



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

JUVENTUD Y RESISTENCIA. FORMACIONES DE INTERESES EN SITUACIONES DE PRECARIEDAD LABORAL EN EL COMERCIO MINORISTA URBANO.

Nombre y apellido: Francisco Nicolás Favieri

Correo electrónico: franciscofavieri@gmail.com

Institución: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISE), Facultad de Ciencias Sociales (FACSO), Universidad Nacional de San Juan (UNSJ)

País: Argentina



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

RESUMEN

El trabajo precario es en la actualidad un fenómeno persistente en las economías latinoamericanas. Si bien, se han intentado combatir los elevados índices de informalidad laboral, es una realidad que persiste y se naturaliza cada vez más entre sus principales protagonistas, los/as jóvenes trabajadores/as. Si las soluciones propuestas hasta hoy no resultan suficientes ¿Cómo hacen los jóvenes que trabajan en esas situaciones para lidiar con la precariedad? ¿Qué acciones, pensamientos, estrategias y tácticas emplean para superar, rodear o transcurrir la precariedad? ¿Toman acciones en conjunto o lo hacen individualmente? ¿Cómo lo problematizan? ¿Quiénes intervienen? Para responder a tales interrogantes se realizaron entrevistas a jóvenes trabajadores/as del comercio minorista urbano del Gran San Juan (Argentina) de establecimientos micro y pequeño empresariales, desarrollando algunos aspectos centrales de la trayectoria de trabajo de los/as jóvenes trabajadores/as y sus perspectivas a futuro respecto del trabajo en el comercio como principales marcos de sentido para dar cuenta de sus estrategias para lidiar con la precariedad en el lugar de trabajo.

Este trabajo, se desarrolla en el marco de un estudio de caso sobre las relaciones de trabajo de jóvenes en el comercio como parte de una investigación doctoral que tiene como objetivo buscar y reconstruir sobre la emergencia de intereses, elementos comunes que permitan la constitución de un colectivo de trabajadores en espacios fragmentados y heterogéneos.

ABSTRACT

Precarious work is currently a persistent phenomenon in Latin American economies. Although, there have been attempts to combat the high rates of labor informality, it is a reality that persists and becomes increasingly naturalized among its main protagonists, the young workers. If the solutions proposed up to now are not enough, How do young people working in these situations deal with precariousness? What actions, thoughts, strategies and tactics are used to overcome, surround or pass precariousness? Do they take actions together or do they individually? How are they problematized? Who is involved? To answer these questions, interviews were conducted with young urban retail workers in the Gran San Juan (Argentina) of micro and small business establishments, developing some central aspects of the work trajectory of the young workers and their future perspectives regarding work in commerce as main frameworks of meaning to account for their strategies to deal with precariousness in the workplace.

This work is developed within the framework of a case study on the employment relationships of young people in commerce as part of a doctoral research that aims to search and reconstruct on the



emergence of interests, common elements that allow the constitution of a collective of workers in fragmented and heterogeneous spaces.

Palabras clave: precariedad, juventud, heterogeneidad, comercio

Keywords: Precarity, Youth, Heterogeneity, Retail

I. Introducción

Este trabajo tiene como objetivo dar a conocer algunas de las experiencias relatadas por jóvenes trabajadores y trabajadoras del comercio minorista del Gran San Juan (Argentina) en relación a los modos y formas para lidiar, superar o rodear las situaciones de conflicto en el trabajo.

Este análisis corresponde a una parte de una tesis doctoral¹ en curso² que entre sus preguntas principales indaga al respecto de la formación de intereses comunes en trabajos cercanos a situaciones de precariedad.

Aquí se exponen resultados parciales de 5 entrevistas en profundidad realizadas durante los meses de junio, julio y agosto de 2017. La estrategia de lectura y análisis de entrevistas sigue los lineamientos básicos del “paradigma de la codificación” (Strauss y Corbin, 2002) y combina, en esta parte, la propuesta de “co-investigación” desplegada por el Configuracionismo Latinoamericano (De la Garza, 2016).

Es importante destacar que esta investigación se encuentra en desarrollo. Los recursos teórico-analíticos, por una parte, se encuentran en expansión y profundización, mientras que los de tipo metodológico, en desarrollo. El recorrido sobre los relatos de las entrevistas, son de tipo exploratorio-descriptivo. La descripción y análisis de entrevistas no fue compartido con las personas entrevistadas, por lo que sus resultados son limitados, por ello las reflexiones aquí presentes son de carácter parcial.

