



CONDICIONES LABORALES FRONTERIZAS

UNA COMPARACIÓN CRÍTICA DEL TRABAJO EN EL SECTOR COMERCIO DE LAS CIUDADES DE POSADAS (MISIONES, ARGENTINA) Y ENCARNACIÓN (ITAPÚA, PARAGUAY)¹

Mgter. Cossi, Carla Antonella²

Dávalos, Gabriel Arturo³

Informe de investigación

RESUMEN: Esta investigación se propone analizar las concepciones que emergen acerca del trabajo decente, en el sector comercio de las ciudades de Posadas (Misiones, Argentina) y Encarnación (Itapúa, Paraguay); dos ciudades de frontera que estando incluidas en el MERCOSUR y compartiendo un intenso intercambio de actividades entre sus poblaciones, están regidas por dos sistemas legales y tributarios particulares.

Tomamos como población objeto de estudio, al sector comercio y servicio de ambas, y dentro de este, tanto a los trabajadores de la economía regular como a los asalariados de la economía informal, que nos permitirá conocer las concepciones que sobre el «trabajo decente» versan, en un espectro de vivencias lo más amplio posible.

Sabemos que el trabajo decente, involucra numerosos aspectos que debemos abordar a la hora de analizar en qué medida se cumplen los derechos de los trabajadores en estas ciudades. En este trabajo, nos referiremos a seis que van a organizar la estructura de la presentación.

PALABRAS CAVES: Trabajo decente; Frontera; Condiciones Laborales; Derechos del trabajador

¹ Observatorio Permanente del Trabajo Decente de la Triple Frontera Argentina - Brasil – Paraguay.

² Mgter. En antropología Social. Secretaría de Investigación y Posgrado. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones. carlacossi@gmail.com

³ Alumno avanzado de la Licenciatura en Historia. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones. gabrieldavalos00@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Si bien el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización equitativa y reducir la pobreza; la tendencia a la integración en bloques regionales que caracteriza al mundo del Siglo XXI, provocó cambios significativos respecto de ellos, tanto en las concepciones, como en las prácticas socioculturales de las poblaciones de frontera.

En contexto de globalización y revolución tecnológico/comunicacional, los países miembros del MERCOSUR, se enfrentan a una permanente tensión de endurecimiento/porosidad de sus fronteras nacionales. Esta situación, produce respuestas opuestas: mientras las políticas nacionales refuerzan las políticas de bloque, las prácticas ciudadanas propician su permeabilidad, provocando que dicha tensión se reproduzca tanto en la opinión pública, como en la ciudadanía.

En consonancia con la Conferencia Internacional de Trabajo (1999) se considera al Trabajo Decente como las “oportunidades para mujeres y hombres de obtener un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.” Este concepto, condensa las principales aspiraciones que los trabajadores tienen en relación a su actividad laboral; entre ellas, la de contar con oportunidades de conseguir un empleo que sea productivo y les genere un ingreso suficiente, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para sus familias, perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad de expresión, de organización y participación en la toma de aquellas decisiones que afectan sus vidas, así como igualdad de oportunidad y trato para todas y todos los trabajadores.

Solo a partir del conocimiento del grado de cumplimiento que estos derechos tienen en las ciudades en las que focalizamos el estudio, podremos trabajar en el fortalecimiento de aquellos que son menos respetados; fomentando mayores y mejores relaciones sociales entre trabajadores de uno y otro lado de la frontera, promoviendo el diálogo horizontal con las organizaciones sindicales, con los sectores patronales y con otras organizaciones referentes para las condiciones laborales existentes; ejerciendo una vigilancia ciudadana sobre los derechos laborales conquistados para garantizar el trabajo decente en la región.

Aspecto 1: La disponibilidad de empleos y libertad de elección y ejercicio

Analizar las posibilidades reales existentes de trabajar en el sector comercio de las ciudades de Posadas (Argentina) y Encarnación (Paraguay) por una remuneración suficiente (ya sea en metálico y/o en especie) y a su vez, conocer en qué grado se cumple con la eliminación y prohibición del trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil; es un buen punto de inicio para conocer las condiciones laborales de cualquier lugar.

