

Título:

AJUSTES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS PARA EL ESTUDIO DE LA PRECARIZACIÓN LABORAL. EXPERIENCIAS DE INVESTIGACIÓN.

Francisco Nicolás Favieri. Licenciado y Profesor en Sociología, Becario del CICITCA, categoría Iniciación. Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISE) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ)

Palabras Clave:

Precarización-Trabajo-Juventud

Resumen:

Esta ponencia es parte de mi tesis de grado en Sociología de la Universidad Nacional de San Juan, del informe final presentado en una beca interna (CICITCA) de la misma institución como Alumno Avanzado y complemento y aporte del proyecto de investigación del Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISE) de la Facultad de Ciencias Sociales de la misma universidad, llamado *“Democracia de consensos y persistencia de desigualdades en el capitalismo periférico”*.

Esta propuesta tiene como objetivo reflexionar acerca del uso ambiguo del término precarización laboral en cuanto a su ámbito de acción e indicadores de medición. Se realizará un estudio del concepto de precarización y su contrapartida actual “el trabajo decente”, proponiendo a la vez alternativas en materia conceptual y metodológica para el estudio de estos fenómenos en el mundo del trabajo.

Para ello, se expondrán algunos resultados de la investigación realizada sobre las características de los trabajos que obtienen los jóvenes de 18 a 30 años en el comercio minorista de venta de ropa., calzado y marroquinería del departamento Capital de la Provincia de San Juan, para el 4to trimestre del 2012 y el 1er trimestre del 2013, sobre esto, se mencionarán las ventajas y desventajas observadas en la aplicación de las estrategias

cuantitativas y cualitativas que se aplicaron en la investigación y el alcance y potencialidad conceptual referente al análisis de este fenómeno en el mundo del trabajo.

1. Introducción: Ambigüedades conceptuales, discusiones y problemas de medición.

1.1. La informalidad, una estrategia de ganancia.

Si existe la informalidad también existe la formalidad, la definición dual de la economía en el capitalismo actual intenta demostrar que por un lado se encuentran los trabajadores reconocidos y protegidos por la ley y en actividades de trabajo “lícitas” (economía formal) y por otro permanecen los trabajadores no reconocidos y desprotegidos por la ley o cualquier dependencia estatal o sindical, a veces, se encuentran trabajando en actividades ilegales (economía informal) A este sector pertenecen en general las personas que trabajan por su cuenta, trabajadores familiares, quienes trabajan en relación de dependencia pero sin estar registrados, entre otros casos.

Lo cierto es que la informalidad y en especial el sector informal, se caracteriza por ser un espacio altamente heterogéneo donde suelen desarrollarse discusiones en torno a la existencia de espacios “grises” entre cada sector y en el sector mismo de la informalidad, así se pueden integrar las distintas expresiones como el trabajo en negro, el trabajo no-registrado, el trabajo precario. Si bien, este último concepto por su magnitud y ambigüedad puede atravesar incluso las “esferas” de la economía formal, aquí tiene su “origen” en términos conceptuales, ya que su definición implica su contraposición con su ideal actualmente admitido, el trabajo decente (antes conocido como buen trabajo, trabajo clásico) –solo presente en la economía formal.

1.2. La transformación del trabajo: el trabajo precario y el trabajo decente

Frente a las problemáticas acaecidas con el surgimiento de nuevas formas de trabajo, después de la reestructuración pos-crisis de los 70's, los países capitalistas hegemónicos y los organismos internacionales (BID, OIT, OMC, BD) se encargaron en dar definición a dicha transformación.

Desde allí se comenzaron a hacer estudios sobre la informalidad, sobre lo que después fue la precariedad y sobre la construcción de un concepto “ideal” de trabajo, este es el “trabajo decente”.

El trabajo, es precario, y se entiende comparativamente con la forma de trabajo del modelo de acumulación anterior (modelo fordista) al que se lo define bajo el paradigma de “empleo clásico”, “empleo verdadero” entre otras. Las características que posee el “empleo verdadero” o lo que se conoce actualmente según el criterio de la OIT como “empleo o trabajo decente” son todo lo contrario al trabajo que se define como precario.

