

## Experiencias de la *temporalidad* del trabajo en una empresa multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario

*Work experiences on the short-term nature of the work in a multinational supermarket company in the city of Rosario*

**Jaime Guiamet**

[jaimeguiamet@yahoo.com.ar](mailto:jaimeguiamet@yahoo.com.ar)

Universidad Nacional de Rosario; CONICET. Argentina

Recibido: 04|05|17

Aceptado: 16|08|17

### RESUMEN

Este artículo es parte de nuestra investigación realizada para la tesis doctoral que tiene como problemática el estudio de las experiencias laborales de jóvenes trabajadores en una empresa multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario. En este texto en particular nos centraremos en la discusión sobre la temporalidad del trabajo en el sector y cómo se vincula con la agencia de los sujetos. Una de las conclusiones generales que destacamos en nuestra investigación fue que las experiencias en relación con el lugar temporal que tiene el trabajo en el supermercado eran constitutivas de una serie de dimensiones que conforman el significado del trabajo para estos sujetos. Se trató de un núcleo central que vinculaba la condición de trabajador con las experiencias de vida más generales. En este trabajo nos centraremos particularmente en analizar estas experiencias temporales, ubicando la mirada en la explicación de las mismas y en cómo se relacionan con la agencia de los sujetos.

**Palabras clave:** Trabajadores; Supermercados; Juventud; Temporalidad; Experiencias.

### ABSTRACT

This article is part of our research for the doctoral thesis, which studies the labor experiences of young workers of a multinational supermarket company in the city of Rosario. In this particular text we will focus on the discussion about the short-term nature of work in the sector and how it is linked to the agency of the subjects. One of the general conclusions that we emphasize in our research was that the experiences in relation to the temporary place that has the work in the supermarket constituted the meaning of the work for these subjects. It was a central problem that linked the status of worker with the most general life experiences. In this article, we will focus in particular on analyzing these temporary experiences, placing the look on their explanation and how they relate to the agency of the subjects.

**Key words:** Workers; Supermarkets; Youth; Temporality; Experiences.

## 1. ENFOQUES SOBRE EL TRABAJO JUVENIL Y LA TEMPORALIDAD

La empresa en la que realizamos nuestra investigación, a la cual nombraremos “A” para preservar el anonimato de los trabajadores, es de capitales sudamericanos y forma parte de un grupo empresarial mayor que opera en diversos países de Sudamérica en el rubro del comercio minorista. Ingresó en la Argentina en el año 1982 cuando inaugura el primer supermercado “A” en la ciudad de Buenos Aires. En Rosario instala la primera sucursal en 2004. La superficie del supermercado es de aproximadamente 8.000 m<sup>2</sup> y cuando finalizamos nuestro trabajo de campo (2014) se desempeñaban cerca de 200 empleados.

Nuestra investigación se ubica dentro del campo disciplinar de la Antropología del Trabajo y parte de una perspectiva teórico-metodológica que se puede denominar enfoque relacional (Achilli, 2005, Menéndez, 2010, entre otros). El mismo tiene los siguientes núcleos teórico-metodológicos: a) el interés por el conocimiento de la cotidianeidad social; b) la recuperación de los sujetos sociales, sus representaciones y construcciones de sentido; c) en el orden de lo metodológico, la dialéctica entre el trabajo de campo y el trabajo conceptual. Sin embargo, este enfoque pretende diferenciarse a su vez de perspectivas excesivamente centradas en los sentidos que construye el actor, desatendiendo los procesos estructurales que atraviesan al mundo del trabajo<sup>1</sup>.

En lo que refiere a las estrategias metodológicas para realizar el trabajo de campo con los trabajadores jóvenes hemos utilizado de manera destacada dos, a saber: entrevistas en profundidad y observación con participación. El trabajo de campo lo llevamos a cabo en la empresa desde el año 2007 hasta 2014, producto del cual resultan treinta y cinco entrevistas en profundidad y veinte observaciones con participación (orientadas principalmente al salón de ventas, ya que la empresa no autorizó nuestro acceso a otros espacios). Los sujetos fueron seleccionados de acuerdo con el contacto con una serie de informantes claves (delegados sindicales y un jefe de sector que conocíamos previamente) que nos permitían acceder a un conjunto más amplio y diverso de trabajadores. Se entrevistaron dieciocho hombres y siete mujeres. Con ocho de los/as trabajadores/as se realizaron varias entrevistas, ya que uno de nuestros objetivos fue ponderar las experiencias laborales a lo largo del tiempo, inclusive entrevistando a algunos posteriormente a su paso por el supermercado. Los/as trabajadores/as tienen entre 20 y 30 años, en su mayoría no cuentan con familia a cargo (de los veinticinco entrevistados solo cuatro tenían hijos) y doce han cursado estudios universitarios o terciarios, la mayoría sin completarlos.

La vinculación de la juventud con el trabajo en Argentina ha sido abordada desde diferentes posiciones dentro de las Ciencias Sociales. En este apartado repasaremos brevemente nuestra mirada sobre investigaciones cercanas a la temática que desarrollamos en el artículo, centrándonos en cómo las investigaciones sobre juventud y trabajo han intentado explicar las temporalidades de corto plazo que caracterizan (o no, ya que encontramos distintas posiciones) el trabajo de los jóvenes<sup>2</sup>.

