

Área y eje temático: Ciencias Sociales-Estudios del Trabajo

Título de la ponencia: **EL TRABAJO ENTRE JÓVENES SANJUANINOS DEL COMERCIO MINORISTA DEL DEPARTAMENTO CAPITAL DE LA PROVINCIA DE SAN JUAN**

Autor: *Becario Francisco N Favieri categoría "Alumno Avanzado"- Cicitca. Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISE)-Facultad de Ciencias Sociales-Universidad Nacional de San Juan*

E-mail: favieri_francisco@hotmail.com

Palabras Clave: Trabajo, Juventud, Comercio

Resumen: Esta ponencia manifiesta las principales características que tienen los trabajos a los que acceden los jóvenes en el comercio minorista, en el departamento Capital de la provincia de San Juan. Se pretende dar a conocer cuáles son sus dificultades y ventajas y la calidad de su trabajo. Para ello se realizaron entrevistas en profundidad semiestructuradas y en base a estrategias cualitativas se aplicó el Método de Inspección para el análisis de la información. Esta ponencia pretende mostrar la realidad de los jóvenes trabajadores entrevistados y proponer alternativas e ideas para beneficiar a toda la juventud.

1. INTRODUCCIÓN

Esta ponencia, es un avance del trabajo de beca obtenido en el CICITCA y parte de la investigación del trabajo de tesis de grado en Sociología. Es objetivo de la presente profundizar el estudio de la realidad juvenil trabajadora en el comercio minorista del departamento de Capital de la provincia de San Juan. Se exponen los resultados parciales a partir de las entrevistas realizadas a los jóvenes.

2. RESULTADOS

2.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS ENTREVISTADOS

Se procederá a realizar una descripción del perfil de cada entrevistado mediante un cuadro expositivo comprendiendo su edad, sexo y máximo nivel educativo alcanzado. Es menester destacar que la asignación de cada uno de ellos es ficticia para resguardar su identidad real.

Cuadro N°1. Caracterización de los entrevistados según sexo, edad y máximo nivel educativo alcanzado

Entrevistado	Sexo	Edad	Máximo Nivel Educativo Alcanzado
PG N1	Masculino	24	Universitario Incompleto
OP N2	Masculino	25	Secundario Completo
PA N3	Femenino	24	Universitario Incompleto
PAf N4	Femenino	20	Universitario Incompleto
FG N5	Masculino	18	Secundario Completo
FA N6	Femenino	23	Universitario Incompleto

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas realizadas a trabajadores.

2.2. ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

Se entiende por actividad desempeñada a toda aquella actividad que se ejerce dentro del establecimiento comercial.

La actividad fundamental que los entrevistados manifiestan llevar a cabo es atender al público, sin embargo esto está asociado incluso con tareas que implícitamente no se encontrarían previamente pactadas a nivel contractual y que además no corresponderían al empleado, esto es la limpieza del establecimiento o inclusive el hacerse cargo de pedidos y ordenamiento de stock como el caso de FA N6 *“Yo vendo camperas.... Pero ¿viste cuando empezás sos el tontito que tienen de la nariz? ... bueno era yo, bueno anda a limpiar... porque vos aparte de atención al público vos tenes que hacer los trabajos de limpieza... andá a limpiar la reja, andá a limpiar el baño, anda arregla el depósito, todo el tiempo”*.

2.3. CARACTERÍSTICA DEL CONTRATO

2.3.1. SITUACIÓN LEGAL

La situación legal es desconocida para la mayoría de los entrevistados, sin embargo se encuentran diferencias dignas de ser mencionadas.

