Instituto de Investigaciones Gino Germani
VII Jornadas de Jóvenes Investigadores
6, 7 y 8 de noviembre de 2013

Autoras: Lic. Melisa Brito & Mg.María Eleonora Paoletti

Grupo de Estudios FOCO & Maestrandas em Ciencias Sociales Del Trabajo – FSOC UBA

mbrito@sociales.uba.ar / mariaepaoletti@yahoo.com

Eje 12: Desigualdades y estructura social: Producción, reproducción y cambio.

Título: "Las minorías en el mercado de trabajo: el caso de los trabajadores limítrofes en el sector de la construcción y el caso de la inserción laboral de las mujeres jóvenes en territorios segregados".

Resumen

En el contexto del Mercosur, se ampliaron tanto los mercados como la libertad de circulación de personas, capitales, bienes, etc hasta hoy. En esta coyuntura ¿cuál es la percepción de los trabajadores de países limítrofes en cuanto a sus derechos laborales en el sector de la construcción? Este sector, atípico por su forma de producción y organización del proceso de trabajo, ha sufrido una transformación importante en la forma de contratación de mano de obra. Nos preguntamos de qué manera los inmigrantes de países limítrofes acceden al puesto de trabajo y si el factor "temporalidad" y "redes sociales" influye en los flujos migratorios.

Por otro lado, la mujer joven es uno de los perfiles más frecuentes de la vulnerabilidad social, la cual es reseñada solo al trabajo doméstico y reproductivo. Mucha de ellas, tratan de romper con esa única reseña para ir en busca de mayores oportunidades laborales y educacionales.

Presentaremos algunas reflexiones sobre los procesos de construcción de la identidad de estas mujeres jóvenes y el rol que juegan en estos procesos instituciones tales como la familia, la escuela y el mundo del trabajo.

Entonces, nos preguntarnos, tanto las mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad social o los migrantes trabajando en un país extranjero, viven una situación particular de cara al mercado laboral. Más allá de las políticas públicas de empleo para superar su situación particular, cuál es la percepción de estos colectivos (mujeres y migrantes) para la realización de sus objetivos: mejorar su calidad de vida a través del empleo.

Abstract

In the context of Mercosur, widened both markets and the free movement of people, capital, goods, etc. At this juncture what is the perception of workers from neighboring countries in terms of labor rights in the construction sector? This sector is atypical in its production and organization of the work process. And has undergone a major transformation in the form of contract labor. We wonder what mode of immigrants from neighboring countries entering the workplace? And if the factor "temporary" and "social networking" influences migration. Meanwhile, the young woman is one of the most common profiles of social vulnerability, which is reviewed only to domestic and reproductive work. Many of them try to break that single review to go in search of better employment and educational opportunities. Present some reflections on the processes of identity construction of these young women and the role they play in these processes institutions such as the family, school and the world of work. So we ask ourselves, young women (in socially vulnerable) or migrants (working in a foreign country), living a particular situation facing the labor market. Beyond the public employment policies to overcome their particular situation, what is the perception of these groups (women and migrants) to the achievement of its objectives: to improve their quality of life through employment.

Palabras claves: Migrantes – Mujeres Jóvenes – Minorías - Mercado de trabajo

PONENCIA

Título: "Las minorías en el mercado de trabajo: el caso de los trabajadores limítrofes en el sector de la construcción y el caso de la inserción laboral de las mujeres jóvenes en territorios segregados".

1- Introducción

"Dale al trabajador su salario antes de que se haya secado el sudor de su frente". Mahoma

Esta ponencia surge en el marco de nuestro proyecto de investigación, el cual intentará dar cuenta de la percepción en la inserción laboral de grupos tales como migrantes limítrofes en la construcción y mujeres jóvenes de territorios segregados.

Ahora bien, a continuación presentaremos un breve cuadro de situación de cómo el empleo y el trabajo se fue desarrollando y adquiriendo particularidades en nuestro país en las últimas décadas. Es así que el modo de desarrollo que se consolidó en Argentina hasta mediados de los años 70, la economía informal no era relevante. Pero a partir de la crisis económica y del golpe militar de marzo 1976, comenzó un proceso de cambio del modo de desarrollo que dio la prioridad a las actividades primarias modernas (agropecuarias, extractivas), que utilizaban poco trabajo asalariado, las terciarias y de servicios. Este proceso aceleró las migraciones rurales, debilitó el sector industrial que por una parte se concentró al impulso de las empresas transnacionales que promovieron un proceso de deslocalización, subcontratación y de tercerización de actividades, dando lugar a la creación de micro y pequeñas empresas que se desempeñaron como prestadoras de servicio, proveedoras de partes y subcontratistas (Boyer y Neffa, 2005, Boyer y Neffa, 2007) y se incrementó así la cantidad de trabajadores del "sector informal urbano", que no actuó propiamente como un "sector refugio" sino como una alternativa al desempleo y al subempleo, o al trabajo asalariado precario y no registrado. Esta función se intensificó y durante el régimen de convertibilidad se mantuvo con un porcentaje elevado que variaba entre el 35%-45% de la PEA. A partir de entonces el porcentaje bajó, pero se mantuvo elevado a pesar del fuerte crecimiento económico. (Neffa)

