



## Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados

### The borders of precariousness: Perceptions and meanings of work for young workers precarious of hypermarkets

Julietta LONGO\*

Recibido 5.5.11  
Modificaciones 6.9.11  
Aprobado 3.10.11

#### RESUMEN

A partir de un estudio de caso en una gran empresa multinacional, el artículo se propone repensar el concepto de precariedad, a la luz de las percepciones y los sentidos que le atribuyen al trabajo los trabajadores precarizados. El estudio se centra en los jóvenes trabajadores, uno de los grupos más vulnerables y flexibilizados frente al mercado laboral; y se llevó a cabo en hipermercados, entendiendo que es en el sector servicios, donde se concentra el empleo de jóvenes en condiciones precarias. Se plantea que la precariedad es un estado histórico en la relación capital-trabajo, y por lo tanto debe pensarse en términos colectivos y no individuales.

**Palabras clave:** Juventud – Precariedad laboral – Relaciones de fuerza – Sector servicios - Subjetividad

#### ABSTRACT

From a case study in a multinational company, the paper proposes to rethink the concept of precariousness, in the light of perceptions and meanings that workers attributed their labor. The study focuses on young workers, one of the most vulnerable and flexible group in the labor market, and was carried out in hypermarkets, understanding that it is in the service sector which concentrates youth employment in precarious conditions. It argues that precariousness is a historic form in the power relationship of capital and work, and therefore should be considered in terms collective rather than individual.

**Keywords:** Precariousness – Youth – Power relations – Service sector – Subjectivity

#### SUMARIO

1. Introducción – 2. Definir la precariedad – 3. La materialización de la precariedad: un estudio de caso en un hipermercado – 4. Consideraciones finales – 5. Bibliografía citada

\*\*\*\*\*

---

\* Licenciada en Sociología, egresada de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (UNLP). Doctoranda en Ciencias Sociales en la Universidad de Buenos Aires (UBA). Becaria del CONICET, con lugar de trabajo en el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales (CEIL). Email: [jlongo@ceilpiette-conicet.gov.ar](mailto:jlongo@ceilpiette-conicet.gov.ar) / [julieta\\_longo@yahoo.com.ar](mailto:julieta_longo@yahoo.com.ar)

## 1. Introducción

El trabajo ha significado a lo largo del tiempo la fuente de sentido e identidad entre los hombres, y ha sido un factor desencadenante del progreso en la evolución humana y en su socialización. Pero es también a partir del trabajo que se han establecido formas de dominación y explotación diversas (Arriola y Vasapollo, 2005: 7). El trabajo vive entonces en esta lógica dual. Es la base sobre la cual podemos pensar una sociedad, y en ese sentido fuente de creación, al tiempo que es, en su forma actual, fuente de opresión y explotación.

La década del '90 consolidó en nuestro país un cambio de escenario para los actores del mundo productivo. Las modificaciones en las condiciones de acumulación y competencia del capital, generaron nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. La flexibilidad y la precariedad laboral se presentaron entonces como la materialización de una *nueva relación de poder* entre el capital y el trabajo. Y si bien a partir del 2003, junto con el crecimiento económico, se revirtieron las tendencias hacia la desocupación masiva, la precariedad parece consolidarse como una característica de los empleos actuales.

Estas nuevas características del mercado laboral, agudizan las contradicciones propias del trabajo, proceso que como señalábamos está signado por una lógica dual. El "nuevo mundo del trabajo" se hace cada vez más heterogéneo, a la vez que se abren nuevas fracturas y fisuras entre los trabajadores.

En este contexto, interesa repensar críticamente el concepto de precariedad laboral a la luz de las percepciones y los sentidos que le atribuyen al trabajo los jóvenes trabajadores, a partir de un estudio de caso en un hipermercado de la ciudad de La Plata<sup>1</sup>.

El artículo se divide en dos partes. En la primera, luego de un breve repaso histórico de los cambios que se desarrollaron en el capitalismo mundial desde la década del '70, y las implicancias que ello tuvo en nuestro país, se plantean y discuten las conceptualizaciones de distintas escuelas acerca de la noción de precariedad laboral. Se define entonces a la precariedad laboral como una forma que adquiere la relación de poder entre capital y trabajo, que se materializa en tres dimensiones: la precariedad del trabajo, del empleo y de las relaciones laborales. En la segunda parte, a partir de un estudio de caso en un hipermercado, se analizan estas tres dimensiones de la precariedad desde la voz de los trabajadores. Finalmente, se plantea que la precariedad no constituye sólo una característica individual de los trabajadores, sino que se consolida como una particularidad de los espacios laborales. En este sentido, se propone el concepto de "ámbitos laborales precarios", entendiendo que estos ámbitos son los que configuran las relaciones entre los trabajadores e influyen sobre las percepciones y subjetividades, condicionando los marcos de acción y organización.

## 2. Definir la precariedad

### a. La precariedad como ofensiva del capital

La relación capital-trabajo es una relación social que puede tomar formas diversas en distintos momentos y circunstancias sin alterar su esencia: la venta de la fuerza de trabajo por salario. En este sentido, interesa pensar a la precariedad como una de las formas históricas que adopta la relación capital-trabajo, donde el capital avanza y dispone más enteramente de la fuerza de trabajo.

La precariedad puede entenderse entonces, en primer término, como una respuesta a la crisis de sobreproducción de 1973, la cual señaló la incapacidad de un modelo de acumulación para contener las contradicciones inherentes del capitalismo, de modo de lograr la valorización del capital. Sus limitaciones pueden resumirse en la rigidez del sistema productivo. Lo que

---

<sup>1</sup> Quiero agradecer especialmente a todos los trabajadores que me brindaron desinteresadamente su tiempo haciendo posible el desarrollo de la investigación.

significaba tanto rigidez de los mercados de suministros, como de los mercados de consumo, y también, y esto nos interesa principalmente, rigidez del mercado del trabajo, en parte por la propia organización del trabajo, y en parte por la fuerza que había adquirido el movimiento obrero desde fines de la década del '60 (Vasapollo, 2004).

Como respuesta a esta crisis, dos cambios corrieron de forma paralela. Se rearticuló, en primer lugar, la división internacional del trabajo, desplazando los centros de valorización hacia la periferia. En segundo lugar, se reorganizaron los mecanismos de organización y subordinación de la fuerza de trabajo. La flexibilización y la consiguiente precarización del mercado laboral, fueron los nuevos mecanismos para lograr disminuir el costo de la fuerza laboral, reducir el tiempo de trabajo innecesario, y disciplinar a los trabajadores en un nuevo modelo de acumulación flexible (Fröebel et al., 1980). La precarización laboral fue así, una de las formas a través de la cual se avanzó sobre las conquistas que había obtenido el movimiento obrero en los años de la posguerra.

En los países de América Latina, así como en otras regiones “periféricas” del capital, la precariedad en el trabajo no es un fenómeno nuevo, el empleo informal y diversas “precariedades” signaron al trabajo de nuestros países desde su incorporación al mercado mundial (Busso, 2006).

Sin embargo, el modelo de industrialización por sustitución de importaciones (1940-1976), se construyó sobre la base de un creciente poder de los trabajadores y sus organizaciones, de manera que el “empleo estable” llegó a constituir un marco de referencia para las reivindicaciones y acciones de los trabajadores.

La última dictadura militar minó las relaciones de fuerza sobre las que se sostenía este modelo, tanto en términos económicos y sociales como políticos. Esta ofensiva del gran capital nacional y extranjero se consolidaría con la implantación de la convertibilidad (Ortiz y Schorr, 2007). La década del '90 inaugura así, un cambio de escenario para los actores del mundo productivo. Bajo el discurso neoliberal, con la apertura de la economía y el deterioro de las regulaciones estatales, se forjaron nuevas condiciones de la competencia que generaron fuertes presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo (Novick, 2001). Estas transformaciones afectaron cuantitativa y cualitativamente a la clase trabajadora, de modo que la desocupación estructural, junto con el subempleo y la precariedad laboral se extendieron a grandes proporciones de los asalariados. La precarización dejó así de estar localizada en empresas de baja productividad, para transformarse en una característica de las grandes empresas, en muchos casos multinacionales. El deterioro del mercado de trabajo respondió entonces a características propias de las estrategias de valorización del capital, y no fue por el contrario producto de la crisis del mismo (Lucita, 2006).

