

RINCE - Revista de Investigaciones del Departamento de Ciencias Económicas de  
La Universidad Nacional de la Matanza

*Artículo de Investigación*

***Reinserción laboral en La Matanza: desafíos para las políticas  
públicas de empleo***

Gabriela A. Pontoni, Luisina Radiciotti<sup>1</sup>

**Resumen**

Este trabajo analiza el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) como estrategia de reinserción laboral de los trabajadores desocupados del municipio de La Matanza, implementada a partir del segundo semestre del año 2007. Asimismo, se aborda la relación entre formación profesional y empleabilidad como elementos que podrían favorecer el re-direccionamiento de las trayectorias laborales de informalidad de esos trabajadores.

Metodológicamente se utilizó un diseño cualitativo buscando rescatar la perspectiva de los sujetos para comprender el sentido de la acción social.

Finalmente, se concluye que ante un mercado laboral desarticulado, el Estado, los empresarios, los sindicatos y los propios trabajadores utilizan estrategias como la capacitación y formación profesional para acercar oferta y demanda de trabajo. Sin embargo, datos como edad, género así como los criterios de selección y búsqueda de personal en las empresas, acentúan el peso en la oferta de trabajo, obstaculizando la posible (re)inserción en el mercado de trabajo formal de los trabajadores desocupados entrevistados.

**Palabras claves:** *políticas de empleo, mercado de trabajo, informalidad.*

**Abstract**

This work analyzes the "Training and employment insurance" (TEI) as unemployed of La Matanza town's strategy to reinsertion into the labour market

---

<sup>1</sup>Universidad Nacional de La Matanza. San Justo, Buenos Aires. Argentina.

since second semestre of 2007. Also, the relation is approached between professional training and employability as an instrument to change the course of the labor paths of informality of these workers.

We used a qualitative research model to try to rescue the perspective of this workers and to understand the sense of social action.

Finally, we understand that the actors use strategies as the training and vocational training to bring offer and demand of work over. However, some items as age, gender, the criteria of selection and search of personnel in the companies, between others, since the accent put only in the offer of work prevent the possible (re) insertion on the formal labor market of the unemployed interviewed workers.

**Key words:** *employment policy, labor market, informality.*

## Introducción

El debate instalado en las Ciencias Sociales acerca de las experiencias, desafíos y diferencias en la aplicación de políticas públicas de empleo entre los países centrales y los de América Latina, nos llevaron a reflexionar acerca de éstas en función de las trayectorias laborales de trabajadores desocupados en Argentina.

En el caso de los países centrales, buena parte de la bibliografía reciente (Boyer, 2008; Théret, 1997; Castel, 2008, Freyssinet, 2007) señala la relevancia de las *políticas tendientes a la protección social*<sup>1</sup> -entre ellas, las de empleo- respecto de las condiciones de reproducción de la población, no sólo en un plano económico sino también político.

Por su parte, la experiencia en América Latina muestra que para paliar los efectos negativos de las reformas estructurales de la década de los noventa, se diseñaron políticas de empleo orientadas a la formación, la capacitación y el entrenamiento profesional<sup>2</sup> (Thuy, et al, 2001; Del Bono, et al, 2001; Bensusán, 2006; Novick y Palomino, 2007; Senén y Palomino, 2006).

En el caso Argentino, puntualmente, la problemática observada, que dio origen a esta investigación, surge del análisis de dos momentos político-

*Reinserción laboral en La Matanza: desafíos para las políticas públicas de empleo*

Gabriela A. Pontoni, Luisina Radiciotti

económicos diferenciados en materia de implementación de políticas de empleo. Hemos observado que, por un lado, la década de los años noventa se caracterizó por la implementación de reformas de corte neoliberal (Felder, 2007) que desembocaron en la crisis económica, política y social de diciembre de 2001. El legado de ese escenario tuvo como consecuencia altos niveles de desocupación, subocupación, desempleo<sup>3</sup>, y una profundización en el desarrollo del *sector informal*,<sup>4</sup> relegando a gran parte de la población a la exclusión social. Como salida de esa crisis, hacia el año 2002 se crea el programa *Jefes y Jefas de Hogar Desocupado (PJyJHD)*. Éste tuvo un carácter netamente social que buscó dar respuesta a la necesidad de incluir a más de dos millones de personas afectadas por el desempleo y la desocupación. Con todo, en el breve lapso de tres años, nuestro país comienza a vivir una etapa de paulatina recuperación económica y consecuentemente cierto grado de recuperación en la distribución del ingreso. Ante la nueva coyuntura y en la búsqueda de redirigir las políticas sociales de corte pasivo<sup>5</sup> hacia políticas activas de empleo, surge el *Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE)* como una de las herramientas establecidas dentro del *Plan Más y Mejor Trabajo*<sup>6</sup>. En términos generales, las políticas de corte activo procuran mejorar las condiciones de *empleabilidad*<sup>7</sup> a través de la *formación profesional* y la articulación entre oferta y demanda de trabajo por medio de la intermediación de las *Oficinas de Empleo*<sup>8</sup>. En este sentido, la educación vía la *formación profesional* adquiere especial relevancia para este estudio pues tiene implicancia directa a la hora de amortiguar los problemas derivados del desempleo. En efecto, cada vez con mayor claridad diferentes actores (Estado, empresarios y sindicatos) perciben la necesidad de poner en práctica este tipo de iniciativas dado que contribuyen a la distribución de las oportunidades de empleo, al desarrollo productivo en general –en términos de calidad y competitividad–, al mejoramiento de las condiciones de trabajo y al desarrollo de espacios que favorecen el diálogo social –en sus diferentes niveles–.

En base a estas referencias, el presente estudio tiene como objetivo general analizar el SCyE en tanto política de empleo activa implementada en un nuevo contexto de crecimiento económico iniciado en el año 2003. Para ello, se rescató la perspectiva de los sujetos involucrados en la implementación de esta política, es decir, aquellos que optaron por

*Reinserción laboral en La Matanza: desafíos para las políticas públicas de empleo*

Gabriela A. Pontoni, Luisina Radiciotti

traspasarse, inicialmente, del PJyJHD al SCyE en el municipio de La Matanza. En ese escenario, esta política estatal se plantea como herramienta para fortalecer las condiciones de empleabilidad de los sujetos a través de la formación profesional; procurando el acercamiento entre oferta y demanda de trabajo en el sector formal de la economía, por medio de las Oficinas de Empleo. En función del objetivo mencionado, el interrogante principal que orienta el presente trabajo radica en la reflexión sobre las posibilidades reales de re-direccionamiento de las trayectorias laborales<sup>9</sup> de los trabajadores bajo estudio –caracterizadas a priori por la informalidad- a través de la construcción de nuevas condiciones de empleabilidad, incorporadas a partir de la implementación del SCyE en el marco de una coyuntura económica de crecimiento.

