

## **GT N° 44 Mercado de trabajo en el mundo contemporáneo. Desplazamientos y comparaciones**

**Título:** Flexibilización laboral en la transfrontera: Formas de contratación, Protección Social y Tutelas de los trabajadores trasfronterizos de Posadas (Argentina) y Encarnación (Paraguay)

**Autor:** Carla Antonella Cossi<sup>1</sup>

### **Resumen**

Las políticas emanadas desde Argentina y Paraguay que pretenden atender la situación de los trabajadores de otras nacionalidades, no tienen en cuenta las variantes que se presentan en zonas de frontera, donde además de trabajadores extranjeros y migrantes existen trabajadores transfronterizos. Si bien las formas de abarcar y atender las prácticas transfronterizas han ido cambiando y adecuándose a lo largo de la historia de acuerdo a cada coyuntura, la exposición del colectivo de trabajadores transfronterizos como problema, ha debido que instalarse como tal, para poder posicionarse frente a la sociedad. En este trabajo, analizaremos las representaciones que los trabajadores transfronterizos construyen sobre tres aspectos centrales de su inserción laboral: la forma de contratación, la protección social que los ampara y, las tutelas a las que acceden, como elementos que los condicionan a permanecer en esta situación especial de residir en un país distinto al que trabajan.

**Palabras Clave:** Trabajadores, Transfrontera, Contratacion, Tutelas.

### **Introducción**

A partir del acelerado proceso de flexibilización laboral que venimos observando en las últimas décadas tanto en Argentina como en Paraguay, en respuesta al intento de hacer adaptable el trabajo a los requerimientos generados por la globalización y a la demanda laboral por parte de las empresas que intentan competir bajo las condiciones impuestas por el mercado transfronterizo, se comenzaron a observar diferentes fenómenos que son claramente visibles en las actuales formas de contratación de los trabajadores transfronterizos.

Entre estos fenómenos que mencionamos, las empresas contratantes aprovecharon la reducción o incluso eliminación de algunas limitaciones, reglas, reglamentos y regulaciones; y disminuyeron el costo de la mano de obra: aplanando, achicando,

---

<sup>1</sup> Dra. En Antropología Social. Docente Investigadora de la Facultad de humanidades y ciencias Sociales UNaM. E-mail: carlacossi@gmail.com.

terciarizando o externalizando la estructura empresarial y los servicios que se le prestaban.

La inestabilidad en los puestos laborales, fue uno de los efectos negativos más importantes que estas formas de contratación generaron para los trabajadores, debido a que se redujo al mínimo su especialización, pues aquellos que eran trabajadores polivalentes eran más fáciles de sustituir por otros; apareciendo de manera conjunta la desprotección del trabajador por parte del sistema de seguridad social y la carencia de beneficios sociales. Todo esto, provocó que el actual mercado laboral transfronterizo se caracterice por el empleo precario, el subempleo y el trabajo por cuenta propia que en su mayoría, es no registrado. Por ello, en este trabajo, analizaremos las representaciones que los propios trabajadores transfronterizos construyen sobre tres aspectos centrales de su inserción laboral: la forma de contratación, la protección social que los ampara y, las tutelas a las que acceden.

### **Formas de contratación**

La inestabilidad laboral que genera la flexibilización, produce un mayor desempleo ya que empuja a la calle a un contingente de individuos que, aunque están aptos y disponibles para el trabajo, por razones ya sea tecnológicas, por la presión del mercado global sobre las empresas, o por la presión que ejerce el ejército industrial de reserva, se ven obligados a trabajar precariamente, por periodos breves, a destajo o por temporadas.

Tanto para los trabajadores transfronterizos más calificados como para los no calificados, debido a la falta de reglamentaciones existentes, actualmente pueden reconocerse dos grandes modelos de incorporación de trabajadores sin autorización de residencia permanente: uno es mediante la contratación ilegal, como si se tratase de inmigrantes con residencia clandestina en el territorio en el que trabajan; y el segundo, es un modelo que se basa en la migración recurrente de mano de obra transitoriamente empleada, amparada por dispositivos legales que estipulan, para el trabajador, la obligación de regresar al país de origen cada vez que finaliza el período de empleo (Rau, 2010:1).

El empleo transfronterizo para nuestros informantes, fue una alternativa frente al desempleo de larga duración o a los empleos precarios y mal pagos dentro del rubro al que pretendían ingresar, y prefirieron contar con este tipo de colocación temporal, a pesar de recibir remuneraciones muchas veces inferiores a las que accederían su país de residencia. En la mayoría de los casos, tras un período prolongado de trabajo en el país

vecino, la mayoría recurre a la adquisición fraudulenta de documentación tanto argentina como paraguaya, para lograr su inclusión formal en el sistema.