En primer lugar, los trabajos que conceptualizan la *temporalidad* son minoritarios dentro del campo. Aquí haremos referencia a la posición de Longo (2016), según la cual la situación temporal de un trabajo refiere a dos dimensiones: a) la dimensión objetiva, expresada en las formas contractuales del empleo, ya que un trabajo es temporal si su duración se encuentra pre-definida o si su estabilidad no está garantizada; b) la dimensión subjetiva, que se produce cuando los trabajadores se relacionan con su empleo de manera temporal. En nuestra investigación nos referimos centralmente a la segunda dimensión de la temporalidad, ya que las modalidades contractuales en el supermercado “A” son por tiempo indeterminado y la temporalidad se construye en relación con experiencias de los sujetos. Vale aclarar que al hablar de la temporalidad lo

<sup>1</sup> Algunos de los núcleos teóricos más generales que supone el enfoque relacional son: entender a la realidad como una totalidad concreta, considerando a las relaciones y prácticas sociales como dotadas de movimiento y concibiendo a la realidad social permeada por procesos de conflictividad. “De ahí la importancia de recuperar tanto aquellas estructuraciones hegemónicas como los distintos niveles de conflictividades que se van produciendo. En tal sentido, adquiere relevancia reconocer en los sujetos, sus prácticas, sus experiencias, los modos de constitución de distintos espacios, distintas relaciones, distintas modalidades de conflictividades” (Achilli, 2005:17). Para profundizar, Cfr. Guiamet y Saccone 2015.

<sup>2</sup> Estas investigaciones constituyen una mínima parte del campo de la juventud y el trabajo, para profundizar: Cfr. Guiamet, 2016.

haremos en un sentido restringido, entendido como las experiencias del trabajo como temporal, como un trabajo de “corto plazo”, dejando provisoriamente de lado experiencias más amplias sobre la temporalidad.

Las investigaciones que exploramos se vinculan con un debate que resulta clave para el artículo: qué papel juega la condición juvenil de los sujetos para comprender la temporalidad de los trabajos, tanto en su dimensión objetiva como subjetiva. Los principales estudios que ponderan la temporalidad del empleo joven se realizan desde metodologías cuantitativas. Estos trabajos se preguntan por los niveles de rotación laboral de los jóvenes, indagando sobre las causas de las que depende y diferenciando el carácter voluntario o involuntario de dicha rotación (Maurizio, 2011, Chitarroni y Jacinto, 2009 Pérez y Busso, 2015, entre otros).

Las investigaciones mencionadas caracterizan las experiencias de los jóvenes en el mercado de trabajo como heterogéneas, ya que la rotación afecta en mayor medida a los jóvenes en situación de pobreza, mientras que otro sector puede prolongar su estadía en el sistema educativo (y muchas veces su rotación laboral se relaciona precisamente con el abandono voluntario del trabajo para ingresar en períodos de “inactividad” dedicados al estudio), lo que les permite superar el circuito de empleos precarios (Chitarroni y Jacinto, 2009, Maurizio, 2011). De este modo, la desigualdad de los hogares de origen tiende a reproducirse en las trayectorias laborales. Algunas de estas investigaciones explican la temporalidad de los jóvenes de acuerdo con dos factores: la propia condición juvenil en el caso de los sectores medios y la precariedad laboral en los sectores de menores recursos. Por otra parte, Pérez y Busso (2015:151) critican las “hipótesis tradicionales de una elevada rotación voluntaria de los jóvenes, dado que, como hemos visto, los que más rotan son aquellos que provienen de familias con menores ingresos económicos”. Estas investigaciones resultan operativas para caracterizar de un modo general la situación de los jóvenes frente al trabajo, intentando vincular estos debates con una mirada cualitativa.

En relación a quienes enfocan el problema desde estrategias cualitativas, destacamos algunos trabajos que ponderan concretamente la cuestión de la temporalidad. Rastreamos los trabajos de Del Bono y Bulloni (2008) sobre trabajadores de Call Center, de Molina Derteano (2005) sobre *delivery* y Palomino (2002), sobre diferentes sectores que contratan jóvenes. La mayoría de estos trabajos aborda la temporalidad en su dimensión subjetiva, la cual sería una consecuencia de múltiples dimensiones que configuran al trabajo juvenil: la precariedad de los trabajos concretos y la difusión de sentidos sobre los mismos como “trabajos basura” (Palomino, 2002); las dificultades del mercado de trabajo y la vulnerabilidad de los jóvenes que transitan por dichos trabajos (Molina Derteano, 2005). Vale aclarar que todos estos estudios consideran la temporalidad del trabajo juvenil como un sentido generalizado en los casos en que se centran. Un enfoque diferente presenta el estudio de Longo (2016), quien aborda la temporalidad y los sentidos del trabajo en el sector supermercadista. La autora realiza un ejercicio comparativo entre dos supermercados, afirmando que las visiones de los trabajadores sobre la temporalidad dependen principalmente de la emergencia o no de un movimiento sindical que cuestione la política empresarial. Según la misma, “la temporalidad del trabajo no constituye la causa de la inexistencia de conflictos sino la consecuencia de un modo de respuesta sindical en el espacio de trabajo, que imposibilita y cerca las posibilidades de mejorar su situación laboral actual” (Longo, 2016:103). En torno a la lectura de estos antecedentes surgen algunos interrogantes sobre los que intentaremos ubicar nuestra mirada: ¿es la temporalidad del trabajo un aspecto constitutivo de las experiencias de los jóvenes en “A”? ¿Qué procesos la explican? ¿Cómo se relaciona la temporalidad con la agencia de los sujetos en el trabajo? ¿Cómo se vincula con la condición juvenil de los trabajadores?