Para abordar tal problemática, partimos de considerar un análisis de Castillo, et al, (2007) sobre las trayectorias laborales de los trabajadores de Argentina durante 1996-2006. Dicho análisis refleja que los asalariados que salieron del mercado de trabajo durante ese período no retornaron al mercado formal. Esto demuestra que el patrón de esas trayectorias ha sido de exclusión del mercado de trabajo. Aún más, esos trabajadores se dirigieron principalmente a empleos asalariados sin protección, al desempleo, la inactividad o el cuentapropismo. Hacia el 2006, aún en un contexto económico más favorable, se observa que el 42% de los trabajadores que figuraban como registrados en 1996, todavía permanecían excluidos del empleo asalariado registrado, mientras que el 32% pudo continuar sus carreras laborales en otras empresas. En efecto, ese patrón restringiría las posibilidades de incremento de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores, a partir del desarrollo de una trayectoria dentro del mercado formal.

En resumen, esta tendencia observada en la alternancia entre la informalidad y la escasa formalidad laboral, nos refuerza la relevancia de la analizar una política de empleo de tipo activa, como el SCyE en un nuevo contexto, de crecimiento (2003-2010). En base a este antecedente, como ya adelantamos adquiere importancia preguntarnos: la implementación de este tipo de prácticas ¿posibilita la re-dirección de los recorridos laborales a partir de la inserción en el sector formal de la economía?

Cabe aclarar que, temporalmente, el presente estudio se inició hacia fines de 2007, tomando como punto de referencia la implementación del SCyE en el municipio de La Matanza.

Asimismo, para abordar metodológicamente los objetivos propuestos, se utilizó una estrategia cualitativa anclada en el paradigma interpretativo; con el fin de rescatar desde la propia perspectiva de los actores implicados el sentido de la acción social (Vasilachis de Gialdino, 1992; 2006). Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas y en profundidad a algunos trabajadores que optaron por traspasarse del PJyJHD al SCyE en el municipio de La Matanza; como así también, a informantes claves pertenecientes a la Oficina de Empleo de ese municipio. Los ejes centrales para su confección y realización versaron sobre las dimensiones teóricas-analíticas propuestas para esta investigación: *trayectoria laboral, empleabilidad e informalidad*; las cuales se describen con mayor detalle a lo largo de este trabajo.

Cabe hacer mención que, bajo la perspectiva teórico-metodológica propuesta, se utilizó un muestreo de tipo teórico, por lo cual se efectuaron las entrevistas necesarias hasta tanto se encontró la saturación teórica de la muestra. Asimismo, a fin de dar validez tanto al análisis como a la recolección de los datos empíricos, se utilizó una triangulación de datos, apoyándonos en fuentes secundarias de información (Vasilachis de Gialdino, 1992; 2006).

Este trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, realizamos una breve contextualización del escenario social, económico y laboral existente al momento en que se implementa la política bajo estudio. Luego, presentamos las dimensiones teórico-analíticas utilizadas para el relevamiento de los datos. Para ello, definimos los diferentes términos que nos enmarcan teóricamente en el fenómeno a la vez que mostramos los resultados más relevantes obtenidos en el trabajo de campo. Por último, planteamos las conclusiones a las que hemos arribado.

### **Contexto social, económico y laboral. Surgimiento del SCyE**

Para contextualizar el surgimiento del SCyE debemos remontarnos a mayo de 2002. En ese punto de inflexión del contexto de crisis social y económica heredada del 2001, producto de las tensiones acumuladas durante varias décadas profundizadas por las reformas estructurales de los años

*Reinserción laboral en La Matanza: desafíos para las políticas públicas de empleo*

Gabriela A. Pontoni, Luisina Radiciotti

noventa (Pautassi, et al, 2003), se puso en marcha el *Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJyJHD)*<sup>10</sup>. Éste fue creado como un instrumento para atenuar la emergencia ocupacional de características inéditas en nuestro país, que abarcó a casi dos millones de personas desocupadas (Roca, et al, 2005).

El año 2003 marcó el inicio de un nuevo escenario de crecimiento económico, caída de la desocupación, crecimiento del mercado interno y una política activa de salarios en el marco de una recuperación sostenida del empleo,<sup>11</sup> acompañada por una tendencia a la apertura de fuentes de trabajo en el sector formal y la consecuente demanda de mano de obra. Este crecimiento económico comenzó manifestándose, principalmente, en el sector industrial. Dicho proceso implicó enfrentar un escenario particular que presentaba, entre otros factores, la necesidad de hacer frente a una demanda de mano de obra creciente. Sin embargo, la pérdida de continuidad productiva tuvo como consecuencia que los actores del mercado laboral perdieran, por un lado, ciertas habilidades adquiridas y por el otro, la posibilidad de incrementar sus conocimientos a través de la experiencia laboral. Los factores que operaron (y operan) en detrimento de la continuidad laboral de los trabajadores son, entre otros, la precarización del empleo, el subempleo y la informalidad. Estos elementos provocaron el desplazamiento de los trabajadores hacia otras ocupaciones en las que se detectó una escasez de mano de obra específica, ocasionada por la eliminación de determinados oficios. A modo de ejemplo, destacamos la desarticulación que se manifestó entre la oferta y demanda de mano de obra calificada<sup>12</sup> en la industria metalúrgica argentina. Perfiles claves como matriceros, soldadores, torneros y operadores de CNC estaban entre los más requeridos y a la vez, los más difíciles de hallar, en un mercado que había relegado la transmisión de oficios industriales (Radiciotti, 2009).