Asimismo, la crisis del año 2001 tuvo consecuencias desastrosas sobre los niveles de empleo, el cual venía deteriorándose ya en la década de los ’90. Para ilustrarlo mejor, la modalidad que adoptó inicialmente la salida de la convertibilidad profundizó el declive recesivo de la actividad económica, determinando un mayor y veloz deterioro de todos los indicadores laborales, de ingresos y distributivos. La conjunción de insolvencia fiscal, cesación de pagos de la deuda pública, la fuga de capitales, el colapso del sistema financiero y la inflación -resultante de la mega devaluación implementada en ausencia de mecanismos compensatorios- plantearon un difícil escenario para el despliegue de políticas públicas que permitieran reparar y revertir la situación. (Agis, Cañete y Panigo).

1-1.Algunas definiciones y conceptos:

El **concepto de Sector Informal** (o Sector no estructurado) surge a partir del Programa Mundial de Empleo (PREALC) y el informe que realiza la misión enviada a Kenia en 1971.Esta noción nace en contraste con las características sectoriales “formales” de los sistemas productivos en los países capitalistas industrializados (PCI). A lo largo de los años la OIT fue cambiando la valoración de este sector destacando algunos aspectos positivos, sosteniendo que este mismo actúa como “válvula de escape” durante los períodos de ajuste estructural, conteniendo el conflicto social y ayudando a mantener la estabilidad política. Debido a que este sector posee una gran capacidad para generar empleo y facilidad para generar ingresos, así también es capaz de reducir el impacto de la pobreza, la indigencia y la exclusión social entre otros factores. Al destacar estos aspectos positivos no quiere decir que se pierdan de vista las condiciones deficitarias del medio ambiente de trabajo y su impacto sobre la vida y la salud, las bajas remuneraciones, la inexistencia de salario indirecto y la escasa protección social de los trabajadores. Pasaron algunos años hasta que la OIT revisó (en el 2002) la definición de SIU usada tradicionalmente desde su formulación por parte del PREALC. Es así que realizó una ampliación del concepto de informalidad y llegando así a una nueva definición: se complementó el concepto de “Sector informal” con el de “Economía informal”. De este modo, quedan incorporados los trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral, más allá del sector formal o informal en el que desarrollan sus actividades. A partir de estas Conferencias de la OIT, entran en escena dos nuevos conceptos: el *“Empleo en el sector informal”* y el *“Empleo informal”*

Ahora bien, el **“trabajo no registrado”** es una de las modalidades del empleo precario. La importancia de este reside en que sus trabajadores no existen como sujetos para el MTEySS y

quedan así fuera de la protección que proporciona el derecho del trabajo y la seguridad social. Este tipo de trabajo se lo oculta a las autoridades, con la intención de eludir normas laborales y evadir impuestos en incumplimiento de las normas establecidas. Otro aspecto que hace a la importancia del "trabajo no registrado" es que esta modalidad de trabajo permanece elevada a pesar de las altas tasas de crecimiento del PBI y del empleo. Se podría decir que la existencia del mismo se debe a que los empleadores que no registran a sus asalariados se proponen reducir los costos laborales directos e indirectos, flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo en función de las necesidades de la empresa y disciplinar a los asalariados mediante el temor al despido, con lo cual trata así de estabilizar o controlar las tasas de ganancia.

De acuerdo a la Teoría de la Regulación de Boyer, a los empleos verdaderos, también denominado **"empleos típicos",** se los puede definir como un trabajo asalariado, que a nivel formal o real está subordinado al capital, dependiente, heterónomo y en relación de dependencia. También se puede decir que los "verdaderos empleos" poseen características constitutivas específicas y son asimilados a la relación salarial "fordista" que predominó en los países capitalistas industrializados después de la 2˚ Guerra Mundial. Este tipo de trabajo predominó en la industria manufacturera y contaba con estar regulados mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), garantías de seguridad, garantía legal de estabilidad y además estaba declarado o registrado ante la administración del trabajo y la seguridad social. También predominaba la firma de los convenios colectivos en los niveles de la rama o del sector. Estos "verdaderos empleos" contaban con un salario que podía ser incrementado periódicamente estableciendo una relación variable con: la evolución del costo de vida pasado, la productividad global de la rama o del sector, la antigüedad y los resultados económicos de la empresa.