## 2.1 LA TEMPORALIDAD Y EL TRABAJO EN EL SUPERMERCADO

A continuación analizamos las diferentes experiencias que se construyeron en el supermercado en torno a la temporalidad del trabajo, desde su instalación hasta el año 2014, cuando finalizamos nuestro trabajo de campo. El supermercado “A” se instala en la zona Norte de Rosario en el año 2004, junto con la apertura de un centro comercial. Debemos tener en cuenta que

Rosario y su región emergen en la etapa de la posconvertibilidad como uno de los sitios más favorecidos por el nuevo escenario de reactivación económica, impulsada fundamentalmente por la actividad constructiva. De esta manera, el mercado de trabajo local se encuentra en plena recuperación en el período (Shapiro, 2011).

Al abrirse el supermercado "A" se privilegió la contratación de jóvenes, en su mayoría recientemente egresados del secundario. El perfil socioeconómico de estos jóvenes se puede caracterizar como parte de una clase media empobrecida. En efecto, las trayectorias de sus familias se encuentran signadas por las consecuencias de la crisis económica del 2001, en algunos casos se trata de hogares conformados únicamente por madres que tenían diversos trabajos o eran pensionadas; en otros los padres eran ex trabajadores de fábrica desempleados y también encontramos pequeños comerciantes o cuentapropistas que subsistían con dificultades, etc. Por otra parte, las condiciones de vida de los sujetos que ingresan en el año 2004 presentaban rasgos comunes, tales como: residencia en el hogar de origen; no tenían familia a cargo y algunos cursaban estudios terciarios a la par del trabajo en "A", entre las características más importantes.

Esta selección se vio acompañada de políticas de capacitación laboral que fomentaron la implicación de los trabajadores con la empresa. Así, entre los trabajadores que ingresaron en la apertura del supermercado en el año 2004 los primeros sentidos sobre el trabajo consistieron en remarcar la importancia del mismo y en imaginar cierta posibilidad de progreso. Se repiten nociones como: "al principio, todos teníamos la camiseta puesta" (Registro N°8; octubre 2007; trabajadora de cajas) y el hecho de que se trataba de una "empresa líder".

*Yo cuando entré a "A" era porque pensaba que era una empresa líder, es una empresa líder, pero pensé que era una empresa modelo en la que yo podía crecer, me la pintaron de esa forma. En Buenos Aires<sup>3</sup> era una empresa muy buena para trabajar, era un buen clima ¡Qué sé yo! También te la pintaban mal porque te mandaban a un hotel de 5 estrellas, todo pago, vos veías mucha plata, muchos manejos, muchas cosas. Y al ver una empresa que tenga mucha plata vos decís, es una empresa que se puede avanzar, o por lo menos no va a cerrar así fácilmente. Te da seguridad, tenés crecimiento, porque no puede ser que una empresa te mande a un hotel de 5 estrellas donde estuvo Maradona. Ahí vos decís me estoy metiendo en algo bueno y vos vas ciego, hasta que te chocás con la realidad (Registro N°6; septiembre 2007; trabajador de fiambrería)*

Los trabajadores en el período que ingresamos al campo se encuentran en un proceso de distanciamiento de las promesas de la empresa, reconociendo que las posibilidades de estabilidad y progreso que imaginaron en un principio no eran cumplidas. No resulta casual que entre los años 2007-2008 los trabajadores, colectiva e individualmente, intentan modificar las relaciones de fuerza establecidas en la empresa hasta ese momento. En este período se construyen determinadas reivindicaciones, como el incremento del tiempo de trabajo de las jornadas reducidas, la correcta categorización del personal, la necesidad de una base horaria fija y el descanso dominical, entre las más importantes.

La dinámica sindical en el establecimiento puede contribuir a explicar la aparición de estas reivindicaciones. Desde el año 2006 se eligen delegados sindicales en la empresa. Además, en el año 2007 se produce un intento de huelga en el lugar de trabajo que no logra llevarse a cabo y en el año 2008 ingresa una manifestación del sindicato de empleados de comercio al centro comercial donde se ubica "A", en reclamo por el descanso dominical (Guiamet, 2016). Hasta el momento de finalización de nuestro trabajo de campo en el año 2014, este período se presentaba como el más álgido en términos de conflictividad laboral en el establecimiento, ya que no se producen otros conflictos abiertos de importancia en donde participen los trabajadores de "A".

<sup>3</sup> Una de las políticas empresariales en el momento de la apertura del supermercado en el año 2004 consistió en enviar a los trabajadores a una capacitación de aproximadamente dos meses a la ciudad de Buenos Aires. En nuestra investigación analizamos cómo este viaje contribuía a la configuración de procesos de implicación de los trabajadores con los objetivos empresariales (Guiamet, 2016).

