

LAS FRONTERAS DE LA PRECARIEDAD

Longo, Julieta (CEIL-PIETTE, CONICET)

Email: jlongo@ceilpiette-conicet.gov.ar

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo ha significado a lo largo del tiempo la fuente de sentido e identidad con los otros, 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 (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. La modificación 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.

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.

A partir de un estudio de caso en el hipermercado Carrefour de La Plata¹, se plantea en esta ponencia la necesidad de repensar el concepto de precariedad laboral a la luz de las percepciones y los sentidos que le atribuyen al trabajo los jóvenes trabajadores precarizados.

¹ Se realizaron once entrevistas en profundidad a ocho trabajadores y ex-trabajadores del hipermercado entre los años 2008 y 2009. Los trabajadores entrevistados se encuentran en la franja etárea de 18 a 29 años (ver anexo: características de los entrevistados).

2. LA PRECARIEDAD COMO UNA OFENSIVA DEL CAPITAL

La relación capital-trabajo es una relación social que puede tomar formas diferentes en distintos momentos y circunstancias, sin alterar su esencia: la venta de la fuerza de trabajo por salario. En este sentido es que 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 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 significaba rigidez de los mercados de suministros, 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 del movimiento obrero entre la segunda mitad de los años '60 y el inicio de los años '70 (Vasapollo, 2004). Como respuesta a esta crisis de sobreproducción, dos cambios corrieron de forma paralela (Froebel et al., 1980):

- 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*.

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. Sin embargo durante 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, donde el empleo estable constituía un marco de referencia.

La última dictadura militar minó las relaciones de fuerza sobre las que se sostenía este modelo. Esta ofensiva venía a revertir las relaciones de fuerzas que en términos económicos, sociales y políticos se habían constituido en las décadas anteriores. Las disputas al interior del bloque de poder² no se resolverían sin embargo hasta la implantación de la convertibilidad, que les posibilitaría formar un bloque hegemónico. Este “nuevo bloque de poder” fue el que finalmente guió las reformas estructurales neoliberales del Estado y la economía.

En este sentido la década del ‘90 inaugura 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.

El deterioro del mercado de trabajo respondió a características de las estrategias de valorización del capital, y no fue por el contrario producto de la crisis del mismo. La precarización dejó así de estar localizada en empresas de muy baja productividad, para transformarse en una característica de las grandes empresas, en muchos casos multinacionales.

La crisis del modelo de la convertibilidad, junto con la recuperación económica a partir de los años 2003-2004, pareció revertir la lógica económica estructural 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.

² Entre el gran capital nacional y extranjero

Sin embargo, muchas de las condiciones y actores que dirigieron el país durante los '90, se mantendrían e incluso mejorarían sus posiciones en estos años. En primer lugar los mismos actores del capital internacional y nacional, fueron los que se mantuvieron a la cabeza de este proceso. El crecimiento extraordinario del PBI anual, se sostuvo por la “competitividad” que tenía el país tras la devaluación. La combinación de altos precios de las materias primas, junto con bajos salarios, benefició extraordinariamente a los grupos exportadores (de la industria y del agro), cúpula empresaria que continuó siendo fuertemente transnacionalizada. Como señala Félix, el aumento de la tasa de ganancia *“se sostuvo principalmente del incremento de la “tasa de explotación”, es decir de sostener salarios rezagados ante el aumento exponencial de ganancias, paralelo al crecimiento de la productividad del trabajo”* (Félix, 2008: s/p)

En resumen, a partir del agotamiento del contexto económico excepcional que permitió el régimen de sustitución de importaciones, las condiciones de acumulación se desplazaron desde el mercado interno y entonces altos salarios hacia los trabajadores, a las condiciones de competitividad frente al mercado externo, en una economía abierta y transnacionalizada. En ese sentido la cúpula empresaria continúa estando determinada por la competitividad para la exportación, sosteniéndose principalmente en la presión sobre las condiciones de trabajo y el salario de los trabajadores. La precariedad laboral en este sentido sigue siendo una precondition del modelo de acumulación, y no es por el contrario un problema marginal posible de ser solucionado sin un cambio cualitativo en el modelo de valorización del capital.

