



#7

**Julio-diciembre
2021**

El trabajo en América Latina

Investigaciones y perspectivas

Boletín del
Grupo de Trabajo
**Trabajo, modelos
productivos y
actores sociales**



CLACSO

PARTICIPAN EN ESTE NÚMERO

Sandra Araya Bugueño
Arturo Bruna Villanueva
Maria Angelica Castillo Castillo
Gisselle Donoso Delgadillo
Patricia González Rivera
Sahilí Cristiá Lara
Elina Escudero

El trabajo en América Latina: investigaciones y perspectivas / Sandra Araya Bugueño... [et al.]. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2021.

Libro digital, PDF - (Boletines de grupos de trabajo)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-813-087-3

1. Sociología. 2. América Latina. I. Araya Bugueño, Sandra.

CDD 306.098



CLACSO

Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Colección Boletines de Grupos de Trabajo

Director de la colección - Pablo Vommaro

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Secretaria Ejecutiva

María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Gustavo Lema - Director de Comunicación e Información

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial

Solange Victory - Gestión Editorial

Nicolás Sticotti - Fondo Editorial

Equipo

Natalia Gianatelli - Coordinadora

Cecilia Gofman, Giovanni Daza, Rodolfo Gómez, Teresa Arteaga
y Tomás Bontempo.

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito
que establece la Ley 11723.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento
en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier
medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo
del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios
y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y
su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría
Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina

Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacso@clacsoinst.edu.ar> |

<www.clacso.org>



Este material/producción ha sido financiado por la Agencia
Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Asdi.
La responsabilidad del contenido recae enteramente sobre
el creador. Asdi no comparte necesariamente las opiniones
e interpretaciones expresadas.

Coordinadores:

Antonio Aravena Carrasco

Facultad de Ciencias Sociales

Dirección de Investigación y Postgrado

Universidad Alberto Hurtado

Facultad de Psicología

Universidad Diego Portales

ANID-Chile – Fondecyt Postdoctoral

Chile

antonioarav18@gmail.com

Cecilia Senén González

Instituto de Investigaciones Gino Germani

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires

Argentina

ceciliasenen@gmail.com

Comité de redacción

Agustina Godoy

Instituto de Investigaciones Gino Germani

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires

Argentina

godoyagustina@gmail.com

María Julia Acosta

Universidad de la República

Uruguay

majuac@gmail.com

Octavio Maza

Universidad de Aguascalientes

México

octaviomazadc@gmail.com

Contenido

ANÁLISIS LABORAL

- 5 1° Estudio de la Situación Laboral de las Trabajadoras y Trabajadores sociales de la Provincia El Loa de Chile**
(Calama, Ollagüe, San Pedro de Atacama)

Sandra Araya Bugueño
Arturo Bruna Villanueva
Maria Angélica Castillo Castillo
Gisselle Donoso Delgadillo
Patricia González Rivera

- 12 República Dominicana**
Una mirada al mercado de trabajo e inmigrantes haitianos
Sahilí Cristiá Lara

AVANCE DE INVESTIGACIÓN

- 21 Lo que esconden las góndolas**
Una aproximación al trabajo de shoppers
Elina Escudero

NOVEDADES EDITORIALES

- 31 El género del cuidado**
Desigualdades, significados e identidades
Nadya Araujo Guimarães y Helena Sumiko Hirata
- 32 Classes médias no Brasil**
Estrutura, perfil, oportunidades de vida, mobilidade social e ação política
Adalberto Cardoso e Edmond Préteceille

Análisis laboral

El trabajo en América Latina. Investigaciones y perspectivas
Número 7 · Julio-diciembre 2021

1° Estudio de la Situación Laboral de las Trabajadoras y Trabajadores sociales de la Provincia El Loa de Chile (Calama, Ollagüe, San Pedro de Atacama)

Sandra Araya Bugueño*

Arturo Bruna Villanueva**

Maria Angélica Castillo Castillo***

Gisselle Donoso Delgadillo****

Patricia González Rivera*****

* Trabajadora Social. Colegio de Trabajadoras y Trabajadores Sociales de Chile, Consejo Provincial, El Loa. Investigador/a invitado/a por el Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo, modelos productivos y actores sociales.

** Trabajador Social. Colegio de Trabajadoras y Trabajadores Sociales de Chile, Consejo Provincial, El Loa. Investigador/a invitado/a por el Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo, modelos productivos y actores sociales.

*** Trabajadora Social. Colegio de Trabajadoras y Trabajadores Sociales de Chile, Consejo Provincial, El Loa. Investigador/a invitado/a por el Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo, modelos productivos y actores sociales.

**** Trabajadora Social. Colegio de Trabajadoras y Trabajadores Sociales de Chile, Consejo Provincial, El Loa. Investigador/a invitado/a por el Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo, modelos productivos y actores sociales.

***** Trabajadora Social. Colegio de Trabajadoras y Trabajadores Sociales de Chile, Consejo Provincial, El Loa. Investigador/a invitado/a por el Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo, modelos productivos y actores sociales.

Contextualización

La investigación respectiva, se centra en las condiciones laborales de las y los trabajadores sociales de la provincia El Loa, con el fin de poder tener insumos que permitan a la directiva local, tener elementos que lleve a determinar su actuar frente a las necesidades en esta índole.

Este estudio se centra en los colegas de la Provincia El Loa, la cual se ubica al norte de Chile, Región de Antofagasta y está conformada por tres Comunas que son Calama, Ollagüe y San Pedro de Atacama. Siendo la ciudad de Calama, la Capital Provincial.

En la provincia existe sólo un consejo provincial del colegio de trabajadoras y trabajadores sociales de Chile, quienes están a cargo de liderar la disciplina en la zona.

