

## “TRABAJO DE PASO” Y CONDICIÓN JUVENIL EN UNA CADENA MULTINACIONAL DE SUPERMERCADOS EN LA CIUDAD DE ROSARIO, ARGENTINA

Jaime Guiamet<sup>1</sup>

### Resumen

En este artículo analizaremos las nociones sobre el lugar que ocupa el trabajo en el supermercado entre los jóvenes trabajadores de una empresa multinacional ubicada en la ciudad de Rosario, Argentina. En particular abordaremos las construcciones de sentido de estos trabajadores en torno al trabajo en supermercados como un “trabajo de paso” y/o un “primer trabajo”. En relación a esto, también nos aproximamos a los discursos y las concepciones que circulan entre los trabajadores sobre su propia condición de jóvenes.

**Palabras clave:** Trabajo, Juventud, Supermercados.

### Resumo

Neste artigo analisaremos as noções sobre o lugar que ocupa o trabalho no supermercado entre os jovens trabalhadores de uma empresa multinacional localizada na cidade de Rosario, Argentina. Em particular abordaremos as construções de sentido destes trabalhadores com respeito à trabalho em supermercados como um “trabalho de passagem” e/ou um “primeiro trabalho”. Em relação a isto, também nos aproximamos aos discursos e as concepções que circulam entre os trabalhadores sobre sua própria condição de jovens.

**Palavras chave:** Trabalho, Juventude, Supermercados.

### Introducción

Este trabajo forma parte de nuestra investigación para la Tesis Doctoral, la cual se centra en la problemática de los procesos de trabajo, las relaciones laborales y la experiencia de trabajadores jóvenes en una cadena multinacional de supermercados. Para este escrito en particular abordaremos un aspecto de la experiencia de los trabajadores que se relaciona con el lugar que le otorgan al trabajo en el supermercado entre sus trayectorias laborales, así como las concepciones que circulan sobre su “condición juvenil”.

---

<sup>1</sup> Licenciado en Antropología (Universidad Nacional de Rosario). Doctorando en Humanidades y Artes (mención en Antropología). Becario CONICET. Miembro del Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social (NET). Correo electrónico: jaimeguiamet@yahoo.com.ar Teléfono: 54 0341 155 927464

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, principalmente en el rubro minorista. La empresa ingresa 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, junto con la apertura de un “*Shopping*” en la zona Norte de la ciudad, constituyéndose como el centro comercial más grande del interior del país en ese momento. La superficie del supermercado es de aproximadamente 8.000 m<sup>2</sup> y actualmente trabajan cerca de 200 empleados.

El sector supermercadista tuvo una gran expansión en la década de 1990 en Argentina, en estrecha relación con las políticas neoliberales que se implementan en ese período. Con la administración de Menem (1989-1999) se produce una transformación estructural a nivel social y económico en Argentina, que tiene entre sus principales líneas la desregulación laboral y comercial, la apertura financiera y la transformación del sector público mediante privatizaciones. Estas transformaciones son principalmente vehiculizadas a través de las leyes de Emergencia Económica (23696) y de Reforma del Estado (23697), así como mediante políticas económicas basadas en la paridad peso-dólar (LEY DE CONVERTIBILIDAD).

En la rama supermercadista se da una concentración y extranjerización del capital favorecida fundamentalmente mediante dos políticas vinculadas entre sí: la apertura comercial y la ausencia de una política de defensa de la competencia (RODRÍGUEZ et. al, 2010). En vinculación con estos procesos se generó en el sector mercantil un proceso de quiebre masivo de pequeños y medianos comercios que además condujo a la pérdida de puestos de trabajo. Por otra parte, el ingreso de las grandes cadenas de supermercados conllevó una imposición de condiciones de empleo precarias y nuevas formas de organizar el trabajo en el sector, generándose particularmente una ampliación de los horarios de atención (noche, fines de semana, etc.).

Por otro lado, en este período se da una política de recambio de la mano de obra en el sector supermercadista que continúa hasta la actualidad, en donde trabajadores que tenían varios años de antigüedad en el sector son reemplazados por jóvenes que, por lo general, inician su vida laboral en este trabajo. La contratación de jóvenes busca romper con ciertas

tradiciones de lucha de la clase obrera, por lo que se busca un trabajador que carezca de “prácticas de sociabilidad en tiempos de vigencia de una cultura del trabajo de resistencia, de oposición, de luchas colectivas y orgullo sindical” (ABAL MEDINA, 2004:116). Además, se debe tener en cuenta que los jóvenes que trabajan en supermercados no son en su mayoría jefes de familia y pueden tener una disponibilidad horaria más amplia que los adultos (ABAL MEDINA, 2004), lo que se articula con la tendencia de estas cadenas de imponer una flexibilización horaria cada vez mayor.

El siguiente trabajo se puede enmarcar en el área de Antropología del Trabajo y, en tanto tal, parte de un enfoque metodológico que se puede denominar como “enfoque antropológico”, caracterizado por estudiar al trabajo en su cotidianeidad, en el lugar de producción, y prestándole atención a las experiencias y los sentidos de los sujetos sociales que lo desarrollan. Sin embargo, este enfoque también pretende alejarse de perspectivas excesivamente centradas en los sentidos que construye el actor, desatendiendo los procesos estructurales que atraviesan al mundo del trabajo.