A continuación se presentarán algunas posiciones teóricas respecto de los aportes en los estudios de los procesos de trabajo en relación al debate sobre las formaciones subjetivas en la relación capital/trabajo, y vertientes de estudio, posteriormente se despliega la propuesta metodológica de trabajo, luego el análisis de los relatos de los/as jóvenes trabajadores y trabajadoras. Por último, hallazgos y conclusiones.

¹ El trabajo dispuesto para la tesis doctoral en desarrollo es posible gracias al financiamiento del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) mediante el programa de beca interna doctoral.

² Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

II. Marco conceptual

Dentro del paradigma de los estudios sobre los procesos de trabajo, se pueden identificar 3 etapas generales según Thompson y O’Doherty (2008). La primera, caracterizada por el trabajo pionero de Harry Braverman “Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX” publicado en 1974. La segunda, que incluye las investigaciones encabezadas por Edwards (1977), Litter (1978), Friedman (1977), Burawoy (1979), entre otros, durante los años setenta y ochenta; y una tercera etapa –podría decirse actual- que inicia en los años noventa e integran en sus perspectivas términos analíticos pos-estructuralistas y la idea de “especialización flexible”.

Durante la tercera etapa, Thompson y O’Doherty (2008) encuentran al debate dentro de los estudios del trabajo enfocados en reconstruir o consolidar la propuesta iniciada por Braverman (1974) señalando que se había desestimado la parte “subjetiva” en el análisis de las características de la relación capital/trabajo. Por ello, las principales críticas se dirigieron sobre ese punto.

Aquellos autores que tuvieron como objetivo consolidar la propuesta inicial de Braverman (1974) lograron re-insertar la idea de resistencia, de capacidad creadora de la fuerza de trabajo y la importancia del consentimiento como parte de la respuesta de los trabajadores (Burawoy, 1979) en el proceso de trabajo. Thompson y O’Doherty (2008) destacan que dichos avances lograron “complementar” el análisis estructural inicial de Braverman al enfocarse sobre las condiciones subjetivas que facilitaban la reproducción del capital, sin embargo, en estos aportes prevalecía la dificultad de integrar nuevos términos y recursos teóricos como los de Foucault (1979) y de cómo las relaciones de trabajo son desplazadas a un nivel secundario y no a uno principal.

Entre algunas de las discusiones actuales, Thompson y O’Doherty (2008) destacan que se intentan responder alguna de estas preguntas:

- 1- ¿Ha habido un cambio en las estrategias de gestión en torno a los controles normativos? ¿en qué consisten los controles? ¿en torno a que (intereses/identidades) son dirigidos? ¿Qué tan exitosos son?
- 2- ¿Conserva el trabajo capacidad de resistencia o disenso? ¿Qué formas de resistencia toma? ¿Qué tan exitosos son?

Es el último conjunto de preguntas que esta ponencia intentará responder durante el análisis de los relatos de entrevista.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Subjetividad e identidad

Existen tres líneas generales que hacen referencia a la subjetividad e identidad en el análisis de los procesos de trabajo, destacan Thompson y O'Doherty (2008). La primera es la encabezada por Michel Foucault, cuyas aplicaciones se han desarrollado en las tradiciones etnográficas y de estudios de caso. En general, los resultados de aquellos estudios, muestran la naturaleza precaria de la subjetividad e identidad examinando las formas y caminos en que los sujetos constituyen sus discursos.

La segunda línea respecto de los temas de subjetividad e identidad son las propuestas post-lacanianas alternativas a Foucault y encabezadas por Slavoj Žižek. Thompson y O'Doherty (2008) destacan el aporte de Fleming y Spicer (2003) que utilizando algunos elementos de Žižek muestran como los individuos en la racionalización de su comportamiento se constituyen como sujetos cínicos y autónomos. Fleming y Spicer (2003) indican que los trabajadores actúan como si creyeran en los valores de la organización, pero describen y explican que su comportamiento en muchos casos es distante, irónico y resistente.

La distinción entre acciones y creencias ayuda a extender el entendimiento sobre las paradojas asociadas con la desilusión humana de libertad y autonomía deconstruyendo la noción esencialista de subjetividad e identidad, Žižek ofrece una alternativa al lenguaje de Foucault, enfatizan Thompson y O'Doherty (2008)

La tercera línea es la desarrollada por Laclau y Mouffe (1985). Según Thompson y O'Doherty (2008) los mencionados autores destacan a los individuos como "sitios" de múltiples identidades y subjetividades, es decir, visten diferentes identidades/subjetividades, como clase, raza, religión, nacionalidad, edad, entre otras. Esas múltiples asociaciones hacen contingente e inciertos los caminos para definir/predecir de forma totalizante las formas de control en el análisis de los procesos de trabajo.