Ese proceso implicó la necesidad de contar no solo con los insumos, la tecnología y las maquinarias que garanticen la producción, sino también nutrirse de trabajadores que aporten la fuerza de trabajo en forma y tiempo requerido. El problema de las calificaciones se presenta como producto del desempleo y la falta de concordancia entre la preparación profesional de los trabajadores y las constantes exigencias del mercado laboral. Por esta razón,

es que el fenómeno de la formación profesional adquiere carácter estratégico (Ermácora, 1998).

Teniendo en cuenta este déficit estructural, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) crea el *Plan Integral de Promoción del Empleo Más y Mejor Trabajo* para promover la inserción laboral de trabajadores desocupados en empleos de calidad. Enmarcado en este plan estratégico se inscribe el programa SCyE, cuya definición abordaremos en el siguiente apartado.

### **El SCyE: una política activa de empleo**

Según el decreto 336/2006, que dio origen a esta política, el SCyE busca brindar apoyo a los trabajadores desocupados tanto en la búsqueda activa de empleo como en lo vinculado a la actualización de sus competencias laborales e inserción en empleos de calidad.

Las prestaciones del SCyE son de carácter dinerario, no remunerativo, pero de reconocimiento a los fines previsionales durante el tiempo de permanencia. Los trabajadores reciben una prestación dineraria mensual no remunerativa por un período máximo de 24 meses: durante los primeros 18 meses el monto de la prestación será de \$225 y luego pasará a cobrar doscientos pesos mensuales hasta completar los dos años. Dentro de este sistema de prestaciones, el SCyE otorga apoyo a la inserción laboral a través de las Oficinas de Empleo Municipales, por medio de: 1) servicios de orientación y asistencia en la búsqueda de empleo; 2) servicios de intermediación laboral para la incorporación al empleo en el sector público o privado; 3) servicios de formación básica o profesional; 4) asistencia técnica para la formulación de proyectos de autoempleo; 5) participación en actividades de entrenamiento para el trabajo.<sup>13</sup>

En función del objetivo global del SCyE, a continuación se esboza una conceptualización teórica de las políticas públicas de generación de empleo. Para ello, hemos tomado la clasificación propuesta por Lanari (2004), quien las define y distingue como: *políticas de empleo, políticas laborales y políticas de mercado de trabajo*.

En el marco de las *políticas de empleo*, esa autora plantea que en ellas se encuadran una amplia cantidad de medidas e instrumentos que comprende distintas áreas económicas, sociales e institucionales, afectando el nivel y calidad del empleo. De esta forma, intentan actuar sobre la oferta y demanda de trabajo. Se trata de políticas que incluyen a las áreas de salud, educación y protección social lo cual requiera un importante grado de coordinación y concertación social. Por otro lado, las *políticas laborales* son las que median entre empleador y trabajador como marco de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Y por último, las *políticas de mercado de trabajo* poseen un enfoque más específico. Buscan, por un lado, aplacar la situación de pobreza asociada al desempleo a través de *políticas pasivas* y, a su vez, atenuar las tensiones del mercado de trabajo mediante estrategias de corte activo -*políticas activas*-. A este tipo de políticas se las identifica por tres objetivos: aumentar la demanda de trabajo, optimizar la calidad de la oferta de trabajo y facilitar la articulación entre oferta y demanda de mano de obra.

Del análisis de la clasificación desarrollada hasta aquí, entendemos que el SCyE es una política que se encuadra dentro de la categoría de *políticas de mercado de trabajo*. Creemos que esto es así dado que, según el decreto de creación, el SCyE propone entre sus objetivos: prestar apoyo a los trabajadores desocupados a través de la búsqueda activa de empleo e inserción en empleos de calidad, como también actualizar sus competencias laborales vía la *formación profesional y/o la terminalidad educativa*<sup>14</sup>. Es decir, el programa apuntó a la recalificación de los trabajadores desocupados, especialmente de los ex-beneficiarios del PJyJHD, procurando atenuar las tensiones que surgen en el mercado de trabajo por la falta o desajuste entre calificaciones demandadas y ofrecidas. Del mismo modo, se propone incrementar la demanda de trabajo a través de la promoción del empleo en el sector público y privado, a la vez que colabora con la puesta en marcha de microemprendimientos para lo cual se estimula el desarrollo local. Por último, el encuentro entre oferta y demanda se incentiva mediante el impulso y fortalecimiento de la *Red de Oficinas de Empleo*.

En este sentido, es importante considerar que las políticas implementadas por el Estado nacional, con aplicación descentralizada en el ámbito municipal - como lo es el SCyE-, plantean un doble desafío a los gobiernos comunales:

promover el desarrollo económico local para que a su vez esto facilite la reinserción laboral de los trabajadores desocupados.

### **Dimensiones teórico-analíticas estudiadas: desarrollo conceptual y presentación de los principales resultados obtenidos**

Como ya hemos mencionado, el objetivo del presente trabajo se basa en el análisis de la política activa descrita en párrafos anteriores, en tanto instrumento de reinserción laboral, desde la perspectiva de los trabajadores que optaron por su traspaso del PJyJHD al SCyE. Como se adelantara en la introducción, en esta investigación se realizaron entrevistas semiestructuradas y en profundidad –cuyos ejes versaron sobre las dimensiones que se presentarán a continuación– a los beneficiarios del SCyE del municipio de La Matanza y a informantes claves pertenecientes a la Oficina de Empleo de ese municipio.<sup>15</sup>

A continuación, presentamos las categorías y/o dimensiones teórico-analíticas que hemos utilizado para el relevamiento y la posterior sistematización de los datos obtenidos en el trabajo de campo. Con el fin de dar validez al estudio, los datos empíricos fueron triangulados con referencias provenientes de fuentes secundarias de información (literatura especializada, revistas científico-académicas, informes comunales, diarios, revistas, etcétera). Asimismo, se presentan extractos de las entrevistas<sup>16</sup> con la finalidad de articular las perspectivas de los actores y el marco conceptual que encuadra esta investigación. De este modo, la presentación de las dimensiones teórico-analíticas junto a los resultados obtenidos en el trabajo de campo propone una referencia conceptual para interpretar el sentido del discurso de los actores.