En lo que refiere a las estrategias metodológicas para realizar el trabajo de campo con los trabajadores jóvenes de supermercados hemos utilizado de manera destacada dos, a saber: entrevistas y observación con participación. Las entrevistas realizadas se asemejan a lo que Guber llama “entrevista antropológica o etnográfica, también conocida como entrevista informal o no directiva” (GUBER, 1991:205). Este tipo de entrevista se caracteriza por ser abierta, es decir, no guiarse por un cuestionario cerrado y único para todos los sujetos sino atenerse al flujo de la conversación mediante la “no directividad”, que se basa en técnicas como la atención flotante, la asociación libre y la categorización diferida. Otra estrategia que se utilizó fue la observación con participación. Esta sería un punto intermedio entre la observación participante, modalidad clásica que traslada la cotidianeidad del investigador a la de los sujetos, y la observación no participante que intenta minimizar la presencia del investigador en el campo. Por último, también se utilizó el análisis de fuentes, tales como notas periodísticas sobre el tema, el convenio colectivo de trabajo o un “manual de inducción” de la empresa hacia los empleados.

A lo largo de la investigación (que comienza en el año 2008) se han realizado aproximadamente 25 entrevistas a diferentes sujetos trabajadores del supermercado y 10

observaciones (orientadas fundamentalmente a conocer el proceso de trabajo). En este artículo retomaremos registros realizados con trabajadores que al momento de ser entrevistados se desempeñaban en el supermercado<sup>2</sup> y con sujetos con los que hemos podido continuar el vínculo una vez que han dejado de trabajar en éste, ya que parte de nuestro interés es analizar cómo las concepciones se resignifican y complejizan a lo largo del tiempo.

## **Algunas discusiones sobre la juventud y sus categorizaciones**

Como dijimos, el trabajo en el supermercado “J” se constituye principalmente en un “trabajo de jóvenes”, característica que le imprime particularidades al trabajo y a los modos de desarrollarse en el mismo. De este modo, debemos precisar aunque sea brevemente la noción de “juventud” para adquirir una comprensión más acabada de la problemática de estos trabajadores.

La juventud en tanto concepto cobra fuerza a comienzos de la era industrial, en la cual se produce una ruptura entre la infancia y la adultez, “transformando en consecuencia un período de transición, que en la sociedad tradicional estaba claramente definido, en un tiempo de incertidumbre, objetivado en la sociedad moderna en procesos de búsqueda, diferenciación de preparación, principalmente a través de la escolarización secundaria, para llegar a ser adulto” (MACRI y VAN KEMENADE; 1993:18). Según Chaves (2009), será en las décadas del 50 y el 60 de este siglo en que se reconocerá al joven como un actor social. La juventud se constituye como un grupo con demandas propias y una particular visión del mundo; la escuela y la familia ceden terreno ante los grupos de pares como agencia de socialización privilegiada.

Dentro de las ciencias sociales, existe cierto consenso en destacar que la juventud es una construcción socio-histórica, que se conforma de modos diferentes en el juego de relaciones sociales. Además, en la mayoría de las investigaciones se aclara “que la juventud no es una categoría definida exclusivamente por la edad y con límites fijos de carácter universal” (CHAVES, 2009:10). Sin embargo, dentro de este consenso general existen ciertos

---

<sup>2</sup> Ya sea como contratados por la empresa (“internos”) o contratados por empresas que proveen productos al supermercado (“externos”). Si bien estos dos actores poseen condiciones de trabajo, y fundamentalmente de contratación, diferentes, consideramos a ambos como sujetos significativos en el establecimiento, por lo que se han realizado entrevistas tanto con “internos” como con “externos”.

disensos. Para Bourdieu la juventud es “solo una palabra”, es decir, una construcción que cada sociedad impone arbitrariamente en el marco de una lucha en la que “las clasificaciones por edad vienen a ser una forma de imponer límites, de producir un orden en el cual cada quien debe mantenerse, donde cada quien debe ocupar su lugar” (BOURDIEU, 2002:164). En cambio, para otros autores, “la juventud no es solo un signo ni se reduce a los atributos ‘juveniles’ de una clase” (MARGULIS y URRESTI, 2008:28). En esta línea, proponen “la idea de *moratoria vital*, que hace referencia a una característica cronológica de la juventud, un aspecto objetivante de su definición, que consiste en poseer mayor capital energético y sentirse (y estar) más alejado de la muerte que en otras generaciones” (CHAVES, 2009:20).

