



CARACTERÍSTICAS EMPLEO JUVENIL EN EL COMERCIO MINORISTA (a y b)

FRANCISCO N. FAVIERI (*)

Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de San Juan.

RESUMEN

Este documento contiene los resultados finales de la tesis de grado para Licenciatura y Profesorado en Sociología cuya propuesta fue la de estudiar las características que adquiere el empleo entre los jóvenes sanjuaninos de 18 a 30 años que trabajaron entre los meses de Diciembre de 2012 y Abril de 2013 en el comercio minorista de venta de ropa, calzado y marroquinería en el Departamento Capital, de la Provincia de San Juan.

En esta investigación se aplicaron estrategias metodológicas de investigación cuantitativa y cualitativa. La primera se dirigió al estudio de los principales indicadores del mercado de trabajo en el Gran San Juan para el periodo 2003-2013, también sobre el comportamiento del comercio en cuanto a empleos registrados por sector, tamaño de empresa y comportamiento del PGB de los últimos 10 años. Indicadores que ayudaron a contextualizar la situación juvenil. Las fuentes de información a tal efecto, provinieron del Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC), el Instituto de Investigaciones Estadísticas y Económicas de la provincia de San Juan (IIEE) y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS)

Para la estrategia cualitativa, se realizaron 15 entrevistas en diferentes establecimientos minoristas de la capital provincial, indagando sobre las condiciones y tipo de contrato, régimen de trabajo general, relaciones establecidas entre jefes, compañeros y clientes, el papel del Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) y el de organismos como la Subsecretaría de Trabajo provincial y la Administración Federal de Ingresos Públicos.

PALABRAS CLAVE: Trabajo - Juventud – Comercio - Microempresas

a- Este trabajo fue presentado para la IV Reunión Nacional de Investigadores/as en Juventudes Argentina realizado el 4, 5 y 6 de diciembre de 2014.

b- Este artículo es una versión parcial de la tesis de grado “Los jóvenes del comercio minorista del departamento Capital de la provincia de San Juan” presentada en Junio de 2013.

(*)- Balaguer 86 (Sur), Santa Lucía, San Juan. CP 5411. Correo electrónico: francisconfavieri@gmail.com

FEATURES YOUTH EMPLOYMENT IN THE RETAILING

ABSTRACT

This document contains a synthesis of my final research to get my bachelor's degree in sociology. This proposal was to study the characteristics of young workers between 18 to 30 years old which worked in December 2012 and April 2013 in little shops of clothing, leather goods and shoes in the Capital city (San Juan, Argentina)

To do that, this work applied two methods strategies, quantitative and qualitative researches. For the first strategy, was studied to the most important indicators of work market (key indicators) and his special attention for young people. The sources came from INDEC (Instituto de Estadísticas y Censos), IIEE (Instituto de Investigaciones Estadísticas y Económicas de la Provincia de San Juan) and MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación)

For the qualitative strategy, was applied 15 interviews (in their work places) to inquiring about the condition and type of labor contract, work regime, relationships, the role of Unions workers, and other organizations like AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos) and the State (Sub-secretaría de Trabajo de la Provincia de San Juan) all of this helped to problematize the youth condition at work.

KEY WORD: Work – Youth – Trade - Little Shops

1. INTRODUCCIÓN

A finales de los años 60 y principios de los 70 se llevó a cabo una profunda reestructuración y racionalización del sistema productivo mundial de los países capitalistas. El modelo fordista de acumulación había agotado las alternativas estratégicas para conseguir mayores patrones de ganancias, sin embargo, la reestructuración llegaría a partir de la introducción de nuevas tecnologías sobre la producción, hecho que provocó la modificación en la dinámica del funcionamiento empresarial y la reorganización de los modos y formas de trabajo. Estas medidas que comenzaron a implementarse a principios de los 70 darían sus resultados parciales a lo largo de la década para después instaurarse y profundizarse entre las décadas del 80 y 90 en los países centrales y también en Latinoamérica, estos últimos, bajo el programa del Consenso de Washington dirigidos por el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) aplicaron una nueva estrategia de acumulación y desarrollo, que se caracterizó por la financierización y apertura de la economía, la flexibilización de las condiciones laborales, el aumento del desempleo, la concentración de las riquezas y el inédito crecimiento del sector servicios.

Después de la crisis del 2001 y de los sucesivos gobiernos de transición, en la etapa iniciada bajo el gobierno del Dr. Nestor Kirchner se aplicaron diversas políticas que tuvieron un impacto positivo en el mundo del trabajo, ya que se asistió a una *“desaceleración en la reducción de las tasas de desempleo y subempleo”* (Berasueta [et all] 2010:133). Sin embargo, desde media-

dos del 2008, se observan fuertes tendencias de aumento (Berasueta [et all] 2010) no solo del desempleo sino también el *“... sostenimiento e incremento de las formas precarias de empleo, el trabajo informal, el lento incremento nominal o incluso el estancamiento de los salarios reales de los funcionarios públicos y de los trabajadores no registrados debido al impacto de la inflación, (...) los profundos cambios tecnológicos y organizacionales introducidos en los procesos productivos y en las organizaciones y por la relativa inconsistencia y heterogeneidad del sistema federal de administración, inspección y registración del trabajo”*. (Berasueta [et all] 2010:134)

Si bien este fenómeno abarca a todos los trabajadores, el presente trabajo de investigación se dirigió al estudio de la realidad laboral de los jóvenes, por dos motivos: el primero destaca que en los procesos de crisis económicas, la juventud es el grupo más perjudicado, aspecto que hace necesaria la investigación en el sector ya que, y en segundo lugar, los jóvenes ocupan un importante rol estratégico en los procesos de desarrollo y crecimiento de la sociedad.

Según OIT es claro que *“durante los periodos de contracción económica, los jóvenes acentuaron sus indicadores de desempleo, precariedad e inestabilidad laboral y aun en periodos de prosperidad económica, han manifestado sistemáticamente mayor vulnerabilidad ante estas problemáticas”* (OIT, 2011:1); a esto se agrega que *“en el nivel global y local y en consonancia con los efectos de la crisis de 2008 (...) los jó-*

venes han sido afectados de manera desproporcionada, en términos de desempleo y precariedad laboral” (OIT 2011:1). Asimismo, entre los ocupados, los jóvenes han demostrado mayor propensión a insertarse en empleos precarizados, representando el 24% del total de los trabajadores pobres en el mundo (OIT, 2010b) y representando también el 40% de la población desempleada a nivel mundial (OIT, 2010a).