A la hora medir la posibilidad de elegir y poder conseguir empleo, frecuentemente se emplean indicadores que miden a nivel macro, la cantidad de población que se encuentra integrada como fuerza de trabajo a distintas actividades; y se las compara con otros indicadores socioeconómicos

que dan un panorama general de la situación de los países en donde se encuentran las ciudades que pretendemos comparar, como esto ya lo hemos analizado en otros trabajos⁴ y no pretendemos prolongar la extensión de este, destacaremos aquí los aspectos cualitativos que dan cuenta de esta situación.

Sabemos que la actividad comercial privada tanto en Encarnación como en Posadas, es uno de los pilares de la economía de estas ciudades, donde existe una diversidad de empresas comerciales que se dedican a diferentes rubros y que, a su vez, se diferencian entre sí según la mayor o menor disponibilidad de capital que posean, y donde se destacan también, los numerosos comercios familiares cuyos propietarios son autónomos. Los distintos comercios existentes, son grandes contribuyentes impositivos, principalmente en Posadas, una cuestión que genera rispideces con Encarnación, debido a la menor carga tributaria que los comerciantes allí afrontan, y que viene a sumarse a las asimetrías cambiarias propias de la frontera; lo cual genera constantes disputas entre comerciantes de una y otra ciudad, por los clientes transfronterizos.

El sector comercio entonces, es un importante generador de oportunidades de empleo en la región; pero estos, a uno y otro lado y en el interior de cada sector, presentan sus particularidades, pues no todos los trabajadores gozan del mismo tipo de condiciones laborales. Si bien algunos son independientes o cuentapropistas y otros asalariados formales de la economía regular, un amplio segmento permanece durante largo tiempo en la informalidad.

Conforme a lo relevado en la ciudad de Posadas, no hemos podido registrar ninguna situación extrema, que involucre trabajo esclavo, forzoso o infantil, si lo hicimos con los entrevistados en Encarnación, que nos han manifestado que la edad promedio de ingreso al mercado laboral en el sector comercio es de 13 y 14 años de edad, tanto para hombres como para mujeres.

Asimismo, hemos podido recabar situaciones en las que los trabajadores sufren presiones y hostigamientos, bajo la figura de lo que nuestros entrevistados llaman “*derecho de piso*”, “*empezar desde abajo*” o “*tener que hacer de todo por ser nuevo*”. Lo cual nos sugirió la existencia de cierto tipo de transgresiones a la libertad del ejercicio del trabajador.

De esta manera, en la cotidianidad laboral local se van delimitando las posibilidades de acción del empleado a partir de la exacerbación de las “diferencias jerárquicas por delimitación de funciones” (Abal Medina, 2007). Por un lado, cuando acatan órdenes de un superior (jefe, supervisor de área,

⁴Arrellano, Diana; Cossi, Carla; Capasso, Anabel; Sosa, Lautaro (2014) Dossier Transfrontera Sur I: Economía y Sociedad en Ciudades de frontera. El autor. Posadas. ISBN: 978-987- 33-7282- 7
Cossi, Carla (2013) Relaciones fluctuantes en los márgenes. La influencia del encuentro entre proyectos desarrollistas y políticas públicas en la comercialización y consumo de dos ciudades transfronterizas. Posadas-Encarnación 2011-2013”. Tesis de maestría. PPAS. UNAM. Posadas.
Cossi, Carla (2013) “Continuidades y discontinuidades en los márgenes. Paso fronterizo Posadas-Encarnación”. En: Revista La Rivada. Investigaciones en Ciencias Sociales. ISSN: 2347-1085. Posadas, Misiones. Secretaría de Investigación y Posgrado. Universidad Nacional de Misiones. Posadas.

gerente, etc.) y por otro, cuando entre los empleados se exigen y se controlan el trabajo que realizan, los lugares por los que circulan y la forma en que lo hacen.

La vigilancia en sí, es una forma de hacer sentir al empleado que está siendo controlado y al que se le exige cierto comportamiento en el trabajo, ya que cada movimiento está siendo evaluado, medido, contemplado y observado a través de los supervisores, las cámaras de seguridad y el personal de la empresa. El hecho de ocupar un puesto, donde se delimita el espacio o sector en el que se desarrolla la actividad del empleado, facilita ese control. Todo ello constituye, como describe Foucault (2002) un modelo compacto de disciplinamiento.

La presión que sufre el empleado, conlleva a que sea exigente consigo mismo, y también para cumplir con las expectativas de la empresa, por ser la cara visible de la misma. Esto, genera tensiones en el ambiente laboral, donde se combinan la atención personalizada y el buen trato al cliente, con un trabajo muchas veces rutinario y repetitivo.