Por otra parte, se llama **"trabajo precario"** a los empleos que no son estables o no están registrados. Actualmente el trabajo precario está presente en las actividades económicas informales pero también en las formales. Este tipo de trabajo puede adoptar varias modalidades cuando el objetivo es flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo y reducir los costos laborales. Entre estas particularidades se encuentran: contratos de duración determinada (CDD), naturalización de trabajar días domingos o feriados sin pagarlos como extraordinarios, contratos de trabajo de tipo estacional, triangulación de la relación salarial con la incorporación de las empresas de trabajo temporario o servicio eventual en la relación tradicional asalariado-patrón, trabajo a tiempo parcial con reducción proporcional del salario

mensual o diario y las pasantías por un tiempo prolongado que no desembocan en un empleo estable. El “trabajo precario” tiene su origen en el momento en que comienza a agotarse y entra en crisis el régimen de acumulación “fordista” que había prevalecido durante décadas en los países capitalistas durante la segunda posguerra. Ante este cambio de paradigma en el modo de producción, se introducen políticas de reestructuración productiva y de ajuste estructural que siguieron las consignas neoliberales del Consenso de Washington. En coherencia con esas políticas, se flexibiliza el uso de la fuerza de trabajo dejando de lado las normas laborales consideradas “rígidas” que amparaban la seguridad y estabilidad del empleo. Además se introducen nuevas formas de gestión empresarial, que dan prioridad a la demanda y transfieren el riesgo a otras empresas, generándose así una desintegración vertical y descentralización productiva. Es así que la lógica de producción y de acumulación del nuevo modo de desarrollo presionó hacia abajo los costos salariales directos e indirectos, obligando a los empresarios a cambiar la estructura de las empresas, haciéndolas más flexibles, ágiles y más pequeñas, recurriendo así a la precarización de la fuerza de trabajo por medio de la tercerización, subcontratación y deslocalización de la producción. Muchas empresas presionaron gobiernos para obtener reformas laborales que promovieron: el trabajo por turnos, el trabajo a domicilio, la descentralización de la producción por medio de la subcontratación y la tercerización, freno a los incrementos salariales nominales por debajo del ritmo de incremento de la productividad, reducción de los salarios indirectos, reformas a las leyes del contrato de trabajo, instauración de periodos de prueba más largos, imposición de salarios según rendimiento, modificación de la duración y configuración del tiempo de trabajo, la promoción de empresas de servicios eventuales y estrecho control y supervisión con premios y castigos para disciplinar la fuerza de trabajo, entre otras. De este modo, los trabajadores precarizados trabajan en condiciones que distan mucho de lo que era trabajar y tener un “verdadero empleo”. Esta inserción endeble en el sistema productivo donde es moneda corriente, el tiempo de trabajo intermitente o temporario, la falta de estabilidad, la falta de derecho al preaviso y a la indemnización en caso de despido es una situación extendida y arraigada en el mundo laboral de hoy en día. (Neffa)

2- A la vera de la protección, ¿Vulnerabilidad o fragilidad?

"Mira si será malo el trabajo, que deben pagarte para que lo hagas". Facundo Cabral

La situación reciente y actual ligada a la precariedad laboral nos muestra que las trayectorias laborales (individuales y colectivas) están cada vez más alejadas de una condición de integración estable y segura y sí en cambio refuerzan el proceso de vulnerabilidad que evidencia la fragilidad de la integración al acentuarse las condiciones que promueven una inserción precaria en el mundo laboral. En este trabajo abordamos la noción de fragilidad laboral en base al concepto de vulnerabilidad en el sentido que le otorga Robert Castel.

Para Castel, los hogares y los individuos vulnerables se enfrentan a un riesgo de deterioro, pérdida o imposibilidad de acceso a condiciones laborales, habitacionales, sanitarias, educativas, previsionales, de participación y de acceso diferencial a la información y a las oportunidades. A diferencia del concepto de pobreza que hace referencia a una situación de carencia efectiva y actual, la vulnerabilidad trasciende esta condición proyectando a futuro la posibilidad de padecerla a partir de ciertas debilidades que se constatan en el presente. La vulnerabilidad es un concepto de atributo de los individuos, por ello se asume a la fragilidad como atributo del agregado de individuos en el aglomerado o en el total del país. De algún modo es la tensión que sufren en el mercado de trabajo.

Para Castel existe una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que "cubren" a un individuo ante los riesgos de existencia. Es así que la vulnerabilidad social es una zona intermedia, inestable, endeble que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad.

2.1-Construcción progresiva de redes y lazos en los distintos grupos sociales.

