MIRADA DESDE LA REGULACIÓN ESTATAL (2002-2005)¹

Dirección y coordinación del capítulo:

Reyes Suárez, Azucena B.; Cecilia Beatriz Soria

INTRODUCCIÓN

Las políticas implementadas durante la década del noventa, y la posterior crisis que éstas desencadenaron a fines de 2001 tuvieron graves consecuencias sobre el mercado de trabajo en la Argentina. Un entorno macroeconómico poco favorable a la creación de empleo sumado a un contexto institucional orientado a la *desregulación del mercado de trabajo* fueron las causas más directas del incremento significativo que se registra durante ese período en los niveles del desempleo abierto y de precariedad laboral.

La implementación de un modelo de acumulación flexible produjo una estructuración diferente del mercado de trabajo, reflejada en la multiplicación de formas de contratación (empleo autónomo, tercerización, subcontratación, trabajos temporarios). Ello se hizo efectivo en 1991 con la sanción de la “Nueva Ley de Empleo”, que conllevó a un cambio en el modo en que el Estado intervenía en la relación capital-trabajo.

La política laboral de ese momento apuntó, prioritariamente, a: disminuir el riesgo empresario y los costos de producción; favorecer la rotación de la mano de obra, eliminando la rigidez de los contratos y los costos del despido; flexibilizar la gestión del tiempo de trabajo (jornada, vacaciones, etc.), etc. Se impusieron formas más laxas de contratación, condiciones laborales altamente precarizadas, proliferando de esta manera ocupaciones transitorias, desvalorizadas y desprotegidas.

Durante el gobierno de la Alianza, pese a su retórica de alejamiento de las políticas de los 90, siguió en vigencia un modelo de pensamiento que entendía que la creación y la distribución de puestos de trabajo debían hacerse a través del mercado y como derivación automática del crecimiento económico. Se impulsó rápidamente la sanción del proyecto de reforma laboral, que finalmente fue aprobado en un trámite parlamentario plagado de sospechas de corrupción. En dicha ley, se mantenía el espíritu de cuántas menos regulaciones tenga el mercado laboral, más dinámico será y, cuantas más ventajas y seguridades tenga el capital, más puestos de trabajo serán creados.

En este contexto se agudizaron los problemas del mercado laboral, excluyendo total o parcialmente del mismo a más de 4,5 millones de personas. Estas condiciones económicas

¹ Avances de la producción de la Beca de SeCTyP 2006-2007 de Cecilia Beatriz Soria: “Rupturas y continuidades en la políticas laboral postconvertibilidad. Una mirada desde la “regulación estatal” del trabajo”. Directora Lic. Azucena B. Reyes.

y laborales sumadas a una importante crisis institucional produjeron el derrumbe de fines del año 2001, proceso que culminó con la renuncia del Presidente De La Rúa.

Con la llegada de Eduardo Duhalde al gobierno, se implementó un nuevo régimen macroeconómico basado en el abandono del Plan de Convertibilidad y la consiguiente devaluación de la moneda. Desde fines de 2002 en adelante comenzó a consolidarse una situación de reactivación económica que llevó a un importante crecimiento del PBI, dando lugar a un proceso de creación de nuevos puestos de trabajo, a la reducción de la desocupación y a la disminución de los niveles de pobreza.

La administración que sucedió al gobierno de la Alianza inauguró un período de *aparente* regresión de las políticas neoliberales. Con el objetivo declarado de garantizar la creación de empleo y restablecer la red de protección social garantizada por el aparato administrativo del Estado, que se había vuelto ineficiente ante el acuciante panorama social. Un punto de inflexión en materia de política legislativa fue la sanción de la ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, en marzo de 2004, que estableció un nuevo marco normativo en materia de derecho colectivo del trabajo e introdujo cambios en la regulación del trabajo.

INTERVENCIÓN ESTATAL Y POLÍTICAS LABORALES POST CONVERTIBILIDAD (2002-2005)

La comprensión del comportamiento estatal frente al mundo laboral actual se presenta como un fenómeno complejo, donde se articulan, contradictoriamente, elementos de quiebre y de continuidad con respecto a las políticas llevadas a cabo en el modelo anterior.

Los cambios operados por los gobiernos de Duhalde y Kirchner mostrarían algunos puntos de *ruptura* con las políticas implementadas en la década pasada, significando un freno a las tendencias precedentes y guardando cierta distancia con el modo de regulación estatal de los años noventa. Por *regulación* entendemos, las intervenciones estatales que puedan alterar las reglas de juego “naturales” del mercado en dirección de aumentar el número de puestos de empleo y controlar el uso de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, estos cambios parecerían no poner en cuestionamiento el espíritu de la flexibilización laboral. La aplicación de la legislación no alcanza a los segmentos de trabajadores informales, a los establecimientos pequeños donde en general se insertan una gran parte de la población ocupada; una regulación que no evita la existencia de formas precarias de contratación, presencia de un mercado que admite situaciones de extrema sobreexplotación (sobrecarga horaria; rotación en los puestos de trabajo; intensificación del trabajo) continuando vigentes períodos de prueba sin derecho a indemnización, contratos de pasantía, y distintos mecanismos de reducción de aportes patronales (Reyes, et al. 2006).

Uno de los indicadores que permite identificar un posicionamiento estatal, diferente a los 90, se puede rastrear en las distintas estrategias discursivas del gobierno nacional, en los documentos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), en campañas publicitarias, etc.

“Recuperaremos el rol del Estado como garante y factor de equilibrio en las relaciones del trabajo y el combate a la evasión y al empleo no registrado”.

“Impulsar un rol más protagónico del Estado en la definición de las políticas laborales, recuperando la iniciativa que en la década pasada estuvo sólo en manos del mercado.”²

Campaña publicitaria Trabajo Registrado



A continuación, analizaremos algunas de las *políticas laborales* llevadas a cabo en este período con el propósito de iluminar ciertos aspectos sobre la actuación del gobierno nacional en el plano de la regulación del trabajo.

Definiremos *políticas laborales* como el conjunto de normas (leyes, decretos, regulaciones, políticas de empleo, planes de asistencia, etc.) que regulan las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo, pero que al mismo tiempo contribuyen a la transformación / reproducción del orden social. (Danani, 1996).

² Discurso Carlos Tomada. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. “Principales logros laborales de la gestión del Presidente Néstor Kirchner 2003/2005”. www.trabajo.gov.ar

1. POLÍTICAS LABORALES 2002-2005

A partir de la definición dada, nos parece pertinente realizar una primera mirada sobre algunas de las políticas desarrolladas en este período, estableciendo en ciertos casos comparaciones con situaciones precedentes y el impacto de las mismas en la dinámica del mercado laboral actual.

Es decir, la idea del trabajo no es brindar una visión acabada sobre esta problemática, sino abrir el campo de debate para futuras profundizaciones y discusiones. El propósito no es analizar el contenido específicamente jurídico de las normas sino identificar y contrastar la naturaleza de los cambios y sus repercusiones sobre el empleo.

1.1 Antecedentes de la legislación laboral

A lo largo de la década del noventa se sancionaron más de 30 normas que reformaron la legislación laboral, mencionaremos sólo dos representativas de aquel momento:

-LEY NACIONAL DE EMPLEO 24.013 sancionada en el año 1991 durante el mandato del presidente Menem. Introdujo reformas de gran envergadura: las modalidades contractuales dejaron de lado el principio de indeterminación del plazo; se legalizaron y promovieron de manera generalizada formas precarias de empleo (prolongación del período de prueba, modalidades promovidas de empleo, instauración de diversos sistemas de pasantías); se facilitaron los trámites de despido y se redujeron los costos del régimen indemnizatorio, entre otras. (Neffa, 2005).

-LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO 24.465 sancionada en 1995, profundizó el sistema de contratación “promovida” establecido por la anterior ley agregando dos nuevas modalidades contractuales, una de ellas era la de Fomento especial de empleo. En ella no existe ni derecho al preaviso ni a la indemnización, se otorga el 50 % de reducción en cuanto a las contribuciones patronales.

-LEY “BANELCO” 25250 sancionada en el año 2000 bajo el gobierno de Fernando De la Rúa. Estableció un contrato a prueba de 6 meses -extinguible sin causa, preaviso ni indemnización- más largo; dictó la caducidad de todos los convenios colectivos de trabajo que no fueran rediscutidos en los dos años posteriores a la sanción de la ley (es decir, suprimió la “ultra-actividad”); y dispuso la preeminencia de los convenios negociados por empresas o representaciones regionales sobre los convenios que acordaran los sindicatos nacionales, aún cuando los primeros fueran menos ventajosos para el empleado, entre otras modificaciones.

1. 2 Legislación 2002-2005

-LEY DE EMERGENCIA OCUPACIONAL Y RÉGIMEN CAMBIARIO 25.561, sancionada el 6 de enero de 2002, tras el estallido de la crisis del 2001 bajo el gobierno del entonces presidente Eduardo Duhalde.

Esta norma dispuso que en virtud del Estado de Emergencia Pública se delegará en el poder ejecutivo la adopción de medidas para *reactivar la economía, mejorar el nivel de empleo y de distribución del ingreso*. De acuerdo con este principio, se suspendieron por el término de 180 días los despidos sin causa justificada, estableciendo como penalidad en caso de

incumplimiento por parte del empleador el pago de una doble indemnización a los trabajadores perjudicados. Esta situación de suspensión de despidos se prorrogó por decreto desde el 2003 hasta la fecha y tendría vigencia hasta que la tasa de desocupación según la EPH del INDEC resulte inferior al 10%³.

-LEY DE ORDENAMIENTO LABORAL 25.877 sancionada en el 2004 durante el mandato del presidente Kirchner, deroga la ley 25.250.

Se modifica el concepto de indemnización adecuándolo al régimen anterior y que a partir de la emergencia económica se estableció la obligatoriedad de la doble indemnización ante el despido de trabajadores.

Mencionaremos algunos aspectos de la ley que implican cambios importantes con respecto a la legislación previa y rescataremos las discusiones que a partir de ella se han generado:

a. Contribuciones patronales

En el capítulo 3 denominado “Promoción del Empleo” se indica la reducción de las contribuciones a la Seguridad Social (1/3) para empleadores que incrementen su nómina de personal, reducción de 30% y aumento de un 50% si el ingresante es un beneficiario del *Plan Jefas y Jefes de Hogar*.

Ello ha despertado gran polémica, ya que los críticos de la nueva norma señalan que ese tipo de beneficios son subsidios encubiertos para las empresas y, lejos de contribuir a crear empleo, sirven para desfinanciar la seguridad social y las rentas fiscales, es decir, se pone en cuestionamiento la ineficacia de la reducción de las contribuciones como medida para generar empleo.

b. Período de prueba

El período de prueba pasa a tener una duración de **tres meses**, a diferencia de los 6 meses que establecía la ley 25.250. Este punto se convierte en un tema controvertido, ya que si bien se reduce el tiempo del mismo, se mantiene esta forma de contratación, que implica en muchos casos un contrato laboral de carácter precario, sin protección indemnizatoria. Algunos críticos consideran que dicho plazo debería haberse eliminado, señalando que el mismo es una institución paradigmática de la flexibilización laboral, que llegó a América Latina con la excusa de reducir el desempleo y que sólo contribuye a hacer aún más inestables las condiciones de trabajo.

c. Centralización de la negociación colectiva y régimen de ultra-actividad

Con esta reforma se trata de volver al **sistema centralizado de negociación**, comienza a tener vigencia, nuevamente, el principio de la norma más favorable para el trabajador y se mantiene el régimen de ultra-actividad de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Resumiendo los aspectos más sobresalientes que señala Neffa se pueden mencionar:

- Derogación del sistema establecido en la ley 25.250.
- Reestablecimiento del sistema de ultra-actividad, cómo sistema de continuidad normativo entre el convenio que caduca y el nuevo que se negocia. La nueva norma permite que un

³ Actualmente se encuentra en discusión esta cláusula debido a que la tasa de desocupación presenta valores inferiores a los determinados en la ley.

convenio mantenga vigencia hasta que se negocie uno nuevo, al contrario que la anterior, que los consideraba caducos transcurridos dos años y obligaba a una casi continua renegociación de las condiciones de trabajo, salarios y otros beneficios

- Centralización de la facultad de negociación en el sindicato con personería gremial de más alto nivel, con representación de delegados de empresas hasta un número de cuatro.
- Sistema de articulación convencional con preeminencia del convenio de ámbito mayor, excepto, delegación expresa, materias no tratadas, organización empresarial o normas más favorables.
- Los convenios posteriores de diferente ámbito solo modifican al pre existente cuando resulten establecidas condiciones más favorables al trabajador. La comparación será hecha por Instituciones. Los convenios de igual nivel o ámbito se suceden.

Con relación a esta temática pareciera observarse un cierto consenso que concibe esta modificación como un avance respecto de lo votado en el año 2000.

Por último, es importante destacar que existen múltiples lecturas sobre esta nueva normativa pero excede los propósitos de este trabajo poder rescatar todas estas voces. Sin embargo, se puede esgrimir que las posturas oscilan entre entender esta ley como un paso hacia adelante, con un avance magro en la defensa de los derechos laborales hasta aquellos que consideran que se deja intacto el esquema flexibilizador y reclaman la nulidad de la ley Banelco.

1.3 Acciones en materia laboral 2003-2005

En este apartado intentaremos describir, en forma sucinta, algunas de las acciones desarrolladas desde el Estado en materia laboral. Tomaremos como fuente el informe del año del 2005: *“Objetivos de Desarrollo del Milenio. Un compromiso con la erradicación de la pobreza, la inclusión social y la no-discriminación Informe País 2005”*, elaborado conjuntamente por la Presidencia de la Nación y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) – Argentina.

La *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) adoptó en 1999 el concepto organizador de *Trabajo Decente*. Este concepto sirve para designar a los empleos caracterizados por la estabilidad, protegidos contra despidos arbitrarios, registrados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, es decir, cubiertos por el derecho de trabajo individual y colectivo y el sistema de seguridad social, realizados a tiempo completo en establecimientos dotados de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo que controlan los riesgos para la salud. Se trata de empleos que dan derecho a una remuneración adecuada para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo y el sostenimiento de la familia y se realizan en un contexto con plena vigencia la libertad sindical. (Neffa, 2005).

A partir de esta definición se puede determinar cuatro dimensiones del mismo: los derechos laborales, el empleo, la protección social y el diálogo social.

Cuadro: Políticas, programas y actividades desarrolladas según el enfoque de trabajo decente

Dimensiones del Trabajo Decente	Programas, actividades y acciones desarrolladas para promover el Trabajo Decente. 2004
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevo patrón de crecimiento con mayor creación de empleo que contribuye a disminuir el desempleo • Política salarial y de ingresos • Planes de empleo: Plan Más y Mejor Trabajo PJHD • Programa Área • Pacto Global de Empresas
Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Ordenamiento laboral 25.877 • Combate al trabajo no registrado. Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo • Acciones desarrolladas en materia de erradicación del trabajo infantil. Nueva Encuesta sobre Trabajo Infantil
Protección Social	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación anticipada por desempleo • Programa de reducción de los accidentes mortales y programa específico de prevención de accidentes para pequeñas y medianas empresas
Diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria del Consejo del Empleo, Productividad y Salario Mínimo • Apoyo y promoción de la Negociación Colectiva

Fuente: DGEyFPE, SPTyEL, MTSS.

Revisaremos, a continuación, algunas de estas dimensiones para dar cuenta de la posición estatal y sus repercusiones en el mundo del trabajo.

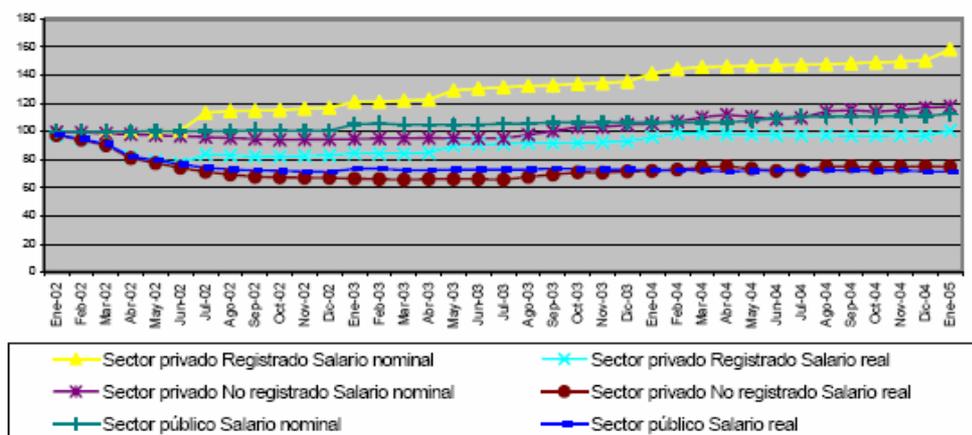
1.3.1 Acciones desarrolladas en materia de empleo

- **Política salarial y de ingresos**

Desde el gobierno se esgrime que la política salarial y de ingresos permitió recomponer e incrementar el salario de los trabajadores, elevándose el salario mínimo vital y móvil ⁴ y el otorgamiento de montos fijos que mejoraron los ingresos salariales, así como también se proporcionaron aumentos a las asignaciones familiares.

⁴ La Ley de Contrato de Trabajo define: "Salario Mínimo Vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".

Evolución del salario real 2002-2005



Fuente: Marticorena, Clara, Aset, 2005.

Sin embargo, los datos del gráfico permiten mostrar la fuerte dispersión salarial que se observa entre trabajadores registrados y no registrados del sector privado y empleados estatales, que marca una importante estratificación en los ingresos del conjunto de los asalariados. Los aumentos, tanto los no remunerativos que se incorporaron al salario mínimo como los últimos incrementos del salario mínimo, sólo afectan a los trabajadores registrados, prácticamente sin incidencia sobre los no registrados, mientras que el conjunto de los estatales no se vio beneficiado por ninguna medida de aumento salarial, ya que los aumentos en el salario mínimo, el incremento no remunerativo otorgado en enero del 2005 y la reintegración del 13% sólo contemplaron a los trabajadores bajo relación de dependencia, sólo una parte del total de trabajadores de la administración pública nacional si tenemos en cuenta la cantidad de contratados y pasantes (Marticorena, 2005). Es decir, la recuperación del salario favoreció a los empleados en blanco y en especial, a los de las ramas más reactivadas, donde mayor es la presión sindical. En cambio, quedaron en una posición más rezagada los empleados públicos y los asalariados no registrados.

- **Planes de Empleo**

Plan Jefas y Jefes de Hogar (PJJHD) y Plan Manos a la Obra

Frente al problema laboral y a la necesidad de poner freno a la distribución regresiva del ingreso hacia comienzos del año 2002 Eduardo Duhalde anuncia, en su discurso de asunción ante la Asamblea Legislativa, la creación de un subsidio para mujeres y hombres sin empleo como la principal política social para dar respuesta a la severa crisis económica y asegurar un mínimo de ingreso mensual a un importante núcleo poblacional. Con la llegada de Kirchner al gobierno, se mantiene la continuación del **Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados**.

En materia de política social una de las modificaciones fue la creación, en el mes de Abril de 2004, del **Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social Manos a la Obra**. El mismo fue planteado como una instancia superadora del PJJHD y como una política destinada a la promoción de iniciativas de desarrollo productivo y comunitario a escala local. En este sentido, entre sus objetivos se destacan el de apuntar al desarrollo local y la economía social y el de contribuir a la mejora del ingreso de la población en situación de

vulnerabilidad social. A grandes rasgos, consiste en brindar apoyo económico y financiero a emprendimientos formados por grupos de personas que integren una experiencia productiva, que bajo la modalidad de autogestión y cooperación comunitaria y solidaria, se constituyen para la creación o fortalecimiento de una alternativa laboral y autosostenimiento para las familias de bajos recursos. (Del Bono, 2005).

Escapa a los objetivos de este trabajo, realizar un examen acabado sobre las políticas de asistencia al desempleo pero si intentamos dejar abierto el debate entorno a las estrategias de tratamiento del desempleo, donde se advierte la persistencia de dispositivos tendientes a intervenir focalizadamente por medio de transferencias de ingresos para poblaciones pobres desocupadas (*un tratamiento social del fenómeno del desempleo*) y no sobre los mecanismos que regulan el mercado de trabajo y las condiciones de empleo (políticas activas orientadas a creación de empleo genuino) (Del Bono, 2005).

Plan Más y Mejor Trabajo

El Plan Más y Mejor Trabajo, fue creado en el año 2003 y su objetivo era promover la inserción laboral de trabajadores desocupados y beneficiarios de programas sociales en empleos de calidad. Esta iniciativa identificaba sectores de actividad y empresas con potencial para la generación de empleo que buscaban trabajadores calificados para distintos puestos. Para ello, el Estado convocaba a los actores públicos y privados de todo el país a desarrollar proyectos y acciones que permitían capacitar e incorporar a trabajadores desocupados.

Durante el mes de septiembre de 2003, se lanzaron los **Planes Sectoriales de Calificación** para capacitar a los trabajadores en las calificaciones que demandaban los sectores de actividad más dinámicos en términos de generación de empleo, estos son: maquinaria agrícola, metalmecánica, industria naval, construcción, cuero y calzado, madera y mueble, textil-indumentaria y automotriz.

Campana publicitaria Más y Mejor Trabajo

The image displays three promotional materials for the 'Plan de Capacitación y Promoción del Empleo Más y Mejor Trabajo' campaign. On the left is a detailed flyer with a large blue 'T' logo. It is titled 'Plan de Capacitación y Promoción del Empleo Más y Mejor Trabajo' and lists benefits for both unemployed workers and employers. The middle poster features a graphic of a 'PEDIDO' (Request) form and the slogan 'Argentina quiere trabajar.' Below it is the 'T' logo and the text 'Plan de Capacitación y Promoción del Empleo Más y Mejor Trabajo'. The right poster is a large banner with the slogan 'Para un país en serio, trabajo de verdad.' and the 'T' logo. At the bottom of all three materials, the website 'www.trabajo.gov.ar' and the phone number '0800 666 4100' are provided, along with the 'Argentina' logo and the text 'PRESIDENCIA DE LA NACION'.

1.3.2 Acciones Desarrolladas en Materia de Derechos Laborales

- **Ley de Ordenamiento laboral 25877**

Anteriormente analizamos algunos puntos relevantes de esta nueva reforma laboral, aludiremos a un aspecto más que hace referencia a fiscalización y regularización del trabajo. El Art. 28 establece la creación del “Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y en los Convenios Internacionales ratificados por la República Argentina, eliminar el empleo no registrado y las demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social provoquen”

En su *art. 39* señala que el MTEySS establecerá un organismo encargado de la registración, procurando la simplificación y unificación de procedimientos en materia de inscripción laboral y en la seguridad social, con el objeto de que la registración de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y único trámite, delegando en el poder ejecutivo su reglamentación.

- **Plan Nacional de Regularización del Trabajo**

El Plan Nacional de Regularización del Trabajo se fundamenta en la anterior normativa. Es una acción emprendida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y las autoridades laborales de los gobiernos provinciales con intervención del Consejo Federal Del Trabajo.

Se trata de un plan sistemático y permanente con alcance en todo el territorio nacional, cuyas acciones estaban programadas hasta el 31 de diciembre de 2005 y a planificarse hasta igual fecha de 2007.

Con este plan, el Gobierno Nacional apuntó a distintos objetivos tales como: combatir el trabajo no registrado, verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo que garanticen el respeto de los derechos fundamentales del trabajo y la debida protección social, alcanzar una mayor eficiencia en la detección y corrección de los incumplimientos de la normativa laboral y la seguridad social, lograr la incorporación al sistema de seguridad social de los trabajadores excluidos, lograr que los empleadores regularicen en forma voluntaria su situación y difundir la problemática derivada del empleo no registrado y los beneficios de su regularización.

Entre las actividades contempladas se encuentran una intensificación de las tareas de fiscalización (inspección de establecimientos) en forma conjunta entre Trabajo y la AFIP; campañas de concientización dirigidas a los empleadores y los empleados sobre los efectos negativos de la contratación en negro sobre los derechos de los trabajadores a beneficios tales como la salud, jubilación, salarios justos y libertad sindical; aumento de las acciones punitivas contra los infractores, mediante intimaciones y sanciones, etc.

Como dijimos previamente, este plan ha sido acompañado con campañas publicitarias de importancia y con un fuerte apoyo discursivo desde el gobierno. No obstante, también ha despertado numerosas polémicas desde diversas ópticas con distintos argumentos.

Uno de los dardos apunta a la insuficiencia de la fiscalización como herramienta de combate al empleo en negro. El planteo gira en torno a que, no es tema de debate el rol irrenunciable que le cabe al Estado en el control del cumplimiento de las normas, sino que se trata de evaluar si una estrategia basada exclusivamente en la fiscalización tiene capacidad suficiente como para revertir un problema de la magnitud que el empleo "en negro" tiene en la Argentina. La desproporción entre la cantidad de establecimientos que se dedican a algún tipo de explotación económica y la capacidad de fiscalización de las autoridades es muy grande. En términos simples, los datos indican que el Ministerio de Trabajo cuenta con aproximadamente un inspector por cada 3.500 establecimientos. Esto sugiere que, con la dinámica de fiscalizaciones del año 2005 (93.759 fiscalizaciones), cada establecimiento podría ser visitado por una inspección del trabajo 1 vez cada 14 años, en promedio. Consecuentemente, resulta de importancia estratégica un planteo más integral e imaginativo de reformas laborales que utilicen todas las herramientas disponibles a favor del objetivo de reducir la informalidad laboral.

Otra crítica de fondo proviene de aquellos que sostienen la contradicción existente entre un Estado que, por un lado, fiscaliza y regulariza y, por el otro lado, es uno de los mayores empleadores en negro. Actualmente, el trabajo en negro alcanza al 46 por ciento de los asalariados. El sociólogo Oscar Martínez del Taller de Estudios Laborales (TEL) afirma que "es una demostración de que el Ministerio de Trabajo está de adorno en muchos aspectos. Es más: el Ministerio tiene empleados en negro. Buena parte de la implementación de la flexibilidad contractual tiene que ver con la locación de servicios, de obras, que impulsa el Estado. Eso es legal, pero es un trabajo precario. Ahora el trabajo en negro definido como un trabajo sin reconocimiento legal lo encontramos en todos lados y bastaría que gente del Ministerio de Trabajo salga a la calle y vea cualquier obra de las reparaciones de Telefónica, Telecom, Edesur, Edenor, la ex Aguas Argentinas y ahí va a detectar que la mayoría de los trabajadores son tercerizados en negro".

1.3.3 Acciones desarrolladas para promover el diálogo social

- **Convocatoria Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil**

La Ley Nacional de Empleo (1991) crea el *Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil*, con las siguientes funciones: determinar periódicamente el salario mínimo, vital y móvil y los montos mínimos y máximos y el porcentaje previsto por la prestación por desempleo; aprueba los lineamientos, metodología, pautas y normas para la definición de una canasta básica que se convierta en un elemento de referencia para la determinación del salario mínimo, vital y móvil; fija las pautas de delimitación de las actividades informales; formula recomendaciones para la elaboración de políticas y programas de empleo y formación profesional y propone medidas para incrementar la producción y la productividad. Se reúne por primera y única vez en 1993, durante el menemismo.

Luego de más de 10 años de inactividad en 2004 se convocó al **Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CSMVM)**. En sus sesiones participan, junto con el gobierno, las principales asociaciones y organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, para tratar y fijar el salario mínimo para todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 de la

Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador.

El incremento del salario mínimo, vital y móvil, que luego de haber permanecido constante desde 1993 en un valor de 200 pesos, fue sucesivamente ajustado durante esta gestión. En julio de 2005 la cifra llega a los \$630. El aumento acordado es progresivo: el nuevo salario mínimo es de \$700 a partir del 1º de agosto de 2006, \$780 a partir del 1º de septiembre y luego del 1º de noviembre del mismo año asciende a \$800. Es decir, se han producido numerosos encuentros que han permitido una evolución del salario mínimo.

Sin embargo, las críticas se dirigen hacia al alcance de dicha fijación y a los actores involucrados en dicho proceso. Desde los sectores gremiales de menor peso sindical y de las Pymes se esgrime que la fijación del salario mínimo sólo se aplica taxativamente sobre los trabajadores privados registrados y los dependientes del Sector Público Nacional. No son alcanzados por esta disposición ni los trabajadores en situación de clandestinidad, ni los ocupados en los Estados Provinciales y Municipales. Por cierto, tampoco están implicados en esta decisión los desocupados o los cuentapropistas que trabajan en la informalidad.

- **Promoción de la negociación colectiva**

En concordancia con lo expuesto, también fue importante el crecimiento del ritmo de la negociación colectiva. A diferencia de la década pasada, se realizó un número significativo de convenios de actividad, es decir que su alcance se extiende al conjunto de los trabajadores encuadrados en ellas.

Tal como se expresa en la Ley 25877 se restauró el orden en los niveles de negociación, favoreciendo los de rama o actividad por sobre los de empresa, revirtiéndose la tendencia de la década de 1990.

También se actualizó el procedimiento para la negociación colectiva y se adoptaron medidas para su promoción, lo que contribuyó a que, desde el inicio de esta gestión hasta hoy, se hayan homologado un total de 430 convenios y acuerdos colectivos, que benefician a más de 2.000.000 de trabajadores, cifra que marca un crecimiento sustancial con relación a la década pasada.

Convenios y acuerdos colectivos homologados

Convenios y acuerdos colectivos homologados		
Trimestre	Número	Distribución
1 ^{er} Trim 04	83	15%
2 ^{do} Trim 04	72	13%
3 ^{er} Trim 04	87	16%
4 ^{to} Trim 04	106	20%
1 ^{er} Trim 05	82	15%
TOTAL	430	100%

Fuente: MTEySS

2. CONCLUSIONES

Es importante ser cautelosos en el análisis de las políticas laborales postconvertibilidad, ya que, como hemos visto, en ellas se conjugan elementos de continuidad y de ruptura en relación con lo sucedido en la década pasada

La descripción de las modificaciones de la legislación laboral nos permite observar la permanencia aún de un marco regulatorio flexible. La última legislación combina una serie de normativas favorables relativas a las indemnizaciones y la regulación de las convenciones colectivas de trabajo con la permanencia de reducciones en las cargas patronales para determinadas empresas y períodos de prueba extensos, aunque menores con respecto a la anterior legislación.

Asimismo se puede señalar cierta mayor presencia del Estado, no sólo desde lo discursivo, en materia laboral sino a través de acciones como: convalidación de aumentos salariales por encima de la inflación para algunos trabajadores, campañas por el “blanqueo” del trabajo, convocatoria del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, aceleración del ritmo de las negociaciones colectivas, etc.

Sin embargo, estos cambios parecerían no alcanzar a la totalidad de la fuerza de trabajo, ya que aquellos trabajadores del sector informal o de pequeños establecimientos no se ven beneficiados por estas modificaciones, continúan soportando formas precarias de inserción laboral y sobreexplotación. Hoy las regulaciones laborales se enmarcan en un contexto de precarización de las condiciones de trabajo y en este sentido, deben ser analizadas como una de las principales regulaciones del mercado de trabajo.

Fue de tal magnitud el avance del capital en la década de los noventa y su consiguiente flexibilización laboral, con la destrucción de conquistas históricas y la imposición de condiciones de espectacular precarización, que cualquier mínimo intento de reforma de este marco, se asoma como una defensa de los derechos laborales.