## **b. Cambios en la estrategia de acumulación y consolidación de la precariedad en el mercado laboral**

La crisis del modelo de la convertibilidad, junto con la recuperación económica a partir del año 2003, pareció cambiar la lógica económica del modelo neoliberal. Se postuló un nuevo modelo de industrialización, que a partir del crecimiento del mercado interno revertiría los niveles de desocupación y la baja productividad de la industria. Sin embargo, muchas de las condiciones que caracterizaron la década '90, se mantuvieron en nuestro país en la “posconvertibilidad”. Como señalan Ortiz y Schorr (2007: 3), “*se afianzaron las posiciones estructurales de ciertas fracciones de la clase dominante*”, y fortaleció en muchos aspectos la lógica socioeconómica de la década neoliberal.

En primer lugar, los dos gobiernos “kirchneristas” (2003-2011) se caracterizaron por mantener altas tasas de crecimiento económico, superiores al 7% del PBI anual, impulsado por la exportación de *commodities* agrarias y de algunos productos industriales de bajo valor agregado. La combinación de altos precios de las materias primas, junto con bajos salarios, benefició extraordinariamente a estos los grupos exportadores, al tiempo aumentó la concentración y se acentuó la extranjerización de la cúpula empresarial (Ortiz y Schorr, 2009).

De la mano de esta recuperación económica, y como consecuencia de la “protección” que implicó la devaluación, se expandió en la última década el mercado interno y el empleo industrial. En los últimos años, cuatro millones de trabajadores fueron incorporados al mercado laboral. Sin embargo, el crecimiento del mercado interno, la creación de puestos de trabajo, y en definitiva la expansión de la industria, encuentran un freno en los bajos salarios necesarios para garantizar altas tasas de ganancias de los sectores exportadores (Félicz, 2008). La devaluación constituyó en este sentido, una de las precondiciones de la acumulación pos-convertibilidad, al disminuir rápidamente los salarios reales y mantenerlos a un nivel de crecimiento menor que el de la productividad, generando una *“nueva y fenomenal transferencia de ingresos desde los trabajadores hacia los empresarios”* (Ortiz y Schorr, 2009: 15). De esta manera, el aumento de la tasa de ganancia en la última década se explica principalmente por el crecimiento de la “tasa de explotación” (Félicz, 2008). Y si bien, el empleo no-registrado disminuyó del 48% en el año 2003 al 35% en el año 2010 (Palomino, 2008), Pérez, Chena y Barrera plantean que existe una “funcionalidad de la informalidad”, ya que *“las actividades informales constituyen una precondición para el desarrollo y progreso de aquellas actividades que se entienden como formales”* (Pérez et al, 2010).

Por último, si bien el gobierno comenzó a intervenir más activamente en las relaciones capital-trabajo, principalmente a partir de la reactivación de la negociación colectiva<sup>2</sup>, y en contraposición a la década del '90 más del 86% de las negociaciones colectivas pautaron principalmente aumentos salariales, en la negociación no salarial de la pos-convertibilidad se mantuvo la introducción de cláusulas de flexibilidad laboral a niveles similares a los del primer lustro de la década del '90 (Campos y Campos, 2010).

Por lo tanto, si bien el actual modelo de crecimiento económico tiene como consecuencia directa la recomposición del movimiento obrero, las características del modelo actual tienden a consolidar una estructura del mercado laboral fragmentada. En un extremo se ubica una fracción de la clase trabajadora con empleos registrados y estables, que goza de salarios altos, y es representada por el “sindicalismo tradicional”. En el otro extremo, se encuentra una fracción “no beneficiada”, es decir aquellos trabajadores con empleos inestables, no registrados, con sueldos por debajo o iguales al salario mínimo, con pésimas condiciones laborales, y que no se encuentran sindicalizados. En medio de ambas fracciones se encuentra un conjunto de trabajadores, que aunque con empleos registrados, se encuentran atravesados por las políticas que precarizan al mercado laboral pero de forma “legal”. Es decir, los trabajadores tercerizados, subcontratados, o con inestabilidad laboral “de hecho”, con condiciones de trabajo precarias, y con salarios levemente superiores al mínimo. El estudio de caso lo desarrollaremos en ámbitos laborales que reúnen particularmente a esta última fracción de trabajadores.

### **c. Debates en torno al concepto de precariedad laboral**

Pero si, como se señaló, la precariedad es una forma histórica que asume la relación de poder entre el capital y el trabajo, ¿cómo debe ser analizada?

El concepto de precariedad laboral surge en la década de 1970, y se extendió ganando peso en las ciencias sociales del trabajo a partir de los '80, y particularmente en los '90. Sin embargo, los debates en torno a su significación lejos están de encontrar consenso. Y es que de alguna manera el propio concepto varía de acuerdo con las circunstancias sociales, políticas y económicas de cada país (Paugam, 2000; Bouffartigue y Busso, 2010).

En un primer momento se definió al empleo precario como aquel que se alejaba del empleo “típico”, es decir el trabajo estable e industrial de los “años dorados” del capitalismo. Como señala Galín:

---

<sup>2</sup> El año 2004 significó una inflexión en la tendencia de la negociación colectiva, ya que la cifra de convenios y acuerdos colectivos homologados duplicó el promedio de los diez años anteriores. A partir de ese año, se incrementó sistemáticamente el número de acuerdos y convenios anuales (Scolnik, 2009).

“El empleo en sus formas típicas o normales es el empleo asalariado a tiempo completo, ejercido en un lugar único, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación o la negociación colectiva. El trabajo precario se caracteriza por su alejamiento de alguna de estas características básicas” (Galín, 1986: 33).

Desde esta perspectiva se hacía hincapié en la variable jurídica-contractual como la característica principal que daba cuenta de los cambios en el mundo del trabajo. Era el contrato por tiempo indeterminado, con derechos laborales y sociales el que daba seguridad y estabilidad en el empleo al trabajador; por lo tanto los trabajos “atípicos” estaban signados por la inestabilidad y la falta de seguridad en el trabajo (Pok, 1992; Neffa, 2008). En los últimos años, siguiendo esta perspectiva algunos autores comenzaron a utilizar una concepción reducida de la precariedad, identificándola con el trabajo desprovisto de seguridad social, y por lo tanto entendiendo a los empleos precarios como aquellos empleos “no registrados” (Palomino, 2008).

Esta primera definición contiene algunos problemas. En primer lugar, asociar la precariedad con el empleo no registrado, si bien es metodológicamente útil y simple, implica desconocer las reformas en el mercado laboral que hicieron que la precariedad no constituya una “ilegalidad”. Por otro lado, al definir a la precariedad por lo que no es, el empleo estable, se agrupa a un conjunto de situaciones laborales muy heterogéneas. Al mismo tiempo, el hecho de definirlo en contraste con el “empleo típico”, parece pensarlo como una “desviación” de la “normalidad”, cuando en realidad es el propio “empleo típico” el que se aleja de la normalidad de las relaciones de producción capitalistas. Además, como señala Battistini, la legislación desde la reforma laboral de 1974 (Ley 20.744), corroe la estabilidad en el empleo aún en trabajos con contrato por tiempo indeterminado, ya que con esta ley se habilitan los despidos con causa, y se plantean bajas indemnizaciones para los despidos con causa, así como distintas ambigüedades permiten una utilización de la fuerza de trabajo con amplia flexibilidad, como la introducción de periodos de prueba prolongados. Como señala el autor, en “*la legislación argentina el trabajador asalariado siempre se encontró en una situación de precariedad*” (Battistini, 2008: 4).

Por otro lado, Serge Paugam (2000) desde una perspectiva neo-durkhemiana, plantea que el análisis de la precariedad laboral debe tener en cuenta, además de las formas de contratación laboral, la calidad del empleo y la satisfacción en el trabajo. Paugam se referirá entonces al “empleo precario” en situaciones laborales donde, para el trabajador, su empleo es incierto y no puede prever su futuro profesional. Esta situación se caracteriza por una fuerte vulnerabilidad económica y por una restricción, al menos potencial, de los derechos sociales. Pero por otro lado, hablará de “trabajo precario” cuando el trabajador no tiene un debido reconocimiento material y simbólico por su actividad. Desde esta perspectiva, si bien incorpora aspectos interesantes en relación calidad del empleo y a la subjetividad del trabajador y su reconocimiento como tal en el trabajo, sigue definiendo al empleo/trabajo precario a partir de los trabajadores, pensados conceptualmente como individualidades.

