

**PRECARIEDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE COMERCIO DE LA
CIUDAD DE ROSARIO, SANTA FE.**

UNIVERSIDAD SIGLO 21



**TRABAJO FINAL DE GRADUACION
LICENCIATURA EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

ALUMNA: CHINCOLLA, MARIA CONSTANZA

AÑO: 2017

RESUMEN EJECUTIVO.

En este trabajo se abordará la problemática de la precarización laboral de los empleados de comercio de la Ciudad de Rosario, Santa fe, a partir de las características de los puestos de trabajo brindados en el sector. La modalidad de investigación es cualitativa y cuantitativa, haciendo uso de instrumentos de recolección de datos tales como las entrevistas y cuestionarios. A partir del análisis de la información obtenida, se plantea la conclusión haciendo mención a las particularidades que presenta el sector comercial, exhibiendo las condiciones de los trabajadores en cuestión, poniendo énfasis en las responsabilidades compartidas de los empleadores y el Estado. Por último se esbozan también la necesidad y urgencia de la implementación de medidas preventivas y correctivas para apaciguar esta problemática.

Palabras clave: Rosario, Empleo, Precariedad Laboral, Empleados de Comercio.

ABSTRACT.

This paper will deal with the problem of the precarious work of commercial employees of the City of Rosario, Santa Fe, based on the characteristics of the jobs offered in the sector. The research modality is qualitative and quantitative, making use of data collection instruments such as interviews and questionnaires. Based on the analysis of the information obtained, the conclusion is made mentioning the particularities presented by the commercial sector, showing the conditions of the workers in question, emphasizing the shared responsibilities of employers and the State. Finally, the need and urgency of the implementation of preventive and corrective measures to appease this problem are also outlined.

Key words: Rosario, Employment, Labor Precarity, Trade Employees

INDICE GENERAL.

RESUMEN EJECUTIVO/ ABSTRACT	2
INTRODUCCION	5
PRESENTACION DEL PROYECTO	
JUSTIFICACION	7
ANTECEDENTES DE INVESTIGACION	8
OBJETIVOS	11
MARCO TEORICO	
VARIABLES QUE DETERMINAN LA PRECARIEDAD DE UN PUESTO	12
PRINCIPALES VARIABLES DE EMPLEO DECENTE	15
VINCULACION DE LAS FORMAS ATIPICAS DE EMPLEO Y LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE	16
IMPACTO EN LOS TRABAJADORES Y EN SU CALIDAD DE VIDA LABORAL	18
INFLUENCIA DEL CONTRATO PSICOLOGICO EN LAS EXPECTATIVAS ACERCA DEL PUESTO DE TRABAJO	21
DISEÑO METODOLOGICO	
23	
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	25
ANALISIS DE DATOS OBTENIDOS	
VARIABLES DE PRECARIEDAD Y EMPLEO DECENTE.....	26
VINCULACION DE LAS FORMAS ATIPICAS DE EMPLEO Y LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE	29
IMPACTO EN LOS TRABAJADORES Y EN SU CALIDAD DE VIDA LABORAL	30
INFLUENCIA DEL CONTRATO PSICOLOGICO EN LAS EXPECTATIVAS ACERCA DEL PUESTO DE TRABAJO	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PROFESIONALES	
34	
BIBLIOGRAFIA	
39	
BIBLIOGRAFIA DE INTERNET	42

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS- ENTREVISTA.....	44
INTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS- CUESTIONARIO	49
RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS	55
CUADRO DE NIVELES DE OBSERVACION	71
FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACION.....	72

INDICE DE TABLAS.

TABLA 1. FICHA TECNICA DE DISEÑO METODOLOGICO- ENTREVISTA	23
TABLA 2. FICHA TECNICA DE DISEÑO METODOLOGICO- CUESTIONARIO	24
TABLA 3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	24

INTRODUCCION

La Ciudad de Rosario, Santa Fe es actualmente un importante polo económico del país, destacándose entre sus principales actividades a la industrial, tecnológica y comercial. Está conformada por alrededor de 965.000 habitantes, de los cuales aproximadamente 55.000 se encuentran trabajando el ramo de comercio en la Ciudad.

El sector a estudiar es el de los Empleados de Comercio de la Ciudad de Rosario, incluyendo dentro del mismo a los empleados de establecimientos de venta por menor y mayor de artículos de consumo, que se encuentren en el rango de 20 a 30 años de edad

La precarización laboral se ha convertido en un fenómeno que cada vez comprende a más trabajadores y el alto impacto de esta realidad en la vida de las personas, es lo que hace de gran importancia su estudio y análisis.

Es una problemática que repercute directamente en la economía y la política de la Provincia, tal es así que el Gobierno, mediante el Ministerio de Trabajo, destina una gran cantidad de recursos con el fin de promocionar y regular el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Más allá de los esfuerzos que pudiera realizar el Gobierno, una gran cantidad de empleados del sector, no solo se encuentra sin un registro formal, sino que su salario es menor al que corresponde por convenio (CCT 130/75 de empleados de comercio). De esta manera se ven vulnerados los derechos de los trabajadores, llevándolos a la precarización de su vida diaria.

El deterioro de las condiciones laborales de las personas involucradas y el incremento de la vulnerabilidad social asociada a esta problemática, son los aspectos que hacen necesario su análisis.

El involucramiento del personal de Recursos Humanos, sirviendo como nexo entre la organización y sus empleados, hará posible una mayor concientización acerca de la importancia del cumplimiento de las normativas y leyes laborales.

El presente trabajo tendrá como objetivo dar un acercamiento acerca de la problemática de la precarización laboral en los Empleados de comercio de la Ciudad de Rosario, haciendo hincapié en las condiciones laborales y el impacto que pudiera tener en los empleados.

En un primer momento, se realizará una aproximación respecto del significado de flexibilización laboral y la forma en la que se instaura en el mercado laboral de Argentina, para luego dar paso al concepto de precarización laboral y sus implicancias en las condiciones de trabajo de los empleados en cuestión. En relación a ello, se analizarán las dimensiones y características que configuran al empleo decente.

Posteriormente, se vinculará a la precarización laboral con aquellas normativas y leyes de Argentina, destinadas a proteger los derechos de los trabajadores. Además, se hará mención a los contratos de trabajo que dan legitimidad a las relaciones entre empleados y empleadores.