Para el caso de aquellos que firmaron un contrato, algunos de los entrevistados no conocen con certeza los detalles del mismo, tal es el caso de PA N3 que no sabe si le están haciendo aportes jubilatorios *“Claro... estoy en blanco todo pero firmás el recibo de sueldo y nada más... no es que me han hecho firmar un contrato, cuanto tiempo... incluso no sé si me están haciendo los aportes ni nada... yo pienso que no me lo están haciendo”* o el caso de FA N6 cuya paga final mensual era variable todos los

meses *“Yo quería los recibos porque los necesitaba, yo quería ver que me pagaban... por eso me entró la duda, un mes vos cobrabas 2000 otra vez 2500 y otra vez 2100... no se entendía eso, un mes más un mes menos poquito pero se notaba la diferencia.”*

Por otro lado, existen aquellos que trabajan en relación de dependencia pero que figuran legalmente como trabajadores independientes, tal es el caso de los monotributistas PG N1 *“-¿Vos en algún momento firmaste algún contrato? -No -¿Es como de palabra? -Claro... osea... estoy en los libros todo, soy monotributista”* y OP N2 que sin reconocer la diferencia entre un trabajador independiente y uno en relación de dependencia *“-Yo estoy en los libros... soy monotributista... porque estoy en el negocio -¿pero estás en relación de dependencia? -Si... claro, soy monotributista...”*, ambos consideran que su contrato cumple con la ley de trabajo.

Por último está el trabajo no registrado o en negro. PAf N4 no tiene conocimiento certero sobre su actual situación contractual *“¿Y en este trabajo, en qué condiciones te encontrás? En ninguna digamos, soy ahora una franquera pero bueno... no tengo ningún contrato ni nada -¿Estas en un periodo de prueba? -No -¿No firmaste nada? ¿Te dijeron lo que tenías que hacer? -No firme nada, pero si... me dijeron que debía hacer y vine un par de días a practicar digamos. -¿Sabes si vas a tener aguinaldo o vacaciones? -No... nada me van a pagar”* PAf N4, no sabe si no está registrada o en el periodo de prueba de tres meses.

También existen situaciones que a pesar de estar registrados se realizan labores fuera de lo celebrado en el contrato, tal es así el caso de FA N6 que trabajaba 3 hs los Sábados donde se le pagaba en concepto de horas extras aunque según su testimonio tampoco se efectivizaban, por lo tanto cumplía actividades sin ningún amparo legal. A razón de ello, FA N6 manifiesta que en el comercio generalmente *“Trabajo hay, pero de medio día no hay... no le conviene, por el tema de los contratos, en vez de tener dos empleados en blanco les conviene contratar a uno solo todo el día o en todo caso tienen a uno en negro si o si”* FA N6

En algunos casos como el de PA N3 no es su intención averiguar o exigir el blanqueo total de su situación contractual, ya que manifiesta no convenirle estar *“totalmente en blanco”* porque perdería su obra social que es de mejor calidad de la que le ofrecerían sus empleadores. Por otra parte FA N6 destaca el desconocimiento de algunos aspectos importantes como es el tema de las comisiones por prenda vendida, si bien no fue nunca aclarado en el contrato, el sistema existía y fue percibido de forma injusta por los demás trabajadores al enterarse de que a pesar de

que la comisión existía todas iban a ser ganadas por el encargado del establecimiento.

El caso de PAf N4 es especial, emerge aquí un nuevo concepto del trabajador precarizado, el “franquero” “-¿Qué es una franquera? -*La que cubre las originales. Sería como una reemplazante... cuando alguien fijo no puede venir, me llaman a mí y listo.*” La entrevistada hace un mes que trabaja, le dijeron todo lo que debía hacer y cuanto el correspondía ganar por su tarea. Su función principal es cubrir a otros trabajadores estables en el caso de que estos no puedan asistir a su lugar de trabajo. Esta situación en términos legales es ilegal ya que no posee ningún tipo de contrato real que ampare tal flexibilización e incertidumbre respecto a ese trabajo, sin embargo, PAf N4 no tiene interés en revertir su situación ya que comprende que su paso por ese trabajo es pasajero.

En general, la mayoría de los entrevistados no posee conocimiento total o lo suficientemente claro de su situación contractual (en términos legales). Los empleadores son quienes manejan la incertidumbre de sus empleados frente a las posibilidades que ellos tendrían al momento de hacer reclamos con argumentos basados en la ley de contrato de trabajo.