Los trabajadores trasfronterizos altamente capacitados que entrevistamos, comenzaron como muchos de los trabajadores transfronterizos no calificados: no habiendo logrado insertarse en el mercado laboral formal, o habiendo salido de él sin poder regresar por las exigencias del propio mercado de su país. En su mayoría, comenzaron siendo cuentapropistas, como profesionales liberales y pensando en que sería una actividad de subsistencia. La totalidad de ellos, eran trabajadores informales en relación de dependencia –es decir, prestaban servicios a otros trabajadores independientes, ya sea en pequeños comercios formales o informales, estudios, oficinas, universidades e incluso a comisión-. En cambio, quienes realizaban trabajos no calificados, pertenecen al sector informal independiente –aquellos que trabajan sin sometimiento a ninguna otra persona, ya sea preparando comida, confeccionando ropa o manufacturando algún otro producto para luego comercializarlo-.

Las condiciones de trabajo precarizado y de subempleo en el que se insertan en el país que los recibe son factores importantes para las aspiraciones con las que llegaron al momento de emplearse, ya que la contratación por un tiempo breve –aunque no esté establecido en el contrato-, la prestación de un servicio durante un mínimo de horas semanales o de manera esporádica, la poca regularidad y compromiso debido a la falta de posibilidad de colocación que le permita incrementar su tiempo de ocupación, es algo que tuvieron contemplado desde el momento en que ingresaron a trabajar.

Para los sectores contratantes, el mayor inconveniente que este tipo de mano de obra tiene, es su inestabilidad. Para ellos, esto implica una elevación en el costo de búsqueda, selección, reclutamiento y capacitación de personal, pues saben que en su mayoría dejarán su puesto al haber encontrado un empleo más conveniente.

La contratación de quienes fueron nuestros informantes se hizo en todos los casos de manera informal o “en negro”, tal como se denomina en la jerga cotidiana a las relaciones laborales no registradas. Esta situación se produce en parte, porque los empleadores eluden las cargas que la legislación laboral les impone como aportes y contribuciones al régimen de seguridad social y, en parte porque al iniciar la relación laboral, muchos de los trabajadores transfronterizos, poseen solo el documento de su país de residencia.

*“El tema son los impuestos, uno trata de estar al día, porque en este país eso es necesario para poder cobrar, nosotros tratamos de por lo menos contribuir aunque sea el mínimo, pero a cualquier obra que vos te vayas si hay... no sé 10 obreros... 5 o 6 serán los que*

*están blanqueados”* (S.C. Contratista Posadeño. 12 años de actividad, Reside en Posadas).

*“Lo que pasa es que la mayoría empieza sin documento y entonces, hasta que lo conoces y hasta que te asegurás que va a seguir trabajando no lo ponés en blanco. Y cuando ya sabés que sí... bueno ahí empieza todo el tema de hacer el DNI y eso lleva tiempo”.* (D. M. Arquitecta Posadeña. Emplea a una acompañante terapéutica de Encarnación para el cuidado de su madre anciana).

Sumado a esto, las relaciones laborales entre empleadores paraguayos y empleados argentinos o viceversa, siempre se encuentran cargadas de dudas de estafa, discriminación y xenofobia, más aún en un contexto de flexibilización laboral y trabajo precarizado como el que acabamos de describir, donde como indica Ruben (1995) surgen numerosos conflictos generados a partir de las interpretaciones distintas que unos y otros poseen sobre conceptos elementales del trabajo; como el de *valor, esfuerzo, tiempo, espacio, empleado, gobierno*, etc. Todos clivajes interpretativos radicales e irreductibles.

### **La protección social**

Diversos elementos están relacionados a la protección social en el trabajo. Entre ellos, son aspectos 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 previsional, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad, son decisivos en el análisis acerca de las condiciones de trabajo de cualquier grupo social, y las empresas contratantes de trabajadores transfronterizos reducen costos a partir de la evasión de las cargas tributarias laborales<sup>2</sup>.

Para los trabajadores en general, el hecho de estar registrados les garantiza no solo una jubilación, una pensión o una cobertura frente a cualquier incapacidad laboral que puedan llegar a sufrir, sino que también les asegura la cobertura de una obra social, poder

---

<sup>2</sup> En Argentina, las contribuciones que hace el empleador, alcanzan un 23% sobre el sueldo bruto: Por el RNSS (Régimen laboral de seguridad social) se realiza un aporte jubilatorio del 17%, más el RNOS (Régimen Nacional de Obra Social) cuyo aporte es del 6% y también un Seguro de vida obligatorio de \$4.1. y la ART. Por su parte, las retenciones que se le hacen al empleado sobre su sueldo bruto de forma mensual –y que el empleador tiene la obligación de depositar ante la AFIP- son: (RNSS) aporte jubilatorio 11% y Ley 1932-PAMI, 3%; más (RNOS) el aporte a la obra social 3% y, según el sindicato al que corresponda dependiendo de la actividad de la empresa, el aporte obligatorio es de 2% o 2,5%.