La concepción africana Ubuntu se basa en la idea de que cada individuo está inmerso en una totalidad. Esta filosofía sostiene que ningún individuo se va a considerar a sí mismo aisladamente y lo que pase con otros individuos es algo que lo involucra, aunque no le pase individualmente a él, porque está definido por su participación en esta totalidad que es el Ubuntu. (Maffía) Esta concepción parece muy interesante para abordar el sentido que cobran las redes y como éstas participan en la conformación de la identidad hacia dentro de los grupos estudiados en nuestro proyecto: *los migrantes limítrofes en la construcción y mujeres jóvenes de territorios segregados.*

Según Ludger Pries (1999), la sociología de las migraciones presenta tres tipos de migrantes, según su relación con el lugar de origen y el lugar de llegada. Éstos son los *inmigrantes*, los *remigrantes* y la *diáspora.* Para Pries existe un cuarto tipo de migración serían los *transmigrantes* (Pries et all). Este tipo de migrantes no tienen una dirección unidireccional sino se caracterizan por múltiples movimientos bidireccionales de personas y grupos transnacionales consolidando espacios sociales plurilocales. Estos transmigrantes coexisten con modos y elementos fuera y por arriba de los espacios geográficos limitados y únicos. Utilizan sus redes sociales (familias, grupos de amigos, vecinos, etc) para decidir cómo, cuándo, dónde, con quién y por cuánto tiempo migrar, ya que les proporciona información directa y confiable de los "ya migrados". Estas redes, además de dar información de empleo y empleadores, proporcionan modalidad de traslado, visión de vida cotidiana, desarrollo de instituciones, infraestructuras y formas culturales propias dentro del marco administrativo legal de los estados involucrados. Es decir, estas redes ayuda a la conformación de un nuevo tipo de realidad social creada por las propias migraciones.

Sin embargo, en el proceso en torno al género, es complejo, porque si bien las mujeres salen al espacio público, comienzan a participar activamente, se involucran unas y otras, descubren espacios nuevos, generan nuevos lazos sociales, etc. Pero al mismo tiempo continúan esteriotipadas en ciertas funciones y roles relacionados con el género. Hoy, estamos en presencia de un triple rol del trabajo femenino: rol comunitario, familiar y de trabajo.

La experiencia del desempleo prolongado, la sensación de inestabilidad, la ausencia de futuro asegurado genera una sensación de impotencia y una destrucción de las defensas psicológicas. (Tenti Fanfani, 2007)

Una mujer no se piensa sólo como mujer, sino se piensa también en una red de relaciones sociales. Es posible que el proceso de participación produzca en las mujeres, un fortalecimiento subjetivo que permita el desarrollo de capacidades y recursos para controlar o enfrentar las diversas situaciones de vida, buscando lograr la transformación del entorno, las condiciones de vida y de ellas mismas. (Longo)

Ahora bien, parecería ser que estas redes y lazos actúan como "amortiguadores" de la fragilidad laboral, haciendo menos vulnerables a estos migrantes y a estas mujeres. Sin embargo, nos preguntamos ¿por qué estas redes no se transforman en un colectivo de lucha? ¿Por qué estas redes no pasan de ser categoriales (*1) a ser estructurales? (*2)

2.2-Mercado de trabajo: Aproximaciones y especificidades

2.2.1- Ladrillo a ladrillo

El sector de la construcción se caracteriza por una gran densidad de mano de obra con larga tradición de empleo de nativos y migrantes. (Aruj, 2012)

Tiene características peculiares por varias razones: se basa en una sucesión de proyectos individuales, con ciclos de demanda, alternas expansivas y recesivas, y con el Estado como principal inversor de proyectos de obras públicas para crear puestos de trabajos. En el sector de la construcción conviven diferentes categorías de trabajadores: desde oficiales hasta los ayudantes, y es muy frecuente que los especializados formen a los no calificados (Vargas, 2005). Las relaciones de trabajo son específicas. Los trabajadores se trasladan de una obra a otra, ya que el producto no emerge de una fábrica, sino que es la misma obra su lugar de producción. Terminada su función específica, el obrero debe trasladarse a otra obra, para seguir trabajando. Es un sector fragmentado, integrado en su mayoría por pequeñas empresas que operan en los mercados locales por su conocimiento de las normas de construcción, de los trabajadores y de sus clientes. (Panaia, 2004). La construcción es un sector que ha sufrido una transformación profunda debido a la subcontratación y al alto nivel de privatización, al punto tal que hay constructoras que sólo ejercen la función de gestión de subcontratistas que proveen la mano de obra y los materiales necesarios para la realización del proyecto. En muchos casos las empresas de construcción verticalmente integradas se convierten en gestoras que hacen competir a los subcontratistas entre sí para proveer la mano de obra. La flexibilización y tercerización ha empujado la competencia a la baja, dando como resultado puestos de trabajo mal remunerados y de mala calidad para los trabajadores nacionales, que se debe recurrir a la contratación de mano de obra extranjera, muchas veces de manera informal. (MTEySS, 2007)