Aspecto 2: La protección social

Entre los elementos relacionados a este aspecto, son cruciales la cantidad de horas laborales, el reposo semanal, el trabajo nocturno y lo que atañe a la seguridad y a la salud de los trabajadores. La existencia o ausencia de dicha protección, y su cobertura desde la iniciación del contrato laboral, así como los aportes al sistema de previsión social, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad, son decisivos en el análisis del trabajo decente en cualquier sector de la sociedad.

Como en las ciudades que estamos analizando, existe un vasto porcentaje de la población que no está inserta en la economía formal, que sufre día a día la flexibilización y precarización laboral; y que tampoco se encuentra dentro del sistema de protección social, gran parte de los ciudadanos de frontera recurren entonces, a los Estados vecinos, que se ven obligados a adoptar disposiciones especiales para enfrentar la situación y atender las necesidades apremiantes de los colectivos vulnerables.

La importancia que tiene para los empleados de la ciudad de Posadas, el ser trabajadores registrados en relación de dependencia es central, pues la gran mayoría no ha comenzado su trayectoria laboral de esta manera, sino más bien como empleados no registrados, luego son registrados medio día y mucho después se les ha formalizado totalmente su situación. En Encarnación por su parte, los empleados de comercio en su mayoría no están registrados, y los que sí lo están, han pasado mucho tiempo en el mercado laboral informal.

Las posibilidades de ascenso dentro de la estructura del sector comercio, para nuestros informantes de ambas ciudades, son aún muy limitadas; los empleados no suelen crecer dentro de las empresas en las que trabajan, y hay mucha rotación laboral entre los menos calificados. Distintos aspectos influyen para que esto suceda, entre ellos, vimos articulados factores tales como la salud, el

bienestar, el ausentismo y la rotación laboral, que estaban fuertemente relacionados entre sí, e influían en las características del ambiente socioeconómico y cultural en que se desenvuelven.

Los trabajadores del sector comercio de Posadas, nos han manifestado que suelen sufrir problemas en la salud, producto principalmente de los trabajos monótonos, de larga duración y sin interrupción, repetitivos o en posturas incómodas. Situación que además les provoca un agotamiento físico y emocional importante; y que no solo afecta su comportamiento, sino que también, conlleva a que tengan una menor eficacia en su desempeño, disminuyendo la productividad. Dentro de estas dolencias, la tendinitis, las várices y problemas en las piernas y columna vertebral de las mujeres debido a la cantidad de horas que permanecen de pié, fueron los aspectos más destacados. Asimismo, la manipulación de ciertos materiales peligrosos, trabajar en ambientes duros, como cámaras de refrigeración de alimentos, y con máquinas pesadas sin los elementos necesarios de protección surge como otro de los factores que afectan su salud.

No obstante, las quejas generales a las que se refirieron como principales causas del estrés laboral, fueron aquellas relacionadas a los aspectos vinculares con los compañeros y jefes, los cuales tienen consecuencias tanto físicas como psicológicas. Las principales causas del estrés mencionadas, fueron las exigencias insuficientes para el puesto que ostentan en relación con la capacidad del trabajador, las aspiraciones frustradas con el paso de los años y muchas veces la insatisfacción con respecto a las metas que son positivamente valoradas.

Ellos, reaccionan de diferentes formas frente a las situaciones que les provocan estrés, muchos intentan controlar el sufrimiento mediante la tolerancia, y la minimización de la situación, de las exigencias y de los conflictos que surgen en el ambiente laboral. Otros afrontan los problemas mediante un esfuerzo por mejorar las circunstancias; pero no siempre les es posible evitar las situaciones que les resultan intolerables. En situaciones más extremas, el trabajador se ve tan acorralado, que siente que no puede cambiar lo que le pasa, por lo cual, recurren a distintas técnicas que les ayudan a evadirse del problema real, que continúa sin solución, muchas veces negando y reprimiendo aquello que les molesta. Asociado al estrés, también señalaron haber sufrido episodios de irritación, preocupación, tensión y depresión, pero la situación económica de la región, contribuye a su actitud para soportar el estrés profesional, pues por miedo al desempleo, aceptan condiciones de trabajo muchas veces insalubres.