3. DEBATES EN TORNO AL CONCEPTO DE PRECARIEDAD LABORAL

¿Pero si la precariedad es una 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 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 con el trabajo estable e industrial de los “años dorados” del capitalismo.

“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; Begoña, 2005; Neffa, 2008).

Sin embargo, esta definición resulta indeterminada³ y a su vez estrecha. Como señala Battistini, desde la reforma laboral de 1974 (Ley 20.744), *“la misma legislación originaria no implicaba la existencia de una forma contractual que determine la existencia de estabilidad en el empleo”* (Battistini, 2008). En 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) aún en los empleos con contrato por tiempo indeterminado.

³ Ya que al ser un concepto que se define por lo que no es, 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.

A partir de los estudios de Serge Paugam (2000) se incorporan nuevas variables al estudio de la precariedad laboral. Para el autor el análisis de la precariedad laboral debe tener en cuenta las formas de contratación laboral, pero es indispensable también pensar la calidad del empleo y la satisfacción en el trabajo a partir de variables que superan, o no están contenidas, por las variables contractuales. Según Paugam existen dos dimensiones de la precariedad, que deben ser estudiadas simultáneamente a fin de comprender sus consecuencias materiales y simbólicas. En primer lugar, el asalariado es precario, cuando su empleo es incierto y no puede prever su futuro profesional. Esta situación, se caracteriza a la vez por una fuerte vulnerabilidad económica y por una restricción, al menos potencial, de los derechos sociales. Entonces, podemos hablar de la *precariedad del empleo*. Pero por otro lado el asalariado es precario cuando el trabajador no tiene un debido reconocimiento material y simbólico por su actividad. Si su contribución a la actividad productiva no es valorizada, experimenta el sentimiento de inutilidad. En este sentido se deberá hablar de *trabajo precario*.

Sin embargo esta definición es también incompleta, ya que sigue definiendo al empleo/trabajo precario a partir de los trabajadores, pensados conceptualmente como individualidades. En este sentido Paul Bouffetigue (2008) plantea que además de la precariedad del empleo y el trabajo, se precarizan también las relaciones profesionales.

Siguiendo esta línea es que entendemos 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. En este sentido, en el próximo apartado plantearemos a partir de un estudio de caso porqué la precariedad debe pensarse no sólo a partir de las características individuales de los trabajadores, sino a partir de los “ámbitos de trabajo”.

4. La precariedad en Carrefour

a. Precariedad del empleo

Una de las principales características del trabajo en Carrefour, es la gran cantidad de trabajadores de distintas agencias de empleo temporal (AET) que se encuentran en el hipermercado. Todos los trabajadores de Carrefour, de puestos no jerárquicos, ingresan a la empresa a través de una AET, entre las que se destacan Manpower, Sistemas, y Complemento. El tiempo que permanecen los trabajadores bajo estas agencias es muy diverso, y depende del momento que esté atravesando la empresa, oscilando entre cuatro meses y tres, o más, años.

El gran nivel de rotación de los trabajadores es de esta manera, parte estructural de la organización del trabajo en la empresa, pese a las distintas etapas por las que ésta atraviese. A través de la terciarización del trabajo, Carrefour logra una amplia flexibilidad para disponer y desechar la fuerza de trabajo, de acuerdo a la suba y la baja de la demanda. Por otro lado, pone a los trabajadores bajo un periodo de prueba prolongada y disminuye el poder de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador. En el caso de los trabajadores por AET que trabajan para una tercera empresa⁴ esta tensión se agudiza, al deber responder a las exigencias de Carrefour, de su AET y al mismo tiempo de la empresa, para la cual en última instancia trabajan.

“Es una doble tarea (...) tenés una doble presión, la tenés de la agencia y la tenés de Carrefour. Porque ellos vienen y necesitan gente para hacer cualquier otra cosa... incluso le ha pasado a muchos chicos de tener que reponer, e incluso hoy sigue pasando, que te mandan a reponer cosas de tu competencia. Cuando en realidad si a vos pasa tu supervisor y te ve reponiendo te echan...”