2.3.2. **TIEMPO DE DURACIÓN EN EMPLEO ACTUAL**

Los entrevistados PAf N4 y FG N5 son quienes desconocen su situación legal contractual incluso manifiestan desinterés por conocerla o revertir esa incertidumbre, sin embargo puede suponerse que tienen esa respuesta por lo reciente en términos temporales de la consecución de ese trabajo. Los restantes trabajadores como PG N1 y PA N3 son estables, no tienen un contrato por tiempo indeterminado y asegura su permanencia en esos establecimientos. El caso de FA N6 se define como un contrato por tiempo determinado de 6 meses por temporada.

Los casos representados muestra la heterogeneidad de posibilidades que existen al momento de contratar a un empleado.

2.3.3. **HORAS**

En general, las horas trabajadas en total promedio por jornada son 6 hs. Sin embargo existen variaciones dependiendo el entrevistado. En algunos se adicionan 2 hs más como el caso de OP N2 quien a su vez destaca lo complejo del trabajo en cuanto a trabajar el fin de semana inclusive “*yo acá estoy 8 horas... pero tenes que venir todos los*

días a la semana, *laburar el Domingo, es complicado*” OP N2. Otros tienen horarios variables con diferencia de una hora como PG N5 “-¿Cuántas horas trabajas acá? -5... 6 horas -¿Todos los días al mismo horario o van rotando? -*a la mañana trabajo 5 y a la tarde trabajo 6 horas, cuando no viene la chica trabajo a la tarde -¿y eso esta perviamente pactado o es muy variable? -y si generalmente es variable...*”o incluso como PAF N4 “*Y trabajo los domingos, estoy por lo general los domingos a la tarde... 6 o 7 horas. Por ejemplo, ahora vengo por 3, depende cuando me llamen*”. Sin embargo para todos los casos entrevistados, sus horarios varían o son modificados para los meses de temporada alta o días festivos importantes en el rubro. En algunos casos el pago de horas extras no es acreditado el doble como debería ocurrir, FA N6 destaca “*Después los sábados que son horas extras, son tres horas las que trabajamos, de 6 a 9. Supuestamente las horas extras te las pagan dobles, nunca vimos nada de es*”. -¿Y vos preguntaste el porqué de las variaciones? -*Y la contadora dejaba la plata y se iba, ni siquiera tenía nada para arreglar con ella*”, por otra parte tal como destaca FA N3 “*si vos no decís “ah” trabajé una horita más... pasa desapercibido*” lo que indica que si no se reclama el trabajo en horas extras no es acreditado, situación similar para PG N1, aunque no le pagan horas extras y los fines de semana trabaja más horas. Es interesante destacar que a pesar de llevar ya 7 meses trabajando en el mismo sitio PG N1 no tiene horarios fijos, como sucede con aquellos que recién se integran en el trabajo (PAF N4). Esto demuestra que la antigüedad o permanencia en el mismo trabajo probablemente no influya en estas condiciones, suponiendo previamente que a más antigüedad mayor estabilidad en general.

2.3.4. **PAGA**

Los sueldos promedio de medio turno son entre los \$2100 a los \$2600 pesos. Los entrevistados cobran parcialmente esas sumas excepto para el caso de PAF N4 que trabaja menos horas que las 6 hs clásicas. A pesar de ello PA N3 destaca que “*como que ven que sos pendeja, que estas estudiando y bueno con dos mangos se arregla ¿viste? Es así... juegan mucho con eso, nosotras acá las chicas ganamos más o menos lo mismo, pero tendríamos que ganar mucho mejor... pero ellos creen que con lo que te dan, el poquito ya te conformas y chau... y no es así*”. Ese relato imprime la realidad vivida desde el joven y la visión que el empleador tiene de él por él mismo, manifestando que con lo que cobran por ser jóvenes es suficiente solo por ser joven, aunque no es así, no emprenden nada conjuntamente para hacer un reclamo concreto al empleador, aspecto que se analizará más adelante. Así mismo, pedir un

aumento resulta una tarea un poco incómoda para el joven trabajador como afirma PA N3. Otra característica en común para los casos PG N1, OP N2, PA N3, PAf N4 y FG N5 es que la paga es semanal, no así para FA N6 que era mensual.