Entendiendo las particularidades sociodemográficas de la zona, y atendiendo la reciente conformación del directorio provincial, se plantean una serie de aspectos a abordar para el mejoramiento de las condiciones laborales de los profesionales del sector. Entendiendo este punto y considerando que debía levantarse un diagnóstico previo de la Situación Laboral de los profesionales de la Provincia, es que surge y se plantea la necesidad de desarrollar un primer estudio de aproximación a la realidad de las condiciones laborales de las y los Trabajadores Sociales, y definir un perfil laboral y profesional de éstos.

Aspectos Metodológicos

Se define como objetivo general del estudio el “caracterizar las condiciones laborales de las y los trabajadores y asistentes sociales de la provincia El Loa”.

Desprendiéndose para ello los siguientes objetivos específicos:

- Determinar el perfil de las/os trabajadores y asistentes sociales de la provincia El Loa.

- Caracterizar las condiciones de contratación, nivel de remuneraciones y jornada laboral bajo la cual se desempeñan las/os trabajadoras y asistentes Sociales, tanto en el ámbito privado como público.
- Definir la existencia del pluriempleo y el nivel de cesantía de las/os trabajadoras y asistentes sociales de la provincia El Loa.
- Identificar características y repercusiones respecto del empleo en pandemia: doble presencia, factores psicosociales que afectan a las/os Trabajadoras y Asistentes Sociales de la provincia El Loa.
- Sistematizar y entregar orientaciones a la Directiva Provincial del Colegio de Trabajadoras Sociales El Loa, que permitan orientar su gestión.

El estudio desarrollado fue de carácter descriptivo, se desarrolló en el período comprendido entre el 19 de marzo y 14 de abril de 2021, y su orientación fue de tipo cuantitativo, ya que se centró de forma predominante en aspectos objetivos y susceptibles de medición. Se aplicó una encuesta de tipo online, a través del formulario de google la cual era autoadministrada.

Este trabajo fue dirigido a las/os profesionales Trabajadoras y Asistente Sociales de la Provincia El Loa, que cumplieran con los siguientes requisitos:

- A. Tener título de Trabajador/a Social o de Asistente Social y;
- B. Residir en alguna de las comunas de la provincia El Loa (Calama, Ollagüe o San Pedro de Atacama)

Para recolectar la información, se utilizó la técnica de Bola de Nieve, con una muestra que contempló un total de 153 encuestados, distribuidos entre las Comunas de San Pedro de Atacama, Ollagüe y Calama, en donde solamente respondieron personas que contaban con el título de trabajadoras y trabajadores sociales

Principales Hallazgos

a. Respecto del Perfil Laboral de las y los Trabajadores Sociales de la Provincia El Loa

- Son mayoritariamente mujeres con un 87: De este primer dato podemos desprender que son mayoritariamente mujeres y con ellos se hace necesario profundizar las implicancias positivas o negativas que tiene la feminización del Trabajo social y su respectiva valoración y visibilidad social de la profesión
- El promedio de edad es de 40 años: es decir, los y las profesionales se encuentran en la etapa del ciclo de vida de adulto, de acuerdo con el Ciclo Vital postulado por Erick Erikson. (Bordignon, 2005).
- Los y las Trabajadoras Sociales de la Provincia El Loa, pertenecen o residen mayormente en la Comuna de Calama.
- Los y las profesionales mayoritariamente se encuentran egresados y titulados de Universidades públicas y tienen una experiencia laboral/profesional de más de 10 años. Este punto es relevante, por cuanto se encuentra relacionado a las aptitudes y conocimientos adquiridos durante la trayectoria profesional, por cuanto la experiencia laboral es una variable clave en el reclutamiento de personal y el mercado laboral.
- Los y las profesionales trabajadores/as sociales de la provincia El Loa, cuentan con formación y continuidad académica luego de su titulación profesional, principalmente en el ámbito de Diplomados y postítulos

b. Respecto de la situación Contractual, remuneración, y otros de las y los Trabajadores Sociales de la Provincia El Loa

De las conclusiones mayormente relevantes:

- Existe una estrecha relación entre el ejercicio de la profesión y el desarrollo y vinculación con las políticas públicas y el Estado como

principal ente empleador. En materia de relación laboral/contractual, se puede indicar que del total general un 55% de los y las encuestadas desarrollan su labor profesional en entidades vinculadas al sector público, ya sea Municipal o Centralizado. El Trabajo Social en el contexto actual, cumple entonces el papel político de ser un vínculo o mediador entre las políticas sociales y la sociedad.

- La relación laboral que prima mayormente entre los encuestados dice relación con la modalidad de Contrato a Honorarios. Este es un tema preocupante, dadas las implicancias regulatorias en materia de derechos previsionales y laborales de las y los trabajadores en Chile, considerando que el contrato a honorarios es un elemento que contribuye a la “precarización del empleo”; más aún cuando es el Estado (encargado de velar porque las garantías laborales se cumplan) quien ha utilizado masivamente la contratación a honorarios en los servicios públicos para cubrir y subsanar los problemas de dotación de personal.
- Otro aspecto relevante es que del total general de encuestados, un 86% de profesionales manifiesta desempeñar sólo una labor remunerada o empleo, observándose una baja tendencia a la pluriempleabilidad.
- En relación con el nivel de remuneraciones y jornada laboral, para aquellos profesionales que ejercen en el sector público municipal y público centralizado; observamos que tienen una jornada laboral ordinaria de 45 horas semanales, con remuneraciones que varían significativamente entre menos de \$4000 y más de \$7000 por hora trabajada.
- De lo anterior, se obtiene como resultado que el promedio de remuneraciones (valor hora/bruto) en la comuna de Calama es de \$5.751 pesos, lo que se traduce en una remuneración bruta promedio mensual de \$1.035.180.