(Sector Boucle. 29 años)

⁴ Este es el caso de repositorios 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 Carrefour.

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

Por otro lado Carrefour hace uso de la *flexibilidad interna*, esto es a través de la incorporación de horarios rotativos, horas extra, polivalencia, etc. El nivel de flexibilidad en este sentido varía de acuerdo al sector. En el sector cajas, donde se concentran la mayoría de las trabajadoras/es, el horario y el franco son rotativos, y varían de semana a semana. Los sábados al medio día se pega en una cartelera el horario de la semana, y a partir de allí los trabajadores piensan cómo van a planificar sus horarios extra-laborales:

“... a veces ni te organizás, vas al tun tun con los días (...) Yo creo que si estoy sola y no tengo familia y, no me importa..., pero si tenés familia es complicado”

(Sector Cajas. 23 años)

Si bien los trabajadores tienen jornadas laborales de cuatro, seis u ocho horas por día⁵, el tiempo real que los trabajadores trabajan en Carrefour varía de acuerdo a las necesidades de la empresa. Los días sin demasiado movimiento en el hipermercado los supervisores “dejan ir más temprano” a los trabajadores, pero esas horas se devuelven los días en que se necesitan más trabajadores. De esta manera empleados que legalmente deberían trabajar seis horas, muchas veces terminan trabajando diez o doce horas en el hipermercado.

Por último, interesa señalar que en épocas donde se reduce el personal, o en momentos en que aumenta el trabajo⁶, son los trabajadores los que tienen que, mediante “horas extra”, cubrir a los trabajadores faltantes. De esta manera la naturalización de la rotación de personal, invisibiliza la política de la empresa para disminuir costos, y al mismo tiempo obliga a los trabajadores a adaptarse para compensar la pérdida. Además las horas extra por

⁵ Lo que equivale a 24, 36 y 48 horas semanales.

⁶ Lo cual obedece a distintas lógicas. Algunas más estructurales como pueden ser los meses de las “fiestas” o durante el inicio de las clases en febrero-marzo. Pero también coyunturales, como principios de mes y días especiales de distintas promociones.

“política de empresa” no se pagan en Carrefour, son en realidad horas trabajadas de más, que se devuelven algún otro día.

De esta manera la empresa logra un control total sobre el tiempo de trabajo. Las grandes oscilaciones de la demanda las cubre 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. Como señala Vasapollo:

“si el sistema fordista nos había acostumbrado al trabajo a tiempo total y de duración indeterminada, ahora, un gran número de trabajadores tiene un contrato de corta duración o con horario reducido. Los nuevos trabajadores pueden ser utilizados por pocas horas al día por cinco días a la semana, o por muchas horas al día pero solo por dos o tres días a la semana” (Vasapollo; 2004: 19)

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.

- Hipermercado de trabajadores

La precarización del empleo fragmenta en este sentido al colectivo de trabajadores. En este sentido Carrefour logra reunir bajo un mismo techo gran parte de la *heterogeneidad del mundo del trabajo*. La fragmentación del colectivo de trabajo opera en todos los niveles, segmentando el colectivo de trabajadores entre internos y externos, contratados y por agencia, y distintas diferenciaciones entre los distintos sectores. Si en el sector cajas el horario rota semanalmente al igual que el franco, en el sector de venta de electrodomésticos

así como en el sector boucle⁷ tienen condiciones de trabajo menos estresantes, así como horario y franco fijo. Las promotoras y repositores externos, no serán nunca contratados por Carrefour, sus condiciones de trabajo son las más flexibilizadas, y a su vez varían de acuerdo a la AET que los emplea. Si bien estas distinciones que la empresa genera sobre los trabajadores algunas veces son rechazadas, muchas veces son consideradas por los trabajadores como una valoración de su actividad, o más comúnmente como una “suerte” frente a los demás trabajadores.