### **I - Datos socio-demográficos del colectivo de trabajadores bajo estudio**

A modo introductorio, haremos mención al *estado de implementación del SCyE*. A propósito, encontramos que la cantidad de beneficiarios del PJyJHD al momento de la implementación del SCyE –julio 2007– era, para el municipio de La Matanza, de 46.070 (Oficina de Empleo - Instituto Municipal de

Desarrollo Económico y Social (IMDES), 2007). Hacia marzo del año 2010, la cantidad de trabajadores traspasados, insertos en el SCyE –colectivo conformado tanto por ex-beneficiarios del PjyJHD como por actuales desocupados que finalizaron el cobro del seguro por desempleo–, son 6957 trabajadores (Oficina de Empleo Municipal - IMDES, 2010).

Frente a estos datos, podemos inferir que la baja cantidad de trabajadores que optaron por el SCyE (6957) responde, en parte a que muchos de los ex-beneficiarios del PjyJHD optaron por otro tipo de programas, como el Familias por la Inclusión Social que junto a la reciente Asignación Universal por Hijo<sup>17</sup> conforman otro tipo de políticas para grupos de similares características a los que estamos analizando en este artículo.

Por otro lado, al considerar *la distribución espacial* de los trabajadores que eligieron el traspaso al SCyE, detectamos que el 56.5% viven en las zonas de Virrey del Pino (24.4%; 389), San Justo (17.4%; 277)<sup>18</sup>, y González Catán (14.7%; 234) (Oficina de Empleo Municipal – IMDES, 2007)<sup>19</sup>. Relacionado a esta dimensión, encontramos que el informe presentado por la Secretaría de Acción Social del municipio de La Matanza, que describe las características socio-habitacionales de su población, señala que esas localidades poseen altos niveles de pobreza por ingresos, tienen sus necesidades básicas insatisfechas (NBI)<sup>20</sup>, y/o se encuentran por debajo de la línea de pobreza (Encuesta Socio-Económica del Municipio de La Matanza, Secretaría de Acción Social, Julio de 2004).

Por otro lado, en lo referente al *sexo, nivel educativo, edad y calificación* de los trabajadores traspasados al SCyE identificamos que en mayor proporción (82%) se trata de mujeres, mayores de 35 años (77%), jefas de hogar, con una calificación escasa a media (40% y 51%, respectivamente) y un nivel educativo bajo (es decir, el 40% alcanzó únicamente el nivel primario) (Oficina de Empleo Municipal – IMDES, 2007).<sup>21</sup>

En síntesis, frente a los datos socio-demográficos del colectivo bajo estudio, podemos afirmar que éste se encuentra afectado no sólo por el grave problema que implica “estar desempleado”, sino porque además se localizan en zonas como Virrey del Pino y González Catán, entre otras, las cuales presentan altos niveles de pobreza por ingresos, sus necesidades básicas

insatisfechas, y /o se encuentran por debajo de la línea de pobreza. Esta sumatoria de factores desventajosos agrava, aún más, su condición de vulnerabilidad frente al desempleo.

## **II - Trayectorias laborales**

Para interpretar el discurso proveniente de los sujetos entrevistados, introducimos el término *trayectorias laborales* como marco teórico-metodológico que nos permita interpretar la vida laboral de los actores entrevistados, relacionando las experiencias relatadas por cada uno con las estructuras sociales vigentes. En este sentido, parte de la literatura señala que existen dificultades en cuanto a la unidad teórica de este concepto, por lo que se ha optado por una articulación de distintas categorías de análisis que reflejan las diversas y complejas dimensiones que deben ser consideradas para su estudio (Dombois 1998, Godard, 1998, Pries, 1999, Forni y Roldán, 1996, Panaia, 2001; Muñiz Terra, 2005). A continuación, presentamos esa articulación de categorías a fin de profundizar sobre la categoría trayectoria laboral, considerando sus definiciones teóricas y los datos primarios más relevantes recolectados sobre ella.

*Institución social clan*: este concepto se relaciona con la importancia que adquiere, para los individuos, su familia y su red social (amigos, parientes, vecinos, conocidos, etcétera). Para otros autores, como Coleman (1988, en Belvedere, et al, 2000), esto constituye el *capital social* con el que cuentan los individuos y se conforma por diversas entidades que forman parte de la estructura social que facilitan ciertas acciones de los actores sociales dentro de ella.

Frente a este aspecto, las entrevistadas dieron cuenta de la importancia de los "*contactos*", entendiendo por estos a amistades, vecinos, familia, instituciones como parroquias, escuelas, etcétera, tanto para conseguir un trabajo como para el acceso y movilización en el programa.

*Residencial*: en esta dimensión se vinculan los aspectos socio-demográficos que actúan como rasgos diferenciales, tales como: género, edad, lugar de residencia y de nacimiento.

Al respecto, se observaron determinadas constantes, como por ejemplo, que ninguna entrevistada nació en La Matanza, sino que por distintas circunstancias, en general de índole económica, tuvieron que “*ir a parar ahí*”. La mayor parte de ellas provienen del interior del país (San Juan, Tucumán, Santa Fe, entre otras provincias). A propósito, los actores dan cuenta de que su lugar de residencia limita las posibilidades de progreso, no sólo por la lejanía con la Capital, sino por las condiciones socio-económicas de la zona (falta de medios de transporte adecuados, falta de agua potable en los hogares, viviendas precarias, etcétera).

*Historia de formación*: esta dimensión alude a la experiencia profesional y el saber hacer, generalmente asociado a la formación (tanto formal como informal) y al proceso de calificación que el sujeto adquiere en su trayectoria laboral. En este sentido, la historia de formación se construye a partir del desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que responden a las tareas y responsabilidades de un determinado puesto de trabajo. Incluso, estos atributos les permiten a los sujetos transferirse a puestos de igual o mayor responsabilidad, como también incrementar las posibilidades de reinserción en un mercado laboral competitivo (Blake, et al, 1990). Con todo, este proceso refiere a los conceptos de *capacitación y formación profesional*<sup>22</sup>.

En referencia a las historias de formación de las trabajadoras entrevistadas, hallamos que el grado o nivel de formación que prevalece es el primario, mientras que las razones por las cuales abandonaron la secundaria o no pudieron continuar con estudios terciarios y/o universitarios, varían según situaciones personales. Entre algunas de ellas encontramos: “[...] *mi novio era muy celoso y no me dejó seguir estudiando*”, “[...] *mi familia no me podía pagar los estudios*”, como así también, por “[esas] *cuestiones de la vida*” (en general vinculadas al matrimonio y la llegada de hijos). Con todo, el factor que prevalece es el económico a la hora de solventar su educación.