La idea propuesta, destacan Thompson y O'Doherty (2008), es que para examinar la subjetividad y la identidad, hay que analizarlas como medios, como construcciones sociales resultantes de las relaciones de poder y desigualdad. De esa forma, muestran como la estructura es "más recursiva" e inmanente al fenómeno, cómo es más frágil, emergente e impredecible y que de alguna forma u otra se encuentran en la reflexión diaria de los trabajadores pero que es inaccesible desde los procedimientos tradicionales de análisis de las relaciones de trabajo.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

III. Metodología

Configuracionismo Latinoamericano (CL)

En el marco del “Configuracionismo Latinoamericano” (CL), propuesta onto-epistemológica y metodológica cuyo objetivo guía consiste en dar cuenta de las potencialidades para la acción de los sujetos en el tiempo presente (el espacio de lo posible en la coyuntura), se asume a la realidad como algo en permanente transformación y movimiento, plausible de ser estudiada en diferentes niveles de complejidad -con continuidades y rupturas- definidas también en la relación sujeto-objeto donde los ámbitos de sentido forman parte de esa realidad, en un complejo entramado de estructuras-subjetividades y acciones. (De la Garza, 2016)

Prácticas de co-investigación

Durante los meses de Junio, Julio, Agosto y durante la elaboración de este resumen, se despliega la segunda etapa de entrevistas a jóvenes trabajadores del comercio minorista de la pequeña y mediana empresa del Gran San Juan (Argentina)

Jóvenes de hasta 30 años cuya situación objetiva es precaria³. Las entrevistas, tienen como objetivo indagar al respecto de las acciones y estrategias empleadas (eventualmente) para sortear situaciones de conflicto (SC) en contextos precarios de trabajo.

Para reconstruir esas experiencias, se dialoga al respecto de la situación del trabajo actual, la de los trabajos anteriores y sobre sus perspectivas a futuro. Durante la conversación, se recuperan las relaciones en torno a: la familia, los amigos, compañeros de trabajo, empleadores y clientes, usuarios o consumidores del servicio.

Durante el recorrido, comienzan a visibilizarse las situaciones de conflicto (SC) en el trabajo. Estos se presentan como episodios esporádicos o continuados cuya intensidad es variable definiéndose en principio como “problemas” en el trabajo.

Se enfatiza la indagación sobre las SC, allí es cuando se visibilizan acciones y estrategias que moldean y definen las relaciones que -desde el momento “quiebre”, momento-problema (hito, antes

³ Una situación de precariedad objetiva implica el incumplimiento de alguno de los artículos establecidos en la ley nacional de empleo N° 24013, ley de contrato de trabajo N° 20744 y art. 14 bis de la Constitución Nacional de la República Argentina.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

y después)- terminarán por configurar, en diferentes niveles de abstracción, rupturas y continuidades en las alternativas que definen el espacio de lo posible.

Finalizada la entrevista “formalmente”, se comentan los supuestos de la investigación, algunas reflexiones sobre el tema general, impresiones respecto de su entrevista, incluso se recuperan fragmentos y relatos de otras personas entrevistadas (es en esa oportunidad y no antes para no “**influir**” -si es el caso- en las opiniones de los/as entrevistados/as)

Sin embargo, en esta “segunda parte de entrevista” no sólo las reflexiones en torno a las SC se complejizan sustancialmente (mayores detalles, nuevos registros en relación a sí mismos y con el resto de las personas) sino que se redescubren y recuperan experiencias, que de alguna forma u otra, fueron y son importantes en el espacio de lo posible, ese pequeño, intenso e incierto margen donde se funde la(s) creación(es), la(s) resistencia(s), la(s) angustia(s), el/los miedo(s).

Retomando la propuesta del CL, no se pretende verificar ni establecer leyes de probabilidad sino que se trabaja sobre leyes de tendencia. La información, los datos no están dados ni son asumidos como elementos externos, pasivos y estáticos, sino en movimiento y transformación permanente, involucrando la existencia de un sujeto activo en su creación durante la combinación resultante de *estructura-subjetividades-acción*.

Siguiendo dicho postulado, no es posible una correspondencia milimétrica entre pensamiento y realidad, por ello el CL, considera que la praxis o práctica, en la transformación, resulta crucial sobre la teoría, como momento inmediatamente posterior, como pensamiento para la acción, traducido aquí en alternativas a las situaciones de precariedad.