Sin embargo también hay algunas características que se mantienen constantes y dan cierta homogeneidad al conjunto de los trabajadores. Los empleados de Carrefour son en su mayoría jóvenes, que provienen de familias de clase media, que no superan los 30 años. Generalmente sus trayectorias laborales son amplias, y están signadas por la informalidad y la precariedad. Si bien su trabajo en Carrefour es para ellos “entrar a una gran empresa”, y conseguir un trabajo que en términos salariales y contractuales supera a los anteriores, muchos estudian o tienen un proyecto paralelo, considerando a Carrefour como un “trabajo de paso”.

b. Precariedad del trabajo

“Si yo comparo mi trabajo con el de mi hermano, no, él no está trabajando... va acomoda papelitos, le pone sellitos y toma mate. En cambio yo tengo que ir ponerme un uniforme, estar medianamente presentable, y ponerme a disposición de que me digan que tengo que hacer. Y sentarme ahí...”

(Sector cajas. 22 años)

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 que significados adquiere para los propios trabajadores. Paugam (2000) habla en

⁷ El sector bucle es un pequeño sector, conformado generalmente por ex repositores, que dentro de la organización del trabajo funciona como un “cierre del círculo”. Es decir, este sector se encarga de hacer los recuentos del stock, y determina el margen de ganancia y de pérdida en el hipermercado.

este sentido del *trabajo precario*, es decir 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 y además mi viejo siempre nos inculcó que hay que trabajar en la vida, (...) él nos inculcó que en la vida *para ser alguien* hay que estudiar y trabajar. Pero si salí por eso. 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 no me veo si trabajando, 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 Boucle. 25 años)

En este sentido aparecen las ideas de valoración y reconocimiento en el trabajo. En distintas entrevistas surge, al margen de la inconformidad con su trabajo en sí mismo, la falta de valoración de su trabajo cotidianamente por parte de sus supervisores, y hasta por parte de los propios clientes. Aparecen en este sentido la idea del ser “invisible” para el otro⁸, y la subvaloración cuando a uno le asignan una tarea para la cual está sobrecalificado, sintiendo que no puede superarse a sí mismo en el trabajo. El trabajo deja de ser entonces motivo de construcción y realización personal y colectiva, para ser motivo de *malestar*:

“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 y no... Pará!”
(Sector Cajas. 23 años)

Al mismo tiempo el hecho de ser un trabajo inmaterial y repetitivo agudiza esta sensación de insatisfacción:

“Como que a veces llega un punto que cuando estoy trabajando me tengo que desligar de que estoy trabajando, no pienso que estoy trabajando, entonces pienso... pienso otras cosas, porque sino no puedo, no puedo estar ahí, como que entro en crisis. Entonces, 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. En mi trabajo no se ve reflejado en nada. Y llega hasta el punto de preguntarme ¿Qué es lo que hago? Entonces pienso otra cosa, y eso pienso en música o lo que tengo que hacer, o me maquino con cualquier cosa, que no es muy sano tampoco. O hago dibujitos si no hay nadie.”

(Sector Cajas. 22 años)

Los trabajadores pueden englobarse en este sentido bajo lo que Paugam (2000) llama “*integración descualificante*”, es decir trabajos que no ofrecen satisfacción al trabajador (en

⁸ “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)

términos de otorgarles un reconocimiento material y simbólico), y al mismo tiempo son inestables. Desde esta perspectiva es que podemos señalar la relación doblemente negativa, inestabilidad en el empleo, insatisfacción en el trabajo.

Paugam 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 de Carrefour al mes no lo podía creer, no quería entrar más en ningún lugar como Carrefour. Porque después se te hace como una mentalidad [porque] son todos los días de tu vida. O sea vos entrás en Carrefour, 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. Mecanismos de dilución del conflicto

Las formas precarias del trabajo impactan también en la certidumbre que tienen los trabajadores en relación al control sobre su propio trabajo. La inseguridad que logra la empresa es uno de los mecanismos mediante los cuales la empresa logra el “control total” sobre los trabajadores.