Por otro lado, es válido también posicionar a los jóvenes como tema de estudio e investigación, ya que ocupan un lugar estratégico para el desarrollo y crecimiento sostenido de la sociedad (OIT, 2010b). La expresión real, indica que la mayoría de los jóvenes no consigue un trabajo registrado y bien remunerado, sino aquellos de características precarias y en el peor de los casos, no encuentra un empleo (OIT, 2010b) Estos efectos, para la OIT se traducen en una pérdida de bienestar, actual y futura, para la sociedad en su conjunto, para ellos, el producto implica *“la transferencia intergeneracional de carencias a lo largo del ciclo de vida afecta a la construcción de trayectorias y expectativas de los jóvenes, truncando la movilidad social y generando pérdidas de productividad que se traducen en verdaderos obstáculos para el crecimiento de las sociedades”* (OIT, 2011:1).

En función de ello, ¿Cómo es la situación en la provincia? ¿Afectó la crisis al mundo del trabajo en San Juan?

A pesar de la vigencia de la crisis mundial iniciada en el 2008, la provincia se encuentra entre esos años, en una etapa de expansión y crecimiento económico, presentando índices positivos en cuanto al incremento

del nivel de productividad, alcanzando en el 2009 la segunda posición a nivel nacional. Asimismo para el mismo año logró ubicarse como la primera provincia receptora de inversiones extranjeras (US\$ 1.647 millones) consiguiendo además posicionar 218 productos en 116 países superando en ventas al exterior los dos mil millones de dólares (Pastor y Putelli, 2011). Resulta importante destacar el incremento sostenido del Producto Geográfico Bruto (PGB) provincial en un 115% desde el 2003 hasta el año 2010. Las cifras oficiales indican un gran crecimiento en los sectores productores de bienes (73,42%) y en el de servicios (91,40%) (Pastor y Putelli, 2011).

En la provincia hubo un importante descenso de la desocupación entre el 2003 (14,8%), –y el 2008 (7,4%)¹ (Pastor y Putelli, 2011) comportamiento similar para la tasa bruta de subocupación. Sin embargo, después de la crisis del 2008 los avances empiezan a re-lentificarse aumentando paulatinamente sus valores hasta llegar, en el caso de la tasa bruta de desocupación, a un 8,3% para el 2010 (Pastor y Putelli, 2011). Esto demuestra que a pesar de la expansión económico-productiva provincial, los efectos de la crisis iniciada en el 2008 generaron un impacto real en el mundo del trabajo. Actualmente, San Juan presenta la tasa de desocupación más alta de la región de cuyo (6,4%)².

A partir de esta realidad, es que interesa indagar cual es la actual situación de la juventud trabajadora en la provincia, y en cuanto a situación, se hace referencia a las características que presentan los trabajos a los cuales acceden los jóvenes, entendiendo que el trabajo y la juventud son sensibles a las transformaciones socio-económicas de

1 Primer Trimestre-EPH. Los resultados en los tres trimestres anteriores son similares. No son colocados a fines de síntesis expositiva, pero pueden consultarse en el reporte elaborado por Pastor y Putelli.

2 Boletín INDEC-EPH. Resultados del Segundo Trimestre de 2014.

los últimos años y que tanto uno como otro de forma asociada se instituyen como un factor estratégico para el desarrollo futuro de la sociedad.

Referirse al trabajo en la juventud, es también referirse al trabajo en general, persistiendo las múltiples clasificaciones según sector, rama y actividad, encontrándose, en un sentido específico, por ello, esta investigación propone el análisis del trabajo juvenil en el Sector Terciario, ya que en primer lugar, éste tiene una significativa participación en el PGB provincial (60%) y ofrece la mayoría de empleos reales a la población (CAC, 2011), sin embargo, no deja de ser amplio el sector en su conjunto, por ello, se selecciona particularmente el rubro “Comercio Minorista”, ya que se constituye como la mayor oferta de trabajo para los jóvenes en nuestra provincia (CAC, 2011) Asimismo, en base a los informes de la Cámara Argentina de Comercio, se opta por seleccionar el rubro “Indumentaria, calzado y marroquinería” pues representan una participación dentro del comercio en un 44,7% de las ventas totales, lo que demuestra ser un espacio que genera gran cantidad de empleos (CAC, 2011).

2. RESULTADOS

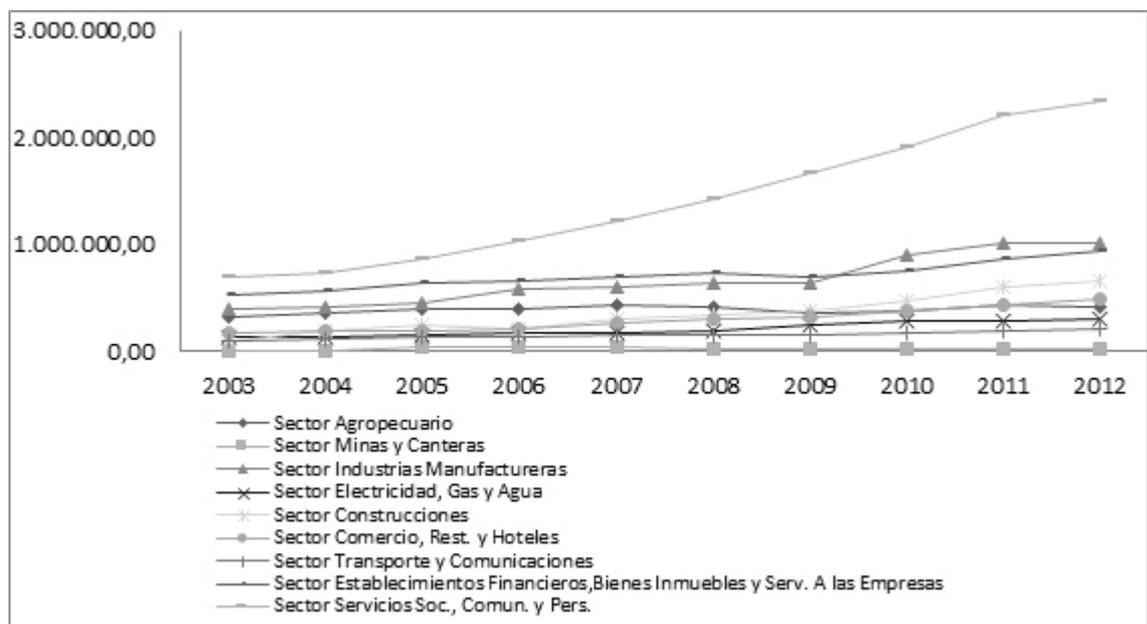
2.1. EL PAPEL DEL COMERCIO EN LA PRODUCCIÓN PROVINCIAL

Los sectores productivos en la provincia demuestran y señalan las bases reales de la economía que sustenta el empleo de la mayoría de los trabajadores y por ende también de los jóvenes.