Otra noción desarrollada dentro de los estudios sobre juventud es la idea de “moratoria social”. Este concepto adhiere a la situación de ciertos jóvenes en la actualidad, en donde la juventud “transcurriría entre el final de los cambios corporales que acaecen en la adolescencia y la plena integración a la vida social que ocurre cuando la persona forma un hogar, se casa, trabaja, tiene hijos. O sea, juventud sería el lapso que media entre la madurez física y la madurez social” (MARGULIS y URRESTI en CHAVES, 2009:19). En relación con la idea de “moratoria social”, debemos aclarar que desde nuestra postura se trata más de una construcción que intenta universalizar la situación de ciertos jóvenes que de una condición inherente a esta etapa de la vida. Pensamos que para comprender el concepto de juventud deben tenerse en cuenta la articulación con otras categorías como las clases sociales, las categorías de género, étnicas, etc. También destacamos el concepto de *generación* que implica una variabilidad de acuerdo a la época y a la cultura en que se inscribe. “Cada generación puede ser considerada, hasta cierto punto, como parte de una cultura diferente, en la medida en que los más jóvenes incorporan en su socialización nuevos códigos y destrezas, lenguajes y formas de percibir, de apreciar, de clasificar y distinguir” (ANDREIA DE SOUZA, 2005:5).

En síntesis, “la juventud es una condición que se articula social y culturalmente en función de la edad –como crédito energético y moratoria vital, o como distancia frente a la muerte- con la generación a la que se pertenece –en tanto memoria social incorporada, experiencia de vida diferencial- con la clase social de origen –como moratoria social y período de retardo- con el género –según las urgencias temporales que pesan sobre el varón o

la mujer- y con la ubicación en la familia –que es el marco institucional en el que todas las otras variables se articulan-” (MARGULIS y URRESTI, 2008:29).

Según Palomino, la noción actual de “joven” en relación con el mundo laboral se sitúa en dos órdenes diferentes. Por un lado se piensa a la juventud como “problema”, en relación a concepciones de ésta como una “generación perdida”, que alude a los fenómenos de pobreza y desempleo que afectan a una franja creciente de jóvenes. Por otro lado se los interpela como “solución”, dentro de empresas que los solicitan para acelerar el cambio organizativo y el desplazamiento del personal de mayor edad (PALOMINO, 2002). Así, la relación entre juventud y trabajo es compleja y varía de acuerdo al contexto sociohistórico en el que se la considere, pero también de acuerdo al sector social y a los tipos de trabajo que desempeñen los jóvenes. En este caso, intentaremos abordar cómo jóvenes de un sector social en particular<sup>3</sup>, en un trabajo en particular, construyen sus significaciones sobre las implicancias que tiene el “ser joven” y trabajar en un supermercado.

## **Las experiencias de los trabajadores jóvenes: ¿pasando por el trabajo?**

Como dijimos, la empresa “A” abre su primera y única sucursal en Rosario en el año 2004, contratando alrededor de 400 trabajadores que, por lo general, tenían entre 18 y 25 años, siendo mayoritarios quienes recién egresaban de la escuela media con aproximadamente 18 años. Como hemos analizado en otros escritos, las condiciones de trabajo en la empresa pueden ser caracterizadas como “flexibles”, tanto en relación con el tiempo de trabajo (existe una rotación de turnos y de días de descanso, así como trabajadores con diferentes cargas horarias), con el salario (que en gran medida depende de la posibilidad de hacer “horas extras” y trabajar domingos y feriados), como con las situaciones contractuales (muchas áreas

---

<sup>3</sup> Particularmente en lo que refiere a la situación social de estos jóvenes, podemos afirmar que se trata de jóvenes provenientes de sectores medios. Por lo general residen en sus hogares de origen y sus padres son trabajadores pertenecientes al sector formal, (choferes de colectivos, obreros de fábricas, etc.), y en algunos casos cuentapropistas que tenían su propio negocio (talleres mecánicos, pequeños locales de ropa, etc.). La mayoría de los trabajadores afirmaba que debían trabajar para costearse sus estudios (por lo general terciarios, pero también existen algunos estudiantes universitarios) u otras actividades que desarrollaban paralelamente al supermercado, pero no aportaban una suma significativa a su hogar de origen (aunque, si bien no abordaremos esto, encontrábamos una diferencia de acuerdo al género, ya que las mujeres decían aportar más a sus hogares). Con respecto al lugar de procedencia, la mayoría son rosarinos o de ciudades del Gran Rosario.

están subcontratadas, y en la actualidad los trabajadores ingresan contratados por agencias de empleo eventual) (GUIAMET, 2011). Consideramos que algunas de estas políticas de flexibilización laboral también se encuentran ligadas a la “condición juvenil” de los trabajadores, ya que condiciones básicas como el salario y el horario de trabajo se vinculan con la contratación de trabajadores jóvenes, fundamentalmente debido a que no tienen familia a su cargo.