Al efectuar una comparación de este promedio de renta y los resultados la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), módulo complementario que se aplica dentro de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)

correspondiente al trimestre octubre-diciembre 2019; el ingreso medio mensual de la población ocupada en Chile, para ambos sexos, en 2019 se estimó en \$620.528, de un total de 8.690.487 personas. Los ingresos medio de las regiones de Magallanes, Antofagasta y Metropolitana, fueron \$816.074, \$778.460 y \$727.441, respectivamente, los que presentaron un ingreso medio por sobre el promedio nacional. Sin embargo, para el caso del Estudio descriptivo realizado se observó que los ingresos promedios de las y los Trabajadores Sociales de la Provincia El Loa, principalmente asociados a la Comuna de Calama, refieren tener una remuneración bruta promedio superior al obtenido nacional y regionalmente en la Encuesta ESI del Instituto Nacional de Estadísticas; superando el ingreso medio de \$778.460, con una diferencia más de \$256.720 tanto para hombres y mujeres; no observándose diferencias o brechas salariales entre ambos sexos (Instituto Nacional de Estadística. 2019).

Sin embargo, y pese a observarse una remuneración promedio mayor para los trabajadores sociales de la Provincia El Loa, este no es un indicador de mejor calidad de vida, o menos vulnerabilidad social; entendiendo que la Región en la que desempeñan sus labores, corresponde no sólo a una región minera con grandes brechas en materia salarial, sino también en razón a las características particulares de la zona relativas al desarrollo y crecimiento local. No es desconocido a nivel nacional que la región de Antofagasta evidencia una gran pobreza multidimensional. Entre algunas de las causas de esta situación, está aquella relacionada a los sueldos elevados por la labor minera en el sector, que hacen que los bienes y servicios de las distintas Comuna se encarezcan y limitan el acceso del resto de la población a los beneficios económicos de la minería.

c. Respecto de Problemáticas de Salud mental asociadas a la Labor

- Los resultados del estudio indican que a lo menos el 70% de los y las Trabajadoras Sociales de la provincia, manifiestan afectación personal en este ámbito, producto de su quehacer profesional y un 54% indicó que esto ha trascendido a su vida familiar.

- Por otra parte, es importante relevar el dato expresado por los encuestados en relación con que en algún momento de su vida laboral han presentado sintomatología asociada a la salud mental. En este sentido, es conocido que el trabajo desarrollado por nuestra Disciplina conlleva una alta carga socio emocional en razón a la atención y vinculación con población (sujetos, familias, grupos, organizaciones) vulnerable, altamente demandante y muchas veces multiproblemática, sin que, existan mecanismos instalados dentro de las instituciones para abordar el natural desgaste que generan en los profesionales estas relaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Instituto Nacional de Estadística. (2019). Encuesta suplementaria de ingresos. <https://www.inec.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-suplementaria-de-ingresos>

Bordignon, Nelso Antonio (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. Revista Lasallista de Investigación, vol. 2, núm. 2, julio-diciembre, pp. 50-63, Corporación Universitaria Lasallista, Antioquia, Colombia

República Dominicana

Una mirada al mercado de trabajo e inmigrantes haitianos

Sahilí Cristiá Lara*

A modo de introducción

El presente documento ofrece elementos que particularizan en la presencia y dinámicas relacionadas al flujo de inmigrantes haitianos en República Dominicana. En este sentido, se caracteriza el proceso migratorio y se detalla en el trabajo informal; en este último aspecto, se exponen apuntes acordes al género.

La migración haitiana ha mostrado históricamente una fuerte corriente migratoria hacia República Dominicana. Esta migración es producto de graves problemas como la pobreza, la desigualdad, los déficits de trabajo decente, las diversas formas de violencia y los desastres, a los cuales Haití no escapa. La proximidad geográfica y la demanda de mano de obra haitiana en diversos sectores de la economía dominicana son

* Licenciada en Sociología, Máster en Estudios de Población, Centro de Estudios Demográficos (CEDEM), Universidad de La Habana, Cuba. Investigador/a invitado/a por el Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo, modelos productivos y actores sociales.

algunos de los factores determinantes de esta fuerte corriente migratoria en búsqueda de mejores opciones. Actualmente, la inmigración haitiana está dispersa en varias regiones y departamentos de República Dominicana.

La literatura registra que los inmigrantes haitianos se trasladaban para trabajar en ingenios azucareros y en las obras públicas impulsadas por las autoridades estadounidenses, sobre todo en la construcción de carreteras. El censo dominicano de 1920 muestra la existencia de 28.258 haitianos, representando el 59% de los extranjeros censados y el 3% de los habitantes del país (Blandino, 1990). Sin embargo, a principios de este siglo [XXI], el número ascendía a 100.000 -según datos de la Dirección Nacional de Migración- cifra que refiere a los haitianos en situación legal, quedando fuera del conteo la población indocumentada. Asimismo, autores como Ghasmann (2002), Wooding y Moseley-Williams (2008) señalan que el número de personas de origen o de ascendencia haitiana que trabajan y/o viven en el país oscilan entre 200.000 y 2.000.000 de personas.

Breve aproximación al mercado de trabajo de la República Dominicana

El mercado de trabajo de la República Dominicana se caracteriza por tener una elevada tasa de informalidad. La información sobre la tasa de informalidad por sector económico muestra importantes heterogeneidades. En aquellos sectores vinculados al sector público, la tasa de informalidad es muy baja (administración pública y defensa, enseñanza, electricidad y agua, salud y asistencia social). En otros sectores, más de la mitad de los trabajadores son informales (agricultura y ganadería, comercio, construcción, hoteles, bares y restaurantes, otros servicios y transporte y comunicaciones).