2.4. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO COTIDIANO

2.4.1. SOBRE LAS ACTIVIDADES

El día a día es relatado por PG N1, OP N2, PA N3 y PAf N4 como tranquilo, aburrido, tedioso, complicado en el sentido temporal *“y si... esto es lo que hago todos los días, es un poco estresante... cada media hora más o menos viene alguien”* PG N1. En los establecimientos donde trabajan encuentran tiempo para estudiar (PA N3) o frente a lo solitario por momento del trabajo buscan actividades de entretenimiento. Los días de la semana excepto los jueves y viernes concurren más consumidores. El día más trabajoso es el sábado mientras que el domingo solo pasean y no consumen, tal cual expresa OP N2 *“El domingo es el típico día que viene un flaco la familia, van mirando nada más y listo no pasa más nada... El Jueves, Viernes y Sabado sí... vienen los flacos a buscar una camisa para la noche, aprovechar liquidación (...) hay fechas que sí, que laburas un montón, que te toca laburar con mucho público”*. La mayoría de ellos evita trabajar el fin de semana a la tarde. Algunos como PA N3 y PAf N4 manifiestan que trabajar en el lugar donde están es diferente que la situación de otros lugares similares pero ubicados en otro espacio *“no es lo mismo que trabajar en el centro... porque es diferente, ahí no te podes poner a estudiar... acá es muy tranquilo, sos muy libre, estás solo y además es otra gente también la que viene acá... hay mucha diferencia en ese sentido... acá viene otra gente la que viene a comprar”* PA N3

FA N6 tiene una experiencia totalmente diferente al resto de los entrevistados., los consumidores hacían fila todos los días y aún más los días de temporada en los meses de Junio y Julio para entrar al establecimiento, llegaban a atender de a 6 clientes por vendedor, incluso no tenían tiempo ni para tomar mate o comer. La relación con los clientes era perturbadora *“llegaba a mi casa y llegaba llorando, yo no quería saber más nada y la verdad que me mantuve diciendo aguante... pero es terrible es muy estresante, no volvería nunca más en mi vida a trabajar ahí”* FA N6.

2.5. RELACIONES EN EL TRABAJO

2.5.1. CON LOS JEFES

Los casos entrevistados que mencionaron al jefe en sus relaciones cotidianas en el trabajo destacan que se llevan bien (PG N1) que lo conocen (PA N3) o que simplemente nunca lo vieron (PAF N4) A pesar de esa heterogeneidad, es evidente que el jefe no trabaja con ellos día a día. Sin embargo la experiencia de FA N6 es diferente. Considera al encargado como un compañero más aunque es el jefe y quien organizaba al equipo de ventas *“El encargado la verdad de que es un pendejo que no tiene idea de nada y se la tira a jefe y lo peor, yo me llevaba muy mal”*. La relación comienza a deteriorarse desde los primeros meses donde como principiante debía realizar tareas que no estaban previamente pactadas en el contrato. A causa del mal carácter e indisposición del encargado FA N6 tuvo graves problemas de agresión verbal y psicológica, tal cual manifiesta *“de un momento para el otro el encargado me empezó a tratar mal y a no darme bola y hasta que un día delante de todo el mundo, (...) Y a los gritos dice que no le mostrás la campera porque el piso está mojado...”* Después quiso echarla aunque su justificación carecía de argumentos sólidos *“me dice, este es el último día que trabajas en la empresa, le dije yo, mira vos y le digo ¿Por qué? No, porque me han llamado que están cayendo las ventas... y en abril no sabes lo que se vendía, la gente desesperada gastando mi sueldo, 2000 pesos por campera en menos de 10 minutos”* A los pocos días de eso, *“El abogado me cuenta de que el encargado había llamado a la fábrica y que dijo esta mina no hace nada y se rasca todo el día. Desde la empresa dijeron que lo maneje y que lo hable... y después me llamó y me dijo mirá la he despedido. Y ahí fue donde lo mataron y lo llamaron desde la fábrica y lo cagaron a pedos, porque todo el quilombo que podía haber hecho. (...) Entonces seguí trabajando, con una relación muy tensa con él.”*

Puede decirse que la relación con los jefes varía según el espacio y escenario dependiendo fundamentalmente de si el jefe o jefes se encuentran trabajando con sus empleados en los establecimientos.