Como dijimos al inicio de este trabajo, no es nuestro objetivo dar grandes respuestas o conclusiones acabadas sobre el tema, lo que intentamos es generar nuevos interrogantes, abrir nuevas preguntas, desarrollar cuestionamientos para una problemática de vasta complejidad y de importancia crucial en el entendimiento del mundo laboral actual.

BIBLIOGRAFÍA

- Antunes, R. (2003) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Ediciones Herramienta. Buenos Aires.
- Battistini, Osvaldo (comp.) (2004) "El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores". Prometeo. Buenos Aires.
- Beccaria, Luis, Carpio Jorge y Orsatti, Álvaro (2000) "Argentina, informalidad laboral en el nuevo modelo económico", en Carpio, Jorge y otros ed., Informalidad y Exclusión Social, FCE, Buenos Aires.
- Beccaria, L. y Galin, P (2002): Regulaciones laborales en la Argentina. Evaluación y propuestas, Fundación OSDE/CIEPP, Argentina.
- Cambio Cultural (2002) "Beccaria: hay que crear empleos de calidad".
- (2005) "Mercado de Trabajo. La desocupación en la Argentina" en www.cambiocultural.com.ar
- Canafoglia, Millán, Soria. "La contracara de la mejora de los indicadores del mercado de trabajo en la provincia de Mendoza." Revista *Lavboratorio* Número 19. Abril 2006. Estudios de Cambio Estructural y desigualdad social. Carrera de Sociología. Instituto Gino Germani. Universidad de Buenos Aires. <http://lavboratorio.fsoc.uba.ar>
- Costa, María Ignacia (2005) "Crisis del trabajo, políticas sociales y propuestas alternativas". Ponencia presentada en el 7 Congreso Nacional de Estudios sobre el trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en estudios del trabajo ASET. Buenos Aires.
- Chávez Ramírez, Paulina. (2001) Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto Aportes: Revista De La Facultad De Economía-Buap. Año VI Núm. 17 México.
- Danani C. (1996) "Algunas precisiones sobre la política social como campo de estudio y la noción de población objeto", en Hintze S. (organizadora) Políticas sociales: contribuciones al debate teórico metodológico. Colección CEA – CBC, Argentina.
- Del Bono, Cecilia, Gaitán, Flavio. (2005) "Garantizar ingresos o empleo: un dilema para las políticas sociales y laborales en la Argentina postconvertibilidad". Ponencia presentada en el 7 Congreso Nacional de Estudios sobre el trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en estudios del trabajo ASET. Buenos Aires.
- Deibe, E. (2001) "La crisis económica y sus efectos sobre el mundo del trabajo" Revista *Lavboratorio*, N° 8.
- Graña y Kennedy (2005) "Mercado de trabajo en el período 1998-2004: asalariados y extensión de la jornada de trabajo" Revista *Lavboratorio* Año VI, N°17-18.
- Grassi, Estela (1999) Política y problemas sociales en la construcción del Estado neoliberal asistencialista. (1990-1998) Aportes a la antropología política en la Argentina". Tesis de doctorado. Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Buenos Aires.
- Grassi, Estela. (2000) "Procesos político-culturales en torno del trabajo. Acerca de la problematización de la cuestión social en la década del '90 y el sentido de las 'soluciones' propuestas" en Revista *Sociedad* N°16, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires.
- Godio, Julio (2004) Un acuerdo social tripartito positivo: el aumento del salario mínimo, vital y móvil en Argentina Instituto del Mundo del Trabajo Boletín de Coyuntura N° 14. Setiembre. 2004.
- Martcorena, Clara (2005) "Precariedad laboral y caída salarial el mercado de trabajo en la Argentina post convertibilidad. Ponencia presentada en el 7 Congreso Nacional de Estudios sobre el trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en estudios del trabajo ASET. Buenos Aires. 2005.
- Martínez, O. "El mundo del trabajo en la década del '90", en www.tel.org.ar

Marshall, Adriana (2000) Regulación del mercado de trabajo, salarios y disciplina laboral - un análisis comparativo. Presentada en la XXII Conference of the Latin American Studies Association, Miami.

Miodosky, Marisa. (2004) “Rupturas y continuidades en la política laboral del gobierno de la Alianza.” Análisis del proceso político desencadenado en torno a la Ley Nacional de Empleo Estable. Ponencia presentada en el Primer Congreso de Políticas Sociales. Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires.

Neffa, Julio. (2005) “Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo”. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/neffa1.pdf>

Objetivos de Desarrollo del Milenio. Un compromiso con la erradicación de la pobreza, la inclusión social y la no discriminación. Informe País 2005 Proyecto PNUD/ARG/04/046 Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales Presidencia de la Nación Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) – Argentina

Ministerio de Trabajo (2005) Principales logros laborales de la gestión del Presidente Néstor Kirchner 2003/2005.

Reyes, A; Blazsek, A; Borzotta, B.; Canafoglia, E (2005) “Modelo de acumulación, reestructuración productiva y mercado de trabajo. El caso Mendoza (Argentina) en el período 2002-2005. Ponencia presentada XXX Congreso ALAS. Porto Alegre.

Reyes, A; Blazsek, A; Borzotta, B.; Canafoglia, E. (2005) “Reactivación económica y dinámica del empleo. Mendoza, 2004. Ponencia presentada en el 7 Congreso Nacional de Estudios sobre el trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en estudios del trabajo ASET. Buenos Aires.

-Reyes, A; Blazsek, A.; Borzotta, B. (2006) “La “exclusión laboral” y la “inclusión social” en el actual modelo de desarrollo. una mirada desde el análisis del mercado laboral y la regulación estatal del trabajo. Gran Mendoza - 2002-2005. Ponencia presentada en el Tercer Congreso de Políticas Sociales. Buenos Aires.

Salvia, A., Fraguglia, L. y Metlika, U. (2005) “¿Una mejor calidad ocupacional en los mercados laborales de la Argentina postdevaluación?” Lavboratorio, Año VI, N° 17/18, Buenos Aires.

Svampa, Maristella. (2005) La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo. Taurus. Buenos Aires.

Segundo Enfoque (2004)

¿Giro en la legislación laboral? Trabajadores argentinos: al derecho o al revés. www.segundoenfoque.com.ar

Refutaciones jurídicas. Los motivos de Cristina

Historia reciente perdiendo protección. Entrevista: Héctor Recalde, asesor legal de la CGT-Moyano. Crítica sindical

Documentos, leyes y decretos

Ley Nacional de Empleo 24.013

Ley Nacional de Empleo Estable 25250

Ley de Emergencia ocupacional y régimen cambiario

Ley Nacional de Ordenamiento Laboral 25877

Decreto Nacional 264/2002

Decreto 1353/2003

Decreto 1506/04

Documentos. Temas de trabajo. Boletín electrónico del Ministerio de Trabajo.

Principales logros laborales de la gestión de Kirchner 2003-2005.

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Documento CTA, APyME y la Federación Agraria Ante la posible convocatoria al Consejo del Empleo, la Producción y el Salario” (2006).

CAPÍTULO IV

CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES: CONFIGURACIÓN DE IDENTIDADES Y SU RELACIÓN CON LAS DISTINTAS FORMAS DE INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO ¹

Dirección y coordinación del capítulo:

Reyes Suárez, Azucena B.; González, Liliana I.

Realización de entrevistas y análisis de casos particulares:

Liliana I. González; Cecilia Salvo; Daniela Dubbini, Victoria Pérez

Colaboradoras: realización de entrevistas y desgrabación

Eliana Canafoglia, Beatriz Soria y Natalia Millán

1. INTRODUCCIÓN

El nuevo escenario económico-financiero de post convertibilidad generó, en los primeros meses del 2002, un clima de incertidumbres para la gran mayoría de los argentinos. Si bien los indicadores macroeconómicos de los últimos años señalizaban ya una situación económica, social y política crítica (que no pudo revertirse luego de los déficits de 1998), la finalización del modelo -basado en la paridad dólar-peso- abrió paso a uno nuevo, sustentado en la salida exportadora. Hacia fines de aquel año, el funcionamiento de éste comenzó a manifestar indicios de un lento proceso de reactivación económica cuyos principales rasgos implicaron el resurgimiento de ramas de la economía depreciadas durante la década anterior, como la agrícola-ganadera y la industrial nacional.

En ese contexto, algunas miradas se concentraron en detectar las posibilidades que el nuevo modelo de crecimiento ofrecería, en términos de alcanzar mejores niveles de inclusión social de sectores de la población que, durante los años de la década neoliberal, fueron gradualmente empobreciendo y precarizando su situación, ya sea por los ingresos percibidos, por las formas de inserción laboral y/o por el acceso a prestaciones básicas (educación, salud, condiciones habitacionales, etc.).

Es así como el estudio del comportamiento del mercado de trabajo y su vinculación con los principales indicadores macroeconómicos, se tornó imprescindible para explicar qué formas de inserción laboral se han generado a partir de las condiciones económicas,

¹ Este apartado contiene aportes teóricos específicos provenientes de los Informes de los trabajos de las becarias del presente proyecto de investigación subsidiado por SeCTyP: 1) Liliana I. GONZÁLEZ: “Planes de empleo y construcción de subjetividades: La identidad laboral de los PJJHD, bajo las modalidades de actividades comunitarias y productivas. Mendoza 2002-2005”. Directora Lic. Azucena B. Reyes; 2) Mariana GARZÓN ROGÉ “*Las reglas del juego y la construcción de la subjetividad de los trabajadores: el caso Wal-Mart en Mendoza*”. Un análisis de la interpelación simbólica del departamento de Recursos Humanos y su efectividad en la construcción de la identidad laboral de los “asociados” Directora: Lic. Azucena Reyes /Codirectora Mgtr. Liliana Vela. (Ver Anexo No.8)

políticas, sociales y- en particular- de legislación laboral desde el 2002 en adelante y en qué medida aquellas han implicado discontinuidades en las situaciones de exclusión laboral vividas por muchos trabajadores.

Sin perder de vista aquel interés de investigación, en este capítulo la mirada tiene como objetivo captar cómo es hoy la subjetividad que las personas construyen en relación al mundo del trabajo a partir de las distintas trayectorias laborales transitadas, en el contexto económico, social y político gestado en los últimos años; contexto que ha impreso cambios en las relaciones laborales y en la organización del trabajo. Se trata de captar y describir cómo el sujeto hoy estructura su percepción de la realidad y de sí mismo en torno al trabajo y a las características del mercado. Así, este interés generó algunos interrogantes que guiaron la investigación, a saber: qué subjetividades se construyen en este escenario inaugurado con el cambio de modelo de crecimiento; en qué medida las construcciones subjetivas que los trabajadores elaboraron desde su modo de inserción en el mercado y desde las relaciones laborales establecidas en el empleo o en sus experiencias de trabajo informal, hoy se han redefinido o reformulado; qué características han ido asumiendo esas elaboraciones según las distintas formas de inserción.

Analizar la subjetividad de los trabajadores de la manera planteada importa en tanto posibilita entender el trabajo a partir de “quienes trabajan” (Battistini, pág. 24). Al respecto, la noción de Identidad ha sido relevante para dicho propósito, tornándose un concepto que permite aprehender la dimensión subjetiva de aquellos. A tal fin, para la realización de este trabajo, se ha apelado a los aportes teóricos del sociólogo francés Claude Dubar. Desde esta primera consideración es relevante, entonces, preguntar sobre la importancia que reporta comprender cómo los trabajadores se piensan a sí mismos, en medio de las transformaciones estructurales acaecidas en los últimos años.

2. LA IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE LAS IDENTIDADES LABORALES DE LOS TRABAJADORES²

¿Por qué sería importante comprender cómo se piensan a sí mismos los trabajadores? Esta es una pregunta necesaria si no se quiere simplemente realizar un "ejercicio académico" o un esbozo de la *psiquis*.

La relevancia de indagar acerca de las identidades de los trabajadores en tanto tales proviene, en un primer momento, de la necesidad de complejizar los enfoques de lo social. Las propuestas que no tienen en cuenta esta perspectiva llegan a un punto ciego en el que sus desarrollos pierden sustento explicativo. Preguntarse, por ejemplo, acerca de la flexibilización laboral sin internarse en las expectativas de inserción social de los individuos flexibilizados en cuestión, supone, entre otras cosas, que la coerción patronal es absoluta, que las condiciones estructurales de la economía producen un enorme ejército de trabajadores disponibles, que "quien quiera trabajar debe ajustarse a las condiciones existentes". Pero la respuesta puede enriquecerse si se tienen en cuenta las identidades laborales: la flexibilización es posible, también, porque los trabajadores consienten de alguna forma en la medida en que sus expectativas de estabilidad y acenso son mínimas.

En un segundo momento, la pertinencia de estudiar las identidades de los trabajadores emana de la pregunta acerca de las posibilidades de cambio de las estructuras sociales. Para que los trabajadores

² Ver Anexo: Mariana GARZÓN ROGÉ “Subjetividades laborales. Un esbozo de fundamentos para su estudio”. Informe de avance del proyecto op. cit

puedan constituirse en un actor social y así poder demandar una transformación de sus condiciones de vida, es necesario que se reconozcan a sí mismos como *trabajadores* y a sus compañeros como *iguales*. Sólo a través de esa operación es posible la acción colectiva y la visibilidad social de su situación.

El neoliberalismo produjo una individuación de los trabajadores propiciando la desarticulación social que facilitaría la implantación de nuevas condiciones de trabajo más rentables en el marco de su proyecto económico. Acercarse a las identidades laborales permite distinguir esos mecanismos de individuación operados y, en sentido inverso, proponer líneas para revertir el proceso.

Anteriormente, el eje estaba puesto en la concatenación de "*las transformaciones que sucedían en el contexto del trabajo, en razón de la lógica de la acumulación capitalista mundial, con los vaivenes de la política y la economía*" (Battistini, 2004: 23). Los estudios daban por sentado que existía una identidad de "los trabajadores", sin cuestionarla³. De allí partían los desarrollos, esbozando análisis sobre la relación que esa identidad -colectiva y dada- entablaba con otros actores sociales y, muy en especial, con el capital y con el Estado.

Sólo recientemente las reflexiones sobre el trabajo han incorporado a su centro de atención la realidad identitaria de los trabajadores. Este interés en Argentina ha ido desplazándose al ritmo de las transformaciones sociales de los últimos años, cuando el desempleo, la precarización y la flexibilización eclosionaron ante el espejo social.

En este marco novedoso, el foco está puesto en *la relación de los trabajadores con su entorno laboral, en cómo éste los interpela y cómo puede ser transformado por aquéllos*. Se parte de la premisa que indica que "*los "grupos sociales" no son entidades pre-construidas*" (Battistini y Wilkis, 2004: 141), sino creadas complejamente en el entrecruzamiento de "*dimensiones biográficas, relacionales y estructurales*" (Battistini y Wilkis, 2004: 142). Este *mix* de dimensiones (del individuo consigo mismo, con los demás y con el sistema en el que está inserto) que empiezan a ser consideradas permite una comprensión más profunda de los grupos sociales en tanto grupos históricos -que tienen, en relación al espacio que ocupan profesionalmente, memoria de un pasado, reflexiones sobre un presente y proyecciones hacia un futuro -.

3. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

LA ELABORACIÓN DE IDENTIDADES LABORALES⁴

a. El Interaccionismo simbólico

En el estudio de las construcciones identitarias elaboradas por los trabajadores en sus distintas vinculaciones con el mercado de trabajo, opera un recorte microsocioal de la realidad. Según explica Ruth Sautu y otros, este recorte es tal en tanto el objeto de estudio "se centra en el análisis de las relaciones sociales, de los vínculos con las personas de su entorno físico y social, sus acciones y desempeños en sus posiciones o inserciones sociales, sus orientaciones, valores y creencias hacia el medio y sí mismos, así como sus

³ Y, probablemente, esto no causaba grandes problemas ya que el perfil trabajador era comparativamente mucho más homogéneo antes de la crisis neoliberal que se inicia durante la dictadura militar. En términos que más tarde explayaremos, existía una frontera más nítida entre el capital y el trabajo y un peso mucho más poderoso del componente "trabajador" tanto en las identidades colectivas como individuales.

⁴ Ver Anexo No. 8 de esta presentación: Liliana I. González. Informe Final, proyecto op. cit.

interpretaciones de sus experiencias cotidianas”⁵. En el desarrollo de esas experiencias individuales los sujetos construyen su propia vida e influyen en los procesos sociales – en este caso, en relación al mundo del trabajo- en los cuales participan en interacción con otros sujetos.

En tanto teoría general, el **interaccionismo simbólico** ofrece un marco conceptual más abstracto acerca del funcionamiento de la sociedad, permitiendo la explicación de procesos y fenómenos en relación a la creación de significados sobre los que los sujetos basan sus acciones. A través de las definiciones e interpretaciones que las personas realizan de las distintas situaciones en las que se ubican, éstas últimas adquieren significados, constituyendo éstos los cimientos de las acciones de los sujetos.

El interaccionismo simbólico funda sus explicaciones en tres premisas: 1) “las personas actúan respecto de las cosas, e incluso respecto de las otras personas, sobre la base de los significados que estas cosas tienen para ellas”; 2) “los significados son productos sociales que surgen durante la interacción [...] una persona aprende de las otras personas a ver el mundo”; y 3) “los actores sociales asignan significados a situaciones, a otras personas, a las cosas y a sí mismos a través de *un proceso de interpretación*”⁶

La búsqueda de los conceptos y razonamientos utilizados por los actores es lo que guía la investigación y se constituye en su principal preocupación.

Entendemos desde estos aportes que, la experiencia cotidiana del desarrollo de una actividad de tipo laboral es el contexto de producción de significados en el cual se reconfigura el proceso de construcción/elaboración de identidad de quienes trabajan. Es el contexto de su inserción en una entidad u organización, en el desempeño de una actividad de tipo laboral, por la cual perciben un ingreso y desde el cual se reproducen materialmente; a la vez que es el contexto en el que participan como ciudadanos con derechos.

Vemos así que estas experiencias involucran espacios de interacción que circunscriben un ámbito particular de las relaciones sociales: el del mundo del trabajo, que involucra no sólo las condiciones materiales sino también las relaciones laborales que los trabajadores entablan (con el Estado a través de la legislación laboral, con los empleadores, con otros trabajadores, etc.).

b. El concepto de identidad

La noción de Identidad que guía la presente investigación, implica una conceptualización que supera la postura esencialista. Según esta última, en el proceso de definición de la identidad, lo que se busca es detectar las “esencias” de los seres empíricos, esto es, aquellas características que permanecen inmutables en el tiempo y las que hacen que el ser sea lo que es y no otra cosa; es referir ese ente a la categoría por la cual se define el punto en común con otros seres, con los cuales comparte la misma “esencia” y por la que un

⁵ SAUTU, Ruth y otros. (2005) “Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología”. CLACSO. Buenos Aires. Pág. 59

⁶ TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1986) “Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados”. Pág. 24.

conjunto de seres se definen como “idénticos”. Explica Leonor Arfuch⁷ que se trataría de detectar, según esta postura, la sumatoria de atributos dados, preexistentes y originales, el conjunto predeterminado de cualidades (raza, color, sexo, nacionalidad, cultura, etc.) que permanecen –inmutables- en la temporalidad de los seres y la trasciende.

Alejándose de esta forma de aprehender el objeto teórico, se desarrolla en este trabajo una *conceptualización nominalista o existencialista de la noción de Identidad*. Esta postura es la desarrollada por el sociólogo francés Claude Dubar⁸ y es la que –a los fines de esta investigación- se presenta como la teoría sustantiva que ofrece los conceptos e ideas que guiarán el proceso que conduce a la comprensión del tema abordado.

De acuerdo a esta propuesta teórica, las respuestas a “quiénes” y “cómo” somos se construyen de manera contingente, en relación con el cambio y ya no con las esencias inmutables de los seres empíricos. Se trata de un cambio de paradigma (respecto del esencialista) por el cual se entiende que las identificaciones son históricamente variables, ya que las categorías por las cuales se aprehenden los seres empíricos remiten a las palabras que se usan, en cada contexto, para nombrarlos. Señala el autor que es el producto de una doble operación lingüística: de diferenciación, por la cual se define la diferencia de alguien en relación a los otros (la identidad como diferencia); y de generalización, que trata de definir lo que de común existe en una serie de elementos diferentes de otros (identidad como pertenencia común). Así, esta perspectiva remarca el carácter relacional de la identidad: “*no hay identidad sin alteridad*” constituye su premisa fundante (Dubar, pág 11). En las identificaciones no existen cualidades predeterminadas (“esencialidades”) a las que el sujeto pertenece a priori y que conforman sus diferencias específicas inmutables en el tiempo; “*lo que existe son modos de identificación, variables en el curso de la historia colectiva y de la vida personal, afiliación a diversas categorías que dependen del contexto*”.

De esta manera, la identidad se entiende como un proceso en permanente reconfiguración, destacando siempre su posición en la trama social y dejando al descubierto su permanente desajuste respecto a una pretensión de finitud.

El concepto de identidad aquí abordado considera dos tipos de formas de identificación¹⁰, dando lugar a procesos que son plausible de captarse empíricamente a través de dos dimensiones del análisis:

1. Las identificaciones atribuidas por los otros (lo que el autor llama “identidades para los Otros”). Constituidas desde las interacciones entre sujetos, refieren a formas “espaciales” de las relaciones sociales (eje *de relación*), siendo estos “otros” sujetos, instituciones o agentes sociales que se tornan significativos – en tanto “interpelaciones simbólicas”¹¹- en el marco de las relaciones que la persona entabla en su experiencia concreta. Este plano da lugar a un “proceso de atribución de identidad” por parte de esos otros que realizan “actos de atribución” que buscan definir al sujeto.

⁷ ARFUCH, Leonor, CATANZARO, Gisela y otros (2005) “Identidades, sujetos y subjetividades”. Leonor Arfuch comp. 2ª ed. Prometeo Libros. Buenos Aires.

⁸ DUBAR, Claude (2002) “La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación”. Ed. Bellaterra. Barcelona.

⁹ Idem, pág. 12.

¹⁰ Idem, pág. 12

¹¹ FREYTES FREY, Ada “Las dimensiones biográfica y relacional de la identidad profesional” en “El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”, pág. 47

2. Las identificaciones reivindicadas por uno mismo (“identidades para sí”). Construidas desde la unidad y continuidad temporal del individuo, remite a formas de temporalidad (eje *biográfico*) y refiere a un “proceso incorporación de identidad” por parte del sujeto mismo, reflejado éste en “actos de pertenencia”¹².

Se trata de una clasificación de identidad individual y colectiva que responde a una necesidad meramente analítica ya que las identificaciones individuales siempre se valen de categorías, palabras y referencias socialmente identificables. Son esas categorías, a través de las cuales los sujetos se identifican a sí mismo y a los demás, las que importa captar y analizar en los distintos espacios de interacción y en las distintas temporalidades históricas. Pero no sólo son las modificaciones en las formas de categorización o nominación lo que interesa, sino también, como propone Ada Cora Freytes Frey, lo son los “deslizamientos de sentido” que operan en el uso de esas categorías sociales legítimas. Así, es fundamental detectar los distintos significados aportados por las personas en las apelaciones a categorías de identificación.

Dubar además define dos modalidades de identificación: las *formas comunitarias* y las *formas societarias*. Las primeras, las más antiguas pero que persisten y pueden ser asumidas por las personas mismas, remiten a la noción de comunidad, entendida como “sistemas de lugares y nombres preasignados a los individuos y que se reproducen idénticamente a lo largo de las generaciones”¹³. Según esta modalidad, el sentido de pertenencia a esta comunidad (cultura, nación, etnia o corporación) se constituye en la fuente “esencial” y primordial de la identidad del individuo. Las segundas, las societarias, “supone la existencia de colectivos múltiples, variables y efímeros a los que los individuos adhieren por períodos limitados”¹⁴. Así, la persona vivencia múltiples pertenencias –y ya no una única como primordial- que fundamentan los recursos a los que apela para identificarse –de manera cambiante- a lo largo de su curso de vida. Así, mientras que en las formas comunitarias la primacía está dada por los colectivos de pertenencia, en las societarias es el sujeto individual quien predomina por sobre el colectivo. Esto no quiere decir, aclara Dubar, que las formas comunitarias se identifican con las identificaciones “para los otros” y las societarias lo hagan con las identificaciones “para sí”; más bien, al poner en relación estos dos procesos de identificación, se constituyen “sistemas apelativos, históricamente variables” que fundan *formas identitarias*, definidas por el autor como “*formas sociales de identificación de los individuos en relación con los otros y durante una vida*”¹⁵.

Bajo estas formas se vinculan aquellos dos tipos de identificaciones (por y para los otros, y por y para uno mismo), pudiendo coincidir o divergir. El sujeto puede aceptar o rechazar las identidades que le son atribuidas; a la vez, uno puede identificarse a sí mismo de manera distinta (con categorías distintas) a como lo hacen los demás. Estas situaciones dan lugar a lo que Dubar conceptualiza como *estrategias identitarias*, mediante las cuales el sujeto busca reducir la brecha que existe entre ambas formas de identificación. Según explica la autora que desarrolla el esquema conceptual de Claude Dubar, esas estrategias son de dos tipos: “*transacciones externas u objetivas entre el individuo y los otros significativos tendiente a acomodar la identidad para sí a la identidad para otro, y transacciones internas al individuo, entre la necesidad de salvaguardar una parte de sus identificaciones anteriores (identidades heredadas) y el deseo de construirse*

¹² Idem, pág. 48

¹³ Dubar, op. cit., pág. 13

¹⁴ idem

¹⁵ Idem, pág. 12

nuevas identidades en el futuro (identidades proyectadas) –que Dubar denomina visées–:¹⁶ Ambos tipos de estrategias no son independientes uno del otro; más bien es relevante analizar su articulación ya que las interpelaciones de los otros (transacciones externas) conduce al sujeto a elaborar reformulaciones de las identificaciones construidas a lo largo de su biografía (transacciones internas).

Desde estas instancias de conformación de identidad, este proceso es explicado no desde una mera receptividad pasiva por parte del individuo de las definiciones aportadas por otros, ni desde una construcción meramente intrasubjetiva. Más bien, “la construcción de la *identidad para sí* es un proceso activo, en el cual la incorporación de las múltiples interpelaciones simbólicas producidas por otros actores sociales está mediada por un trabajo interpretativo del sujeto, que supone resistencias, reformulaciones, construcción de contradiscursos”¹⁷. La identidad –y su permanente reelaboración por parte de los sujetos– no es un proceso armónico; antes bien es éste un proceso recursivo de construcción material y simbólico, de sí y de las estructuras que posibilitan la emergencia de esas identidades, que presenta elementos antagónicos propios de las dinámicas sociales¹⁸.

Un elemento a tener en cuenta, en particular en lo referente a los “actos de atribución”, es el tema *del poder*, importante para comprender el aspecto relacional en las construcciones identitarias. Cuando es el Estado –nacional o provincial– quien realiza estos actos de atribución de identidad, estos actos se tornan eficaces en tanto éste goza de un poder simbólico de reconocimiento que lo legitima como un actor autorizado a hablar de y regular determinadas prácticas.

Siguiendo los ejes teóricos propuestos por Pierre Bourdieu, lo que se da a llamar Estado, es un “conjunto de campos”¹⁹ burocráticos o administrativos, donde los agentes y grupos de agentes gubernamentales o no gubernamentales luchan ... por esta forma particular de poder que es el poder de regir una esfera particular de prácticas mediante leyes, reglamentos, medidas administrativas, en fin, todo aquello que corresponde a una política (policy)”. “El Estado ... sería un conjunto de campos de fuerzas en donde se llevan a cabo luchas ... por el poder de constituir e imponer como *universal y universalmente aplicable* en el marco de una nación, esto es, dentro de los límites fronterizos de un país, un conjunto común de normas coercitivas”²⁰.

El Estado goza de la concentración de un capital simbólico que se presenta como condición de las otras formas de concentración. Esa concentración de capital simbólico le permite al Estado ejercer un poder simbólico al imponer e inculcar principios duraderos de división conforme a sus propias estructuras, en especial, a través de la concentración del capital jurídico (capital simbólico objetivado, codificado, delegado y garantizado por el

¹⁶ FREYTES FREY, op. cit., pág. 49

¹⁷ FREYTES FREY, A. Op.cit, pág. 47

¹⁸ LONGO, Ma. Eugenia (2004) “Los confines de la integración social” en “El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”

¹⁹ Para este autor, un campo se define “como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones”¹⁹. Esas posiciones son ocupadas por agentes o instituciones pero se hayan determinadas objetivamente y son definidas de acuerdo a su participación en la distribución de las diferentes especies de capital –y las ganancias que involucra– dentro del campo. Las distintas formas de capital existentes en un campo pueden ser económico, cultural, social, simbólico, y el poseedor de este capital puede ejercer un poder dentro del mismo. BOURDIEU, Pierre y WACQUANT, Loic (1995) “Respuestas por una Antropología reflexiva”. Pág. 90

²⁰ Idem, pág. 74.

Estado). El nombramiento (el decreto firmado por el Presidente de una república, por ejemplo) o el certificado o el título escolar son actos oficiales -simbólicamente eficientes- de autoridad. A través de esos actos se crean o se instituyen *identidades sociales socialmente garantizadas* (la de ciudadano, la de elector, de contribuyente, de pariente, de propietario, etc.) o uniones y grupos legítimos (familias, asociaciones, sindicatos, etc.). “Al enunciar con autoridad lo que un ser, cosa o persona, es en realidad (*veredicto*), en su definición social legítima, es decir lo que está autorizado a ser, lo que tiene derecho a ser, el ser social que tiene derecho a reivindicar, a profesar, a ejercer (por oposición al ejercicio ilegal) el Estado ejerce un verdadero poder creador”²¹.

De aquí que se entiende que el Estado se constituye, más o menos directamente, en un interpelante simbólico protagonista en la constitución de las identidades de los trabajadores, en tanto enunciador -y regulador- de derechos, a través de la legislación laboral.

Dubar incorpora, en la conceptualización de identidad, la noción de **crisis**²². Explica que, al igual que en las crisis de tipo económicas, puede hablarse de crisis identitarias “*como perturbaciones de relaciones relativamente estabilizadas entre los elementos que estructuran la actividad, ... en este caso de identificación, es decir, el hecho de categorizar a los demás y a uno mismo*”²³.

En los periodos de relativo equilibrio (económico, político, institucional) se expresan un conjunto de categorías compartidas por la mayoría y un sistema simbólico de designación y de clasificación interiorizado por los sujetos. En las crisis, las rupturas del equilibrio conllevan cambios de normas, de modelos, etc. que provocan “*una desestabilización de los referentes, de las denominaciones y de los sistemas simbólicos anteriores*”²⁴.

Sin perder de vista lo expuesto hasta aquí, estos cambios se comprenden tanto en el plano de lo biográfico-individual, como también al nivel del relacional-social. Así, en relación al proceso histórico transitado en Argentina durante las últimas tres décadas, y en particular, en los 90, la situación política, económica, social e institucional que eclosiona entre fines del 2001 y principios del 2002 es tomada en consideración para analizar cómo ésta impactó al nivel de las relaciones sociales y de las subjetividades, en particular, respecto al plano laboral.

c. Mundo laboral: espacio relacional de construcción de identidades

Ahora bien, las identidades laborales se conforman en la relación que los individuos establecen con el *mundo del trabajo*. De las experiencias de inserción, de inscripción en el mercado laboral, de las participaciones en la producción, de las posiciones ocupadas en las relaciones laborales, los individuos elaboran -y reelaboran- sus identidades.