En Paraguay en cambio, los aportes que se hace al IPS (Instituto de Previsión Social) son: El aporte patronal mensual que es de 16,5%, y el aporte obrero (el que se descuenta de los sueldos) es de 9%. En total el aporte que debe pagarse mensualmente al IPS es del 25,5%. Este, debe ser calculado sobre el salario mínimo. Si un empleado gana menos de un salario mínimo porque trabaja menos horas, se le descuenta el 9% sobre su salario real y el patrón debe completar la diferencia hasta alcanzar el 25,5% sobre salario mínimo.

sindicalizarse, tener cobertura médica cuando él o su familia lo requieran y poder acceder a los sistemas de seguridad social y de ART.

Hasta los años 70` los sistemas de seguridad social en sí, eran pensados y diseñados para una mayoría trabajadora, que prestaba servicios de manera subordinada por tiempo indefinido, con salarios adecuados y en continuo ascenso, impulsando el funcionamiento de un sistema basado en la solidaridad intergeneracional e intrageneracional, cuyo principal fin era que quienes aporten hoy, lo hagan para solventar las pensiones de quienes ya están retirados, esperando que cuando ellos lleguen al retiro haya quienes aporten para ellos; y que, quienes tengan mayores ingresos aporten más, para realizar traspasos dentro del sistema a quienes menos tienen, posibilitando así, la redistribución de la riqueza y la sustentabilidad del sistema (Fernández, 2004:264).

Esta situación comenzó a cambiar cuando la economía mundial en general dejó de crecer a los niveles que venía mostrando hasta la década de 1970, cuando no solo aumentó la población, sino que también se diversificaron los mercados, provocando una crisis que se profundizó en la década del 1980. Ya durante los 90`, en pos de este ajuste presupuestario al que arriba nos referimos, se fueron encomendando al sector privado tareas que eran hasta entonces llevadas a cabo por el Estado, entre ellas, las de administración de la seguridad social. Amparándose en la ineficiencia que el sistema presentaba y dejando de lado el hecho de que el sector público puede hacer algunas cosas con menor costo y mayor eficiencia, las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) fueron las empresas privadas que se dedicaron a administrar los fondos generados con los aportes jubilatorios de los trabajadores que optaran por ser incluidos en el régimen de capitalización individual<sup>3</sup>. Las AFJP percibían una comisión deducida del aporte previsional obligatorio de los afiliados y administraban la inversión del capital acumulado, con el doble fin de inyectar fondos en el mercado de capitales y obtener una rentabilidad para los ahorristas y para sí mismas. Una vez alcanzada la edad jubilatoria, la AFJP debía entregar al afiliado el capital acumulado, en cuotas mensuales hasta su agotamiento. Pero en noviembre de 2008, la presidente argentina presentó un proyecto de ley para eliminar el sistema de capitalización y las AFJP que lo administraban, volviendo de esta manera, a establecer un régimen de reparto estatal, promulgado como Ley 26.425. En Encarnación, una gran parte de los empleadores entrevistados, vulneran la mayoría de estos derechos legales, privando a sus empleados de los correspondientes beneficios. Más

---

<sup>3</sup> Establecido por la Ley 24.241 de reforma previsional del año 1993.

aún, cuando se trata de trabajadores transfronterizos contratados generalmente de manera más irregular que los locales. En Paraguay prevalece otro tipo de sistema de seguridad social basado en la *capitalización individual*, propio de países en el que hay una notable disminución del empleo, o predomina el trabajo temporal sin estabilidad. Este tipo, no logra superar dos grandes limitaciones atribuidas a los sistemas solidarios de reparto: el incremento de los costos y el envejecimiento de la población. Pues la capitalización individual tiene grandes implicancias en la población, ya que los trabajadores no siempre logran acumular suficientes recursos para hacer frente a determinadas contingencias – principalmente durante la vejez- y deben recurrir a pensiones mínimas garantizadas por los Estados, o disponer de lo ahorrado hasta agotarlo (Fernández, 2004).

*“Como seguridad social, solo los que están en blanco tienen el IPS, que se ocupa de los aportes jubilatorios y de la obra social. Por ejemplo, si un empleado se cae, se rompe algo, la empresa deja de pagar y le paga el IPS en el periodo que no va a trabajar, cosa que acá no ocurre. De todas formas, vienen a los hospitales argentinos porque la obra social no sirve para nada, no tienen ni una curita en el IPS, es deficitaria. Además, allá la salud es cara e incompleta. Y si no pasa por el IPS, tienen que ir a Asunción”.* (K.B. Ingeniero Agrónomo y químico. 17 años de actividad transfronteriza en empresas yerbateras. Reside en Posadas).

*“El tema de las jubilaciones es terrible, mucho se salvó con las pensiones que cobraban los veteranos de la Guerra del Chaco, que mal que mal les daba para comer, pero ellos ya están casi todos muertos. ¿Sabés lo que hace la gente? Ahorra una platita, compra oro, compra propiedades, un terrenito aunque sea y ese es medio que su seguro en caso de enfermedad grave o muerte, como para pagar gastos así al extremo y no fundir a la familia. Pero se usa mucho la reciprocidad, los hijos siempre [Pone énfasis en la palabra siempre] parte de lo que ganan se los dan a los padres o abuelos que no pueden trabajar.* (A.B. Instructora de gimnasia en Posadas. 10 años de actividad transfronteriza. Reside en Encarnación).