Los empleados de Carrefour carecen de la certidumbre sobre su propio empleo, y al menos sienten que no existen medios para defenderlo. Ante este escenario los trabajadores se encuentran aislados e indefensos frente a cualquier política de la empresa:

“... 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)

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 “dejan de aparecer en la lista de los horarios”:

“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 sentimiento de inestabilidad se mantiene aún siendo efectivo, 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 al interior de la empresa:

“Y si los chicos nuevos... cuando empezás haces todo lo que te dicen, como en cualquier otro laburo (...) claro, juegan con eso... sabes que hay 20 personas atrás tuyo que quieren tu laburo” (Sector cajas. 25 años)

La magnitud y arbitrariedad de los despidos hace que la amenaza esté siempre presente, aumentando el sentimiento de inseguridad:

“Hoy la situación está muy delicada, o sea están despidiendo gente constantemente. Y te lo hacen como una especie de demostración. Te despiden tipos, gerentes con 15 años de antigüedad, con sueldos de 3.000 pesos, 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 Boucle. 29 años)

La rotación, entonces, no sólo implica para Carrefour adaptación permanente a la demanda, sino que es también un mecanismo de control sobre los trabajadores. La inestabilidad no está dada sólo por el tipo de contrato, si no 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 Boucle. 25 años)

Carrefour respeta “legalmente” todos los derechos sindicales de sus trabajadores. La mayoría de los empleados de la empresa están encuadrados bajo el Sindicato de Comercio⁹, 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 (FAECyS) 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 FAECyS abandonó las reivindicaciones sindicales, para abocarse a la prestación de servicios a sus

⁹ 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 de Carrefour (“Centro de Optimización de Producción” COP) tampoco se encuentran encuadrados en Comercio.

afiliados. Al mismo tiempo hoy es uno de los sindicatos que mantiene uno de los convenios colectivos más bajos de la Argentina¹⁰, por lo que muchas empresas prefieren que sus trabajadores estén encuadrados en comercio¹¹. 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). Esta imagen del sindicato es la que predomina entre los trabajadores del hipermercado:

“Bueno esas cosas también te las hacen ellos, te tramitan la otra social, todo el papelerío, embarazadas... así que sí, igual afiliarte no se para que te sirve, para usar los hoteles que tienen en Mar del Plata o en Córdoba o ese tipo de beneficios...”

(Sector cajas. 25 años)

En el caso particular de Carrefour La Plata, el sindicato de Comercio tiene presencia permanente en la empresa a través de sus delegados. Pero hace cuatro años que los delegados son los mismos. En las últimas elecciones donde se había formado una lista opositora, el sindicato pactó con la empresa adelantar las elecciones, por lo que la lista que se estaba conformando no llegó a presentarse. Los delegados resuelven los conflictos a través del diálogo con la empresa. Como señala uno de los entrevistados:

“Un delegado en Carrefour no es un representante de los trabajadores es un mediador entre la empresa y el trabajador”

(Ex trabajador de Carrefour. Sector Bazar. 25 años)

¹⁰ “Pese al auge de la negociación colectiva, FAECyS no ha renovado su CCT de 1975 y los dos acuerdos salariales alcanzados en 2005 y 2006 son juzgados por algunos analistas como modestos al calor de las negociaciones de los otros sectores de actividad” (Senán González y Garro, 2007: 16).

¹¹ Particularmente la empresa Carrefour pasó por un conflicto gremial en el año 2003 donde el Sindicato de Camioneros y el de Comercio se disputaron el encuadramiento de sus empleados. Tanto la empresa como el gobierno nacional apoyaron al Sindicato de Comercio, el cual actualmente representa a la mayoría de los trabajadores de los hipermercados.

Las visiones acerca del sindicato son igualmente diversas. Para algunos no representan los intereses de los trabajadores, y señalan la complicidad directa entre el sindicato y la empresa. En este sentido algunos trabajadores señalan cómo el Sindicato diluye el conflicto y la posibilidad de organización de los trabajadores:

“... muchas veces pasó que los compañeros estaban esperando que ellos [el sindicato] se lancen a hacer un paro o algo, porque ahí en Carrefour nunca hubo un paro, nunca hubo nada. O sea hemos llegado al punto máximo donde los camioneros estaban en asamblea permanente discutiendo que hacia falta un paro, y el sindicato escuchó lo que se estaba hablando, y dijeron bueno vamos a llamar a un paro. Cuando al día siguiente, se presentó el sindicato en el comedor dónde estábamos todos desayunando, dijeron ‘Bueno compañeros, a partir de mañana se suspende el paro’. Así, unilateralmente como decidieron convocar al paro, decidieron levantarlo.”
(Sector Boucle. 29 años)

Para otros son al menos quienes están presentes, en algunos casos defienden a los trabajadores ante la empresa¹², y solucionan problemas administrativos cotidianos (sueldos mal cobrados, horarios, vacaciones, etc.).