Por último, se establecerá la implicancia del cumplimiento de las necesidades de los trabajadores y sus expectativas acerca del puesto de trabajo, en la calidad de vida laboral.

A partir de la recolección de datos, mediante entrevistas y cuestionarios, y el posterior análisis y revisión de diferentes fuentes bibliográficas acerca de la presente temática, será posible dar respuestas a las preguntas que llevan a realizar la investigación:

¿En qué medida la precariedad de las condiciones de trabajo, puede afectar a los trabajadores y al cumplimiento de sus expectativas y necesidades personales?

Debido a que el sector de Empleados de comercio reúne a más de 55.000 personas, no es posible contar con una muestra realmente significativa. Por esta razón el análisis de datos se realizará a partir de la información obtenida a través de las encuestas y entrevistas.

Justificación.

En los últimos años debido a la falta de estabilidad y seguridad en los empleos, el mercado laboral deja entrever un abanico de problemáticas a las que están expuestos los trabajadores, tales como el detrimento y fragilidad de las condiciones de trabajo.

La precarización laboral se manifiesta a través de factores sociales, económicos y legales, los cuales repercuten directamente en el empleado, tanto en su estima, como en la posibilidad de crecimiento y estabilidad económica (OIT, 2011).

Los trabajadores, teniendo en cuenta una jornada laboral completa, permanecen en sus puestos ocho horas diarias, lo que se traduce en una gran parte del día. Esto quiere decir, que cuando se lleva a cabo una función poco satisfactoria, el impacto en la persona puede ser muy importante (OIT, 2012).

La razón de elección del tema de investigación fue la necesidad de indagar más sobre una problemática de la que poco reflexionamos día a día, sobre cómo los empleadores afectan a la vida de sus colaboradores y como empleados no conocemos las raíces de este problema, los efectos que trae aparejados y la forma de enfrentarlo.

La importancia de la siguiente investigación radica en la posibilidad de conseguir un mayor conocimiento acerca del impacto que realmente puede tener en las personas la precarización de sus puestos de trabajo. De esta manera, será posible aportar datos sobre una problemática muy nombrada, pero que no recibe la suficiente difusión y el tratamiento que es necesario.

El presente trabajo tendrá como fin realizar un acercamiento las particularidades de la precarización laboral en empleados de comercio de la Ciudad de Rosario, las razones por las cuales se da este fenómeno y llegar a un entendimiento más profundo sobre las consecuencias que trae aparejado en los empleados.

Es importante el involucramiento de los profesionales de Recursos Humanos en el tema, ya que puede servir para la correcta implementación de las leyes laborales en los asuntos internos de las organizaciones, fomentando la ética profesional y aplicándola en el campo de trabajo.

Empleados y empleadores pueden verse beneficiados con el conocimiento de la temática. Por un lado, mediante la instrucción y capacitación, recursos humanos podría suministrar una suerte de guía para los empleados, mostrando los diferentes cursos de acción cuando estos se vean perjudicados por sus empleadores. A su vez, las organizaciones comprenderían las implicancias del incumplimiento de las normativas laborales, y los beneficios de crear vínculos laborales éticos y satisfactorios con sus empleados.

Antecedentes de investigación.

Es importante destacar, que mas allá de los estudios realizados por entes gubernamentales tales como INDEC o el Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Fe, no existen, o no han sido publicados, estudios acerca de la Ciudad de Rosario específicamente. Esta es una de las grandes limitaciones del presente trabajo.

Algunos de los trabajos más relevantes como antecedentes de investigación son los siguientes:

- Acevedo Rodríguez (2008), *Precarización laboral, polarización social y conflicto potencial: el caso de Iquique en el contexto nacional*. Maestría en Ciencias Sociales; FLASCO- Sede Académica de México. México. Hace un análisis acerca de los diferentes paradigmas sociales y laborales en Chile, en conformidad con los gobiernos de tipo democráticos. Mediante el compilado de teorías y el uso de encuestas en la Ciudad de Iquique, analiza el grado de conflicto y polarización social y laboral existente.
- Giménez (2007). *Neoliberalismo y precariedad laboral en el estado argentino*. Revista de Ciencias Sociales, Argentina. Aporta información sobre la precariedad de las condiciones y relaciones laborales de las personas a partir de la implementación de políticas neoliberales, exponiendo los cambios producidos en los últimos años en materia laboral.

- Hermida (2012). *Significado del trabajo en épocas de cambio: Su impacto en la construcción de identidad*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones “Profesor Dr. Alberto C. Taquini” Psicología y Psicopedagogía. Buenos Aires, Argentina. En su trabajo, proporciona una vasta visión acerca de las implicancias de los nuevos escenarios laborales en la vida de los sujetos. Mediante un recorrido por diversos autores, contextualiza en momentos históricos diferentes visiones sobre el trabajo y el vínculo que las personas generan con él.

- Laterrier Larrondo (2011), *Precariedad laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y el campo laboral de los trabajadores/as sociales. Situación laboral actual de los profesionales de Trabajo Social de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano*. Trabajo final de grado. Santiago de Chile, Chile. Explica los cambios en el orden social, a partir de las transformaciones sociales, y culturales a los largo de la historia. Específicamente, aboca su estudio a comprender las implicancias del mercado laboral chileno sobre la profesión de Trabajo Social.

- Molina (2007), *Precariedad laboral: discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares*”. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la educación. La Plata, Buenos Aires, Argentina. A partir de la utilización de la llamada Encuesta Permanente de Hogares, entre el año 1997 al 2006, relaciona aspectos estadísticos del momento analizado con las diferentes teorías en cuanto a la precariedad laboral.

- Salvia (2003), *Mercados segmentados en la Argentina: fragmentación y precarización de la estructura social del trabajo (1991-2002)*. Laboratorio, 4 (11-1) 5-11. Realiza un gran aporte en cuanto al estudio de la fragmentación del mercado laboral en la década de 1990, a través de una comparativa de las encuestas realizadas por INDEC, y asociándolas con diferentes teorías acerca de la precariedad laboral en Argentina.

- Salvia (2007). *Consideraciones sobre la transición a la modernidad, la exclusión social y la marginalidad económica. Un campo abierto a la investigación social y al debate político. En Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina.* Buenos Aires, Argentina. Miño y Davila. Mediante un recorrido bibliográfico identifica los aspectos más importantes acerca de la situación económica, social y política de Argentina, en las últimas décadas. Brinda a partir del enfoque teórico de diferentes autores, algunos aspectos claves para la comprensión de la situación de exclusión social y marginal de algunos sectores sociales de nuestro país.