Por ello, lejos sostener la imagen de que las personas entrevistadas se constituyen como objetos pasivos y puros (en reflexiones y pensamientos), a riesgo de exposición de influencias externas (en particular, el investigador en sus observaciones y supuestos), se propone, en acuerdo con el CL, construir espacios comunes de reflexión sobre problemas prácticos y concretos (repensar las situaciones de precariedad en el trabajo y las posibilidades para superarlas), donde la voz de los/as protagonistas, jóvenes trabajadores/as que lo vivencian en mente y cuerpo no queda restringida a la reinterpretación arbitraria del investigador (incluso en los casos de admisión de retroalimentación), sino que, para disminuir la asimetría entre las partes, las reflexiones y supuestos del investigador son puestos a consideración de cada entrevistado/a, pero no asignándolo –también arbitrariamente- como juez sino como parte de la solución y del problema y como aporte-herramienta sobre las posibilidades de transformación u acción más al pensamiento para la acción.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

En “la segunda parte de la entrevista” se explican también la estrategia de análisis de entrevistas y algunos lineamientos generales teóricos de investigación. En esos momentos, regresan a experiencias ya desarrolladas en “la primera parte de la entrevista” pero con un giro diferente, en principio se amplía el relato y se destacan detalles antes sin atención. En ese momento, las preguntas ya no son unidireccionales “investigador>>>investigado” sino lo contrario. Aquí se expresan impresiones sobre la propuesta de investigación, interés por el estado actual de la cuestión, observaciones respecto de cómo encarar algunos temas de precariedad en el trabajo e incluso necesidad participar.

Una vez finalizada la entrevista, es desgrabada y analizada con ayuda de un software de análisis de datos cualitativo (Atlas.ti). La construcción de etiquetas, códigos y categorías se establece por presencia/ausencia de similitudes y diferencias entre los atributos posibles que dan forma al relato de los/as entrevistados/as, logrando en cada caso “generalidad analítica”, de forma tal que los hallazgos puedan ser relevantes como “contribución” a nuevas perspectivas e interrogantes de investigación.

Como guía de procedimientos para el barrido analítico se utilizan el modelo propuesto por Strauss y Corbin (2002) también denominado “paradigma de la codificación”.

Sobre el enfoque general como ordenador de etapas de investigación, esta propuesta se integra como un estudio de caso simple, instrumental (Stake, 2007) / crítico Yin (1994)



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

IV. Análisis y discusión de datos

Perfiles

N°	Nombre	Edad	Departamento	Actividad
1	Clara	23	Capital	Estudia y trabaja
2	Pamela	20	Santa Lucía	Solo trabaja
3	Mabel	29	Capital	Estudia y trabaja
4	Amanda	30	Rivadavia	Estudia y trabaja
5	Carmen	25	Capital	Solo trabaja

Historial de trabajos anteriores

Los motivos de ingreso al mercado de trabajo podrían organizarse en dos grandes grupos. En el primero, se encuentran aquellos motivos que tienen como objetivo lograr recursos económicos para gastos de consumo en ropa, viajes, y similares, de índole estrictamente personal. En el segundo conjunto, se reúnen los motivos que se refieren a situaciones de tipo familiar pudiendo ser el nacimiento de un hijo/a, crisis económica, fallecimiento, entre otros.

El trabajo en esta etapa inicial fue pensada como una actividad transitoria, temporal. Las expectativas de las entrevistadas se dirigen a finalizar estudios secundarios, iniciar o finalizar estudios terciarios.

Las edades de inicio laboral entre las entrevistadas van desde los 15 a los 24 años y –al menos en este conjunto de casos- el promedio de trabajos obtenidos es de 3.

Respecto del ingreso al trabajo en casi la mayoría de las situaciones relatadas fue posible mediante la intervención de un conocido o familiar. Incluso, los trabajos a los que accedieron eran de carácter no registrado, en su mayoría. Ingresan en el sector de servicios, no solo en el comercio sino también en actividades relacionadas indirectamente a sus actividades como estudiantes (encuestadoras, secretaría jurídica, pasantías en colonias de verano). Es interesante destacar tres momentos en su historial de trabajo en relación a su ingreso al mercado de trabajo.

Primero, los trabajos a los que accedieron eran de carácter estrictamente informal, fundamentalmente en el rubro comercio, durante el transcurso inicial de ingreso a una carrera



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

universitaria, los trabajos que buscaron tenían algún tipo de relación con sus estudios, sin embargo, por su carácter intermitente y baja remuneración, buscaron otro trabajo, encontrando lugar nuevamente en el rubro comercio.