Sin embargo, a diferencia de uno de los casos que analiza Longo (2016), aquí no se logra constituir una organización de los trabajadores a largo plazo, ni se modifican las condiciones laborales. Por el contrario, entre los años 2007-09 se produce una reestructuración de las formas de organización del trabajo en la empresa. Esto se debe a una diversidad de factores que se manifiestan en diferentes niveles: la crisis financiera internacional, cambios en la estrategia de la empresa vinculados con su adquisición de dos firmas argentinas, modificaciones en materia de legislación laboral como el abono al 100% del trabajo los días domingo, la movilización de los trabajadores mencionada previamente, etc. (Guiamet, 2016). Algunos de los cambios más importantes que implementa el supermercado a partir de estos años son: la subcontratación de trabajadores por agencias de empleo eventual; la disminución de personal; la externalización de tareas en algunos sectores y la reorganización de las jornadas laborales. Uno de los procesos de reestructuración que nos interesa aquí es el fuerte recambio de trabajadores que realiza la empresa en el período.

*La reducción de personal, la gran, la hicieron fácil, hace cinco años atrás, seis años atrás [...] la última época fue cuando la mayoría de mis compañeros que entraron conmigo, a la apertura, ya todos hacían más de cinco años que estaban laburando y ya estaban cansados de laburar. Y en ese momento, hubo un momento en que la forma de laburar del salón se vino para abajo, en el sentido de que bueno, uno la carpeaba<sup>4</sup>, sabía que lo estaban filmando, pero se sentaba media hora en una caja así...Y me acuerdo que una vez me llamó el de Recursos Humanos, me dijo: "mirá, esto no puede ser así, vos entendés que esto es una empresa, necesitamos gente que trabaje" (Registro N° 28; marzo 2013; trabajador de verdulería; delegado sindical)*

Este recambio se realizó sobre la base de diferentes formas de desvinculación que implementó la empresa: retiros voluntarios; despidos con justificación y despidos sin justificación en donde se abonó la indemnización. Resulta sugestivo que en los casos rastreados en el trabajo de campo en este período, prácticamente no encontramos una rotación voluntaria de los trabajadores hacia otros empleos.

En este contexto, pensar el trabajo como temporal se construye como una respuesta ante estas tendencias desplegadas por la empresa. Las experiencias de los jóvenes en relación al lugar que ocupa el trabajo en el supermercado dentro de sus condiciones de vida se expresan en categorías sociales que lo conceptualizan como un "primer trabajo" o un "trabajo de paso"<sup>5</sup>. La noción de primer trabajo se presenta relacionada específicamente a la característica de ser un primer empleo en blanco, con sueldo y horario fijo, ya que todos los trabajadores poseían diversas experiencias laborales previas. Por otra parte, la noción de "trabajo de paso" se liga a la idea de que se trata de una población "joven" que busca progresar en el mercado de trabajo. *"Estos supermercados o hipermercados son trabajos de tiempo, tiempo corto, empezar, y después avanzar y seguir avanzando y no estancarte"* (Registro N° 6; septiembre 2007; Trabajador de fiambrería). Además, estas categorías se establecen en formas con las que los trabajadores se distancian o relativizan las dificultades que surgen en su trabajo. Esto sucede, por ejemplo, en relación a los problemas de compatibilizar diferentes actividades extralaborales con los tiempos del supermercado.

Resulta necesario retomar las consideraciones acerca del perfil de quienes estaban desde la apertura. Se trata, como dijimos, de trabajadores hijos de una clase media empobrecida por la crisis pero que tienen entre sus expectativas la posibilidad de un trabajo estable. Inclusive estudian carreras cortas con salida laboral para lograrlo. Cuando el supermercado deja de ofrecer la posibilidad de ser un "buen trabajo" y, debido a la rotación de horarios, dificulta proyectos alternativos, acuden a estos sentidos de la temporalidad, propios del imaginario social en la actualidad.

<sup>4</sup> Esta categoría social refiere a prácticas de retaceo del trabajo que llevaban a cabo los trabajadores.

<sup>5</sup> Para profundizar en la descripción y el desarrollo de estas categorías sociales, Cfr. Guiamet 2014.

*Siempre digo, es un trabajo de paso, un trabajo de paso. O el primer empleo. De hecho Mc Donalds hizo una propaganda con eso [...] aparecen tipos grandes, un ingeniero, otro empresario, re triunfadores en la vida pero diciendo que el primer trabajo fue Mc Donalds, y ahí aprendí determinadas boludeces...muy terrible la propaganda (Registro N° 9; noviembre 2007; delegado sindical)*

A partir del año 2007, la empresa selecciona trabajadores con perfiles diferentes a los de quienes están desde la apertura. Como dijimos, se modifica la política empresarial debido a diferentes factores, pero además, el proceso de crecimiento en materia de empleo que se produce hasta dicho momento implica que gran cantidad de personas se suman al mercado de trabajo, provenientes de distintos sectores socioeconómicos. Aquí debemos tener en cuenta la especificidad del sector Comercio, no solo por su importancia en los últimos años, sino también debido a que sus condiciones laborales implican que opera como un trabajo en el cual ingresar al mercado formal<sup>6</sup>.