En este sentido, Paul Bouffartigue (2008) plantea que además de la precariedad del empleo y el trabajo, se precarizan las relaciones profesionales. Es decir, podemos hablar de trabajadores precarios pero también, y aquí es donde el concepto tiene especialmente capacidad explicativa, de relaciones laborales entre el capital y trabajo precarias.

Siguiendo esta última conceptualización, entendemos que la precariedad constituye una *forma histórica de la relación de fuerzas entre capital y trabajo* donde el capital avanza y dispone más enteramente del trabajo, pese a lo cual, no existe un momento de no-precariedad versus un momento de precariedad en el mercado laboral, sino distintos grados de precariedad en esta relación de poder. De esta manera, el concepto de precariedad laboral no constituye un concepto relacional, y deja de constituir un estado para transformarse en un proceso (Bouffartigue y Bérout, 2009). Desde esta conceptualización la precariedad deja de ser una excepción del mercado laboral capitalista, y la capacidad de disminuir los niveles de precariedad depende también del poder que adquieren los trabajadores y sus organizaciones frente al capital, y no sólo de las características de los distintos modelos de producción, u organización del trabajo, desplegados por el capital.

Ahora bien, entendiendo a la precariedad como una forma que asume la relación de poder capital-trabajo, es necesario pensar cómo se materializa, y esto depende de los procesos históricos de cada país. En el caso de Argentina, planteamos que la precariedad que existe en el mercado laboral, es el resultado de la derrota del movimiento obrero iniciada con la última dictadura militar y profundizada durante la década neoliberal. Entendemos entonces que la precariedad se materializa en tres dimensiones, que fueron las que se articularon de manera conjunta en la derrota del movimiento obrero.

La primera está contemplada en la definición jurídica/contractual y tiene que ver con capacidad de flexibilizar tanto la contratación y el despido, como el uso de la fuerza de trabajo. Entendemos entonces aquí tanto la capacidad de “flexibilidad interna” es decir, la flexibilidad en la jornada laboral, en el espacio de trabajo y/o en las tareas a realizar; como la llamada “flexibilidad externa”, es decir la posibilidad de subcontratación, tercerización, y otras formas irregulares o ilegales de contratación precaria. En relación con este aspecto de la precariedad hablaremos de *precariedad del empleo*.

En segundo lugar, entendemos que la precariedad se materializa en la degradación de los trabajos a través de la simplificación y rutinización de las tareas, el aumento del despotismo en el trabajo, la desobjetivación de la producción, y la contratación de trabajadores sobre o sub calificados con respecto a las tareas que deben desarrollar. Estos aspectos influyen sobre la percepción que construyen los trabajadores del trabajo, principalmente a través de sentimiento de insatisfacción, al tiempo que disminuyen el poder del trabajador frente al capital. Hablamos de esta dimensión de la precariedad como *precariedad del trabajo*.

En tercer lugar, se precarizan las *relaciones laborales*, lo que se manifiesta en la fragmentación del colectivo de trabajo y en la prohibición o ausencia de organizaciones sindicales que representen los intereses de los trabajadores. En esta dimensión se entiende que la precariedad, pensada en términos de una relación de fuerzas, construye ámbitos y espacios laborales precarios en los que la precariedad se consolida atravesando las fronteras individuales. Es finalmente en este terreno, donde la precariedad condiciona y modifica las posibilidades de organización colectiva en y a partir del trabajo.

Estas tres dimensiones de la precariedad laboral, hacen a la posibilidad del capital de disponer más enteramente del trabajo, y son necesarias para dar cuenta de un fenómeno característico del mercado laboral en las últimas décadas.

### **3. La materialización de la precariedad: un estudio de caso en un hipermercado**

A continuación se analizarán las tres dimensiones de la precariedad propuestas, a partir de un estudio en un hipermercado de la ciudad de La Plata, atendiendo especialmente a la voz de los trabajadores. En este sentido, se realizaron entre los años 2008 y 2010 entrevistas en profundidad a catorce trabajadores y ex-trabajadores del hipermercado. Los trabajadores entrevistados se encuentran en la franja etaria de 18 a 29 años, y pertenecen a distintos sectores del hipermercado.

#### **a. Hipermercado de trabajadores: la precariedad del empleo**

Un primer aspecto a tener en cuenta es que en el hipermercado, se hace uso tanto de la *flexibilidad externa*, a través de la contratación de trabajadores mediante Agencias de Empleo Temporal (AET) y tercerización de algunas tareas, como de la *interna*, es decir cambios en los horarios, tareas y espacios laborales en los que desarrollan sus tareas los trabajadores.

En relación con la flexibilidad externa, una de las principales características del trabajo en el hipermercado, es la gran cantidad de trabajadores de distintas AET que se encuentran trabajando en el hipermercado<sup>3</sup>, entre las que se destacan Manpower, Sistemas, y Complementos

---

<sup>3</sup> Actualmente, el 25% de los trabajadores está tercerizado o subcontratado mediante AET. Este porcentaje aumenta en los períodos de mayor demanda en el hipermercado (fiestas, pascuas, etc.).

empresariales. Los trabajadores de cargos no jerárquicos que comienzan a trabajar en el hipermercado lo hacen primero mediante una AET. El tiempo que permanecen los trabajadores bajo estas agencias (si llegan a ser efectivizados) es muy diverso, oscilando entre tres meses y cuatro años. Con esta política, en primer lugar, se logra adaptar la fuerza de trabajo a las oscilaciones de la demanda en grandes períodos, contratando más trabajadores durante los períodos de mayor demanda (fiestas, pascuas, comienzos de clases, etc.). Pero al mismo tiempo es un mecanismo a través del cual los trabajadores se encuentran bajo un periodo de prueba prolongada, lo cual explica la gran cantidad de tiempo que permanecen los trabajadores contratados mediante AET. De esta manera el gran nivel de rotación de los trabajadores y la contratación de trabajadores mediante agencia, es parte de la organización del trabajo en la empresa, pese a las distintas etapas por las que ésta atraviese.

Por otro lado, algunas tareas dentro del hipermercado, como reposición (los llamados “repositores externos”), promociones, seguridad, limpieza, y transporte, se encuentran tercerizadas. Asimismo, en algunas de las tareas tercerizadas, también se subcontratan trabajadores<sup>4</sup>. En este caso, la tensión entre empleadores se agudiza, ya que los trabajadores deben responder tanto a las exigencias de los supervisores del hipermercado, como de la AET y al mismo tiempo de la empresa terciarizada para la cual en última instancia trabajan. Como señala un trabajador, la subcontratación conlleva a

“...una doble tarea [ya que] tenés una doble presión, la tenés de la agencia y la tenés del hipermercado. Porque ellos vienen y necesitan gente para hacer cualquier otra cosa... incluso le ha pasado, e incluso hoy sigue pasando, que muchos chicos tienen que reponer cosas de su competencia. Cuando en realidad, si a vos pasa tu supervisor y te ve reponiendo, te echan...” (Sector de recuentos, 29 años).

De esta manera, a través de la subcontratación del trabajo y de la tercerización de tareas, la empresa logra una amplia flexibilidad para disponer y desechar la fuerza de trabajo, de acuerdo a la suba y la baja de la demanda. Y por otro lado, disminuye el poder de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador (Neffa, 2008).

Por otro lado, las diferentes formas de contratación dentro de la empresa, generan una jerarquía que habilita a la superexplotación del trabajo. Como señala un trabajador:

“Cuando uno entraba por agencia en ese momento te decían mulo o esclavo. El mulo era digamos el que acarreaba, el que laburaba, eras el último eslabón de la cadena. Entre los empleados tenías el interno, el externo y el mulo, o el de agencia. Y bueno algunos se fueron, otros no. Los que se quedaban evidentemente ya habían aceptado la *ley de fuego* que era *hacés lo que te digo*” (Sector de recuentos, 29 años).

La flexibilidad externa, entonces, no sólo cubre oscilaciones de demanda, sino principalmente disminuye la capacidad de presión de los trabajadores e inclina la relación de fuerzas hacia el capital.

Por otro lado la empresa hace uso de la *flexibilidad interna*, esto es a través de la incorporación de horarios y francos rotativos, la utilización de horas extra no retribuidas como tales, la polivalencia, y la rotación de espacios de trabajo de sus trabajadores. El nivel de flexibilidad interna varía de acuerdo al sector.