Según el Observatorio de Mercado Laboral Dominicano (OMLAD), se tiene que la población trabajadora de origen haitiano muestra una tasa de

ocupación de 92%, correspondiendo el 80% al sector informal, y 20% al sector formal de la economía.

Por otro lado, la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENM) (ONE, 2013) destaca que, en cuanto a las actividades económicas, el 88.5% de la población de origen haitiano se concentra en el sector agropecuario, la construcción, el comercio y otros servicios.

Estos trabajadores, además de no tener la protección de los mecanismos de la seguridad social, tienen ingresos más bajos que los formales y es más probable que vivan en hogares pobres o vulnerables, sumados a su situación migratoria irregular. Entonces, vale cuestionarse: ¿se estarán respetando sus derechos humanos? Esta interrogante queda en duda, de ahí que estudios posteriores pudiesen estar profundizando en historias de vida, y que de alguna forma registren y den cuenta de la violación de sus derechos humanos.

Recuérdese que cuando se habla de vulnerar derechos humanos se alude a la negación de acceso a derechos fundamentales como son la educación y la salud; y cuyo trasfondo se vincula a leyes y prácticas discriminatorias, actitudes arraigadas de prejuicio y xenofobia hacia los inmigrantes haitianos.

En este sentido, los mecanismos de derechos humanos, tales como el Relator Especial sobre los Derechos Humanos de los Migrantes¹ y el Comité sobre los Derechos de los Trabajadores Migratorios, han declarado de manera inequívoca que si bien los países tienen el derecho soberano de decidir las condiciones de entrada y residencia en sus territorios, también tienen la obligación de respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos de todas las personas que estén bajo su jurisdicción.

¹ Los propósitos son examinar los medios necesarios para superar los obstáculos que se interponen a la protección plena y efectiva de los derechos humanos de todos los migrantes en todas las fases de la migración. Y formular recomendaciones para fortalecer la promoción, la protección y la observancia de los derechos humanos de todos los migrantes. El mandato del Relator Especial abarca todos los países, con independencia de que un Estado haya ratificado o no la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 18 de diciembre de 1990.

Vale destacar que tanto hombres como mujeres -en su mayoría- se encuentran en una situación migratoria irregular, lo cual les configura como grupos altamente vulnerables, tanto social, económica como laboralmente. Suelen vivir y trabajar clandestinamente, con miedo a quejarse, se ven privados de derechos y libertades, y por ende son más vulnerables a discriminación, explotación y marginación.

Igualmente, el estatus irregular del inmigrante haitiano pudiese estar conllevando a que este se enfrente con inaccesibilidad a los servicios sanitarios, barreras lingüísticas o estigmatización que pudiesen inhibir su necesidad de acudir a centros de atención médica ante un síntoma o infección de la COVID-19, por citar un caso de interés mundial, dado que esta crisis sanitaria producto al virus SARS-CoV afecta a todos por igual.

Únase a lo anterior, el hecho de que la crisis sanitaria no solo ha dado lugar a un aumento de la tasa de desempleo sino también a un deterioro del mercado laboral, reflejado en gran medida en un empeoramiento de la calidad media del empleo. Esto queda de manifiesto en el deterioro en la composición del empleo por categoría de ocupación a causa de la escasa generación de empleo asalariado y, sobre todo, la menor generación de empleo formal, así como el aumento de la subocupación horaria y de la informalidad, con mayor incidencia en la tasa de desocupación femenina.

Evidentemente, un panorama que ya era complejo de por sí sigue agravándose. No obstante, no existen las razones para discriminar ni someter a personas migrantes que buscan mejores oportunidades de vida para ellos y sus familias -siempre que respeten las leyes del país dominicano-. Es ilógico, que si en República Dominicana el 80% de los empleos son informales -según OMLAD- se atente contra quienes desempeñan estas labores, que en su generalidad tampoco son las preferidas por los dominicanos cuando de elegir qué ejercer se trata.

Dos miradas: población haitiana inmigrante y precarización laboral

En términos generales, la población haitiana inmigrante se caracteriza por una prevalencia de hombres con bajo nivel de escolaridad, los cuales se insertan en ocupaciones agrícolas y de la construcción (ver Anexo). En tanto, las mujeres se vinculan al comercio y al servicio doméstico, ejerciendo estos trabajos que los catalogan como decentes para sacar a sus familias de la pobreza -evaden la prostitución u otro similar-.

La feminización de las migraciones es un fenómeno que cada día es más relevante. Actualmente, las mujeres migran en busca de empleos y para mejorar sus condiciones de vida, así como la de la familia, que en la mayoría de los casos queda en Haití. En este sentido, es menester subrayar el aporte que ellas realizan al bienestar de las familias, tanto en el país de destino como en el de origen.

En la transferencia de cuidados de mujeres haitianas, se refleja la persistencia de la diversidad sexual del trabajo. Dentro de las ideas/sucesos que avalan la idea anterior se encuentran: 1) Mujeres de clases privilegiadas compran los servicios (baratos) de cuidados de mujeres provenientes de Haití, y 2) Mujeres haitianas trabajadoras domésticas remuneradas en República Dominicana compran los servicios (aún más baratos) de otra mujer haitiana (o traslada la responsabilidad de cuidado a otra mujer de la familia, usualmente ligándolo a un aporte monetario).

Si bien la precarización laboral es un concepto enunciado en 1974 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), definiendo a este como la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado; ¿es posible, entonces, pensar al trabajador inmigrante haitiano como un trabajador precario? ¿un actor social que demanda ser estudiado dado los incrementos de las cifras de trabajadores informales, y dentro de este, el valor porcentual que representa la población haitiana en República Dominicana? ¿qué características más allá de puestos de trabajo con alta rotación -muchas veces el espacio laboral es la calle- sometimiento en su mayoría

a formas de control exhaustivas, bajos salarios, no definición de horas laborales (violación de horarios), escasa o nula representación por sindicatos laborales que velen por sus derechos pueden estar caracterizando a estos trabajadores?