En relación con los perfiles hemos destacado dos tipos: por un lado, estudiantes universitarios o terciarios, que ingresan con jornadas de tiempo parcial; por otro lado, jóvenes de sectores sociales más bajos que la primera camada de trabajadores, tratándose en algunos casos de jefes/as de familia. A continuación analizamos la reflexión de una trabajadora, contratada en el año 2010, sobre sus expectativas en el trabajo en "A".

*¿Expectativas dentro de "A"? No sé porque es como que siempre está complicado y como ya te dije, bueno, si, a mí me gustaría si quedarme porque yo necesito el trabajo. A mí no me gustaría que me echen, pero lo que yo digo siempre, yo no nací adentro del "A" y no me quiero morir adentro de "A". Yo las expectativas las tengo fuera de acá porque sinceramente no quiero. Pero bueno, es lo que tengo en el momento y es lo que me está ayudando a subsistir, o sea que no me queda otra (Registro N°35; septiembre 2013; trabajadora de verdulería)*

Resulta interesante destacar como, en trabajadoras jefas de hogar<sup>7</sup>, se expresan ideas como la "necesidad", "subsistencia", etc. que no emergían entre los trabajadores "de la apertura". No debemos desatender la cuestión de género que influye en estas concepciones, ya que las mujeres entrevistadas que tenían carga familiar enfatizan en mayor medida estas cuestiones. Sin embargo, la noción del trabajo en el supermercado como un trabajo temporal ("no morir en 'A'") coexiste con estos sentidos. Consideramos que estas nociones se reproducen en el establecimiento y a nivel social, constituyéndose en parte del sentido común del trabajador de "A".

El incremento de la contratación femenina en el período posterior a 2007 (extendiéndose a los diferentes sectores del salón de ventas, cuando antes se contrataban mayoritariamente para el sector de cajas) también es parte de la nueva política empresarial, inclusive seleccionando mujeres en cargos jerárquicos donde tradicionalmente se desempeñaban varones, como un modo de desarticular ciertas relaciones al interior de sectores como fiambrería, carnicería, rotisería, etc. (Guiamet, 2016). Esto también se puede vincular con un crecimiento del mercado de trabajo, ya que ingresan nuevos sujetos, como mencionamos previamente, e incluso crece el empleo femenino en diversos sectores (Dirié y Bottinelli, 2013). Entre otras trabajadoras que ingresan en el periodo se expresa fuertemente la temporalidad del trabajo en relación al proyecto de vida, en este caso el estudio universitario.

*Obvio que yo no voy a vivir cortando quesos, esto me sirve a mí para terminar lo que yo quiero estudiar, para mi carrera. Si, si me tengo que aguantar 6 años para poder estudiar y terminar mi carrera me los agunto (Registro N°11; mayo 2008; trabajadora de fiambrería)*

<sup>6</sup> En el año 2010 la rama de Comercio tenía 2.038.015 empleados, se trataba de la rama de actividad con mayor cantidad de empleados, inclusive duplicando la mayoría de las demás ramas (Dirié y Bottinelli, 2013).

<sup>7</sup> La trabajadora del registro anterior trabaja desde el año 2008 (cuando ingresa con 21 años) en "A" hasta la actualidad. Tiene un hijo de seis años y convive con él y con su madre, quien está de licencia en su trabajo. No recibe ayuda económica del padre de su hijo, aunque sí participa en el cuidado.



Cuando finalizamos el trabajo de campo (2013-14) los perfiles de los trabajadores eran muy heterogéneos: jóvenes estudiantes universitarios; mujeres, también jóvenes, que eran el único sostén del hogar y sujetos de alrededor de 30 años que tenían 10 años de antigüedad en el supermercado. Esta heterogeneidad se comprende cuando la vinculamos con las disímiles condiciones laborales que se encuentran en el mismo establecimiento, que presentan disparidades en las jornadas de trabajo, en los contratos, las tareas y el salario, entre las dimensiones más importantes (Guiamet, 2016).

La problemática de la temporalidad se complejiza cuando nos preguntamos particularmente cómo es resignificada por los sujetos que se desempeñan durante largo tiempo en el establecimiento. Preguntarnos por estos sujetos nos permite poner en cuestión la idea del trabajo de paso como un destino inevitable. Al haber desarrollado trabajo de campo desde 2007 hasta el año 2014 encontramos sujetos que a lo largo del tiempo no han ascendido pero continúan en el mismo empleo. Algunos procesos de la experiencia de los sujetos se constituyen como claves para dicha resignificación, sobre todo en relación al logro de ciertos proyectos económicos y/o de vida, así como de beneficios significativos que les permiten morigerar las condiciones laborales.