En función de lo anterior, vemos que la formación profesional adquiere relevancia para este trabajo dado que, según algunos autores, (Cartón, 1985; Casanova, 2003) otorga mayores posibilidades de acceso a empleos de calidad y mejores niveles de productividad y competitividad. Por lo tanto, deben articularse estrategias que contribuyan a acercar oferta y demanda de trabajo de forma tal que viabilicen la implementación de políticas de la índole del

SCyE. Es decir, no sólo deben asumir la responsabilidad las personas que buscan empleo, sino también deben proponerse políticas que fortalezcan a las empresas a fin de incentivar la generación de empleos de calidad.

*Oficio/Profesión:* Esta dimensión refiere al conjunto de calificaciones, saberes, habilidades y destrezas utilizadas por los sujetos para garantizar la inserción social y la reproducción familiar. En esta línea introducimos el concepto de *competencia laboral* en tanto capacidad individual que puede definirse y medirse en función del desempeño laboral de un trabajador en un contexto específico. Esto implica la integración del "saber", el "saber hacer" y el "saber ser" (Cariola y Quiroz, 1997; Carrillo y Iranzo, 2003; Mertens, 1997, 2002; Tanguy, 2001; Ynoub, 2006).

Por medio de esta dimensión pudimos observar que las entrevistadas se reconocen como *"empleadas de limpieza"* o *"empleadas domésticas"*, con distintas variantes. Entre ellas: porterías de colegios, o trabajar por hora o con cama adentro en casas de familia. Entonces, la competencia que reconocen para sí es, en términos generales, la del *cuidado del ámbito privado*. Así, encontramos una similitud entre las obligaciones o tareas realizadas en el ámbito privado y el ámbito público (o laboral), por lo cual probablemente fortalecer y profesionalizar este tipo de competencias posibilitaría su reinserción en el mercado de trabajo formal.<sup>23</sup>

*Empresa/Organización:* es la dimensión que hace referencia a las instituciones laborales que cobran importancia en las trayectorias laborales de los sujetos.

En ese sentido para las entrevistadas las empresas u organizaciones relevantes en sus trayectorias son aquellas donde aprendieron algún tipo de competencia que después les permitió seguir trabajando en esa empresa, ingresar a nuevos empleos o emprender un trabajo por cuenta propia.

### **III - Empleabilidad**

La categoría *empleabilidad* en términos de la OIT (2000 a; b) refiere a las calificaciones, cualificaciones, conocimientos y competencias que aumentan y/o refuerzan la capacidad de los sujetos de mantener, cambiar o recuperar un empleo. En consecuencia, la empleabilidad cobra relevancia para nuestro

*Reinserción laboral en La Matanza: desafíos para las políticas públicas de empleo*

Gabriela A. Pontoni, Luisina Radiciotti

análisis puesto que si bien el desempleo muchas veces responde a cuestiones de carácter estructural, en algunos contextos éste se produce por desajustes entre competencias requeridas y ofrecidas en el mercado de trabajo. Como así también, la inexistencia o ineficacia de canales que articulen la oferta y demanda de empleo. Entonces, invertir en la mejora de los factores que impactan y/o determinan la empleabilidad de los actores implicaría una disminución del desempleo generado por la falta de calificación. Más aún, si el acceso a la formación es equitativo, pues también lo será el acceso al logro de mejores niveles de empleabilidad (Gallart, 1992; 2007).

En relación a esta temática, se investigó acerca del reconocimiento que los sujetos tienen de su empleabilidad. En general, los relatos dan cuenta de que la competencia más valorizada a la hora de buscar un trabajo es su capacidad para "*limpiar*" y su "*responsabilidad*". Solo en algunos casos, se mencionan como relevantes las nuevas competencias que adquieren a través de los cursos que les ofrece el SCyE (en los centros de formación donde se desarrollaron las entrevistas, los cursos eran de peluquería y manejo de PC). No obstante, las entrevistadas coinciden en que, tanto las nuevas como las viejas competencias, si bien les permitirían conseguir un empleo, ellas tienden a priorizar el cuentapropismo. En efecto, lo que estas mujeres perciben es: en primer lugar, que por su edad (en su mayoría superan los 35 años) no tienen posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo formal y, en segundo lugar, que tienden a priorizar –ya que tampoco cuentan con lugares donde sus hijos puedan quedarse mientras ellas trabajan– el rol reproductivo (familia, hijos, etcétera) por sobre el productivo (Gallart, et al, 1992).

#### **IV -Informalidad**

Para abordar la categoría *informalidad* –término por demás heterogéneo–, en un sentido amplio tomamos como tal a "todas las actividades redituables que no están reguladas por el Estado en entornos sociales en los que sí están reguladas actividades similares" (Castells y Portes, 1989, en Portes, 2000). Para sistematizar esta categoría distinguimos en su interior entre *trabajo no registrado* y *trabajo informal*.

Por *trabajo no registrado*, entendemos a todas aquellas inserciones laborales en empresas u organizaciones que carecen de aportes a la seguridad social, mientras que por *trabajo informal* se entiende a las actividades de índole económica que solo buscan la subsistencia del individuo y su grupo familiar (Pok y Lorenzetti, 2007; Gallart, 2007).

En cuanto a los datos relevados en el universo bajo análisis, encontramos, por un lado que respecto al concepto *trabajo no registrado*, gran parte de las entrevistadas no se desempeña en establecimientos, organizaciones o instituciones. Lo que implicaría su marginación de los beneficios que otorga la legislación laboral en cuanto a la seguridad social.

Por su parte, a través de la categoría *trabajo informal*, observamos que el resto de los sujetos se desempeñan en unidades domésticas donde reciben su pago por hora o por día y carecen de cualquier tipo de cobertura social. Desde su propio discurso surge que lo que buscan con este tipo de inserción laboral es sumar esta remuneración a lo que cobran a través del SCyE. En este sentido, entendemos que la lógica económica que persiguen es la de subsistencia.