Los “empleos verdaderos” (o decentes) se definen como aquellos trabajos asalariados *“regulados por la legislación en materia de contrato de trabajo (es decir subordinado directamente respecto del empleador, heterónomo, en relación de dependencia, en el contexto de una economía desarrollada que crecía a buen ritmo y de manera continua, centrada en el mercado interno), de tiempo completo (de acuerdo a la jornada máxima legal vigente y dando lugar al pago de horas extraordinarias de ser necesario), dentro del ámbito físico de un establecimiento urbano ajeno al hogar y distinto del domicilio del empleador. Después de un corto período de tiempo (a prueba) pasaba a ser un contrato de duración por tiempo indeterminado (CDI) que gozaba de la garantía de estabilidad y era declarado o registrado ante la Administración del Trabajo y el Sistema de Seguridad Social haciéndose los aportes correspondientes, lo cual otorgaba una adecuada protección social que beneficiaba también a la familia del trabajador. El salario, tanto directo como indirecto y las demás condiciones laborales, estaban reguladas para el conjunto de los obreros y empleados asalariados a través de las normas legales (salario mínimo, asignaciones familiares, seguros sociales, subsidios al consumo o a la inversión de las familias, etc.)”* Neffa (2008:86-87)

El cambio de las formas que adoptó el trabajo llegó a partir de políticas de reestructuración productiva y de ajuste estructural que siguieron el modelo propuesto en las consignas del “Consenso de Washington” hizo además que el trabajo precario adopte formas diversas según el modo de desarrollo de cada país y el momento histórico nacional, teniendo como resultado: *“contratos de duración por tiempo determinado, empleo a tiempo parcial, de*

carácter temporario, empleos eventuales contratados por agencias intermediarias, plantas transitorias, pasantías. Entre formas precarias extremas se cuentan: el empleo no asalariado informal, clandestino y asalariado no registrado” Neffa (2008:86).

Desde esta perspectiva el trabajo precario puede ser definido de manera general como *“aquel que se aparta de las formas típicas del empleo asalariado, estable y de tiempo completo”* (Neffa, 2008: 90). Respecto de este tema, Brígida García, socióloga y demógrafa dominicana, define a la precariedad como un empleo inestable, menos protegido socialmente y con el cual no se pueden obtener recursos suficientes (García, 2006).

Es así que el concepto de precariedad en el trabajo abarcaría varias modalidades como el trabajo contratado por tiempo determinado, el personal de planta transitoria, los empleos de carácter temporario contratados por medio de empresas de servicios eventuales, las pasantías juveniles de plazo determinado incluyéndose además el empleo no registrado (o en negro) y el trabajo clandestino o ilegal.

Así mismo, los empleos formales y registrados pueden tener características precarias. Esto último sucede cuando el trabajo se sitúa entre el estatus de asalariado y trabajador independiente: por ejemplo *“el trabajo para-subordinado cuando personas jurídicamente independientes se encuentran en una situación de dependencia económica similar al del empleo asalariado. El trabajo reposa solo sobre quien lo ejecuta, efectuando en beneficio de un solo empresario que puede vender el producto a un número limitado de clientes lo cual genera una relación de dependencia económica y otorga un poder de coordinación al que organiza la actividad”* (Neffa 2008:113)

En síntesis, el trabajo precario integra al trabajo no registrado o en negro, a la concepción de trabajo flexible (trabajo temporario, a tiempo parcial), a una parte de lo que se entiende como trabajo o empleo informal (solo para los asalariados), al empleo o trabajo en gris, que en condiciones normales son formales pero alguna de las características antes mencionadas que definen la precariedad se cumplen allí , pago de parte del sueldo en negro, trabajador independiente en relación de dependencia, etc.

1.3. El trabajo no-registrado

El trabajo no-registrado es, en primer lugar, precario por su desprotección general frente a los organismos de control estatales y sindicales y por permanecer fuera de la ley, sin embargo, por la ambigüedad que presenta la el término “precariedad” y porque fundamentalmente se pretende encontrar un criterio de orientación y análisis que tenga referente concreto de aplicación y acción, es decir, que objetivando debidamente el problema surja una respuesta totalmente aplicable para la solución de los problemas actuales referidos a la temática, quiere decir, que si se menciona que tal o cual trabajo es “precario” no puede dilucidarse con efectividad, cuales son aquellos aspectos que involucran a lo precario en ese trabajo, pero si, se menciona al trabajo como “no-registrado” se da la posibilidad de frente a la determinación de las evasiones de control e incumplimiento de la norma, una respuesta concreta para un problema real con efectividad (poder de realización) y sin ambigüedad alguna.

Por lo tanto, se asume que el trabajo no-registrado es precario, ya que no puede negarse ese “atributo” entre las actuales estrategias heterogéneas y diversificadas del capital respecto del trabajo, pero también se considera que la definición de trabajo no-registrado a partir de las normas dictadas en la LCT y LNE determinan con exactitud el problema y a su vez ofrecen una imagen clara de la situación que permite ir más allá de la abstracción y mostrar la realidad con vistas a ser solucionados.