Bajo el derecho de Protección social, deberían quedar resguardadas la seguridad social y la seguridad de ingresos (Ghai, 2003) estas, se contemplan en los contratos con el que un empleado ingresa a cualquier empresa, al igual que el sueldo, los aportes y la condición misma en la que trabajarán: de manera formal/informal o de forma registrada/no registrada, pero como pudimos ver, estos trabajadores transfronterizos, no están insertos en la economía formal y sufren durante mucho tiempo la precariedad de su situación laboral. La importancia para los trabajadores transfronterizos de ingresar al sistema formal de empleo es central, pues la gran mayoría no ha empezado su trayectoria laboral de esta manera, sino más bien, como empleados no registrados, para luego ser registrados medio día y mucho después, regularizarse su situación. Aun así, quienes se emplean en Encarnación, en su mayoría jamás son “blanqueados”, y quienes si lo están, han pasado muchísimo tiempo en el mercado laboral informal.

*“Yo estoy asegurada, tengo el seguro por intermedio de mi marido, menos mal que tengo ese seguro de vida, porque si no yo nunca voy a tener una jubilación. El seguro acá incluye la jubilación según la antigüedad que tengas, las vacaciones (depende), pero que se yo... mi hijo hace 4 años que se operó, y hasta ahora no cobro los intereses.”* (R. A. Vendedora en Encarnación. 15 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Los principales problemas que identificamos son los que surgen a partir de los mecanismos de justificación de inasistencias, frente a la necesidad de los trabajadores de atender su salud y la de sus familiares. En el caso de enfermedades, la autorización de la inasistencia debería ser solicitada con un aviso previo para que el empleador pueda cubrir el puesto vacante que queda en la empresa. Es decir, aunque exista la necesidad real de atención de la salud del trabajador, es la empresa quien acepta o no el justificativo de ausencia. En muchos casos, esto depende de las relaciones que el empleado construya dentro de la misma con el empleador, o de la disposición de sus compañeros a compensar su ausencia.

*“... No te podés enfermar y faltar... porque a los que viven acá le mandan el médico a la casa para corroborar que efectivamente están enfermos. Ahora ya ni el certificado médico aceptan, enfermos y todo tenemos que venir a presentarnos y que nos vean mal... e ir al médico y que nos certifiquen.”* (W.S. Repositor en Posadas. 6 años de actividad transfronteriza. Reside en Encarnación).

En la cotidianeidad de las relaciones laborales, la apelación a los derechos formales de los trabajadores resulta la última instancia a la que se apela cuando han fallado o no existen los mecanismos de acuerdo que, se instalan en el espacio de trabajo como una densa red de relaciones en la que entran en juego la reputación, el compañerismo y las reciprocidades.

*“En mi situación no puedo quejarme, porque si mi hijo está enfermo por ejemplo, mi patrón me dice andá y llévale, y yo muchas veces le llevo al hospital allá de Posadas, y me reclama mi patrón de que por qué, si yo tengo mi IPS y si le traigo acá no pierdo todo el día. Pero hay otros compañeros que la tienen fea, a una compañera de acá, la jefa no le dio permiso y ella estaba en la puerta con su hijo volando con 40 grados de fiebre y no le dio permiso. A mí sí me descuentan los permisos, pero me los dan.”* (R.A. Vendedora en Encarnación. 15 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Las posibilidades de ascender dentro de la estructura, 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.

*“Yo trabajo en el local hace 29 años, y siempre con la misma categoría, recorrí varios sectores, laboratorios, mostradores, cubrí sucursales... pero siempre con la más baja categoría, nunca tuvimos un ascenso ni nada.”* (I. F. Vendedora en Posadas, 29 años de actividad transfronteriza. Reside en Encarnación).

*“Estoy hace 18 años, soy maestranza. Hace rato que le digo a mis jefes cuando me van a ascender, pero no hay caso... la verdad es que no sé qué decir porque hago de todo, estoy en la venta, si tengo que limpiar el baño, limpio el baño, si hay que arreglar el techo, arreglo el techo, la luz, hago todo y bueno, le cubro a mis compañeros. Ya me*

*cansé de pedirles un ascenso a mis jefes en los últimos tiempos, ahora ya me da igual, mientras tenga mi trabajo... hay que cuidar el trabajo, tenemos buen trabajo, nos pagan el sueldo, cumplen con nosotros y bueno... dentro de todo estoy contento con mi trabajo”.* (M. C. Empleado de maestranza en Posadas. 18 años de actividad transfronteriza. Reside en Encarnación).