El Producto Geográfico Bruto (PGB) es un indicador sintético del esfuerzo productivo realizado en el territorio provincial y es equivalente a lo que a nivel país en su conjunto se conoce como Producto Interno Bruto (PIB). El PGB de una provincia es el resultado neto de la actividad productiva de los establecimientos localizados en su territorio, independientemente de que los factores primarios (trabajo, capital, empresa) pertenezcan a residentes o a no residentes de la misma.

Gráfico N° 1 Producto Geográfico Bruto por sectores de la actividad económica en miles de pesos constantes de 1993. Valor agregado bruto. Valores Absolutos. Años 2003-2010. San Juan. –

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto de Investigaciones Económicas y Estadísticas de la Provincia de San Juan.



El gráfico precedente muestra para todos los sectores desde el principio de la serie una tendencia ascendente, encontrando puntos de inflexión para el año 2009 para el sector de Construcciones cuyos valores disminuyen y se mantienen hacia el final de la serie (2012), año en el que también el sector de Industrias Manufactureras supera al Sector Establecimientos Financieros, Bienes Inmuebles y servicios a las Empresas.

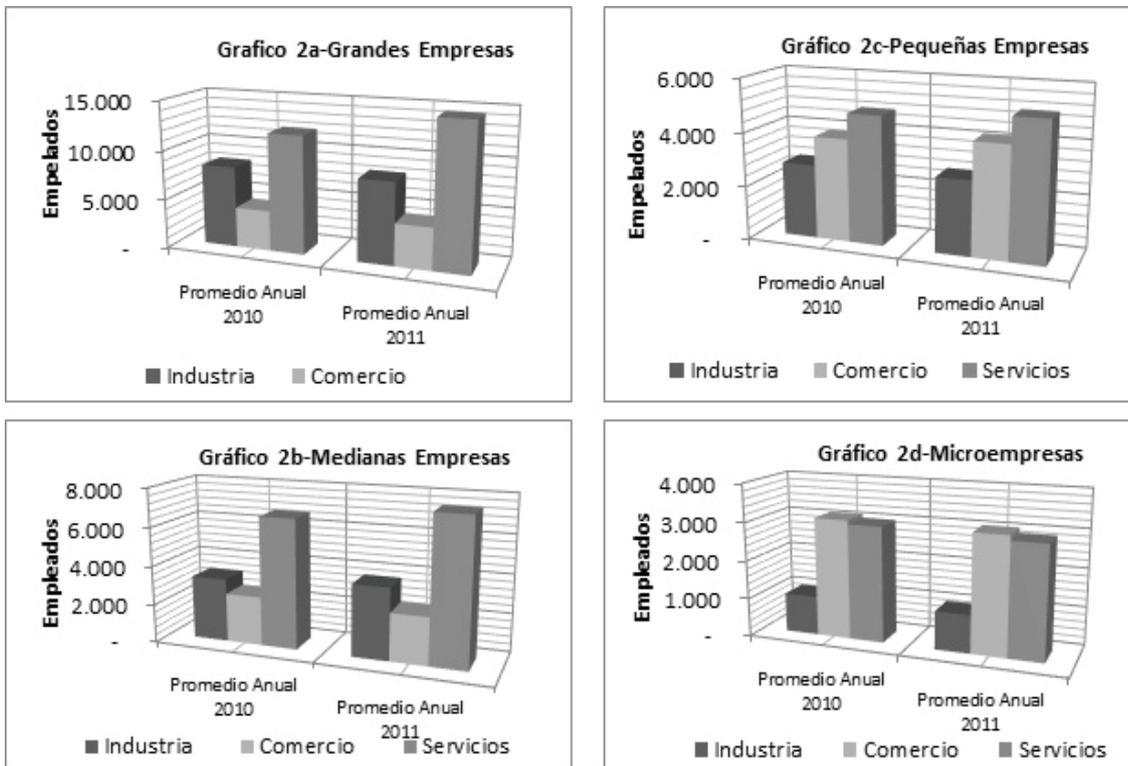
De todos los sectores de bienes y servicios el que más aporta el PGB es el sector de Servicios Sociales, comunitarios y personales. Esto indicaría, al menos en parte, la preeminencia del sector de servicios sobre el resto de la economía sosteniéndose a lo

largo de la serie el mismo comportamiento histórico de la estructura económica provincial.

En conclusión, las empresas que juegan un papel estratégico para generar empleo se relacionan fuertemente con el comportamiento observado en los aportes por sectores al PGB provincial, primando nuevamente una gran mayoría de empresas de comercio y servicios, sector que sostiene y da empleo a la mayor parte de la población.

Gráfico N° 2 Promedio anual de empleo para sectores seleccionados según tamaño. Años 2010 y 2011. Valores Absolutos. San Juan

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, MTESyS en base a Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP)



El gráfico N°2 está compuesto por 4 sub-gráficos más, que pretenden demostrar la cantidad de empleados asalariados según tamaño de la empresa y sector al que pertenecen en promedio para los años 2010 y 2011.

En general, el sector Servicios es el que más empleos ofrece, seguido por Industria y por último Comercio. Sin embargo presentan variaciones según el tamaño de la empresa. Esto

es importante, ya que como anteriormente se mencionó el comercio es uno de los sectores que más empleo ofrece, ahora bien, ¿dentro de que empresas? El comercio en relación a las Grandes Empresas (Gráfico 2a), y las Medianas Empresas (Gráfico 2b), para los dos años promediados presenta valores que lo colocan en el 3er lugar, viéndose superado en esas dos instancias por el sector Servicios primero y el Sector Industria en segundo lugar. Recién para las Pequeñas Empresas (Gráfico 2c) el Comercio supera a la Industria aunque no al sector servicios, solo en el Gráfico 2d de Microempresas, es donde el Comercio supera a la Industria y al sector Servicios para los dos años de referencia.

Puede decirse entonces que el comercio genera más empleo en la Micro-Empresa, la Industria en la Mediana Empresa, mientras que el sector Servicios en las Grandes, Medianas y Pequeñas Empresas, con predominancia en la primera.