El regreso al trabajo en el comercio también tiene relación con la flexibilidad horaria disponible en el rubro. Es posible conseguir trabajos de media jornada y en horarios compatibles con los estudios terciarios, por ejemplo. Aun así, la incompatibilidad trabajo/estudio es una realidad presente en los casos entrevistados.

Pensar el trabajo en el comercio, en su etapa inicial o actual, es algo conceptualizado como estático, limitado, sin posibilidades de crecer ni crear. Si bien la actividad, puede ser satisfactoria en algunos momentos (construcción de relaciones positivas con clientes o compañeros de trabajo) en la síntesis global, las entrevistadas lo definen como algo desgastante, cansador e inestable; es como “no tener vida”.

Se mezclan las experiencias negativas en la realización del trabajo, la naturalización de una relación de trabajo donde las bajas remuneraciones, la intermitencia y rotación suelen convertirse en los elementos comunes y característicos de la actividad. Dependiendo los espacios de venta, manifiestan situaciones de cansancio y agotamiento extremo, que en algunos casos terminan por definirlo como algo que sustrae la vida, el progreso posible en el trabajo y la capacidad creativa completa. Un trabajo en el comercio, parece ser una pausa en el tiempo, para aquellas personas que a pesar de experimentar situaciones de extrema intensidad en fechas claves (día del niño, reyes, día de la madre, del padre, fiestas de fin de año) implica un punto muerto en sus expectativas a futuro.

El trabajo actual

Al momento de la entrevista, sólo un caso manifestaba tener dos trabajos, además del trabajo en el comercio venta de ropa y artículos para el hogar, el otro de ellos era una pasantía universitaria.

De las cinco entrevistadas, en dos casos se trataba de su primer trabajo, con una antigüedad de 5 a 6 años para Amanda y 3 años para Pamela. Para los tres casos restantes, en el trabajo de referencia actual, la antigüedad varía entre 6 meses a 1 año y medio.

Las modalidades de ingreso al trabajo cumplen las mismas características que en los anteriores, esto es, mediante un contacto, conocido o familiar, sin embargo, las motivaciones son algo diferentes que las descritas en sus primeras experiencias.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

En principio destacan la “necesidad” de trabajar para sostener y/o lograr independencia económica de los padres (Mabel, Clara, Amanda), ayudar en la economía familiar (Pamela), sostener alquiler, impuestos y crianza de hijos (Carmen).

El primer grupo, no puede concluir con éxito el objetivo de independencia. Los ingresos obtenidos por sus actividades resultan insuficientes para alquilar un departamento, pagar impuestos, vestirse y alimentarse. Tienen un margen relativo de movimiento pero no logran concretar la autosuficiencia económica fuera del núcleo familiar.

Este grupo tiene la particularidad de que, además de trabajar, se encuentran cursando estudios universitarios. Este detalle no menor, tiene una influencia directa en relación a: 1) el cumplimiento del objetivo de independencia, ya que eligen trabajar media jornada y 2) la trascendencia otorgada a su actividad laboral diaria. El trabajo en el comercio es situacional, pasajero y su tránsito es temporal hasta hasta lograr el título universitario que habilitará y ofrecerá mejores oportunidades de trabajo en otro ámbito, depositario de todas las expectativas de realización, creación y crecimiento.

Los casos de Pamela y Carmen, son diferentes. Tuvieron que dejar sus estudios por desempeñarse en trabajos que demandaron una jornada completa. Si bien, en ellas también se presenta una complejidad similar en relación a las dificultades de para conseguir ingresos suficientes para lograr autosuficiencia, comparten sus gastos y objetivos comunes con su núcleo familiar. La perspectiva respecto del trabajo en el comercio es similar al del grupo anterior, sin embargo, las perspectivas se encuentran restringidas a lo inmediato, conservan la idea de progreso y creación fuera de ese trabajo en un futuro a mediano plazo.

Ahora bien, existe una centralidad muy importante de los ingresos. Se constituyen como el eje de “sentido”, al menos en un primer plano, para continuar con la relación de trabajo, sin embargo, se encuentran algunas incongruencias.

Los trabajos actuales sobre los que transcurren los relatos de entrevista tienen al menos algún elemento que los acerca a una situación objetiva de precariedad, esto es, algún elemento de la legislación laboral vigente (al momento de la entrevista) que no se cumple, y en este caso, las remuneraciones declaradas por las entrevistadas no se ajustan a los valores estipulados según convenio y acuerdo paritario (Amanda, Pamela, Carmen, Clara); y no solo se encuentran irregularidades en ese ámbito, sino también en el pago de horas extras (Carmen, Pamela).