Se vulneran sus derechos laborales al extenderseles la cantidad de horas de trabajo. Son sometidos bajo el esquema de trabajo disponible, así como al desarrollo simultáneo de múltiples actividades, distribuyéndose a través de todo el tiempo y el espacio de la vida. La explotación emocional debido a condiciones de chantajeabilidad continúa impuesta por la incertidumbre ante la renovación del contrato de trabajo, y en el que los inmigrantes haitianos constituyen la figura extrema de la precariedad.

Según Barattini (2009), un empleo es precario cuando se cumplen con las siguientes características: a) empleos a plazo fijo (empleo temporario), eventuales, por subcontrato o a domicilio, el empleo a tiempo parcial, b) el empleo clandestino o no registrado, y c) el empleo asalariado fraudulentamente oculto bajo formas no laborales.

A modo de cierre se plantean algunas de las interrogantes que pueden servir de eje conductor para próximas publicaciones, ellas son: ¿por qué asignarles una baja valoración social y económica a los inmigrantes haitianos? ¿la política migratoria está respondiendo adecuadamente a estos trabajadores -sean hombres o mujeres- inmigrantes?, ¿se respetan sus derechos?, ¿qué tipos de políticas son necesarias para proteger los derechos de los trabajadores y sus familias en el corredor migratorio (Haití-República Dominicana) cuando de trabajo informal se trata?, ¿se aboga por el respeto a los derechos humanos de las migrantes?



Fuente: Fotografías de la autora.

BIBLIOGRAFÍA

Barattini, Mariana (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 8, núm. 24, Universidad de Los Lagos Santiago, Chile Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30512210002>

Blandino Gómez, Ramón Arturo (1990), “Potencial de reducción del impacto psicosocial

del SIDA en Bateyes del Distrito Nacional: factores ecológicos, amenaza percibida y valor percibido de la acción preventiva”, tesis de maestría en Psicología Comunitaria, Departamento de Psicología, Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Santo Domingo.

Ghasmann, Jean (2002), Paradigma de la migración haitiana en República Dominicana.

“Migración, raza y nacionalidad”, Santo Domingo, Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

Wooding, B. y Moseley-Williams, R. (2004), Inmigrantes haitianos y dominicanos de

ascendencia haitiana en la República Dominicana, Santo Domingo, Servicio Jesuita a Refugiados y Migrantes (SJR) y la Cooperación Internacional para el Desarrollo (CID).

Avance de investigación

El trabajo en América Latina. Investigaciones y perspectivas
Número 7 · Julio-diciembre 2021

Lo que esconden las góndolas

Una aproximación al trabajo de shoppers

Elina Escudero*

El actual contexto de pandemia generada por el COVID-19 abrió un debate en el campo de los estudios del trabajo acerca de las realidades laborales emergentes o potenciadas por el virus. Dentro de este debate, ocupa un lugar fundamental el tema de la *uberización* del trabajo, esto es el modelo de negocios que se basa en la utilización de la tecnología digital y el empleo precario de miles de trabajadores (Haidar, Diana Menéndez y Arias, 2020).

En el marco de la pandemia, el trabajo de mensajería, reparto y otros realizados a través de plataformas digitales, experimentaron un gran crecimiento (OIT, 2020), ya que fueron considerados como actividades esenciales. Dentro de este universo se ha dado escasa atención a un grupo que permanece oculto a la vista del consumidor, los *shoppers*: compradores personales que se encargan de seleccionar personalmente

* Lic. en Relaciones del Trabajo, Argentina, Integrante de un Ubacyt con sede en el Instituto Gino Germani, Universidad Nacional de Buenos Aires, Centro miembro de CLACSO. Agradezco a la Dra. Julieta Haidar por la lectura y comentarios a esta investigación. Investigador/a invitado/a por el Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo, modelos productivos y actores sociales.

los productos del supermercado que el cliente ordena a través de las plataformas.

Este trabajo, de carácter exploratorio, se propone contribuir a conocer el proceso de organización del trabajo de los *shoppers* en Argentina a través de las plataformas Rappi y PedidosYa en tiendas, farmacias, supermercados, entre otros comercios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para ello se realizaron entrevistas en profundidad a trabajadores y representantes sindicales.

El e-commerce en tiempos de pandemia

El servicio basado en la innovación tecnológica de una plataforma que permite a los usuarios y proveedores coincidir a través de teléfonos inteligentes no es nuevo a nivel internacional ni en América Latina. El hecho novedoso se relaciona con la instantaneidad del modelo de negocio de las plataformas de reparto que consiguió ser un aliado estratégico, sobre todo, para las grandes cadenas de supermercados. En Argentina, mientras en 2019 las ventas del sector caían un 9,7% (Indec, diciembre 2019), en los primeros meses del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) declarado en marzo de 2020 por el gobierno argentino, las compras online crecieron un 437,4% (Indec, julio 2020).

En los supermercados, las alianzas con las plataformas de reparto eran parte de una estrategia de negocios iniciada ya en 2019. La plataforma Rappi se posicionó como la aliada más importante para el desarrollo del servicio de *Personal Shoppers* dentro de las sucursales de la cadena nacional Coto, mientras que PedidosYa (miembro del grupo DeliveryHero), fue la principal elegida por la internacional Carrefour para brindar el mismo servicio.

El acceso al *Market* se realiza a través de la categoría de “supermercados” disponibles en las apps de reparto. En el caso de PedidosYa, además de las tiendas disponibles, cuenta con su propio *Dark Market*, esto es, un depósito de mercadería que no está abierto al público, sino que oferta

únicamente, por medio de la plataforma. Si bien esta experiencia es incipiente en Buenos Aires, ya está muy extendida en Montevideo y otras ciudades de Uruguay, país en el cual fue fundada esta empresa.