2.2. INDICADORES SOCIO-OCUPACIONALES: “MERCADO DE TRABAJO”

La situación del mercado de trabajo tiene relación directa por lo general según el estado económico general de los factores productivos, es decir, sus empresas y su crecimiento.

Es menester destacar que cada sector de la producción tiene sus características especiales en cuanto al manejo del trabajo, ya sean temporadas (agropecuaria) o por ejemplo, etapas de explotación (minería). Otros suelen caracterizarse por su estabilidad a lo largo de los años mientras que aquellos que involucran y sostienen a la mayor cantidad de trabajadores (sector de comercio y servicios) las características del trabajo son harto complejas, heterogéneas y variables.

Se seleccionaron algunos aspectos para aproximar el análisis de los principales indicadores del mercado laboral que den cuenta de la situación global actual. Así mismo, y respondiendo directamente a los objetivos del presente estudio, se realizará un apartado especificando la situación de los jóvenes

Gráfico N° 3 Tasas semestrales del mercado de trabajo. Gran San Juan. Años 2003-2006. Valores porcentuales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del IIEE y del INDEC

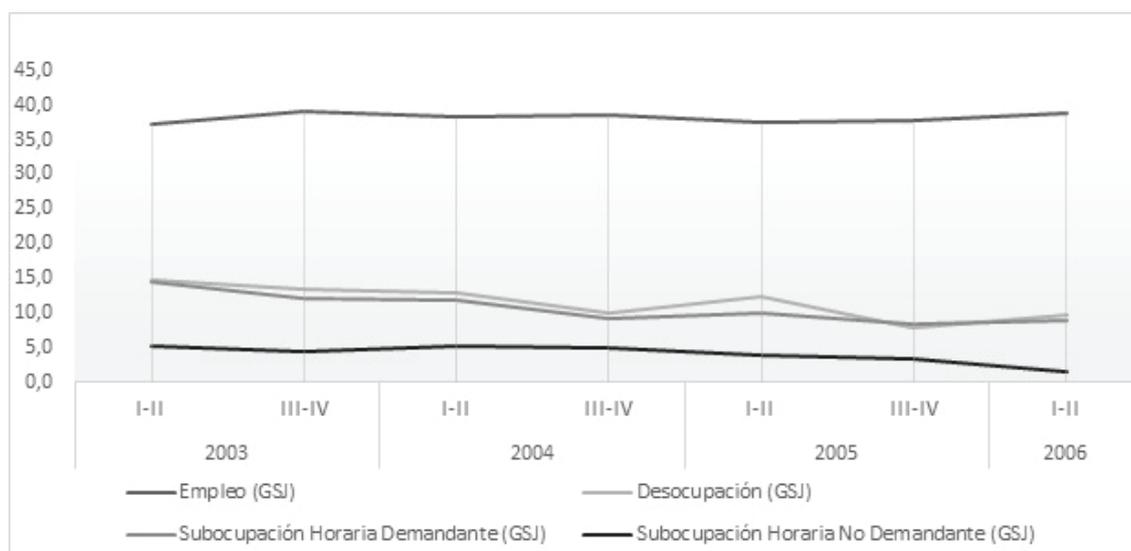
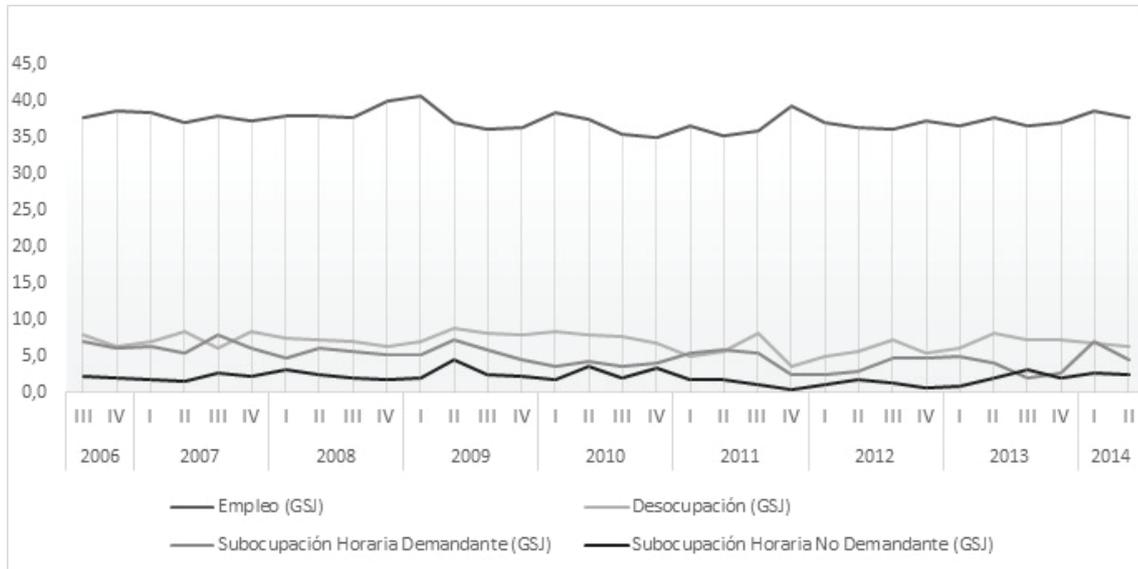


Gráfico N° 4 Tasas trimestrales del mercado de trabajo. Gran San Juan. Años 2006-2014. Valores porcentuales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del IIEE y del INDEC.



Los gráficos N° 3 y 4 muestran la evolución de cada una de las tasas (empleo, desocupación, subocupación demandante y no demandante) que reflejan el comportamiento del mercado laboral.

A lo largo de toda la serie, la tasa de empleo muestra un comportamiento estable teniendo su pico máximo en el 1er trimestre del 2009 (40,6%) para después descender hasta el 3er trimestre del 2009 (36,7%), retomando su tendencia de ascenso aunque con nuevas caídas hasta el 2do trimestre del 2011 (35,1%), para que solo 6 meses más tarde, llegue a su segundo pico más alto sobre el 4to trimestre del 2011 (39,4%). A comienzos del año 2012, la tasa de empleo decae, para recuperarse lentamente (37,3%) al final del 4to trimestre aunque no en los valores del año anterior. Desde allí volverá a descender durante 2 trimestres para iniciar una leve tendencia ascendente con una caída al final de la serie.