2.5.2. **CON LOS CLIENTES**

Los clientes son el aspecto principal de la actividad comercial, con ellos los jóvenes trabajadores deben tratar todos los días. OP N2 destaca la agresividad que los clientes tienen respecto del joven, según él *“hay clientes que vienen y te quieren pasar por encima porque te ven pendejo... te ven detrás del mostrador y dicen este es el esclavo...”* OP N2 donde la condición de joven nuevamente emerge en detrimento de su actividad como vendedor. Además el mismo entrevistado manifiesta que el cliente no

tiene la razón y que existen varios casos “exóticos” donde la irracionalidad de las situaciones y pedidos de los clientes no tiene límites. Con ello, asegura que atender al cliente no es cualquier cosa, sino que se necesita de conocimientos. Por otra parte, PA N3 al igual que FA N6 mencionan a los clientes según sus nivel de ingresos, destacando en el primer caso que *“es otra gente la que viene acá”* en comparación con los clientes que puedan concurrir a otros establecimientos. FA N6 los define como *“gente de guita, gente complicada que te trata mal... dos días me hicieron llorar”* Si bien, FA N6 menciona que no todos los clientes son así, la mayoría tienen gustos complicados y en algunos casos se descargan con el vendedor sin ninguna razón que lo fundamente, siendo maltratados como sucedió con ella.

2.6. ACCIONES COLECTIVA Y SINDICATOS

Todos los jóvenes entrevistados de una forma u otra conocen que existen aspectos confusos o injustos en sus contratos si es que los hay y más aún cuando no. A pesar de ello algunos conocen las leyes de trabajo (PA N3, FA N6) mientras que otros presentan un marcado desinterés (PAf N4, FG N5). Es igualmente importante destacar que si bien entre sus compañeros todos los entrevistados charlaron sobre aquellos temas con los que están descontentos nunca emprendieron una acción colectiva en conjunto para hacer un reclamo, creen que sería bueno o positivo sin embargo nunca lo hicieron. Por otra parte algunos conocen casos en los que se realizaron reclamos de envergadura pero no son suficientes para cambiar su actitud frente a las injusticias que vive *“yo quería hacer quilombo... pero lo mismo... yo para que te des una idea del machismo que hay ahí... lo mismo le hicieron a una chica el año pasado... el mismo quilombo muy parecido al mío y la chica si hizo quilombo, fue al sindicato denunció y tuvo que pagar una multa la empresa.”* (FA N6). Un caso especial es el de PA N3 que era obligada indirectamente a mentir a los inspectores del ministerio de trabajo hasta que llegó un momento que se cansó y manifestó estar en negro *“No... yo la vez que vinieron los del ministerio de trabajo y yo no estaba en blanco yo ya no fingí más... que soy la prima que soy la... ¡no!. Yo le dije la verdad, y bueno le tuvieron que poner la multa todo... y me tuvo que poner en blanco no le quedó otra... y me encantó... porque a mis empleadores no les cuesta ponerme en blanco”*, esta es quizá otra de las situaciones con las que debe lidiar el ministerio y los propios trabajadores en riesgo de perder su trabajo. Así mismo, el hecho de manifestar el descontento con los empleadores a otros empleadores o compañeros ajenos al establecimiento es peligroso, OP N2 señala que la discreción es importante de

lo contrario es casi seguro que no conseguirá trabajo si sigue manifestando su descontento con su anterior empleador.