La demanda de *shoppers* para trabajar en supermercados se incrementó un 600% durante los primeros meses de confinamiento en Argentina (La Nación, 9 de junio del 2020). Así lo relata también un trabajador: “*Todo este tema de la pandemia favoreció a la empresa, a la expansión. Se contrató mucho personal durante ese tiempo y nosotros, que teníamos la experiencia de ser Shoppers, nos encargábamos de formar a todo el personal nuevo*” (Entrevista personal, *shopper* de Rappi).

La cantidad de *shoppers* es un dato difícil de reconstruir, dado que las empresas no brindan información pública, se trata, al igual que en el caso de los repartidores, de una “población oculta”. De acuerdo a las estimaciones de activistas sindicales, la cantidad de *shoppers* trabajando para la aplicación Rappi llega a aproximadamente 350 y para PedidosYa, alrededor de 200. Tanto Rappi como PedidosYa emplean en su mayoría a jóvenes con una edad promedio de 24 años. Así mismo, de acuerdo a fuentes sindicales, en Rappi la participación de personas de nacionalidad venezolana representa alrededor del 70% o 75% del total, al tiempo que hay un 5% a 10% de otras nacionalidades extranjeras y muy poca participación de trabajadores/as argentinos/as.

Si bien con diferencias entre empresas, el rasgo común es la precariedad laboral y los intentos de elusión de las instancias colectivas de determinación del salario y las condiciones de trabajo, según veremos a continuación.

El trabajo en los *Markets* digitales

El trabajo de los *personal shoppers* consiste en seleccionar de las góndolas los productos solicitados (*picking*), verificando que todos los artículos estén en buen estado. El proceso de trabajo del *shopper* se enlaza a las tareas del *delivery* siendo éste el último “eslabón” del proceso y

permitiendo, a su vez, generar un lazo de solidaridad o de conflicto entre *riders* y *shoppers*: “Mientras más cercanos estén a la tienda y más veces van, creas un lazo con ellos; los ayudas a que tengan más pedidos y a que se les paguen mejor” (Entrevista personal, trabajador de Rappi).

Para el caso de PedidosYa, la plataforma utiliza dos mecanismos de contratación de *shoppers*: algunos están contratados como contratistas independientes (monotributistas) y otros, entre los que se encuentran aquellos con mayor antigüedad (trabajan desde el 2019), fueron incorporados como empleados a través de la firma “RepartosYa” perteneciente a la misma plataforma. En el caso de Rappi, las y los trabajadores son subcontratados a través de una empresa de servicios eventuales (Adecco) y una empresa de servicios publicitarios (Oxígeno). Así, estos trabajadores son excluidos del Convenio Colectivo de los trabajadores de comercio (130/75).

Cualquiera sea la empresa, por diferentes vías, los salarios son variables. En el caso de quienes trabajan en Rappi, el salario está compuesto por un ingreso básico que, hasta marzo del 2021, era de \$29.000 brutos, es decir, previo a los descuentos por cobertura médica y seguridad social (u\$203 aproximadamente), más un bono que representaba casi el 37% del sueldo (\$8.000 o u\$56). En el mes de abril, luego del reclamo colectivo por una actualización salarial, el salario básico ascendió a \$41.000 brutos (u\$290,78) y el bono adicional pasó a ser de \$15.000 (u\$106,38). Este bono se recibe según la *performance* de cada uno/a y depende de tres factores: la velocidad con que se dé cumplimiento a las órdenes (pedidos), los resultados reflejados en las métricas individuales, y las quejas que los consumidores pudieran hacer, tanto al *shopper* como al repartidor, a la hora de recibir el pedido.

En el caso de PedidosYa, el salario de los *shoppers* está determinado por el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 y es de \$57.477,38 (u\$375,67) bruto más una suma variable por presentismo y antigüedad, alcanzando un promedio de \$63.000 bruto (u\$411,76). No perciben bonos por desempeño o productividad, no obstante, son evaluados mediante indicadores de velocidad y presionados para aumentar el ritmo de trabajo:

“Nosotros no cobramos bono, no cobramos nada. Pero ellos (los coordinadores) sí tienen metas. A los coordinadores les importa que nosotros hagamos pedidos (...), les importa que nosotros estemos como una máquina produciéndoles para ellos y es algo que me parece inhumano” (Entrevista personal, shopper de PedidosYa).

Todos los trabajadores son sometidos a estrictas evaluaciones. En el caso de que el producto solicitado por un cliente esté agotado, el *shopper* debe ofrecer otro en reemplazo ya que cada producto que cancela afectará las métricas a través de las cuales se determina el porcentaje del bono a cobrar (en el caso de Rappi) o la evaluación de su desempeño (en el caso de PedidosYa):

“Cuando no hay un producto, la idea es que tú propongas un sustituto para que no baje la cantidad de productos. Si ese indicador (cantidad de productos cancelados o eliminados) lo tienes muy elevado, vas perdiendo dinero” (Entrevista personal, trabajador de Rappi).

La jornada de trabajo también presenta ciertas diferencias según la plataforma; quienes trabajan para Rappi cumplen una jornada de 7 horas diarias, 6 días a la semana: *“Nosotros trabajamos siete horas, pero es para que no se vea full time”*, explica un trabajador, en alusión a que la empresa evita alcanzar las 8 horas diarias para mantener oculta una jornada laboral *completa*. En cambio, aquellos que trabajan para PedidosYa realizan una jornada reconocida como *full time*, de 8 horas diarias y 6 días a la semana.