OBJETIVOS DE INVESTIGACION.

Objetivo general:

-Analizar, mediante indicadores de precariedad laboral, las condiciones generales de trabajo de empleados de comercio de la Ciudad y los efectos que pudieran tener en su calidad de vida laboral y personal.

Objetivos específicos

- a- Identificar los indicadores que determinan la precariedad laboral de un puesto de trabajo y como se constituye un empleo decente.
- b- Establecer la vinculación entre las formas precarias de empleo y la legislación laboral vigente.
- c- Interpretar como las condiciones de trabajo determinan la calidad de vida laboral de los empleados.

MARCO TEORICO

Variables que determinan la precariedad de un puesto de trabajo.

La flexibilización laboral es un proceso de desregularización del mercado de trabajo mediante la eliminación de las garantías laborales y la participación del rol del Estado como ente contralor. De esta manera se logra debilitar el poder de negociación de los trabajadores, la sindicalización y las relaciones colectivas de trabajo (Chávez Ramírez, 2001).

El concepto hace referencia a mecanismos destinados a quitar rigidez a las normativas laborales, permitiendo la adaptación del contrato de trabajo o las condiciones laborales a las necesidades del sistema productivo, dando lugar de esta manera a empleos bajo condiciones atípicas (Chávez Ramírez, 2001).

La flexibilización del trabajo, se apoya en perspectivas teóricas que coinciden en que las relaciones laborales necesariamente deben ser más flexibles por las condiciones cambiantes que implican la apertura de los mercados y la globalización (De la Garza, 2000).

En los últimos años, es posible visualizar en Argentina los cambios con respecto al mercado laboral, tales como la inestabilidad, la desprotección de trabajadores e incertidumbre en las condiciones contractuales. Estos factores llevan a la fragmentación de la sociedad, sentando la base de precarización de los empleados.

Para el estudio de la precarización laboral, es necesario en primer lugar conocer la historia o la evolución que tuvo en el tiempo. De esta manera es posible comprender las diferentes dimensiones y variables que conlleva.

Aunque la precarización laboral es una realidad instituida desde el comienzo del trabajo asalariado, puede marcarse como hito en Argentina, la implantación de políticas de flexibilización en los años 90, cuando siendo Jefe de Estado Carlos Menem, se sanciona la Ley Nacional de Empleo N° 24013, tendiente a reformar el marco legal que regulaba las relaciones de trabajo, respondiendo a los imperativos del reciente modelo de convertibilidad (Bialakousky, 1997).

De esta manera, la flexibilización laboral se instaura en los regímenes de trabajo en la Argentina, sentando las bases para la diversificación de las interpretaciones y aplicaciones de las diferentes modalidades de contratación de personal. En los últimos años han aparecido nuevas formas de evitar las legalidades y regulaciones laborales, mediante uso de los recursos de los empleados minimizar riesgos y responsabilidades de los empleadores (OIT, 2012).

La precarización laboral puede ser entendida como cualquier situación dentro del ámbito laboral, cuyas condiciones están por debajo de lo normal, de lo que se considera como un trabajo digno (OIT, 2013). Estas formas de trabajo suponen altos niveles de inestabilidad e incertidumbre, causando inseguridad y desprotección en las personas.

Se encuentra firmemente arraigada a formas atípicas de contratación, tales como salarios por debajo del mínimo establecido, mayores cargas horarias, falta de seguridad social e inestabilidad del empleo y la posibilidad limitada de ejercer derechos laborales. Conlleva además un sufrimiento psicológico y un alto nivel de estrés (Chávez Ramírez, 2001).

Es un estado de vulnerabilidad y violencia social, con el fin de la acumulación de capital, dando rédito económico y división de la fuerza de los trabajadores, beneficiando en cierta manera a los empleadores.

La OIT, afirma que existen dimensiones que pueden determinar el nivel o la presencia de precariedad en un puesto de trabajo, tales como la certeza acerca de la prolongación en el tiempo del contrato, la posibilidad de poder recibir apoyo de los sindicatos, la protección de las leyes y los ingresos que recibe el trabajador (OIT, 2012).

Estas dimensiones estandarizan o dan una visión clara de la forma de determinar la precariedad de los puestos y posibilitan el estudio empírico de las variables que lo determinan (Rodgers y Rodgers, 1989).

- 1- La dimensión temporal: Se refiere a la continuidad de los empleos, los tipos de contratos y su duración en el tiempo. Una de las principales características de la precariedad laboral es la de inseguridad que provoca la falta estabilidad de la relación laboral. Al no estar suscripto en un contrato formal, o bien un contrato regular, el empleado carece de la posibilidad de proyectar hacia el futuro con la certeza de que va a poder contar con los beneficios que debería dar el trabajo.

Esta dimensión permite apreciar la calidad de la trayectoria laboral de los empleados, la cual viene determinada por el tipo de contrato mediante el cual se vincula al empleador. El contrato de trabajo es el que dará cuenta acerca de la duración del empleo, ya sea por tiempo determinado o indeterminado (Rodgers y Rodgers, 1989).

2- La dimensión organizacional: Aspectos concernientes al contrato de trabajo, tales como las jornadas de trabajo, el ambiente físico, la intensidad y las condiciones generales de seguridad e higiene del puesto. Hace hincapié en el tipo de relación establecida entre empleados y empleador, la forma en que se cumplen las legalidades que devienen de los contratos de trabajo y las normativas vigentes para el vínculo laboral (Rodgers y Rodgers, 1989).

3- La dimensión económica: Aspectos relacionados a la suficiencia de la retribución y las posibilidades de crecimiento económicas de la prestación. Se presenta como fundamental a la hora de evaluar el nivel de precariedad de los puestos, dado que es la condición bajo la cual se entabla la relación de trabajo. El salario debe ser coherente con las normativas y leyes laborales, así como también debe corresponderse con lo dictaminado en los convenios colectivos de trabajo.

Esta dimensión guarda una íntima relación con el resto de las variables de precariedad laboral, así como también con las de empleo decente, ya que condiciona la experiencia vivida por los empleados dentro de su puesto de trabajo y también otros ámbitos de su vida (Rodgers y Rodgers, 1989).