### **Algunas reflexiones finales**

Para concluir, queremos resaltar el avance que implica en materia de políticas de empleo la puesta en marcha de estrategias de corte activo como lo es el SCyE. Este tipo de política estaría en sintonía con las implementadas en otros países de América Latina (Uruguay, Brasil, Paraguay y México), alejándose de aquellas ligadas a la protección social integral como proponen los países centrales. Dicho debate está vigente tanto en la literatura nacional (Del Bono, et al, 2001; Novick y Palomino, 2007; Senén y Palomino, 2006) como internacional (Boyer, 2008; Bensusán, 2006; Castel, 2008; Freyssinet, 2007; Théret, 1997; Thuy, et al, 2001), estudios especializados sobre políticas de empleo.

Cabe subrayar que las políticas activas de empleo implementadas en nuestro país pos crisis 2001, se diferencian sustancialmente de las de corte pasivo, como por ejemplo el PJyJHD. En otras palabras, entendemos que el SCyE cobra especial relevancia debido a que, básicamente, plantea reforzar

las condiciones de empleabilidad de los sujetos para su (re) inserción en el mercado de trabajo formal actual. No obstante tales intenciones, y como se ha mostrado a través de los datos recolectados, los “puntos débiles” de este tipo de programas emergen cuando la mirada se fija sobre el grupo objetivo y sus particularidades.

A propósito, la caracterización sociodemográfica de la población destino de esta política muestra una composición mayoritariamente femenina, que supera los 35 años de edad y que reside en las zonas más afectadas por la pobreza y la desocupación (Virrey del Pino, Laferrere, G. Catán, etcétera). Además, cuenta con un nivel educativo primario y una calificación media a baja.

Frente a estos datos, y a modo de responder el interrogante planteado inicialmente -la implementación de este tipo de prácticas a través de políticas activas de empleo ¿posibilita la re-dirección de los recorridos laborales a partir de la inserción de los trabajadores afectados en el sector formal de la economía?-, entendemos que apuntar única e individualmente al fortalecimiento de la empleabilidad -vía la formación profesional- sin tener en cuenta los requerimientos actuales del mercado de trabajo formal, limitará los resultados (Cartón, 1985). De hecho, un estudio reciente (TOE, 2007) señala que las actuales reglas de búsqueda y selección de personal de las empresas son adversas a las personas con características como las del grupo estudiado. En efecto, las empresas organizan sus búsquedas y selección de personal privilegiando la disponibilidad horaria, las referencias, la formación y la experiencia en determinados puestos de trabajo. Estos requisitos sobrepasan las cualidades del colectivo analizado, pues en general la disponibilidad horaria está supeditada al rol reproductivo, las referencias son escasas dado que o bien nunca trabajaron o sus empleos son informales y por último, si bien han iniciado un trayecto de formación profesional requieren de tiempo para poder asimilar y acreditar las nuevas competencias. Por otra parte, el género, también aparece como condicionante puesto que, si bien más de la mitad de las búsquedas de personal se diseñaron para ambos sexos, a la hora de optar las empresas eligieron, en un 69%, a varones.

Entonces, el SCyE como cualquier otra política de corte activo, debiera acompañarse o articularse con estrategias que refuercen otras cuestiones, en

especial las vinculadas a la demanda de mano de obra, es decir, al fortalecimiento del tejido productivo.

En esta línea, lo anterior también permite explicar -en parte- porqué las trayectorias laborales de este tipo de grupos se han desarrollado mayormente en la órbita del trabajo informal. Entendemos que esto es así puesto que frente a la falta de oportunidades de empleo la mayor parte de las entrevistadas no han tenido más opción que trabajar en el servicio doméstico, actividad que, por otro lado, históricamente ha sido caracterizada por el no registro y la precariedad laboral (TOE, 2004). Del mismo modo influye el hecho de que para seguir percibiendo la prestación dineraria del SCyE estas trabajadoras deben mantener la condición de desocupados/as. Por ello, la mayor parte de las entrevistadas afirman que a la hora de elegir cómo insertarse en el mercado de trabajo optan por hacerlo dentro del sector informal o no registrado dado que esta situación posibilita la continuidad del cobro de la prestación que ofrece el programa. A su vez, sostienen que este tipo de trabajos les posibilita una mejor conciliación entre su rol productivo y reproductivo.

Estos datos creemos que ayudan a repensar, en parte, el objetivo teórico del SCyE, pues el programa prevé la continuidad de la prestación en materia de formación; pero si la persona logra un puesto de trabajo en el sector formal, se suspende el cobro de la ayuda económica. Creemos que de esta forma se está favoreciendo, en cierta medida, la generación de “trampas de inactividad”<sup>24</sup> en las que caen grupos como el estudiado, y que operan negativamente a la hora de insertarse en el ámbito formal.

Frente a este complejo panorama, creemos que es el Estado quien a partir de políticas públicas deberá profundizar su rol de articulador entre desarrollo económico y social a través tanto del fortalecimiento del tejido social como del productivo. En consecuencia, es necesario pensar y reflexionar sobre alternativas que actúen tanto en la oferta como en la demanda de trabajo. Esto favorecería la inserción laboral en el sector formal, incluyendo a más personas dentro de la protección que deviene del trabajo asalariado formal (seguridad social, cobertura médica, beneficios sociales, etcétera).

Finalmente, si bien, entendemos que la coyuntura actual favorece este proceso en términos económicos, también creemos que serán necesarias políticas más focalizadas en el grupo objetivo, a fin de que los conceptos de trabajo decente y vida digna cobren verdadero significado en nuestra sociedad.

## **Bibliografía**

Belvedere, C. et al. (2000). Trayectorias laborales en tiempo de crisis. En: J. Carpio, E. Klein e I. Novacovsky (Comp.). *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT.