En una hora de trabajo para cualquiera de las dos plataformas, un *shopper* debe realizar entre 2 a 4 pedidos y, dependiendo de la tienda en donde se desempeñe, habrá un límite de productos por solicitud (por ejemplo, Coto) o no lo habrá (como el caso de Carrefour). En caso de no cumplir con el armado dentro de esa hora, un pedido se acumula con el siguiente por lo que, las presiones sobre los tiempos de trabajo se suman a aquellas que reciben también los repartidores o *riders*, a quienes los *shoppers* entregan los pedidos:

“Algunos (riders) no entienden que los pedidos a veces no nos entran... Y luego, están en el local y apenas el pedido nos está llegando. A ellos les pagan por pedido y quieren hacerlo volando, pero nosotros no tenemos la culpa, es algo de la aplicación. Nos toca lidiar con todo ese tipo de cosas, más que nada” (Entrevista personal, trabajador de Rappi).

De esta manera, los mecanismos de precariedad laboral atraviesan toda la cadena de la logística organizada por las plataformas, y generan situaciones de tensión entre los distintos eslabones, siendo siempre los trabajadores la parte más vulnerable.

La organización sindical de los “personal shoppers”

En marzo de 2020, el Sindicato de Empleados de Comercio (SEC), traccionado por las experiencias producidas en otras localidades del país (Rosario y Mar del Plata), comenzó un proceso de sindicalización de los *shoppers* que trabajan en relación de dependencia para la plataforma PedidosYa. Así, se logró la elección de dos delegados que representan únicamente a este colectivo, es decir, se dejó por fuera a los *shoppers* contratados como trabajadores independientes (monotributistas).

Paralelamente a este proceso, las y los trabajadores del supermercado virtual de Rappi, comenzaron a organizarse a través de la afiliación directa a la Central Autónoma de Trabajadores de la Argentina (CTA-A), promovida por el Sindicato Joven de Comercio, Industria y Servicios (CIS). El reclamo más importante de este colectivo fue (y sigue siendo) la incorporación al Convenio Colectivo de Comercio (130/75). A partir de allí, en febrero de 2021, el sindicato logró designar un “organizador gremial” (activista o delegado interino). Sin embargo, al no contar con personería gremial (reconocimiento otorgado por el Ministerio de Trabajo de la Nación), la capacidad para peticionar del representante gremial se ve sumamente limitada. No obstante, este sindicato llevó adelante la lucha colectiva por una recomposición salarial acorde al aumento otorgado a los trabajadores encuadrados en el convenio de la actividad. Así, el salario básico de un *shopper* aumentó un 41% en abril de 2021.

Como punto de contacto entre las distintas representaciones gremiales, ambas llevaron adelante acciones para discutir el tiempo de descanso y la intensidad del trabajo. En el caso de trabajadores representados por el SEC, se solicitó a RepartosYa que otorgue los 30 minutos de descanso correspondientes según el convenio y la legislación vigente para una jornada diaria de 8 horas. Ante la negativa de la empresa, los delegados convocaron a realizar un paro, a mediados del mes de abril.

Finalmente, la medida de fuerza no sucedió y la empresa aceptó otorgar 30 minutos de descanso, aunque solo en el caso excepcional en que el/la *shopper* se encuentre trabajando sola/o en una tienda.

Al mismo tiempo, en la plataforma Rappi, se llevó a cabo una huelga en la sucursal de la cadena nacional Coto, ubicada en el barrio de Abasto. La medida se tomó de forma espontánea sin que interviniera ningún representante sindical:

“los chicos se fueron de paro. Fueron, se conectaron y no le dieron picking (aceptar una orden) a ningún pedido (...) Los chicos simplemente se quedaron conectados y no cumplieron con sus tareas laborales” (entrevista personal, organizador sindical del Sindicato Joven CIS).

El conflicto se originó durante el turno de la mañana por el incremento constante en la cantidad máxima de pedidos permitidos para la tienda (*capacity*). La medida fue exitosa, en tanto una autoridad de Rappi se reunió con los *shoppers* involucrados y la empresa les “bajó la capacidad”, por lo que la cantidad de solicitudes entrantes por hora fue reducida. Aún así, la intensificación del ritmo de trabajo que implica el flujo constante de pedidos asignados a cada *shopper* es ejecutada por la plataforma de manera unilateral y la adaptación progresiva de las y los trabajadores a esta cadencia de trabajo, puede tornar imperceptible los cambios.

Reflexiones finales

Los procesos de trabajo desarrollados en la economía de plataformas (*uberización*) lejos de ser innovaciones circunscritas a ciertas actividades, se vuelven modelos de negocios hegemónicos que atraviesan cada vez más sectores de la economía a nivel mundial y también en Argentina. En este sentido, la introducción de supermercados virtuales y de *shoppers* en los servicios ofrecidos por las plataformas de *delivery*, constituye un desafío inédito para los actores sindicales del sector, a la vez que se convierte en una amenaza para las condiciones de trabajo en los supermercados que se tornan cada vez más precarias y desafían a las organizaciones de trabajadores.

Es necesario resaltar que los *shoppers* son sometidos a estrictos controles, métricas y sistemas complejos de premios y castigos (donde los clientes son partícipes de las puntuaciones), tal como sucede a los repartidores de las empresas Rappi y PedidosYa. Sin embargo, a diferencia de este tipo de trabajo, las tareas de los *shoppers* se realizan dentro de un establecimiento o lugar físico concreto, con la presencia efectiva o potencial de una multiplicidad de actores (sindicato, empresa contratante del servicio, autoridad administrativa, sanitaria, entre otros), lo que posibilitaría la aplicación de diversos mecanismos tradicionales de fiscalización del empleo (inspecciones laborales, sanitarias). Al mismo tiempo, la preexistencia de organizaciones sindicales en los supermercados (Sindicato de Empleados de Comercio y Sindicato Joven de Comercio, Industria y Servicios), con presencia de activistas, y de marcos institucionales (CCT 130/75) generan mejores condiciones para la organización de las y los trabajadores, lo que se expresó en los reclamos por la intensificación del ritmo de trabajo y una recomposición salarial por inflación. Todas estas características, hacen que este colectivo de trabajadores, no sean plenamente alcanzados (como sí lo son los repartidores) por las prácticas de precarización y las formas de intermediación laboral desarrolladas por las empresas de plataformas para ocultar relaciones de dependencia.