4- La dimensión social: prestaciones tales como obra social, seguro contra accidentes, despidos injustificados, entre otros. Además tiene en cuenta todo lo relacionado a las prácticas discriminatorias dentro del ámbito laboral. La importancia de esta dimensión radica en la obligatoriedad por parte de los empleadores de realizar los descuentos y contribuciones que dictamina la ley, además del acceso que brinda a los empleados y sus familiares, a servicios básicos tales como los de salud y de protección ante accidentes laborales (Rodgers y Rodgers, 1989).

El estudio de la precarización laboral, carece de sentido si no se analiza la importancia del trabajo en la vida de las personas. El trabajo tiene connotaciones de gran impacto, además de

la sobrevivencia en cuanto a alimentación y salud, las personas pueden insertarse en las esferas sociales de manera más satisfactoria.

Principales variables de empleo decente.

La precariedad es la contracara de lo que se dice trabajo digno o trabajo decente.

La OIT define al trabajo decente, como aquel que les brinda la posibilidad a las personas de crecimiento personal y seguridad, no solo para ellos sino también para sus familias. Es aquel que promueve la igualdad de trato, condiciones y oportunidades, brindando una perspectiva de protección e integración a la sociedad, dando libertades para expresar sus opiniones, aspiraciones de vida laboral y perspectivas de desarrollo (OIT, 1999).

Además, establece diferentes indicadores de trabajo decente, que en ausencia de alguno de ellos, configura la precariedad de los puestos de trabajo, estos son:

- 1- Dimensiones de derechos laborales: libertad sindical, trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación.
- 2- Dimensiones de protección social: Protección ante contingencias, tales como enfermedades y accidentes de trabajo. Derecho a la jubilación.
- 3- Dimensiones de empleo: Oportunidades de empleo, niveles de remuneración y condiciones en el puesto de trabajo.
- 4- Dimensiones de Dialogo social: Negociación colectiva, democracia en las relaciones laborales y participación (OIT, 2011).

Uno de los aspectos importantes es el acceso de los empleados al sistema de seguridad social, entendiéndolo como aquel que comprende el sistema jubilatorio y acceso a obra social, como también los seguros de accidentes de trabajo, discapacidad y otros programas de protección(OIT, 2011).

La OIT también hace referencia a las cuestiones comunicacionales del trabajo, tendientes a la libre asociación sindical y el derecho de representación y protección de gremios, derechos que también confieren las diferentes legislaciones en Argentina, tales como la Constitución Nacional, entre otras.

Es importante destacar el rol del Estado como ente contralor y garante de las condiciones laborales de los empleados. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina asevera la protección mediante leyes a los trabajadores, los cuales deberán verse bajo condiciones de trabajo digno y equitativo, en cuanto a el salario que se le brinda, la estabilidad, los beneficios sociales y asociación sindical libre, entre otros (Const., 1994).

La OIT carga la obligación de la protección de los trabajadores en los Estados, quienes debieran ser los que regulen, implementen y apliquen leyes y la obligatoriedad de acatamiento por parte de los empleadores, con sus respectivas sanciones, para así asegurar a la población la posibilidad de gozar de trabajos en condiciones dignas (OIT, 2012).

Vinculación de las formas atípicas de empleo y la legislación laboral vigente.

El derecho laboral argentino, establece mediante leyes, la protección integral de los trabajadores y las diferentes multas a empleadores en caso de no cumplir con ellas.

El principio protectorio dictaminado por el Artículo 14 bis. de nuestra Constitución nacional, proclama que todo tipo de trabajo gozara de protección de las leyes, la cual aseguran al trabajador las condiciones de trabajo dignas y equitativas y otros derechos que acarrea, tales como el pago del salario mínimo vital y móvil, remuneración acorde a la tarea prestada, protecciones contra despido, libre sindicalización y afiliación, entre otras. A su vez, garantiza la participación de gremios en la consecución de convenios colectivos de trabajo, y las garantías para representantes gremiales.

Es de gran importancia destacar, el carácter obligatorio de los beneficios de seguridad social, tendientes a lograr la estabilidad del empleado y su familia (Constitución Nacional Argentina, 1991, art. 14 bis)

Por su parte, la Ley Nacional de Empleo N°24013, establece un sistema de multas al empleador, establece acciones de prevención y sanción, promoción del empleo y defensa y la protección a trabajadores desempleados. (Ley 24013,1991)

Es necesario aclarar, que en el caso de el trabajo actual, los empleados están bajo relación de dependencia, por lo cual es menester el nombramiento de la Ley de Contrato de Trabajo N°20744.

La Ley de contrato de trabajo conceptualiza al contrato, dictaminando que será reconocido como tal, toda actividad lícita que se preste a favor de otra persona y que medie una remuneración en contrapartida. Además establece, que nunca las condiciones de dicho contrato podrán ser inferiores a las dictaminadas por las leyes (Ley 20744,1976, art.21)

Dictamina además la misma ley, los tipos de contratos vigentes y los derechos y obligaciones de las partes, estableciendo la temporalidad de cada uno, las formas pago y jornadas de trabajo y los derechos en cuanto a seguridad social que devienen de cada tipo de contrato (Ley 20744, 1976).

Modalidades de contratación:

- Contrato por tiempo indeterminado: El artículo 90 de la L.C.T. establece la presunción de que todo contrato es por tiempo indeterminado, salvo que el empleador justifique la existencia de un plazo. En ese caso, dicho plazo deberá ser fijado por escrito y determinar su duración (Ley 20744,1976, art.90).

- Contrato a tiempo parcial: El artículo 92 de la misma ley define a esta modalidad como aquella en la que el empleado presta servicios durante una jornada inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual. La remuneración deberá ser proporcional a la que le correspondería a tiempo completo.
En caso de superar las dos terceras partes de la jornada, el empleador deberá abonar la jornada completa, teniendo en cuenta de que existe la prohibición de realizar horas extraordinarias (Ley 20744,1976, art.92).

- Contrato a plazo fijo: El artículo 90 dispone que puede darse esta modalidad de contratación siempre y cuando se haya fijado por escrito y de manera expresa su duración y siempre que la actividad o tarea así lo requiera.

Si las razones prestadas por el empleador no resultan suficientes para justificar la modalidad de contratación, se entenderá celebrado por tiempo indeterminado.