Retomando la concepción de identidad más arriba desarrollada, explica Dubar que en relación al ámbito de las actividades de trabajo remunerado las formas identitarias no son

²¹ BOURDIEU, Pierre (1999) “Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción”. Pág. 114.

²² Se consideró importante incorporar esta noción para marcar la posibilidad de un punto de inflexión en las formas de identificación de los trabajadores, aquí analizadas. En ningún caso se da por sentado que se han producido “rupturas” en las identidades que estos sujetos reelaboran en el contexto de sus experiencias en el programa. Es en el análisis de sus definiciones, significaciones, etc. donde se detectará la posibilidad de la ocurrencia de quiebres como, también, de continuidades de los referentes simbólicos a los que apelan para identificarse.

²³ Dubar, Op. cit. pág. 18

²⁴ Idem, pág. 20

solamente de relación (identidades de actores en un sistema de acción) sino también biográficas (tipo de trayectorias en el curso de la vida laboral). De allí que el autor define: *“las identidades profesionales son para los individuos formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y del empleo”*²⁵. En relación a esta definición, desarrolla distintos aspectos que son tomados en este trabajo como elementos que guiarán el análisis de las definiciones aportadas por los entrevistados.

Un elemento a tener en cuenta, entendido por el autor como uno de los componentes de las identidades profesionales, es lo que él llama el *“sentido del trabajo”*, entendiendo éste como aquello que *“concierna a la conexión en la situación de trabajo, a la vez actividad, con las relaciones de trabajo, el compromiso de uno en la actividad y el reconocimiento de uno por los compañeros (especialmente por los que juzgan los resultados)”*²⁶. Entiende que la crisis de este sentido mismo del trabajo acompaña la crisis del empleo, la crisis de regulación y del mercado de trabajo que caracteriza el movimiento histórico de las últimas décadas.

Con relación a los oficios, explica el autor, las identidades elaboradas son las de tipo comunitarias en tanto suponen *“la existencia de una “comunidad” en el seno de la que se transmiten “formas de hacer, de sentir y de pensar”, que constituyen a la vez valores colectivos y marcas personales”*²⁷. Son estas formas comunitarias donde conjugan la defensa de intereses de los trabajadores, que se identifican con sus líderes sindicales, como también el encuentro de patrones y trabajadores bajo objetivos comunes que garantizan la supervivencia y el desarrollo de la firma. Es bajo este sentido de pertenencia identitaria que los trabajadores transmiten a sus hijos los saberes y los valores de un oficio reconocido y valorado.

Recuperando el concepto de crisis más arriba enunciado, y sin perder de vista la perspectiva interaccionista, cuando el oficio, la profesión o la ocupación aprendido, transmitido e incorporado en una actividad sufre alteraciones o modificaciones –ante cambios coyunturales o contextuales, como los políticos y económicos-, se vuelve incierto, problemático y mal reconocido, tornándose el campo de cultivo de una crisis identitaria que enfrentan los trabajadores como incertidumbres, momentos de prueba y de problemas en la definición de uno mismo y de reconocimiento por parte de los demás.

Para Dubar, en la constitución de las *“definiciones de sí”* de las identidades profesionales – en relación con el mundo del trabajo remunerado en general- hay dos momentos que marcan esta dimensión: *la formación en un campo laboral específico y la primera inserción en el mercado laboral*. Ambos considerados hitos importantes en cuanto involucra *“una implicación con cierto tipo de práctica laboral, con determinadas maneras de realizar el trabajo y de relacionarse con compañeros y superiores, sino también para la configuración de las identidades proyectadas, vale decir, ... la proyección de sí hacia el futuro”*²⁸.

En el mismo sentido, explica Osvaldo Battistini que existe una estrecha relación entre trabajo y espacio, en el sentido de que mayores seguridades y perspectivas de desarrollo de proyectos futuros, mayores posibilidades de concretar un proyecto de vida a partir de un proyecto de empleo, generan en el sujeto una mayor preponderancia del trabajo como

²⁵ Se considera esta definición lo suficientemente abarcativa de toda experiencia laboral remunerada, más allá del trabajo realizado a nivel “profesional”, es decir, aquel donde el sujeto incorpora a su actividad una formación adquirida por fuera del ámbito concreto de su trabajo. Al respecto, esta interpretación no difiere de la manera en que Dubar trata el tema. Idem, pág. 113.

²⁶ DUBAR, Claude (1991) "La Socialisation". Citado en Dubar, op. Cit. Pág. 123

²⁷ Idem, pág. 136

²⁸ FREYTES FREY, op. cit., pág. 50

espacio de referencia. Agrega “la existencia de lugares o espacios más o menos estables de pertenencia, así como de reproducción económica, hacen que los proyectos tengan posibilidades de concretarse ...Proyectar implica poder mirarse desde donde se está parado, para poder ver hacia dónde dirigirse y cómo hacerlo, significa mirar hacia delante en función del lugar que se ocupa. Cuando esos lugares no existen o son inestables los proyectos no son posibles”²⁹.

En un contexto de flexibilización y de precarización laboral –como ha sido el caso de Argentina- se producen rupturas en las relaciones laborales que afectan al conjunto de las relaciones sociales (procesos de desafiliación), afectando la continua reelaboración de las identidades de los sujetos. En ese contexto de crisis del empleo y de regulación del mercado de trabajo, la legislación laboral juega un papel fundamental, como también lo ha hecho la política social, cada vez más masiva en la implementación de programas de contención de las situaciones de desocupación y de deterioro de los ingresos.

Si entendemos a la ciudadanía como un status concedido a los miembros de una sociedad, por el cual sus beneficiarios son iguales en cuanto a los derechos y obligaciones que implica, cabe preguntarse aquí si aquellos más afectados por la flexibilización y precarización laboral resisten la desafiliación social y construyen su identidad a partir de esto o se abandonan a ella, conformándose con una “ciudadanía de segunda”³⁰.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Al iniciarse el capítulo se indicó que el interés de investigación aquí desarrollado ha sido comprender cómo los diferentes modos de inserción en el mercado de trabajo – y según los distintos momentos en que esas vinculaciones se han producido- incide en la construcción de la subjetividad y en la configuración de la identidad de quienes trabajan. Aspectos que se vinculan a los cambios estructurales acaecidos en Argentina, y particularmente en la provincia de Mendoza, desde el 2002.

Para alcanzar este objetivo propuesto fue necesario recurrir a la metodología cualitativa, en tanto captar y comprender las construcciones significativas, los modos de sentir, de percibir, de decidir y de posicionarse frente a su entorno y frente a otros, requiere de una perspectiva que contemple la posibilidad de acercarse al sujeto investigado desde el sujeto mismo, quien se involucra y se transforma en ese proceso, a la vez que incide también en el contexto en el que se halla inserto.

Para alcanzar el propósito analítico se realizó un proceso de selección de casos, cuyas perspectivas interesaron captar en la medida que respondían a experiencias en diferentes modalidades de relación con el mercado de trabajo, al momento de realizarse la recolección de datos (ocupado reciente o antiguo, desocupado, nuevos trabajadores, titulares de planes de empleo, etc.). Además de este primer criterio, se tuvieron en cuenta otros factores que inciden en la definición de conductas y en la construcción de subjetividades, como los grupos de edades, el sexo de las personas, las etapas del ciclo vital en el que se encuentran, la pertenencia a diferentes tipos y tamaños de familias y la posición dentro del hogar.

²⁹ BATTISTINI, Osvaldo (2004). “El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”. Pág. 35

³⁰ Kaztman, R. (2001); “Seducidos y abandonados: El aislamiento social de los pobres urbanos”, Revista de la CEPAL, Diciembre 2001

De ese proceso, finalmente se trabajaron nueve casos que se consideran suficientemente ejemplificativos de las distintas situaciones que atraviesan los sujetos en su relación con el mercado de trabajo.

4.1. Descripción de los casos

De los *titulares de planes de empleo*, en el marco del Programa Nacional Jefes y Jefas de Hogar Desocupados implementado en el 2002, se analizó, por un lado, el caso de *Héctor*, un jefe de hogar de 59 años, actualmente trabajador cuentapropista que presentaba una trayectoria laboral formal y estable hasta el año 1999, fecha en que fue despedido de su último empleo y desde la que intentó reinsertarse laboralmente en empleos similares, sin lograr alcanzar este propósito hasta la fecha.

Por otro lado, se indagó la perspectiva de *Lorena*, una jefa de hogar monoparental de 27 años que prácticamente no presenta trayectoria laboral anterior a su participación en el programa (sólo un par de experiencias de muy corta duración) y que, concomitantemente con el desempeño de sus tareas de contraprestación laboral, ha trabajado como empleada doméstica en distintos lugares, caracterizados estos trabajos por la precariedad, la alta rotación y la informalidad.

Los demás entrevistados son José, Patricia, Miguel, Adriana, Heber, Cristian y Paola.

José es un técnico químico de 52 años, que ha registrado varias entradas y salidas del mercado laboral, alternando sus experiencias laborales entre trabajos de vendedor de libros, empleado de la empresa estatal YPF, durante la época de privatización de ésta, y pequeño comerciante cuenta propista, en distintos rubros, registrando discontinuidad en sus actividades comerciales. En esa trayectoria, ha pasado por distintas experiencias y situaciones económicas que hicieron que –luego de su empleo en aquella empresa- nunca volviera a tener una estabilidad económica vinculada a su inserción laboral.

Patricia, una empleada doméstica y vendedora ambulante, que elabora su identidad como trabajadora desde aquellas dos modalidades de vinculación con el mercado de trabajo y desde los condicionamientos que experimenta desde ambas experiencias.

Se presenta también el caso de *Miguel*, un joven de 28 años que luego de transitar una trayectoria laboral informal, de inserción temprana (a sus 16 años), en el rubro gastronómico, logró insertarse en el año 2005 en un empleo formal, en un hotel de cinco estrellas, perteneciente a una cadena internacional.

Adriana es una mujer de 43 años, de formación docente en Artes Prácticas. Desempeñó esta profesión hasta que la Ley Federal de Educación aplicada a fines de los noventa la llevó a perder su espacio de trabajo, ante la desaparición de las materias que ella dictaba de la currícula de los colegios secundarios. Desde entonces desarrolló nuevas estrategias de inserción laboral y, en el plano simbólico, de construcciones identitarias para acomodarse al nuevo escenario.

Heber es un trabajador de 50 años, técnico electricista por formación, que ha recorrido una trayectoria laboral caracterizada principalmente por la estabilidad y la formalidad de sus empleos: aportes jubilatorios, obra social, descansos de las jornadas de trabajo, etc. Empleado de una ex empresa estatal (EMSE), vivió -y sobrevivió- el proceso de privatización de la misma con incertidumbres respecto a su futuro laboral.

Cristian es un joven trabajador que registra diversas entradas y salidas del mercado laboral, insertándose finalmente en un empleo formal, en una fábrica de hojalata donde se desempeña como operario calificado.

Finalmente, el caso de *Paola*, una joven mujer de 29 años que realiza trabajo voluntario en un centro comunal y que manifiesta, luego de recorrer diversos trabajos, sentir el “lujo” de poder elegir un trabajo que le guste, más allá de los aportes económicos.

4.2. Procedimiento de recolección y ejes temáticos

A fin de captar estas perspectivas se recurrió a la entrevista en profundidad, como técnica de recolección, según respondía a la metodología cualitativa. Esta decisión permitió reconstruir las trayectorias laborales y familiares de los entrevistados, haciendo hincapié en los episodios que involucraron modificaciones en las inserciones ocupacionales de estos sujetos y buscando captar los modos de entender y posicionarse frente a los otros y frente a los distintos contextos vivenciados.

Para reconstruir las elaboraciones identitarias de estas personas se tuvieron en cuenta *una serie de ejes temáticos*, sobre los que se indagó en las entrevistas realizadas, según los distintos casos presentados: la concepción del “trabajo”, las expectativas de futuro laboral y las posibilidades de proyectarse desde el lugar que ocupan, la significación que para ellos tiene el sentirse –o no– ciudadanos con derechos, la percepción de una pertenencia social relacionada con su inserción laboral, la apropiación de un espacio de trabajo como espacio de pertenencia y de reconocimiento, las definiciones que aportan a las nociones de “seguridad”, “continuidad”, “trabajo para toda la vida”, la vinculación con la actividad y funcionamiento sindical, las situaciones de flexibilización laboral que les tocó afrontar, la medida en que ser un trabajador “registrado” se relaciona con los otros aspectos, etc.

Además, en otro nivel de indagación, se buscó profundizar en cómo las respuestas que estos temas generaban implicaban continuidades o rupturas en las subjetividades de los entrevistados, en tanto modificaciones en los sistemas simbólicos de referencia en relación a las maneras de definir el mundo laboral y las posiciones que adoptaban frente a él. Cuando se evidenciaron discontinuidades y rupturas, el punto de interés se centró en detectar estrategias identitarias que estas personas elaboran a fin de reducir las brechas existentes en las distintas dimensiones de su identidad.

Finalmente, para el procesamiento y análisis de los datos, en esta investigación se recurrió al uso del programa de software ATLAS.ti, especialmente indicado para el tratamiento de datos cualitativos.

5. RESULTADOS DEL ESTUDIO: LOS CASOS ANALIZADOS

5.1. El caso de Héctor (PJJHD)

“Que yo le decía: quedándome sin trabajo, venir de estar trabajando bien, con otras costumbres y otras maneras, me resistí mucho yo ... inmediatamente no fui a esto”
(En referencia a su participación en el PJJHD)

La articulación de la “identidad para sí” y la “identidad para otros”

Héctor M. es un hombre de 59 años, cuya perspectiva interesó analizar en tanto participa del Programa Nacional “Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”, desempeñando tareas de contraprestación de tipo laboral en un establecimiento educativo de nivel primario (mantenimiento edilicio y otras actividades). Esta situación -primeramente presentada- se encuentra directamente engarzada a la trayectoria laboral que este hombre ha transitado y que presenta un punto de inflexión hacia el año 1999, momento de su vida en que comienza a reconfigurarse y reformularse “su identidad” –como él mismo la define-, expresándose en distintas manifestaciones de su relato.

Al reconstruir en el plano empírico las distintas trayectorias sociales vividas por este hombre, fue posible aprehender el proceso de incorporación de identidad que este sujeto ha realizado, expresado a través de las maneras de definirse a sí mismo (Dubar). En este proceso intervinieron no sólo los “actos de pertenencia” sino también las interpelaciones simbólicas interpretadas y asumidas como propias de su identidad, tal como se verá al analizar este caso.

Respecto de su *trayectoria educativa*, ante la decisión de emprender una actividad laboral, Héctor no completó los estudios secundarios. Esta característica de su formación educacional -que en el pasado no representó una situación conflictiva- aparece en el presente como una interpelación, ante las nuevas condiciones del mercado de trabajo que el entrevistado ha tenido que afrontar en los últimos años (ver más adelante).

La primera inserción en el mercado de trabajo se dio a sus dieciséis años, en un establecimiento dedicado a la tornería (actividad considerada como calificada), en calidad de “aprendiz”, situación que implicaba el no registro como trabajador formal. A partir de esta primera inserción, las siguientes experiencias de su *trayectoria laboral* se mantuvieron dentro de ramas de actividad similares, entre la tornería, la metalurgia y la electrónica (fabricación de electrodomésticos, empresas de movimiento y montajes, etc.), logrando insertarse como operario calificado, años más tarde, en grandes empresas nacionales (como Grupo Tetchin, IMPSA, Ferrocarril BAP y otras subcontratadas de éstas) en empleos registrados y caracterizados por Héctor como formales y estables (con ingresos que le permitían sostener su hogar, aportes jubilatorios, obra social; posibilidades de movilidad ascendente). Esta situación se mantuvo hasta el año 1999, fecha en que es despedido de la última empresa en la que trabajaba, ante la renovación del personal (incorporación de jóvenes profesionales juniors y despido de personal no profesional de “mayor edad”). Con la indemnización recibida abrió un pequeño comercio junto a su cónyuge, que poco tiempo

después tuvieron que cerrar por dificultades financieras. Intentó reinsertarse laboralmente en otras pequeñas empresas locales pertenecientes al mismo rubro de actividad que las anteriores hasta que, ante la no concreción de esta situación y/o ante las condiciones no favorables que algunos empleos ofrecían (bajos salarios, condiciones precarias de trabajo, etc.), decidió desistir de esta búsqueda y emprender, por cuenta propia, diversos trabajos de servicios domiciliarios (electricidad, plomería, jardinería, cobranza domiciliaria, etc.). A esto se sumó la imposibilidad de acceder a una jubilación, luego de veintiún años de aporte, por no alcanzar la edad mínima requerida. De esta manera, hacia el 2002, la implementación del PJJHD encontró a Héctor en una situación laboral informal e inestable, motivando –con ciertas resistencias– su participación en el programa.

Estos aspectos que caracterizaron sus trayectorias –y desde los cuales elabora formas de definirse a sí mismo–, han impregnado sus maneras de entender la actividad de tipo laboral que, aquí en particular, motivan el análisis de su perspectiva: cómo operan aquellas referencias incorporadas a lo largo de su trayectoria anterior al programa respecto del mundo laboral, en relación a la actividad de contraprestación que realiza en el marco de experiencia de un programa de empleo, y cómo se proyecta hacia el futuro desde este lugar.

En el despliegue de su trayectoria formal se detecta la conformación de un *fuerte sentido del trabajo* (Dubar), tanto por la afirmación de sí en el aprendizaje y permanencia de un oficio, como por el sentido de reconocimiento por parte de sus superiores –que este sujeto experimentó a lo largo de su carrera–, en relación con la labor realizada y a las posibilidades de progreso ofrecidas dentro de los respectivos lugares de inserción, operando una fuerte apropiación del espacio de trabajo como espacio de pertenencia, expresado en su narración mediante la utilización de un “nosotros”.

En su relato se percibe que las causas argumentadas por sus superiores, al momento de ser despedido en su último trabajo formal, han actuado como una interpelación simbólica a su identidad, llevando a este sujeto a asumir como propios esos argumentos (“acto de atribución”) y operando una reformulación de su identidad como trabajador con experiencias laborales formales, incorporadas en su manera de definirse (“actos de pertenencia”): este hombre ha asumido que su edad es el condicionante directo a la no reinserción laboral en un empleo de calidad, formal y estable (como los que gozó en años anteriores) y frente a este argumento no manifiesta resistencias: *“lo que pasa es que yo tengo el problema de la edad”* (argumenta cuando se le pregunta por los intentos de reinserción). Es aquí donde también aparece el nivel educativo alcanzado como una interpelación a su condición de trabajador manual, frente a los nuevos escenarios laborales que ha tenido que enfrentar a la hora de buscar reinsertarse en el mercado formal.

“O sea, yo he sido, digamos, como para estudiar, como para hacer una carrera profesional así, quizá nos fue muy difícil. O sea, a veces por no haber contado con los medios o porque no sé, quizás no me interesaba mucho, quizás no me daba cuenta yo de que el mundo iba a venir así y que necesitaba ser profesional de otra manera y me interesaron otras cosas ...”

También se detectaron elementos que hacen al aspecto comunitario de su identificación, fundado en el fuerte sentido de pertenencia a una corporación laboral (la gran empresa), en el encuentro de trabajadores y patrones bajo objetivos comunes y en el ejercicio de un oficio con sus “formas de hacer, de sentir y de pensar” y sus valores colectivos (Dubar). Este aspecto prácticamente desaparece en las referencias a su ocupación actual (tanto por cuenta propia como la contraprestación por el PJJHD), donde sólo se vislumbra un difuso

reconocimiento de un saber referido al oficio que este hombre porta como su bagaje de experiencia laboral, pero que igualmente se presenta como carente de sentido a partir de la desconexión de su último empleo formal.

“y yo lo que he sentido es que sirvo para muchas cosas. Lo que pasa es que yo no tengo un apoyo de alguien que diga “realmente me interesa y bueno, por lo menos voy a probar y ver qué es lo que haría usted acá si lo pongo a trabajar en esto”

Las causas de *participación en el PJJHD* se encuentran estrechamente vinculadas a las situaciones económicas inestables y precarias que atravesaba su núcleo familiar, ligadas éstas a las situaciones laborales que experimentaba Héctor, en tanto jefe de hogar, al momento de iniciarse el programa en los primeros meses del 2002.

“Pero, algunos me llamaron y me dijeron “mire, no tenemos posibilidades para usted en este momento porque ...” qué se yo, por una cosa o por otra, me ponían excusas muy delirantes así ¿no? para no decirme “mire, realmente el problema suyo es la edad”. Y bueno, y así pasó y probé ... entonces directamente dije no, no busco más. Entonces me quedó como alternativa esto del plan pero después me tuve que mover porque imagínese, con \$ 150 no podemos vivir”. “Y costarme, me costó mucho. O sea, porque de venir de una situación buena y venir a esto y ... era como venir a una situación de desesperación”.

(Describe el proceso luego de ser despedido de su último empleo formal en 1999 y sus intentos de reinsertarse laboralmente en empleos similares)

En este sentido la decisión de incorporarse al programa como titular de una atención estatal presentó ciertas resistencias para este hombre, quien por primera vez accedía a este tipo de prestaciones. En las definiciones que realiza de la contraprestación se filtran aspectos propios de experiencias laborales formales y estables; las vividas durante su propia trayectoria de trabajo. Al respecto, en el marco de las experiencias de contraprestación, presenta resistencias a definirse como desarrollando un “*trabajo*”³¹; categoría o forma de nominación que en su esquema de significados remite a aquellos referentes simbólicos. En su relato, se trata de una categoría definida desde las ausencias: en el reconocimiento de derechos laborales, como también de la labor realizada, en tanto sujeto portador de saberes propios de un oficio; y en la aprehensión de un espacio laboral de pertenencia. Se aprecia también una *pérdida de sentido de pertenencia social*, por la no inscripción en un trabajo formal, un sentido de “desafiliación” -en términos de la categoría propuesta por Castel³²-, a partir de su incorporación a un programa de empleo.

“... yo sentía como que estaba en otro ambiente ... O sea, como que la sociedad me dijo “bueno, te abandonamos. Hasta acá llegaste. Cuando vos estabas bien,

³¹ Esto se ha detectado particularmente en este caso que presenta una trayectoria laboral formal y estable anterior a su incorporación en el PJJHD, y que funciona como el sistema de referencia desde el cual enfrenta las interpelaciones simbólicas que recibe desde la misma normativa del programa. Mientras que para otros contraprestantes que no presentaban trayectoria anterior o ésta estuvo signada de trabajos informales y precarios, en sus relatos, la experiencia de contraprestación remite a la categoría “trabajo”, más allá de los deslizamientos de sentido que ésta presenta. Al respecto ver GONZÁLEZ, Liliana I. “*Planes de empleo y construcción de subjetividades: la identidad laboral de los receptores del PJJHD, bajo las modalidades de actividades comunitarias y productivas. Mendoza, 2002-2005*”. Trabajo dirigido por la Lic. Azucena Reyes Suárez para el Programa de Becas para la Promoción de la Investigación, categoría Alumnos Avanzados 2005-2006 (evaluación en trámite). Universidad Nacional de Cuyo.

³² CASTEL, Robert (1997). “*La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*”. Ed. Paidós. Estado y Sociedad.

eras mi amigo. Ahora, es otra cosa; hacéte de otros amigos". O sea como que separaron y dijeron "bueno mirá, esto es una clase y acá es otra".
(relata lo vivenciado cuando finalmente decidió presentarse en la Dirección de Acción Social para inscribirse en el programa)

La contraprestación representa una situación de ruptura respecto de las presentadas con antelación a la participación en el programa, donde ha desaparecido el aspecto comunitario incorporado en los trabajos anteriores (pertenencia a la gran empresa, proyección en una carrera, encuentro de trabajadores y patrones bajo objetivos comunes, etc.). De aquí que ha sido posible detectar que no se presenta un sentido de pertenencia al espacio laboral (pérdida del "nosotros"), en la misma medida que en las experiencias anteriores. Más bien, la posibilidad de alcanzar este sentido está fuertemente mediado por la percepción de encontrarse en un estado de indefinición, por no hallarse inserto en condición de un empleo formal; situación en la que se detecta cómo la trayectoria vivida –e incorporada– funciona como referente desde donde se resiste a definirse como "trabajador" en el contexto de la contraprestación en el programa.

"yo lo que he conversado en muchas oportunidades, con los directivos inclusive, es cómo sigue esto. Porque esto es menos que un parche, digamos, porque estar en el plan acá no significa nada". "Acá [en la contraprestación] es como que no sé a dónde voy, en qué termina, no le encuentro la punta a la cosa". "no se es empleado, ni contratado, ni nada".

Así, los significados atribuidos a la experiencia se caracterizan por la incertidumbre, que, además, refleja en sus proyecciones a futuro. Esto significa que las posibilidades de mirarse desde el lugar donde se está parado en busca de concretar sus proyectos futuros (tanto en términos de proyecto de vida personal y familiar, fundado, entre otros, en la posibilidad de una reproducción material como de un lugar estable de pertenencia) se encuentran coartadas (Battistini).

En el caso de Héctor, se ha detectado una *ruptura en su subjetividad como trabajador*. Ésta comienza a manifestarse a partir de la desvinculación de su último empleo formal en 1999 y la concomitante imposibilidad de reinsertarse laboralmente en los mismos términos. *Con su incorporación en el PJJHD y sus expectativas de alcanzar mediante éste aquel objetivo, éste quiebre se ha mantenido* en tanto, a cuatro años de cumplir con los requisitos estipulados en la normativa del programa, las condiciones materiales y su situación como titular de un plan de empleo no se han revertido. Manifiesta ante esto sentir una "pérdida de identidad" en tanto no ha producido una adaptación de su sistema simbólico de referencia anterior a las nuevas condiciones del mercado de trabajo, tal como él mismo lo expresa.

"por eso, es que no sé ... es como que se me ha desdibujado todo, ¿no?. Por eso es que a veces digo que es la pérdida de identidad porque digo, no sé cómo manejarla, cómo hacer. Porque si la cosa pasa todo por el lado de la hipocresía, que me tengo que manejar así, no sé a dónde puedo llegar. Quizá si fuéramos más jóvenes podría ver la forma de cómo encararlo, a ver qué es lo que acepto de eso y qué lo que no, qué es lo que puedo corregir".

Estrategias identitarias: transacciones internas y externas

Ante el encuentro de esos dos planos, la identidad como trabajador formal elaborada desde sus trayectorias anteriores y la identidad atribuida desde el programa de empleo, en Héctor

operan transacciones tendientes a reducir la brecha existente entre esos dos planos de identificación (Dubar).

Al nivel discursivo, operan cuestionamientos y reformulaciones a los lineamientos trazados desde el PJJHD, que manifiestan resistencias a acomodar su identidad a la propuesta por el programa. Éstos se expresan con relación a un reajuste del monto económico otorgado como beneficio (búsqueda de la equidad en la distribución de los ingresos), acorde a las horas de contraprestación que realiza; y en el reconocimiento de las tareas realizadas que redunde en la incorporación efectiva como trabajador formal en la institución donde desempeña la actividad. Planteos ambos que posibilitarían concretar la proyección a futuro que este hombre ha elaborado desde el lugar que ocupa y que hasta el momento sólo ha podido vivir como incertidumbre.

Sin embargo, estos cuestionamientos encuentran un límite real al nivel de la acción. Por un lado, las alternativas laborales que Héctor ha experimentado no le reportan elementos suficientes para renunciar al programa; por el otro, un intento de reformular algunos lineamientos desde la práctica de contraprestación concreta chocaría directamente con la coacción impuesta por los propios requisitos del programa: el no cumplimiento implica la pérdida del beneficio, que no sólo refiere al monto económico percibido mensualmente (y definido como un ingreso seguro y estable, aunque insuficiente) sino que, además, implicaría la pérdida de la posibilidad de alcanzar finalmente el objetivo de insertarse en un empleo formal dentro de la institución.

Así, puede decirse que en el caso de Héctor, en el plano discursivo se elaboran intentos de mantener una identidad incorporada a lo largo de su trayectoria (transacciones internas) y que se proyecta a futuro como sus expectativas. Mientras que en el plano de la acción, ha operado un acomodamiento a las condiciones y requerimientos institucionales (transacciones externas), incluso trascendiendo los requerimientos esperados (cumplimiento de más horas que las estipuladas por el programa) y las competencias de las tareas exigidas.

“yo llegué a la escuela e hice trabajos importantes que nadie se los hacía, ni pagando, ni no pagando, ni la Municipalidad. Entonces de entrada hice una serie de trabajos muy importantes y creo que eso me afirmó mucho más con ellos”

Así, el permanecer en el programa –pese a los contradiscursos- es una estrategia que se vincula estrechamente con la afirmación de una identidad deseada a futuro, que implique el reconocimiento de su identidad heredada, en tanto trabajador formal bajo el régimen de contratación efectiva en la institución donde actualmente cumple con las tareas de contraprestación. Mientras esto sucede, *Héctor elabora una identidad fundada en el anhelo de retorno a un sistema anterior de referencia desde el cual significar el actual mundo laboral y que le permita esclarecer la situación de incertidumbre que percibe en la experiencia laboral que desempeña en el marco de un programa de empleo.*

“[respecto de su participación en el programa] y porque no sé, realmente, si están bien claros los valores de uno es como que tengo una pérdida de identidad, ¿no? No sé quién soy. ¿se da cuenta?

Acá es como que no sé a dónde voy, en qué termina, no le encuentro la punta a la cosa. Mientras que la otra (la situación anterior al programa), no sé, con un montón de cosas así armadas pero siembre había algo nuevo, siempre tenía la forma de hacer algo nuevo, “probemos”, “busquemos”.

De esta manera, ha sido posible analizar cómo los modos de inserción en el mercado de trabajo que este entrevistado ha experimentado a lo largo de su trayectoria laboral y según los momentos de su biografía, han incidido en la construcción de su subjetividad y en la configuración de su identidad laboral, particularmente analizada aquí a partir de su incorporación al Programa Nacional Jefes y Jefas de Hogar Desocupados. A la vez, en el mismo movimiento analítico, se ha podido detectar cómo el participar en un plan social ha moldeado su concepción de trabajo y sus expectativas a futuro.

5.2. El caso de Lorena (PJJHD)

“¿qué es para mi un trabajo? Y bueno, o sea, si yo te tuviera que decirte qué es un trabajo por lo que hago, yo que siempre he hecho limpieza, y bueno por ejemplo un trabajo es el del celador ... porque te implementa en la sociedad por el sólo hecho de que llevás un guardapolvo, porque económicamente podés avanzar, tanto la obra social, el aporte, el pagarte también un seguro que el día de mañana te cubra tu fallecimiento”
(participante del Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados)

Lorena A. es una joven mujer de 27 años, sostén económico principal de un hogar monoparental, con una hija menor a cargo. Habita en Guaymallén, en un departamento cedido por sus padres, ubicado al lado de la vivienda de estos, con quienes comparte algunos gastos del hogar (alimentación, pago de impuestos y servicios, etc.).

En la unidad y continuidad de las trayectorias sociales transitadas (plano empírico), es posible detectar la conformación de una “identidad para sí” estrechamente relacionada con sus vinculaciones al mercado de trabajo, en particular, a partir de la experiencia de esta mujer en su inserción en el Programa Nacional “Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”³³. Éstas han constituido, a su vez, interpelaciones significativas (“identidades para los otros”) que han generado resistencias y reformulaciones a las maneras de definirse a sí misma y de proyectarse hacia el futuro.