Diversos factores influyen en la alta rotación laboral existente. Por ello, al indagar sobre qué era lo que menos les gustaban de sus empleos, los informantes aluden a una diversidad de aspectos relacionados entre sí, que influyen negativamente en las características del ambiente socioeconómico y vincular en que se desenvuelven. Pero también, la exposición a productos químicos o insalubres, o a condiciones físicas perjudiciales presentes en el medio laboral, contribuyen a que se vean sometidos a condiciones de trabajo desfavorables, las cuales además se combinan con los efectos de otras afecciones previas que presentan, y probablemente las agravan.

Los que trabajan en los empleos que requieren menor calificación en 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. Estas situaciones les provocan un agotamiento físico y emocional importante; que no solo afecta su comportamiento, sino que también, conllevan a una menor eficacia en su desempeño, disminuyendo la productividad.

*“...Todas las cajeras tenemos el problema de la tendinitis... todas o casi todas lo tienen. No podemos agarrar las cosas con las manos, porque de tanto cargar los productos desde la cinta hasta la bolsa durante horas, las manos te quedan duras, y pierden sensibilidad. Yo tuve ese problema, pero no tan grave como otras chicas, hay chicas a las que las manos les quedaron como un gancho, se fueron al médico, se hicieron los estudios, rehabilitación, todo... pero luego deben igual volver a trabajar y eso es algo que no podemos solucionar, pero eso no tiene nada que ver con que si sos de acá o de allá es una enfermedad profesional...”* (L.R. Cajera en Posadas. 10 años de actividad transfronteriza. Reside en Encarnación).

*“...No, no nos ponen sillas, nos las sacan, no nos dejan estar sentadas nunca... Por supuesto eso tiene sus consecuencias, a nosotras nos dan varices, afecciones a la columna, la cervical, la cintura, todo...”* (N. R. Vendedora de mueblería en Encarnación. 6 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Asimismo, la manipulación de ciertos materiales peligrosos, trabajar en ambientes duros, o con máquinas pesadas sin los elementos necesarios de protección surge como otro de los factores que afectan su salud. No obstante, el malestar general se relaciona a los aspectos vinculares con los compañeros y jefes, los cuales tienen consecuencias tanto físicas como psicológicas.

*“Acá en Encarnación hay muchos problemas con el maltrato, mi jefe siempre nos está maltratando: ¡chica pare!... ¿porque no vende? ¡Venga! está para atender. Todo el tiempo el patrón nos dice así, y la gente a veces viene a preguntar nomas, y ellos te tratan mal porque no vendés. Eso es maltrato. Antes hasta te tiraban con la calculadora, con*



*presilladoras, con lo que había*". (A.T. Vendedora en Encarnación. 8 años de años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Las principales causas del estrés responden a las exigencias insuficientes del 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 al incumplimiento de metas que son positivamente valoradas.

Ellos reaccionan de diferentes formas frente a estas situaciones que les provocan estrés, muchos intentan controlar el sufrimiento mediante la tolerancia, la reducción o la minimización de la situación, de las exigencias y de los conflictos que surgen en el ambiente laboral. En algunos casos, las situaciones son tan extremas, y el trabajador se ve tan acorralado por distintas razones externas o internas, que sienten que no pueden evitar lo que les pasa, ni cambiarlo, por lo cual aplican distintos métodos paliativos que les permiten sentirse mejor, a pesar de que el problema real continúa sin solución. Allí, la negación, el tratar de comprender, o de reprimir aquello que les molesta, pueden ser algunas de esas estrategias. Las cuales suelen ser útiles solo a corto plazo, como la evasión mediante el consumo de alcohol u otras sustancias, algo que con el tiempo puede volverse un hábito cada vez más compulsivo, y con consecuencias negativas para la salud y las relaciones sociales. Para los psicólogos sociales, entre los indicadores tempranos de estrés, suelen figurar la irritación, la preocupación, la tensión y la depresión, pero la situación económica de la región, en su imaginario también contribuye a su capacidad para afrontar el estrés profesional, y el miedo a las altas tasas de desempleo y subempleo que ellos perciben, los inducen a aceptar tipos y condiciones de trabajo que les generan estrés.

Asimismo, el ausentismo y la rotación de personal, están fuertemente relacionados. Según lo que ellos, el ausentismo estaba muy ligado a las expectativas no satisfechas respecto del salario y los incentivos; a las escasas oportunidades de ascenso a las que arriba nos referimos; la falta de reconocimiento de los supervisores por las tareas bien logradas, además de la orientación sobre el rendimiento y el intercambio de opiniones. Y una cuestión controversial que surgió en nuestro trabajo de campo, refería a las represalias que los trabajadores sufrían tras el ausentismo, las personas que presentaban frecuentemente certificados médicos o pedían permisos, una vez que se reincorporaban a las empresas, eran inducidas a la realización de "tareas castigo", quedando expuestas frente a sus compañeros y viéndose disminuidas en su labor, e incluso alguno fueron despidos tras un accidente laboral.

*“...Hay personas que están marcadas porque mandan mucho certificado... bueno, a ese le mandan siempre a limpiar el comedor o las oficinas, porque faltó la señora de limpieza... o por lo que esa.”* (A.W. Costurera de máquina recta en Posadas. 10 años de actividad transfronteriza. Reside en Encarnación).