El plazo máximo de duración es de cinco años y no podrá extenderse mas allá, debiendo tanto el empleador como el empleado dar preaviso acerca de su extinción (Ley 20744,1976, art.90).

- Contrato de trabajo por temporada: Es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, pero de ejecución discontinua, en el cual la prestación se realiza en forma repetida y cíclica. Puede darse siempre y cuando el origen de las actividades estén sujetas a ciclos, en determinadas épocas del año.

El empleador debe notificar su voluntad de reiterar la relación laboral, así como el empleado debe decidir continuar o no (Ley 20744,1976, art.96).

- Contrato de trabajo eventual: El artículo 99 de la L.C.T. establece que esta modalidad se dará solo cuando sea para la satisfacción de resultados concretos y que no pueda proveerse un plazo de finalización determinado. Deberá expresar con claridad y precisión la causa que lo origina.

La relación no podrá exceder los seis meses por año y hasta un máximo de un año, en un periodo de tres años. Cuando la relación se extinga por causa de finalización del contrato, el empleador no deberá al empleado indemnización alguna, así como tampoco tendrá la obligación de dar preaviso (Ley 20744,1976, art.99).

Impacto en los trabajadores y en su calidad de vida laboral.

El impacto psicológico que conlleva el trabajo es trascendental, el empleo le permite a las personas desenvolverse en su entorno con mayor fluidez, mediante la posibilidad de tomar decisiones y hacer uso de sus competencias (Crespo, 2012).

Mediante la precarización del trabajo, los empleados se encuentran bajo condiciones de alto estrés, deteriorándose así física y psíquicamente. Este estrés es producto de las condiciones cambiantes del mercado, las condiciones de trabajo que deben soportar los empleados y la presión que genera la inestabilidad e incertidumbre (Crespo, 2012).

Esa dependencia inevitable de esta actividad, es lo que la hace tan compleja y de necesario estudio. La forma en la que una persona se vincula con su trabajo, a sus compañeros, jefes y demás involucrados, es un factor que muchas veces puede impactar, tanto de forma positiva como negativa.

La calidad de vida laboral de la persona, se determina por la satisfacción o insatisfacción que pudiera tener con respecto a su puesto de trabajo. El trabajo es visto como una fuente de bienestar, brindando la posibilidad de vivienda, educación, desarrollo personal, salud, entre otros y las condiciones en el que este se da, puede repercutir en la tanto en la salud como en lo emocional (Newstrom, 2007).

Por su parte, la OIT establece ciertos parámetros destinados a medir el cumplimiento de los requisitos de un trabajo en cuanto a su calidad. Las variables de protección social, vinculo laboral y los ingresos percibidos, en consonancia con las variables de calidad de vida familiar, hacen que el trabajo sea una experiencia que le permita a los empleados mantener una estabilidad tanto emocional como económica (OIT, 2002).

Entre los diferentes factores que hacen de calidad a un trabajo pueden mencionarse:

- Relaciones satisfactorias entre los integrantes de la organización,
- Las prestaciones que recibe el empleado,
- El salario y los beneficios,
- Libertad para tomar decisiones acerca de su puesto de trabajo,
- La posibilidad de participar en las actividades y decisiones,
- El ambiente de trabajo, tanto el clima laboral como los aspectos de seguridad e higiene del espacio físico,
- El reconocimiento por parte de los superiores de los logros (Chiavenato, 2000).

Mediante las diferentes formas de gestionar a las organizaciones, es posible incrementar o disminuir el bienestar físico y la salud psicológica de los empleados, permitiendo de esta manera una cohesión armoniosa entre la vida de las personas y el trabajo.

Existen asimismo, diferentes lineamientos dentro del campo de la psicología laboral que estudian la importancia y el impacto de la precarización y las condiciones laborales en la salud mental y emocional de las personas.

Por ejemplo, la Psicopatología del Trabajo se encarga del estudio y análisis del sufrimiento psíquico resultante de la confrontación de las personas al entorno organizacional. Por otro lado, la Psicodinámica del trabajo estudia los procesos intersubjetivos movilizados por la situación del trabajo (Dejours, 1998).

Ambas teorías indican la conexión existente entre las condiciones laborales y ergonómicas del trabajador y el impacto que estas pudieran tener la salud de las personas.

Este sufrimiento por las condiciones laborales impacta directamente en la insatisfacción y la ansiedad que le pudiera ocasionar en el trabajador. La insatisfacción se refleja en la persona como la imposibilidad del cumplimiento de sus objetivos con respecto a la tarea, además del no cumplimiento de los resultados deseados. La ansiedad, es la incapacidad del trabajador de no poder controlar esas condiciones laborales insatisfactorias en el ámbito laboral (Dejours, 1998).

Los principios rectores de la psicopatología del trabajo son:

- Tipos de sufrimiento mental que puede ocasionar el trabajo,
- El papel o rol desempeñado por el trabajador,
- Mecanismos compensatorios de desajustes entre trabajadores y modelos productivos.
- Funcionalidad del sufrimiento mental,
- Consecuencias de la organización del trabajo sobre la salud de las personas (Dejours, 1998).

Influencia del contrato psicológico en las expectativas de los trabajadores acerca del puesto de trabajo.

La compleja realidad de la economía actual, conlleva complicaciones en el marco de las organizaciones y más específicamente en la forma de contratación del personal.

Tal como se menciona en apartados anteriores, la flexibilidad de las organizaciones implica que estas buscan formas de permanecer competitivas en el mercado a costa de la reducción de beneficios a sus empleados mediante la utilización de contratos atípicos o no regulados (Topa y Palaci, 2004).

Más allá de tratarse de un empleo formal, haciendo referencia a aquel que cumple con los marcos normativos impuestos por las leyes, todos los contratos tienen implicancias en cuanto a las expectativas que implícitamente guardan las personas acerca de la relación laboral (Topa, 2008).

Siguiendo a Topa, es posible aseverar que las relaciones laborales no se circunscriben únicamente a todo aquello declarado por el empleador en el contrato de trabajo escrito, sino que además, existen ciertas expectativas, percepciones y creencias que forman parte de un contrato que ambas partes idealizan (Topa, 2008).

Este contrato, implica compromisos y expectativas que ambas partes forman desde el comienzo de la relación laboral, mediante la interacción y socialización del empleado dentro de la empresa, configurando una serie de obligaciones de las partes, afectando la percepción que el empleado pudiera tener de su puesto y de la organización. (Topa, 2008).