Sin embargo prima entre los entrevistados la sensación de que en última instancia, aún existiendo demandas y acuerdos comunes, frente a la empresa nada puede hacerse, aún cuando existen condiciones favorables (muchas veces en términos legales) 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 36 horas tiene que trabajar 30, 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 48, y no podías hacer horas

¹² 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.

extras. ¡Era genial, 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 36... y en mayo veremos. Nunca pasó. Sigo trabajando 36, 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... o algo así. 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, que 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 Carrefour 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”, juega 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 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, disminuye el descontento de los trabajadores:

“... digamos que lo que tienen es que a veces compensan. Hoy nos dejaron salir antes 15 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 15 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 ya que “los dejan ir” los días que no son necesarios, a cambio de que trabajen algunas horas más los días en que faltan trabajadores.

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 negociados en este “intercambio” entre supervisor-empleado:

“Por ejemplo tenés veinte días al año por examen, dos días si es un familiar directo... un montón de cosas. Y estando por agencia las tenés, pero te cuestan (...) Si es ‘che pibe tomátele’ 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 Boucle. 25 años)

Como señala Abal Medina (2008) 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.

“(tuve) dos trabajos breves, de no más de 3 meses... vendiendo teléfonos, volanteando. Ese trabajo de volanteo cuando recién llegás es re cómodo, y lo hacía por \$20 el día, y lo hacía cuatro días, y era mucha plata, si cuando yo trabajaba en el locutorio trabajaba 6 hora por día y cobraba \$380, y no salía todos los días a repartir volantes, pero entre las dos cosas (...) No! yo cuando empecé en Carrefour cobraba \$900, pero era toda la plata, era otra cosa... Eso sí, los tipos te... es una cuestión legal que tienen que cumplir, pero primero vos tenés tu plata con todo lo que... todos los meses. Que eso es también otra forma de sujetar. La gente dice, ‘cómo me voy a ir de acá si todos los meses tengo mi sueldo’”.

(Sector Boucle. 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 Carrefour es valorado frente a los anteriores trabajos mayoritariamente en negro, o en peores condiciones. Entre los primeros su ingreso en Carrefour no sólo significó un

empleo mejor a los anteriores, en términos de condiciones de trabajo, sino que también significó 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 nada 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 en Carrefour es valorado en relación con las pésimas condiciones de trabajo por las cuales transitaban estos jóvenes trabajadores en el mercado laboral, donde se encuentran tanto la informalidad y el trabajo en negro como la desocupación.

Pero esta 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”, la imagen del trabajo transmitida y proyectada en base al empleo de las generaciones anteriores: el trabajo de sus padres y abuelos. Los trabajos que aún se asemejan a aquellos (trabajo en el Estado, en bancos, etc.) son los que estos trabajadores aspiran a conseguir en el futuro:

“... trabajo como el de Astillero [Río Santiago] es como un trabajo a futuro, como pensar que podés estar mucho tiempo y cobrar bien...”

(Ex trabajador. 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 Carrefour 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.

En resumen, la realidad del mercado laboral junto con las políticas de la empresa tendientes a “negociar” son las mediaciones que diluyen la conflictividad latente. Funcionan como mecanismos que individualizan no solo la relación contractual sino la posibilidad de mejora dentro del trabajo.

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)

“... lo que había pasado era que estaban echando gente del sector, y a los últimos que habían echado era gente del grupo donde estábamos nosotros, que éramos un grupo bastante unido. Y nosotros le planteamos a los jefes que porqué hacían eso, que lo que hacían era intentar dividir el grupo. Y me parece que eso, que se hagan esas cosas, no está bien para ellos.”