Respecto a la tasa de desocupación, se observa un leve descenso continuo hasta el 1er semestre del 2007. Para después mantenerse entre un rango de un 5% al 8%, mostrando al final de la serie una abrupta caída de 4,5% cuyo diferencial es el resultado entre el 3er trimestre del 2011 (8,1%) y el 4to trimestre del mismo, posteriormente, para los 3 trimestres restantes, la tasa de desocupación comienza a crecer hasta el 3er trimestre del 2012 (7,1%) y descender para el 4to trimestre del mismo año en un 5,5%. De allí a dos trimestres después del año siguiente la tasa de desocupación crece 2.6 puntos descendiendo paulatinamente hacia el final de la serie.

La tasa de ocupación horaria no demandante ha permanecido en valores constantes después del importante descenso acometido desde el 1er semestre del 2003 hasta el 1er semestre del 2007. De allí hasta el 2do trimestre de 2009 crece como nunca obte-

niendo su valor máximo para toda la serie de 4,5% para después emprender una tendencia descendente con algunos picos en el 2do y 3er trimestre de 2010 hasta el 1er trimestre de 2013 donde asciende (3,2%) para el 3er trimestre del mismo año, descendiendo y manteniéndose dentro de sus valores históricos para el final de la serie.

La tasa de sub-ocupación horaria demandante presenta un comportamiento de tendencia descendente desde el año 2003 hasta el final de la serie. Presenta picos máximos históricos entre el 3er trimestre de 2007 y el 1er trimestre de 2014 de 7,1%

Puede decirse que el mercado de trabajo sanjuanino ha presentado una importante recuperación respecto de los años de la crisis y ha mantenido una tendencia de reducción del desempleo firme. Sin embargo puede señalarse que a partir del 2009 las tasas muestran un comportamiento más inestable que en los trimestres y semestres anteriores, puede inferirse como bien se observa el comportamiento a partir del 2008, que las tasas de desocupación y su-

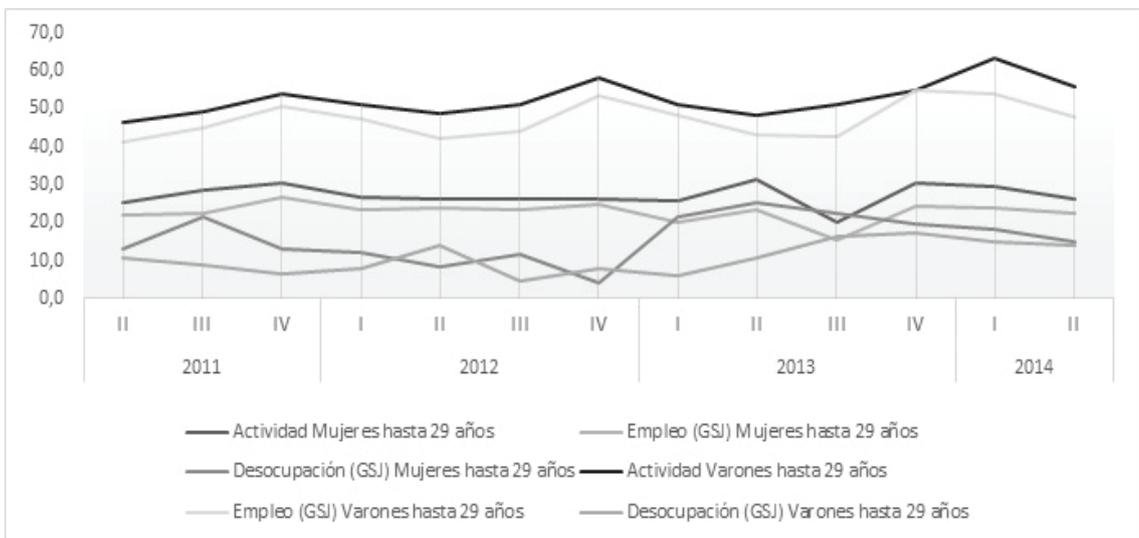
bocupación se mantendrán en los mismos niveles no pudiendo reducirse sus valores, tal cual sucedió los años siguientes hasta el trimestre del 2012, aun así las perspectivas son positivas, aunque todo ello estaría indicando el estancamiento de la matriz productiva ya que desde el 2008-2009 años de crisis a nivel mundial, Argentina no pudo generar empleo de manera agresiva como bien lo hizo años anteriores.

2.2.a. APROXIMACIONES A LA REALIDAD JUVENIL DEL GRAN SAN JUAN

A continuación, se analizará la situación laboral de los jóvenes hasta 29³ años en el mercado de trabajo a partir de los cálculos realizados por INDEC desde el 2do trimestre de 2011 hasta el 2do trimestre de 2014

Gráfico N° 5 Tasas trimestrales del mercado de trabajo. Gran San Juan para jóvenes hasta 29 años. Años 2011-2014. Valores porcentuales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Boletín Informativo EPH de INDEC.



3 Las tasas calculadas van desde los 14 años hasta los 29 años de edad.

El gráfico N°5 muestra una tendencia ascendente de la tasa de actividad juvenil para ambos sexos hasta el final de la serie con dos picos importantes para los 4tos trimestres de los años 2011, 2012 e incluso 2013, alcanzando para el 2014 su máximo valor histórico de 63,3% en el caso de los varones, teniendo similar comportamiento al tasa de empleo.

Respecto a la tasa de empleo para los varones suele mantenerse constante con tendencia descendente a partir del 4to trimestre de 2011 hasta el 2do trimestre de 2013 donde se observa una caída de 6,1% para el 2do trimestre de 2012 para descender nuevamente hasta el 1er trimestre de 2013. Desde allí ascenderá paulatinamente para mantenerse hasta el final de la serie entre el 16 al 14%.