Otra de las políticas mayormente aplicadas por la empresa que da cuenta de esta “flexibilización laboral” es el recambio y la disminución de la mano de obra. Según Abal Medina (2005), desde 1998 a 2004 se da, en el sector supermercadista en Argentina, una sostenida disminución del personal ocupado por metro cuadrado de ventas que desciende un 31.1%. Por otra parte, la superficie total de ventas aumenta un 46.8%. En el período que va de abril del 2004 a abril del 2010 esta tendencia se mantiene, si bien la cantidad de personal ocupado por metro cuadrado de ventas desciende a menor ritmo, un 10.5%<sup>4</sup>. De igual modo se da un sostenido incremento en la intensificación del trabajo (ya que no se producen transformaciones tecnológicas importantes en el sector que justifiquen esta disminución de personal), que conlleva un aumento de la productividad por empleado. En la ciudad de Rosario, según Andreu y Rodríguez (2010:22), la permanencia promedio de un empleado de supermercado es de 3 años y la rotación anual es de un 25 %.

Esta problemática se liga a los altos niveles que presentan los jóvenes, en comparación con otras franjas etarias, tanto de rotación laboral como de desocupación. Palomino argumenta que el modelo de inserción laboral de los jóvenes no es independiente de los cambios registrados en el mercado de trabajo. En particular, la elevada tasa de desocupación abierta instalada a partir de mediados de la pasada década impacta sobre los jóvenes: los menores de 25 años constituyen entre 35% y 40% de los desocupados. En los últimos años, si bien la tasa de desocupación ha bajado, esta tendencia se mantiene, según Chitarroni y Jacinto (2009) al primer trimestre de 2007, en el conjunto urbano relevado por la Encuesta Permanente de Hogares el desempleo de los jóvenes de 15 a 29 años duplicaba la tasa general y triplicaba la correspondiente a los adultos de 30 y más años.

La empresa de hipermercados “A” también presenta altos niveles de disminución y

---

<sup>4</sup> Estimación propia en base a la Encuesta a supermercados del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Disponible en [www.indec.gov.ar/encuestasasupermercados](http://www.indec.gov.ar/encuestasasupermercados).

rotación de personal. De modo aproximado, podemos afirmar que en los 8 años de recorrido de esta cadena en la ciudad el número de trabajadores ha descendido a menos del 50%. Así, la inestabilidad es una tendencia hegemónica provocada por la política empresarial a nivel de todo el sector supermercadista, lo que permite aprovechar una fuerte explotación del trabajo durante algunos años y renovar el “personal” constantemente.

Sin embargo, esta concepción sobre la “inestabilidad” de ciertos trabajos no es privativa de la organización del trabajo en la empresa “A”, sino que a nivel social, podríamos decir que se ha construido cierto sentido común sobre la existencia de algunos trabajos que cumplirían la función de insertar al joven trabajador en el mercado laboral formal, y donde se sobreentiende que la estadía en este trabajo será limitada. Incluso estas primeras inserciones laborales son publicitadas por algunas empresas paradigmáticas en esta política como un aspecto positivo en las trayectorias de los trabajadores.

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; delegado sindical)

En relación con las empresas de comidas rápidas, según Sartelli “se genera una dinámica en la que la relación con la empresa es establecida desde el comienzo como ‘precaria’, hecho facilitado por las normas de flexibilización laboral que se han desarrollado en la Argentina en los últimos años”. Es sugestiva la lectura de la cartilla de información para los recién llegados, con frases que dan cuenta de esta inestabilidad, como por ejemplo “esperamos que tu estadía en la empresa sea agradable” (SARTELLI, 2001:36).

Consideramos que estas nociones que circulan en relación con algunos trabajos contribuyen a la construcción de una idea sobre ciertos trabajos como “inestables”, entre los que se encuentra el supermercado. Esto se articula con las políticas empresariales de rotación y disminución de personal, así como también con políticas contractuales como la subcontratación de los trabajadores por agencias de empleo eventual. Sin embargo, nos interesa destacar los sentidos que los propios trabajadores de la empresa “A” construyen sobre la inestabilidad del trabajo en supermercados. Así, este trabajo es conceptualizado como un “trabajo de paso”, un “trabajo de jóvenes” y/o un “primer empleo”.

(...) estos supermercados o hipermercados son trabajos de tiempo, tiempo corto, empezar, y después avanzar y seguir avanzando y no estancarte, si te estancás...Yo



# Estudos do Trabalho

Ano V – Número 11 – 2012

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

conozco locos, en Buenos Aires, que me contó, tienen 30, 35 años y siguen en lo mismo, feteando. Por el sueldo no se iban, no se iban qué sé yo...y tampoco te tenés que agarrar por eso. (Registro N° 6; Trabajador del sector Fiambrería)

(...) ya cuando sos un poco viejo se te hace difícil conseguir un laburo de repositor. (Registro N° 5; Repositor “Externo”)

Es un trabajo de paso, para agarrar un poco de experiencia y ya está, no para toda la vida (Registro N°10; Trabajador del sector Fiambrería)

En otros escritos (GUIAMET, 2011) analizamos cómo estas significaciones implican una naturalización de la precariedad laboral y se entrelazan con la política empresarial de rotación laboral. De modo sintético, existen renunciaciones que hemos caracterizado como “renunciaciones inducidas”, ya que no eran ni despidos ni renunciaciones totalmente voluntarias de los sujetos, que la empresa implementaba en relación con trabajadores que tenían varios años de antigüedad en la empresa. Básicamente, se les ofrecía una compensación económica a cambio de que presentaran la renuncia, compensación mucho menor que la que les correspondería como indemnización en caso de que se tratase de un despido.