En su *trayectoria educativa*, Lorena concluyó el cursado del nivel medio³⁴ a los 19 años e intentó ingresar a una carrera universitaria, situación no concretada por la no aprobación de los exámenes de ingreso. La inmediata salida al mercado laboral y el quedarse embarazada de su hija poco tiempo después, son las causas argumentadas por esta joven mujer en relación a los motivos de su discontinuidad educativa, registrada hasta el momento. En su relato, asume que su propia trayectoria la interpela en relación a su identidad como trabajadora, al entender que la finalización del nivel secundario y la obtención de ese título la posicionaría en mejores condiciones para acceder a trabajos de mejor calificación. Sin

³³ Para un acercamiento más profundo a la conformación de las identidades laborales elaboradas por los receptores de este programa de empleo, ver GONZÁLEZ, Liliana I. “*Planes de empleo y construcción de subjetividades: la identidad laboral de los receptores del PJJHD, bajo las modalidades de actividades comunitarias y productivas. Mendoza, 2002-2005*”. Trabajo dirigido por la Lic. Azucena Reyes Suárez para el Programa de Becas para la Promoción de la Investigación, categoría Alumnos Avanzados 2005-2006 (evaluación en trámite). Universidad Nacional de Cuyo.

³⁴ No alcanzó a completar la aprobación de la totalidad de las materias de la currícula del quinto año, adeudando cuatro materias para obtener el título de perito mercantil contable.

embargo, son las propias condiciones materiales derivadas de sus experiencias laborales las que no le permiten concretar esto.

“En la escuela también me han dicho ponete a estudiar. Si a mí me conviene ponerme a estudiar porque me quedan cuatro materias pero no sé, no está mi vida organizada, ni económicamente para que yo me vaya a ponerme a estudiar ... porque si con ciento cincuenta no hacés nada, o hacés algo, no te alcanza para todo, viste, imaginate estudiando y pensando qué vas a hacer mañana, qué vas a hacer después, con qué voy a pagar esto ... no tengo la mente ... no tengo tampoco un respaldo de decir ... una pareja, o el marido, viste, de decir bueno, él me ayuda y yo sigo estudiando con el plan”

En relación con la *trayectoria laboral*, según Dubar, existen dos momentos importantes en la conformación de las identidades para sí, en relación al mundo del trabajo remunerado en general. Uno de ellos, es la primera inserción en el mercado laboral y, el otro, la formación en un campo laboral específico. Ambos considerados hitos que marcan la vinculación con una práctica laboral, las relaciones que el sujeto entabla con compañeros y superiores y la configuración de la identidad que el sujeto proyecta hacia su futuro (Freytes Frey).

En el caso de Lorena, la primera vinculación directa³⁵ con el mercado de trabajo se dio mediante una ocupación temporaria (durante los meses de vacaciones escolares), en tareas de limpieza para una empresa de servicios tercerizada por una cadena de supermercados. Luego de nacer su hija realizó algunos trabajos, considerados por ella como “rebusques” (venta de leña, elaboración de pan casero, lavado y planchado de ropa en domicilios particulares, lavado de frascos para envasar alimentos conservados, etc.), algunos por cuenta propia y otros, para terceros. Estos trabajos se caracterizaron por la baja calificación y por condiciones de informalidad y precariedad (no registración, sin cobertura de salud y/o accidente, ingreso por hora de trabajo al finalizar cada jornada, etc.). Las experiencias siguientes (incluso las desempeñadas a la par de las tareas de contraprestación en el PJJHD desde el 2002) no representaron cambios importantes en su situación laboral: permaneció dentro de la actividad del empleo doméstico, trabajando simultáneamente en distintas viviendas, bajo las mismas condiciones descriptas. Así las entradas y salidas del mercado laboral manifestaron la alta movilidad de los lugares de trabajo (domicilios particulares) y la alta rotación (en la mayoría de los casos, de cortos periodos de duración).

“No, ... siempre he tenido limpieza, planchado, trabajaba con un señor que lavaba frascos. O sea, siempre rebuscándomela, nunca quieta”

Desde la experiencia vivida en estas condiciones laborales puede detectarse, en el relato de Lorena, que es la práctica de la actividad desempeñada (el empleo doméstico) la que se constituye en el pilar de su construcción identitaria, en detrimento de la apropiación de un espacio de trabajo de pertenencia. El ser “empleada doméstica” implica una categorización reconocida socialmente, pero que no goza de aspectos comunitarios de identificación (Dubar) como el encuentro con otros trabajadores y patrones en la consecución de objetivos comunes o en la organización para la defensa de sus derechos laborales.

La participación de esta mujer, a partir del 2002, en el Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, se vinculó directamente a la situación económica inestable y precaria que atravesaba su núcleo familiar, derivada –en tanto jefa de hogar– de su vinculación con el mercado de trabajo. Comenzó a cumplir el requisito de la contraprestación en las

³⁵ Si bien tiempo antes había colaborado con su padre, empleado de una empresa privada de correo, repartiendo correspondencia, en unas pocas ocasiones.

instalaciones de un club deportivo³⁶, desempeñando tareas de limpieza de las canchas de fútbol, gradas, baños, etc. Luego de cuatro años, se traslada por decisión propia a una escuela primaria, donde ha desempeñado tareas de limpieza y atención de niños; tareas que en la práctica le permite identificarse con el trabajo de celador, pero que en lo simbólico manifiesta resistencias a definirse como igual a ellos (ver más adelante cuando se analiza cómo operan los “actos de atribución de identidad” que afronta en el espacio institucional donde se halla inserta).

En el marco de la experiencia laboral en el programa de empleo se detecta continuidades como también elementos que marcan ciertas rupturas en la identidad laboral de Lorena³⁷.

En relación a las primeras, éstas se manifiestan en las tareas dentro de una misma rama de actividad en la que esta mujer se ha desempeñado laboralmente desde su primer inserción. Desde aquella, Lorena no sólo se reconoce en una trayectoria, sino que además se proyecta hacia el futuro, sin vislumbrar otras alternativas de insertarse en trabajos que impliquen movilidad hacia otras ramas de actividad. Es por esto que, desde la práctica, esta mujer define a la experiencia de contraprestación como un “trabajo”, expresando la continuidad en la manera de pensarse a sí misma como trabajadora, aunque elabora ciertas reformulaciones a esta categoría, a partir de las interpelaciones que enfrenta (ver a continuación). Más bien, los contenidos que otorga a ésta remiten a ausencias en el reconocimiento de derechos laborales.

“Y bueno, o sea, si yo te tuviera que decirte qué es un trabajo por lo que hago, yo que siempre he hecho limpieza, y bueno, por ejemplo un trabajo es el del celador”.
“ (en el Club) ahí estuve cuatro años hasta que me cansé. Me cansé porque ahí no tengo futuro. Digamos que yo trataba de buscar algo más allá de que si toda vida voy a sacar mugre ... me cambié a la escuela”
(respecto de su decisión de pedir el traslado para cumplir la contraprestación en un establecimiento educativo)
“[En la experiencia de contraprestación] no sos del gobierno, no sos parte de ellos ...Si yo salgo y me lleva por delante un auto ¿vos te crees que de mi se van a hacer cargo?”

Respecto a las discontinuidades detectadas, éstas se vinculan a las interpelaciones simbólicas que Lorena ha recibido en los espacios de interacción institucionales donde se ha insertado. Estas interpelaciones a su identidad se han dado en distintos niveles: en un nivel macro, desde el propio Estado, a través de la normativa de implementación del programa y los objetivos perseguidos; en el nivel micro³⁸, desde las interacciones cotidianas

³⁶ Si bien se trata de una institución privada, esta situación era avalada por el Municipio en tanto éste aprobaba los proyectos de actividades de contraprestación que tenían por objetivo insertar a los titulares en actividades que coadyuvasen a su reinserción laboral. Artículos 3 y 13 del Decreto Presidencial 565/02, mediante el cual se universalizó el Programa Nacional “Jefes y jefas de hogar desocupados. Derecho familiar de inclusión social”.

³⁷ Esta joven mujer presenta cierta particularidad: si bien sus experiencias laborales concretas se han caracterizado por la informalidad y precariedad, dentro del empleo doméstico, Lorena apela a las experiencias laborales de su padre y las toma como elementos simbólicos de referencia para definir su propia situación en el programa y sus expectativas a futuro.

³⁸ Este nivel de indagación, es denominado de esta manera en tanto representa el nivel de las relaciones concretas en las instituciones donde habitualmente el titular se desempeña laboralmente; sin embargo, no es la única fuente de interpelaciones simbólicas que los contraprestantes encuentran. En un nivel “macro”, es el mismo Estado, en la cara visible del Municipio y su respectiva Dirección de Acción Social, el que se constituye en otra interpelación a la identidad de estos sujetos en el plano laboral. Ver FREYTES FREY, A. op. cit. Pág. 54

que establece con los directivos de los establecimientos y con sus compañeros de tareas. Así, se introduce la dimensión de la alteridad en la construcción identitaria de los sujetos, a partir del entramado de relaciones que constituyen en sus interacciones laborales. En el caso de Lorena, la inserción en el club y luego en la escuela implicó la convivencia con otros sujetos trabajadores: directivos a cargo de las instituciones, maestros, celadores y otros titulares Jefes de Hogar.

Al nivel macro, Lorena fue interpelada por los lineamientos y objetivos propuestos por el programa, operando un apego a los requisitos, en función de consumir el fin de reinserirse laboralmente. El cumplir con la contraprestación obligatoria –cuando muchos titulares no lo hacen aunque continúan percibiendo el beneficio económico- es su manifestación. Sin embargo, en el desempeño de la contraprestación Lorena percibe un no reconocimiento a su definición de trabajadora, presentándose ésta de manera conflictiva: expresa una *pérdida de sentido* por la actividad de contraprestación en tanto no percibe un reconocimiento por parte de aquellos que están en posición de evaluar su desempeño (Dubar): el mismo Estado (representado por la respectiva Dirección de Acción Social municipal), a través de los mecanismos de control establecidos. Así, percibe un distanciamiento entre la identidad atribuida desde la normativa del programa (la reinserción de los beneficiarios en tanto se los reconoce como trabajadores) y la propia forma de definirse (identidad para sí). Esta situación genera en Lorena incertidumbres respecto a las posibilidades de proyectarse en un futuro laboral formal y estable, donde su expectativa se expresa en su anhelo de finalizar su participación en el programa de empleo y “ser celadora” (incorporación efectiva como trabajadora formal) en la escuela donde trabaja.

“... no hay nadie, viste, no hay una ley, no hay nada que te ampare en el sentido de decir bueno, si esta persona cumple, está viniendo, tiene la voluntad, es trabajadora, tiene buena referencia dentro del establecimiento donde está ... que del municipio, que vayan y que vean “bueno a esta persona no la vamos a dejar más en el plan jefes de hogar, la vamos a poner como planta eventual o contratada”. Eso es a lo que voy yo”.

En el nivel micro, Lorena se insertó en una institución donde convive, por un lado, con los directivos, quienes tienen a cargo la vigilancia del cumplimiento de las horas de contraprestación (a través de planillas de asistencia) y la designación de las tareas que – como titular- ella tiene que realizar. La interacción con estas personas, cara visible de una institución, representa el plano del hacer o no hacer concreto y determinado por ese directivo. Así, por su vinculación estrecha, Lorena percibe a estos como la fuente directa de reconocimiento de su labor y el vínculo necesario para la gestión frente al Estado – en este caso, la Dirección General de Escuelas- de su incorporación a esa institución como trabajadora contratada.

En el caso de Lorena, al nivel de sus interacciones con estos sujetos, ella ha percibido –en tanto titular del PJJHD- un trato diferencial por parte de estos, en relación al resto de los trabajadores con régimen de contratación, a la vez que ha experimentado la dependencia de estos para ser aceptada o no como potencial contraprestante en las instituciones que dirigen. Estas situaciones han reafirmado el conflicto que le genera su participación en el programa a su identidad como trabajadora.

“... por ejemplo, en reuniones en la escuela llaman a los celadores, “a usted no” te dicen. Y vos te sentís como que sos celador, porque trabajás, sacás la mugre a la par, atendés a los niños ... Entonces ves la diferencia. No te prestan tanta atención como si vos fueras celadora”.

Por otro lado, la escuela también es un espacio de convivencia con otros trabajadores (contratados y que gozan de un régimen de empleo formal) con quienes comparte –y reparte– las mismas tareas. A este nivel de interacción, estos “compañeros” de tareas representan los interpelantes simbólicos directos a su condición de trabajadora: ya sea por el salario que perciben ante iguales tareas realizadas, como por los beneficios sociales y los derechos laborales de los que gozan, Lorena se resiste a considerarse “una más”. En este plano, estos factores le recuerdan su condición de titular de un plan de empleo, donde el “derecho familiar de inclusión social” ya estaría garantizado por encontrarse participando en el programa y no por su inserción en el mercado de trabajo.

“Mis compañeros mismos me lo han dicho “vos sos una más”. No, yo no soy una más, yo les discuto. Yo no soy una más. Yo soy del Plan Jefes de Hogar.
... yo nunca me he quedado estancada, pero al entrar a la escuela y ver a mis compañeros ... qué sé yo, ellos por ahí tienen para decir bueno, hoy día tienen para comprar una docena de tortitas y yo nada, o por ahí te dicen “me hice socia de allá” o “me saqué un crédito” o “si, ahora me jubilo” [...] en mis compañeros se nota la diferencia. Si. Yo lo veo ... cosas mínimas, viste, que a mi me están haciendo mal personalmente. No me puedo comprar zapatillas ...”

En este sentido, las interpelaciones producidas al nivel micro en la convivencia con otros trabajadores registrados, le han aportado elementos desde los cuales Lorena ha resignificado su concepción del trabajo, moldeando sus expectativas de futuro en función de las experiencias de trabajo registrado que sus compañeros ejemplifican.

Así, al analizar ambas dimensiones es posible comprender el proceso de transacción identitaria que opera en Lorena, en su experiencia laboral de contraprestación en el programa. Por un lado, transacciones internas, entre la identidad heredada en tanto trabajadora informal y precaria, por su ocupación de empleada doméstica, y el deseo de constituirse una nueva identidad a partir de su inserción como trabajadora formal, registrada, con derechos respetados, expresado éste en su expectativa a futuro de ser contratada como “celadora” en la escuela donde realiza la contraprestación. Por el otro, transacciones externas, en tanto aquel camino representa una transición que le produce incertidumbres y que no le posibilita proyectarse claramente –en relación al mundo laboral– desde ese lugar que ocupa. Lorena ha elaborado una identidad que, en el plano discursivo, resiste las atribuciones de identidad, pero que, desde la práctica, aguarda desde las condiciones –también precarias– del programa, esforzándose en mostrar su capacidad como trabajadora y hacerse merecedora de ese lugar.

5.3 El caso de José

“Y siempre se me han caído... yo dejé todos los trabajos porque se me cayeron...y siempre. Siempre me ha pasado eso. Mi vida es un constante corte... si vos querés decir frustración... y no me estoy haciendo el víctima. Si te referís a que tenía algo planificado y no lo pude llevar a cabo porque cambiaron algunas de mis condiciones, como es el trabajo... siempre... siempre me pasó eso.”

José es un hombre de 52 años, que actualmente posee un pequeño comercio en el centro de Luján de Cuyo, cercano a donde reside junto a su esposa y cuatro hijos.

Al reconstruir las trayectorias laboral y educativa de José, observamos varias rupturas de importancia en el proceso de incorporación de identidad de este sujeto.

Respecto de su *trayectoria educativa*, observamos que ésta es central en la configuración de su identidad, en tanto aparece presente como una interpelación a lo largo de toda su vida laboral, ya que, tanto en su familia de origen como en la que posteriormente conforma junto a su esposa, está muy presente la representación de que el nivel educativo alcanzado de una persona determina casi enteramente el tipo de empleo al que tendrá acceso y el lugar que ocupará ésta en la sociedad.

José creció en un hogar donde sus padres eran profesionales (él fue el primer contador de una importante fábrica mendocina y ella, también contadora, trabajó hasta que se casó en el Ministerio de Economía) y donde no se ponía en duda la importancia de alcanzar un nivel educativo alto. Esta valoración de la educación impregnará su manera de definirse y valorarse a sí mismo, tanto como ‘la vara’ con la cual apreciará o conceptuará José a los demás. Así, describe a su familia de origen con gran admiración hacia sus padres, mientras que él y sus tres hermanos conformarían dos grupos “él y su hermano mayor, que estudiaron pero no se recibieron y los dos menores que sí se recibieron”. Por otro lado, también describe a su esposa y a sus hijos como “muy buenos estudiantes”, la esposa se recibió muy joven de profesora de letras y actualmente es directora de un colegio secundario y sus hijos han sido abanderados casi todos.

José egresó del Liceo Agrícola con el título de ‘técnico enólogo’ y posteriormente comenzó a estudiar ingeniería química. Llegó hasta cuarto año de la carrera (aprobó 18 de 36 materias), obteniendo el título de ‘técnico químico’. A pesar de esto, José sólo utilizó esta formación en dos de sus empleos, el primero en un paso fugaz por una compañía extranjera que hacía análisis de agua de caldera y, posteriormente, en los 5 años que trabajó en YPF (ver más adelante). Sin embargo, nunca apeló a su formación para acceder a un mejor empleo, ni siquiera en sus períodos de desempleo, porque al no haber completado sus estudios universitarios no cree ser “lo suficientemente capaz para acceder a mejores empleos”. Cuando se le pregunta por qué cree que actualmente no podría obtener un buen empleo haciendo uso de su título responde:

" ... pero mirá que yo no fui un gran estudiante... siempre fui de siete... seis... y si me sacaba un ocho, estaba feliz. Pero siempre cuatro... cinco.
"No, nunca busqué [algún trabajo relacionado con su título]. Inclusive tengo una hermana que es ingeniera química, y ella me ofrece trabajo para que venda productos... Y yo no... no me gusta ese trabajo a mí... no lo... capto. No lo entiendo. Inclusive esa venta técnica tampoco me gusta, porque no me siento capaz. Porque si voy a hablar con un ingeniero hoy y me dice... `sí... la dureza del agua y...' yo me acuerdo algo, pero no soy especializado y entonces... como soy burro, le tengo que vender a uno que sea más burro que yo. Y la gente que es más burra que yo es muy limitada. No le puedo ir a vender a un tipo que sepa más que yo... ¿qué le voy a vender a un tipo que sepa más que yo?... a la primera pregunta que yo no sepa... soy un estúpido."

Esta representación sobre sí mismo estará presente como una interpelación importante en toda su trayectoria laboral, en sus perspectivas de futuro y las de sus hijos. El hecho de no tener un título universitario en la mano se le presenta como una autolimitación importante para acceder a cierto tipo de trabajos a los que sólo pueden acceder los profesionales, y aunque dice no "valorar al estudio como un bien", éste sí es un "medio para vivir bien", y uno privativo.

"...yo suponía que iba a estudiar... me iba a recibir... que me iba a enamorar y que a los 22 años iba a tener casa. Y que iba a tener una vida... como la que había visto de toda mi familia ¿viste? En esa época era normal... y como además había trabajo... a mí en realidad no me importaba... a mí nunca me gustó estudiar.
"A mí en realidad no me interesaba el estudio como un bien, sino como un medio para vivir bien. Y como había trabajo para todos..."
"Y yo les meto en la cabeza [a sus hijos] que ellos tienen que estudiar, porque no quiero que les pase lo que me pasó a mí."

Respecto a su *trayectoria laboral*, su primera inserción en el mercado de trabajo se dio a los 15 años, trabajando de cadete para una casa de comercio en Mendoza, donde hacía los trámites bancarios, venta y repartos de electrodomésticos por la tarde. Eso lo mantuvo durante algunos veranos mientras iba a la secundaria. Luego de ingresar a la facultad surgió la posibilidad de trabajar para una compañía extranjera haciendo análisis de agua de caldera, empleo que sólo le duró tres meses porque según José "los querían hacer robar, diciendo que el agua estaba bien o mal, dependiendo del producto que quisieran vender", por lo que renunció. Posteriormente, su padre le consiguió su próximo trabajo a través de un ex compañero de él que, al ser despedido de la fábrica, había puesto una editorial y necesitaba vendedores. Así comenzó a vender libros en la calle, trabajo que mantuvo durante nueve años (el primero para la editorial del amigo del padre y el resto como independiente, para distintas editoriales, ambos empleos 'en negro'). Vendiendo libros conoció a un ingeniero empleado de YPF, quien le comentó que iban a abrir una nueva planta transformadora y estaban contratando solamente a técnicos. Así, desde 1987 que ingresó a YPF hasta 1991, cuando pide el "retiro voluntario" José nunca deja la venta de libros, aunque por supuesto le dedica mucho menos tiempo. Sin embargo, el empleo en YPF es el único de toda su trayectoria que José manifiesta que "realmente le encantaba". A pesar de haber trabajado solamente cinco años para esta empresa estatal, es evidente que este empleo marcó su trayectoria laboral de manera singular, trasluciéndose esto en la manera en que José describe sus tareas en este lugar y la emoción con la que lo recuerda. Además, se detecta aquí la conformación de un *fuerte sentido del trabajo* (Dubar), en relación a la labor realizada (es el único de sus empleos donde siente que utiliza sus conocimientos en el desarrollo de

las tareas y que éstos son reconocidos tanto por sus pares como por sus superiores) operando además una fuerte apropiación del espacio de trabajo como espacio de pertenencia, y la identificación y reconocimiento de sus pares como “compañeros” a diferencia de sus otros empleos.

“... yo también tuve la suerte que me tocó... en la planta que caí yo... una planta nueva... recibía diesel y sacaba gasoil. Y era un domingo en la mañana, como a las 10 de la mañana, y... accidentalmente, porque... como trabajábamos de turno... te tocaba lo que te tocaba... y nos mandaron a... Te explico... el proceso de las plantas, cuando son nuevas, llevan como... un mes o más de un mes que empiecen a trabajar, entonces... a mí me tocó abrir la válvula... Después de que está el proceso simple el producto da vueltas y vueltas, y vueltas... y cuando ya le agarramos la mano y... el producto está con la especificación que piden los ingenieros (...) se manda a los tanques de producción, que son los que cargan a los camiones, que va a la bomba de nafta. Y yo tuve la suerte que me tocó abrir esa válvula, con otros dos más. No sabés la emoción que teníamos. Mirá, si te cuento ahora y se me pone la piel de gallina. Habrá sido en el año '88 eso. Es muy lindo porque no te sentís un parásito.”

También se detectaron en sus relatos referidos a este empleo, una fuerte identificación, con la empresa y el colectivo de trabajadores pertenecientes a ésta, es decir, una identidad sindical. José comenta que era miembro del sindicato del personal de YPF y que fue durante un tiempo delegado gremial.

A pesar de haber trabajado solamente cinco años en YPF, José expresa en su discurso – aunque con muchas contradicciones y sentimientos encontrados- que este fue el único empleo que le produjo satisfacciones (en el sentido de sentirse valorado por sus capacidades) y respecto a la seguridad que le reportaba tener un empleo en blanco y todo lo que eso traía aparejado para la “estabilidad de la familia”, aunque ésta siempre estuvo más relacionada con el trabajo de su mujer (porque ella es docente y el acceso a la seguridad social estaba siempre asegurado por su lado). Esta particular inserción de su mujer en el mercado de trabajo les permitió “salir bien parados” de la privatización y consecuentes despidos que protagonizó esta empresa.

“Y, los cambios... empezaron con que... iban a echar gente, y nosotros no sabíamos a quienes iban a echar y a quienes no. Y el convenio que yo tenía con mi mujer... el convenio tácito... era que... yo trabajaba y... ya en esa época teníamos tres chicos... y además mí no me gustaba trabajar de noche... Y como... ella es profesora de letras, y trabajaba poquitas horas, para cuidar a los chicos. Nosotros preferimos la formación de los chicos antes que hacer plata. Nosotros lo hicimos así. Entonces hicimos cuentas y era exacto... era lo mismo que yo trabajara de noche [en YPF] que si ella tomaba unas horitas más. No que se reventara trabajando, sino que si lo incrementaba a dieciseis... ganábamos lo mismo, Y bueno... y yo que siempre me dediqué a vender macanas por la calle... digo bueno, es lo mismo esto más o menos... Y bueno, así fue. Yo dejé YPF, me dieron \$5.000.”

“(...) Pero yo... porque tenía la tranquilidad de ese trabajo de mi mujer... y que yo vendía cosas por la calle. Siempre algo he vendido... Lo atípico en mi caso es que yo tenía mi mujer que tenía su profesión, eso era atípico. Hay gente que se ha suicidado, mucha gente... o le agarró depresión. Yo por ejemplo me quedé pelado, y me puse viejo. Porque yo siempre tuve cara de nene... y ya no tengo más cara de nene. Me hace mal a la cabeza... no duermo a la noche... me despierto muchas veces...”

Así, José explica que el cambio que significó para él y su familia el tener que dejar el trabajo de YPF lo diferencia del resto de sus compañeros que pasaron por la misma situación. Es por el hecho de la estabilidad que aportaba el trabajo de docente de su mujer que “su familia no se desmoronó” como sí les ocurrió a otros ex compañeros, “que tenían mujeres amas de casa”.

A partir de su desvinculación de YPF José vuelve a sus trabajos de vendedor, pasando por distintas experiencias y situaciones económicas que hicieron que nunca volviera a tener una estabilidad económica vinculada a su inserción laboral (cosa que sí logró su mujer, consiguiendo la titularidad en un colegio y posteriormente la dirección del mismo). Con el dinero obtenido por el retiro voluntario compró juguetería para vender en kioscos, negocio que prosperó y tomó dimensiones importantes, pero al prestarle dinero a un cuñado en el año '95 éste “lo fundió”. Posteriormente, luego de comenzar otra vez a vender cosas por la calle (artículos de librería y libros) un amigo le ofrece abrir en sociedad un kiosco. Éste lo mantiene desde el año '98 y le permite armar un buen negocio con la venta de tarjetas de teléfono, pero en la crisis del 2001 el principal cliente “lo clavó” con mucho dinero y comienza a descapitalizarse otra vez. Con el poco capital que le queda abre una agencia de quiniela, que es la que mantiene hasta la actualidad.

Al reflexionar sobre su trayectoria, emerge el tema de la *identidad laboral* de José. Los sucesivos empleos que conformaron su trayectoria y sus características –desde los cuales elabora formas de definirse a sí mismo- sumados a las circunstancias y motivos de los cambios entre uno y otro, y las entradas y salidas del mercado de trabajo, han sido verdaderas improntas en la constitución de su identidad laboral o, podríamos decir, de su “indefinida identidad laboral”. José se debate internamente (transacciones internas) entre sus habilidades de vendedor, sus capacidades (o falta de capacidades, dependiendo el tipo de empleo) para trabajos más técnicos relacionados con lo químico y sus características personales (el ser activo, responsable, servicial, etc) cuando tiene que definirse laboralmente, mientras intentamos vislumbrar sus estrategias identitarias.

“... yo sirvo más como... secretario, como ayudante... porque... si a mí me mandan a hacer una cosa que puedo hacer, la cumplo... y cumplo de más también... así que... como de ayudante sí sirvo”.

“...Sí, yo sirvo para vender. Para eso sirvo. Y ahora, por ejemplo... hace varios meses... casi un año... se me ocurrió vender aceitunas.”

[Y si alguien te pregunta... o si tenés que llenar un formulario, por ejemplo, y te preguntan qué ocupación tenés...]

“Y, eso depende de mi estado de ánimo. Por ahí pongo que soy comerciante. Y si vos ves en el padrón electoral dice ‘enólogo’, porque cuando me saqué el DNI a los 18 años, y entonces dice “profesión: enólogo”. Y por ahí cuando ando mal digo desocupado. Cuando estoy quejoso digo desocupado. Esos son los tres. Enólogo que no lo usé nunca, y en realidad somos bachiller – enólogo... no sabemos un pito de enología. Pero casi siempre puse comerciante. Y... una o dos veces... puse desocupado. Fui a hacer un trámite a la Municipalidad, no sé por qué, y dije desocupado. Y no es cierto, además. Semiocupado sería.”

Así, a José le resulta muy difícil definirse a partir de una ocupación, a pesar de haber trabajado la mayor cantidad de años de su trayectoria laboral como comerciante, su paso de cinco años por YPF en un empleo “que le encantaba”, su título –y carrera trunca- de técnico químico, y lo repentino y abrupto de sus cambios de empleos le impiden ‘identificarse’ con una ocupación. Es un conflicto que no ha resuelto y que se agudiza en

los períodos de inestabilidad o crisis familiar. Asimismo, esto se relaciona con la importancia que le otorga a la estabilidad en la trayectoria laboral de una persona, y la centralidad de ésta para emprender proyectos de vida.

“Un trabajo estable sí es importante. Para mí es fundamental, porque me hace persona. Porque es un bien... el trabajo para mí es un bien. O sea, vos con trabajo... O sea... la sociedad te exige que vos trabajés... como persona te lo exige. Que no seas un zángano ni un parásito. Y para mí es un bien individual. (...) “Y siempre se me han caído... yo dejé todos los trabajos porque se me cayeron... y siempre... siempre me ha pasado eso. Mi vida es un constante corte... si vos querés decir frustración... y no me estoy haciendo el víctima. Si te referís a que tenía algo planificado y no lo pude llevar a cabo porque cambiaron algunas de mis condiciones, como es el trabajo... siempre... siempre me pasó eso.”

De esta manera, José expresa que no sólo no encuentra una forma, un modo de definirse a sí mismo, sino que su historia y su trayectoria le impidieron encontrar ‘un lugar estable’ donde pararse y desde donde proyectarse hacia el futuro. Así, este camino de incertidumbres lo lleva a tener la certeza de que aspirar a algo mejor a esta altura de su vida no es una posibilidad.

“Mirá, yo... estoy en el aire ahora... Yo hace unos años que sé que... yo soy una hoja... a mí me soplan y me dan vuelta... Así que tengo muchísima incertidumbre. Lo que yo pretendo es tener un negocito... chiquito, por ejemplo eso que te decía, otra subagencia de quiniela. No necesitás ningún tipo de inversiones, nada, porque hasta la silla o el mostrador me lo prestan. Y de todos modos, si tengo que comprarlos no es gran inversión. Y bueno, ganar esos \$50 diarios... si son \$100 mejor. Y mantenerme con eso...”

“Y si yo gano \$1.500 por mes... y mi mujer pretende que yo gane mucho más, pero yo más no voy a ganar más. Porque no estoy dispuesto a ganar más, ni creo que voy a ganar más. Así que... según como venga esto... no sé si voy a seguir casado o no. Y bueno, ahí estamos, para mí esa plata es suficiente y para mi mujer... quiere que gane más, y no voy a poder ganar más yo. Y no me voy a volver loco para poder ganar más tampoco.”

De esta forma, los significados atribuidos a sus experiencias se caracterizan por las rupturas y la certidumbre de la imposibilidad de acceder un empleo o “un sueldo mejor” que el actual, lo cual se refleja además en sus proyecciones a futuro.

Así, se ha analizado cómo los modos de inserción en el mercado de trabajo que este entrevistado ha experimentado a lo largo de su trayectoria laboral y los distintos tipos de empleo que caracterizaron a ésta, han incidido en la construcción de su subjetividad y en la configuración de su identidad laboral.

5.4 El caso de Patricia

"...antes no se usaba, no se conocían los derechos de las empleadas domésticas y ahora es como que estaría mal... El servicio doméstico tiene que cumplir 3 meses y ya lo tienen que dejar efectivo. Pero quién lo hace cumplir, nadie; o será poca gente que lo hace cumplir."