En el sector cajas el horario y el franco son rotativos, y las condiciones de trabajo, “supervisadas por el tiempo del cliente”, son más estresantes que en cualquier otro sector. El horario que cumplirán las cajeras se estipula una semana antes. Todos los sábados se les informa a las trabajadoras el horario de trabajo de la semana siguiente. Sólo las “efectivas” con más

---

<sup>4</sup> Este es el caso de repositores y promotoras que trabajan para la empresa para la cual reponen o hacen las promociones, pero contratados por una AET, y al mismo tiempo en el hipermercado.

antigüedad tienen horario fijo, y trabajan a la mañana, lo cual constituye un “beneficio” dentro del hipermercado, que igualmente se altera si hay más trabajo. A través de los “días de oferta”, fines de semana y el momento del mes, se calcula la cantidad de clientes que habrá en el hipermercado y por lo tanto la cantidad de trabajadoras de caja necesarias. Por otro lado, si esa estipulación llegara a fallar, informalmente se pacta con los trabajadores, irse antes a cambio de hacer algunas horas más algún día que el hipermercado lo demande. Esta organización del trabajo dificulta que los trabajadores puedan planificar su tiempo de trabajo y su tiempo libre, adaptando este último al tiempo que la empresa disponga semana a semana.

En el caso de los “repositores externos” de empresas chicas, su espacio laboral no es fijo ya que durante el día recorren más de un hipermercado. Mediante un cronograma fijado por la empresa que los contrata, se les indica en qué supermercados deben reponer cada día. En este caso la jornada laboral depende del tiempo en que finalicen el “recorrido” asignado por la empresa empleadora, introduciendo de esta manera un cuasi trabajo a destajo. En el caso de los repositores internos, la jornada laboral también se organiza muchas veces por “tarea cumplida”, y los horarios varían de acuerdo a la temporada, las promociones, o cualquier evento que influya en la renovación de las góndolas.

Las promotoras tienen una relación contractual similar a la de los repositores externos, y también cambian de supermercado día a día. Su trabajo depende de que las llamen un fin de semana y las promociones duran algunos días, por lo que muchas están a la espera de que distintas agencias las llamen el próximo fin de semana.

Los sectores que gozan de horario fijo y menos tensión durante la jornada de trabajo son vistos como privilegiados por los trabajadores del hipermercado. Entre estos sectores se encuentra el área de producción, el sector de ventas de electrodomésticos, donde además el sueldo se duplica o triplica a través de “comisiones por ventas”, y el sector de recuentos, quienes además tienen horario a la mañana y franco fijo los domingos. Los trabajadores de los dos últimos sectores además adquieren cierto “status” ya que no desarrollan trabajo manual o “de esfuerzo físico”, como señalan sus compañeros.

En relación con las tareas que realiza cada trabajador, estas dependen en gran parte de las necesidades coyunturales del hipermercado. Los repositores, además de reponer, se encargan a veces de recibir, controlar y almacenar la mercadería, colocar el material POP en el hipermercado<sup>5</sup>, mantener limpias las góndolas y el depósito, verificar los precios y hacer “mercadería cruzada”<sup>6</sup>. En el caso de los repositores externos, además se encargan de gestionar con los supervisores y jefes los “frentes de góndola” y ciertos lugares “claves” para los productos de la empresa para la cual trabaja, en general a cambio de más horas de trabajo o “favores”. También se encargan de asegurar que los stocks mínimos de “su” empresa estén en depósito. Las promotoras, en algunos casos también se encargan de reponer, principalmente los productos que están promocionando, ya que si no están en góndola su promoción para la empresa “fracasa”<sup>7</sup>. También realizan “devoluciones”, u otras tareas que demanden los supervisores o jefes que están en el hipermercado. Las cajeras, que como señalan los trabajadores son “*los comodines*” del hipermercado, realizan otras tareas tales como hacer devoluciones, reponer, mantener limpias las cajas y rejillas, verificar la actualización de los precios, y hacer “comparativos” de los precios del hipermercado con los de la competencia. Por último los trabajadores del Sector de recuentos, si bien constituyen un “grupo privilegiado” dentro del hipermercado, desde hace dos años realizan sus tareas no sólo en el hipermercado, sino también en los otros dos supermercados del grupo en la ciudad, donde la actividad de recuentos antes estaba tercerizada.

---

<sup>5</sup> El material POP (Point-of-Purchase) es el material gráfico del hipermercado.

<sup>6</sup> La “mercadería cruzada” es la que no se encuentra en su góndola, pero que es colocada allí porque puede ser comprada junto a otro producto que pertenezca a esa góndola. Por ejemplo encontramos comúnmente en los hipermercados cerca de la leche, bolsas de cereales.

<sup>7</sup> “Si en la góndola no hay Activia, está “quebrada”, vos haces la promoción pero no tenés nada y el producto no se vende y vos después tenés que mandar cuánto se vendió (...) Y ahí tenés que hacer equipo con el repositor” (Ex promotora y repositora)

Por último, si bien los trabajadores tienen jornadas laborales de cuatro, seis u ocho horas por día, el tiempo real que trabajan en el establecimiento varía de acuerdo a las necesidades de la empresa. Los días sin demasiado movimiento en el hipermercado los supervisores “los dejan ir más temprano”, pero esas horas se devuelven los días en que se necesitan más trabajadores. De esta manera se encubren las horas extra que se realizan en el hipermercado, las cuales por “política de empresa” no se pagan. De esta manera, empleados que legalmente deberían trabajar seis horas, muchas veces terminan trabajando diez o doce horas en el hipermercado. La empresa logra así un control total sobre el tiempo de trabajo. Como señala una trabajadora de cajas, estas variaciones constantes en la jornada de trabajo dificulta la organización en el tiempo de no-trabajo, “...les dije que me repartan las horas en seis horas todos los días. Porque no tengo donde dejar al nene... y había veces que iba por cuatro horas. Y después el fin de semana me tenía que instalar ahí.” (Sector Cajas, 23 años). Esta tensión se agudiza ya que el momento de mayor demanda de trabajo por parte del hipermercado, es el momento de ocio para la mayor parte de los trabajadores, es decir sábados, domingos y feriados. En este sentido, la demanda del franco los domingos es fundamental para los trabajadores, ya que como señalan “...llevamos una vida completamente a trasmano de la sociedad. Cuando todo el mundo está descansando nosotros estamos laburando, y al revés cuando nosotros descansamos.” (Sector Bucle, 29 años). Esto implica dificultades desde el cuidado de sus hijos, hasta la imposibilidad de disfrutar de reuniones, espectáculos y otras actividades recreativas.

En resumen, la empresa cubre las grandes oscilaciones de la demanda a través de la subcontratación, y las oscilaciones semanales mediante horas extras, no retribuidas como tales, y pactadas informalmente con los trabajadores. El “ideal” del trabajo a tiempo completo se va haciendo añicos mientras que los trabajadores adaptan su vida a los vaivenes de los requerimientos empresarios. El tiempo de trabajo se dispone enteramente hacia el capital, la disposición de los trabajadores se adecua a sus requerimientos, y el tiempo de vida de los trabajadores se organiza detrás del tiempo de trabajo.

## **b. Precariedad del trabajo**

Existe otra dimensión de la precariedad y es la que tiene que ver con los significados del trabajo, no ya en un nivel material sino simbólico. Es decir, qué función cumple socialmente el trabajo y qué significados adquiere para los trabajadores. Paugam (2000) habla del *trabajo precario* cuando el trabajo no tiene un debido reconocimiento material y simbólico, y entonces el trabajador no encuentra satisfacción en su empleo. En este apartado interesa rescatar las nociones que construyen los jóvenes trabajadores de su trabajo, y cómo ellas están atravesadas por la dicotomía del trabajo entre la dignificación y la degradación del trabajador.

### **- Reconocimiento y valoración del trabajo y en el trabajo.**

El trabajo es principalmente identificado por los trabajadores como el medio para satisfacer sus necesidades básicas, en el plano económico. Pero también, el trabajo es señalado por todos los entrevistados como un eje central en la vida, constituyendo un lugar de construcción de sí mismos, y también de construcción e “inclusión social”:

“Básicamente empecé a trabajar para mis necesidades personales, para incluirme un poco más en la sociedad (...) y bueno, además mi viejo siempre nos inculcó que en la vida *para ser alguien* hay que estudiar y trabajar. Bueno, y ahí arrancás y te das cuenta que cuando estás un tiempo sin trabajar y sin plata, es terrible. No te podés manejar, e inclusive te alejás de la sociedad misma” (Sector Cajas, 23 años).