El sector de la construcción es atípico, por su forma de producción, de contratación de mano de obra, altos niveles de inversiones requeridas, etc, la tercerización y la falta de inversión privada, hacen al sector poco atractivo para generar empleo estable, con buenas remuneraciones y posibilidad de trayectorias continuas. (Aruj, 2012). Por último, otra consecuencia de la subcontratación ha sido la exclusión de los obreros de los regímenes de seguridad social, es un sector en que aún predomina una alta incidencia de trabajo informal.

2.2.2- No todo es color de rosa.

Para empezar, en los años ochenta y noventa la mundialización del capital produjo efectos contrapuestos, afectando de manera diferente el empleo femenino y masculino. En relación al

empleo masculino hubo hasta una regresión, mientras el empleo y el trabajo femenino remunerado crecieron. Es así que en plena crisis del empleo se caracterizó por la feminización del contingente asalariado, en particular en el sector de servicios. Pero la cuestión es como compatibilizar el acceso al trabajo de las mujeres, que por cierto forma parte del proceso de emancipación femenina, con la eliminación de las desigualdades existentes en la división sexual del trabajo, ya que esa situación de desigualdad entre trabajadores y trabajadoras atiende a los intereses del capital.

Otro punto a destacar es que esta inserción de la mujer, tanto en los espacios formales como informales del mercado de trabajo, se tradujo sobre todo, en las áreas donde predominan los empleos precarios y vulnerables donde la explotación, en gran medida, se encuentra más acentuada. Esa situación es una de las paradojas de la mundialización del capital en el mundo del trabajo: la feminización de la precariedad laboral.

Entonces, estamos en presencia de ¿una inserción de la mujer a medio camino?
La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los varones se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido varones o mujeres. Por eso, se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y varones tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. Entonces el medio para alcanzar la igualdad es la equidad de género. La equidad es concebida como la justicia en el tratamiento a mujeres y varones de acuerdo a sus respectivas necesidades. Esta misma implica la posibilidad de usar procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Estas medidas son conocidas como acciones positivas o afirmativas porque facilitan, en este caso mujeres, el acceso a esas oportunidades: el acceso a una educación no sexista, a una salud integral, al empleo digno, a la planificación familiar, a una vida sin violencia y a un largo etcétera. Por esta razón, en el ámbito del empleo, la igualdad debe ser respecto a las oportunidades y de trato. La idea de igualdad asume que las dos personas serían tratadas automáticamente de la misma manera. La igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la igualdad de valorización empiezan por reconocer que las personas no son idénticas, más bien muy diferentes. Sus características diferentes son siempre importantes porque hacen la persona completa. La igualdad en el trabajo consiste en

no dejarse influenciar por una simple diferencia, como por ejemplo el sexo de la persona. Por eso, la discriminación se define a veces como un trato menos favorable por razones de sexo. Ahora bien, estamos en condiciones de afirmar que hay tres niveles de desigualdad entre varones y mujeres. La primera es que la mujer se encuentra en una situación de desventaja respecto de sus colegas masculinos porque tienen mayores dificultades de compatibilizar obligaciones laborales y familiares, lo que limita sus posibilidades de salir a buscar un empleo. La segunda, aún en caso de que participen en el mercado de trabajo, es que existen distintas oportunidades de acceder a un trabajo, sus posibilidades son menores. Por último, en caso de que obtengan un empleo, la calidad del mismo es menor a la de un varón con similares calificaciones. Por lo general, se encuentran sobrerrepresentadas en ocupaciones de bajos salarios, precarias, a tiempo parcial y subrrepresentadas en empleos de altos niveles jerárquicos. En suma, las mujeres se han incorporado al campo laboral, de forma significativa y consistente, desde hace ya varias décadas en Argentina. Sin embargo, persisten obstáculos, externos e internos, que hacen que su inserción laboral sea conflictiva y la mayoría de las veces adheridas a un "suelo pegajoso" (3).

Entonces es importante destacar que para introducir una verdadera igualdad de oportunidades en la formación y en el empleo es la elaboración e implementación de políticas que puedan intervenir en todos los niveles donde la discriminación opera.

2.2.2.1- Representaciones sobre el futuro laboral.