Historia Ocupacional

Patricia tiene 33 años, vive en el asentamiento Peregrinos (Godoy Cruz Sudeste), trabaja en el servicio doméstico y como vendedora ambulante. Formó su núcleo familiar en 1991, el cual está compuesto por su marido y sus dos hijos de 13 y 12 años de edad actualmente, quienes cursan 8° y 7° respectivamente. Su marido trabaja en el rubro de construcción para un ingeniero autónomo.

Se inserta en el mercado laboral a los 15 años de edad para realizar las actividades recreativas que desarrollaban sus pares en su comunidad territorial (B° Huarpes II - Godoy Cruz) y de esta manera desarrollar el sentido de identificación y pertenencia al grupo.

"No lo terminé porque quería trabajar porque mi papá siempre nos dio para... nunca nos hizo faltar el plato de comida, pero no teníamos que en ese tiempo uno quería salir a bailar y no teníamos la ropa que se usaba todo eso entonces no podía, entonces prefería ir a trabajar que seguir estudiando."

Durante el primer año trabajó en servicio doméstico y los próximos 3 años cuidó niños. Interrumpió su trabajo al quedar embarazada de su primer hijo (1991), iniciando un periodo de inactividad de 5 años (hasta que su segundo hijo ya tuviese 3 años de edad). Se incorporó nuevamente al mercado de trabajo realizando tareas de planchado (en el mismo hogar donde cuidaba niños). Esporádicamente realizó actividades como vendedora ambulante de diversas mercaderías. En el año 2004 inició un emprendimiento con base en el hogar (quiosco, donde también vendía artículos de librería), lo tuvo durante 8 meses, cerró y luego lo reabrió por 1 año. En esta experiencia, Patricia tuvo dificultades para disponer de capital para seguir invirtiendo, lo que se acompañó una disminución en la capacidad de consumo de la población.

Las condiciones laborales de servicio doméstico han sido entre 2 y 3 jornadas laborales que no exceden las 4 horas diarias. En ninguna oportunidad estuvo registrada, como así tampoco realizó aportes mientras ha desarrollado actividades de venta ambulante.

Actualmente trabaja en el servicio doméstico y los fines de semana vende ropa usada en el espacio público de la plaza del B° La Gloria ente las 9 y 14hs.

Identidad Laboral

En el relato de Patricia, se manifiesta claramente su identidad a través de las dos formas de identificación sugeridas por Dubar. Estamos haciendo referencia a las dimensiones de análisis de la identidad que se pudieron captar en la entrevista: su identificación a partir de la actividad laboral en el servicio doméstico y aquellas de vendedora ambulante o del emprendimiento con base en el hogar.

❖ Servicio Doméstico

Este tipo de trabajo construye una subjetividad que remarca constantemente una condición de dependencia e inferioridad, es vivido como desigualdad en relación a otros. Esto ha ido conformando una identidad que tiene uno de sus anclajes en *las formas espaciales de las relaciones sociales* que se construyen entre empleadora y empleada. En todas las experiencias interpreta que se conforman relaciones entre un sujeto dominante y otro dominado: patrona/empleada, donde el dominante reafirma su posición en el mandato de las actividades de servicio doméstico.

Su percepción en torno a las actividades de limpieza propias del servicio doméstico reafirma la posición de subordinación en el espacio donde se constituyen las relaciones.

"...limpiarle a gente de... en una palabra, sacarle la mugre a gente que está en mejor posición tuya y... lo haces porque lo tenés que hacer porque lo necesitas. No es de mi agrado ir a sacarle la mugre a ellos si todos somos iguales."

Otro aspecto dentro de la relación que se da en el lugar de trabajo es la condición de dependencia, la cual Patricia la comprende y acepta en la medida que radica en la necesidad de vender su fuerza de trabajo para lograr obtener ingresos para su hogar. Patricia lo verbalizaba de la siguiente manera:

"No me gusta depender de nadie."

"Eso me molesta, que lo hago porque lo tengo que hacer pero no es algo que me guste, por eso."

"¿Y por qué, cómo te sentís cuando estas dependiendo de alguien?"

"No... no sé, será que no me gusta que me estén diciendo lo que tengo que hacer o que me manden. Me gusta tener hacer lo que a mí me gusta... Y ya estar a disposición de otra gente ya me molesta, lo haces porque lo tenés que hacer, pero... no porque te sientas a gusto."

A partir de este tipo de relación es que la entrevistada, cuando piensa en calidad laboral, la relaciona con dos aspectos: al tipo de vínculos que se establecen entre las personas; y por el valor de su fuerza de trabajo (salario).

En parte, sus palabras explican las entradas y salidas de sus puestos de trabajo en el servicio doméstico. Estos tienen que ver con la decisión exclusiva de la entrevistada a raíz del agotamiento que le significa trabajar en una misma casa. Se entiende que este agotamiento no tiene que ver sólo con lo físico, sino que apela a la rutina, el aburrimiento ante lo cual renuncia a su trabajo. Actualmente trabaja en servicio doméstico, entre 6 y 8 horas semanales, correspondientes a 2 jornadas laborales.

"He salido bien y si no he ido más es porque no me ha gustado o me he cansado de trabajar en una sola casa y directamente he renunciado yo, pero no porque haya pasado algún problema de que..."

Patricia al mirar su trayectoria laboral en relación con su trayectoria educativa, reconoce que se relaciona a su bajo nivel educativo (7° año aprobado) y viendo en este motivo la razón por la cual su historia ocupacional deslinda en el servicio doméstico. No ha realizado capacitaciones en el ámbito no formal o informal, excepto un cursillo de manualidades que se dictaron por usuarias del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (como parte de su contraprestación) en las instalaciones de la unión vecinal:

"...eso sí me hubiera gustado terminarlo porque me gustaba, pero después no vinieron más."

"...Me arrepiento, de no haber terminado la secundaria. Porque es el único... es con lo único que ahora podés moverte y tener un buen trabajo porque si no tenés que trabajar de servicio doméstico."

❖ Venta ambulante

Patricia se identifica con las actividades de vendedora ambulante, lo que atribuye a la historia ocupacional de su padre, quien siempre ha desarrollado estas tareas. Aquí se puede identificar el *eje biográfico* de su identidad en la medida que atribuye esta identificación a las tareas de vendedor ambulante de su padre. Al igual que sus hermanos, siempre ha realizado ventas ambulantes, con diferentes periodos de actividad, y en ningún momento ha tenido un trabajo estable (tampoco sus hermanos). Esta identificación persiste en la actualidad, lo que estaría indicando cierta invariabilidad, permanencia en estos *actos de pertenencia* que se vislumbran en la trayectoria social vivida.

Patricia prefiere este tipo de trabajo a tener que trabajar en servicio doméstico, pero reconoce que no tiene capital para invertir en la compra de mercadería

¿Estas con las tareas en una casa?

"Claro y estoy... ahí no estoy muy conforme porque no es lo que a mí me gusta. Porque yo para salir a vender tengo que tener una plata a disposición para comprar la mercadería, lo que me haga falta. Pero mientras tanto estoy ahí, pero si me pudiera poner otra vez el quiosco, o comprarme algo para andar vendiendo... lo haría." 35

Al momento de indagar sobre las estrategias de inserción, Patricia busca trabajos que permitan realizar actividades como cuentapropista, en este caso, vendedora ambulante. Las actividades de vendedora ambulante le permiten tener las condiciones de trabajo que la entrevistada busca: autonomía, organización de los propios tiempos, sostener relaciones con sus compradores, disponer del dinero al día.

En la venta de ropa usada que realiza en una plaza, se construye una identidad en relación a las relaciones que se establecen entre pares, donde prima un sentido de igualdad, de simetría entre los vendedores que lo diferencia del servicio doméstico donde está *por debajo de*.

Tanto la venta casa por casa como en un lugar fijo, en este caso una plaza, le permite ampliar el espectro del capital social, en la medida que establecer relaciones sociales en situaciones "cara a cara" es inherente a la misma.

La dinamicidad en las tareas (trasladarse de un lado a otro, no quedarse en un lugar fijo) también cobra cierta relevancia en la medida que permite una sensación de autonomía, libertad que no la logra en el servicio doméstico. Es la posibilidad de sentirse que es ella quien toma las decisiones, que puede tener cierto ejercicio de autodeterminación. Sin embargo, Patricia no realiza una valoración negativa al momento de reconocer que no siempre tiene capital económico para realizar las inversiones necesarias para continuar con las ventas.

Este conjunto de elementos indica el placer por la actividad de vendedora ambulante que se comprende en el eje biográfico de su identidad laboral.

“Pero me gusta más - soy más parecida con mi papá, me gusta más andar vendiendo. Porque me gusta tener la plata ahí no mas y no me gusta depender de nadie, que nadie me mande. Por eso me gustaba también cuando tenía quiosco, era yo como la dueña, que no tenía a nadie que me mandara y que me dijera nada”

La entrevistada reivindica su identificación con este tipo de actividad más allá de las circunstancias económicas que pueda haber atravesado. Esta identificación ha sido construida en su continuidad temporal con un fuerte contenido histórico de similitud a la historia familiar, tanto de su padre como de sus hermanos.

Para poder integrar nuevamente estas dimensiones trabajadas, acudimos al concepto de *estrategias identitarias*. La elaboración de estas estrategias por parte de Patricia se dirigen a lograr disminuir la distancia entre las formas de identificación; éstas se pueden comprender en dos momentos:

- Estrategias identitarias actuales. La entrevistada al no identificarse con el servicio doméstico, acude a vender ropa usada en la plaza donde –como ya se ha explicitado- puede reivindicar una posición de simetría con los otros con quienes establece relación (otros vendedores). Al analizar esta actividad como estrategia identitaria se entiende que Patricia va reestructurando su identidad en la medida que complementa las actividades de venta con las de servicio doméstico para lograr cierta integración de su subjetividad mediante la consolidación de elementos de identificación positivos (que tienen que ver con su identidad biográfica, venta ambulante) Se comprende de esta manera ya que el cuestionamiento que realiza hacia el tipo de relaciones sociales que se establecen entre patrona/empleada encuentra su saturación cuando Patricia vuelve a constituir relaciones laborales en el servicio doméstico ante las necesidades emergentes y la ausencia de capital económico para invertir en mercadería y así poder seguir con las ventas. Se podría decir que la dicotomía entre expectativas inmediatas y sus posibilidades concretas del día a día se van resolviendo en lo cotidiano según se disponga o no de capacidad de inversión y ante la negativa recurrir a la búsqueda de empleo en el servicio doméstico.
- Estrategias identitarias de proyección. Aquí ubicamos las expectativas de lograr volver a tener un quiosco en su hogar, el cual pueda ser administrado por ella misma (una vez que logre esto, no le interesa seguir en el servicio doméstico). La experiencia que tuvo hace un tiempo de tener un quiosco en su hogar es reconocida como positiva en la medida que se identifica con las tareas y había logrado posicionarse de tal manera que lograba su autodeterminación. Era ella misma quien “administraba”, hacía las compras para abastecerse de mercadería, realizaba la atención al público, estaba a cargo de la recaudación, etc. Se podría cruzar cierta seguridad otorgada por el cuentapropismo con el logro de fortalecer su autonomía ante la mirada de los otros. Ante la posibilidad de que una vez en funcionamiento el negocio, ella precisara emplear a una persona dada la actividad del mismo, se le propuso que imaginara qué tipo de relación pretendería construir con ‘su empleada’ a lo cual respondió:

“Eh... el día de mañana, si yo lo pudiera poner a un negocio, pero yo creo que al vivir uno de ver como te trata la gente que tiene más poder y creo que no harías lo mismo, yo la trataría mejor, yo creo. O le daría otras posibilidades, de tener un sueldo mejor ¿viste?, no de hacer lo que te quieren pagar ahora, que no te valoran el trabajo que vos haces. Y sí porque ahora no se usa eso que te valoren, me parece, mucho el trabajo. O tenés que encontrar la persona indicada, pero para encontrarla... es una cuestión de suerte”

La proyección de Patricia para consigo misma dista de la que realiza para sus hijo, para quienes aspira a una movilidad ascendente que puede obtenerse a partir de un salto cualitativo para la trayectoria educativa y laboral de sus hijos.

“¿Qué te imaginas para tus hijos?”

“No, para ellos algo diferente porque yo no quiero que ellos cometan, entre comillas, el mismo error que yo cometí en no seguir estudiando. Yo quiero que ellos sean mejores que nosotros, y que el padre también porque no terminó la secundaria. Y que terminen la secundaria y que tengan un trabajo bueno, un trabajo estable, porque de última es lo único que nos va a ayudar el día de mañana a tener un trabajo seguro y... tienen que estudiar, porque si no, no son nada.”

“¿Te imaginas para ellos que encuentren un trabajo para toda la vida?”

“Que tengan una profesión de lo que ha ellos les guste, pero que estudien.”

Percepción sobre la estabilidad / inestabilidad laboral

Patricia nunca ha tenido un trabajo estable ni registrado. Ella advierte que sin estudios secundarios no puede conseguir otro trabajo que no sea en el servicio doméstico y que en estos empleos nunca se logra estabilidad ni regulación de la seguridad social. Por otro lado, es necesario tener en cuenta que Patricia no tiene interés por las actividades de limpieza dadas las condiciones laborales de asimetría, por lo que tampoco se imagina trabajar en el servicio doméstico en condiciones de estabilidad cuando esto fuese posible.

“No es de mi agrado ir a sacarle la mucre a ellos si todos somos iguales. Eso me molesta, que lo hago porque lo tengo que hacer pero no es algo que me guste, por eso. Y hay veces que vas y le tenés que hacer lo mismo, lo mismo y te pasa eso, por lo menos a mí.”

Tiene la percepción de que en los empleos estables el sueldo es mensual, a lo cual no se acostumbraría. Patricia siempre se ha organizado en su cotidianidad inmediata, para lo cual necesita disponer de ingresos diarios (generalmente), o por lo menos con una periodicidad semanal. Reconoce una mejor administración de los ingresos cuando son periódicos, en contrapartida de tener en un mismo día (día de cobro) la cantidad mensual –por ejemplo–.

“No me llama mucho la atención de trabajar así en efectivo porque no si se me acostumbraría a trabajar todo y esperar 1 mes porque siempre he trabajad así de tener la plata en poco tiempo. No sé si es tan importante, para mí ahora, a lo mejor para cuando sea más grande, sí... te cubre la jubilación, todo eso. Pero en este momento no sé, no... no... es como que no le doy importancia a eso.”

Esta condición de inestabilidad se vivencia como conflictiva en la medida que los modos de inserción en el mercado laboral a través del servicio doméstico son justamente los que le pueden aportar cierta seguridad, actividad con la cual la identificación de Patricia es baja en la medida que se limita a reconocer que estas actividades son propias a cierto sector de la estructura social que tienen bajo nivel educativo y baja calificación laboral.

Sentido De Pertenencia

Hemos dicho que la identidad se reconfigura constantemente destacando su posición en la trama social, es a partir de esto que podemos interpretar la dualidad construida por Patricia entre su empleo en el servicio doméstico por contraposición a la venta ambulante respecto al sentido de pertenencia. Decimos que es construida porque Patricia podría pensar esa dualidad como una realidad a priori, sin embargo ella va elaborando a partir de la confrontación entre ambas actividades estrategias identitarias para poder integrar su subjetividad.

Patricia da cuenta de estructuras objetivas y de las posibles posiciones a ocupar en esta según el *capital* que se disponga. En las actividades de servicio doméstico se reconoce en una posición subordinada de esta estructura social, no se siente ‘excluida’, en tanto estas condiciones son resultado de un proceso histórico-social, pero tampoco ‘en condiciones de igualdad’ frente al otro. Este otro en este caso representa a su empleadora (cualquiera sea en su trayectoria ocupacional) quien ocupa una posición diferente y como tal realiza *actos de atribución* hacia Patricia que operan en el espacio relacional que construyen entre ambas en el lugar de trabajo, enmarcado en la totalidad social.

La subjetividad que se construye a partir de la venta ambulante le permite consolidar el sentido de pertenencia hacia la comunidad en la cual vive (se entiende por comunidad según la entrevistada, a las relaciones sociales que se establecen en un determinado lugar geográfico, dada cierta distribución histórico-social del espacio: zona de Godoy Cruz Sudeste, barrios La Gloria, Huarpes I y II, Tres Estrellas, asentamientos Fuerza Segura y Peregrinos). Este sentido de pertenencia se reafirma en la medida que se percibe en posición de simetría con otros, en todo caso considera que tiene legitimidad para detener situaciones en las cuales otros quieran ubicarse en una posición de dominación, este poder de legitimación es adquirido a partir de la autoridad que le da compartir las condiciones materiales de existencia con aquellos otros en el mismo lugar de residencia. Patricia enfatizará a estas condiciones como las que otorgan cierta igualdad o simetría.

Podríamos decir que sus ocupaciones laborales inciden en su forma de identificación según los niveles de integración-desintegración alcanzados. En relación con el servicio doméstico existe un bajo nivel de integración que estaría dado por la posición subordinada que ocupa pero que se reconoce como ‘parte’. En las actuales actividades de venta en la plaza, hay un alto nivel de integración en la medida que comparte el estilo de vida con todos los demás presentes que desarrollan la misma actividad.

“...te acostumbras y a parte que hay cuánta gente que está en la misma situación que yo, entonces llega un momento en que te acostumbras... a hacer las mismas diferencias, no sé. O será en algunos lados, porque en otros lados te sentís como que estás igual. Porque cuando vas a vender los sábados a la plaza ahí es otra cosa, porque estás con gente que ya la reconoces y que vos sabés que estamos todos por lo mismo y que nadie va a hacer diferencias por una cosa o por otra. Entonces es distinto, trabajar así en una casa que... por lo menos me gusta ir más a la plaza los sábados y los domingos porque somos todos iguales.”

Percepción de la ciudadanía

En la trayectoria laboral de Patricia en el servicio doméstico no ha tenido experiencias donde le reconozcan los derechos laborales.

“...antes no se usaba, no se conocían los derechos de las empleadas domésticas y ahora es como que estaría mal... El servicio doméstico tiene que cumplir 3 meses y ya lo tienen que dejar efectivo. Pero quién lo hace cumplir, nadie; o será poca gente que lo hace cumplir.”

Respecto a la nueva legislación para la regulación del servicio doméstico piensa que una forma de exigir el cumplimiento sería

“...unirse todas las que trabajan en lo mismo y una manera de protestar de hacer valer los derechos de eso, que te corresponde que te paguen salario, obra social, todo. Pero mientras no haya unión, no creo que te lo paguen, o a lo mejor dentro de años, qué se yo.”

Por otro lado, ha tenido experiencias de participación en la unión vecinal del asentamiento donde reside. Esta participación en la entidad tiene que ver con el principal interés de conseguir las viviendas para el asentamiento, esto ha significado un proceso de organización de 9 años. Acompañando a la problemática de vivienda, la unión vecinal fue desarrollando otras acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de los habitantes del asentamiento, dentro de estas, Patricia se incorpora en actividades recreativas dirigidas en su mayoría a los niños y adolescentes; y también recolección de elementos necesarios para algunas familias, como alimentos y ropa. Patricia rescata la experiencia en la medida que se identifica con las tareas de organización, le aporta un sentimiento de ‘servicio’ al sentirse ‘útil’, también compartir con los vecinos es valorizado positivamente aclarando que se vivenciaba horizontalidad con relación a los demás integrantes.

Estas expresiones de participación y organización indican su voluntad por defender sus derechos en la medida que reconoce la existencia de medios para hacerlo, no como en el servicio doméstico donde no reconoce como posible en la actualidad los instrumentos para defender sus derechos y por lo tanto se limita a ‘imaginarse’ la forma de lograr el cumplimiento del nuevo régimen para el personal de servicio doméstico.

5.5 El caso de Miguel

“Cada seis meses firmabas contrato. Pero bueno, ahora, gracias a Dios, hace ocho meses ya firmé un contrato que es un contrato definitivo, se llama. Un contrato “cinco estrellas”. Eso me abre las puertas y las posibilidades de poder avanzar”

La articulación de la “identidad para sí” y la “identidad para otros”

Miguel es un joven trabajador de 28 años, que reside en el B° La Estanzuela del departamento de Godoy Cruz. Su caso interesó analíticamente en tanto representa la

perspectiva de un sujeto joven que ha transitado una trayectoria laboral desde la precarización y la informalidad, como trabajador “en negro”, a la inserción en un empleo formal y estable, como empleado en relación de dependencia, en un hotel de cinco estrellas perteneciente a una cadena internacional.

Así, a medida que se avance en el análisis de las percepciones y significaciones que este joven aporta, en relación a su vinculación actual al mundo del trabajo (actos de atribución), se verá cómo las maneras de definirse a sí mismo en tanto trabajador (actos de pertenencia) hacen referencia constantemente a su trayectoria laboral anterior, desde las que elabora ciertas reformulaciones.

Miguel es el jefe de un hogar que presenta una estructura familiar típica: presencia de ambos padres y dos hijos menores de 11 y 5 años. Se trata de un hogar conformado con posterioridad al nacimiento del primer hijo, ya que en aquel momento ambos progenitores eran menores de edad y no contaban con recursos para establecer su propio hogar, permaneciendo en el de sus respectivos padres hasta el año 2003, fecha en que iniciaron la convivencia, luego del nacimiento de su segunda hija.

Reconstruyendo la *trayectoria educativa* formal de este entrevistado se describe una escolarización caracterizada por la no finalización del nivel medio, situación motivada en su propia decisión: al cursar el segundo año abandona el colegio. Tiempo más tarde, a sus dieciocho años decide retomar los estudios en un CENS, pero discontinuó la asistencia por sufrir una enfermedad por la cual “estaba muy depresivo”, según él mismo explica, sin nuevos intentos de retomar los estudios hasta el momento.

Para Miguel, su historia dentro del sistema educativo formal no representa interpelaciones simbólicas a su identidad como trabajador. Más bien, han sido los aprendizajes incorporados en los cursos de capacitación recibidos en su empleo actual los que le reportan una significación –en este caso, positiva– en tanto se asocia a su proyección personal en una carrera dentro de la empresa donde trabaja (este aspecto se retoma más adelante, al analizar las valoraciones que su empleo actual le reportan).

En relación a su *trayectoria laboral*, su primera inserción se produjo a los 16 años, motivada por la necesidad de afrontar materialmente el nacimiento del mayor de sus hijos. Su primera experiencia fue como lavacopas en un bar céntrico, ocupación que consiguió con la mediación de su padre, trabajador gastronómico de varios años de antigüedad. Se trataba de un trabajo caracterizado por la sobreocupación (alrededor de 50 horas semanales), la no registración y la obtención de un ingreso mínimo. Luego del nacimiento de su hijo, registró un periodo de desocupación importante (alrededor de seis meses), no volviendo a producirse esta situación pese a las reiteradas entradas y salidas del mercado de trabajo que registró. Las experiencias siguientes, se dieron en el mismo rubro gastronómico, movilizándose dentro de distintos establecimientos céntricos, en condiciones laborales similares; en algunos momentos, complementando los ingresos con trabajos ocasionales de fin de semana. Luego de tres años, comienza a desempeñarse como mozo, en el subrubro banquetes, en eventos sociales en los que trabajó principalmente los fines de semana. En relación a las condiciones laborales, Miguel percibió esa etapa de su historia laboral como precaria: “*en realidad no tenía trabajo estable, siempre trabajé en el rubro gastronómico pero no tenía ningún beneficio ni obra social...*”. En marzo del 2005 (a ocho años de su primer inserción), ingresa a trabajar en un hotel de cinco estrellas de una cadena internacional, desempeñando

tareas de mozo/camarero en el restaurante, bajo un régimen de contrato eventual (temporario) de seis meses de duración, que debió cumplir durante su primer año.

En su relato se detecta que las significaciones construidas a partir de su empleo actual en el hotel, han representado continuidades y rupturas en su forma de percibirse y definirse como trabajador.

Respecto de las primeras, la permanencia en un mismo rubro y la percepción de que las tareas realizadas en los distintos trabajos fueron variando, de menor a mayor calificación dentro del mismo, le han permitido *pensarse como un “trabajador en carrera” (movilidad ascendente) dentro del rubro*; otorgando a esto una valoración positiva en tanto -él entiende- esto posibilitó su ingreso al hotel.

“empecé a trabajar en confiterías y restaurantes como lavacopas, qué se yo, trabajo bajo digamos. De ahí fui avanzando un poco más en mi carrera laboral ... Inicé la carrera de gastronomía gracias a mi viejo. No tenía idea de lo que era y la verdad que me fui metiendo, me interesó mucho y terminé muy bien la carrera ... Me ha servido mucho para mi hoja de vida porque para entrar al Hyatt tenés que tener mucha relación con el tema de la gastronomía”

Esta percepción de sí se encuentra reforzada -en su empleo actual- por el tipo de relación laboral que ha entablado dentro de la empresa: el haber superado dos periodos de contratos eventuales y encontrarse actualmente bajo un contrato permanente (sin fecha estipulada de caducidad). Pero además, otros aspectos de las condiciones laborales le permiten pensarse de la misma manera. Como más arriba se señalara, a través de los cursos de capacitación impartidos por el departamento de Recursos Humanos, este joven trabajador percibe un aprendizaje personal en nuevas habilidades (idiomas, servicio al cliente, conocimiento de productos, etc.), a la vez que también percibe la conformación de un sentido de pertenencia del espacio de trabajo como propio, a partir de la internalización de valores comunes impulsados desde la cultura empresarial (innovación, trabajo en equipo, “capacitaciones para ser empleado cinco estrellas”).

“lo que tiene Hyatt es que te da la oportunidad no solamente de trabajar pero te da la oportunidad de crecer como persona y bueno, te da la oportunidad de ascender dentro del trabajo. Como por ejemplo ser supervisor ... llegar a ser gerente bueno, no sé, pero ser supervisor”

Respecto de las discontinuidades, distintos aspectos de su ocupación actual lo han interpelado, produciendo, en general, reformulaciones positivas respecto de su situación anterior como trabajador; aspectos interrelacionados pero que se presentan desagregados a fin de alcanzar una comprensión más profunda de las distintas dimensiones en las que se detectan las interpelaciones del nuevo entorno laboral a las elaboraciones identitarias de Miguel: uno de ellos, se refiere a los aprendizajes incorporados mediante los cursos programados por la empresa para su personal, en relación al área de interés dentro del rubro gastronómico.

“uno de los cambios es el hablar inglés, el aprender a hablar otro idioma ... eh, las ganas de seguir aprendiendo cosas que son interesantes, que vos nunca habías experimentado en tu vida y bueno, ahora te dan la posibilidad de hacerlo ...”

Un segundo aspecto refiere a la apropiación de un espacio de trabajo, un ámbito de interacción con compañeros y superiores bajo objetivos comunes, internalizados y compartidos por todos, que le brindan un sentido de pertenencia y un reconocimiento de la labor realizada (a través de premios e incentivos). En el relato de Miguel se percibe un fuerte “sentido de trabajo” (Dubar), en tanto expresa una conexión con la actividad que involucra su labor y con las relaciones que ha entablado en ese lugar.

“En realidad la cadena Hyatt es un lugar muy incentivador [...] te incentiva a que seas una persona con mucha energía, con muchas ganas de trabajar ... te ayudan mucho, te dan premios, te dan muchas cosas para que vos te sientás incentivado ...”

“lo que nos fomentan a nosotros es ser innovadores y trabajar en equipo. Eso es lo principal. Cuando uno trabaja en equipo es una cadena que no se rompe. ...En realidad ellos siempre te lo hacen saber y te lo recuerdan ... tanto los de Recursos Humanos como los compañeros. Imaginate, hay más de seiscientos empleados adentro ... que te conozcan todos y que te hagan saber que vos sos parte del equipo es muy interesante, es muy importante”

En otra dimensión, su empleo actual, tanto por las condiciones laborales como por el lugar de trabajo (la gran empresa internacional), le aporta a este entrevistado un reconocimiento social como trabajador. Este reconocimiento se vivencia a distintos niveles, ya sea al interior de su propio espacio de trabajo como desde la comunidad en la que vive.

“sí, sí, sí. Identificado, bastante. Y más que yo estoy en el tema de restaurante del hotel y ahí te conoce todo el mundo, tanto los huéspedes como los empleados del hotel también. Te sentís muy identificado”.

“al tener un trabajo bueno, en ese entorno laboral yo creo que ... acá [en el barrio] la gente, todos hablan de qué bueno que Miguel está ahí, que está ganando bien, que esto, que el otro, que ahora puede emprender sus proyectos, se comenta ...”

En relación a su percepción de trabajador con derechos, la discontinuidad entre la trayectoria anterior y su empleo actual se expresa en la dimensión ciudadana de su identidad. La percepción de una situación desigual –en grado positivo– en el goce de ciertos derechos, reafirma su espacio laboral de pertenencia. Aunque también en esta dimensión Miguel aporta una visión de la defensa de sus derechos laborales, distinta de la tradicional, aunque no necesariamente novedosa en los casos de jóvenes trabajadores insertos en grandes empresas internacionales³⁹: el resguardo y atención de sus necesidades laborales son considerados en -primer instancia- directamente con el departamento de Recursos Humanos de la empresa; y en un lugar secundario, a través de representantes sindicales. De éste último, reconoce su existencia y su función, pero considera no necesario tenerlo como referente a quien acudir para la atención de sus reclamos.

“en mis otros trabajos, bueno, no podía tener tanto derecho a opinar como ahora, viste. Ahora tu palabra vale mucho ... y al darte cuenta vos de eso, que tu palabra vale mucho, es porque la empresa se interesa mucho por vos”

“es como te decía: es como individual hacia el superior o vamos directamente a Recursos Humanos a sacarnos dudas y bueno y a ver por qué el motivo de lo que está pasando. [...] Nosotros por el tema de aumento salarial y todo eso, toda la comunicación, toda la información que uno pueda llegar a tener se basa por tus

³⁹ Al respecto puede consultarse el trabajo de Paula ABAL MEDINA (2004) “Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes cadenas de supermercados”. En “El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores”. Osvlado R. Battistini (comp.). 1ª ed. Buenos Aires: Prometeo, 2004.

superiores. Los superiores hablan por vos y bueno, llegan a un acuerdo con el gerente general y si es posible, se hace; si no, no."

Por último, el encontrarse inserto en un empleo desde el cual afrontar satisfactoriamente la reproducción material de su hogar, le reporta a Miguel mejores niveles de autoestima y reafirmación de reconocimiento y pertenencia social.

"... qué se yo, mantener a mi familia, que yo antes no lo podía hacer, lamentablemente, o lo hacía pero era muy mínimo. Pero ahora me siento interesante, importante ... me siento útil. Antes como que me sentía tan inútil porque no tenía un trabajo que me respaldara. No tenía los medios para poder afrontar los problemas diarios y los problemas que estaban sucediendo en mi vida, pero por la falta de trabajo"

Estrategias identitarias

Desde la incorporación de esos aspectos, Miguel describe su actual empleo desde la categoría de "trabajo fijo", en tanto percibe un ingreso estable, se le descuentan los aportes jubilatorios y de la obra social, tiene aguinaldo y vacaciones pagos, se le asignan compensatorios por francos, etc. En su relato *se verifica una coincidencia entre la descripción que realiza de su empleo actual y la definición que elabora –en el plano simbólico– de la categoría "trabajo"*. Así, las condiciones que le ofrece su empleo actual han sido incorporadas como referentes simbólicos a su comprensión del mundo del trabajo.