Pero la visión de lo que *debe ser* el trabajo, contrasta inmediatamente con su trabajo cotidiano. Como señala uno de los trabajadores entrevistados:

“Yo sé que no podría vivir sin hacer nada, de hecho vivir del ocio, ¿no? (...) Pero de hecho, no quiero trabajar de lo que no me gusta, porque yo no me siento realizado. (...) Porque está en el uso que hago del trabajo, porque el trabajo en sí no te valoriza, el trabajo en sí no te dignifica...” (Sector de recuentos, 25 años).

En este sentido aparecen las ideas de valoración y reconocimiento en el trabajo. En distintas entrevistas se plantea la inconformidad con su empleo ligada a la falta de valoración de su trabajo, tanto por parte de sus supervisores, como de los propios clientes. Aquí se entremezclan dos cuestiones. La primera, surge de la complejidad que significa que el espacio de trabajo sea al mismo tiempo espacio de consumo. La empresa señala entonces que el trabajador es, en el espacio del hipermercado, la cara de la empresa, y como tal debe transformarse en una “ayuda” del cliente, y por lo tanto es parte integral de su tarea “identificar” a los clientes, “invitarlos” a comprar, y en definitiva estar siempre a su disposición. Pero el cliente, señalan los trabajadores, termina por “invisibilizar” a los trabajadores, así como transforma el espacio de trabajo en espacio de ocio y consumo: “...*la gente que no te saluda, la gente que no ve realmente que vos estás ahí, si tienen que revolver todo, para sacar algo que está atrás, no importa si dejan todo tirado...*” (Sector Bucle, 25 años).

Por otro lado, aparece una problemática ligada en particular con una característica de los procesos productivos en supermercados que tiene que ver con la descalificación y rutinización de las tareas. En este sentido, los trabajadores plantean la dificultad de “superarse” en el trabajo, cuando les asignan tareas repetitivas, para las cuales además la mayoría de las veces están sobrecualificados: “...*a veces es estresante, y llega un punto que encima yo sentía que daba para algo más, no te varían el trabajo, no te varían el horario, y encima estás nueve horas todos los fines de semana!...*” (Sector Cajas, 23 años).

La especificidad, y la tensión, que surge del trabajo en hipermercados y que influye en las percepciones que construyen los trabajadores, tiene entonces que ver con una particularidad de los procesos de trabajo que combinan la presencia de los clientes y la “*atención personalizada*”, con la necesidad de *procesos de trabajo, repetitivos, simples y descalificados*. Al mismo tiempo el hecho de ser un trabajo inmaterial, agudiza la alienación y la sensación de insatisfacción en el trabajo:

“...sé que estoy trabajando, pero también es un trabajo raro... yo digo ¿qué es lo que hago? paso mercadería, me dan plata... pero que se yo, es muy raro, no sé como explicarlo. Yo me pregunto ¿qué es lo que hago?, ¿qué es lo que yo doy?, ¿qué es lo que cambio? Vos decís: “*bueno, trabajo e hice esto [señala un servilletero], voy lo vendo y me dan plata*”. Pero mi trabajo no se ve reflejado en nada. Y llega hasta el punto de preguntarme ¿qué es lo que hago?” (Sector Cajas, 22 años).

El trabajo entonces deja de ser entonces motivo de construcción y realización personal y colectiva, para ser motivo de *malestar*. En este sentido, los trabajadores pueden englobarse bajo lo que Paugam (2000) llama “*integración descualificante*”, es decir trabajos que no ofrecen satisfacción al trabajador, en términos de otorgarles un reconocimiento material y simbólico, y al mismo tiempo son inestables. Desde esta perspectiva, podemos señalar la relación doblemente negativa con el trabajo a partir de la inestabilidad en el empleo y la insatisfacción en el trabajo.

Paugam (2000) plantea que los trabajadores más alejados del tipo ideal de la “integración asegurada”, no tienen los medios para enfrentar el proceso donde ellos son víctimas. Por lo que si bien se oponen a su situación, su respuesta es la apatía o el radicalismo despolitizado al margen de las estructuras sindicales y políticas, lo que expresa una degradación del vínculo social. En algunas entrevistas a ex trabajadores apareció esta imagen de la imposibilidad de la organización o lucha, frente a las políticas de la empresa:

“...yo cuando me fui del hipermercado al mes no lo podía creer, no quería entrar más en ningún lugar así. Porque después se te hace como una mentalidad [porque] son todos los días de tu vida. O sea vos entrás, y si querés quedar 8 o 10 años, genera un conformismo en eso, y un escepticismo en que no se puede hacer otra cosa” (Ex trabajador. Sector Bazar, 25 años).

Sin embargo, a partir de aquí interesa plantear una nueva pregunta ¿Es la apatía la respuesta a la situación de malestar e insatisfacción de la cual los trabajadores son víctimas o existen distintos mecanismos mediante los cuales el conflicto presente se canaliza?

### **c. Precariedad de las relaciones laborales**

Como señalamos, la empresa logra reunir bajo un mismo techo gran parte de la *heterogeneidad del mundo del trabajo*, y de esta manera la precarización del empleo incide directamente en la fragmentación del colectivo de trabajadores. Esta fragmentación opera en todos los niveles, segmentando el colectivo de trabajadores entre “internos” y “externos”, “efectivos”, “contratados” y “tercerizados”, y entre las distintas agencias, y los distintos sectores, ya que entre ellos las condiciones de trabajo varían cualitativamente. Las distintas formas de contratación, horarios, salarios y condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores, hace que sea más difícil entender los problemas laborales, como conflictos comunes, generando jerarquías y conflictos entre los propios trabajadores. Bourdieu (1998) se refiere a esta situación como la “*individualización de la relación salarial*”.

Aún cuando estas divisiones son rechazadas por los propios trabajadores, terminan configurando distinciones en términos de status dentro del hipermercado, y competencias entre trabajadores. Por ejemplo, los repositorios externos son responsables de garantizar la reposición del “porcentaje de góndola” asignada a la marca para la cual trabajan, y controlar que se respete dicho porcentaje. Expandir el porcentaje sugerido por la empresa empleadora es una práctica común que las empresas exigen a sus trabajadores, y así la tarea de controlar, mantener y resguardar el “cumplimiento” de estas estipulaciones se delegan en la figura del repositor externo. Como señala una trabajadora:

“Si tenés el 80% [de la góndola], vos tenés que hacer respetar siempre que el 80% sea tu mercadería. Y al repositor de al lado, si tiene el 20%, le van a decir que tome mucho más del 20%, aunque no esté pago. Entonces muchas veces como que juega esa cosa de que tu compañero de trabajo, no es un compañero que ves todos los días, sino que es tu competencia. Es una competencia potencial” (Repositora externa, 28 años)

Por otro lado, el colectivo de trabajo se encuentra amenazado también por la incertidumbre que tienen los trabajadores en relación con su trabajo, y el sentimiento de que no existen medios para defenderlo. Ante este escenario los trabajadores se encuentran aislados e indefensos frente a cualquier política de la empresa. Esta amenaza constante, se agudiza cuando existen despidos sin causa, inesperados y arbitrarios, que funcionan como “aleccionadores” para los trabajadores:

“... cuando hacía seis meses y pico [que estaba] empezaron a echar chicos que ya hacía rato que estaban. Además sin motivo porque ellos te dicen: “*reducción de personal*”; y reducción de personal hacen todo el tiempo, más acá por lo menos... o sea no tiene sentido...” (Sector cajas, 22 años).

“Hoy la situación está muy delicada, o sea están despidiendo gente constantemente. Y te lo hacen como una especie de demostración. Te despiden gerentes con quince años de antigüedad, les pagan cien mil pesos y así nomás les dicen “*Flaco andate, no te quiero más*”. ¿Y eso que nos deja a nosotros que estamos por debajo?” (Sector de recuentos, 29 años).

El trabajar por AET aumenta esta inseguridad. Todos recuerdan la tensión constante por el riesgo de ser despedidos mientras trabajaban como “temporarios”. El despido asimismo funciona de una manera absolutamente impersonal, es decir, al trabajador no se lo despide sino que “deja de aparecer en la lista de los horarios”. Como plantea una trabajadora:

“... porque no es que nadie te avisa con tiempo, *“mira te quedaste sin trabajo”*... No, fuiste un día, pasaste la ficha, no te ficho, es que estás dado de baja. Una inseguridad terrible, estar todas las semanas así...” (Sector cajas, 25 años).