"Cuando he estado trabajando todo el día, un buen atardecer me sale al encuentro". Goethe

Planes aparentemente irrealizables pueden influir en las trayectorias laborales así como proyectos bien definidos pueden ser insuficientes para orientar el curso de una vida. Entonces ¿que buscan estas mujeres cuando hablan de buscar un buen empleo? Se podría decir que un buen empleo reúne las proyecciones laborales que incluyen el ejercicio de una actividad particular precisa y toda una serie de condiciones de empleo favorables, anheladas y soñadas. Un buen empleo expresa para ellas la búsqueda de estabilidad y posibilidades de progreso o promoción en una actividad que les interesa sin embargo muchas de ellas se ven insertas en empleos inevitables. Estos considerados como un empleo que permite pagar cuentas, sobrevivir y que no necesariamente anhelan.

La calificación requerida en numerosos oficios ¨femeninos¨, es decir llevados a cabo por mujeres, se asemeja a sus cualidades domesticas: destreza, agilidad, exactitud, etc. El trabajo profesional y el trabajo doméstico mantienen relaciones de yuxtaposición, incluso de

superposición, cuando ambos se practican en un mismo lugar. Sin embargo, las relaciones de imbricación persisten igualmente cuando se encuentran aparentemente disociados. Ocurre así una transferencia de calificación entre el ámbito profesional y el ámbito doméstico. Por eso que, a partir de una transferencia de calificación, asistimos a una transferencia de trabajo: este varía según el lugar y el tiempo en el cual se ejerza, y se denomina entonces algunas veces profesional y otras, doméstico.

Por esto es que, no se los puede separar. El trabajo profesional no puede estar separado del trabajo doméstico y viceversa. Son indisociables y no pueden concebirse el uno sin el otro. (Barrère -Maurisson)

La participación de las mujeres en las responsabilidades domésticas y asociadas con el cuidado de los hijos continúa siendo una fuente de vulnerabilidad para ellas, no sólo porque se trata de trabajo no remunerado sino porque disminuye su movilidad y su autonomía para diseñar estrategias relacionadas con el mercado laboral.
Además parece existir una estrecha relación entre la forma y el espacio en que se desarrolla la búsqueda de empleo. Algunos autores muestran que el alejamiento de las zonas de concentración de empleos es un factor que puede afectar la eficacia de la búsqueda de empleo y condicionar las transiciones del desempleo al empleo.

El *barrio* es el espacio donde tienen lugar casi la totalidad de las relaciones sociales de los jóvenes y es allí donde efectúan con exclusividad su búsqueda de trabajo. Es así que, el barrio puede ser entonces una fuente importante de capital cívica, social y cultural.
La imposibilidad de acceder a trabajos estables parece condicionar el hecho de que ninguno de estos jóvenes presenta al trabajo como articulador de su vida, como un medio para encontrar su lugar en la sociedad, ni importante para la formación de su identidad. Y efectivamente, residir en las comunas de bajo nivel socioeconómico aumenta las probabilidades de tener un empleo informal y precario. Para quienes ocupan la posición de hijos, la probabilidad de tener un empleo de baja calidad se incrementa significativamente cuando el jefe del hogar también tiene una inserción precaria en el mercado laboral. Es decir, que en el caso de los hijos, la influencia del entorno inmediato, en este caso representada por el tipo de inserción laboral del jefe, tiene un efecto más significativo sobre la propia inserción laboral. En cambio, el hecho de provenir de un hogar con jefe de bajo nivel educativo no ejerce un efecto significativo. De este modo, la desigualdad en el acceso a un empleo de

calidad no sólo se expresa en mecanismos de segregación socioespacial, sino también en el caso de las nuevas generaciones a través de las faltas de redes sociales que ofrece el entorno más inmediato, como es el hogar de pertenencia. (Perelman, 2011)

3- Reflexiones finales y puntos de debate.

A lo largo de este trabajo proponemos el punto de partida de nuestra próxima investigación acerca de los grupos de migración y género, buscando similitudes en su percepción en la inserción laboral. Sabemos que, siendo grupos diferentes hallamos puntos de contacto en su carácter singular de fragilidad y vulnerabilidad.

Cabe destacar que tanto migrantes en la construcción y las mujeres jóvenes de territorios segregados son minorías que percibirían problemas de inserción laboral.

Asimismo estos colectivos tienen la semejanza de una red social de contención dada por sus connacionales y congéneros, lo que permitiría disminuir su grado de fragilidad social y no así su vulnerabilidad laboral.

En consecuencia de estas redes, la bibliografía nos habla de un alto grado de identidad hacia dentro del colectivo en aspectos culturales (lenguaje, vestimenta, comida, costumbres) pero queremos indagar si este mismo fenómeno, identitario, es aprovechado para la lucha y reconocimiento de sus plenos derechos laborales.

Es una realidad que la mujer de hoy sigue teniendo dificultades para acceder al empleo de calidad, que no se explica por sus dotaciones educativas, lo que va constituyendo claros indicios de discriminación. Actualmente es muy fuerte la presencia de las mujeres en el empleo no registrado y en el subempleo, como así también el fenómeno de suelo pegajoso.