Eso es la otra cosa, arreglaron mucha gente, le dan plata para que renuncie, por el hecho de que ellos no se quieren ensuciar, mirá si no son vivos, no se quieren ensuciar entonces arreglaron la mayoría (...) vino un día mi jefe y dijo, “ustedes presten atención a la gente que echan”. Porque es verdad, si vos después te ponías a ver... gente que ya estaba cansada del super, gente que no quería trabajar más, gente que le fastidiaba muchas cosas, en teoría gente que directamente quería irse, porque no quería trabajar más. Y no veían la forma de cómo irse, ¿me entendés? Y ellos le daban un empujón, ellos vieron que no querían trabajar más y entonces les ofrecieron lo que les ofrecieron (Registro N° 20; Trabajador del sector Bazar)

Estos “arreglos” no solo le significaban un beneficio económico a la empresa, sino que también intentaban disciplinar a los trabajadores que continúan desempeñándose en la empresa. En relación con la noción de “trabajo de paso”, consideramos que se articula con los objetivos de la empresa de recambio de ciertos trabajadores, particularmente en relación con las situaciones de los trabajadores con mayor antigüedad, quienes, como veremos más adelante, se consideraban “estancados” en la empresa.

A continuación intentaremos desarrollar cómo se relacionan concepciones de los trabajadores sobre su propia juventud con esta forma de concebir el trabajo en el supermercado. Algunos trabajadores destacaban el hecho de “no necesitar” el trabajo tanto

como un adulto, o la facilidad relativa de encontrar otro. En este caso, se destacaba el hecho de no poseer familia a su cargo y de residir en el hogar de origen, oponiéndose a la situación de los trabajadores que “tenían hijos”, los cuales debían enfrentar de otro modo el trabajo e incluso comportarse en éste de un modo diferente.

A veces tenés que bancarte a los encargados cuando vienen y te basurean, y tenés que aguantártela. Más pasa con los que...tienen hijos, ¿me entendés? Vos sabés que tenés que mantener un laburo porque tenés una boca que alimentar y no podés...ahora si sos solo, por ahí podés llegar a contestar todo (Registro N°19; Repositor “externo” y ex trabajador “interno” de “A”)

Debemos aclarar que, como lo afirmamos en la introducción, la categoría de juventud *per se* no nos permite hablar de estas características como atribuibles a los jóvenes en general, sino que se debe pensar en cómo en estos jóvenes particulares se articula con su origen social, el género, las categorías étnicas, etc., lo que puede contribuir a comprender que se construyan estas nociones sobre la “falta de necesidad” del trabajo, sin dejar de tener en cuenta el hecho de que se trata de trabajadores de tiempo completo o de jornadas de un mínimo de 6 horas, con turnos rotativos que dificultan el desarrollo de otras actividades extralaborales. Por otra parte, otro significado que se relaciona con estas nociones es el pensar al trabajo como un “medio” que sirve para consumir ciertas mercancías y realizar determinadas actividades como poder “salir”, actividades que destacan el poder realizarlas con “su plata” sin “pedirles a los padres”.

La mayoría son jóvenes y muy pocos son los que tienen responsabilidades de familia como para seguir trabajando en un supermercado. O sea, lo hacen porque necesitan plata para salir, lo hacen porque necesitan plata para comprarse un auto, para mantenerse ellos, para no pedirle a los padres. (Registro N°12; Delegado Sindical)

El trabajo no lo hago por una necesidad, sino como ellos (sus padres) me dicen, vos ahí tenés tu plata... Yo fijate, del trabajo me pude comprar la moto esa, me he comprado otras cosas, cosas que yo en su momento no te digo que no me las han podido regalar pero... que mejor que darse un gusto uno mismo. Entonces yo digo, hoy en día tengo algo mío... (Registro N°20; Trabajador de Bazar)

Como vimos en el apartado anterior, las ideas que hemos venido desarrollando de los propios sujetos sobre su juventud se relacionan con una concepción que posee mucha fuerza a nivel social y es la idea de la juventud como un período de “moratoria social”. En este sentido, la noción aparece asociada a que, si bien se trata de jóvenes que trabajan, no se

debería en una medida tan grande del trabajo como a edades mayores. Molina Derteano (2005:5-6) en su investigación sobre los jóvenes trabajadores del “*delivery*”, afirma que también desde las concepciones de los trabajadores “la juventud es asociada a la ausencia de responsabilidades (...) un período variable signado por el abandono del colegio, los primeros trabajos y la ausencia de responsabilidad familiar”. En el supermercado “A”, si bien se habla de jóvenes que tienen familia, remiten a un nivel que implica no solo otra forma de desempeñarse en el trabajo, sino también a otra dimensión de la necesidad de éste.