(Ex trabajador. Sector Bazar. 25 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, donde el capital avanza y dispone más enteramente del trabajo. En este sentido no alcanza con observar la precariedad en su individualidad, ya que ella atraviesa las fronteras del trabajador y sus derechos laborales, para transformarse en una característica del lugar de trabajo.

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 Carrefour 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, la insatisfacción en el trabajo, etc.) con los trabajadores “estrictamente precarios”.

Entonces parece imprescindible pensar la precariedad no como una característica individual de los trabajadores sino hablar de “ámbitos laborales precarios”. Estos ámbitos son los que configuran las relaciones entre los trabajadores. Relaciones que atraviesan las fronteras contractuales, influyen sobre las percepciones y subjetividades de los trabajadores, y condicionan sus marcos de acción y organización. Éstas son las *experiencias de la explotación* que interesa analizar en los ámbitos laborales precarios.

Pensar la precariedad laboral como una forma concreta de la relación de poder capital-trabajo, significa entonces pensarla en su dimensión colectiva.

En este sentido nos interesa en este apartado recuperar algunas cuestiones ya planteadas acerca de las relaciones que se establecen al interior del hipermercado.

En primer lugar la gran cantidad de trabajadores por agencia precariza las relaciones laborales en Carrefour, 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 variable constante ya que el “ejército 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 Carrefour.

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 imposibilidad de diálogo de los trabajadores entre sí. Como señala muy claramente una de las entrevistadas:

“... por ejemplo te lo cruzas y por ahí te pones a charlar, pero hasta ahí. Porque además es externo, porque no es de Carrefour, es de Mach 3 de Gilette, como que no podés hablar tanto. Y después un chico, que lo echaron después, que también una vez me había dicho ‘che, nos estamos juntando para armar algo...’. Pero como que nunca lo podíamos concretar, porque los horarios eran diferentes, como que juntarte a hablar ahí tampoco daba... Yo por ejemplo no me puedo mover, me dan la caja y ya quedé ahí. Puedo hablar con la de adelante con la de atrás, con alguna que se cruza pero no... no podés hablar más.”

(Sector Cajas. 22 años)

En este sentido es que a partir de entender la precariedad como una situación concreta de una relación de poder, no nos interesa tan sólo la existencia efectiva de derechos sino también la potencialidad de defenderlos. En esta instancia entran en juego las formas de organización y conflictividad que como señalábamos anteriormente no son inexistentes, sino que se diluyen a través de mecanismos que hacen también a la precariedad.

Por otro lado la insatisfacción de los trabajadores en relación con su trabajo cotidiano, no sólo genera “malestar” en el trabajo, sino que suscita en los trabajadores la incapacidad de 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. Lo cual no significa que no exista conflicto o resistencias, pero sí que una de las principales conquistas del capital en las últimas décadas, que se evidencia aquí, fue precisamente el avance sobre la organización sindical y política de los trabajadores. La precariedad laboral

en Carrefour juega así un papel central organizando las relaciones laborales y disciplinando la fuerza de trabajo.

5. CONSIDERACIONES FINALES

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

Partiendo de una revisión crítica del concepto de precariedad laboral, definimos a ésta como una forma histórica de la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo. Desde esta perspectiva analizamos la precariedad no como una particularidad individual de los trabajadores, sino como una característica de las relaciones laborales. En este sentido planteamos el concepto de “ámbitos laborales precarios”. Entendiendo que estos ámbitos son los que configuran las relaciones entre los trabajadores; relaciones que atraviesan las fronteras contractuales, influyendo sobre las percepciones y subjetividades, y condicionando marcos de acción y organización.

En este sentido, nos oponemos tanto a las posiciones que plantean que las situaciones de mayor malestar en el trabajo generan respuestas más radicalizadas pero despolitizadas de los trabajadores; como a aquellas que plantean que a formas de trabajo más precarizadas, más apatía política y falta de organización de los trabajadores. En el caso concreto analizado las formas de organización y conflictividad no son inexistentes, sino que se diluyen a través de distintos mecanismos, donde juegan un papel principal el contexto del mercado laboral y 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.