Pero el hecho de que existan muchos trabajadores por agencia, también influye en el sentimiento de inestabilidad que tienen los efectivos, ya que la permanente rotación, hace que siempre existan nuevos trabajadores que están esperando por su puesto de trabajo. El “ejército de reserva” se traslada así al interior de la empresa:

“Y sí, los chicos nuevos... cuando empezás haces todo lo que te dicen, como en cualquier otro laburo (...) claro, juegan con eso... sabés que hay veinte personas atrás tuyo que quieren tu laburo”. (Sector cajas, 25 años)

La rotación, entonces, no sólo implica para la empresa adaptación permanente a la demanda, sino que es también un mecanismo de fragmentación y control sobre los trabajadores. La inestabilidad no está dada sólo por el tipo de contrato, sino por las condiciones y calidad del trabajo, así como por la intensidad de la rotación del personal, la facilidad y naturalidad de los despidos con y sin causa, entre otras medidas arbitrarias de la empresa, que logra que los trabajadores perciban su trabajo como “temporal”. La incertidumbre e inseguridad que los trabajadores sienten con respecto a su empleo, son entonces características propias de la organización del trabajo y las relaciones laborales que se establecen al interior de la empresa.

#### **- Sindicalización y organización colectiva**

“... todos los años se hace un torneo de fútbol... el sindicato lleva los sándwiches y la empresa entrega los premios. Pero es así... juntos.”  
(Sector de recuentos, 25 años)

En el hipermercado se respetan “legalmente” todos los derechos sindicales de sus trabajadores. La mayoría de los empleados de la empresa están encuadrados bajo el Sindicato de Comercio<sup>8</sup>, existen delegados que están presentes en el hipermercado y cada dos años, mediante elecciones, se elige el cuerpo de delegados.

Pero analicemos más en profundidad estos puntos. El Sindicato de Comercio presidido desde los '90 por Armando Cavallieri, fue uno de los que más se adaptó a las políticas de flexibilización laboral del menemismo. Murillo (1997) expone cómo éste sindicato formó parte, junto a otros de la CGT, de los que adoptaron una estrategia de “supervivencia organizativa”. Esto es, negociaron con el gobierno su adaptación “estratégica” a las nuevas condiciones de flexibilidad laboral y desocupación generalizada, y su objetivo se trasladó al aumento de sus recursos organizativos. En este sentido el Sindicato de Comercio parece haber abandonado las reivindicaciones sindicales, para abocarse a la prestación de servicios a sus afiliados. Como señala Abal Medina “*cuando los móviles de una mayor afiliación de los trabajadores se restringen a la utilización de esos servicios, entendemos que el sindicato se ve despojado de su función de representante de los trabajadores para transformarse simplemente en un administrador de recursos*” (Abal Medina, 2005: 60). Al mismo tiempo hoy es uno de los

---

<sup>8</sup> Los repositorios no están encuadrados bajo el sindicato de comercio, sino bajo el sindicato que representa a la rama en la que se encuentra la empresa para la cual reponen. Los trabajadores del sector de producción del hipermercado tampoco se encuentran encuadrados en Comercio.

sindicatos que mantiene uno de los convenios colectivos más bajos de la Argentina, por lo que muchas empresas intentan que sus trabajadores estén encuadrados en él.

En el caso particular analizado, como señalamos, el Sindicato de Comercio tiene presencia permanente en la empresa a través de sus delegados, afines a la conducción del sindicato. Los trabajadores señalan que el sindicato tiene como principal función la resolución de los conflictos a través del diálogo con la empresa. Los delegados gremiales se transforman así en “*mediadores entre la empresa y el trabajador*” (Sector Bazar, 25 años).

Mientras para algunos trabajadores este “modelo sindical” no representa los intereses de los trabajadores, señalando la complicidad directa entre el sindicato y la empresa; para otros los delegados son quienes están presentes, defienden a los trabajadores ante la empresa<sup>9</sup>, solucionan problemas administrativos (sueldos mal cobrados, horarios, vacaciones, etc.), y cada año dan la noticia de un nuevo aumento salarial.

Sin embargo, prima entre los entrevistados la sensación de que en última instancia, existiendo demandas y acuerdos comunes, frente a la empresa nada puede hacerse, aún cuando existen condiciones favorables para los reclamos de los trabajadores. El sindicato tampoco aparece como una opción en este sentido, quedando al margen de las demandas más sentidas por los trabajadores, como es el horario rotativo, los despidos continuos, las estresantes condiciones de trabajo y en general la arbitrariedad de la empresa. Como señala una de las entrevistadas:

“... en febrero salió una ley que la gente que trabaja treinta y seis horas tiene que trabajar treinta, porque en realidad a nosotros nos corresponde un franco y medio, por la rotatividad. Supuestamente no te podían pasar de horario, porque sino te tenían que pagar como una de cuarenta y ocho, y no podías hacer horas extras... ¡Era genial! Pero que pasó, duró dos semanas. Como eso se podía poner en acción recién en mayo, dijeron bueno, vamos a extenderlo sigan trabajando treinta y seis... y en mayo veremos. Nunca pasó. Sigo trabajando treinta y seis, y si me quedo de más, es lo mismo. Si me piden de hacer horas extra, las tengo que hacer... No paso nada. Y eso era una ley... Y le preguntas a los del sindicato y te dicen “*no sé, qué se yo*”, y no saben nada... Como que no sabés que hacer... Le preguntás a los del sindicato que son los que tienen que saber y no saben...” (Sector cajas, 22 años)

La necesidad de organización sindical aparece así diluida en la imagen del sindicato de comercio. En la práctica concreta no existe una gran diferencia entre la forma de resolver el conflicto por medio del supervisor o por medio del sindicato, el cual funciona no como un representante de los trabajadores sino como un “*mediador entre los trabajadores y la empresa*”.

#### **- La informalidad de las relaciones: Negociación y compensación**

“...es como que no te hacen llegar al conflicto, entendés?”  
(Sector cajas. 22 años)

En el hipermercado las relaciones entre trabajadores y supervisores no se asemejan a una relación jerárquica, si bien lo son, sino que más bien dejan espacio para que los trabajadores puedan “negociar”. La negociación, o “charla”, tiene un papel muy importante para los trabajadores, ya que es la principal forma mediante la cual solucionan sus conflictos. De esta manera los trabajadores negocian con la empresa, en términos de una supuesta “igualdad”. Como señala uno de los entrevistados:

“... creo que uno si hace las cosas bien, y charla, puede arreglar las cosas. Te iba a decir negociar porque ahí adentro es mucho negociar... porque tiene más

---

<sup>9</sup> Muchos de los entrevistados se refieren a un conflicto que se desarrolló en invierno del 2007, donde el Sindicato de Comercio “cerró las cajas” para que la empresa ponga calefacción en el hipermercado. El paro duro algunos minutos, y al día siguiente la empresa colocó la calefacción.

posibilidades de arreglar alguien que cumple con las exigencias de venta, “*si vos vendiste, va a ser más probable que consigas lo que vos pedís*”...” (Sector electrodomésticos, 23 años).

De esta misma manera funcionan las “compensaciones”, que al igual que la capacidad de negociación, disminuyen el descontento de los trabajadores:

“... digamos que lo que tienen es que a veces compensan. Hoy nos dejaron salir antes quince minutos, pero hay días que... o sea vos terminas tu trabajo pero hay cosas que no dependen de vos, por ejemplo que todos cerramos caja a la misma hora pero puede haber una cola de quince tipos esperando...” (Sector cajas, 22 años).

La negociación y la compensación no son sin embargo más que mecanismos informales mediante los cuales la empresa logra por un lado disminuir el descontento y los conflictos con los trabajadores, y por otro ampliar la flexibilidad del trabajo. Por otro lado, muchas veces la “negociación” toma un sentido contrario, y la informalidad de las relaciones en la empresa hacen que el trabajador quede completamente a disposición del empleador. Los derechos que tienen los trabajadores, son también negociados en este “intercambio” entre supervisor-empleado:

“Por ejemplo tenés veinte días al año por examen, dos días por fallecimiento si es un familiar directo... un montón de cosas. Y estando por agencia las tenés, pero te cuestan (...) Si es “*che pibe tomátelo, pero cuando yo te pida algo te tenés que quedar*”. Eso implica que en algunos momentos todo es informal... eso vuela en el aire” (Sector de recuentos, 25 años).