Puede tomarse como parte de esta serie de obligaciones, el trato que los empleados reciben, las condiciones contractuales, los horarios y jornadas de trabajo, la valorización que recibe el empleado acerca de su labor, y otros aspectos que no están vinculados o detallados en el contrato de trabajo (Topa, 2008).

Según Alcover, es posible diferenciar dos tipologías de contrato psicológico. En primer lugar, los contratos de tipo relacional que conlleva un alto nivel de confianza de las partes, orientándose hacia relaciones abiertas. Por otra parte, los contratos de tipo transaccionales se centran en los aspectos económicos de las relaciones laborales (Alcover, 2002).

Los contratos psicológicos impactan directamente en las expectativas de los empleados; cuando esas expectativas no se ven cumplidas, el empleado siente una suerte de violación al contrato psicológico, llevándolo a un estado de inconformidad con la organización y a la no satisfacción de sus necesidades (Alcover, 2002).

Los determinantes de satisfacción laboral son variados y pueden ser entendidos como aquellos factores que hacen al cumplimiento de las necesidades integrales de la persona en su puesto de trabajo. A partir de ello, puede evidenciarse que todo aquello que no cumpla con las expectativas o necesidades puede ser causante de la insatisfacción. (Herzberg, 1959).

Siguiendo a Herzberg, en su teoría bifactorial describe mediante el estudio de casos, los factores que hacen a la satisfacción o insatisfacción de las personas en su trabajo. Lo revelador del caso es que los factores asociados a la insatisfacción son aquellos extrínsecos al trabajo en sí, tales como el salario, las condiciones ambientales de la organización, las políticas, tareas, entre otros, a los cuales llamo factores de higiene (Herzberg, 1959).

Más allá de no ser este el factor causante de satisfacción, es necesario tener en cuenta que cuando una persona logra cubrir este grupo de necesidades es posible acceder a los de motivaciones o factores motivacionales, como los de autorrealización, relaciones interpersonales, etc. (Herzberg, 1959).

A partir de los dichos de Herzberg, es posible evidenciar la directa relación de los factores de satisfacción del personal de una organización, con los factores de precarización laboral y la influencia del contrato psicológico en el cumplimiento de la satisfacción de necesidades y expectativas de los trabajadores (Herzberg, 1959).

DISEÑO METODOLOGICO.

La presente investigación propone una modalidad descriptiva y exploratoria, cuyo objeto central será el de dar una descripción objetiva del fenómeno de la precarización laboral de los empleados de comercio de la Ciudad de Rosario, Santa Fe.

Mediante estas modalidades de investigación se pretende hacer un acercamiento a un fenómeno de la actividad, haciendo hincapié en las variables intervinientes y en su incidencia en la población afectada por dicho fenómeno (Dankhe, 1986).

La metodología de la investigación será meramente cualitativa, mediante la cual se dará una explicación al fenómeno de la precarización, describiendo sus diferentes dimensiones para su análisis, y aspectos clave (Dankhe, 1986).

Es necesaria en este caso la salvedad, de que más allá de ser una investigación cualitativa, se utilizarán datos cuantitativos durante el proceso.

El fin de la investigación será dar una aproximación a un fenómeno de la realidad social, la forma en la que las personas se manifiestan frente al mismo y sus implicancias.

Siendo un estudio de investigación cualitativo, la técnica de investigación por excelencia será la entrevista. Este instrumento permitirá recabar datos, profundizando aquellos aspectos que se consideren de importancia a la hora de indagar. Permitirá un acercamiento al entrevistado, pudiendo re-direccionar el sentido de la conversación durante su ejecución.

También se utilizarán cuestionarios, con el fin de recabar información complementaria para la investigación. Siendo la población a analizar de un gran tamaño, esta técnica permitirá sintetizar la información de una forma más económica, en cuanto al tiempo (Dankhe, 1986).

La población objetivo de la investigación será la de los empleados de comercio de la Ciudad de Rosario, Santa Fe.

Teniendo en cuenta que se trata de más de 55.000, sería imposible lograr una muestra que resulte significativa para el análisis cuantitativo del tema a tratar. Por esta razón, se realizarán cuestionarios de tipo no probabilísticas, de manera incidental y por cuotas.

Esto quiere decir, que se realizaran los cuestionarios a aquellas personas a las cuales se puede acceder con mayor facilidad y que cumplan con los requisitos de ser empleados de comercio de la ciudad de Rosario, en un rango de edades de 20 a 30 años.

FICHA TECNICA DEL DISEÑO METODOLOGICO	
TIPO DE INVESTIGACION	Estudio exploratorio.
METODOLOGIA	Investigación cualitativa.
TECNICAS DE INVESTIGACION	Entrevistas semi-estructuradas.
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	Guía de pautas.
CRITERIO MUESTRAL	No probabilísticas Intencional. Por cuotas.
POBLACION	Empleado clave del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe.
MUESTRA	1 persona. Director de inspecciones del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe.

Tabla 1. Ficha técnica del diseño metodológico.

FICHA TECNICA DEL DISEÑO METODOLOGICO.	
TIPO DE INVESTIGACION	Estudio descriptivo
METODOLOGIA	Análisis de datos cuantitativos.
TECNICAS DE INVESTIGACION	Encuesta.

ANALISIS DE DATOS OBTENIDOS.

En concordancia con los objetivos de investigación y mediante la administración de encuestas, en su mayoría a aquellos empleados que prestan servicios en el micro centro de la Ciudad, fue posible recabar datos de relevancia durante los meses de Junio y Julio de 2016.

Variables de precariedad y empleo decente.

Puede apreciarse mediante los datos arrojados en las encuestas, la incidencia de la edad de las personas en la inserción al mercado laboral, el cual es uno de los requisitos más recurrentes a la hora de plantear una búsqueda de trabajo.

El 73,69% de los encuestados, se encuentra en un rango de edad de 20 a 25 años, pudiendo relacionar esto a las exigencias del mercado en cuanto a experiencia laboral anterior. Teniendo en cuenta que la edad mínima para celebrar un contrato de trabajo, salvo excepciones, es de 18 años, es imposible que una persona cuente con los requerimientos acerca de experiencia en puestos anteriores a temprana edad. De esta manera es posible inferir que la falta de experiencia asociada a la edad de los trabajadores, es una de las razones por las cuales los empleados aceptan trabajos bajo condiciones precarias.