En el caso de los migrantes y desde el Acta de Asunción del 24 de Marzo de 1991, las relaciones económicas y sociales emergentes del Mercosur suponen la expansión de las economías nacionales a nivel regional, con un ensanchamiento de los mercados y la libertad de circulación de capitales, bienes, servicios y personas. Se entiende que la libre movilidad de personas en la integración de un mercado común es un factor estratégico para el crecimiento y el desarrollo del bloque, es condición para la redistribución regional de las oportunidades de trabajo, capacidades y calificaciones dentro del espacio ampliado, contribuyendo a alcanzar mayores niveles de calidad en el producto. Además, estableciendo la igualdad ciudadana en la

región, se eliminaría la vulnerabilidad y precarización, producto de la irregularidad migratoria.

Hoy en día hay mucho camino por recorrer, por eso es necesario impulsar y promover una política de igualdad de oportunidades y trato en la formación y en el empleo.

Se debe encarar una política activa de promoción de la mujer que permita mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo, orientación y formación profesional. También se debe fomentar el cambio educacional y cultural en todas sus dimensiones. Para el caso de los migrantes limítrofes, las normas de regulación multilaterales, abandonaron la gestión restrictiva clásica, facilitando la regularización migratoria, la inserción laboral de los trabajadores migrantes, su inclusión en regímenes de seguridad social y tributario, integrándose a la sociedad de destino. Se dejaron de lado las políticas unilaterales y se adquirió el compromiso y la responsabilidad compartida entre los países miembros (de origen y acogida) abriendo nuevos encuadres normativos para la movilidad laboral entre los territorios. (Ej. Nueva Ley de Migraciones de la Argentina: MIGRACIONES Ley 25.871 - (PLN) Sancionada: Diciembre 17 de 2003. Promulgada de Hecho: Enero 20 de 2004)

La promoción de la igualdad de la mujer y de los migrantes es una labor de carácter transversal, que debe cruzar a todos los sectores de la sociedad. En suma, esto no sólo es una cuestión de justicia social sino también es un factor de desarrollo económico y social que conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano conformado por varones y mujeres.

Para concluir es útil recordar que en nuestra sociedad, el trabajo es la norma: es trabajando que se adquiere los medios para vivir, pero también el trabajo es el lugar principal donde se puede mostrar sus capacidades, darle utilidad y participar a la construcción de nuevas realizaciones.

Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separaba del hombre. Simone de Beauvoir nos diría “el trabajo es lo único que puede garantirzarle una libertad concreta”. Sin embargo, uno de los rasgos distintivos de esta nueva etapa que comienza en 2003 es sin dudas la fuerte generación de empleo registrado y la reducción de la

tasa de empleo no registrado. Es así que, se puede afirmar que la estructura de la PEA desde el año 2003 refleja los efectos de las políticas impulsadas por el gobierno nacional para resolver los problemas sociales derivados de la crisis del 2001. Como ejemplo de estas políticas, podemos comentar que en septiembre del 2004, por medio del Decreto 1169/2004, se creó el Programa Nacional de Normalización Documentaria Migratoria para los extranjeros nativos de los Estados Parte del MERCOSUR y sus Estados Asociados, y el Decreto 578/2005 "Patria Grande", que "facilitaron" sustancialmente el trámite de regularización de residencia. Los resultados obtenidos fueron un alto grado de iniciación de trámites, hasta Diciembre de 2010, 700.000 personas peticionaron su residencias temporaria, a los que se le suman casi 300.000 que pidieron residencia permanente.

De cara al futuro, nos esperan retos y desafíos. Si bien han existido avances sustantivos en el ámbito laboral, todavía queda mucho hacer. Por eso, la profundización del modelo de desarrollo establecido a partir de 2003 resulta necesario a la hora de pensar en continuar transitando un camino de crecimiento con inclusión social y empleos de calidad para todos.

Al fin y al cabo el trabajo es el gran ordenador social. Y como diría León Tolstoi, "la condición esencial de la felicidad del ser humano es el trabajo".