Los principales inconvenientes que se suscitan, y que revelan la gran problemática que conlleva el trabajo en negro refiere a la peligrosidad que implica asumir ciertas tareas riesgosas, sin la cobertura de salud más indispensable, ya que los accidentes se encuentran a la orden del día y no suceden de manera excepcional. En el caso de obras en construcción, los accidentes que ocurren exponen tanto a los dueños de la obra como responsables directos, como a los contratistas que son co-responsables solidarios en casos de accidentes o de reclamos laborales por la contratación irregular.

*“Es riesgoso el trabajo en la obra. Es muy peligroso ya ves... [Tiene un profundo corte en la mano] No tengo seguros, y esto me lo hice por pavo... cortando un bloque de cemento con una moladora que era para madera, uno sabe que no debe, pero en el apuro y en el creer que te va a pasar nada, no tomé los recaudos. Casi pierdo los dedos y soy el sostén de mi familia”* (A. M. Capataz de obra en Posadas. 32 años de actividad transfronteriza. Reside en Paraguay).

Por otro lado, 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 las funciones que desempeñan, aparecen como factores claves a la hora de tomar la decisión de cambiar de trabajo.

Encontramos también, una diferencia significativa en el cumplimiento de la protección social presente en Encarnación y en Posadas. En el caso de Paraguay, las condiciones informales de contratación laboral y, la falta de convenios colectivos y de inclusión en los sistemas de seguridad social, se producen en un contexto socio-histórico signado por un alto índice de pobreza, desempleo, analfabetismo y precario control del Estado sobre las empresas, agravando aún más la situación.

*“Si bien tienen posibilidades de tecnologizarse no lo hacen, por ejemplo si existe una máquina que hace el trabajo de 20 obreros, prefieren seguir teniendo los 20 obreros que invertir en la máquina. Porque ni el empleado, ni los organismos que deberían controlar al empresario les generan problemas. Acá en Argentina se quieren sacar la gente de encima y trabajar tranquilos, sin líos sindicales, sin tantos aportes. Pero como allá en Encarnación el nivel de protestas y de sindicalización donde yo trabajo no existe o es mínimo, prefieren seguir teniendo a los empleados, salvo que la máquina haga un trabajo que no pueda hacer la gente. Y donde hay problemas... echan gente y listo, nadie protege al trabajador, porque hay 15 detrás del que echaron, esperando para trabajar”.* (K.B. Ingeniero Agrónomo y químico. 17 años de actividad transfronteriza en empresas yerbateras. Reside en Posadas).

En este sentido, en aquellos contextos en los que el Estado presiona por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, las empresas optan por invertir en tecnología que reemplace la mano de obra; por el contrario, cuando el Estado ejerce de manera deficitaria la vigilancia, las empresas no regularizan la situación de los empleados ni invierten en nuevas tecnologías, lo que redundaría en una maximización de las ganancias alcanzadas. Y si bien no hemos podido recabar ejemplos de graves violaciones a los derechos laborales como trata o esclavitud, sí nos encontramos con numerosas situaciones de informalidad. La condición de trabajador registrado que cuenta con los beneficios que les garantiza la seguridad social y les permite el crecimiento y desarrollo personal son aspectos que se deben tener constantemente vigilados, para poder garantizar que exista una cada vez mejor condición laboral.

### **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). A la hora de indagar en el grado de cumplimiento existente respecto de las tutelas, este fue un tema sobre el cual nos costó bastante conocer las opiniones de nuestros entrevistados, ya que reconocimos la existencia de un déficit de conocimiento de los derechos que los asisten. Luego de informarles acerca de cada una de las tutelas existentes, destacaron que varias de ellas no se estaban cumpliendo. Entre ellas, la reducción de los días de licencia por maternidad que les corresponde, surge como un problema recurrente:

*“A las que se embarazaban las echaban al toque, apenas presentaban el certificado, o se enteraban en la empresa que la piba estaba embarazada les rescindían la relación. Y... por un lado es injusto y por el otro lado yo digo ¿cómo una persona que está en un trabajo así, que es recontra inestable, corre esos riesgos? Digamos... sabía que la podían desvincular, más al ser un trabajo en el cual tenía que cruzar la frontera, que no es estable como en otra relación laboral que te permite planificar, acá te puede dar algo ahí en el puente ¿y qué haces? ¿Cómo justificás ante la ART si le pasa algo que ella estaba viniendo de otro país camino al trabajo?” (M.A. Ex empleado de empresa de servicios eventuales. 2 años de actividad. Posadas).*

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, pero en caso contrario, tratándose de un “embarazo de riesgo”, la

empleada tiene derecho a ejercer su licencia por maternidad por todo el tiempo que el médico determine.