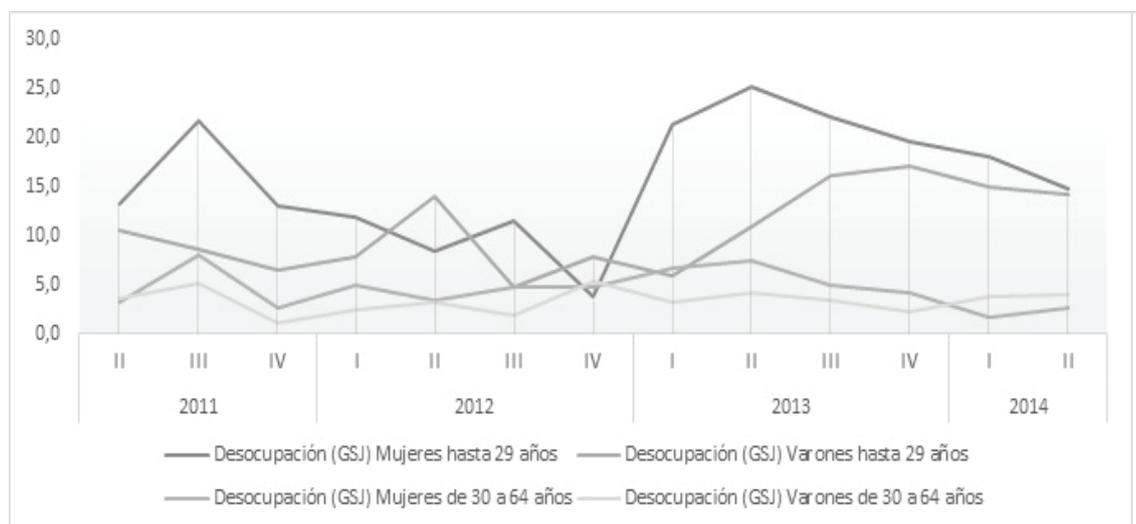
La participación de las mujeres es mucho menor en relación a las tasas presentadas para los varones, aun así, a nivel porcentual, la desocupación para este punto es mayor superando ampliamente a los varones y descendiendo paulatinamente hacia el

final de la serie empalmándose con la tasa de desocupación en los varones. Respecto de las tasas de actividad y empleo presentan un comportamiento similar evidenciándose una disminución importante para el 3er trimestre de 2013 para que al trimestre siguiente (4to) recupere sus valores tradicionales.

Las tasas de actividad, empleo y desocupación para la población de 30 a 64 años, muestran un comportamiento sin muchas variaciones entre trimestres. En el siguiente cuadro se muestran detalladamente las diferencias para la tasa de desocupación en varones y mujeres hasta 29 años y de 30 a 64 años. De esta manera se demuestra objetivamente la inestabilidad (en términos trimestrales) del empleo juvenil para el aglomerado Gran San Juan.

Gráfico N° 6 Tasas trimestrales del desocupación para varones y mujeres de hasta 29 años y de 30 a 64 años. Gran San Juan. Años 2011-2014. Valores porcentuales.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Boletín Informativo EPH de INDEC.



El gráfico 6 muestra que para las tasas de desocupación de la población entre 30 a 64 años se mantienen en valores que oscilan entre su pico máximo (2do trimestre de 2011 (8,1%) y 1er trimestre de 2014 (1,7%) un 6,4% para los varones, presentando una tendencia ascendente desde el inicio de la serie hasta el 2do trimestre de 2013 para descender hacia el final de la serie. En el caso de las mujeres la oscilación es menor (así también para su tasa de actividad y empleo) su pico máximo en el 4to trimestre de 2012 (5,3%) y su mínimo de 2,2% para el 4to trimestre de 2013 indican una diferencia oscilante del 3,1% evidenciándose para toda la serie una tendencia descendente.

Comparativamente las diferencias entre picos máximos y mínimos en el caso de los varones de hasta 29 años es alarmantemente mayor, tal como se observa en el gráfico pueden determinarse un pico de desocupación del 21.7% para el 2do trimestre de 2011 iniciando una tendencia fuertemente descendente hacia el 4to trimestre de 2012 con un valor de 3.9% siendo incluso la tasa más baja de toda la serie ascendiendo abruptamente hacia el 1er trimestre de 2013 a un 21.3% y al siguiente a un 25.3%, presentando en los trimestres siguientes un fuerte descenso, la diferencia entre ellas (entre picos máximos y mínimos) es del 21,4%. En el caso de las mujeres de hasta 29 años, presenta un comportamiento similar al de los varones con menores valores para la tasa de desocupación e igualmente errática encontrando una diferencia oscilante entre sus picos del 12.4%.

A partir de esta descripción puede inferirse la existencia de una mayor incertidumbre

para los jóvenes en las posibilidades de mantener un trabajo o dicho de otra manera de conseguir un trabajo estable.

2.2.b.LA SITUACIÓN JUVENIL

Los resultados del análisis de las 15 entrevistas en profundidad realizadas derivaron en el diseño de una serie de categorías que a continuación se desarrollan.

2.2.b.1. TRABAJO ANTERIOR

Los relatos de los entrevistados demostraron que los trabajos que consiguieron, compartían entre sí, las mismas características generales de contrato, de retribución económica y de duración.

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 y estabilidad laboral e ingreso restringido al trabajo

Aspectos distintivos:

- a) **La remuneración**, aparece como el eje derivador y de sentido del resto de las situaciones vividas por los jóvenes trabajadores. Aquí se expresa en parte la alienación que el trabajador sufre frente al capital, “(...) *el trabajador sólo existe como trabajador en la medida en que existe para sí como capital, y sólo existe como capital en cuanto existe para él un capital. La existencia del capital es su existencia, su vida; el capital determina el contenido de*

su vida en forma para él indiferente. El trabajador trabaja para vivir. El obrero ni siquiera considera el trabajo parte de su vida; para él es más bien un sacrificio de su vida. Es una mercancía que ha adjudicado a un tercero. Por eso el producto de su actividad no es tampoco el fin de esta actividad (...) lo que produce para sí mismo es el salario” (Marx, 2013: 2). 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.

- b) Otro aspecto es el ***ingreso al trabajo es restringido***, es decir, 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.

Esta situación manifestada por los entrevistados es también reflejo de los efectos de la reestructuración productiva de los últimos 30 años. La flexibilización laboral, empleos inestables y no registrados, bajas remuneraciones e incluso multifuncionalidad de tareas persiste entre los trabajos que obtuvieron.

2.2.b.2. 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. También surgieron “requisitos latentes”, en torno a “la presencia” o “el aspecto” del joven vendedor. Esta acepción se constituye como una “obviedad natural” por quienes se presentan a trabajar allí. Esto indica que, más allá de las destrezas en el manejo de los instrumentos de trabajo o de su máximo nivel educativo alcanzado, prima, antes que todo, la presencia y la referencia de confianza para que el joven pueda acceder a ese trabajo.

Se destaca además un fenómeno que se vio a lo largo del estudio, esto es 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.

2.2.b.3. 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;

1. 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;

1) 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.

2) 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.

3) Existen casos en que se trabaja por jornada completa (8hs) pero la mitad no es registrada.

4) 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

2. 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.

1) Los jóvenes que tienen este tipo de contrato, toman al trabajo como algo eventual (pasajero) y no problematizan su situación de no registro.

2) 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.