El ausentismo surgía como un aspecto muy ligado a las expectativas no satisfechas respecto del salario e incentivos; a las escasas oportunidades de ascenso y a la falta de reconocimiento de los supervisores, además de la orientación sobre el rendimiento y el intercambio de opiniones. Las represalias que los trabajadores sufrían por presentar frecuentemente certificados médicos, referían a la realización de “tareas castigo”, quedando expuestos frente a sus compañeros.

En lo que en lo que respecta específicamente a la rotación laboral, pudimos recabar que tanto la inexperiencia o las inseguridades de los supervisores; la insatisfacción en lo relativo a las relaciones con los otros trabajadores; el carácter reiterativo de las tareas; la falta de relación entre las tareas y los antecedentes del trabajador, la falta de responsabilidades y de autonomía; así como la ambigüedad de la funciones que desempeñaban, aparecían como factores claves a la hora de tomar la decisión de cambiar de trabajo.

Si bien no hemos podido recabar ejemplos de graves violaciones a los derechos laborales, si numerosas situaciones de informalidad. La categoría de trabajador registrado, que cuenta con los beneficios que les garantiza la seguridad social y le permita el crecimiento y desarrollo personal, es un aspecto que se deben tener constantemente vigilados en Posadas, para poder garantizar que existan cada vez mejores condiciones laborales. Al respecto, en Encarnación, aún falta mucho por hacer, y mucho por luchar en pos de que se consigan y se cumpla con los derechos laborales que a los trabajadores les corresponden.

Aspecto 3: Las tutelas

La seguridad social, también se enfoca en atender las necesidades de subsistencia de la población, y en proteger al trabajador frente a cualquier imprevisto, riesgo u otra circunstancia atípica que surja en la vida del individuo. Las tutelas, amparan al matrimonio, la maternidad, la infancia, las vacaciones, los salarios diferidos de compensación, la enfermedad propia o de un familiar, la incapacidad, la vejez, e incluso el desempleo o el fallecimiento del trabajador que sostiene a la familia, por lo que son consideradas, un aspecto fundamental del trabajo decente (Dejours, 1988).

El indagar en el grado de cumplimiento existente respecto de las tutelas, fue algo sobre lo que nos costó bastante conocer las opiniones de nuestros entrevistados, ya que percibimos la existencia de un déficit de conocimiento por parte de los empleados respecto de los derechos que los asisten, aunque hubo varios aspectos que pudieron destacar que no se estaban cumpliendo:

El primero, refería a las licencias por maternidad. Por un lado, mencionaron la existencia de un aumento en la cantidad de licencias dadas respecto de años anteriores, pero también, un incremento en los despidos a las embarazadas, que tenían contratos informales o eventuales. A pesar de que legalmente, si un embarazo no tiene complicaciones extras, los contratos consideran al empleado en ejercicio hasta 40 días antes de la fecha programada del parto con certificado de buena salud, en caso contrario, al tratarse de un “embarazo de riesgo”, tiene derecho a ejercer su licencia por maternidad completa.

El segundo aspecto, refería a las licencias por enfermedad y a los permisos por cuestiones de salud. En el caso de enfermedades, estos deberían ser cedidos con un aviso previo para cubrir el puesto que el empleado ocupa en la empresa. Sin embargo, fue posible constatar que los mismos quedan a

disposición de la patronal, o en muchos casos, dependiendo de las relaciones que el empleado construya dentro de la misma, con el empleador o entre sus compañeros.

El tercer aspecto, refería a las negociaciones entre empleador-empleado, con respecto a las vacaciones, a muchos de ellos si bien se las otorgaban, estas eran sin goce de haberes; otros en cambio, no las tomaban y a cambio negociaban con los empleadores el pago de esos días, mientras que, a los empleados eventuales, no les informaban de estos derechos y se quedaban con los gastos previsionales. En este punto, vemos cómo se aprovechan de la necesidad y el desconocimiento de los más débiles, utilizándolos para aumentar el margen de ganancia de las empresas contratantes.

El cuarto, refería a las horas extras. Si entendemos que las horas de trabajo, son el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador sin participar en ninguna actividad de su propia cuenta, incluyendo períodos de inactividad inherentes al puesto de trabajo. Lo que aquí sucede, es que, al empleado, no suele informársele al ingresar cuáles son las condiciones de las horas extras que se pagan. Según la ley⁵, son la cantidad de horas normales de trabajo, un total de 48 horas semanales. Estas, se pueden extender más allá de las horas normales diarias o semanales, cuando se promedia en un período de 3 semanas. Ningún trabajador puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos de emergencia, accidente, fuerza mayor, peligro real o inminente o exigencias excepcionales de la economía o empresa, jamás extendiendo las 3 horas por día, 30 horas al mes y 200 horas por año.