Asimismo, los días de vacaciones pagas están fuertemente ligados a las negociaciones que pueden hacerse entre empleador y empleado:

*“Yo conseguí vacaciones. En mi trabajo hace 3 años teníamos solo 8 días de vacaciones, hoy en día tenemos 22, y me pagan los 22 días. Antes eran mis vacaciones y ya está, hoy me pagan esos días de vacaciones, me está yendo bien ahora porque tenemos esos pequeños plus.”* (J. L. Vendedor de electrónica en Encarnación. 12 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

*“Mis compañeros venden sus vacaciones. Por ejemplo... tus patronos te ofrecen “te pago tanto por una semana” que es la que te corresponde, vos podés vender tus vacaciones, bueno, a muchos les hace falta esa plata, y venden sus vacaciones y trabajan...”* (N. R. J.L. Vendedora de mueblería en Encarnación. 10 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Frente a esta situación, las empresas lucran vulnerando los derechos de los empleados con su consentimiento, pues la necesidad y el desconocimiento de los empleados acerca de los derechos que los asisten, aumentan el margen de ganancia de las empresas contratantes. Los trabajadores transfronterizos en Posadas residentes de Encarnación, que se emplean en los trabajos que requieren de menos calificación, desconocen fehacientemente las tutelas, ya que en su gran mayoría jamás han trabajado en el sistema formal.

*“Yo por ejemplo, 18 años trabajé en un lugar. Nos fuimos a juicio con el abogado y llegamos a un acuerdo: era 30 millones de guaraníes. Yo no sabía que cuando vos ganas, el abogado no te tiene que cobrar a vos, sino al patrón. A mí me querían sacar más de la mitad. Me peleó 12 millones, pero yo me fui al ministerio de justicia y trabajo, y había sido que no, que yo no tenía por qué pagarle a él. Por eso es importante saber los derechos, yo por ejemplo, no tengo estudios, entonces vos te vas ahí, y te dan vueltas y te marean todo.”* (D. A. Vendedora en Encarnación. 21 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Las indemnizaciones por despidos son un tema complejo y controversial en el que intervienen múltiples factores como la acuciante necesidad del trabajador de un ingreso, la presión psicológica que el empleador logra ejercer y, las estrategias para manipular la normativa vigente:

*“A nosotros a la hora de rescindir una relación, nos pedían que logremos que ellos manden el telegrama de renuncia en vez de despedirlo, porque así tendríamos que notificarle, darle todas las indemnizaciones que corresponden, las indemnizaciones de falta de preaviso, de vacaciones no gozadas; sin embargo la empresa se comunicaba con el empleado y lo convencía de que le convenía renunciar, porque de esa manera su legajo iba a quedar como prioritario a la hora de que otra empresa busque personal eventual, lo cual era mentira. Para convencerlo le decíamos que así era más rápido para hacer los trámites en la AFIP, que en realidad no tenía nada que ver, que la liquidación le iba a salir mucho más rápido... se jugaba mucho con el tema de la plata que es lo más sensible para el empleado. Si el empleado no renunciaba, lo suspendíamos por un periodo de 45 días, y si en ese tiempo la persona no quería mandar el telegrama, el día anterior a que*

*se cumpla ese plazo se le mandaba un telegrama (porque todo se manejaba con carta documento o telegrama) para que se presente y cumpla dos horas, y después le mandabas una nueva suspensión de 45 días. Una persona que trabaja pocas horas como eventual, y que quizás el único ingreso que tenga sea ese, se banca el primer mes capaz sin cobrar, si es que tiene ahorros, pero a la segunda que le metiste suspensión, ya va renunciar para poder cobrar algo... ” (M. A. Ex empleado de empresa de servicios eventuales. 2 años de antigüedad. Posadas).*

En el análisis del trabajo transfronterizo menos calificado, se ponen en evidencia toda una serie de factores que dan cuenta de la complejidad en materia laboral que existe en estas regiones de fronteras: la falta de oportunidades, la poca formación en general que presenta grupo, la flexibilización cada vez mayor, la pobreza, la corrupción y la desprotección social dentro de otros factores que conforman al trabajo informal, contribuyen a la creciente irregularidad e inseguridad laboral.

En gran parte el incumplimiento de los derechos de los trabajadores transfronterizos se inscribe en un proceso social mayor que incluye aspectos políticos y culturales.

Los trabajadores transfronterizos informales, consideran que por su condición no son merecedores de tales derechos y solucionan los problemas que se les plantean, con arreglos interpersonales ante la imposibilidad de acudir a la ley o al amparo sindical.

Su doble documentación por ejemplo, es una práctica política de gran profundidad histórica<sup>4</sup> y por ello, socialmente aceptada en la zona por dos razones: en primer lugar, porque es avalada e incentivada por el poder político que provee y permite el acceso a los trámites; pues los trabajadores transfronterizos en la ciudad, constituyen un importante “yacimiento de votantes” a explotar, que les permite a los partidos políticos ampliar sus redes clientelares más allá de las fronteras geográficas, cuando la intensión de votos no se inclina claramente a favor de las principales e históricas facciones partidarias en pugna (Cossi, 2014).