Como señala Abal Medina (2007) dos fuerzas actúan paralelamente. Por un lado se atomizan los trabajadores, y por otro se indiferencian las fuerzas asimétricas que constituyen la relación laboral. Las políticas tanto del sindicato de comercio como de la empresa naturalizan la negociación individual entre trabajadores y supervisores como la forma más efectiva y real de solución de conflictos laborales.

### **- Trayectoria laboral y percepción del trabajo a futuro**

Un último punto que me interesa destacar es que papel juega la percepción acerca del trabajo en los jóvenes. La valoración del trabajo actual, y las perspectivas de trabajo futuro están condicionadas por la experiencia en el mercado laboral, y por las enseñanzas previas acerca de *qué es el trabajo*. De alguna manera muchos de los jóvenes que hoy transitan por empleos precarios, no han conocido empleos de otras características, y la inestabilidad se manifiesta como una característica invariable del mercado de trabajo para este grupo social. La percepción que tienen los jóvenes de su trabajo está atravesada en este sentido por la *permisividad social* del trabajo precario en los jóvenes. Construyen de esta manera una imagen del *trabajo posible*, donde su trabajo actual es valorado en relación con las condiciones de trabajo que se hayan tenido previamente.

En este sentido, aunque el espacio laboral que constituye el hipermercado se caracteriza por su heterogeneidad, hay también algunas características que se comparten entre los trabajadores. Los empleados son en su mayoría jóvenes, que no superan los 30 años y que provienen de familias de clase media. Generalmente sus trayectorias laborales son amplias, y están signadas por la informalidad y la precariedad. Su trabajo en el hipermercado significó para ellos poder “entrar a una gran empresa”, y conseguir el primer empleo “en blanco”. Como señala un trabajador:

“... [Tuve] dos trabajos breves, de no más de tres meses... vendiendo teléfonos, volanteando. Ese trabajo de volantear cuando recién llegás es re cómodo, y lo hacía por veinte pesos el día, y lo hacía cuatro días, y era mucha plata. Mientras trabajaba en el locutorio. Trabajaba seis hora por día y cobraba trescientos ochenta pesos, así que entre las dos cosas... (...) Y cuando empecé en el hipermercado cobraba novecientos pesos, pero era toda la plata, ¿era otra cosa!... primero vos tenés tu plata todos los meses”. (Sector de recuentos, 25 años).

Asimismo, existe una diferencia notable entre los trabajadores de más antigüedad que entraron a trabajar al hipermercado inmediatamente después de la crisis del 2001, y los trabajadores más jóvenes que se insertaron al mercado laboral más tardíamente. Entre estos últimos la comparación se da entre los distintos trabajos precarios por los que pasaron, y el trabajo en el hipermercado es valorado frente a los anteriores trabajos mayoritariamente en negro, o en peores condiciones. Entre los primeros su ingreso en la empresa no sólo significó un empleo mejor a los anteriores, sino que principalmente significó la posibilidad de salir de la desocupación:

“... cuando yo entré había dejado el curriculum, y recién un año después me llamaron (...) Me llamaron en el peor momento porque había pasado pleno 2001, y yo hacía 6 meses que estaba sin laburo, y se habían cortado los planes sociales. Y bueno, después de esos 6 meses que había estado sin laburo, estaba rasguñando las paredes, me llaman un sábado a la mañana, y vos te imaginás no tenía un mango partido al medio, estaba todo barbudo, y me dijeron presentate a tal hora y vení acá con el curriculum en la mano.” (Sector Bucle, 29 años)

En este sentido, el trabajo actual es valorado por los trabajadores en relación con las condiciones de trabajo por las cuales transitaban en el mercado laboral, donde se encuentran tanto la informalidad y el trabajo en negro, como la desocupación.

Sin embargo, pese a valorar su trabajo actual, muchos estudian o tienen un proyecto paralelo, considerando a como un “trabajo de paso”. En este sentido, la experiencia que adquieren los jóvenes a partir de sus trayectorias en el mercado laboral, se combina con la intención de conseguir en algún momento, un trabajo “estable”. Es decir, un trabajo que se corresponda con la imagen transmitida y proyectada por las generaciones anteriores: sus padres y abuelos. Para algunos el ideal de trabajo se encuentra en llegar a ejercer la profesión para la cual estudian, para otros en encontrar un trabajo “estable” que se asemeje al de sus padres y abuelos, trabajo que aún encuentran referenciado en el empleo público, en bancos, y en algunas fábricas:

“... trabajo como el de Astillero [Río Santiago], es como un trabajo a futuro. Como pensar que podés estar mucho tiempo y cobrar bien...” (Sector Bazar, 25 años).

“... [a mí] siempre me gustó tener una vida organizada, de un trabajo que me tenga que levantar temprano, vaya a trabajar, llegue a mi casa temprano. Siempre tuve ese ideal porque mi viejo trabajó siempre en Rentas” (Sector Cajas, 23 años).

En este sentido trabajar en el hipermercado es percibido como una superación de los trabajos anteriores, pero al mismo tiempo como un trabajo transitorio a “algo mejor” que se plantea en relación con los lugares donde aún hoy se conservan mejores condiciones de trabajo. Esta imagen del “trabajo ideal” permite criticar su trabajo actual, pero como de hecho ese trabajo es pensado como una transitoriedad, la crítica no se resuelve en una resistencia directa, sino en la posibilidad de salida que tienen los trabajadores de su trabajo actual.

#### **d. Ámbitos laborales precarios: cuando la precariedad atraviesa las fronteras individuales**

“... y tampoco me da para relacionarme mucho con los nuevos porque son otra onda, y porque tampoco sabés mucho cuanto van a durar... y como que cada uno está así en la suya.” (Sector Cajas, 22 años).

A lo largo del trabajo intentamos problematizar el concepto de precariedad entendiendo que esta no puede entenderse sólo como un tipo de relación contractual, sino que debe pensarse como una relación de fuerzas entre capital y trabajo que se materializa en distintas dimensiones. En este sentido, no alcanza con observar la precariedad en su individualidad, ya que ella atraviesa las fronteras del trabajador para transformarse en una característica del lugar de trabajo. Si la precariedad modifica los espacios de trabajo, entendemos entonces que debemos hablar no sólo de trabajadores precarios sino también de “ámbitos laborales precarios”. Estos ámbitos son los que configuran las relaciones entre los trabajadores, que atraviesan las fronteras contractuales, influyen sobre las percepciones y subjetividades de los trabajadores, condicionando sus marcos de acción y organización. Pensar la precariedad laboral como una forma histórica de la relación de poder capital-trabajo, significa entonces pensarla en su dimensión colectiva.

En este sentido, si bien muchos de los trabajadores entrevistados no pueden ser caracterizados como precarios en un sentido contractual, ya que están efectivizados por la empresa con un contrato por tiempo indeterminado, el ámbito de trabajo en el cual se encuentran hace que compartan características como lo son la inseguridad, la falta de previsión a futuro, y la insatisfacción en el trabajo, con los trabajadores “estrictamente precarios”. En este sentido, nos interesa en este apartado recuperar algunas cuestiones ya planteadas acerca de las relaciones que se establecen al interior del hipermercado, y que nos permiten definirlo como un “ámbito laboral precario”.

En primer lugar, la gran cantidad de trabajadores por agencia y tercerizados, precariza las relaciones laborales en el hipermercado, no sólo por las condiciones de trabajo que viven cotidianamente éstos trabajadores, sino también por disminuir la capacidad de presión de los demás trabajadores sobre la empresa, al ver la potencialidad del despido como una posibilidad constante ya que el “ejercito de reserva” se traslada al interior del hipermercado. De esta manera, la sensación de inseguridad e incertidumbre constituyen características inmanentes a las relaciones laborales en la empresa.

Al mismo tiempo, como ya señalamos, la diversidad de situaciones laborales fragmenta el colectivo de trabajo y afecta principalmente la capacidad de organización de los trabajadores. Esta fragmentación se evidencia también en la dificultad de diálogo de los trabajadores entre sí. Como señala muy claramente una trabajadora: “... por ejemplo te lo cruzas y por ahí te pones a charlar, pero hasta ahí. Porque además es externo, porque no es de la empresa, es de Mach 3 de Gillette, como que no podés hablar tanto.” (Sector Cajas, 22 años).