Por otra parte, nos preguntamos qué lugar ocupa el trabajo en el supermercado en relación con estas concepciones sobre su condición juvenil. Consideramos que este trabajo se piensa como un momento de “transición”, entre el ingreso pleno al mundo laboral (y con éste a la adultez), y el egreso del nivel escolar medio. Emergen sentidos de los trabajadores que trazan analogías entre el trabajo y “la secundaria”, fundamentalmente en relación con los comportamientos que los sujetos despliegan en ambos ámbitos. En este sentido, las actitudes que principalmente aparecían relacionadas con dicha concepción de “juventud” eran prácticas de “evasión” del trabajo, como fumar en el baño, intentar quedarse más tiempo en los períodos de descanso, etc. que los propios trabajadores criticaban y caracterizaban como “boludear”.

No, ahora, están más estrictos, antes era la escuela secundaria, continuación (...) vos entrabas al baño y era un boliche, veías así nublado, todo cigarrillo, colillas de cigarrillo, es más, una vez tuve que ir al baño del vestuario porque no podía respirar, te ahogabas. Y lo cambiaron, ahora podés ir cinco minutos afuera para fumar pero vos ya no podés fumar adentro, te sancionan, o no sé qué harán. Bueno, pero eso es algo bueno. Ejemplo, para ir a merendar, antes se quedaban una hora, hora y media, boludeaban... (Registro N°26; Trabajadora del sector Ferretería)

Vale aclarar que las prácticas de evasión del trabajo (“hacer cebo”, “trabajo a reglamento”, “trabajo a desgano”, etc.), son prácticas comunes en todos los trabajos, y han sido desplegadas de las más diversas maneras, muchas veces incorporándose al repertorio de acciones colectivas alternativas a las huelgas tradicionales. En este caso, dichas prácticas son interpretadas a la luz de su condición juvenil y, creemos, esto también tiene incidencia en que se considere como “algo bueno” el control sobre éstas.

Por otra parte, hemos abordado situaciones en que prácticas similares se han articulado de un modo colectivo entre los trabajadores (principalmente del sector de fiambrería) y se han

caracterizado desde los propios sujetos como “huelgas”, en relación con un reclamo de aumento de horas de trabajo. En esta ocasión, desde un “repositor externo” de mayor antigüedad y cercano a los treinta años, se caracterizaban a estas acciones como propias de “pendejos”.

T (trabajador): en “J” por ahí es distinto. Los chicos son jóvenes en algunas cosas y por ahí no se dan cuenta...

E (entrevistador): ¿En qué sentido?

T: Y por ahí ellos toman todo más a modo de joda, yo me acuerdo una vez que iban a hacer una movilización porque los sueldos eran bajos, porque querían la jornada, y me acuerdo que los chicos de fiambrería se reían y tomaban todo a modo de joda, digo si vas a luchar luchá, porque de última es un bien para todos. Por ahí porque son peñejos como quien dice (...) están en la joda, por ahí les da todo lo mismo, no tenés la responsabilidad de decir tengo que mantener una casa. Yo cuando tenía la edad de ellos estaba más centrado en salir de trabajar, irme y salir de joda con mis amigos. Y me chupaba todo un huevo y lo tomaba a modo de risa. Pero si vos querés pelear por tener un mejor sueldo y eso tenés que tener un pensamiento serio, ver de qué forma lo hacés y todo (Registro N°5; Repositor “Externo”)

La condición juvenil de este trabajo y las analogías con “la escuela secundaria” también se veían reforzadas en los trabajadores que dejaban de trabajar en el supermercado y conseguían otro trabajo. En este caso un trabajador compara su trabajo actual, en una fábrica de productos plásticos, con el del supermercado “A”, del que había sido despedido un año atrás. Aquí encontramos una dimensión del “trabajo juvenil” que va más allá del comportamiento de estos jóvenes, sino que se vincula con concepciones sobre el trabajo más generales que se encuentran subyacentes.

T (Trabajador): Era como una secundaria porque era cumplir horarios e irte a tu casa. Pero yo no...no sentía responsabilidad, no lo tomaba como un trabajo, así como algo que estás haciendo fuerza, o que no te gusta. Era más de cagarse de risa que otra cosa...cuando empecé...Después los últimos fue que no estaba el grupo, no encontraba la gente con que llevarme, que se yo. Pero...era como una secundaria, no lo tomaba como un laburo, así de oh, me tengo que levantar, tengo que ir a trabajar, que se yo (...) Y en la fábrica era diferente, había tipos grandes, gente que solamente iba a trabajar, y te contaba la experiencia de que no tenían plata para darle de comer a los pibes, que se yo, y que se quedaban horas extras...Era más esclavizante, todo...

E (Entrevistador): ¿Y qué cosas te contaban?