- Boletín de Estadísticas Laborales -BEL- (2010). Disponible en:  
<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/index.asp> [fecha de consulta:  
23/6/10]
- Blake, O.; Artús, C.; Barreto, G. (1990). *Tengo un proyecto y ahora ¿qué hago con la gente?* Buenos Aires: Editorial Tesis.
- Cariola, M y Quiroz, A (1997). Competencias generales, competencias laborales y currículo. En: Novick, M y Gallart, M (Comp.). *Competitividad, redes productivas y competencias laborales; ¿homogeneidad o segmentación?* Montevideo: CINTERFOR.
- Carrillo, J; Iranzo, C. (2003). Calificación y competencias laborales de América Latina. En: Enrique de la Garza Toledo (Coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Casanova F. (2003). *La formación Profesional y las Relaciones Laborales*. Montevideo: CINTERFOR.
- Carton, M. (1985). *La educación y el mundo del trabajo*. Francia: Editorial: Unesco
- Ermácora, R. (1998). *La formación profesional en la estrategia de los trabajadores*. En: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, N° 144, setiembre-diciembre. Los sindicatos y la formación (pp.19-24). Montevideo: Cinterfor. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/144/index.htm>.
- Felder, R. (2007). Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del Estado en Argentina. En: A. Fernandez (Comp.), *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana* (pp. 179-203). Buenos Aires: Prometeo Libros
- Gallart, M. A., et al (2007). Enfoques actuales sobre el sector informal. En: *Estructura productiva y empleo. Un Enfoque Transversal*. Buenos Aires: MTEySS.
- Gallart, M. A.; Moreno, M. J.; Cerrutti, M. S.; Suarez, A. L. (1992). *Las trabajadoras de villas: familia, educación y trabajo*. Buenos Aires: Centro de Estudios de Población (CENEP).
- Instituto Municipal de Desarrollo Económico Social, Municipio de La Matanza (2007). Perfil de los Beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo. Buenos Aires, La Matanza: IMDES.
- Lanari, M. E. (2004). Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR 1990-2003. Estudio analítico sobre programas de empleo ejecutados en Argentina. Observatorio del mercado de trabajo. Documento de debate representación argentina. Seminario regional "Integración, MERCOSUR y Política de Empleo 2004. Buenos Aires: MTESS/OIT. En: [www.observatorio.net](http://www.observatorio.net)
- Mertens, L. (1997). *Competencia Laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Montevideo: CINTERFOR.
- Mertens L. (2002). *Productividad en las Organizaciones: Formación, productividad y competencia laboral*. Montevideo: CINTERFOR.
- Muñiz Terra, L. (2005). *El aporte del concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los ex – trabajadores de YPF: reflexiones a partir de la práctica*. En: 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), Grupo temático N° 17: Cuestiones metodológicas en el abordaje cuantitativo y cualitativo de los fenómenos laborales. Buenos Aires.

- OIT (2000). *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*. Ginebra: Informe V.
- Palomino, H.; Trajtemberg, D. (2006). *Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina*. Buenos Aires: Revista de Trabajo, Año 2, N°3. MTEySS, SSPTyEL.
- Pautassi, L.; Rossi, J. y Camos, L. (2003). *Jefes y Jefas: ¿Derecho social o beneficio sin derechos?* Buenos Aires: 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Bs. As, 13 al 16 de agosto de 2003.
- POK, C., LORENZETTI, A. (2007). *El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad*. En: Revista Laboratorio, Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social (CEyDS) Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Año 8, N°20, Verano-Otoño.
- Portes, A. (2000). La economía informal y sus paradojas. En: J. Carpio, E. Klein e I. Novacovsky (Comp.). *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT.
- Roca, E., Schachtel, L., Berhó, F. y Langieri, M. (2005). *Resultados de la segunda evaluación del Programa Jefes de hogar e inserción laboral de los beneficiarios en empleos registrados*. Buenos Aires: 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 10 al 12 de agosto del 2005.
- Sladogna, M. (2009). *Negociación Colectiva y Formación Profesional*. Buenos Aires: Taller sobre Nuevos contenidos de la negociación colectiva, Junio 2009; SRLL; MTEySS.
- Tanguy, L (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias. En: De la Garza Toledo, E. y Neffa, J. (Comp.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.
- Trabajo, Ocupación y Empleo –TOE– (2004). Estudios 2004. N° 1. Buenos Aires.: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- Trabajo, Ocupación y Empleo –TOE– (2007). Estrategias empresariales de búsqueda y capacitación: perfiles de puestos y competencias demandadas. En: *Dimensiones del trabajo en el nuevo modelo económico y social*. N° 6. Buenos Aires.: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- Topet, P. (2007). *La negociación colectiva y la formación profesional*. Montevideo: CINTERFOR.
- Vasilachis de Gialdino (1992). *Métodos Cualitativos I. Los problemas teóricos epistemológicos*. Buenos Aires: CEAL.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). La investigación cualitativa. En: Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Montevideo: CINTERFOR
- Ynoub E. (2006). *Aportes para un estudio de las competencias sociales*. Buenos Aires: Departamento de Sociología, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP.

## **Páginas web consultadas**

## Notas

---

<sup>1</sup> Entendida ésta como los derechos a la sanidad, la vivienda, la educación, los servicios sociales, las pensiones de jubilación o la protección del empleo o del empleado (Auer, 2006).

<sup>2</sup> A modo de ejemplo, se puede citar: el sistema "S" en Brasil: Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial –SENAI-, Comercial – SENAC-, de Transporte – SENAT-, y de Agricultura – SENAR, o también el "Plan Nacional de Calificación del Trabajador" – PLANFOR-; en Paraguay, el "Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral" junto al "Servicio Nacional de Promoción Profesional"; en Uruguay, el "Fondo de Reconversión Laboral"; en Chile, el "Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)"; y en México, Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo, PROFEDET (Cacciamali, *et al*, 2005).

<sup>3</sup> La tasa de desempleo aumentó de 8.6% en 1990 a un 21.5% en el 2002. La tasa de empleo no registrado creció del 25.2% al 38% en el mismo periodo. (TOE, 2004).

<sup>4</sup> Entendemos por *sector informal "todas las actividades redituables que no están reguladas por el Estado, en entornos sociales en los que sí están reguladas actividades similares"* (Castells y Portes, 1989, en Portes, 2000).

<sup>5</sup> Se entenderá por *políticas pasivas de empleo* a aquellas que actúan en forma indirecta sobre el mercado de trabajo proporcionando un ingreso a quienes pierden su empleo. Dentro de estas políticas están el subsidio por desempleo, la seguridad social y los retiros anticipados (Lanari, 2004; Monza, 2002; Marinakis, 2002).