2.7. PERCEPCIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Para conseguir un trabajo en el comercio, más allá del sexo o el nivel educativo lo más importante es según OP N2 al igual que FG N5 es la presencia. Después los tópicos de responsabilidad, predisposición trato con las personas ““(…) *La presencia más que nada y lo segundo la predisposición... tampoco te digo la predisposición para decir mirá venite a la mañana o venite de las 8 hasta las doce de la noche pero predisposición para hacer las cosas (...) y además tiene que tener responsabilidad y seriedad... (...) hay que medir al cliente, saber más o menos como entrar... y con eso vas adquiriendo experiencia y más que nada discreción...*” OP N2 FA N6 y PG N1 destacan que el secundario es fundamental para conseguir el trabajo y es básico, sin embargo como todos los entrevistados que respondieron a la pregunta no creen que es una variable trascendental al momento de conseguir trabajo en el comercio.

2.8. DEFINICIÓN DEL TRABAJO

La definición del trabajo está anclada profundamente con las motivaciones del trabajador. Las necesidades hacen a las motivaciones y de allí surge la definición de este tópico. Este tema es importante ya que ayuda a comprender en algunos casos el desinterés de alguno de los jóvenes por mejorar sus condiciones actuales de trabajo de manera individual o colectiva. Para todos los entrevistados el trabajo es un medio para un fin, “*Yo al trabajo lo tome como un medio para un fin*” FA N6, “*Para lo que a mí me sirve... es como un medio para obtener un fin... yo sé que esto me va a ayudar para otra cosa*” PA N3 El concepto instrumental de trabajo hace también concebir su tarea cotidiana laboral como un medio cuya situación definitoria es la satisfacción de sus intereses fundados en necesidades de “baja tensión” es decir, dinero para hobbies, salidas nocturnas, ropa o viajes de recreación. Frente a esta concepción las condiciones generales en las que se encuentran trabajando, a pesar de ser precariamente confusas no prestan atención ya que lo único que interesa es el dinero a fin de semana o mes. Su paso por ese trabajo es transitorio, lo saben desde el comienzo y no tienen ninguna perspectiva en permanecer en el. Esto lo saben muy bien sus empleadores y juegan con sus expectativas de corto plazo sin problemas.

Otros jóvenes manifiestan que el trabajo es un sacrificio y una experiencia de vida (PG N1 y OP N2) que a su vez tiene una fundamental importancia en relación a la economía personal

3. CONCLUSIÓN

En el comercio, los jóvenes poseen una situación contractual legal precarizada por la existencia de espacios confusos en cuanto a la determinación de actividades, paga y horarios de trabajo. Esto deriva en la preeminencia de condiciones flexibles-precarias en el trabajo, siendo la incertidumbre el principal problema. Por otra parte el emprendimiento de acciones colectivas de reclamo con sus compañeros es escasa. Los mecanismos de dominación sobre las aspiraciones y sentido que le imprimen los jóvenes trabajadores a ese tema es producto de las condiciones de alienación, enajenación o extrañamiento respecto de su relación no solo con el trabajo que realizan (ya que es concebido como medio y no como fin) sino también con sus compañeros en relación a sus jefes, ya que establecen una relación de sumisión e individualismo. Los motivos y razones detrás del trabajo de los jóvenes entrevistados (independencia económica de los padres) los posicionan entre los sectores medios de la sociedad. En este sentido, el carácter que adquiere el trabajo es de transitoriedad y como característica no central en la vida de los jóvenes entrevistados. A costa de esta situación, sus empleadores aprovechan esos espacios para obtener más ganancias y de manera legítima, ya que ellos a pesar de ser conscientes de las irregularidades, sostienen esa realidad.

4. BIBLIOGRAFÍA

- **LINDEMBOIN, Javier [et all].** (2000) *“La precariedad como forma de exclusión”* en *“Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo”*. Javier LINDEMBOIN compilador. CEPED. FCE. UBA. Buenos Aires, Argentina.
- **NAVEDA, Alicia** (2011) *“Laberintos de las desigualdades sociales. Entre acumulación y la política social”* Ed. EFU. San Juan, Argentina.
- **NEFFA, Julio Cesar [et all]** (2008) *“La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires”* CEIL-PIETTE CONICET. Ed CLACSO, Buenos Aires, Argentina.