3. 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

En términos generales el 70% de los entrevistados no está registrado. Cada relato a su vez consideró a la relación entre horas trabajadas, actividades y salario recibido, como factores de jerarquía que definen parcialmente el sentido sobre el trabajo. Se expresa también la asimetría entre el empleador (patrón) y trabajador, en la relación de dirección establecida (*determinantes de dirección*). El primero como propietario de los medios de producción y el segundo como propietario de su fuerza de trabajo.

El salario se coloca como uno de los principales aspectos de sentido para sostenerse en ese trabajo. En la medida en que el salario sea razonable, es entonces conveniente el contrato, sin embargo, entre los relatos se deja entrever que existe una imagen del intercambio fundada en la “igualdad” a razón de trabajo remunerado por tarea realizada, aunque claro está, esto es una apariencia en función de los intereses de reproducción del capital

2.2.b.4. 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.

1. 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;

- a) Variación de régimen horario según convenga al empleador (flexibilidad horaria),
- b) 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),
- c) 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.

Se comprende que el trabajador al vender su fuerza de trabajo no solo entrega su “tiempo” sino su propia base material de existencia en tanto ser viviente “*no hay desprendimiento posible entre su cuerpo vivo*”

(del trabajador) y su capacidad de trabajo entre su existencia como ser vivo y dicha capacidad” (Soria, 2010:11). De esa forma “(...) experimenta una sensación de malestar más que de bienestar; no desarrolla libremente sus energías mentales y físicas sino que se encuentra físicamente exhausto y mentalmente abatido. Su trabajo no es voluntario sino impuesto (...)” (Marx, 2002:231) 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

2. 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, a) 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 y b) Existen jerarquías latentes entre los trabajadores. Estas operan al momento de realización de tareas específicas en función de la antigüedad de cada trabajador. El nuevo trabajador debe realizar diversas tareas que en muchos casos no le corresponden para ganarse el respeto de sus compañeros. En otros casos, los empleadores aprovechan esa situación en el sentido de “prueba” para imponer actividades que nada tienen que ver con la atención al cliente como pagar los impuestos, etc.

Ritmo, a) 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, b) 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 y c) Los entrevistados imprimen el sentido del ritmo de trabajo como rutinario, esclavizante, sacrificado y mortificante

El ritmo en el trabajo conjuntamente con las tareas, dan cuenta de las situaciones de explotación laboral impuestas sobre los jóvenes trabajadores para aumentar la productividad y cantidad de horas trabajadas, desde aquí emergen nuevamente las apreciaciones de la rutina, la esclavitud, el aburrimiento o el sacrificio en la cotidianeidad como resultado del *régimen de trabajo* impuesto mediante el contrato y como *determinantes de la posición productiva adquirida* y que expresan también, los cambios y transgresiones sobre las actividades y el tiempo de trabajo, desde el empleador, en las fechas especiales y días de venta clave.

Queda demostrado además que la jornada de trabajo no es una magnitud constante, sino una magnitud variable. Una de sus partes está bien determinada por el tiempo de trabajo que la reproducción continua del propio obrero requiere, pero su magnitud total varía según la longitud o duración del trabajo excedente. La variación de la intensidad en el ritmo de trabajo, no tiene otro objetivo que producir más en menos tiempo “con el mismo gasto de energía”.

En torno a esta creación de ganancias, pueden entenderse los casos de los entrevistados que fueron contratados para las fechas evento. Se asume que el resultado obtenido por el empleador se dirigió a que el mismo tiempo de trabajo rinda el mismo valor de cambio (Marx, 1970)

3. El *régimen de remuneraciones*. Compuesto por la “**modalidad de pago**” enten-

didada 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:

- a) La paga puede ser por día, semana o mes trabajado,
- b) 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,
- c) Las comisiones tienen función doble. Operan como incentivo para el trabajador pero son contraproducentes en el sentido de que generan individualismo y competencia ente los compañeros de trabajo,
- d) En la mayoría de los casos, no se retribuyen horas extra ni paga doble de hora los domingos y días feriados son retribuidas,
- e) El salario suele ser variable y f) 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.

La suma total de la remuneración percibida por los jóvenes trabajadores integra elementos claramente ilegales, sean bajo la forma de “plus” o valiéndose de otras estrategias como la decisión arbitraria de comisiones por venta, presentismo y aumento

de sueldo sin permanecer debidamente registrados, incluso para aquellos trabajadores en los cuales se cumplen todos los requisitos de legalidad, persisten situaciones ilícitas.

Aun así, esté el salario registrado o no, el capitalista empleador jamás retribuirá de forma equivalente el monto correspondiente a la tarea realizada y a las horas que sobre ella pesan. Marx destaca que el salario, al menos en su definición, no representa ni se compone por lo que verdaderamente debería asignársele al trabajador por su trabajo, sino que se instituye como una relación de aparente justicia (Marx, 1970) donde la realidad expresa de lo que “intercambia” el trabajador es su fuerza de trabajo (que el capital enajena) y percibe como devolución una suma de dinero que lo sigue sosteniendo en condiciones de miseria, porque es inadmisibles e irrazonable que el empleador distribuya sus ganancias (devenidas de la enajenación al trabajador) con el productor de su riqueza (el trabajador).

Por otra parte, la suma de dinero que recibe el joven trabajador constituye el importe del salario nominal o estimado en valor, pero según sea la “longitud” de su jornada o la cantidad de trabajo que se entregue cada día puede representar un precio del trabajo muy diferente (Marx, 1970) En este sentido, es interesante proponer la realización de un estudio en profundidad sobre aspectos como la venta promedio que realiza el joven trabajador en un mes, los costos netos que el empleador incluye en el salario del trabajador, las variaciones de precio en el mercado de los productos que vende el joven trabajador con el fin de determinar y

demostrar cuantitativamente los resultados de la ganancia absoluta y relativa del capitalista empleador.

2.2.b. 5. MECANISMOS DE CONTROL

Entre los **mecanismos de control** se destacan estrategias de naturaleza externa, aplicando procedimientos para evadir los controles de organismos estatales como AFIP o la Subsecretaría de Trabajo y el Sindicato de Empleados de Comercio o estrategias de control interno sobre los objetos (entendiéndose por estos a los efectos del contrato) y los sujetos (sobre el trabajador).

1. Entre las llamadas **estrategias de control internas**, se destaca la vigilancia permanente del empleador sea en carne propia o mediante cámara filmadora, sobre las actividades que realiza y horas que debe cumplir. Los efectos directos expresados por algunos entrevistados destacan la posibilidad de perder el trabajo en caso de no cumplir con dichas exigencias implícitas en el cumplimiento estricto de las directivas del empleador

2. Mientras que para las **estrategias de control externas**, el empleador obliga al joven trabajador a dejar su puesto de trabajo al momento de encontrarse una inspección de AFIP o de la subsecretaría de trabajo. En otros casos, aconseja a mentirle al inspector, haciéndole decir que es algún pariente de él mismo.