T: No, que no llegaban a fin de mes, se hablaban otras cosas. Por ejemplo yo con los compañeros del laburo del “A” hablábamos de que “ay, me compré un jueguito de la play”. Y acá decían no, que tengo que comprarle los útiles a los pibes y no llego, es difícil el trabajo, es diferente. Es otra mentalidad (Registro N°26; Ex Trabajador de “A”)

Así, encontramos sentidos sobre lo que “realmente” constituye a un trabajo como tal (“hacer fuerza”, ser “esclavizante”, etc.), en oposición a la experiencia previa de la escuela

secundaria o el trabajo en supermercados en donde, si bien también se deben “cumplir horarios”, es más fácil de sobrellevar. También aparece la vinculación con los compañeros y el hecho de compartir ciertos elementos como un condicionante de que un trabajo sea “más trabajo” que otro. Incluso hace referencia a las “horas extras”, que se harían en la fábrica, aunque en nuestra experiencia en el campo hemos observado que es muy frecuente que también se realicen en el supermercado (incluso no pagándose o devolviéndose por horas de otro día). Consideramos que es la “necesidad” de hacer horas extras (“para darle de comer a los hijos”), lo que las diferencia sustantivamente de las realizadas en el supermercado, y lo que posibilita que se visibilicen unas y no otras. Creemos necesario profundizar en estas experiencias “postsupermercado” para comprender como se resignifica el “primer trabajo” a la luz de éstas.

En el caso anterior hemos tomado la experiencia de un trabajador luego de su paso por el supermercado, pero, ¿qué sucede con quienes continúan trabajando en la empresa “J” más allá del tiempo estipulado? Resulta interesante preguntarse por estos sujetos ya que nos permite poner en cuestión la idea del “trabajo de paso” como un destino inevitable. En este caso, al haber realizado trabajo de campo de modo prácticamente ininterrumpido desde el año 2008 hasta la fecha encontramos sujetos que a lo largo del tiempo no han ascendido pero continúan en el lugar de trabajo, especialmente porque han obtenido ciertos beneficios, manifestándose particularmente el hecho de obtener un margen mayor en el “armado de sus bases horarias”. Es interesante que la presencia duradera en el trabajo se manifieste por un lado como producto de dicha “comodidad”, pero a la vez como un “estancamiento”. Además, la idea del “estancamiento” aparece ligada a la de “adolescente”, es decir, el continuar trabajando en el supermercado sería un símbolo de “inmadurez”.

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; Trabajador del sector de Devoluciones)

Otro trabajador que también nos habla de su “estancamiento”, incorpora la idea de una “necesidad” en relación al trabajo, especialmente para poder llevar a cabo otros proyectos, entre los que aparece el estudio como el más importante. Esto nos permite abordar nuevamente las ideas sobre la “no necesidad” del trabajo e intentar dinamizar estos sentidos, que se complejizan entre los propios trabajadores. Podemos preguntarnos qué papel juega el hecho de que se trate de trabajadores con varios años de antigüedad, que están desde la apertura del supermercado hasta la actualidad, los que empiezan a hablar de la necesidad del trabajo.

Sinceramente en ciertos aspectos se puede decir que estamos estancados. Pero, como decir...uno tiene ciertos proyectos en su vida y si esto te ayuda a cumplir ese proyecto vos lo vas a seguir necesitando. Yo estoy tratando de terminar la carrera de enfermería y si este laburo me da la oportunidad de seguir estudiando, sinceramente, por el momento me conviene estar ahí (Registro N° 22; Trabajador del sector de Recepción)

En este sentido queremos volver sobre lo que afirmábamos en relación a las renunciadas inducidas, ya que se las inducía mediante precisamente intentando desarticular esta “comodidad”, es decir, cambiando de horarios, de sector, de funciones a estos trabajadores de mayor antigüedad.

En conclusión, hemos querido acercarnos brevemente al problema de las prácticas y significaciones sobre el trabajo en el supermercado ya que consideramos que nos permiten complejizar la propia categoría social del “trabajo de paso”. En los casos en que se obtiene cierta estabilidad en el trabajo se comienza a pensar en una vinculación más duradera con la empresa. Esto también nos permite relativizar determinadas nociones que abordan la vinculación actual de los jóvenes con el trabajo desde una perspectiva según la cual los jóvenes no valorarían ni considerarían la posibilidad de una estabilidad en el trabajo.

## **Conclusiones para seguir reflexionando**

En este trabajo hemos intentado abordar cómo desde varias dimensiones se categorizan a estos trabajos como trabajos “de jóvenes” que “están de paso”. Por una parte, desde la propia organización del trabajo, la patronal selecciona jóvenes en pos de facilitar la aplicación de distintas aristas de la flexibilización laboral, creemos que principalmente en relación con la flexibilización horaria. También a nivel social se intenta naturalizar la idea de

una trayectoria precaria e inestable en la que ciertos trabajos conforman un “piso” (en donde se sobreentiende que las condiciones van a ser peores que en los siguientes trabajos) desde el cual iniciar una trayectoria ascendente. Así, la característica de “pasaje” que se le atribuye, o de “iniciador” de jóvenes en el mundo laboral, encubre la sobre explotación que dificulta que los trabajadores proyecten un futuro en la rama. Por último, encontramos las propias construcciones de sentido de los trabajadores sobre su propia “condición juvenil”. Estas concepciones se relacionan con ideas subyacentes sobre la caracterización de la juventud como un período de “moratoria”, particularmente en torno a las ideas sobre la “no necesidad” del trabajo, el hecho de vivir en el hogar de la familia de origen, no contar con una familia a cargo, trabajar para adquirir cierto nivel de consumo, etc. Intentamos describir cómo desde los propios trabajadores esta “condición juvenil” se relacionaba a diferentes aristas del trabajo (comportamiento en éste, acciones colectivas, “fin” para el que se trabaja, etc.).