Por su parte, el empleador está obligado a pagar al menos el 150% del salario, si las horas extras se realizan en días laborables normales, y el 200% del salario si las horas extras se llevan a cabo en los días de descanso semanal y días festivos. Estas, son establecidas por el empleador sin ninguna alteración de los términos y condiciones del contrato, que pueda perjudicar al trabajador, y se deben mostrar en los lugares visibles del establecimiento para informar a los trabajadores y permitir la inspección administrativa.

Por último, mencionaron problemas respecto del pago de las indemnizaciones por despidos, pues lo empleadores intentaban que los trabajadores despedidos les envíen un telegrama de renuncia para no darles lo correspondientes por falta de preaviso, vacaciones no gozadas, y el SAC proporcional. En el caso de quienes eran empleados eventuales, la suspensión por 45 días, seguida de una citación para trabajar dos horas en otra dependencia de la misma empresa contratante, y luego volver a suspenderlos 45 días más, era una de las formas más utilizadas para obligar al empleado a renunciar.

⁵ Ley 11.544 artículo 196 del código civil argentino. Y a nivel internacional en el convenio sobre las horas de trabajo — industria— firmado en Washington en 1919", y sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la OIT.

Este panorama, da cuenta de dos situaciones importantes: por un lado, la necesidad de trabajar sobre la concientización de los derechos que amparan a los trabajadores, y por otro, ejercer un estricto control sobre las empresas que contratan empleados.

Aspecto 4: El derecho a la libre asociación y afiliación

Con la idea de reforzar las relaciones sociales de los trabajadores, y fomentar un diálogo a partir del cual se luche y se defiendan los derechos, este componente tan importante del trabajo decente, involucra tanto a trabajadores como a empleadores, quienes deben entablar negociaciones entre ellos y con otras instituciones, referentes a las situaciones particulares de sus condiciones laborales (Ghai, 2003).

Sin libertad sindical, ni derecho de asociación, el resto de los derechos podrían verse seriamente limitados y a mediano/largo plazo, terminarán siendo cercenados si no se avanza en este punto. Esto ocurre principalmente, porque los empleados no conocen en profundidad los derechos que los asisten, y mientras en la ciudad de Posadas los sindicatos no tienen llegada a todo el sector comercial, en Encarnación por su parte, la poca sindicalización existente es alarmante, algo manifestado por el Sindicato de Empleados de Comercio del lugar.

Asociado a ese derecho, se encuentra también el fortalecimiento del diálogo social entre empleadores, gobiernos y trabajadores y su correlato en la negociación colectiva y el derecho a huelga. Para la mayoría de los agentes económicos, el diálogo social más cercano es el que sucede en su entorno laboral inmediato: entre los trabajadores mismos y entre las asociaciones que los representan y los representantes de los grupos para quienes trabajan.

En Posadas, no todas las empresas del sector comercio tienen actualmente delegados sindicales, y no todos los empleados, están afiliados al sindicato que los representa, esto sucede por miedos, represalias o por la imagen que, respecto de la actividad sindical, tienen los propios trabajadores. Es importante tener en cuenta sobre esta cuestión, la historia sindical en relación con el contexto nacional. Pues mientras en Argentina, el sindicalismo, quedó marcado por haberse adaptado a las políticas de flexibilización laboral iniciadas en los años 90, cuando se abocaron primordialmente a la administración y prestación de servicios a sus afiliados, y dejaron en segundo lugar, a las reivindicaciones sindicales en pos de los derechos laborales de todo el sector, como las luchas por las vacaciones pagas, las jornadas laborales, un ambiente salubre, un sueldo digno, etc. (Longo, 2012). En Paraguay por su parte, el prolongado período dictatorial que sufrieron a lo largo de la historia, y la persecución tanto a los líderes y referentes, como a la población que se involucraba en la lucha y participación en protestas colectivas, hicieron que el sindicalismo, sea una actividad silenciada.