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Contratos

Clara inicia su trabajo con una pasantía de su facultad en atención al público, pero dos meses después, su empleador le pide la ejecución de más tareas. La pasantía estipula trabajo de lunes a viernes, 4 horas, pero en la realidad, le exigen trabajar todos los sábados del mes. Otro tanto sucede con la remuneración. Se utiliza la cláusula de “presentismo” para reducir el sueldo neto final, sin embargo, se le obliga a devolver el día de ausencia, ya con el presentismo descontado. Este tipo de situaciones sucede incluso en días que son pedidos con anticipación para atender cuestiones de estudio, como rendir una materia.

Pamela es la trabajadora más antigua de su grupo. Destaca que hacen 4 años se encuentra en ese trabajo, sin embargo, desde que se realizó la entrevista, destaca que hacían pocos meses que fue “puesta en blanco”. El registro, casi obligado, fue a causa de la aparición de inspectores de la subsecretaría de trabajo. Aun así no le pagan vacaciones, no tienen aguinaldo “(...) no tenemos varias cosas” (Pamela: 045).

En Carmen, esta situación también se repite. A los pocos días de ingresar al trabajo, fue registrada solo por media jornada, sin embargo trabajaba durante 8 horas diarias con un solo franco semanal, después de 9 meses, fue debidamente registrada, sin embargo, durante dos años no tuvo vacaciones. El tiempo, en un sentido global, dedicado a la actividad laboral estaba entre las 10 a 12 horas, contando viaje ida y vuelta del trabajo, reflexiona:

“(…) con una hora antes salís de tu casa para poder llegar al trabajo después y a la siesta igual salir una hora antes y llegar una hora después, son 4 horas de tu vida más de las 8 horas que estás perdiendo, es terrible, son 12 horas y el día tiene 24, tenes medio día que estas laburando, tenes que dormir, comer, no te queda vida”. (Carmen: 308)

En el caso de Mabel, ella elige un arreglo que no involucre su registro ante la autoridad laboral. Manifiesta lograr de esa forma mayor flexibilidad en tanto horarios (ya que puede elegirlos) y los va ajustando con su jefa.

Amanda es el único caso que manifiesta tener un contrato correctamente registrado, aunque salarialmente sus ingresos no se corresponden con el celebrado en paritaria.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Tareas, ritmo e intensidad

Las tareas son variadas. Limpiar, ordenar, stokear, cobrar, guardar bolsos, atención al público, preparación de vidrieras. En general, las tareas van incrementándose a lo largo del tiempo.

Clara está todo el día de pie. Cuando no hay clientes en espera, debe ocuparse con otra actividad, de lo contrario recibe reprimendas de sus empleadores.

Pamela comenta que tuvo infección urinaria, porque al trabajar sola no tenía tiempo suficiente para ir al baño y tenía que aguantar todas las horas de trabajo, situación que persiste al momento de entrevista.

En el caso de Mabel, el trabajo es cansador, más los fines de semana por la gran afluencia de clientes, lo que intensifica las tareas de atención. Algo similar sucede con Amanda, pero enfatiza que es más importante en las fechas especiales, el resto de los días, según sus palabras:

“(...) estoy re tranquila, pero el tema son las horas de estar al pedo, no está bueno esto, no te sirve de experiencia, porque estoy al pedo, estoy esperando a que se pase el tiempo para irme” (Amanda: 097)

Carmen relata que en los primeros meses de su trabajo:

“(...) tenías que estar como parada, porque primero era la venta nada más, estaba paradita en la venta (...) Después empiezan a meterte...después me puso un escritorio con una computadora y empezó a largarme más cosas entonces al final terminé haciendo todo. Tenías el permitido de tomarte el té pero si él te pillaba tomando el té, te miraba re mal y te mandaba ahí nomás a hacer algo porque no podías estar haciendo eso entiendes o sea compraba te para que...era una locura, cuando decís me estas cargando.” (Carmen: 408)

No es sólo la multiplicidad de tareas, sino la intensidad de su ejecución lo que influye directamente sobre las reflexiones del transcurso cotidiano laboral, es lo que traduce, concentra y sintetiza las sensaciones que permanecen en la memoria inmediatamente después de finalizar la jornada.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

Control

Clara indica que al jefe no le gusta que cierren el comercio en horario (puntual). Tienen que quedarse como 20 minutos más y recién ahí cerrar. La presencia constante del jefe implica la inexistencia del tiempo muerto, con su aparición las reglas, generalmente confusas cobran claridad en detalle donde cualquier situación que escape a la convención es cuestionada, se asiste a un momento de evaluación permanente, no existe comodidad.