Si no está registrado según lo dispuesto por la ley de Contrato de Trabajo *“ni se le hacen aportes al sistema jubilatorio, el trabajador carece formalmente de derecho a la garantía de estabilidad total o parcial en su empleo, ni al preaviso e indemnización en caso de despido; tampoco está cubierto por el resto de la legislación laboral y de seguridad social ni frente a los riesgos en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo; carece de acceso a la cobertura médico-asistencial paga para él y su familia, protección por la cual gozan sus compañeros registrados y a quienes se hacen aportes a las obras sociales, no tiene derecho al cobro del salario familiar, ni del seguro de desempleo si llega a ser despedido, y tampoco a la indemnización en caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Al no poder estar afiliado al sindicato, normalmente no goza de su protección ni puede acceder a los servicios o beneficios sociales que gestiona la organización*

sindical”(Neffa, 2008: 122), incluso no puede formalizar contratos como titular en alquiler de inmuebles, ofrecer garantías a otros ni obtener créditos.

Es menester destacar, desde esta perspectiva, que la Ley también es una relación social determinada en última instancia por la estructura material que le da sustento y beneficia la reproducción del capital en contraposición del trabajo, y que la solución definitiva sería la destrucción (superación) total del sistema capitalista como tal, dada las condiciones actuales, las leyes laborales son un factor de protección importante para el trabajador (más aún si está no-registrado) y negar su defensa implicaría también negar la lucha histórica del movimiento obrero y la posibilidad de una superación democrática del problema. A continuación los aspectos fundamentales para conocer la ley de trabajo y algunas de las modificaciones sufridas en los últimos años.

Neffa destaca que el trabajo en negro *“es un hecho frecuente cuando se trata de trabajadores que acceden a su primer empleo, o en un periodo de prueba que no siempre adopta desde el inicio la modalidad de ser estable y totalmente registrado. Es también frecuente que la situación no sea totalmente en blanco o en negro, porque se da el caos de trabajadores que están registrados y en blanco en un empleo, pero en otra unidad económica o en su domicilio tienen otra ocupación no registrada”* (Neffa, 2008:123)

Resultados

2. Trayectoria laboral

Puede decirse que los trabajos obtenidos por los jóvenes, sea en el comercio o en otro rubro, se caracterizaron por;

- Baja remuneración
- Persistencia de un ritmo intenso de trabajo
- Contratos No-registrados
- Flexibilidad horaria
- Escasa calificación
- Escasa estabilidad laboral
- Ingreso restringido al trabajo

La remuneración, que aparece como el eje derivador y de sentido del resto de las situaciones vividas por los jóvenes trabajadores. Este aspecto expresa en parte la alienación que el trabajador sufre frente al capital. De esta manera, a partir del salario percibido por el trabajador derivarán la aparición de situaciones de “**insostenibilidad vital**”, es decir, donde la remuneración obtenida no es suficiente para sostener las necesidades básicas existenciales, por una parte y por otra, en relación a las actividades particulares que debe llevar a cabo, el salario oficia como “generador de soporte” de las condiciones de trabajo (informales) a las que se someten, a esto se denomina “**capacidad de resistencia**”, donde a pesar de las condiciones el joven trabajador sigue en actividad para poder vivir.

El *ingreso al trabajo es restringido*, osea, mediante contactos o conocidos sean parientes o amigos, genera una “*mediación ética*” que opera como barrera para posibles reclamos del joven trabajador. Se presume la existencia una serie de códigos morales latentes que el joven se determina por cumplir para no dañar su relación con aquel conocido que le permitió obtener el trabajo.

3. Modalidades de ingreso y requisitos para trabajar

Respecto del **trabajo actual**, las **modalidades de ingreso** y los **requisitos necesarios para trabajar**, compartieron las mismas características antes mencionadas en los trabajos anteriores, por ello se señala, un acceso laboral restringido y cerrado mediante conocidos, amigos o parientes y la ausencia de exigencias formales para el ingreso.

Se destaca la “*gradualización hacia el empleo estable*”, en este caso, después de permanecer un tiempo determinado en ese trabajo, el empleador evalúa arbitrariamente si registra o no al joven trabajador. Este suceso no solo ocurre cuando ingresa sino que también se manifiesta durante el trabajo después de pasado un tiempo.

Otra característica emergente es que además de la inestabilidad y la posibilidad de gradualización, los jóvenes son contratados, en su gran mayoría en fechas eventuales o en temporadas, reforzando el carácter instantáneo de la presencia del joven en el mercado de trabajo.