<sup>6</sup> El Plan Más y Mejor Trabajo es una herramienta creada para promover la inserción laboral de trabajadores desocupados en empleos de calidad. Las condiciones básicas que el Plan posee son: 1) generación de las calificaciones requeridas por regiones y ramas de actividad, fortaleciendo el entramado productivo a nivel local; 2) ejecución de acciones orientadas hacia la inclusión social y laboral de los trabajadores, afectados por el desempleo y la precarización laboral, mediante el desarrollo de sus capacidades y competencias para mejorar sus condiciones de empleabilidad; 3) la promoción del Diálogo Social, como fundamento de la acción pública, a través de la integración de la Nación, las provincias, los municipios, las comunas y juntas de gobierno, junto a la participación de todos los actores (para mayor detalle véase: <http://www.trabajo.gov.ar/planesyprogramas/masymejor.asp>). [fecha de consulta: 13/08/10]

<sup>7</sup> Entendemos por empleabilidad al conjunto integrado por las calificaciones, cualificaciones, conocimientos y competencias que aumentan y/o refuerzan la capacidad de los sujetos de mantener, cambiar o recuperar un empleo (OIT, 2000 a; b).

<sup>8</sup> Las Oficinas de Empleo son un instrumento público creado en función de la lucha contra el desempleo. En pocas palabras buscan relacionar la oferta y demanda de trabajo, brindando información y orientación para el empleo y la capacitación, en forma gratuita (Decreto 336/2006).

<sup>9</sup> Nos referiremos a trayectoria laboral como la secuencia temporal en el desarrollo de la vida laboral de un sujeto, comprendiendo las conexiones causales entre los distintos acontecimientos y la transición de un estado a otro (Dombois, 1998; Godard, 1998; Pries, 1999; Forni, Roldán, 1996).

<sup>10</sup> Programa creado por Decreto 565/2002, que tuvo por objetivo brindar una ayuda económica no remunerativa de 150 pesos a jefas y jefes de hogar desocupados con hijos menores de 18 años o discapacitados de cualquier edad; a jefas o cónyuges del jefe de hogar en estado de gravidez cuando ambos se encuentren desocupados.

<sup>11</sup> Como puede observarse a modo de ejemplo los cambios en los niveles de desocupación. Este indicador disminuyó del 17,5% en 2003 al 8% en 2009 (SSPTyEL, MTEySS, según EPH, INDEC. Para mayor detalle véase: <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/index.asp>

<sup>12</sup> Se entenderá por *calificación* al conjunto de conocimientos y capacidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación/formación (Gallart, 1997).

<sup>13</sup> Para mayor información véase <http://www.trabajo.gov.ar/seguropcapacitacion/>. [fecha de consulta: 13/08/10]

<sup>14</sup> Es decir, busca formar a los trabajadores desocupados ya sea a través de cursos de formación en oficios específicos o a que éstos finalicen sus estudios primarios o secundarios, según cada caso.

<sup>15</sup> Las entrevistas se realizaron a 30 trabajadores del SCyE en 3 de los centros de formación y capacitación del municipio. Estos fueron: el Centro de Formación Profesional n° 402 de Villegas, Isidro Casanova; el Centro de Capacitación del club barrial 12 de Octubre, G. Laferrere y el Centro de Capacitación del Sindicato de Trabajadores Municipales de La Matanza, G. Catán.

<sup>16</sup> Debemos aclarar que las entrevistas fueron diseñadas sin distinción de género. No obstante, en el trabajo de campo nos encontramos con que todos los participantes de los cursos de formación a los que asistimos, eran mujeres. Ésto presenta concordancia con los datos sociodemográficos que se muestran en el siguiente apartado.

<sup>17</sup> Tanto el Plan Familias como, recientemente, la Asignación Universal por hijo son políticas implementadas por el estado para amortiguar la pobreza y exclusión de familias con hijos menores de 18 años. Para mayor información véase: <http://www.desarrollosocial.gov.ar/planes/pf/>; [http://www.anses.gov.ar/AFF\\_HIJO2/index.php?p=1](http://www.anses.gov.ar/AFF_HIJO2/index.php?p=1); [fecha de consulta: 13/08/10].

<sup>18</sup> La distribución espacial estaría parcialmente distorsionada dado que existen 196 trabajadores (12,3%) que figuran en la Oficina de Empleo como "sin localidad". Entonces, hemos cruzado dos fuentes de información cuantitativa (la de la Oficina de Empleo-IMDES (2007) con la Encuesta Socio-Económica del Municipio de La Matanza, Secretaría de Acción Social, (2004)) para estimar que, los clasificados por la Oficina de Empleo como "sin localidad" tenderían a incrementar los trabajadores traspasados pertenecientes a los barrios que el informe comunal muestra con mayores índices de desocupación y pobreza. Estos son: G. Laferrere, 20 de Junio (que llamativamente solo presenta un trabajador traspasado) y R. Castillo, en ese orden.

<sup>19</sup> Estos índices se construyeron en función a datos consultados en 2007 a través del informe de la Oficina de Empleo-IMDES. Mantenemos esta información dado que no pudimos disponer de datos más actualizados que sean congruentes con los índices conformados para nuestro análisis.

<sup>20</sup> El citado informe señala que para esas localidades la desocupación es cercana al 26%, la incidencia de la pobreza es del 72,2%, mientras que tres cuartos de los hogares clasificados como NBI se encuentran, a su vez, por debajo de la línea de pobreza, mientras que sólo el 40% de los hogares no NBI son pobres por ingresos. Esta relación entre NBI y pobreza por ingresos se acentúa a medida que nos desplazamos a las zonas más periféricas del municipio (donde se encuentran las localidades de Gonzalez Catán, G. Laferrere, 20 de junio, etcétera). De esta forma se puede observar cómo la disposición espacial marca la existencia de "algún tipo de mecanismo que reproduce la pobreza por ingresos".

<sup>21</sup> Ídem nota XXI.

<sup>22</sup> Para los fines de este apartado, capacitación y formación profesional se tomarán como sinónimos, entendiéndose que ambos conceptos muestran la traslación de las demandas del mundo productivo al educativo (Palomino, et al., 2006; Topet, 2007; Sladogna, 2009).

<sup>23</sup> Si bien existen algunas iniciativas en este sentido (véase: <http://www.ospacp.org.ar/>) creemos que deberían extenderse y profundizarse, principalmente mediante la concientización de la parte empleadora.

<sup>24</sup> Es decir, quedar atrapados en el desempleo por miedo a perder la renta que tienen y luego no poder acceder a otro tipo de programas o planes sociales.