"¿qué entiendo por trabajo? Y ... futuro laboral, y ganas de progresar y bueno, ascenso y estabilidad laboral"

Desde estas apreciaciones, Miguel se proyecta hacia el futuro, en tanto se verifica una importante vinculación con su espacio de trabajo (Battistini): seguridad, oportunidad de movilidad ascendente, reconocimiento social, concreción de un proyecto familiar, son los principales elementos que le permiten apropiarse del trabajo que realiza como espacio de referencia para –desde él– mirarse hacia delante. En este nivel, tal como sucediese entre la descripción que realiza de su empleo actual y la definición que aporta a la categoría de "trabajo" (plano simbólico), se registra una *estrecha aproximación entre su proyección dentro de su experiencia laboral actual y sus expectativas a futuro de concretar proyectos más generales*.

En términos de estrategias identitarias, esto se interpreta como un acomodamiento total entre la identidad atribuida por otros (en este caso la empresa para la que trabaja a través de las condiciones laborales que le ofrece) y su identidad para sí, expresada como deseo de constituirse una identidad distinta a la heredada en su trayectoria anterior. Así puede verse cómo se articulan los dos procesos de transacciones que el sujeto realiza para reducir las distancias entre las formas de identificación para sí y para los otros.

A modo de reflexión final, se recupera la palabra del propio entrevistado cuando describe la relación laboral que lo involucra: es un "contrato cinco estrellas". Desde una trayectoria anterior signada por la precarización y la informalidad (que funciona como su sistema simbólico de referencia), esta forma de definir las condiciones del empleo actual se percibe como sobrevalorada en este sujeto, en tanto le ha reportado un salto cualitativo importante en su identidad como trabajador. La reflexión, entonces, se dirige a considerar que se trata de una percepción típica de trabajadores jóvenes que no han vivido –o no han tenido contacto

cercano con- otras formas laborales de relación, ya sea porque otros miembros de su hogar o ellos mismos se han vinculado -en sus experiencias- a situaciones laborales por fuera del trabajo registrado (“en blanco”), o porque no conviven con otras generaciones de trabajadores que sí manifiestan otras formas de entender y actuar frente al trabajo (Battistini). Ejemplos de esto son, por un lado, la percepción que manifiesta del funcionamiento sindical, perfectamente reemplazable por el departamento de Recursos Humanos de la empresa, y, por otro, la ausencia de reflexión o resistencia frente a ciertas condiciones típicas de la flexibilización del trabajo (los contratos eventuales o el no pago de horas extras).

El caso de Miguel ejemplifica la construcción de una subjetividad y la configuración de una identidad en estrecha relación con el modo de inserción en el mercado de trabajo que este joven ha experimentado en los últimos años. Es el aporte generacional de quien se insertó laboralmente en la década de los 90 (la de la “flexibilización laboral”) y que hoy día considera un privilegio gozar de los derechos que la gran mayoría de los trabajadores argentinos consideró habitual hasta hace unas décadas atrás.

5.6 El caso de Adriana

“ Y...sí, pero tenían que reubicar unas horas de actividades prácticas sabiendo que no se iba a dar más esa materia a nivel provincial, pero como yo tenía hecho el curso de preceptora, entonces, bueno, el puntaje me permitía salir a trabajar como preceptora. Desde el 2001 que vengo trabajando como preceptora. Desde el 2001 hasta el 2006 recorrí siete colegios...”

La articulación de la “identidad para sí” y la “identidad para otros”

Trayectoria laboral

La identidad para sí de Adriana (43 años), se manifiesta en el plano de sus acciones como en su discurso, a lo largo de su experiencia laboral.

La identificación de Adriana con el tipo de profesión que prefiere, y las condiciones laborales con las que se identifica la presentamos al comienzo para empezar el análisis conociendo a quien entrevistamos.

Adriana se identifica tanto como profesora de Artes Prácticas como de Preceptora. Las dos ocupaciones comparten características como el reconocimiento de sus alumnos por el aprendizaje construido, así como por el apoyo y contención recibido. Este factor es una de las mas importantes motivaciones laborales de Adriana-o sea, vinculado a la relación humana, la satisfacción por el reconocimiento de los otros-. Pero, la ocupación de Profesora de Artes, es el trabajo que mas disfruta, y por este motivo con el que más se identifica, ya que la creatividad es para ella un elemento muy importante para el desarrollo personal. De igual modo, respecto a las condiciones laborales cuando es empleada, prefiere el trabajo de preceptora por que le da más estabilidad.

“Para mi, ser docente de artes prácticas, de arte, es poder enseñarle a los chicos a tener una creatividad, un desarrollo de su mente en otras cosas, mas allá

del estudio, están enfrascado en matemática, en lengua, en física, en química, en historia...es una vía de escape, en una creatividad sana, en algo sano, para que ellos se desarrollen no solo intelectualmente, sino también manualmente. Tengan una habilidad, en sus manos. Para mí enseñar es todo.

Al imaginarse la meta cumplida laboralmente, sintetiza sus deseos y valores en ejercer de Profesora en un taller artístico propio.

Su inserción en el mercado laboral *se caracteriza por la vinculación estrecha de la capacitación en función del proyecto laboral* para sí misma. Acá podemos visualizar continuidad en su biografía personal en tanto que construye, en relación a los actos de atribución del funcionamiento del mercado laboral, una “identidad proyectada positiva” vinculada a su “identidad heredada”. El terminar la secundaria, como la realización de distintos cursos de capacitación en su momento, adquieren significación en tanto se encuentran articulados a su visión de futuro desde aquel presente. Entonces su “identidad para sí”, manifiesta continuidad en su identidad proyectada construida a partir de aquellos actos de atribución. Su experiencia laboral desde que termina el secundario, será el trampolín hacia esta “carrera” profesional que ella misma ha construido.

Como decíamos *Hay continuidad de su “identidad profesional”*, ya que la experiencia laboral posterior a terminar el secundario (1985) y recibir el título de Profesora de Artes Prácticas y Manualidades, estará vinculada a este título. Desde 1986 al 2001, se desempeña como docente de artes prácticas, y la estabilidad de este trabajo se reduce a la seguridad del comienzo y término de las suplencias.

“bueno, trabajé durante 15 años desde el año 86 hasta el año 2001... En el Colegio Agustín Álvarez, fui titular. Hubo un momento en que llegué hasta tener veinte horas cátedras, me quedé titular con cuatro horas nada más y después, bueno, con el cambio de la Ley Federal de Educación, quedé fuera, o sea, quedé en disponibilidad...”

Así, podemos entender que acepta ese acto de atribución de parte del Estado, en cuanto a la labor de docente se refiere, y la incluye en su identidad laboral. Sus proyectos laborales y de vida están sujetos a la permanencia temporal de las suplencias (tanto anuales como más cortas) y de algunas horas cátedras que tiene como titular.

Entonces en esa identidad para sí ;construida incorporando de modo no crítico las interpelaciones sobre el modo de trabajo del docente; Adriana va articulando esa “identidad heredada”, con una “identidad proyectada”, ya que no se detiene en la aceptación de aquella condición laboral, sino que sabe además que este mismo sistema interpela también cuando el régimen docente admite la titularización cada tantos años, y esta está en función del puntaje ligado no solo a la antigüedad docente, si no que a su vez puede ser adquirido a través de la realización de cursos avalados por la Dirección General de Escuelas. De este modo, Adriana además de trabajar como docente en ese aquí y ahora, sigue realizando cursos de capacitación, como uno de Preceptora, que le proveen de significativos puntajes.

Al aplicarse la Ley Federal de Educación, a partir del 2000, pasa a “disponibilidad” no pudiendo seguir dando clases como profesora. Aquí se vislumbra un corte en su trayectoria laboral originado en este Acto de Atribución desde la aplicación de una política educativa que incide directamente en las condiciones de inserción laboral de un sector de la población empleada. Ante esta nueva situación objetiva, se desempeña como costurera, o realizando tejidos a máquina de forma independiente y en su hogar, un par de meses hasta que comienza a ejercer de preceptora, actividad que ha desempeñado hasta la actualidad.

"Y...sí, pero tenían que reubicar unas horas de actividades prácticas sabiendo que no se iba a dar más esa materia a nivel provincial, pero como yo tenía hecho el curso de preceptora, entonces, bueno, el puntaje me permitía salir a trabajar como preceptora. Desde el 2001 que vengo trabajando como preceptora. Desde el 2001 hasta el 2006 recorrí 7 colegios..."

Así frente a la crisis laboral dada por la aplicación de la Ley federal de Educación (objetivamente así sucede, y Adriana la percibe también de este modo) se produce una ruptura en su identidad laboral porque no puede continuar ejerciendo de profesora, ya que las materias que ella dictaba no entran en la nueva currícula. En este momento frente a esos actos de atribución⁴⁰ del Estado, Adriana despliega ciertas estrategias que dan cuenta de cómo actúa frente a tal desequilibrio material y simbólico en su identidad. Así se propone trabajar de preceptora ya que disponía de la capacitación pertinente para tal desempeño. Entonces mientras busca cargos de tal ocupación disponibles, realiza trabajos de tejido a máquina en su casa, y en el hogar viven principalmente de los ingresos de su esposo.

En relación a las satisfacciones personales por ejercer tal ocupación, el trabajo de preceptora le provee más ventajas que desventajas, vinculado al tiempo que requiere cada labor, como al reconocimiento de los otros para quien trabaja:

"Entrevistadora: Y cuándo empezaste a trabajar de preceptora, hubo algún cambio en las satisfacciones, ventajas y desventajas?

" Sí, ha habido una ventaja grande, ya no tenía que andar presentando las planificaciones, exámenes... La ventaja es, ya te vuelvo decir, la satisfacción es que siempre, por los menos en los sueños, dejas algo, una huella, al principio te dicen no! Esta vieja! Esta hinchona! Esta jodida! Que se yo todo lo que dicen los adolescentes, a la larga se dan cuenta que tenía un poco más de razón o tanta razón como los papás."

La estabilidad de este trabajo es anual, por lo cual se amplía el margen de seguridad en relación al de docente, ya que aquel dependía de la duración de las suplencias (aunque pudo llegar a titularizar ciertas horas).

Estrategias identitarias: transacciones internas y externas

Su "identidad para sí" resuelve aquel quiebre de este nuevo modo, a través de estrategias de incorporación de los actos de atribución de otros (transacciones externas) pero que encuentran continuidad en su "identidad heredada" en tanto la capacitación recibida le permite tal estrategia de inserción laboral. Se vislumbra que su identidad heredada y su identidad proyectada siempre están en plena articulación. Queremos decir con esto que su inserción laboral, no solo le aporta elementos para configurar su presente, si no además que Adriana articula esa experiencia a un futuro deseado, en tanto que evalúa que esa antigüedad en los cargos, y la realización nunca postergada de cursos de capacitación están en función de seguir acumulando puntaje para el momento en que pueda titularizar cuando el gobierno de turno lo disponga.

⁴⁰ Cabe recordar o recalcar que en esta relación de poder, el agente que puede actuar de autoridad frente al otro es el Estado y sus políticas educativas, en tanto sus actos más allá de la complejidad que se dio alrededor de la aplicación de esta ley, de los distintos actores sociales que se manifestaron en contra, las acciones del Estado poseen cierta legitimidad y autoridad frente a otros actores sociales; adquirida socialmente.

En la actualidad realiza un terciario para recibirse de profesora de artes prácticas⁴¹, y aquí también se percibe esta continuidad que analizamos en su identidad.

Adriana se posiciona hoy frente al mercado de trabajo como ciudadana de primera, en tanto no se adapta pasivamente a los requerimientos institucionales con los que no acuerda, si no que busca –de forma individual-resolver las diferencias o conflictos suscitados en su ámbito laboral a través de búsqueda de información y contacto con el sindicato.

Sus estrategias laborales se caracterizan principalmente por obtener capacitación para el crecimiento en su profesión, en relación a ser titular, y a llegar a ser docente de artes prácticas, ocupación- como mencionábamos- con la que más se identifica,;

“Realmente, ya sea como preceptora o como profesora, yo realmente creí que no iba a poder titularizar como preceptora estaba muy bajo en el número de orden y habían muy pocos cargos...entonces bueno, ya me había hecho yo la idea de que estaba muy difícil poder titularizar así que la que me quedaba era hacer cursos, a parte del terciario..

“Para capacitarme...

Entrevistadora: Para tener más puntaje?

No tan sólo para tener más puntaje, también porque me gusta, me gusta hacer los cursos, este año ya teniendo dos más grandes y el chiquito únicamente tengo más posibilidad de capacitarme yo, que es lo tendría que haber hecho siempre. Este habla mucho de lo que es la mediación entre grupos y los otros son la comunicación en los medios...”

“yo lo estoy haciendo el terciario. Lo estoy haciendo...empecé el año pasado...cuando me reciba, como yo tengo el título de maestra y de bachiller especializada en arte, me pasan, ese título terciario que era título uno, me pasan a...título dos me daban, pero como ese otro que ya tengo todas las materias pedagógicas hechas, me lo llevan a título uno. En muchas materias, entonces la capacitación es un sacrificio...la casa, los chicos, tengo un enano de diez años que es terrible, pero bueno ellos también tienen que entender, no es que me voy a la facultad, porque quiero irme, despejarme o desconectarme de ellos, no, no ...es porque es un mejor estándar de vida para ellos...y siempre es el mismo mensaje capacitarse para estar mejor...”

Como vemos para Adriana la *capacitación educativa adquirida* está estrechamente asociada a la posibilidad de lograr la inserción ocupacional que prefiere, pero también en el proyecto de vida para ella y su familia.

Por otro lado, frente al funcionamiento actual del mercado de trabajo -la flexibilización laboral, precarización, etc.- la profesión de Adriana es una de las más cercanas al trabajo precario, en relación a la magnitud del sueldo y a la duración anual de la actividad; pero la posibilidad dada desde el gobierno provincial de titularizar modifica las condiciones de temporalidad, al otorgar la oportunidad de tener un trabajo “para toda la Vida”. De este modo Adriana considera valioso estos actos de atribución del gobierno, y los rescata para su labor profesional, titularizando.

Entonces *su trabajo actual es de preceptora titular*, ya que como mencionábamos, a finales del 2006 el gobierno provincial convocó a titularizar cargos docentes.

⁴¹ Siempre en función de su identificación con la docencia, y en particular con dar clases de artes prácticas, y su identificación con el trabajo con alumnos

Al hablar de las ventajas de ser titular subyace la noción y valoración positiva de la estabilidad laboral.

“Gracias a dios sé que este año , sé que el 10 o 12 de febrero me presentó en la escuela, sé la escuela que me toca, el turno que me toca, y bueno, me queda únicamente conocer la manera de trabajar del colegio, pero sé que a final de año, no voy a salir del colegio, o sea, yo empiezo ahí y sé que hasta que me jubilo estaré ahí, hasta que me canse de viajar y pediré el traslado a un colegio que me quede más cerca.”

“si no conseguís un reemplazo ese dinero se te acaba, se te acaba la cobertura médica. Entonces qué pasa? Si tenés marido que cobra un sueldo seguro, no hay problema. Pero en el caso mío que soy el único sostén de familia, mi esposo trabaja de changas, gracias a dios, no le faltan, pero...hay que empezar la escuela de los chicos.”

“para mi, personalmente, me da la ventaja de decir bueno tengo algo seguro, puedo, necesito un préstamo, lo tengo, no tengo que andar pidiendo un garante, económicamente también. Socialmente bueno, tenés un lugar fijo no es...uh, otra vez cambiaste de escuela! Y ahora dónde te toco?! Y a dónde tomaste?”

Vinculado a la noción de proyecto, de planificar su vida y la de su familia., la noción de estabilidad también adquiere una valoración positiva.

“hoy viste que las leyes laborales ahora estas a prueba 3 meses, y te dejan sin trabajo y saltas de un trabajo a otro y mientras no tengas una estabilidad laboral, no tenés un proyecto.”

“La seguridad me importa muchísimo, el trabajo...la titularidad...la seguridad de tener el trabajo yo de acá a que me jubile ya sé que es algo, ya se que algo es mío. Cuando tomas un cargo vacante no estas con la zozobra de que a mitad de año te venga una paracaidista porque pidió traslado y bue..., la última que tomó en ese cargo vacante y vos te vas y no importa que sea el mes de julio, o el mes de septiembre, o noviembre, te vas”

En este caso lo que se vislumbra es que frente al predominio de las características antes citadas del mercado de trabajo, el caso de Adriana -para la coyuntura económica analizada- expresa que ciertos aspectos de las condiciones laborales de esta profesión se ven mejoradas, optimizando a su vez la calidad de su vida, en tanto le permite proyectarse mas allá de un futuro inmediato.

Pero cabe mencionar que respecto al sueldo que recibe (1000\$) Adriana lo aprecia como acorde a su labor, mientras que hoy apenas supera la canasta básica de alimentos⁴². O sea, que su posicionamiento aquí tiene más que ver con sus marcos referenciales adquiridos, que con que las condiciones objetivas materiales del costo de la reproducción económica de su vida y de su familia.

“y bue, últimamente,...sueldo bastante bueno, yo al menos, yo porque tengo 20 años de docencia, estoy en 970 casi 1000 pesos”.

Valoración del trabajo registrado

Considera relevante estar registrado en cuanto provee a los trabajadores de seguro social, obra social ART, y aquí subyace la concepción de ella respecto a lo que considera un *trabajo de Calidad*.

⁴² INDEC, marzo de 2007

"Y no, por supuesto que te debe importar. Si no estás en blanco, tenés todos los problemas que tenemos con mi esposo".

"Entrevistadora: Cuáles por ejemplo?"

Y mi esposo tuvo un accidente hace tres años y quedó discapacitado de una mano y estamos en juicio. Porque al estar en negro, le ofrecieron a él firmar un papel en donde decía que el accidente había sido acá en la casa y no en el taller de Metro. Como él no lo firmó, lo pusieron en los libros y lo despidieron, una pseud EMPRESA que ellos tienen. Y lo despidieron sin un mango y estando accidentado. Le jodieron la vida, lo jodieron de por vida. Entonces, si vos no estás en blanco, vos no tenés ningún beneficio, ninguna ley que te ampare, ni ART, ni seguro social, ni obra social, ni nada. Que es lo que le pasó a mi marido, las dos operaciones se hicieron por OSEP porque está a cargo mío. (Pausa) Pero es muy importante estar registrado, estar en blanco".

"... *la calidad* es tener los mejores para desarrollarte en el trabajo, tener todas las condiciones que se te den, seguridad, una ART, tener algo en donde respaldarte...un buen trato con los compañeros, con las autoridades...en el caso del docente...o sea, un lugar armonioso donde vos puedas desarrollar tus actividades...esos son los fundamentales para mí, tener una armonía con todos..."

En relación a la incidencia del género en su identidad laboral, el modelo que reconoce de su familia, es el trabajo de la mujer ligado a las labores domésticas. Ella se opone a este y enfatiza la posibilidad de trabajar dentro como fuera del hogar. Aquí podemos observar una estrategia de tipo "transacción interna" frente al acto de atribución de sus padres. Frente al rechazo de esta atribución, y vinculada a los marcos referenciales relativos a sus relacionales familiares, la identidad para sí de Adriana se refuerza:

"No, no en ese sentido no, tengo un espejo muy feo, muy malo porque mi mamá nunca salió a trabajar, mi papá se rompió siempre el lomo porque él era el que tenía que proveer, y ella no podía salir a trabajar, si él podía trabajar por los dos. Entonces el modelo que yo tengo de mujer, la mujer abnegada, que tenía que lavar, planchar, zurcir, cocinar, limpiar, estar al servicio de los hijos y sus aspiraciones, sus metas y sus ilusiones guardaditas en un cajón y yo nunca quise eso para mi vida...digamos entonces que yo fui en mi casa, la ovejita negra...cuando yo me casé lo primero que le dije a mi marido, "ni se te ocurra que yo voy a dejar de trabajar" "Yo no dejo de trabajar...mi plata es mía"...y hacia dos años que estaba trabajando y a parte ya tenía una niña, y bue...a parte de dar clase, yo ya tejía a máquina, siempre estaba haciendo cosas extras...siempre...entonces, la mujer se ha ido desligando un poco de la casa, o sea, no desligando, sino que compartiendo las responsabilidades de la casa con el trabajo y he podido ir compatibilizando el tener... desarrollarse personalmente más allá del único pensamiento que teníamos, con el que nos criamos: ser esposa y mamá. No podíamos ser otra cosa. No! Sí. Si se puede ser esposa, mamá y laburante, se puede compatibilizar las tres cosas."

Identidad sindical

Adriana no participa de manera colectiva en el reclamo de sus derechos laborales, al fundamentar tal elección, sostiene que se debe al miedo instalado desde chica a la participación política, ligado a la historia del país. De este modo visualizamos que "el nosotros trabajador" en el caso analizado, no adquiere relevancia en la configuración de su identidad laboral, o quizás sí, en la medida en que por los actos de atribución desde su padre y desde la historia del país opta por no agruparse:

"No, no... o sea, no mucho, me interiorizo, pero no participo. Participaba mucho mi viejo en lo que era el gremio de Luz y Fuerza, en la última dictadura militar la pasamos bastante mal, si bien mi viejo no tuvo problema porque ni bien, nosotros...bah él...yo tenía 13 años, no bien se enteró de que se había dado el golpe militar...me acuerdo nos levantó a las seis de la mañana, él se levantaba temprano para irse a trabajar, cuando escuchó la marchita militar de los comunicados y nos levantó a los que quedamos en casa y todas las cosas del gremio, el carnet del partido, el del sindicato, todo, todo lo quemamos y estuvimos un año y medio vigilados, todos...ehh íbamos al centro, íbamos a la escuela y nos vigilaban permanentemente...y entonces, fue la cultura de esa época "el no te metas", y bueno no meterte en política, no meterme en nada...es todavía por lo menos de la generación mía y de los que tienen 55 años para atrás, yo te diría, hasta los que tenemos 40 años, son esos 15 años de... que fuimos criados en que si te metías en política corrías el riesgo de desaparecer...entonces mejor no meterte...y las ideas o las peleas o las decis en tu casa, no afuera..."

En cuanto a la participación en el gremio, lo hace solo de forma anónima en el S.U.T.E. (Sindicato Unido de Trabajadores de la Educación), por los motivos antes descriptos:

"Entrevistadora: Y vos no participás de ninguna manera en las manifestaciones que ellos tienen...?"

No, no porque me enojé con el gremio (se ríe) ... hace unos años...cuando yo me quedé en disponibilidad, hacemos un petitorio al que el gremio nos ayude y el gremio aceptó de muy buen agrado la normativa del gobierno...y cuando el año pasado, en el 2005 o en el 2004?...(le pregunta a su hijo) cuando sacaron tecnología y formación ética, que Maure hizo una manifestación ahora para la Fiesta de la Vendimia, estaban todos muy en el centro, en el Carrusel para hacer la marcha porque les habían sacado las horas de noveno de tecnología y Formación ética ...entonces me paré enfrente de Gustavo Maure y le dije.. "Ah qué bien, claro porque ellos tienen título universitarios los apoyas, pero cuando las maestras de manualidades nos sacaron las materias del secundario, qué hiciste??...Miércoles, y permitiste que nos dieran una patada en el trasero ...No, que compañera...!Que, no, veni acá...! Entonces no quise ir más al gremio..."

"Entrevistadora: y antes ibas al gremio?"

Iba de vez en cuando, a ver si había novedades, que se yo...

De "lejito" nomás, te repito, por la cultura del ...no hay que profundizar...por ahí pedían alguna opinión anónima, entonces era anónima, siempre y cuando fuera una opinión anónima, yo te doy todo lo que querés, ahora cuando ya hay que poner la firmita, ya no..."

Mas allá de que no participe a nivel gremial o grupal, reconoce la legitimidad de defender sus derechos laborales:

" Yo creo que si tenés algún problema y tenés que hacer ejercer algún derecho, yo creo que hablando con las personas de mayor jerarquía, se puede...haciendo notas...haciendo las cosas como corresponde..."

Considera, de igual manera, positiva la existencia de las organizaciones para defender los derechos de los trabajadores:

"Entrevistadora: Y consideras eficaz que exista una organización para la defensa de los derechos laborales?"

Sí...sí ...porque si no habrían muchísimas arbitrariedades...así y todo hay muchísimas arbitrariedades, te imaginás sin alguien que nos este amparando o regulando, viendo que se cumplan los derechos que tenemos, sabes lo que sería?"

Un desastre. Hasta los directivos de los colegios harían los que se les dé la realísima gana....”

En concreto algunos aspectos considerados como reflexión de este caso:

- *Visión a largo plazo según su inserción laboral. Expectativas laborales:* Vinculada a su identidad laboral heredada y a su inserción laboral actual. Y a la capacitación como recurso para obtener sus objetivos. Prevalece en su identidad la “identidad heredada” y las estrategias posteriores están en función de esta y su congruencia con la “identidad proyectada”.

- *No se constituye un sujeto fragmentado. Todo lo contrario. Hay unidad y continuidad en su identidad.*

- *Ciudadano de primera.* Aunque no crítico de las condiciones laborales. (En cuanto a ingreso percibido). La situación familiar y social de Adriana, su biografía personal, digamos la constitución de su subjetividad, va a mediar aquí, en la relación con los otros, en esa aceptación del sueldo. En este caso con el sueldo que le provee el estado. Esa mediación de su biografía personal, de los marcos referenciales previos ligados a su historia familiar mas que laboral, se vislumbran en esas estrategias de incorporación frente a esos actos de atribución de se otro que es quien detenta el poder en esta relación, por el mayor capital simbólico que Adriana. (Ligado como decíamos antes a la autoridad y legitimidad socialmente atribuida, del estado.)

- *Hay un cambio de ejercicio de profesión, pero no tan variante.* De profesora a preceptora. No hay mucha variación. Pero tiene que ver con ciertas características de cambios en el mercado de trabajo, en particular al sector laboral que ella pertenece, el de docentes, debido a cambios en las políticas educativas. (en el 2001, por la implementación de la Ley Federal de Educación) Y cambio en su inserción laboral de preceptora suplente a titular por cambios en las políticas educativas laborales del gobierno provincial en el 2006.

- *En cuanto se renuevan o entretejen esperanzas de lograr una mayor estabilidad laboral e integración en la Sociedad mediante los vínculos con el mercado de trabajo:* En Adriana se hace manifiesta la esperanza de lograr el ejercicio de la profesión que prefiere “ser docente de artes prácticas”, a través de la percepción de que es posible *según si uno se “esmere o no”, “fruto del sacrificio”,* concepción que se enmarca en lo que ella considera que es “el trabajo”

“ Es la forma más digna de sobrevivir..., de vivir de un ser humano. Llegar a lo que le gusta o lo...Porque no dependes de ningún, porque no dependes de otra persona que te esté dando algo por no hacer nada. Sé de una amiga, por ejemplo de los planes sociales...como hubiera dicho mi viejo, “aprendé a pescar, pero que te dé pescados”. La manera de poder mantenerte vos, dignamente, como a vos te gusta, con tu propia plata, con tu el fruto de tu sacrificio. Así te tengas que levantar a las 5 de la mañana para irte al Algarrobal, o trabajar en la chacra, o a trabajar como carnicero lo que sea...A: Y por qué va hacer?(irónicamente) Porque entonces no tenés dignidad, amor propio, orgullo”.

5.7 El caso de Heber

“Y yo creo que el trabajo es dignidad, eh... uno a través del trabajo me... yo tengo mi casa mi auto, le puedo dar ciertos bienestar a mi familia que si no lo tuviera es totalmente distinto y como que la presión... No sé me sentiría muy mal, de no poder eh... satisfacer las necesidades básicas de mi casa de mi familia, entonces eso a uno lo hace sentir bien.

Heber tiene 50 años de edad, hace 28 años que trabaja en el rubro de la electricidad, en relación estable con el mercado de trabajo. Tiene una trayectoria laboral de 34 años, de los cuales los primeros dos eran tareas totalmente ajenas a su formación técnica (nivel secundario completo), los próximos cuatro trabajó en YPF, donde las tareas también eran ajenas (realizó tareas de reparación de calderas durante un año, los próximos 3 años realizó perforaciones), pero con la diferencia de que tenía buenas condiciones laborales; a partir de su séptimo año y durante 28 años se ha posicionado en la rama eléctrica, la cual responde a su “vocación” y formación recibida en el Colegio P. Nogués, donde egresó con el título de técnico en electrónica. Abandonó por un año en 1973 (“Por una locura de adolescente”) y luego de 2 años retomó sus estudios en horarios nocturnos para durante el día poder trabajar. Heber reconoce como uno de los elementos constitutivos de su identidad la formación recibida a partir de la cual se proyectó y se proyecta laboralmente.

“...me gusta lo que hago, estoy dentro de lo que fue en su momento mi vocación, de trabajar en la parte eléctrica todo eso, así que en un trabajo que me gusta, que estoy bien, no me pesa trabajar no digo por ahí como otra gente ‘Uh me tengo que ir a trabajar’ no, no , me gusta.”

Desde aquí se puede comenzar a formular los tipos de formas de identificación que propone Dubar. Esta relación entre la trayectoria educativa y laboral la comprendemos en una continuidad temporal de Heber del *plano biográfico* de la identidad laboral.

Sin embargo, al comienzo de su trayectoria laboral tuvieron prioridad los *actos de atribución* en la medida que sus condiciones materiales de existencia le exigían conseguir un empleo para obtener ingresos para el hogar. Es decir que se dio lugar a *estrategias identitarias de transacción interna* ente la necesidad de Heber por sostener su *identidad heredada* vinculada a la formación propia de la electricidad y sus deseos de proyectarse en mejores condiciones socioeconómicas (*identidad proyectada*) lo que indica que desde joven aspiraba a conseguir un status social propio de la clase media de la estructura social.

Las causas de entradas y salidas al mercado de trabajo hasta este momento se relacionaban a obtener mejoras salariales y optimizar la calidad laboral acorde a su *identidad proyectada*. Una vez lograda una inserción estable Heber pudo ir reestructurando su identidad en relación a su “vocación” incorporándose a EMSE donde podía realizar las tareas con las cuales se identificaba y sostener una situación económica-social deseada.

“Renuncié porque un amigo mío me comenta, que trabajaba en EMSE; que en realidad era la Dirección Provincial de Energía todavía, que iban a tomar gente, que había que rendir un examen, me preparé, lo aprobé, entonces renuncié a YPF y entré”

A partir de entonces cobran protagonismo los *actos de pertenencia* y los cambios en los lugares de trabajo tienen que ver con ir mejorando su ubicación en los puestos de trabajo acompañado a mejorar las condiciones laborales. Sus estrategias de inserción han sido a través del conocimiento de demandas laborales por medio de otros trabajadores ya incorporados a los establecimientos (estos valían de contactos para tener certezas sobre tales demandas), preparación para la presentación a las entrevistas y/o exámenes. A partir de 1980 comienza a realizar cursos y capacitaciones vinculadas al rubro eléctrico dentro y fuera de su lugar de trabajo⁴³; la motivación correspondía a:

“Para ir superándome dentro del trabajo mío, ir adquiriendo conocimientos...”
“Había cursos que me mandaba la empresa a hacerlos... se realizaban en instalaciones de la empresa, otros cursos lo he hecho por mi cuenta”
“He estado haciendo durante toda la carrera laboral”

La vinculación que hace el mismo entrevistado sobre la formación recibida manifiesta su conformidad y el reconocimiento de una capacitación adecuada para las tareas que realiza, asume que las capacitaciones han influido positivamente en su trayectoria laboral. Este saber apropiado le otorga cierto poder a la hora de posicionarse ante los otros en la búsqueda de empleo⁴⁴, ya sean las empresas o los demás postulantes (compañeros o no); pero también para lograr satisfacción personal en la medida de obtener una aprehensión de la totalidad de los procesos tecnológicos. En cuanto que las capacitaciones aumentan su *capital cultural* en la búsqueda de empleo, se relaciona reconociendo la existencia de un alto nivel de competencia ante la flexibilización laboral de los 90's; lo que deja a trasluz la eficacia de la estrategia neoliberal para la individuación de los trabajadores, la cual ha debilitado a la acción colectiva y ha impuesto 'carreras unipersonales' logrando satisfacciones personales.