4. Naturaleza contractual

La **naturaleza de los contratos** que manifiestan haber celebrado los entrevistados presenta al menos alguna característica que lo hace ilegal si se compara con lo reglamentado en la LCT. Existen por parte de los empleadores diferentes estrategias para evadir la ley, dando lugar a las múltiples expresiones de lo que se conoce como precarización laboral, aquí redefinido como “contrato de emulación legal”. Entre las formas existentes se destacan;

-Contratos de emulación legal. Se define así al contrato que está “parcialmente registrado” Dicha estrategia tiene como objetivo mostrarse legal cuando no lo es, sea frente al trabajador o a los organismos de control. En la naturaleza bajo la que opera la emulación persisten;

- La figura de “monotributista” en una relación real de dependencia, ya que el joven trabajador debe cumplir horarios y seguir directivas directas del empleador recibiendo a cambio un salario. Esta estrategia tiene el fin de evadir impuestos, desligarse del pago de cargas sociales y previsionales y mantener al trabajador fuera de la protección de las leyes laborales y convenios colectivos.
- La mayoría de los jóvenes entrevistados desconoce la legislación y considera que ser monotributista es “*estar en blanco*”. Solo aquellos que tienen más experiencia en el mercado de trabajo, conocen el “engaño” perpetrado por el empleador.
- Existen casos en que se trabaja por jornada completa (8hs) pero la mitad no es registrada.
- El salario final (mensual o semanal) es variable. Se aducen modificaciones por “presentismo”. También, el empleador compensa de manera ilegal, fuera del salario neto *parcialmente registrado*, dinero en forma de plus o mediante prendas o productos del comercio

-Contratos de ilegalidad total. Se definen así a los contratos donde la situación de no-registro es expresa y completa. Es importante destacar que a pesar de no estar registrado al trabajador se le ajustan horas, salario, actividades, responsabilidades y directivas como en cualquier otro trabajo, con la diferencia en que es una negociación individual, desventajosa y arbitraria que sólo beneficia en el mediano y largo plazo al empleador.

- Los jóvenes que tienen este tipo de contrato, toman al trabajo como algo eventual (pasajero)
- Emergen contratos a tiempo parcial bajo la denominación de *franquero*, cuyas características son flexibilidad horaria total y bajos salario. Este diseño de contrato, tiene origen legal, sin embargo, emerge aquí como no-registrado.

-*Contratos legales*. Son aquellos contratos que cumplen con las exigencias de la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley Nacional de Empleo.

- Los contratos obtenidos por los jóvenes registrados son el de “Vendedor Categoría B”. En todos los casos de los entrevistados que están registrados, en sus tareas exceden a las actividades definidas para esa figura, según el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75

5. Régimen de trabajo.

En el **régimen de trabajo** se integran los regímenes horarios, de actividades y de remuneración establecidos direccionalmente en función de la naturaleza del contrato.

El *régimen horario* presenta, la existencia de la *Jornada Completa*, subdividida entre jornada clásica de comercio, distribuidas entre la mañana y la tarde en 8 o 9 horas y la jornada completa de aproximadamente 7 horas, la *media jornada* (4hs) y la *Jornada indefinida*, donde el empleador no sugiere un régimen continuo de horarios por día sino que el trabajador debe ajustarse a sus necesidades inmediatas. Entre las características particulares se mencionan;

- Variación de régimen horario según convenga al empleador (flexibilidad horaria)
- Trabajo de horas no registradas ni retribuidas, sean horas extra, mitad de jornada de trabajo u horas extra en días Domingo y feriados (paga doble)
- Trabajo interpretado como sacrificio y esclavitud. Algunos entrevistados mencionan la desventaja de tener solo un día de franco.

Algunos entrevistados destacan que la cantidad de horas que pasan trabajando, sumado al ritmo y a un solo día libre, hacen que sienta que no tiene tiempo para vivir su propia vida

(**alienación**). El trabajador se comprende alienado, ya su tiempo no le pertenece sino que le pertenece a su principal actividad, el trabajo, y es así como empieza a condicionar toda su vida.

Es así que el trabajo es para el joven trabajador un sacrificio o sinónimo de esclavitud, porque siente y percibe que no puede exteriorizar su propia vida, cuenta las horas, no tiene tiempo de vivir hacia sí mismo, sus recuerdos permanecen mediados por el ambiente de explotación, ya no se pertenece sino que pertenece al trabajo, se encuentra enajenado.