Relacionado también a la edad y a las exigencias del mercado laboral, otro factor de incidencia es el del nivel de educación alcanzado por los empleados. La capacitación y los estudios determinan en muchos casos el acceso a mayor calidad de condiciones y oportunidades de empleo.

Fue posible observar que el 58,33% de las personas a las que se le indagó solo cuenta con secundario completo, lo cual podría indicar la falta de capacitación para cumplir con las exigencias de conocimientos específicos a la hora de conseguir un trabajo más calificado.

Un dato a tener en cuenta acerca de la edad y el nivel de educación, es que muchas personas durante la búsqueda de un empleo, encuentran como requisito no estar cursando carreras. Esto se debe a que en ese caso, los empleados pueden incurrir a la necesidad de cambios en los horarios o de no asistir a sus empleos en caso de exámenes.

Teniendo en cuenta los datos recabados en las encuestas y a partir de las variables de precariedad y empleo decente, es posible apreciar indicadores de precarización en el sector de comercio de Rosario.

- Dimensión económica:

En las encuestas realizadas el 21,15% de los trabajadores indicó que su salario real no es el que figura en su recibo de sueldo, mientras que el 74,43% desconoce cuál es el monto que debería percibir por su trabajo. Es posible apreciar, que estos empleados no cuentan con un salario justo, o por lo menos el que les correspondería por ley o convenio de trabajo.

Es un aspecto importante, ya que es el salario el que les brinda la posibilidad a los trabajadores de cumplimentar sus necesidades de alimentación, educación, entre otras.

Por otro lado, es necesario hacer hincapié en la falta de conocimiento de algunos empleados acerca de sus derechos. Muchos de ellos dijeron no conocer cuál es monto que les corresponde percibir legalmente por las tareas que realizan.

A partir de esta dimensión, es posible destacar la forma en que los empleadores maximizan sus ganancias, utilizando como herramienta a falta de formalidad de los contratos de trabajo encontrados en el sector de comercio

- Dimensión temporal:

Haciendo referencia a la estabilidad y garantías que proporciona el contrato de trabajo cuando es celebrado por tiempo indeterminado (Rodgers y Rodgers, 1989). Se observo que del total de 156 personas encuestadas el 71,79% dijo no estar registrado legalmente, por lo que no tienen seguridad en cuanto a la estabilidad de su empleo, mientras que solo el 14,79% aseguro estar contratado por tiempo indeterminado.

Es posible apreciar que muchos de estos empleados que no cuentan con las garantías propias del contrato de trabajo tales como la certeza acerca de la prolongación en el tiempo de la relación laboral, llevándolos a una permanente sensación de inseguridad en cuanto a la estabilidad.

- Dimensión organizacional:

Esta dimensión tiene en cuenta las condiciones objetivas del trabajo, tales las jornadas y las horas extra (Rodgers y Rodgers, 1989).

En los resultados de las encuestas se pudo observar que el 24% dice que realiza habitualmente horas extras, pero el 66,66% asegura que su empleador no paga

correctamente por su realización. Razón por la cual prefieren renunciar a cobrar un monto extra ante la falta de seguridad de que van recibir el pago.

En cuanto a la jornada e intensidad del trabajo, el 60,25% de los encuestados dijo no poder decidir cuándo realizar una pausa para descansar y el 95,51% no tiene el tiempo suficiente para tomar refrigerios o alimentarse durante la jornada laboral.

Teniendo en cuenta que la jornada habitual de trabajo de estos empleados es de ocho horas, muchos permanecen ese tiempo sin poder descansar y alimentarse correctamente lo cual afecta tanto la salud de los empleados, como su rendimiento en el puesto de trabajo.

Esta dimensión se encuentra íntimamente relacionada a la falta de formalidad y al incumplimiento de las normas laborales vigentes, ya que los empleados no cuentan con un sistema de referencia que les indique cuáles son sus derechos relacionados a la jornada de trabajo y las condiciones establecidas por leyes y convenios de trabajo.

- Dimensión social:

Haciendo referencia a todas las prestaciones sociales obligatorias, fue posible observar que al 74,35% de los encuestados no se les realizan los aportes y contribuciones a la seguridad social. La importancia de este aspecto radica en que los empleados a partir de estas prestaciones, tienen acceso a una obra social, a su jubilación y seguros por accidentes y enfermedades.

Es necesario destacar que los aportes y contribuciones se calculan en base al registro formal de los empleados. Esto quiere decir que si el salario registrado no es el real, los aportes a la seguridad social serán deficientes.

En las encuestas, del total de los encuestados el 11,53% dijo que no se les abona los días de licencia por vacaciones y el 14,48% dice que no percibió su salario durante la licencia por maternidad. Por otra parte, al 22,43% de los encuestados se les descuenta los días en los que se ausentan de sus puestos por enfermedad.

Estos son aspectos que están vinculados directamente a la informalidad del sector. Los contratos de trabajo son los que dan el marco de referencia acerca de las condiciones en las que se debe dar la relación laboral. Puede apuntarse, a modo de diagnóstico, que todos los

aspectos mencionados en los párrafos anteriores son aquellos que los empleadores utilizan para reducir gastos relacionados a contratación de personal.

Vinculación de formas atípicas de contrato de trabajo y la legislación laboral vigente.

Mediante la recopilación de datos mediante las encuesta y la entrevista, fue posible observar la gravedad del problema en estudio. El hecho de que un 30% de la población de empleados de comercio se vea perjudicada con esta práctica denota el detrimento de los trabajadores y la clara ventaja que significa para los empleadores, en base al sufrimiento del trabajador y a faltas para el sistema público y el fisco.

A partir de la entrevista realizada a Fernando Muruaga, subsecretario de inspecciones del Ministerio de Trabajo de la Provincia, fue posible comprobar algunas conjeturas planteadas en una primera instancia; Los empleadores llevan a sus empleados a dar un puesto precario, debido a una errónea creencia de que de esta manera ellos minimizan gastos o ahorran dinero. Muchos de los empleados del sector perciben un salario de hasta el 50% menos del que les corresponde legalmente. Además de no contar, como se mencionó anteriormente, con los aportes y contribuciones a la seguridad social.