*Lo que hay ahora es, que, de esa época, a partir de los cinco años en adelante los que quedaron, ¡quedaron! Entonces, o se van porque se cansan, o no sé, o se van a jubilar. Porque yo pensaba que después de esa época, en esos años sucesivos iban a empezar a echar a los que se quedaron después de esa camada de los cinco años y...no, echaban a los pibes nuevos que entraban que no les tenían que pagar grandes indemnizaciones [...] hay mucha gente que está esperando que la echen, y al mismo tiempo saben de que...tienen un buen laburo, porque yo puedo decir un millón de cosas de "A", pero es un buen lugar para trabajar. ¡Suena loco! Capaz, que un delegado te diga que es un buen lugar para trabajar. Comparado con otros supermercados, es un buen lugar para trabajar (Registro N°28; marzo 2013; trabajador de verdulería; delegado sindical)*

*Cuando entré pensé que era algo para salir del paso y nada más...pensé que era algo que como mucho me iba a durar dos o tres años. Y después no. Después...gracias a eso pude aprender un oficio, me recibí de cocinero, estudié, me hice mi casa, un montón de cosas (Registro N°32; agosto 2013; trabajador de rotisería; delegado sindical)*

Resulta significativo que entre los sujetos que destacan los beneficios obtenidos por una presencia duradera en el supermercado "A" sobresalgan los delegados gremiales. Frente a la falta de estabilidad otorgada por la empresa, la acción gremial se constituye en una de las pocas formas de mejorar su situación laboral. Retomando la posición de Longo (2016), la autora afirma que cuando existen conflictos que mejoran la situación cotidiana de trabajo, los jóvenes dejan de referirse a su empleo como temporal y comienzan a identificarse positivamente. En el supermercado "A", esta valoración se produce mayoritariamente en relación a apuestas por mejorar las condiciones de trabajo, que muchas veces no logran superar los intentos individuales. Esto sucedía en la obtención de beneficios en términos de bases horarias que eran valoradas positivamente por los sujetos, por ser fijas de mañana y tener franco los fines de semana.

*Estamos los que estamos estancados ahí, en una adolescencia eterna... [Hay veces] que vos tenés de largar a la mierda todo, pensás, ¿y después? O sí, salís a pelear de nuevo, pagar el derecho de piso en otra empresa [...]. Por lo menos acá ya estoy acomodado a la mañana, puedo flexibilizarme los horarios por si voy a tocar, laburo un franco y te lo devuelvo después. O sea, como que empiezo a pensar todas esas ventajas que ya logré con los años de estar ahí adentro y pagar de nuevo el derecho de piso entrando a otro lugar para laburar no está bueno. Vos decís: "Me estoy cagando en todo lo que ya hice" (Registro N°22; mayo 2010; trabajador de devoluciones)*

En el relato del trabajador vemos que la noción de "estancamiento" se liga con la duración prolongada de la condición juvenil ("adolescencia eterna"). A su vez, se destaca la comodidad de haber "pagado derecho de piso". En el discurso del trabajador coexisten varios sentidos: la imagen

de "A" como "trabajo juvenil", los procesos propios de las diferentes etapas de la vida e incluso los tiempos necesarios para establecerse en cualquier trabajo (el "derecho de piso").

En los casos de trabajadores que continuamos entrevistando luego de desvincularse de la empresa, en su mayoría valoran positivamente el cambio de trabajo. Esto le otorga un contenido positivo a las experiencias sobre la temporalidad del trabajo. Es decir, realmente se ha constituido para algunos trabajadores un "paso hacia un trabajo mejor" lo que respalda la difusión de estos sentidos. Esta situación también se produce entre los trabajadores que estudian carreras universitarias o terciarias, en donde la temporalidad se expresa en relación a estos proyectos.

## 2.2 TEMPORALIDAD DEL TRABAJO Y EMPLEABILIDAD

Hasta aquí analizamos las experiencias heterogéneas sobre la temporalidad y los diversos sentidos que tiene esta característica del trabajo para los jóvenes. A continuación nos centraremos en otra de las cuestiones ponderadas en el artículo: indagar cómo las visiones sobre la temporalidad gravitan como refuerzos del consentimiento de los trabajadores. Anteriormente destacamos que estos sentidos se generalizan entre los trabajadores precisamente en un momento de distanciamiento de los mismos respecto de las políticas empresariales de implicación.

Uno de los elementos que debemos incorporar a este análisis se vincula con la problemática de la empleabilidad, política empresarial que se generaliza en la reestructuración productiva de las últimas décadas e implica una delegación en el trabajador de la adquisición de las competencias necesarias para insertarse satisfactoriamente en el mercado de trabajo. Como afirma Spinosa, este concepto sobreestima las posibilidades de los sujetos para insertarse en el mercado de trabajo, ya que "la historia de transformación de los procesos de trabajo permite dar cuenta de lo contrario a lo que la empleabilidad sugiere. Es decir, no son los sujetos, en sus condiciones individuales únicamente los que se adaptaron a las formas predominantes de producción (tecnologías, organizaciones, tiempos y espacios, etc.) sino que fue en principio el propio proceso de trabajo el que se modificó, de modo tal de hacer 'empleables' aún a los que no lo eran" (Spinosa, 2005: 15).

A continuación analizaremos brevemente las experiencias de los trabajadores en relación con la empleabilidad. El principal aspecto de esta problemática consiste en una visibilización del papel negativo que puede ocupar el supermercado en la carrera laboral. En este sentido, constantemente circulaban rumores sobre la posibilidad que tenía la empresa de otorgar "malas referencias" para los trabajos futuros.

*No te conviene irte de mala manera por tu referencia y tu currículum, porque si vos sos vago, "quilombero" y todo, después en el currículum no podés poner que trabajaste en "A" porque saben que vos sos así. Yo siempre fui de irme de buena manera de los supermercados en que trabajé (Registro N°19; noviembre 2009; repositor "externo", ex trabajador de "A")*

Este mecanismo se vinculó con la eficacia de la política empresarial de recambio de los trabajadores que describimos anteriormente<sup>8</sup>. De modo complementario emergieron diversas valoraciones de los sujetos sobre el supermercado como un posible incremento en la empleabilidad. Según los trabajadores, un desempeño correcto en la empresa era no solo deseable para el supermercado "A", sino para la futura inserción en el mercado laboral.