Por otro lado, la insatisfacción de los trabajadores en relación con su trabajo cotidiano, no sólo genera “malestar” en el trabajo, sino que impide a los trabajadores pensarse a futuro en la empresa. Sus expectativas se construyen entonces en la posibilidad de conseguir un trabajo mejor, terminar sus estudios, o realizar otro proyecto siempre fuera del hipermercado. En este sentido la crítica del trabajo actual no se resuelve en una resistencia dentro del hipermercado, sino en la posibilidad de salida que tienen los trabajadores de su trabajo actual. Estas características sumadas a la inexistencia de representación sindical real de los trabajadores, y la complicidad del Sindicato de Comercio con la empresa, aumentan el despotismo patronal y disminuyen la capacidad de organización de los trabajadores.

Sin embargo, esto no significa que no existan conflictos o resistencias. Pensar la precariedad como una relación de fuerzas, significa también pensarla históricamente y por lo tanto comprenderla como proceso cambiante, pero entendiendo al mismo tiempo que una de las principales conquistas del capital en las últimas décadas, fue precisamente el avance sobre la organización sindical y política de los trabajadores. La precariedad laboral en el hipermercado juega así un papel central organizando las relaciones laborales y disciplinando la fuerza de trabajo.

#### 4. Consideraciones finales

A partir de los cambios que afectaron al mundo del trabajo en las últimas décadas, se configuraron nuevas relaciones de poder en los ámbitos laborales.

Partiendo de una revisión crítica del concepto de precariedad laboral, en el artículo se definió que la precariedad constituye una forma histórica que asume la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo. Se planteó entonces que existen tres dimensiones donde la precariedad se materializa, a las que denominamos: precariedad del empleo, del trabajo, y de las relaciones laborales.

A partir del estudio de caso, planteamos que los trabajadores se encuentran en una situación de precariedad tanto en relación al empleo, como en relación al trabajo, y que las consecuencias de la precariedad se condensan en la precariedad de las relaciones laborales, donde la fragmentación del colectivo de trabajo se combina con la falta de una organización sindical que defienda los intereses de los trabajadores y luche contra las distintas formas de precariedad. Se planteó entonces, que la precariedad en ese espacio laboral constituía una característica de las relaciones laborales. En este sentido, se propuso el concepto de “ámbitos laborales precarios”, entendiendo que estos ámbitos son los que configuran las relaciones entre los trabajadores, influyendo sobre las percepciones y subjetividades, y condicionando marcos de acción y organización.

Por último, es necesario plantear que no puede establecerse una relación mecánica entre la precariedad y las formas que asumen las resistencias de los trabajadores. Por lo tanto la afirmación de Paugam (2000) de que las situaciones de mayor precariedad y malestar en el trabajo generan respuestas más radicalizadas pero despolitizadas o apatía política y falta de organización, debería ser puesta en cuestión. El ataque a las formas de organización de los trabajadores es seguramente uno de los principales objetivos a partir del cual se avanzó en la precariedad del mercado laboral. Sin embargo, en el caso concreto analizado, las formas de conflictividad y resistencias no son inexistentes, sino que se diluyen a través de distintos mecanismos, donde juegan un papel principal las experiencias que construyen los trabajadores a partir de sus trayectorias laborales, y la individualización de las relaciones laborales a través de la incorporación de la “negociación” y “compensación”, que la empresa favorece.

Entendiendo que la precariedad constituye un proceso y no un estado, entendemos que la posibilidad de revertir la forma que asume la relación capital-trabajo está precisamente en la capacidad de poder superar la fragmentación que el capital produce y reproduce entre los trabajadores, recomponiendo la organización de los trabajadores con el fin de modificar las relaciones de fuerza que imperan en estos espacios laborales.

#### 5. Bibliografía citada

- Abal Medina, P. (2005); “Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista”. En *Concurso de la Red Académica para el Diálogo Social*. Disponible en: [www.oit.org.ar/documentos/medina\\_informe\\_final.pdf](http://www.oit.org.ar/documentos/medina_informe_final.pdf) (01/05/2011)
- Abal Medina, P. (2007); “Dispositivos de poder en las empresas. Un estudio de relación capital-trabajo en grandes cadenas de supermercados”. *Informe de investigación n° 19*. CEIL-PIETTE. Buenos Aires.
- Arriola, J. y Vasapollo, L. (2005); *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo. El viejo topo*. España.
- Battistini, O. (2008); “Lo precario como condición de-forma”, ponencia presentada en el *First ISA Forum of Sociology*. Barcelona.
- Bouffartigue, P. (2008); “Précarités professionnelles et action collective. Le forme syndicale à l'épreuve”. En *Travail et emploi*, n° 116. Francia.
- Bouffartigue y (2009); -Bouffartigue, P y Bérout, S. (2009); *Quand le travail se précarise quelles résistances collectives?. La dispute/SNEDIT*. Paris.

- Bouffartigue, P; Busso, M.; (2010) "Precariedad, informalidad: una perspectiva "Norte-Sur" para pensar las dinámicas del mundo del trabajo". Ponencia presentada en el VI Congreso de ALAST. 20 al 23 de abril de 2010. México.
- Bourdieu, P. (1998); "La esencia del neoliberalismo". Disponible en: <http://www.scribd.com/doc/6992683/Bourdieu-Pierre-La-Esencia-Del-Neoliberalismo> (01/05/2011)
- Busso, M. (2006); "El trabajo informal en Argentina: la novedad de un fenómeno histórico". En Neffa, Julio C. y Pérez, Pablo, (coords.); Macroeconomía, mercado de trabajo y grupos vulnerables. Desafíos para el diseño de políticas públicas. Asociación Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE del CONICET. Buenos Aires.
- Campos, J. y Campos, C. (2010); "Acerca de la persistencia de las cláusulas de flexibilización laboral en los convenios colectivos de trabajo homologados en la posconvertibilidad". En *Razón y Revolución*, N° 20. Buenos Aires.
- Félix, M. (2008); "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo". En *Herramienta*, N° 39. Buenos Aires.
- Fröbel, F., Heindrichs, J., Kreye, O. (1980); La nueva división internacional del trabajo. Paro estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo. Siglo XXI, Madrid.
- Galín, P. (1986), "Asalariados precarización y condiciones de trabajo". En *Nueva Sociedad*, N° 85.
- Lucita, E. (2006); "Apuntes sobre la precarización del trabajo y de la vida". Disponible en: <http://www.eldiariointernacional.com/spip.php?article376> (01/05/2011)
- Neffa, J. (Coord.) (2008); La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE). Buenos Aires.
- Novick, M. (2001); "Nuevas reglas del juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales". En De la Garza Toledo, E. (Ed.); Los sindicatos frente a los procesos de transición política. CLACSO. Buenos Aires.
- Palomino, H. (2008); "La instalación de un nuevo régimen de empleo en la Argentina: de la precarización a la regulación". En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo II Época*, Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 13, N° 19.
- Paugam, S. (2000); Le salarié de la precaricé. PUF, Paris.
- Pérez, P.; Chena, P.; Barena, F. (2010); "La informalidad como estrategia del capital. Una aproximación macro, inter e intra sectorial" en Busso M. y Pérez P. (coordinadores); La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral, Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Pok, C. (1992); "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo". Documento de trabajo, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM-CIE, OEA-INEI.
- Scolnik, F. (2009); "El movimiento obrero argentino entre dos crisis: las organizaciones de base antiburocráticas en el área metropolitana de Buenos Aires durante el período 2003-2007". En *Conflicto Social*, Año 2, N° 2. Buenos Aires.
- Ortiz, R. y Schorr, M. (2007); "La rearticulación del bloque de poder en la Argentina de la postconvertibilidad". En *Papeles de trabajo*. Revista electrónica del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de General San Martín, Año 1, N° 2, Buenos Aires.
- Ortiz, R. y Schorr, M. (2009); "A la búsqueda de la burguesía nacional. Notas sobre la invocación de un fantasma durante la posconvertibilidad". Ponencia presentada en las *XII Jornadas Interescuelas*, Universidad Nacional del Comahue, Bariloche, 28 al 31 de octubre.
- Vasapollo, L. (2004); "Trabajo precario y nuevas pobreza en la fase de la competencia global". En *Laberinto*, N° 15. España.