Al igual que en Clara, para el resto de las entrevistadas, lo normal es la presencia constante de vigilancia interna mediante cámaras de seguridad. En todos los casos, las cámaras son para identificar/registrar robos posibles en el establecimiento, sin embargo se constituyen como artefactos de control. La idea de ser observados/as de forma permanente por los empleadores logra una atención lineal a las normativas desplegadas en el establecimiento y a un ideario de “siempre productivo, siempre en movimiento, siempre atento, siempre contento” que promueve los empleadores.

Otras formas de control implican la complicidad de algunos compañeros de trabajo en el trabajo de “contar” al empleador quien se desvía de la normativa e incluso, los propios clientes que asisten al establecimiento.

Situaciones de conflicto (SC): reflexión y praxis.

Un conflicto manifiesta la existencia de intereses contrapuestos. Su direccionalidad y particularidad se configuran en parte, por las características de sus protagonistas (organización), por las acciones y estrategias que adoptan durante el conflicto y por los espacios-territorios donde se despliegan.

Las SC que predominan en el relato de las entrevistadas son las que se inician con problemas salariales, de cumplimiento horario y aquellas que por una u otra razón hacen que el trabajo influya negativamente sobre eventos familiares especiales (nacimientos, cumpleaños, entre otras)

Las SC son, en general, tratadas de forma individual en el momento de la acción, pero subyacen, en algunos casos, el apoyo, la solidaridad y un sentido común de razón y justicia compartidos por los compañeros en el lugar de trabajo. En todos los casos, siempre que apareció una SC, es al menos comentada entre ellos/as, incluso, también es “vivenciada”.



XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

De esta forma, puede decirse que los compañeros de trabajo se constituyen como un “apoyo silencioso” antes de la acción individual, más aun en situaciones precarias de trabajo, donde existe, entre otras cosas, el temor a perder el trabajo o a no ser más empleado en el rubro.

Ahora bien, esto no quiere decir que al existir un sentimiento de apoyo colectivo, éste sea de carácter homogéneo. Sus expresiones varían según los *niveles de tensión-tolerancia* hasta el *quiebre límite*.

El “nivel de tensión-tolerancia” es un recurso conceptual que expresa y sintetiza las situaciones de disconformidad y conflicto en el trabajo, con respecto a la naturaleza del contrato (situación de registro), el régimen de distribución (de horas, salario y tareas), el balance global final de las relaciones con compañeros, jefes y clientes y el peso de los mecanismos de control de la actividad.

El “quiebre límite” es un evento que expresa un antes y un después en la relación de trabajo; es una situación de trabajo en se cruza una línea/límite que para el/la trabajador/a es innegociable e irreconciliable. Este hito perfilará el futuro de la relación laboral haciendo que las situaciones que en el pasado eran tolerables dejen de serlo.

Las situaciones de precariedad que se replican en el relato de las entrevistadas muestran que los orígenes o “principales” motivos de las situaciones de disconformidad/conflicto se relacionan a cuestiones de carácter salarial, de tareas e intensidad.

Antes del “quiebre límite” la propuesta por las entrevistadas es “dialogar” con los empleadores. Según sus relatos, el éxito es parcial en tanto acceda a escuchar el reclamo/petición. Si no se consiguen resultados satisfactorios, se buscan alternativas, pero desistiendo del objetivo-figura inicial, ya que el margen de movimiento (el espacio de lo posible) es limitado.

Las expresiones alternativas podrían considerarse como “*actos de resistencia*” en tanto traducen la disconformidad de una situación de conflicto sin solucionar con medidas tales como reducir la intensidad en la ejecución de tareas, disminuir la calidad y atención al cliente; perder puntualidad, presentar partes médicos (en el caso de que sea permitido) o quitar todo tipo de colaboración/solidaridad posible hacia el empleador en situaciones especiales.

Con ese conjunto de medidas, no se modifica su situación de registro ni aumenta su salario, por ejemplo, entonces ¿cuál es el objetivo? Una hipótesis es que ayudan a conservar el trabajo, aunque esto no sea una reflexión expresa de sus protagonistas y si de esta investigación, puede suponerse



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

que situaciones de esta configuración, evitan la “explosión” (renuncia, por ejemplo), descomprimen y pueden lograr re-establecer niveles de tensión-tolerancia que permitan soportar y aguantar las situaciones que por razón y experiencia las protagonistas consideran injustas.