*A mí me sirvió las cosas que hice en "A", "A" en sí solo no, si yo ponía seis años en fiambrería sola, no creo que me sirva de nada. Yo los seis años hice de todo. Como pasé por miles de escuelas en "A" pasé por miles de sectores, estuve en Recepción, Deportes, Fiambrería, Marketing, Publicidad [...] yo lo hacía porque me llenaba de experiencia, no por*

<sup>8</sup> De hecho, una práctica que se realizó entre los trabajadores en el período era que, luego de desvincularse de "A", consultaban acerca de las referencias que otorgaban sobre ellos, simulando ser de otra empresa que deseaba contratarlos. De este modo, si "A" otorgaba malas referencias, no lo colocaban en su Currículum Vitae.



*la plata. Todo lo que acepté lo acepté porque me daba experiencia, y en (otra empresa) me tomaron por eso, porque yo sabía manejar el "Yale", la autoelevadora, sabía usar un arnés (Registro N°26, abril 2012; ex trabajador de "A")*

En torno a estos sentidos nos preguntamos: ¿por qué es eficaz la empleabilidad? Consideramos que es uno de los modos de visualizar concretamente cómo influye la condición juvenil de los sujetos, mediada por el sector socioeconómico al que pertenecen, como afirman las investigaciones cuantitativas que describimos en el primer apartado. En este sentido, la juventud como una etapa donde se construyen expectativas, en donde se inician recorridos tanto laborales como vitales incide en el peso que tiene un buen desempeño en la empresa para el futuro laboral. Encontramos una diferencia con la construcción de expectativas de los trabajadores de *deliverys*, quienes aunque su trabajo no ofrezca muchas alternativas para el futuro, "la posibilidad de conseguir otro empleo podría suplir esta falencia. Sin embargo, el tono general de todas estas posibilidades es pesaroso" (Molina Derteano, 2005:15).

Siguiendo el razonamiento de Palomino (2002), existe una contradicción entre la exigencia de compromiso de los empleados y el hecho evidente de que la permanencia en la empresa será breve. Sin embargo, en el supermercado "A", si bien la noción de "trabajo de paso" se constituye en un distanciamiento del compromiso activo que busca la política empresarial, la empleabilidad contribuye a mantener el ritmo de trabajo y cierta implicación de los trabajadores durante este "tránsito" por el supermercado. Consideramos que existe de modo subyacente en estos discursos de una manipulación de los valores de ascenso social que guían a los trabajadores (Palomino, 2002), utilizando la idea de empleabilidad como un factor coercitivo de las prácticas de éstos en el supermercado.

Otro elemento que debemos incorporar a este análisis lo constituyen las dinámicas sociales más amplias que atraviesan la problemática de la empleabilidad. Como afirma Spinosa (2005), la empleabilidad se manifiesta como concepto en un mercado de trabajo que no puede garantizar el pleno empleo. En este sentido, la problemática de la empleabilidad cobra un carácter más negativo en un período de desempleo creciente, tal como lo caracterizaban los trabajadores que ingresaban en las últimas instancias en que realizamos trabajo de campo. Aquí también la noción de necesidad vuelve a cobrar valor.

E (entrevistador): *¿y ahora que quedaste efectivo ves alguna diferencia? ¿O te sentís distinto?*

T (trabajador): *La verdad que...bueno, en ese sentido sí, hay por lo menos alguna seguridad en que por lo menos tenés trabajo. Porque está complicado todo. Así que la mayoría busca un trabajo donde quedés efectivo y durar un tiempo largo. Además estoy estudiando y si o si necesito algo también como para tener (Registro N°38; junio 2014; trabajador de ferretería)*

### 3. REFLEXIONES FINALES

En este artículo nos preguntamos por las experiencias sobre la temporalidad del trabajo que tienen los jóvenes en el supermercado. El recorrido por la dinámica de las políticas empresariales, el cambiante contexto socioeconómico y las experiencias de los sujetos nos permite destacar la heterogeneidad de sentidos que cobra el trabajo en el establecimiento. La noción de "trabajo de paso" se presenta en un primer momento como un distanciamiento de la política empresarial, aunque en el recorrido que rastreamos observamos cómo coexiste con sentidos diversos sobre el trabajo: algunos que remarcan la "necesidad" del mismo, otros que valoran proyectos de vida facilitados por el supermercado e incluso quienes, a la vez que lo destacan como un trabajo juvenil, valoran los beneficios y la "comodidad" lograda a lo largo del tiempo.

Remarcamos cómo estas experiencias heterogéneas se vinculan con las condiciones de vida de los sujetos. En este sentido, distinguimos las condiciones de vida de quienes ingresan en el año

2004 respecto de quienes lo hacen posteriormente a la reestructuración de la empresa en los años 2008-09. Esto también es parte de lo que consideramos los procesos hegemónicos, ya que se readaptaron los perfiles de contratación en esos años, debido a la política empresarial y a condiciones estructurales más generales, que inciden en la experiencia de los sujetos en torno a la disponibilidad de empleos o no. En el análisis de estas experiencias heterogéneas queremos destacar algunas conclusiones que intentan abrir el campo de discusión acerca de los trabajos “temporales” y la juventud.