La vigilancia al trabajador como **estrategias de control** que el empleador ejerce sobre el joven trabajador, estrategias que devienen sobre los *principios de control* establecidos en la naturaleza contractual específica y los *elementos de control* según

las características específicas del régimen de actividades, horarios y remuneraciones devienen *en una* vigilancia constante y permanente, haciendo que exista una suerte de “disciplinamiento” entre los trabajadores que logran incorporar las directivas del empleador en un sentido punitivo (en el caso de no cumplirlas) Esta incorporación además, puede actuar como un *atenuante de transformación*.

Por otro lado, la elaboración de estrategias de evasión tiene un efecto directo sobre el trabajador ya que no solo vela su condición de ilegal y no registrado sino que también lo menosprecia en su carácter de trabajador.

Asimismo, muchos de los jóvenes entrevistados interpretan como contraproducente los recorridos de control por parte de los inspectores, ya que si se los encuentra en una situación ilegal, deben operar tal cual indica la ley, encontrándose el joven al final de ese proceso, desempleado. También sugieren en algunos casos, que los organismos de control deberían operar de manera tal que el trabajador no quede implicado directamente. Aquí las *estrategias de escape* se modifican en función de la posición que ocupan empleadores y trabajadores. Y las *estrategias de control* que aplican los inspectores

2.2.b.6. ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES

En cuanto a la **organización de trabajadores** se destaca el *sentido de transformación* de operación colectiva mediante sindicato o de generación de respuestas igualmente activas desde la posición individual de los

trabajadores entrevistados.

La totalidad de los entrevistados no está sindicalizada, aunque en algunos casos consideran posible su adhesión en el futuro. Entre las actividades del sindicato desde la mirada de los entrevistados es definida por una parte como “panfletaria” y en otra como positiva, ya que los dirigentes recorren los comercios avisando a los trabajadores sobre los aumentos y protegiendo el feriado del “día del empleado de comercio”

Es importante destacar que la experiencia laboral juega un papel positivo para fomentar la determinación y la generación de estrategias activas que permitan no solo el acercamiento a un sindicato sino reclamar por los derechos como trabajador. Los entrevistados destaca la existencia (como se ha podido ver a lo largo de esta síntesis) de situaciones de injusticia, sin embargo, no toman ninguna medida concreta al respecto

Aquí se integran las experiencias diversas, pero que convergen en el mismo sentido, el sentido de experiencia en cuanto a la información (*reconocimiento de sus derechos*) y de determinación frente a la injusticia son los principales elementos que emergen como coadyuvantes para que la situación actual pueda ser modificada por los trabajadores.

Por otro lado existe un desconocimiento casi total de las leyes laborales y desinterés en la investigación de estos temas, en otras palabras, se manifiesta nuevamente el disciplinamiento laboral, donde el trabajador se cree incapaz de cambiar sus condiciones de trabajo (Marx, 2002).

1. ALGUNAS REFLEXIONES

Si bien el desempleo es bajo, el subempleo no parece ser un problema, 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, asimismo las acciones emprendidas por el Sindicato de Empleados de Comercio como aquellas llevadas a cabo individualmente, en algunos casos resultan ser insuficientes para transformar positivamente su situación en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- BERASUETA, A [et al] (2010). “Principales reformas normativas en el ámbito laboral. Período 2002/2009”. En: J. C. Neffa, D. Panigo y P. Pérez (ed.), *Transformaciones del empleo en la Argentina: estructura, dinámica e instituciones*, Buenos Aires, CICCUS-CEIL.
- ESKENAZI, M Y MARTICORENA, C (2009) “*Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado*” Revista Herramienta, N°6. Ediciones Herramienta. Buenos Aires, Argentina
- GOBIERNO DE SAN JUAN (2003) “Programa de Gobierno-FPV”. Grupo de Comunicación GHM. San Juan, Argentina.
- GHM –GRUPO DE COMUNICACIÓN- MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (MPYDE) (2011) “Avances en San Juan”. Grupo de comunicaciones GHM. San Juan, Argentina.
- GLASER, B Y STRAUSS, A (1967) “The Discovery of Grounded Theory” Aldine Editors. Chicago, United States of America
- INDEC (2003) “La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. 2003” Ministerio de Economía y Producción. Secretaria de Política Económica, INDEC. Argentina
- INDEC (2011-2014) “Informes de prensa trimestrales” Ministerio de Economía y Producción. Secretaria de Política Económica, INDEC. Argentina

- MARX, K (2002) Elementos fundamentales para la crítica de la economía política, (Grundrisse) 1857-1858, Vol I, II y III 18° Ed, Siglo XXI Editores, México D.F.
- MARX, K (1970) “El capital: 1864-1877” Editorial Siglo XXI, México DF, 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.
- OIT (2011) “*Notas OIT. Trabajo decente en Argentina. Trabajo decente para los jóvenes: el desafío de las políticas de mercado de trabajo en Argentina*”. Oficina de País de la OIT para la Argentina. Buenos Aires, Argentina.
- OIT (2010a) “*Global Employment Trends for Youth*”, [edición especial sobre el impacto de la crisis económica mundial sobre los jóvenes] OIT, Ginebra, Suiza.
- OIT (2010b) “*Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica, resumen de política*”. Programa de Empleo Juvenil y Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Ed. OIT, Lima, Perú
- PASTOR, V Y PUTELLI, M. E, comp (2011). “*Logros del plan de desarrollo económico de San Juan. Minitesrio de Producción y Desarrollo Económico*”. Provincia de San Juan. Ed. Grupo de comunicación GHM.
- SORIA, C (2010) “El disciplinamiento laboral y su impacto en la configuración de un nuevo orden laboral. Aproximaciones al análisis de las transformaciones que experimentan las y los trabajadores a partir del comando del capital sobre el trabajo” Tesina en Sociología a cargo de Patricia Collado. UNCuyo
- VALLÉS, M (1999) “Técnicas cualitativas en investigación social” Editorial Siglo XXI. México.
- ZANGARO, M (2011) “Subjetividad y trabajo: una lectura focultiana del management” Ediciones Herramienta. Valentin Alsina, Provincia de Buenos Aires, República Argentina.

- Recibido el 25 de octubre de 2014
- Aprobado 30 de noviembre de 2014.