El mismo contexto de flexibilización y precarización que el Cono Sur viene sufriendo desde hace décadas, condicionó también las formas en la que los trabajadores luchan por sus derechos, un rasgo

distintivo de este modelo es la constante atomización del empleado, que hizo que su decisión de afiliarse al sindicato sea personal y prefiera no involucrarse en las luchas colectivas. Estos empleados individualizados, adoptan principalmente estrategias de negociación, con sus superiores directos. Muchas veces, hay tan poco diálogo entre los mismos compañeros de trabajo y con el sindicato, y tanta desinformación, que el trabajador termina por compartir la idea impuesta por la patronal, mediante sus actitudes, y desde la posición que ocupa, destaca muchas veces, incluso a la figura del cliente por sobre la suya y la de sus patrones, porque éste influye en su relación laboral. En su imaginario, el empleado pasa a “depender del cliente”, viéndose un trastocamiento de las responsabilidades.

Consideramos también, que el diálogo de los diferentes colectivos socio-económicos entre ellos, y con las autoridades públicas, es un atributo esencial de la sociedad democrática y un instrumento para resolver los distintos conflictos de intereses que surgen debido a las políticas económicas y sociales.

Aspecto 5: La conciliación

El trabajo, según Dejours (1988) da a las personas la sensación de pertenecer a un sector de la sociedad que se considera importante, necesario y valioso. Asimismo, les proporciona, una oportunidad para ejercer sus aptitudes, utilizar y ampliar sus conocimientos y adquirir otros nuevos; como también, formar parte de un medio social en el que pueden hallar un lugar donde interactuar con los demás, orientarse hacia metas, y obtener el apoyo mutuo dentro de una red de relaciones interpersonales.

Esto les proporciona la oportunidad de asumir funciones muy diversas en su actividad cotidiana, aumentando sus posibilidades de hacer realidad distintas facetas de su personalidad; y por lo general, mediante la compensación financiera, permite atender las necesidades básicas, aportando elementos esenciales para la satisfacción, salud y calidad de vida (Dejours, 1988).

Los factores económicos, modifican considerablemente las percepciones individuales de los trabajadores entrevistados, respecto de aquellas recabadas para este trabajo, la posesión de recursos económicos que les parecen suficientes para cubrir sus necesidades, muchas veces les permiten evitar o compensar las percepciones negativas de aquellos a los que su trabajo no les resulta placentero.

La conciliación entre vida familiar y trabajo, refiere principalmente a la existencia de políticas de responsabilidad mutua familiar, en igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres. La conciliación en el trabajo particularmente, nos habla del equilibrio existente entre la vida personal y el empleo, es decir, el tiempo que la persona tiene para disfrutar de su familia, realizar deportes, capacitaciones o tener momentos de entretenimiento y recreación. La existencia

de esta conciliación, permite que el empleado desarrolle una vida plena, sana y afectiva, permitiéndole crecer tanto dentro como fuera del trabajo y realizarse como persona.

Respecto de esto, se mencionaron aspectos negativos relacionados a la división horaria de la jornada laboral pues, como Posadas y Encarnación tienen dos modalidades de atención diferentes, las percepciones de la población también son distintas. Ambos grupos, no se encuentran completamente conformes por la forma que esta se da en la propia ciudad, e idealizan la modalidad de la ciudad vecina.

Mientras en Encarnación la jornada es de horario corrido, de 7 a 17 horas, todos afirmaron que trabajaban más tiempo que el reglamentario en su ciudad. La jornada laboral en Posadas en cambio, al estar fraccionada en cuatro horas a la mañana, cuatro horas de descanso, y cuatro horas a la tarde, más las horas extendidas; además de trabajar los feriados y fechas especiales, también hace que el tiempo fuera del trabajo, quede limitado.

Estas exigencias en el horario o la ampliación de las jornadas laborales se deben también a una competencia entre las empresas que comparten el rubro, y se ve la tendencia de que las grandes, rigen el movimiento de las pequeñas. Sin embargo, no solo la forma de distribución horaria es lo que surge como diferencia, el hecho de que en Posadas se trabaje normalmente 8 horas diarias, de 8 a 12 y de 16 a 20, y que en Encarnación los horarios comerciales se cumplan en horario corrido, de 7 a 17 horas, nos muestra también, que la cantidad de horas que se trabaja por reglamento, es mucho mayor.