Por último, intentamos alejarnos de posiciones que muestran a los jóvenes como sujetos carentes de expectativas o de proyectos respecto al trabajo. En relación con este problema destacamos que emergían expectativas sobre la búsqueda y la valoración de estabilidad en el trabajo en la empresa en algunos sujetos con mayor antigüedad, pero creemos que se debe fundamentalmente al logro de ciertas “comodidades”, entre las que se destaca el tener un “horario fijo”. Rescatamos inicialmente la noción de “estancamiento” con la que los propios trabajadores caracterizan su situación cuando no se condice con las ideas sobre el trabajo en supermercados como uno “de paso”. Consideramos una línea para continuar la investigación el problema de cómo estas concepciones intentan darle sentido a la relación entre los diversos proyectos de vida y las condiciones del mercado laboral actual.

## Referencias

ABAL MEDINA, P. Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes cadenas de supermercados. En: BATTISTINI, O. (coordinador). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo, 2004.

ABAL MEDINA, P. *Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista*. Buenos Aires: Red Académica para el Diálogo Social, 2005.

-ANDREIA DE SOUZA, D. El inmediatismo juvenil y su influencia en el mercado de trabajo. Realidad comparada entre Brasil y Argentina. En: 7mo CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. ASET (Asociación Argentina de Especialista de Estudios del Trabajo). Julio de 2005 Buenos Aires. Disponible en [www.aset.org.ar](http://www.aset.org.ar) Consultado el 15/07/2009.

ANDREU, P. y RODRÍGUEZ, G. Acerca de la relación entre la organización del trabajo y los procesos de salud-enfermedad en trabajadores de Rosario y su región. Estudio en los sectores supermercadista y de la salud estatal. En: VI JORNADAS DE INVESTIGACIÓN EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL. Buenos Aires: SEANSO, agosto 2010.

BOURDIEU, P. La “juventud” no es más que una palabra. En: *Sociología y cultura*. México: Editorial Grijalbo, 2002.

CHAVES, M. Investigaciones sobre juventudes en la Argentina: estado del arte en ciencias sociales 1983-2006. En: *Papeles de Trabajo Revista electrónica del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de General San Martín*. Año 2, n° 5. Buenos Aires, 2009.

CHITARRONI, H. y JACINTO, C. Precariedades, rotación y acumulación en las trayectorias laborales juveniles. En: 9° CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. ASET. (Asociación Argentina de Especialista de Estudios del Trabajo). Agosto de 2009. Buenos Aires. Disponible en [www.aset.org.ar](http://www.aset.org.ar) Consultado el 23/09/2012

GUBER, R. *El salvaje metropolitano*. Buenos Aires: Editorial Legasa, 1991.

GUIAMET, J. *En el comienzo del camino: relaciones laborales y construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados*. Tesis de Licenciatura en Antropología. Universidad Nacional de Rosario, 2011.

MACRI, M. y VAN KEMENADE, S. *Estrategias laborales en jóvenes de barrios carenciados*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina, 1993.

MARGULIS, M. y URRESTI, M. La juventud es más que una palabra. En Margulis, M. (editor) *La juventud es más que una palabra*. Buenos Aires: Biblos, 2008.

MOLINA DERTEANO, P. El futuro ya llegó. Jóvenes con trabajo de delivery en zonas populares. En: 7mo CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. ASET (Asociación Argentina de Especialista de Estudios del Trabajo). Julio de 2005 Buenos Aires. Disponible en [www.aset.org.ar](http://www.aset.org.ar) Consultado el 15/07/2009.



# Estudos do Trabalho

17

Ano V – Número 11 – 2012  
Revista da RET  
Rede de Estudos do Trabalho  
[www.estudosdotrabalho.org](http://www.estudosdotrabalho.org)

PALOMINO, H. *Los jóvenes y el trabajo: modelos de inserción y rupturas generacionales*. 2002 Disponible en [www.crisolps.com](http://www.crisolps.com) Consultado el 30/10/2011

RODRÍGUEZ, G. et al. *Reestructuración productiva y procesos de salud – enfermedad en los trabajadores. Estudios de caso en Rosario y su región*. Rosario: Informe Final Proyecto Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2010.

SARTELLI, E. Para comer una hamburguesa. El estudio de los procesos de trabajo, el debate Braverman y el “fast food” en Argentina. En: *Revista Razón y Revolución*. Número 7. Verano 2001.

[WWW.INDEC.GOV.AR/ENCUESTAASUPERMERCADOS](http://WWW.INDEC.GOV.AR/ENCUESTAASUPERMERCADOS) Consultado el 30/05/2010