El segundo aspecto de esta valorización por la formación, muestra la intención por comprenderse en la totalidad de las actividades, es decir un esfuerzo por irrumpir en la alienación del trabajo.

“ Y bien porque me ayudó a desempeñarme mejor en mis funciones, hacer las cosas bien, por ahí hay trabajos que uno los hace porque te enseñaron que hay que apretar ese botón y vos vas y lo apretas y no sabes qué pasa después que apretas el botón, bueno los cursos sirven para ir aprendiendo para ver qué pasa después que apretas el botón, qué es lo que se mueve”

Actualmente es jefe de turno y realiza tareas en los tableros de operaciones en la sala de comandos de una central hidroeléctrica perteneciente a una empresa privada, bajo una relación laboral sustentada en un contrato sin fin previsto: está registrado recibe aportes jubilatorios, tiene obra social, vacaciones pagas, etc.

Cuando pensamos en la articulación entre las *dimensiones biográfica y de relación de la identidad* apelamos a los conceptos de incorporación y atribución para lo cual necesitamos revisar los *sistemas de acción* y la *trayectorias sociales vividas* por el sujeto⁴⁵. Para el primer elemento mencionado -sistemas de acción- recurrimos al vínculo que establece el sujeto en la empresa

⁴³ Todos los cursos los realizaba hasta completarlos. Las capacitaciones han sido dictadas por EMSE, SEMSA (empresas en las cuales a trabajado) y también en forma particular donde asistió al Instituto Newton (instituto de capacitación laboral y técnica). También ha hecho cursos de primeros auxilios, de incendios, de sismos.

⁴⁴ Se advierte que esta individuación está afianzada en los momentos de búsqueda de empleo, porque avanzado el análisis se presentará la revalorización del sentido colectivo en las luchas por lograr mejores condiciones laborales.

⁴⁵ Freytes Frey, Ada C. “Las dimensiones biográficas y relacional de la identidad profesional. Un estudio de caso con los docentes del 3º ciclo de la EGB” en Battistini “El trabajo frente al espejo...” Páginas 48-49

a partir de la *búsqueda de reconocimiento*, la cual comienza a constituirse desde la apuesta de Heber por las capacitaciones pertinentes al desarrollo de sus tareas. Sus aspiraciones corresponden a progresar profesionalmente, si bien reconoce que podría haber continuado su crecimiento si tuviese un mayor nivel de instrucción (universitario), considera haber logrado un grado de satisfacción deseado con su ocupación actual. Respecto a la historia de vida del entrevistado, destaca en su discurso, el nacimiento de sus hijos y sus trayectorias educativas: méritos escolares, educación musical en el ámbito no formal, proyección en niveles superiores; otro aspecto es la adquisición de la vivienda propia y los avances en la misma para garantizar el nivel habitacional deseado (ampliaciones, remodelaciones, etc.); pero también enfatiza como hechos significativos las diversas situaciones de su trayectoria laboral, tanto la dedicación en los momentos de estabilidad como los esfuerzos por mejorar la propia oferta de trabajo a través de las capacitaciones.

Como se ha mencionado, Heber se siente identificado con las tareas que realiza dado que son las propias de su vocación por la rama eléctrica; mientras que en la experiencia que tuvo al iniciar su trayectoria laboral, caracterizada por cierta estabilidad y calidad laboral, realizó tareas diferentes con las cuales no se identificaba:

“Y no, ya me pasó. Yo estuve, apenas empecé a trabajar yo trabajaba en YPF en perforaciones. Un trabajo que no me gustaba, tal es así que yo estaba efectivo, ganaba muy bien, todo, y renuncié. Renuncié a ese trabajo para entrar a esta empresa porque no... no, no, era una cosa que llegaba el momento de ir a trabajar y me dolía la panza, me sentía mal, no me gustaba el trabajo, la gente con la que trabajaba, no me sentía bien”

Otro de los elementos constitutivos de su identidad laboral corresponde a las condiciones de trabajo. Por esto recuperamos de la trayectoria laboral lo que Heber relata sobre la estabilidad y calidad laboral, haciendo referencia también al contexto de flexibilización.

La trayectoria laboral en cuestión se caracteriza por extensos periodos de estabilidad por lo que su valoración se relaciona con la seguridad, comodidad, otorga tranquilidad a largo plazo, se siente relajado. Esta tranquilidad se traslada a las relaciones personales, dentro y fuera del espacio laboral (entre los compañeros y también con la familia). Esta estabilidad incide en su planificar cotidiano en la medida que le posibilita una buena convivencia con su familia y mejora su vida social. Cuando se le preguntó por las *ventajas* del empleo estable y a dónde las pudo ir trasladando respondió:

“Y a todo, porque al estar vos más tranquilo, más relajado, estás mejor con tu familia, estás mejor en tu vida social en todo, en todo.”

El periodo de inestabilidad se referencia a la privatización de EMSE. Como contrapartida a los despidos, un grupo de empleados, entre ellos Heber, conformaron un microemprendimiento: Hidrocuyo (1997-2004 aproximadamente), que realizaba la prestación de servicios a la empresa privada.

“Una privatización, cuando se privatizó EMSE (Empresa de Energía Eléctrica) estábamos ahí, muchos compañeros míos se fueron con retiro voluntario (año 1989), pensando que acá en la empresa iban andar mal se fueron, cobraron una plata, la mayoría quedaron muy mal, los que nos quedamos hemos pasado unas situaciones después, nosotros formamos un micro-empredimiento pero necesitábamos un respaldo económico para ese microemprendimiento, no lo

podíamos armar los empleados solos, nos tuvimos que asociar con el Sindicato. El Sindicato era dueño del 90% de esa empresa que se creó y nosotros el 10.”

Durante esos siete años Heber y sus compañeros compartían una sensación de incertidumbre ya que no sabían si los contratos se renovaban o no. En este periodo cobraba relevancia la edad y las pocas posibilidades que se visualizaban para reinsertarse en el mercado laboral por aquél motivo (45 años de edad) y también por la especificidad de sus saberes dentro de la rama eléctrica que fuera de la empresa “no te sirve de nada”

En noviembre de 2004 SEMSA no renueva contrato con Hidrocuyo y propone a los empleados pasarlos a planta. Heber lo reconoce como un cambio a favor ya que le reconocen antigüedad, sueldo. Por otro lado es conciente que en la actualidad las características del mercado laboral son otras.

“No, en la actualidad es difícil. Estos tipos de empleo son difíciles. Por eso también es que, a lo mejor uno se siente bien de tener un trabajo así, más allá de que me guste”.

Para Heber prevalece la situación de estabilidad en relación a los momentos en que estuvo contratado que tenía una sensación de incertidumbre, tensión; también deja de lado la posibilidad de continuar con el emprendimiento, que implicaría otra forma de inserción en el mercado de trabajo. Sin embargo, es vinculante recordar que Heber priorizó trabajar en la rama eléctrica, en la cual se identifica, en vez de continuar en YPF, donde tenía excelentes condiciones laborales en tanto salario, aportes jubilatorios, seguridad social, etcétera. Si bien en su empleo en la Dirección Provincial de Energía, donde efectivamente se postuló y obtuvo el puesto, existen positivas condiciones laborales, los valores eran inferiores a los de aquel momento en YPF. El punto es que este sujeto trata de conseguir un empleo que combine su “vocación” con condiciones laborales óptimas, para lo que Heber aprovechó las diferentes oportunidades para adquirir mejores condiciones laborales dentro de la empresa. Como síntesis debe primar que reconoce que él no tuvo malas experiencias, pero al momento de elegir, priorizará condiciones de dependencia dentro de la rama eléctrica.

Respecto a la calidad laboral rescatamos que durante su primer empleo (pinturería 1972-1974) tuvo la única experiencia de no estar registrado. A partir de la obtención del puesto en YPF y posteriormente en las empresas de electricidad, siempre sostuvo una formalidad laboral, con las consecuentes características de un empleo registrado: aportes jubilatorios, obra social, descansos de las jornadas de trabajo, etc.

Ya trabajando en las Centrales hidroeléctricas, hasta el 2001 –aproximadamente- tenía jornadas de 8 horas diarias, seis días de trabajo por dos de franco. A partir del 2001 –aproximadamente-, los trabajadores propusieron un cambio en la jornada laboral: 12 horas diarias, durante 4 días de trabajo, por 4 días de franco.

“Eso fue por pedido nuestro, nos conviene más, trabajamos lo mismo, las agrupamos de otra manera”.

Como se mencionó, la estabilidad favorece a sostener buenas relaciones entre los compañeros de trabajo. Actualmente, Heber se encuentra en un espacio de trabajo donde puede establecer relaciones de cooperación con sus compañeros, donde todos sostienen un “buen ambiente”. Particularmente, él tiene libertad de acción en su puesto de trabajo, él toma las decisiones lo cual reconoce como un aspecto relevante para sus condiciones

laborales. Estas condiciones se han prevalecido durante 15 años, pero recuerda que nunca ha tenido relaciones de conflicto con sus superiores.

Otro aspecto relacional sobre su identidad es la experiencia de participación a lo largo de su historia ocupacional en el sindicato. A través de este actor social, el colectivo de trabajadores representados en el sindicato, Heber reafirma el conocimiento de los derechos.

“nos respetan bastante en la empresa que trabajo”. Cuando comenzaron, en 2004, propusieron un convenio colectivo de trabajo el cual, han podido sostener hasta hoy.

En el periodo que trabajó en YPF no estaba vinculado al gremio y no tenía muy presente la defensa de sus derechos.

“Mirá, lo que pasa... Primero cuando yo entré a la empresa tenía 17 años, trabajé 4 años y renuncié. Aparte estaba... trabajábamos en Malargüe, en el medio del campo, no tenías ni tiempo de... o sea pensabas en otras cosas, no te ponías a pensar a lo mejor en que ‘Pucha esta ropa que me dan no me gusta’ o... Iba más allá de eso, entonces mucho uno no le daba bolilla a ese tipo de cosas.”

A partir de su inserción laboral en la rama eléctrica, la figura del sindicato es ubicada en una posición de resolución de conflictos, reclamos que realizan a través de un delegado gremial. Las prácticas de participación y reivindicación de sus derechos, se caracterizan por la toma de decisiones colectivas y el uso de los canales formales de reclamo. Reconoce como conveniente utilizar a la figura de delegado gremial

“Y hasta hoy no hemos tenido inconvenientes por parte de la empresa.”

Fue delegado gremial y valora positivamente la experiencia, considera haberse desempeñado bien. Los motivos de no aspirar a un nuevo mandato tienen que ver con que Heber consideraba que le quitaba tiempo para su vida privada. La experiencia le aportó conocimiento sobre la legislación laboral, adquirió habilidades para encarar un reclamo, de diálogo con sus compañeros.

En sus diversas experiencias se ha combinado la acción colectiva y participativa entre los compañeros, y la utilización de los canales institucionales formales para la resolución de conflictos.

Definición de Trabajo

“Y yo creo que el trabajo es dignidad, eh... uno a través del trabajo me... yo tengo mi casa mi auto, le puedo dar ciertos bienestares a mi familia que si no lo tuviera es totalmente distinto y como que la presión... No sé me sentiría muy mal, de no poder eh... satisfacer las necesidades básicas de mi casa de mi familia, entonces eso a uno lo hace sentir bien. En vez de quejarse porque uno no tiene trabajo, eh... yo al contrario, soy un agradecido de tener trabajo. Siempre he dicho... Soy, somos en mi casa muy creyentes, siempre le agradezco a dios el hecho de tener un buen trabajo, considero que es un buen trabajo.”

A partir de este concepto de trabajo se comprenden las prácticas sociales en el marco del trabajo como el elemento que logra integrar las *transacciones internas y externas* en la medida que ampara su *identidad heredada* de capacitación, dedicación y esfuerzo; y también las

proyecciones vinculadas a la estabilidad y lo que a partir de esta puede lograr: continuar con óptimas condiciones laborales, jubilarse “tener una vida tranquilo con mi esposa”. Por lo tanto el trabajo sería vivenciado como elemento integrador del sujeto.

Sentido de pertenencia

Heber considera que por sus condiciones actuales de estabilidad laboral, puede estar “más tranquilo, más relajado, estás mejor con tu familia, estás mejor en tu vida social en todo, en todo.” Al indagar sobre su *vida social* advierte que la distribución de sus horarios de trabajo no le permite tener “mucho vida social” (“mucho vida social no puedo tener; pero bueno, los amigos, familiares, con quienes nos relacionamos habitualmente.”) Lo que indicaría que cuando habla de *vida social* está pensando en actividades fuera del hogar, con amigos y otros familiares; de todos modos, esto no es presentado como una debilidad o queja, no representa un aspecto negativo de su posición en el mercado laboral.

Reconoce que a través del trabajo puede satisfacer necesidades de él y su familia, logra el bienestar deseado. Se define como el sujeto dador respecto a su familia (“le puedo dar ciertos bienestares a mi familia que si no lo tuviera es totalmente distinto y como que la presión...”)

A modo de reflexión final, en el relato sobre la construcción de su identidad, Heber ha manifestado el esfuerzo en su historia de vida por realizar una integración entre las *transacciones internas y externas* respondiendo a la articulación entre lo que él quiere ser y la mirada de los otros. Las condiciones de estabilidad y la calidad en el trabajo a lo largo de su trayectoria laboral han sido habilitadoras de esta integración.

“Trato –no sé si lo logro- de ser una buena persona, de ir mejorando con el tiempo. Soy padre de familia, tengo un trabajo, soy una persona normal; pero trato de ser una buena persona, en lo posible. Por ahí bueno uno tiene sus errores, pero bueno.”

5.8 El caso de Cristian

“Lo más importante de todo, de todo, es mi trabajo. Es tener una seguridad de vos saber que te levantás, y salís a trabajar, y si te caes en una esquina, ellos tienen el respaldo[su familia], si me pasa algo voy a estar asegurado, cosa que antes yo nunca tuve. Eso es lo bueno que yo rescato de ahora, del trabajo. Después de todas las que pasé ... llega un punto donde puedo decir, sí, ahora tengo mi trabajo, y tengo mis beneficios... No seguir siendo un negro gratis.”

Cristian tiene 31 años y vive en el Asentamiento Peregrinos (Godoy Cruz Sudeste), junto a su mujer y sus tres hijos (el mayor tiene trece años y la menor meses). Su mujer ha sido ama de casa desde que conformaron el núcleo familiar.

Al hablar de su trayectoria educativa Cristian expresa que “fue muy corta”, cursó hasta quinto grado de la escuela primaria porque empezó a trabajar a los nueve años. Nunca más ingresó al sistema educativo formal ni realizó otro tipo de cursos.

Así es como se inserta laboralmente a los nueve años, trabajando en la feria de Guaymallén con su padre.

“Y yo empecé a trabajar con él, fui a la escuela hasta quinto grado... después... era más linda la plata.”

Su papá era “encargado de descargue” y tenía una cuadrilla, trabajó con él hasta los 14 años y posteriormente siguió trabajando en la feria hasta los 20. Cristian relata sus años trabajando en la feria describiendo la calidad de vida que piensa tenía en esos años, destacando las características de este empleo, las condiciones laborales y sobre todo la valoración que hoy hace del mismo.

“Donde yo he trabajado no tenía derecho a nada, en la feria no tenés derechos, en la feria sos un negro, y vas a ser un negro toda tu vida, no tenés derecho a nada. Ahí te hacen firmar como un recibo de sueldo como que te pagan \$50 por semana y trabajás 4 horas. Pero trabajás 24 horas por 24, y no digas nada, porque sino te sacan re contra cagando. Así trabajé diez años, te hacían firmar una planilla como que trabajabás cuatro horas al día. Entraba a las 9 de la mañana y había días que pasaba de largo, se hacía el otro día y yo todavía estaba ahí, y no tenías un sábado, un domingo. Por ahí llegaba un sábado, estabas por terminar, y llegaba un embarque de bananas y te tenías que quedar, y pasabas hasta el lunes a la mañana y el lunes recién te venías a aparecer a tu casa, y te pagaban como si hubieras trabajado 4 horas.”

Después de dejar el trabajo en la feria, Cristian fue vendedor ambulante varios años, juntaba botellas, “me dediqué a andar en la calle”, explica. Entre otras cosas, era “cuida coches” en la puerta de un pelotero de la calle Perú. Allí conoció al encargado del local -hermano del dueño de una fábrica de hojalata- por intermedio del cual logró entrar a trabajar a esa fábrica hace ya cuatro años. Así, Cristian entró a trabajar en la fábrica de hojalata como operario, al principio con un contrato a prueba y después de dos meses lo pusieron en los libros. Desde entonces es empleado formal de la fábrica, y goza de los beneficios de un “empleo en blanco”, trabaja de lunes a viernes, ocho horas diarias y recibe un sueldo mensual. La empresa es pequeña (son siete operarios más el personal de administración) y actualmente ya es “operario calificado”.

En sus relatos se refleja la conformidad de su situación laboral actual, por un lado y la fuerte identificación con la empresa por otro.

[Estás contento con ese trabajo? O te gustaría cambiar?]

“No, me quedo ahí nomás. Tranquilo para trabajar, no tenés problema con la gente, aparte, no es tampoco tan grande como para que tengas problema con los compañeros. Son todo un grupo chiquito y bastante sólido, y no tenemos problemas entre nosotros”

“...el más chico tiene 26 años y el más grande tiene 38, y estamos ahí, el de 38 es el encargado... que es uno más, no hay ninguna diferencia, somos todos iguales, él es el encargado, porque lleva las llaves y abre cuando llegás a trabajar, pero nada más. Te marca lo que tenés que hacer y ya está, no es una persona que esté encima tuyo machacándote la cabeza (...)”

Cristian reconoce su bajo nivel educativo como una limitación importante que estará presente durante toda su trayectoria laboral. Se describe “conforme” con su empleo actual, pero advierte que con su nivel educativo no tiene muchas probabilidades de acceder a otro puesto que no sea de operario. Es por esto que su ideal o “aspiración máxima” en términos laborales es ser independiente, “para no tener que trabajarle a nadie”.

[¿Para vos cuál sería el trabajo perfecto? ¿En qué te gustaría trabajar y cómo tendría que ser ese trabajo?]

“Yo me quedo donde estoy. Yo me quedo acá, me gusta lo que hago, así que no buscaría una opción a hacer otra cosa. Si está la posibilidad de salir a hacer otra cosa... que vos decís es un beneficio más para la familia... pero tendría que ser algo seguro, sino me quedo así donde estoy... buscaría la opción a algo para ser yo independiente, no buscar de nuevo otro trabajo, tener tu plata sin tener que trabajarle a nadie, o sea, buscar la forma de trabajar lo mío sin tener que estar trabajándole a nadie. Lo ideal sería ser independiente, es a lo único que aspiro.”

Así, vemos que Cristian valora su trabajo actual y lo juzga en comparación a sus ocupaciones anteriores. Su ocupación actual se encuentra muy cercana a lo que él considera que es “el empleo ideal” (en cuanto a sus condiciones laborales, su contrato, beneficios, el trato en la fábrica, la relación con sus compañeros, la seguridad que significa para su familia, etc), sin embargo, su máxima aspiración “lo ideal” para él no es ser empleado en la relación laboral, sino que lo que más le gustaría es ser su propio patrón, ser independiente ya que esta sería la única situación laboral en la cual podría hacer lo que él quiera sin que su nivel educativo sea una limitante ni se transforme en un elemento de descrédito personal.

“Sino... tenés que estar buscando trabajo más debajo de donde vos querés estar porque sabés que a ese de arriba no vas a llegar nunca porque nunca terminaste un estudio.”

Se evidencia esto asimismo en lo que aspira para sus hijos en cuanto a su futuro laboral, cuando habla de lo que le gustaría que ellos hicieran, lo que le gustaría a él que hicieran.

“Lo ideal es trabajar en blanco, hasta que se pueda independizar. Esa es mi idea... es más si puede arrancar como independiente, en algo que a él le gusta, mejor... Sin dejar el estudio, todo se puede hacer...”

Por otro lado, agrega que la limitación para ser cuentapropista en su situación es contar con el capital necesario. De tal forma, su nivel educativo (para ser empleado) y la falta de capital (para emprender algo propio) serían los condicionantes directos para que Cristian acceda a una condición laboral satisfactoria o gratificante para él.

Respecto a la valoración de su trabajo actual, decíamos que lo evalúa en relación a sus trabajos anteriores y de acuerdo al trato que él ve que otras empresas tienen para con sus empleados, donde se las diferencias entre los dos lados de la relación laboral o la jerarquía de los mismos empleados se hace más evidente y hostil.

“Yo me quedo donde estoy. Va también en el trato de la gente, nosotros por ahí vamos a hacer una reparación, te llevan... por ahí me voy con el encargado para

ver si no es la lata, el envase que nosotros hemos vendido... entrás a otras fábricas y te tratan como negro, ves la diferencia entre estar en un lado y en el otro”.

Es así como Cristian ha logrado identificarse fuertemente con la empresa para la cual trabaja, al punto de tenerla de referencia como “espacio donde se cumplen sus derechos”, y ámbito (o medio que hace posible) dentro del cual se siente “un ciudadano”. Esto contrasta claramente con su percepción sobre el sindicato. Al ver que sus inconvenientes o conflictos son resueltos satisfactoriamente dentro de la empresa, y al haber vivido, por otro lado, malas experiencias con el sindicato de obreros metalúrgicos, Cristian encuentra el camino hacia la defensa de sus derechos laborales más relacionado al vínculo empleador – empleado dentro de su fábrica, que a nivel más general en la participación en gremios.

“... lo que pasa es que... como ser, vos trabajás con el Sindicato... nosotros al sindicato no lo podemos ni ver, nunca estuvo. Nosotros íbamos empezar una vez... porque ellos nos querían descontar... porque tienen la obligación... tenés que pagar el 2% si no te asocias, y el 2,5% para que ellos te asocien. Aparte, te descuentan 7 mangos del seguro de vida, y boludeces que ellos te dicen que sí, que sí, que te sirven a vos, pero estuvieron cuatro meses descontándote y nunca te llegó un puto papel donde te dijeran: ‘mirá esta es la póliza del seguro...’ nunca me llegó! Entonces ahí empezamos a ir a decirles que no nos descuenten la plata, que no se la vamos a pagar. Si no te explican, no te dicen ninguna alternativa, entonces ahí empezaron a ir ellos, y nos llevaron formularios y papeles con los últimos aumentos que hay, igual nosotros todo eso lo sabemos por el dueño, porque el siempre va y dice ‘miren muchachos, hay este aumento que llegó’.

“(...) No, a mi nunca me gustó el Sindicato, para mi es puro sonajero. Viven a costillas de tu trabajo y en negro, ellos viven con el verso de que tenés que hacer tal cosa o esto, y vos te cagás de hambre porque a vos el día no te lo pagan, y ellos todos los meses cobran la plata. Para mi el sindicato no sirve.”

[¿Y si tienen algún problema cómo lo resuelven?]

“Nosotros vamos y lo arreglamos directamente con el patrón. Es más sencillo. Primero lo conversamos y después va uno, uno se encarga de ir y hablar. Primero lo hablamos con el encargado, que el encargado vaya y lo hable, y si no entra en razón que venga él o lo vamos a ver a la oficina. Pero es muy raro que tengamos algún tipo de roce... un problema que vos digás que tenés que ir y apurarlo o ir y apretarlo no, por lo menos hasta ahora. Hace cuatro años y no hemos tenido nunca, no. Si vos necesitás algo vas y lo hablás con él.”

“(...) No, donde yo he trabajado no tenía derecho a nada. En la feria no tenés derechos, en la feria sos un negro, y vas a ser un negro toda tu vida, no tenés derecho a nada.

[Ahora ¿vos crees que con este trabajo, con las características que tiene, podés reclamar cosas y tener respuestas?]

“Claro, ahora sí, acá donde estoy sí. Por eso te digo, son dos cosas muy distintas. Acá te corren los derechos, acá vos tenés que viene gente de la Secretaria de Trabajo porque ellos hacen una inspección. Tenés gente que viene del sindicato por ahí, tenés inspecciones de sanidad e higiene y todas esas cosas. Vienen de la ART a controlar que te den el equipo de trabajo y todas esas cosas. Tenés gente que está ahí, encima de tuyo, a ver qué es lo que vos necesitás, que es cosa distinta a lo que era la feria, en la feria no entra nadie. Andá ver si entra la DGI a la feria, los corren a la fuerza, no los dejan entrar... Nada que ver una cosa con la otra, son dos cosas distintas... es otra vida.”

[Eso respecto al trabajo. Y respecto a vos como persona, como ciudadano... que derechos crees que tenés, y si de verdad los tenés o no?]

"Y ahora yo creo que tengo todos los derechos, cosa que antes no tenía. Antes no era dueño de nada, trabajaba con lo que ellos te querían pagar, no estaba nada escrito... si mañana ellos te levantaban y te decían 'bueno, vos no trabajás más', y qué les iba a responder? En cambio ahora sí, porque ahora tengo un bono de sueldo... nosotros trabajamos las horas que hay que trabajar, me pagan por las horas que yo trabajo, ni una hora más ni una hora menos. Y tengo muchos derechos que antes no tenía, así como también lo tienen ellos [su esposa e hijos], porque ahora ellos tienen su obra social, si se enferman o cualquier cosa, tenés a donde llevarlos, no tenés que estar dependiendo del hospital público que te atienden a la hora que ellos quieren. Los llevas a una clínica y sabés que tenés un derecho que es tuyo porque vos lo pagás..."

De este modo, Cristian manifiesta la importancia que le otorga al hecho de contar con un "trabajo formal", sin embargo, la estabilidad pareciera no ser una de las características del "trabajo registrado o formal", o al menos lo que antes se entendía por "trabajo estable", es decir, por tiempo indefinido. Parece entonces que habría que aspirar, como máximo, a "trabajos estables... mientras duren" o redefinir el significado de "estable" en relación al empleo.

"Yo prefiero toda la vida el trabajo estable. Igual, siempre está la idea de que no sabés hasta cuando va a durar, porque tenés un trabajo estable, llevás 30 años trabajando en un lugar y cerró o te echaron... y te quedás en la calle, y ya con 40 años no conseguís trabajo en ningún lado. Y si no tenés un poquito de noción de lo que es andar en la calle tampoco te sirve de nada. Entonces yo digo que por ahí también es jodido. Quedarte sin trabajo ahora con 35 años o 40 años, adónde conseguís? No se puede."

En cuanto a lo que se percibe en su relato sobre la manera particular en que ha incidido su trayectoria laboral en el proceso de conformación de su **identidad** -y específicamente en su identidad laboral- podemos entrever que, más allá de la valoración positiva que hace sobre su empleo actual y su satisfacción con el tipo de tareas que realiza en el mismo y los ascensos y calificaciones logrados en los cuatro años que lleva trabajando en la fábrica de hojalata, cuando habla en retrospectiva sobre su trayectoria y sobre su condición de trabajador, resalta en particular la resistencia (tanto en el discurso como en la acción) a ser identificado por lo demás con "el resto de los vagos del asentamiento". Es decir, se advierten como *estrategias identitarias* ciertas *transacciones internas* de resistencia frente a los actos de *atribución de los demás*. Así, Cristian ha incorporado que lo único o lo más importante con que cuenta una persona con sus características (su calificación educativa y laboral) al momento de buscar trabajo son "las ganas" de trabajar. De este modo, Cristian se define ante todo como "un labrador, que no le hace asco a ningún trabajo", diferenciándose de "otros" que "esperan que los vayan a buscar y les paguen para ir a trabajar".

"... yo siempre lo veo desde el mismo punto de vista... si vos dormís todos los días hasta las doce y esperás que te llegue todo de arriba, y si después encontrás un trabajo, lógico que lo vas a ver peor..., porque vas a decir, "mierda me cagué cinco años de hambre", pero estuviste cinco años apolillando hasta las doce, echado en la cama. Es diferente a que vos te levantes todos los días con la idea de que tenés que salir a hacer algo, tenés hijos a los que darle de comer..."

[¿Qué es lo que hace que vos mañana tengas más posibilidades de conseguir trabajo que otros?]

“Y... yo digo las ganas. Si a vos te dicen “mira, te voy a pagar ·\$10 para que vayas a levantar los soretes de los perros de la plaza”, a mí si me hace falta... tengo que mantener mis hijos, yo lo voy a hacer, no me da vergüenza. Yo calculo que en eso está la diferencia, yo prefiero ir a hacer cualquier cosa. Yo juntaba botellas, agarraba el carro y me iba a juntar botellas toda la semana y las vendía el fin de semana... y era plata que entraba, ahora vendo vino. Y siempre buscas algo, buscás una alternativa para vivir mejor, esa es la diferencia que uno ve por ahí en otra gente. Yo tengo gente conocida que no tiene un trabajo, pero tampoco se preocupan por quererlo buscar, están esperando a que les caiga de arriba y les digan “vení, fijate acá, te vamos a pagar para que trabajés”.

Así pues, la forma de proyectarse laboralmente hacia el futuro de este joven, tiene que ver con las particularidades de sus trayectorias laboral y educativa esbozadas más arriba. Asimismo, sus anhelos están atravesados por la conciencia de la dificultad que una persona con estas características tiene para insertarse en el mercado laboral actual. A ello se debe, creemos, su preferencia por el trabajo como independiente en lugar de un empleo “estable” y registrado como asalariado.

“Mi idea... jubilarme trabajando, pero trabajando de independiente, trabajando para otra persona no creo, porque yo soy muy odioso, no creo...calculo que... diez años más y no me aguanta nadie. Diez años más y calculo que me voy. Mi idea es atinar a ser independiente; yo no quiero llegar a viejo y tener que seguir trabajando para otra gente, a esa edad me gustaría tener ya mi trabajo y estar en mi casa.”

5.9 El Caso de Paola

¿Sabés cuál sería el Sueño, sueño, sueño? Que el día de mañana que el trabajo que yo hago en El Hombrito sea pago...trabajo en lo que a mí me gusta, yo elegí trabajar en eso y de paso me pagan, sería buenísimo eso, pero no se puede...a lo mejor el día de mañana, que sé yo...sería para mí el mejor trabajo...estoy trabajando en el barrio, para el barrio, para la gente del barrio, en algo que a mí me gusta, en la parte de la biblioteca que me fascina y de paso me pagan, ese sería el mejor trabajo...”

La articulación de la “identidad para sí” y la “identidad para otros”

Paola tiene 29 años. Vive en el Barrio La Estanzuela hace 16 años. Su grupo familiar está constituido por su esposo, su hija de 5 años, y ella. Viven en un garaje que pertenece a la estructura de la casa de sus padres, con quienes no comparte gastos cotidianos. Están construyendo su casa propia en el patio del mismo terreno, tarea que ha quedado pendiente debido a los costos que esto les implica.