Velar por la conciliación entre la vida familiar y el horario laboral, es un derecho de todos los trabajadores, es también una responsabilidad de toda la sociedad, independientemente de a la ciudad que pertenezcamos y del lado del mostrador en el que estemos, por eso es importante avanzar también, en la educación al consumidor.

Aspecto 6: Eliminación de todo tipo de discriminación

Al haber preferencias o desigualdad de oportunidades laborales por sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, etnia, raza, religión, aspectos físicos, origen social, opinión política, etc. (Ghai, 2003) se cuestiona la capacidad de agencia de la persona como posible empleado, y se atenta contra la dignidad misma de ese sujeto de derecho.

La discriminación en el trabajo consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado. Si bien en esta primera etapa no hemos podido corroborar la existencia de formas de discriminación que se refieran a aspectos raciales, étnicos, de opinión política y origen social, nuestros entrevistados han manifestado que han sufrido en persona, o han visto a compañeros vivir episodios discriminatorios relacionados principalmente a la orientación sexual, al sexo y a la edad.

El acoso tanto a hombres como a mujeres dentro de sus ámbitos laborales está marcado por las relaciones de poder dentro de la empresa; estas situaciones suelen ser minimizadas y hacen que las víctimas se vean en una posición de vulnerabilidad frente al otro de quien depende su puesto de trabajo. La dificultad de acceder a un puesto por la presencia física o por la edad fue otro de los factores de discriminación que surgieron en ambas ciudades

Esto, nos indica que los esfuerzos que debemos hacer para concientizar a la gente sobre la gravedad de los actos discriminatorios que sufren, y la necesidad de denunciar los atropellos que ocurren, deban ser mucho mayores que los actuales, para mejorar la situación de los trabajadores de la región.

CONSIDERACIONES FINALES

Como pudimos observar, las percepciones acerca del trabajo decente en el sector comercio de las ciudades de Posadas y de Encarnación, tienen varios puntos en común por parte de sus trabajadores. Si bien existen normativas vigentes que resguardan los derechos del trabajador, en el caso de los empleados del sector comercio, consideramos que las condiciones laborales no son óptimas, y por ello, queremos destacar tres aspectos a trabajar:

En primer lugar, se evidencia una importante falta de conocimiento sobre los derechos laborales del trabajador, que demanda una mayor vigilancia para el cumplimiento de los mismos, desde su inserción al mercado y una vez en actividad, pues la relación contractual y el ambiente laboral siguen siendo precarios. En segundo lugar, la naturalización de ciertas prácticas en el sector, condicionan las percepciones que tienen los trabajadores sobre su trabajo, su relación con el/los otro/s y sobre sí mismo. Mientras en Encarnación, aún falta bastante camino por recorrer para poder cubrir las necesidades básicas que los empleados de comercio tienen, y poder hacer cumplir los derechos que los asisten; en Posadas, si bien los trabajadores disfrutan de una mayor libertad, que aun así suele verse restringida, existe un mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar. Y, en tercer lugar, aunque la participación sindical y la posibilidad de diálogo social en Posadas es mucho más amplia que en Encarnación, aún se necesita trabajar arduamente para desarrollar este aspecto.

Por ello, desde el observatorio de trabajo decente, nos hemos propuesto desarrollar y aplicar a futuro, un Sistema de Alerta Temprana de situaciones de riesgo de violación a los derechos laborales que nos ayude a monitorear la dinámica en la región, para poder mejorar la situación mediante investigación participativa y actividades de concientización, a realizar junto a diversos actores sociales, del sector.

BIBLIOGRAFÍA

- ABAL MEDINA, P. (2012). La exaltación de la debilidad del trabajador como singularidad histórica del capitalismo neoliberal: el caso de la cadena de supermercados Coto. En: Trabajo y Sociedad. Vol. XI, N° 9. Pp. 1-31.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). Informe III (Parte 1B). 87° Reunión. OIT, Ginebra.
- DEJOURS, C. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. En: Raija Kalimo; Mostafa A. El-Batawi; Cary L. Cooper (Comp.) (1988) Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. Ed. Organización Mundial de la salud. Suiza.
- FOUCAULT, M. (2002). Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión. Siglo XXI editores, Buenos Aires.
- GHAI, D. (2003) Trabajo decente. Concepto e indicadores. En: Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122. núm. 2. REVUE, Ginebra.
- LONGO, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. En: Trabajo y Sociedad. N°19.