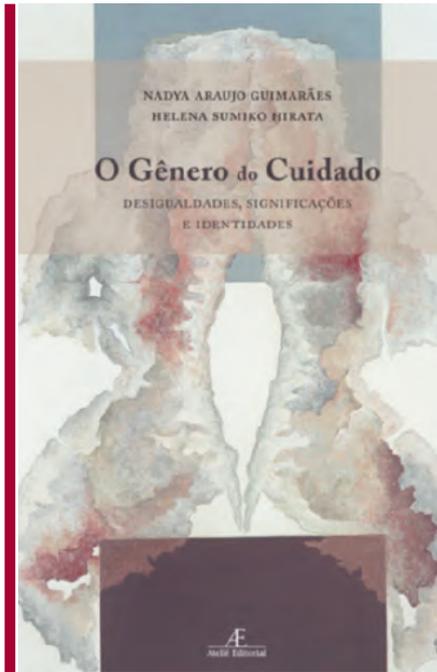
El estudio de las condiciones de trabajo y organización colectiva de las y los *shoppers*, abre nuevos interrogantes acerca de los matices, formas y alcances de las relaciones laborales ocultas y el impacto del uso de algoritmos en la gestión del trabajo. Aquí se pone de manifiesto la relevancia de las condiciones físicas específicas en que se desarrolla el trabajo y, sobre todo, de la preexistencia de organizaciones de trabajadores y marcos institucionales para poner freno a la rapacidad de las empresas de plataformas.

BIBLIOGRAFÍA

- Haidar, Julieta., Diana Menéndez, Nicolás y Arias, Cora. (2020). “La organización venice al algoritmo (?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina” en Revista Pilquen, Vol. 23, Num. 4, 15-28. En: <http://revele.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/Sociales/article/view/2984>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2020). Informes técnicos. Vol. 4, n° 176. Buenos Aires, Ministerio de Economía.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2019). Informes técnicos. Vol. 4, n° 33. Buenos Aires, Ministerio de Economía.
- La Nación (2020). *Un supermercado sin puertas: una app de delivery abre su propia tienda online*. La Nación, 17 de junio del 2020. Recuperado de <https://bit.ly/3vrkWCQ>
- OIT (2020). Panorama Laboral: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://bit.ly/3gtbqbB>

Novedades editoriales

El trabajo en América Latina. Investigaciones y perspectivas
Número 7 · Julio-diciembre 2021



El género del cuidado

Desigualdades, significados e identidades

Nadya Araujo Guimarães y
Helena Sumiko Hirata

Editora: Bila Sorj
Cotia: Ateliê Editorial, 2020.

El surgimiento del campo del cuidado desafió los estudios laborales, planteando nuevos interrogantes. Pero también desafió los estudios de género, obligándolos a teorizar sobre el vínculo entre dominios que habían progresado mucho, pero en paralelo. Tal fue el caso de los análisis sobre el trabajo doméstico no remunerado, el empleo doméstico, las carreras “femeninas”, las políticas sociales y los regímenes de bienestar, así como las reflexiones sobre la solidaridad de género y la vida comunitaria. En esta nueva sintonía se profundizó el diálogo entre la sociología del trabajo y otras disciplinas, como la psicología social, la psicodinámica del trabajo, la sociología económica y la sociología política. Pero así como la perspectiva emergente abrió nuevas vías para la sociología del trabajo, creemos que, al profundizar en el prisma de analizar el cuidado como trabajo, enriqueceremos también, en un movimiento de retorno, el propio campo de los estudios del cuidado. A eso está dedicado este libro.



Classes médias no Brasil

Estrutura, perfil, oportunidades de vida, mobilidade social e ação política

Adalberto Cardoso e Edmond Préteceille

Editora UFRJ, 2021

No livro, as classes médias brasileiras são apresentadas em sua complexidade e multiplicidade, de maneira até aqui inédita nas ciências sociais brasileiras. A cada capítulo, a cada seção, o conhecimento convencional sobre os temas tratados é questionado, criticado, renovado e expandido. Os autores mostram que, entre nós, o termo “classe média” se refere, quase sempre, às classes médias altas e demonstram o equívoco teórico e empírico no tratamento das muitas camadas médias sob essa denominação vazia.

Ao distinguir as classes médias das camadas populares e operárias e das classes superiores e capitalistas, os autores sustentam que os perfis demográficos, a distribuição geográfica, as oportunidades de renda, os estilos de vida, os padrões migratórios, a mobilidade social e também a ação política variam intensamente entre as classes médias baixa, média e alta. Um dos destaques do livro é a férrea hierarquia social identificada na estrutura de classes das famílias.

Outra descoberta original, intuída por muitos mas até aqui não demonstrada empiricamente, refere-se à capacidade que as classes médias demonstram, mais do que todas as outras, de transferir sua herança social à sua prole, em particular às filhas. Isso é ainda mais sólido no caso dos pais oriundos das classes médias baixas, que historicamente viram no investimento em educação dos filhos a maneira de viver, neles e nelas, o próprio sonho de melhoria de vida.



Boletín del Grupo de Trabajo
Trabajo, modelos productivos y actores sociales

Número 7 · Julio-diciembre 2021