Ahora bien, ¿cuál es el límite de las SC en las relaciones laborales? ¿cuándo deja de ser tolerable? En la hipótesis de trabajo del párrafo anterior, los “*actos de resistencia*” tienen una razón de conservación de la relación de trabajo; pero atravesando el límite, cobran más intensidad y el conflicto es expreso y directo ya que no importa sostener la relación de trabajo, sino buscar que el empleador ceda totalmente ante el reclamo, esto trae aparejado también la eliminación de una serie de “figuras de solapamiento” (“hacer como sí” o simular atención, conformidad, satisfacción) ante compañeros, clientes y especialmente ante los empleadores.

El límite registrado en las entrevistas son dos: los afectos y la salud. Entre las entrevistadas existen casos en los que por razones laborales, tuvieron problemas de salud (estrés, infección urinaria, reacciones alérgicas) Esas expresiones del cuerpo fueron interpretadas como “señales” para limitar la influencia del trabajo sobre el cuerpo, y es así que priorizaron la salud antes que el trabajo, como es en la experiencia de Mabel y Pamela.

En otros casos, los afectos. En Carmen, por desinterés de sus empleadores en cumplir con el permiso prometido, no pudo asistir al cumpleaños de su hija. Fue en ese momento, que tener o no tener ese trabajo pasaba a segundo plano.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**
3 - 8 Diciembre / Montevideo
Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

V. Conclusiones

Cuando la relación de trabajo, atraviesa el límite, en este caso afectos y salud, posiblemente sea el principio del fin de esa relación.

Es importante, para entender la configuración de los límites, el sentido y definición otorgada por los motivos del trabajo, ya que es allí donde descansa también el espacio de control y dominación del empleador, y que, al menos en el relato de las entrevistas, se dirige a la cuestión salarial, aunque sean empleos deficientemente remunerados.

Ahora bien, en la experiencia de las entrevistadas, es frecuente que el manejo de las SC sea de forma individual y no colectiva. Esto es, no porque entre los compañeros de trabajo consideren injusto un reclamo o por simple falta de participación, sino que el riesgo de perder el trabajo es importante, y como destacan las entrevistadas, cada uno protege como puede su puesto de trabajo.

La desprotección casi total e inviabilidad de ejercer reclamos por esa vía hace a la búsqueda de alternativas que si bien no terminan por solucionar el problema inicial, logran sobrellevar una relación de trabajo precarizada.

Entonces, ¿conserva el trabajo capacidad de resistencia o disenso? Si ¿Qué formas de resistencia toma? Se despliegan en los espacios (acotados) de control que los trabajadores aún conservan (horarios, atención al cliente, ejecución de tareas), y se expresan de forma individual ¿qué tan exitosos son? Son respuestas alternativas a un problema que en principio no tiene solución, por lo que llegan a ser “parcialmente exitosos”.



VI. Bibliografía

- Braverman H** (1974) *Labor and Monopoly Capital*. Monthly Review Press. New York.
- Burawoy, M.** (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process under Monopoly Capitalism*. University Press. Chicago.
- Edwards, P. K** (1977) *Strikes in the United States, 1881-1972*. Oxford Press. U.K.
- Ezzamel, M., Willmott, H. y Worthington, F.** (2001) Power, Control and Resistance in ‘The Factory that Time Forgot.’ *Journal of Managemen Studies*, 38(8): 1053–1080.
- (2004) Accounting and Management-Labour Relations: Change Initiatives and Worker Resistance in the ‘Factory with a Problem,’ *Accounting, Organizations and Society*, 29 (3–4): 269–302.
- (2008) “Manufacturing Shareholder Value: The Role of Accounting in Organizational Transformation,” *Accounting, Organizations and Society*, 33(2–3): 107–140.
- Fleming, P., y Spicer, A.** (2003) “Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and Resistance,” *Organization*, 10(1): 157–179.
- Friedman, A** (1977) Responsible autonomy versus direct control over the labour process. *Capital & Class*. 1(1) Pp.43-57
- Focault, M** (1979) [1993] *Microfísica del poder*. Ediciones La Piqueta. Madrid, España.
- Laclau, E. y Mouffe, C** (1985) *Hegemony and Socialist Strategy*. Verso. London.
- Littler, C. R** (1978) Understanding Taylorism. *The British Journal of Sociology*, 29 (2), pp. 185-202.
- Knights, D y McCabe, D.** (2000) “‘Ain’t Misbehavin?’ Opportunities for Resistance under New Forms of ‘Quality’ Management” *Sociology* 34: 421–436.
- Yin, R.** (1994) *Case study research: Design and methods*. Sage. California, EEUU.
- Stake, R** (2007) *Investigación con estudio de casos*. Ediciones Morata. Madrid, España.