Y en segundo lugar, porque a pesar de no poder lograr una total invisibilización de su procedencia “obtener un DNI argentino lo facilita todo” (Cossi, 2014:11) y es la propia población la que admite esto, pues conoce profundamente las desigualdades existentes al otro lado. Como podemos ver en los siguientes relatos la documentación argentina habilita –con más o menos reticencia- a los trabajadores transfronterizos el acceso a los derechos ciudadanos argentinos, como la atención a la salud y la educación gratuita en el sistema público; la contratación formal y; con ello, los aportes previsionales y el acceso a una jubilación.

---

<sup>4</sup> Ver: Urquiza, Yolanda (2008).

## **Conclusión**

En este breve recorrido, pudimos ver que muchos de los problemas que las personas sufren antes y durante los períodos en los que trabajan transfronterizamente: falta de una casa, trabajo, educación, explotación laboral, violación a los derechos, problemas de integración, corrupción, etc. también son parte de lo que le sucede al resto de la sociedad en la que trabajan y en la que residen, lo que nos invitó a repensar más de una vez si estos problemas son o no, exclusivos de los trabajadores transfronterizos, ya que también podrían estar anclados en una cuestión de clase (Prat, 2007).

Pero como este grupo, al estar permanentemente en contacto con ambas realidades nacionales, nos aporta una visión mucho más integral de su situación y de sus reflexiones acerca de las vivencias a uno y otro lado, se ven presionados como ningún otro grupo en condiciones de informalidad por ser los más expuestos a los abusos que la precarización y flexibilización laboral conlleva.

De tal forma, podemos ver que la transfronterización de la fuerza de trabajo no es inofensiva para ninguna de las partes involucradas. Si bien la ciudad que emplea a los trabajadores transfronterizos se hace de mano de obra barata acrecentando sus márgenes de ganancia, estos ejercen presión sobre la infraestructura y los servicios que la ciudad puede sostener en relación a la cantidad de habitantes registrados.

Por otra parte, la legislación vigente da estatus jurídico a los extranjeros que residen en el país de manera estable, pero no sucede lo mismo con esta población flotante, cuyo estatus jurídico se encuentra aún indefinido. Si bien podemos valorar negativamente sus estrategias de consecución de documentación más o menos espuria, es la única manera que tienen de salvar precariamente la ausencia de legislación que continúa negando una forma de ocupación del territorio transfronterizo particular, a pesar de la profundidad histórica de dicho proceso.

La prolongación de esta situación, produce la perpetuidad de los trabajadores transfronterizos en el mercado laboral informal, que intenta simular un carácter provisorio de su condición –como si estuviesen transitando constantemente- aunque en la experiencia real, se trate de una estrategia dinámica pero con continuidad indefinida, que puede extenderse desde unas pocas semanas a varias décadas, constituyendo de este modo, a veces la totalidad del período económicamente activo del trabajador.

## **Bibliografía**

COSSI, Carla (2014) *“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. Programa de Posgrado en Antropología Social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones. Inédito.

DEJOURS, Christophe (1988) "Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud". En: Rajja 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.

FERNÁNDEZ, María Eugenia (2004) "Efectos generados por los cambios en las relaciones de trabajo sobre los sistemas de seguridad social latinoamericanos". En: *Gaceta laboral*. Septiembre-diciembre, año/Vol. 10. Número 003. Maracaibo, Venezuela. Universidad de Zulia. Pp. 259-282.

GHAI, Dharam (2003) "Trabajo decente. Concepto e indicadores". En: *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 122. núm. 2. REVUE. Ginebra.

RAU, Víctor (2010) "Migraciones estacionales, fronteras étnicas y organización del empleo agrícola. Un estudio de caso en el sureste de Francia". En: *Avá*. N° 15. PPAS/UNaM. Posadas.

MOREIRA, María Verónica (2011) "La política de los otros". El juego de los hinchas, entre trayectorias y posiciones legítimas". En *PUBLICAR en Antropología y Ciencias Sociales*. N° X. Junio. Colegio de Graduados en Antropología de la República Argentina. Pp. 107-127.

PRAT I. Carós, Joan (2007) "En busca del paraíso: historias de vida y migración". *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*. Julio-diciembre, vol. LXII, No 2, págs. 21-61. Disponible en: <http://rdtp.revistas.csices/index.php/rdtp/article/viewFile/35/36>

RUBEN, Guillermo (1995) "Empresários e globalização: prolegômenos de uma metodologia antropológica de compreensão e ação". En: *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Año 28. N° 10. Pp. 71-87.

URQUIZA, Emilia Yolanda (2008) "La invención del ciudadano y las fronteras entre Estado (s) y nación (es): ¿Una ciudadanía regional transnacional en Misiones?" En: IUORNO, Graciela y CRESPO, Edda (Coord.) *Nuevos Espacios. Nuevos problemas. Los territorios nacionales. Neuquén*. Educo-Cehepyc editores. Disponible en: [www.historiapolítica.com](http://www.historiapolítica.com) Dossier: Reflexiones en torno a los estudios sobre Territorios Nacionales.