Referencias:

*(*1) Las redes categoriales son conformadas por el hecho de sentirse parte de una determinada condición social, delimitada por características de género, demográficas, socio-económicas, étnicas, culturales, religiosas,*

*(*2) Las redes estructurales se forman a raíz de las relaciones que se producen en el ámbito laboral o profesional, con vínculos fuertes en problemáticas y expectativas comunes.*

*(*3) El "suelo pegajoso" se refiere al trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una adhesividad a las mujeres. Haciendo dificultoso salir a realizar una carrera laboral y realización personal lejos del ámbito familiar. Constituye una forma de esclavitud con lazos de seda. También se le llama "suelo pegajoso" cuando las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias, no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tienen más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa, etc. Este efecto de suelo pegajoso tiene una relación directa con la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres en vez de progresar en su carrera profesional, abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas. El "suelo pegajoso" también conforma todas aquellas profesiones feminizadas y que por ello pierden valor y disminuye también su salario. La división sexual del trabajo no sólo reparte puestos entre las personas en función de su sexo, sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando de forma sistemática aquellos asociados a las mujeres. Lo que inmediatamente conlleva a una reducción salarial, empeoramiento de las condiciones laborales y dificultades de ascenso. Cuando se observan el nivel de calificación de las tareas desempeñadas por varones y mujeres se destaca la fuerte presencia femenina en tareas no calificadas, en puestos en la base de la escala jerárquica, caracterizados por su baja remuneración, bajos requerimientos educativos y bajas posibilidades de movilidad. Este fenómeno de suelo pegajoso da cuenta de la segregación ocupacional horizontal que sufren las mujeres.*

Bibliografía

Agis, E; Cañete, C; Panigo, D. (2010), “El impacto de la asignación universal por hijo en Argentina”.
http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/documentossubweb/area1/documentos/auh_en_argentina.pdf

Aruj, Roberto (2012). “Los trabajadores inmigrantes de la construcción. Su aporte y significación”, El impacto de la migraciones en Argentina, Cuadernos Migratorios N° 2- OIM

Barrère-Maurisson, M.A. (1999) *“La división familiar del trabajo: la vida doble”* Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, Ed. Lumen-Hvmanitas, Buenos Aires.

Burín, Mabel. (2008). “Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización”. Publicado en Anuario de Psicología. Volumen 39. Número 1. Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona, España.22

Castel R, (1997). “Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado”. Ed. Paidós Buenos Aires.

Castel R, (2004). “La inseguridad social: qué es estar protegido?”Ed.Manantial, Buenos Aires.

Castel, R. (2010) “El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo”. Ed. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional Formación para el trabajo decente, http://www.cinterfor.org.uy/mujer/

CEPAL. (2010). “Qué Estado para qué igualdad?” Documento de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), presentado durante la XI Conferencia Regional sobre la Mujer realizada en Brasilia, del 13 al 16 de julio de 2010.

CEPAL. (2011). “Estadísticas e indicadores de género”, http://www.cepal.org/

Maffía, D. (2007). “Desafíos actuales del feminismo. *Hacia una pedagogía feminista: Géneros y educación popular”. (pp.:41-68)*. Buenos Aires. Ed El Colectivo.

Méda, D. (2007). “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”. Revista de Trabajo Año 3 Número 4

MTEySS (2007). 8° Publicación de la serie “Trabajo, ocupación y empleo”

Mosqueira, J. (2011). “Se resquebraja el techo de cristal”, Domingo 29 de mayo de 2011, http://www.lanacion.com.ar/1376987-se-resquebraja-el-techo-de-cristal23

Neffa, J.C. (2009). “Sector informal, precariedad, trabajo no registrado.” 9 Congreso ASET, Buenos Aires. http://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p8_Neffa.pdf

Neffa J.C, Panigo D.T, Pérez P.E y Giner V. (2000). “Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones”. Ed. Miño y Dávila SRL, Buenos Aires

OIT. “Igualdad y discriminación”, http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm

OIM. “El impacto de las migraciones en Argentina”. Cuadernos migratorios nº 2- 2012

Obdulia Torres González & Bernadette, Glass ceiling and sticky floor. Women’s situation in the German and Spanish science and technology systems, La Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad, http://www.revistacts.net/

Panaia, Marta. (2004). “El sector de la construcción: un proceso de industrialización inconcluso”. Editorial Nobuko.

Perelman, L. (2011) “Diferencias socioespaciales e inserción laboral en la Ciudad de Buenos Aires”. Cedem Cuadernos de Trabajo N°11, Buenos Aires.

Pries, Ludger. (1999). “Una nueva cara de la migración globalizada: el surgimiento de nuevos espacios sociales y transnacionales y plurilocales” – V Seminario Internacional dela PII. Toluca, México.

Tumini, Lucía y Rojo Brizuela, Sofía. “El techo de cristal y las brechas salariales”, Informe de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/estadisticas.asp24

Tumini, Lucía y Rojo Brizuela, Sofía, (2008). “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”. Revista de Trabajo Año 4 Número 6

Vargas, Patricia. (2005). “Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Editorial Antropofagia”

Zipcioglu, P.A. (2004). “La fragilidad de la "cuestión social. Precariedad laboral y vulnerabilidad social. Revista de Estudios Sobre Cambio Social. Año IV. Número14”