Por último creemos imprescindible en principio poder superar la fragmentación que el capital produce y reproduce entre los trabajadores, para al menos desde allí comenzar a

luchar contra la precariedad, que obviamente tiene alcances que superan la mera fragmentación del colectivo de trabajo. Sin embargo comenzar a recomponer las formas de organización entre los trabajadores, es al menos un primer paso para revertir las relaciones de fuerza al interior de estos espacios laborales. Es por ello que creemos que en la lucha contra la precariedad es necesaria la unidad entre trabajadores terciarizados y efectivos, ya que sólo así es posible superar fragmentación del colectivo de trabajo y revertir las condiciones precarias que afectan no sólo a algunos trabajadores, sino que precarizan los ámbitos laborales y por lo tanto afectan al conjunto de los trabajadores.

6. ANEXOS

1. Características de los entrevistados

	Sector	Edad	Antigüedad	Tiempo de efectivización	Año de realización de la entrevista
Trabajadora	Cajas	22	1	dos meses	2008 y 2009
Trabajadora	Cajas	25	2	1 año y medio	2008
Trabajadora	Cajas	23	1	dos meses	2008 y 2009
Ex trabajadora	Promotora y repositora	24	intermitente	-	2008
Trabajador	Boucle (ex repositor)	25	5	2 años	2009
Trabajador	Boucle (ex repositor)	29	8	5 años	2009
Ex trabajador	Bazar	25	1	Estuvo 1 semana como efectivo	2008
Trabajador	Electrodomésticos	24	4	1 año y medio	2008

Los trabajadores entrevistados que hoy continúan trabajando en Carrefour ya han sido efectivizados por la empresa. No se han podido realizar entrevistas a trabajadores que actualmente estén trabajando por AET, sin embargo consideramos relevante en este sentido la experiencia de los trabajadores entrevistados que en su totalidad han ingresado al empleo mediante AET. Por otro lado se han realizado entrevistas a ex trabajadores, considerando que los trabajadores externos o por AET por lo general no están empleados por la empresa más que por algunos meses, lo cual no significa sin embargo que no vuelvan a trabajar en el corto plazo en Carrefour o algún otro hipermercado. Los

casos más relevantes en este sentido son los de las promotoras y repositorios que rotan de lugar de trabajo constantemente

7. BIBLIOGRAFÍA

- 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 (16-07-08)
- Abal Medina, P.; Arias, C.; Crivelli, K.; Menendez, N. (2008); “Las configuraciones del conflicto laboral en empresas de servicios. Un estudio de casos en call centers y subtes” en *e-l@tina. Revista electrónica de estudios latinoamericanos*. Volumen 6, N° 23, Buenos Aires. Abril - junio. (<http://www.iigg.fsoc.uba.ar/elatina.htm>) (10-08)
- Bouffertigue, P; (2008); “Précarités professionnelles et action collective. Le forme syndicale à l’épreuve” en *Travail et emploi*, n° 116.
- Bouffertigue, P; Busso, M.; (2010) “Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo” VI Congreso de ALAST. 20 al 23 de abril de 2010. México.
- Félix, M. (2008). "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo." *Herramienta*, N° 39.
- 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. Págs. 30-38
- 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.
- Paugam, S. (2000) **Le salaridé de la precaricé**. PUF, Paris.

- 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 noviembre.
- Vasapollo, L. (2008) “La precariedad como paradigma de la reestructuración capitalista en la fase de crisis estructural” Ponencia presentada en las *XI Jornadas de Economía Crítica*. 27, 28 y 29 de marzo. Bilbao.
- Vasapollo, L (2006) “El trabajo atípico y precario como elemento determinante estratégico del capital en el paradigma del devenir postfordista”. En Tafalla, J., Bel, J (coord.); **Miradas sobre precariedad: debate y propuesta para una “encuesta sobre el trabajo” y la reconstrucción del sindicalismo de clase**. El viejo topo, España.
- Vasapollo, L. (2004); “Trabajo precario y nuevas pobreza en la fase de la competencia global” en *Laberinto* N° 15. Noviembre 2004.