Las expresiones del no pago de la mitad de la jornada de trabajo, la exigencia en el cumplimiento de horarios, la superación de las horas antes pactadas de trabajo son muestras contundentes de la necesidad de los empleadores de comandar violentamente el proceso productivo y solo en favor de sus intereses inmediatos y mediatos, esto es, la generación de riqueza, parte del **resultado del régimen** horario impuesto por la determinación del contrato

El régimen de actividades se compone por las tareas y el ritmo (que hace referencia al afluente de clientes, cantidad de clientes atendidos por tanda, cumplimiento de horarios, días clave y eventos). Los resultados muestran;

- Tareas,
 - Realización de tareas de atención al cliente, mantenimiento del local comercial y stock en venta. Estas dos últimas tareas, no son especificadas en el CCT 130/75, si el trabajador se encuentra debidamente registrado como Vendedor Categoría B
 - Existen jerarquías latentes entre los trabajadores. Estas operan al momento de realización de tareas específicas en función de la antigüedad de cada trabajador.
- Ritmo,
 - Los días Viernes, Sábados y Domingos el afluente de clientes por vez aumenta considerablemente para todos los comercios por igual. Presentando diferencias en relación a la semana para aquellos que trabajan en shopping o hipermercados, el ritmo es tranquilo hasta el día viernes, para quienes lo hacen en comercios de la principal peatonal comercial, el ritmo es mayor a lo largo de la semana y se intensifica aún más que en el otro caso para el fin de semana

- Las fechas eventuales (día del niño, de la madre, del padre, reyes magos, año nuevo, etc.) y temporadas de verano y vacaciones de invierno intensifican el ritmo de trabajo. En la mayoría de los casos existe ampliación de la jornada horaria de trabajo.
- Los entrevistados imprimen el sentido del ritmo de trabajo como rutinario, esclavizante, sacrificado y mortificante

El régimen de remuneraciones. Compuesto por la “**modalidad de pago**” entendida como el arreglo de retribución acordado que existe entre empleador y joven trabajador por el cumplimiento de las actividades dentro del tiempo de trabajo estipulado. A partir del relato de los entrevistados pudo observarse que

- El salario puede complementarse mediante comisiones (generalmente decididas arbitrariamente por el empleador) y efectos ilegales como plus o retribución con prendas o productos del comercio.
- Las comisiones tienen función doble. Operan como incentivo para el trabajador pero son contraproducentes en el sentido de que generan individualismo y competencia entre los compañeros de trabajo.
- En la mayoría de los casos, no se retribuyen horas extra ni paga doble de hora los domingos y días feriados son retribuidas.
- El salario suele ser variable
- Se estima, que el sueldo de los jóvenes no registrados ronda entre los \$1600 a \$2500 pesos. Mientras que para los meses en que fueron entrevistados los jóvenes y según el CCL 130/75 un trabajador registrado con ningún año de antigüedad percibe \$4320.

Conclusiones

El trabajo al que acceden los jóvenes sanjuaninos del rubro analizado tiene entre sus características más notorias un acceso al trabajo restringido, de naturaleza contractual frecuentemente no registrada y particularmente deficientemente registrada, con un régimen de trabajo en el que se destaca el aumento de la intensidad del ritmo de trabajo y la extensión de la jornada horaria de trabajo en fechas eventuales, acompañado de un salario variable que en muchos casos no permite al joven ser autónomo económicamente. Por otra

parte, dentro de las características que acompañan al trabajo, el empleador suele evadir controles perpetrados por los inspectores de trabajo e impuestos y estos a su vez colocan al joven trabajador, en una situación incómoda ya que de ser descubierta la ilegalidad, el joven frecuentemente pierde el trabajo.

Bibliografía

- **BOYER, R Y NEFFA, J.,** coord. (2004) “*La economía argentina y su crisis (1976-2001). Visiones institucionalistas y regulacionistas*”. Buenos Aires: CEIL-PIETTE-CONICET, Trabajo y Sociedad, Miño y Dávila, CDG. ISBN
- **GARCÍA, BRIGICA** (2006) “*La situación laboral precaria. Marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes*” Revista Trabajo, Año 32, Julio-Diciembre. México.
- **NAVEDA, ALICIA**(2011) “*Laberintos de las desigualdades sociales. Entre acumulación y la política social*” Editorial de la Universidad Nacional de San Juan (EFU). San Juan, Argentina.
- **NEFFA, J [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.
- **NEFFA, J [et all]** (2010) “*Modelos productivos y sus impactos sobre la relación salarial. Reflexiones a partir del caso Argentino*” en NEFFA, Julio Cesar y De la GARZA TOLEDO, Enrique (2010) “*Trabajo y modelos productivos en Latinoamérica: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*” Ed. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO, Buenos Aires, Argentina.