En primer lugar, destacamos que las experiencias acerca de la temporalidad no implican por sí mismas un fuerte disciplinamiento sino por el contrario, un distanciamiento de los trabajadores respecto del supermercado. Esto resulta evidente cuando consideramos las experiencias previas de los trabajadores en la apertura del establecimiento y cómo se resignifican en un contexto de reorganización del trabajo en “A”. En segundo lugar, consideramos que existen mecanismos complementarios que sí permiten un disciplinamiento de los trabajadores. Nos referimos a la noción de empleabilidad y su articulación con las concepciones temporales sobre el supermercado. Esta política consiste en una manipulación de los valores de ascenso social de los trabajadores y permite que éstos mantengan cierto compromiso con la política empresarial pese a concebir su empleo como temporal.

Otro elemento destacado en el artículo es el rol específico que tiene la condición juvenil en relación con estas nociones de temporalidad. La condición juvenil nos permite ubicar a estos sujetos en el inicio de sus recorridos laborales, entendiendo el rol específico que esto genera en la construcción de expectativas, proyectos de vida, etc. Cuando el supermercado se interpone en esas construcciones, las nociones sobre la temporalidad emergen con mayor fuerza. En este sentido, la condición juvenil explica que aparezcan estas estrategias defensivas y no otras. Es decir, frente a otras posibilidades de distanciamiento o incluso de disputa de las políticas empresariales, la temporalidad emerge como la respuesta específica en estos trabajos.

Por último, en el artículo también analizamos cómo la propia aparición y divulgación de los sentidos implica una reorganización por parte de la empresa de ciertos aspectos del trabajo. En esta línea se pueden pensar las modificaciones en la selección de personal que se realizan en la empresa luego de la reestructuración laboral. Es decir, las experiencias sobre la temporalidad son consecuencia de procesos hegemónicos, pero a la vez contribuyen a que se construyan estrategias defensivas de los trabajadores que implican una readaptación de dicha hegemonía. Considerar esta situación en términos de procesos de hegemonía/subalternidad nos permite abrir la mirada y no pensar estas experiencias temporales como dadas, ni determinar de antemano las consecuencias que puede implicar, sino como construidas en relación con los procesos socioeconómicos que condicionan la organización del trabajo.

## REFERENCIAS

1. Achilli, Elena. *Investigar en Antropología Social. Los desafíos de transmitir un oficio*. Rosario: Laborde Editor. 2005.
2. Chitarroni, Horacio y Jacinto, Claudia. "Precariedades, rotación y acumulación en las trayectorias laborales juveniles". 9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2009.
3. Del Bono, Andrea y Bulloni, María Noel. "Experiencias laborales juveniles: Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina". *Revista Trabajo y Sociedad*. Vol. 9. N° 10. 2008. Pp. 1-21.
4. Dirié, Cristina y Bottinelli, Leandro. "Tendencias del empleo en la docencia y políticas públicas en el sector educación (2004-2010)". *11vo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET*. Buenos Aires. 2013.
5. Guiamet, Jaime. "Trabajo de paso y condición juvenil en una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario, Argentina". *Revista Desacatos* [México D.F.] N° 45. CIESAS. 2014. Pp. 71-84.
6. Guiamet, Jaime. *Experiencias laborales de jóvenes trabajadores en una empresa multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario*. Tesis Doctoral en Humanidades y Artes. Universidad Nacional de Rosario. 2016.
7. Guiamet, Jaime y Saccone, Mercedes. "La cocina de la investigación: algunas consideraciones Teórico-metodológicas sobre el "enfoque socio-antropológico". *Revista Intersticios*. Vol. 9 (1). 2015. Pp. 81-92.
8. Longo, Julieta. "Temporalidades de los jóvenes en el trabajo. Sentidos del trabajo y experiencias del conflicto de empleados de empresas de supermercados durante la posconvertibilidad". *Revista Theomai*. N° 33. 2016. Pp. 101-122.
9. Maurizio, Roxana. "Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?". *Serie Macroeconomía del Desarrollo*. N° 109. CEPAL. Santiago de Chile. 2011.
10. Menéndez, Eduardo. *La parte negada de la cultura. Relativismo, diferencias y racismo*. Rosario: Prohistoria Ediciones. 2010
11. Molina Derteano, Pablo. "El futuro ya llegó. Jóvenes con trabajo de delivery en zonas populares". *7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET*. Buenos Aires. 2005.
12. Palomino, Héctor. *Los jóvenes y el trabajo: modelos de inserción y rupturas generacionales*. 2002. Disponible en: [www.crisolps.com.ar](http://www.crisolps.com.ar)
13. Pérez, Pablo y Busso, Mariana. "Los jóvenes argentinos y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades". *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 24. Santiago del Estero. 2015.
14. Shapiro, Juan. "El empleo en el aglomerado gran rosario. Una aproximación a su composición 1984-2006. Indicios de un nuevo momento económico social. 11as Jornadas Rosarinas de Antropología Socio-cultural. Rosario. 2011.
15. Spinosa, Martín. "Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales". VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 2005.