A los diecisiete años se inserta trabajando en el mundo laboral de moza en un café que pertenecía a sus tíos, quienes le ofrecieron el trabajo. En este trabajo estuvo un año. El café contaba con seis personas que trabajaban. Paola trabajaba ocho horas de lunes a viernes y un sábado al mes, cobraba unos \$250 al mes. A medida que fue aprendiendo fue desarrollando distintas tareas, desde servir, elaborar hasta limpiar. Dejó este trabajo porque

consiguió otro a través de quien en ese momento era su novio. Comenzó a trabajar de repositora externa en verdulería en el Veá, allí estuvo por dos años. Trabajaba de martes a domingo ocho horas diarias, no tenía descuentos ni aportes. Cobraba semanalmente \$100, la persona que a ella la contrató tenía varias personas a su cargo, unas cincuenta personas. Dejó ese trabajo porque la empresa no siguió prestando más el servicio al supermercado. Luego comienza a trabajar en una verdulería como empleada, atendiendo al público y encargándose de la organización interna de esta.

“Bueno salí de la secundaria y empecé a trabajar en un café de moza, estuve trabajando durante 2 años, mientras estaba trabajando conseguí de repositora externa en el supermercado, me convenía más en la parte económica, así que dejé el café y estuve trabajando ahí dos años. Yo trabajaba para los Veá en ese momento el dueño era Angulo, cuando cambió de dueño se cambiaron a disco para el proveedor que yo trabajaba no entró más al Veá entonces yo me quedé sin trabajo. “Después conocí a mi marido, me quedé embarazada y dejé de trabajar durante ese tiempo”

Deja de trabajar en este lugar porque tiene desprendimiento de placenta. Después por un tiempo no trabaja ni busca trabajo. Recién a principios del 2001 comienza a trabajar realizando y vendiendo desayunos artesanales, en forma independiente y con un grupo de personas. Trabajo que deja porque manifiesta que “por la crisis” no pueden competir con productos similares por las diferencias de costos.

“Después que tuve la nena en el 2000 empezamos con los desayunos artesanales, nos iba muy bien, fines del 2000, principios del 2001. Qué pasó después, en el 2001 lo que a todo el mundo, la gente prefería gastar la plata en otra cosa que en un desayuno artesanal, entonces dejamos (...)Con mi cuñada y un amigo, nos fue bastante bien”

Su inserción laboral no está ligada a la capacitación recibida, en términos del título secundario (perito mercantil con orientación contable) y los cursos realizados. Manifiesta que en su pasado buscaba ocupaciones remuneradas en tanto le proveían de dinero para cubrir ciertos gastos no indispensables para su vida, y que en la actualidad se considera “una privilegiada” ya que solo intenta insertarse laboralmente en ocupaciones remuneradas que le provean no solo de dinero sino también de satisfacciones personales ligadas a su bienestar general, o sea trabajos que ella considera de calidad.

Su *último trabajo* fue de moza en un restaurante del Hostel de un amigo. Trabajaba sólo los fines de semana por la noche. Deja de trabajar porque al restaurante no le va muy bien con lo que sigue facturando, por lo que prescinden de su trabajo en forma momentánea.

En forma simultánea a este trabajo, trabajó para la municipalidad de Godoy Cruz para un proyecto destinado a realizar “trabajo social” en un barrio de la zona, según nos cuenta Paola. Aquí se desempeñaba como maestra de chicos del lugar dando apoyo en algunas materias escolares. Deja de trabajar aquí porque el proyecto termina.

Su *ocupación actual* es de bibliotecaria en un centro comunitario (El Hombrito, La Estanzuela), trabajo no remunerado, y ocupación con la que más se identifica, por lo tanto la que elegiría para vivir si recibiera dinero a cambio.

“Después durante todo ese tiempo no he trabajado he estado haciendo trabajo ad honorem en “El hombrito” (centro cultural del barrio La Estanzuela)”.

Manifiesta que en los trabajos anteriores al trabajo actual que realiza de modo voluntario, *la educación recibida en el sistema formal* no se relacionaba con su trayectoria laboral, ahora, al estar trabajando de bibliotecaria sí valora la posibilidad de capacitarse para continuar realizando lo que hoy hace.

“Y qué balance haces de tu trayectoria laboral en función de tu trayectoria educativa?... Mirá, en la parte de...cuando yo fui trabajando, me di cuenta lo que me gustaba, a pesar de que trabajaba en una verdulería, trabajaba de moza, no era lo que yo quería, cuando yo entré a trabajar en El Hombrito, me di cuenta que la biblioteca era lo que me gustaba, el día de mañana, yo pienso estudiar bibliotecaria. La parte de moza, yo tenía mucho contacto con los artistas, entonces viste, en parte cultural, eso también me gustó. El día de mañana me gustaría estudiar para bibliotecaria, pero en los otros trabajos no tenía nada que ver...”

Valora a su vez esto como una condición necesaria para poder insertarse laboralmente en cualquier ocupación, condición vinculada según ella a que hay ciertos aspectos que en el país han cambiado:

“Hace un tiempo atrás lo que la gente encontraba lo aceptaba pero ahora también he encontrado mucha gente que está pensando en estudiar, dice bueno tengo este trabajo que no me gusta, pero voy a estudiar para poder hacer lo que me gusta, eso también ha cambiado un poco. Yo creo que la crisis que hubo, que la gente salió a buscar cualquier trabajo, a hacer colas interminables, eso los llevó a valorar un poco lo que no tienen, entonces decir bueno... yo te digo el caso de mi marido ahora este año empieza a estudiar seguridad e higiene laboral, siendo que años anteriores lo único que pensaba era necesitamos la plata para poder hacer tal y tal cosa, ahora no, él dice yo puedo si no lo hago ahora que soy joven cuándo lo voy a hacer”.

Estrategias identitarias: transacciones internas y externas

En el marco de los cambios en su vida personal y el avance de su esposo en su inserción laboral, en tanto percibe mayor remuneración, y frente a los cambios estructurales del mundo del trabajo (actos de atribución en base a discursos y acciones) ella identifica mayor posibilidad de conseguir trabajo, aumento de la estabilidad en los trabajos y permanencia o aumento de trabajo en negro.

Frente a estos procesos externos a ella su estrategia identitaria, frente al mundo del trabajo y los trabajos de que ella dispone, realiza “transacciones internas”(Dubar) , ya que en el plano discursivo manifiesta valorar aquel trabajo en donde no se sienta despojada de sus valores y tenga que subordinarse a directivas que no la satisfagan o que vayan en contra de sus valores personales; elegir trabajos que le gusten en términos de las tareas a realizar, como la de El Hombrito, y el de moza; como vemos no predomina la retribución económica en lo que busca, aunque sí forma parte de lo que debe contemplar un trabajo de calidad.

Cuando hace referencia a lo que considera quiere lograr con disponer de un trabajo estable, refiere a que este la “ayude avanzar económicamente”, en “ayudar a su esposo en ciertos gastos de la familia”:

“...Claro más que todo a la parte familiar porque como te decía antes, no estar

estancados, no seguir viviendo en un garaje, porque seguimos viviendo en un garaje como antes, para poder salir adelante y decir bueno con este poquito de entrada de dinero que tuvimos pudimos terminar la casa...”

“Qué papel tiene para vos el trabajo en el futuro de tu vida?”

P: Bueno como te decía en el principio, primero, en este momento, prioridad, poder terminar mi casa...”

Igualmente *predomina en ella la posibilidad de elegir el trabajo, y buscando aquellos que ocupen poco tiempo y en horarios que no entren en conflicto con su rol de madre*. Podemos ver de este modo que en Paola prevalecen ciertos rasgos identitarios característicos de la adquisición de un marco referencial previo vinculado a las costumbres familiares -en cuanto a la distribución de roles dentro de las tareas del hogar-, y que este factor biográfico juega un papel significativo en la dimensión relacional cuando se inserta en el mundo del trabajo, ya que su posicionamiento frente a éste está condicionado en ella por su rol de madre, y a su vez, por considerar la remuneración obtenida como un “aporte” a la economía del hogar.

“Yo creo a mí en la circunstancia en que estoy yo de que tengo una persona que trabaja en la casa y me puedo dar el lujo por así decirte, yo voy a trabajar porque me trata bien y además me conviene la parte económica porque es una plata más que entra, pero si a mí no me están tratando bien yo puedo decir, tomarme el lujo de decir mira no vuelvo a ir a trabajar, porque no me gusta como me tratas, no me conviene. Yo creo que si fuera madre soltera cambiaría, ahora porque al tener una entrada de dinero fija, cambiaría mi forma de pensar porque por más que trabajo con un hijo de puta pero bueno no me queda otra tengo que ir porque lo necesito. Te digo porque lo veo en otras personas”.

En el plano de la acción concreta, los últimos trabajos de Paola distan de acercarse a lo que ella considera de calidad, en lo que a trabajar en blanco y obtener remuneración se refieren, pero en los otros aspectos no hay contradicción:

“Calidad...yo creo que sería un trabajo que te respeten, un trabajo que valoren lo que haces y si podes darte el lujo de trabajar en lo que te gusta, vos podés, como te decía muy pocos lo pueden hacer, así que... (...) bueno también si la forma de pago no te conviene tampoco vas a ir a no ser que lo necesites demasiado...”

En lo que Paola considera que es un trabajo de Calidad; al pensarlo como aquel en que te respeten, te valoren, no te traten mal, si no donde te sientas bien; se manifiesta *lo que le gustaría que fuera un “trabajo”*, o sea, tanto las condiciones laborales como la tarea que realiza:

“...Yo creo que el respeto, una persona te puede decir exactamente lo mismo si te lo dice bien o te lo dice mal, pero si te lo dice bien vas a llegar y además, vos te das cuenta, cuando yo trabajaba en el otro café tenía dos jefes, uno te decía las cosas mal y el otro bien, entonces cuando trabajabas con el que te las decía mal no te gustaba, o le llevabas la contra o lo hacías más lento, en cambio cuando te lo dicen bien la parte del respeto influye mucho”.

El poder elegir estas condiciones de trabajo es una acción que ella a podido desarrollar en sus últimos trabajos remunerados, reafirmando en ella la percepción de encontrarse en una posición de “lujo” para poder elegir:

“...lo malo de la mayoría de la gente a diferencia de lo que yo pensé que buscaba que ahora no porque elijo un poquito lo que quiero hacer, la mayoría de la gente no tiene esa opción porque ¿cuántos en este país trabajan en lo que les gusta? Muy pocos. Para todos es una necesidad porque se necesita para poder salir

adelante, yo también lo necesito pero como que me he mal acostumbrado por tener a mi marido que trabaja..."

Por lo tanto, las condiciones actuales del mercado de trabajo impactan en ella en su identidad laboral, o sea, *los actos de atribución hacen que ella acepte esos empleos inestables, a cambio de que maneja sus tiempos, y no entran en contradicción con su rol de madre.*

Entonces, Paola en general demuestra desplegar estrategias identitarias en términos de Dubar (2002) de negociación o rechazo -según los casos- cuando se inserta laboralmente, por lo menos en sus últimas experiencias. *No hay manifestaciones de ruptura en su Identidad para Sí ante las atribuciones o interpelaciones simbólicas y concretas, si mas bien de continuidad, producto de este tipo de estrategia identitaria que mencionamos.*

Se posiciona frente al mundo del trabajo *como ciudadana de primera*, o sea, defendiendo ciertos derechos, y en forma activa, no de mera adaptación a las condiciones que imperan en los trabajos ofrecidos, o en el que se desempeña en forma voluntaria en el centro comunitario.

Se identifica más con los trabajos del tipo "social" que ella interpreta como:

"Me gusta la parte social, yo elegí hacer eso pero si me gusta mucho la parte social. Sería...también estar en contacto con chicos, con las personas"

"Me gusta la parte social, porque yo estoy acostumbrada a eso, supongamos el proyecto que yo tuve en la municipalidad me encantaría, de paso cuando vos haces un proyecto, sabes que te van a volver a llamar porque ya te tienen en cuenta, y ese trabajo me gusta, es algo que vos manejas tus tiempos, es algo que vos sabes hacer...yo elegí hacer eso pero si me gusta mucho la parte social..."

Se visualiza a sí misma como capacitada para estas tareas, objetivamente lo está en relación a su experiencia en el trabajo de su barrio, y los cursos de bibliotecaria que aplicó en su tareas en El Hombrito.

Ella observa, (cuando menciona las condiciones actuales del mercado de trabajo) que no está capacitada para ciertos trabajos, por lo que advierte que por eso no la toman, repuesta que da frente al acto de Atribución de Identidad cuando se presenta a un puesto de cajera, y no es seleccionada:

"no estoy capacitada para tal tarea... llegué a la última entrevista, pero..."

Así vuelve a *reforzar su identidad laboral, su identidad para Sí*, diríamos tomando a Paola de "realizar mas trabajo de tipo SOCIAL" o "de contacto con la gente":

"...no podría trabajar metido en una oficina, sin contacto con la gente, no podría estar todo el día sentada sola, me mataría..."

Cuando analiza su situación actual, hace referencia a lo que espera de un trabajo, y se hace claro lo que para Paola significa el "trabajo" en su dimensión personal, en su bienestar, en su desarrollo como ser humano. *Aquí observamos estrategias de incorporación frente a los actos de atribución de otros*, mediado indudablemente por su trayectoria vital, el tipo de relación que establece con los otros significativos, lo que espera de sí para su futuro laboral, pero *principalmente por la situación por la que atraviesa actualmente, de estar desocupada, de no encontrar un trabajo que reúna lo que ella necesita:*

" Y me siento bien salir, estar en contacto con la gente, me encanta estar en contacto con la gente, me siento bien al saber que al final del día hice algo, que voy a recibir una paga por eso y me siento bien trayendo plata a mi casa(...) todos los días la rutina, levantarte, hacer la comida, esperas que se te pase el día, llegar a la noche solo para esperar a tu marido, a mí me mata porque no puedo, no me siento bien porque para mí yo estoy estancada, no avanzo, no avanzo personalmente porque de qué sirve estar todo el día en tu casa, por más que yo tengo la biblioteca, voy, hago algo, en este momento porque están de vacaciones no lo hago ese trabajo de biblioteca".

Cuando analiza sus cambios identitarios frente al trabajo, sobre todo en términos de condiciones laborales, *el proceso lo manifiesta relacionado a la conformación de la familia y las responsabilidades que su rol le infiere y a lo que cada experiencia laboral le dejó como aprendizaje.*

En Paola las estrategias identitarias desarrolladas frente a cada situación distinta de inserción laboral, son transacciones internas, por que incorpora las atribuciones de otros pero de modo crítico. *De cada una de esas experiencias ella va incorporando algunos aspectos de estas interpelaciones tanto discursivas de parte de sus jefes, como de las acciones concretas en las relaciones que ella entablaba en esos vínculos de subordinación.* No hay ruptura en su identidad para sí, si no más bien continuidad a partir de la incorporación de las experiencias vividas.

"No, no ya al principio cuando empecé con él yo necesitaba trabajar porque esta acostumbrada lo que pasa...(pausa) lo que pasa es que son etapas, cuando sos soltera sos una ayuda en la casa pero también es parte es para vos, tenía mi plata para poder salir, todas esas cosas, después cuando llega un hijo es la plata para él, te dejás un poco de lado, era que ya esta mas grande pensamos un poco ya de tres, antes pensábamos nada más que para ella, ahora que está un poco más grande, seguimos pensando en ella, pero ya pensamos en conjunto, ya nos hemos habituado a pensar en familia, ahora ya no, ha cambiado un poquito...antes uno decía la nena, necesito esto, necesita lo otro, la nena...ahora decimos que necesitamos para poder seguir, a pesar que ella en ningún momento la dejamos, ahora ella está en su escuela, necesita un tratamiento de ortodoncia, seguimos pendiente de ella, pero ahora pensamos mas en noso...en los tres y también en la parte de formación familiar..."

Respecto al valor que el atribuye a la continuidad en un trabajo, le adjudica un valor positivo, rescatable, y según lo que nos cuenta, pero esta percepción se ve mediada por la situación particular de Paola, que ella misma reconoce, de que necesita en este momento ocuparse mas de su hija, por lo cual, *no se transmite esta valoración de la estabilidad en el tipo de trabajo que tiene o en el que busca,* no es una condición que verbalice con frecuencia en sus entrevistas.

Sí, es lo que más rescata en el trabajo de su marido, justamente por que lo percibe como el ingreso principal del hogar, y a su vez, porque considera que ella debe prestarle mas atención a su hija⁴⁶.

Cuando manifiesta lo que considera frente al **trabajo estable**, rescata varios aspectos positivos sobre lo que este puede aportar al trabajador, en este caso a ella. Lo que mas rescata es el sueldo seguro, o sea, la retribución económica, el disponer de dinero para costear sus gastos necesarios. Pero si lo piensa un poco más, (cosa que ella sostiene que

46 Aquí podemos observar como decíamos antes, como predomina la división de roles

-según el género- en las tareas del hogar, aunque no desvaloriza de ningún modo la posibilidad de trabajar fuera de este, todo lo contrario.

puede hacer por su situación) dice que tampoco quiere un trabajo rutinario porque cree que no sería bueno, rescata frecuentemente la posibilidad de hacer lo que le gusta, (manifiesto en el ejemplo que da de su padre)

"la seguridad de que tenés un sueldo...aunque podes tener un trabajo que dure dos años, después otro trabajo, después otro trabajo, que sea un sueldo seguro, pero a mí me gustaría poder tener un trabajo que dure toda la vida de... a veces lo pienso porque tampoco quiero estar toda una vida metida en un solo trabajo, porque yo no creo que es bueno, a excepción de mi papá que trabaja en la Municipalidad, que son pocas horas, que trabaja a la mañana y después en la tarde, él hace su trabajo por su cuenta, eso ya es diferente, porque no estás todo el día metida en el trabajo..."

Con este ejemplo, podemos decir que frente a las condiciones objetivas del mercado de trabajo, en donde actúa como un elemento configurador permanente la existencia de los contratos temporarios, y por ende el trabajo inestable, *ella se posiciona discursivamente con aspiraciones distintas a las que prevalecen, pero concretamente, acepta los trabajos inestables, en particular enmarcada esta elección en su situación familiar antes expresada.*

Entonces *en su identidad, juega un papel importante esta valoración de la estabilidad en el trabajo en la construcción de la "identidad proyectada"* (Dubar) o sea, lo que ella piensa para sí misma en el futuro:

"Más que todo para el futuro, con una jubilación y también nosotros valoramos mucho una obra social, con la nena valoramos mucho tener una obra social, que muy pocos pueden acceder a tener una obra social a pesar de que sea buena o sea mala pero tenés una obra social que vos podes contar con ella(...)Algo seguro, algo más estable, porque esto de los proyectos me gusta pero no es estable...pero me gustaría encontrar algo más seguro".

Hay que remarcar por lo tanto que sus estrategias identitarias en relación al trabajo, están limitadas por su entorno familiar, por los roles que allí se materializan, como y seguramente por su trayectoria laboral previa, caracterizada por no haber trabajado más de dos años en alguna ocupación de modo remunerado; estas experiencias de trabajador inestable indudablemente juegan un papel significativo al momento de desplegar estrategias para insertarse laboralmente. Estamos hablando aquí de su "Identidad para sí".

Rescata el estar registrada para planificar su futuro. Familiar y personal.

"Más que todo para el futuro, con una jubilación y también nosotros valoramos mucho una obra social, con la nena valoramos mucho tener una obra social, que muy pocos pueden acceder a tener una obra social a pesar de que sea buena o sea mala pero tenés una obra social que vos podes contar con ella."

Aquí vemos que no inciden en su posicionamiento- discursivo, sus deseos y valores sobre lo que considera debe proveer un trabajo - frente al mercado de trabajo, las posibilidades concretas de las condiciones de trabajo que predominan (precariedad, inestabilidad, etc.).

Si, como decíamos antes, se percibe en Paola la contradicción de la manifestación de lo que debería ser y lo que ella concretamente realiza en términos laborales.

Sus dos últimos trabajos han sido en negro. Su trabajo en el Centro Cultural es no remunerado.

“Porque es un derecho que tenemos todos, de tener una obra social, de tener una jubilación el día de mañana, de qué sirve trabajar tantos años y después cuando llegues a viejo no tenés nada. Además también esta la parte de que si te sucede algún accidente, si no tenés una ART ¿qué es lo que hacés?”

Si- no vinculado con este análisis puntual frente a lo que considera del trabajo registrado- en su discurso expresa que le gustaría trabajar de lo que le gusta y en condiciones de respeto mutuo en la relación laboral, factores que están presentes en su trabajo actual como en los últimos. *Hay en ella una clara diferencia de lo que le gustaría en su futuro, y lo que prefiere para el ahora, y aquí se posiciona preservando sus gustos, su identificación con el tipo de trabajo y ciertas condiciones laborales.*

Prevalece entonces frente a los actos de atribución (funcionamiento del mercado de trabajo, las formas de contratación que prevalecen, la flexibilización laboral en lo formal y en su manifestación concreta en distintos rubros económicos) la negociación, y la continuidad, *estrategias identitarias que hacen que no haya rupturas en su Identidad para Sí.*

Aquí, en lo que manifiesta verbalmente Paola en este punto, queda expreso lo que antes analizábamos respecto a sus perspectivas laborales.

“Pensás en tener un trabajo para toda la vida?”

P: A veces, si me gustaría. A veces, sí. Pero si trabajara en buenas condiciones, porque... yo tengo la experiencia de una señora amiga, de que ella entró a trabajar porque su marido se había accidentado, era taxista, estuvo dos años parado, entonces ella consiguió un trabajo y estaba muy bien, ella estaba en la cocina, era una empresa muy grande, cocinaba para todos los empleados, empezó bien, empezó bien, y se dio cuenta en un momento que se estaba enfermando pero ella siguió adelante, la estaban matando los horarios, la presión, y llegó un momento que le dio un paro cardíaco, volvió a trabajar pero fue peor y ahora ella sufre ataques de pánico y no puede salir de su casa, me entendés?. Entonces vos decís de que sirve tener un peso más si la salud se te vino abajo...”

En la configuración de su identidad laboral prevalece en varias de sus argumentaciones el factor biográfico personal, en este caso es claro el papel que juega los valores atribuidos desde su familia de origen en referencia a como debe actuar a la hora de elegir un trabajo: “el respeto”.

No, no ...mira acá en la casa nos enseñaron que mientras sea un trabajo respetable, que no te falten el respeto, que sea digno...eso me han enseñado..

6. REFLEXIONES FINALES SOBRE LA CONSTRUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES Y CONFIGURACIÓN DE IDENTIDADES DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS.

En este punto incluimos algunas reflexiones que nos provocó el análisis de los casos estudiados sobre la percepción del trabajo que tienen los entrevistados como producto del proceso que han experimentado en sus trayectorias de vida y laboral.

En la introducción de este capítulo se anticipaba que en el mismo se desarrollaría el proceso seguido en la consecución de uno de los objetivos de esta investigación: interpretar las construcciones subjetivas elaboradas por quienes, en el contexto de cambios estructurales inaugurado a partir del 2002, han experimentado distintos vínculos con el mercado laboral; en otras palabras, estudiar el fenómeno del trabajo a partir de quienes trabajan.

Ese propósito pudo alcanzarse merced a los aportes teóricos del Interaccionismo Simbólico –como marco general de comprensión de los fenómenos sociales y de las elaboraciones significativas de los sujetos-, y de la propuesta del sociólogo francés Claude Dubar, cuyo concepto de Identidad se tornó central en el acercamiento y aprehensión – en el plano empírico- de las subjetividades de los trabajadores. Al respecto, fue posible captar el plano biográfico desde la dimensión individual de quien elabora una identidad en relación al mundo del trabajo, como también el plano relacional –la dimensión social- que los sujetos entablan en sus experiencias laborales cotidianas.

Así, del análisis de los nueve casos entrevistados, emergieron algunas reflexiones que sólo buscan señalar aspectos que guíen nuevas propuestas de investigación a comprensiones más profundas. Resulta esto una suma de recortes extraídos de las distintas entrevistas efectuadas, y de las reflexiones generadas a lo largo del análisis efectuado a la luz de la teoría considerada, sin pretender con ello establecer conclusiones definitivas.

El caso de Héctor ejemplificó una situación de “pérdida de identidad” –así expresado por él mismo- en tanto manifiesta, en su vinculación actual con el mercado de trabajo, una ruptura respecto del marco de referencia simbólico construido como trabajador a lo largo de su trayectoria formal. Expresa un desajuste a las nuevas condiciones del mercado de trabajo que no sólo no ha podido acomodar, sino que, más bien, la experiencia de participar en un programa de empleo – en tanto experiencia vivida con incertidumbre- le ha reafirmado.

Para Lorena, quien también participa del mismo programa que Héctor, la realización de la contraprestación exigida desde el programa –vivido igualmente con inseguridades, en particular, a la hora de proyectarse hacia el futuro- le ha brindado elementos desde los cuales producir reformulaciones a su identidad como trabajadora. El encuentro con trabajadores formales la ha interpelado en su “identidad para sí”, resignificando su concepción del trabajo y su expectativa a futuro.

Paola es la mujer que elabora una identidad laboral en estrecha relación con alcanzar una capacitación acorde a los trabajos que aprecia, constituyéndose esta última cualidad en la condición indispensable. Ella ha podido distanciarse de aquellas experiencias donde “sus valores” no han sido respetados, posicionándose en un lugar desde donde considera una situación privilegiada, el poder elegir un trabajo en función de las condiciones que éste

ofrezca (flexibilidad horaria suficiente para no deteriorar su vida familiar, respeto de sus derechos, etc.) y del reconocimiento que éste le reporte, más allá de las retribuciones económicas.

Un punto en común engarza el caso de Paola con los de Cristian y Miguel. Se trata de tres jóvenes trabajadores (29, 31 y 28 años respectivamente), cuyas primeras inserciones laborales se produjeron durante los noventa, la década de la “flexibilización laboral”, en trabajos caracterizados por la precarización y la informalidad (empleos “en negro”). Al respecto, estos tres entrevistados ejemplifican la construcción de una subjetividad y la configuración de una identidad fundada en aquellas condiciones, tornándose éstas en sus sistemas simbólicos de referencias. Considerar un “lujo” elegir el trabajo que se desea desempeñar (Paola), percibirse que –en el empleo actual- ya no se es “un negro gratis” (Cristian) y definir la presente relación laboral como un “contrato cinco estrellas” (Miguel), implican una valoración sobredimensionada de su condición de trabajadores. Sobreevaluación que manifiesta la percepción de quienes no han vivido –o no han tenido contacto cercano con- otras formas laborales de relación. Es la visión de una generación que considera como privilegios derechos que las masas de trabajadores argentinos gozaron algunos años atrás.

Para José, las constantes entradas y salidas del mercado laboral y la desconexión entre su formación educativa y sus experiencias laborales, no le han permitido conformar una identidad que genere un sentido de pertenencia a un espacio laboral, desde donde sentir el reconocimiento de la labor desempeñada y el encuentro de objetivos con otros trabajadores, donde defender sus derechos (experiencia sindical). Sin embargo, esto sí ha caracterizado las elaboraciones identitarias de Heber, más allá de superar momentos de incertidumbre en ocasión de la privatización de la empresa estatal de electricidad donde trabajaba.

Para Adriana, una profesora de Artes Prácticas que durante casi veinte años se desempeñó en esta profesión, la Ley Federal de Educación representó una interpelación simbólica a la “identidad para sí” elaborada como trabajadora. Desde esa interpelación- manifestada principalmente en la pérdida del espacio de trabajo de estos docentes y el pase a “disponibilidad” de funciones- elaboró nuevas estrategias (inserción en el sistema educativo en la función de preceptora) desde las cuales resistir el desplazamiento sentido en el nuevo contexto laboral.

Por último, también los resultados a los que se arribaron suscitaron una reflexión teórica final: el concepto de identidad propuesto por Dubar, central en la aprehensión del fenómeno de la subjetividad, permitió captar los significados que la categoría de “trabajo” adquiere, no sólo a partir del mismo sujeto que lo realiza, sino en su carácter histórico, esto es, en los significados que ha adquirido para “quien trabaja”, a partir de las interpelaciones que recibe hacia su identidad en la Argentina del nuevo modelo de acumulación. Siendo igualmente relevante, considerar los deslizamientos de sentido que esta categoría genera, desde las particularidades de cada biografía y en el entramado de relaciones que establecen. Desde la consideración de estas particularidades es posible aportar conocimientos para pensar modos de inserción en el mercado laboral, en condiciones de estabilidad y con trabajos de “calidad”.

7. BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo". Taller de Estudios Laborales y Herramienta Ediciones. Buenos Aires, 2005.
- BALIBAR, Etienne. "Violencias, Identidades y Civilidad. Para una cultura política global". Ed. Gedisa. Barcelona, 2005.
- BATTISTINI, Osvaldo (Comp.). "El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores". Ed. Prometeo. Buenos Aires, 2004.
- BATTISTINI, Osvaldo: "El valor de ser trabajador frente al valor de saber ser". Ponencia presentada en el 7º Congreso de Estudios del Trabajo de ASET "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades", Buenos Aires, agosto de 2005.
- BAUMAN, Zygmunt. "Identidad". Ed. Losada. Madrid, España, 2005.
- BECCARIA, Luis y MAURIZIO, Roxana (editores). "Mercado de trabajo y equidad en la Argentina". Universidad Nacional "Gral. Sarmiento" y Prometeo Libros. Buenos Aires, 2005.
- BUSSO, Mariana: "Cuando la feria es el lugar de trabajo. Un aporte desde Pierre Bourdieu". Ponencia presentada en el 7º Congreso de Estudios del Trabajo de ASET "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades", Buenos Aires, agosto de 2005.
- DUBAR, Claude. "La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación". Ed. Bellaterra. Barcelona, 2002.
- FRASSA, Ma. Juliana. "El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso". Ponencia presentada en el 7º Congreso de Estudios del Trabajo de ASET "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades", Buenos Aires, agosto de 2005.
- GUTIÉRREZ, Alicia B. "Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu". Ferreyra Editor. Córdoba, 2005.
- LOSADA, José Luis y LÓPEZ-FEAL, Rafael. "Métodos de Investigación en Ciencias Humanas y Sociales". Thomson Editores Spain. Madrid, 2003.
- MALACAZA, Susana Leonor. "Desde el imaginario social del S. XXI: repensar el trabajo social". Espacio Editorial. Buenos Aires, 2003
- MONZA, A., GRASSI, E., ZAREMBERG, G. y otros. "SOCIALIS. Reflexiones latinoamericanas sobre política social". Volumen 7. Facultad de Ciencias Sociales (UBA), Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales (UNR), FLACSO (Sede Argentina) y HomoSapiens Ediciones. Rosario, 2003
- PEREZ SERRANO, Gloria. "Investigación cualitativa. Retos e interrogantes". II. Técnicas y análisis de datos. Editorial La Muralla, S. A. Madrid, 1994
- ROMO BELTRÁN, Rosa Martha: "Identidad socioprofesional e historia institucional". Ponencia presentada en el 7º Congreso de Estudios del Trabajo de ASET "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades", Buenos Aires, agosto de 2005.
- SCHVARSTEIN, Leonardo y LEOPOLD, Luis (comp.). "Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario". Ed. Paidós. Buenos Aires, 2005.
- VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. "Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales". Ed. Gedisa. Barcelona, 2003.