El entrevistado hace alusión acerca de las condiciones de trabajo de los empleados de comercio de Rosario, manifestando que este sector es uno de los que tiene el índice más alto de empleo no registrado en la Provincia y que muchos de estos trabajos se dan de noche, debido a que los empleadores consideran que hay menos inspecciones.

Por otra parte, afirmó que las sanciones a los empleadores son el deber de registrar formalmente a sus empleados, además de las económicas que se agravan dependiendo del tipo de infracción.

En Argentina, existe un conjunto de leyes, que sirven de base para garantizar los derechos de los trabajadores, las cuales más allá de ser puestas en práctica, no son suficientes si no se aplican sanciones ejemplificadoras a quienes no las cumplan.

Un ejemplo de ello se da actualmente en Rosario, en donde se ha llegado a una instancia de pugna con los grandes empresarios del sector comercial a partir de la implementación de la llamada Ley de Descanso Dominical N° 13.441, la cual obliga a los supermercados a cerrar sus puertas los domingos. Esto llevó a los empresarios al despido masivo de de trabajadores, sin previo aviso y sin intenciones de reincorporación y, en algunos casos, sin pago de indemnizaciones. Fuente: Demarchi, L. (01 de julio de 2016). Aun no se sabe si los súper acatarán el descanso dominical. *La Capital*, p. 1)

Las leyes vigentes, tales como la Ley de Contrato de trabajo n° 20.744, tienen en cuenta éstas situaciones pero en este caso el Gobierno no implementó las medidas necesarias para que se cumplan y así proteger a los trabajadores.

Debe ser parte de la labor de los Gobernantes, la protección del trabajador, mediante la implementación de las leyes laborales vigentes y la puesta en marcha de sanciones que realmente permitan que no se vuelva a cometer un ilícito.

Los trabajadores, como lo garantiza la Constitución Nacional, tienen el derecho de un trabajo bajo condiciones dignas, que permita tanto la satisfacción de sus necesidades básicas como las de orden superior.

Impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Los parámetros de calidad de vida laboral conllevan un impacto psíquico y físico, derivado de la constante confrontación de las personas con el entorno organizacional. La imposibilidad de cumplimientos de objetivos personales se ven reflejadas además en la ejecución de las tareas y los resultados deseados, agravando esta situación aun más.

Uno de los aspectos determinantes de la calidad de vida laboral es el modo en que se relacionan las personas en su ambiente de trabajo, lo que a su vez determina el clima laboral dentro del establecimiento. En las encuestas realizadas, el 43,58% de los encuestados aseguro tener una mala relación con su jefe o superior, mientras 5,12% indicó que la relación es muy mala.

Es posible relacionar las condiciones de trabajo prestadas con el tipo de vínculo que se establece con los empleadores. Muchos empleados, al ver vulnerados sus derechos tienden a

confrontar con sus superiores, creando un clima de hostilidad permanente. A su vez, los empleadores mantienen una suerte de opresión en los trabajadores, con el fin de que estos permanezcan subordinados a las condiciones de trabajo que se les brinda.

Por otra parte, de las 147 personas que dijeron tener compañeros de trabajo, el 37,17% aseguró tener una mala relación con ellos, y el 20,51% dijo que la relación es muy mala. Este es otro aspecto que podría ser causado por el clima laboral dentro de los establecimientos. El permanente ambiente de tensión generado por las condiciones laborales, lleva a las personas a una falta de motivación y apatía constante, lo cual podría ser motivo de conflicto entre compañeros.

Un segundo factor acerca de la calidad de vida laboral, es el de la libertad con la que cuentan los empleados para tomar decisiones acerca de su puesto de trabajo y la posibilidad de participación. En relación a ello, solo el 15,38% de los empleados dijo poder tomar decisiones acerca de las tareas que realiza y el 34,5% dijo que solo a veces.

Existe entre algunos empleadores la presunción acerca de que a menor libertad en la toma de decisiones y mayor presión para la concreción de objetivos, conduce a los empleados a mejorar su nivel de productividad y por ende eleva las ganancias.

De esta manera, los empleados no pueden expresarse de manera libre y muchas veces pueden sentir insatisfacción acerca de las actividades que tienen que llevar a cabo, sin tener la oportunidad de manifestar sus opiniones. Esto conduce con el tiempo a la falta de compromiso y motivación con respecto a su puesto de trabajo.

Fue posible verificar ciertos patrones de calidad de vida laboral en la población en estudio, los cuales son formadores de empleos precarios:

- Ingresos: Tomando como base el salario mínimo vital y móvil, muchos de los trabajadores se encuentran remunerados hasta un 50% menos de dicho indicador. Este es el principal medio de precarización encontrado en el sector ya que, como se mencionó anteriormente, es el canal que utilizan los empleadores para sacar un mayor rédito económico.

- Desempoderamiento de los trabajadores: Debido a la informalidad de los contratos de trabajo a los empleados se les dificulta el acceso a la negociación de las condiciones laborales. Esto lleva a que muchos empleados del sector, no puedan negociar la actualización de la escala salarial, siendo esta una decisión unilateral del empleador.
- Seguridad social: Relacionado a los indicadores anteriormente descritos, mediante el contrato de trabajo, el empleado accede a ciertos beneficios y derechos que derivan de la relación laboral, tales como el acceso a asistencia médica, seguros por desempleo, jubilación, asignaciones familiares, entre otros.
- Libre asociación sindical: El empleado que no se encuentra formalmente registrado, pierde el derecho de asociación sindical, debilitando muchas veces el poder de negociación colectiva frente a los empleadores.
- Temporalidad del contrato: Tal como se esbozó en apartados anteriores, estos empleados al no encontrarse formalizado el contrato, el empleado se encuentra bajo una constante incertidumbre acerca de la posibilidad de la pérdida de su fuente de trabajo.

Acerca del contrato psicólogo

Mediante la precarización de los puestos de trabajo, los empleadores ejercen una gran violencia psicológica sobre los trabajadores. Ellos, por un lado, necesitan una fuente de trabajo, que aunque no cumpla con sus expectativas y necesidades, no pueden dejar. Por otro lado, se ven obligados a permanecer allí por las dificultades que presenta el mercado laboral.

Como puede apreciarse en las encuestas realizadas, el 30,12% de los empleados a los que se les pregunto, calificó a su empleo como malo y el 25% como muy malo. Puede inferirse a partir de estos índices que existe un alto nivel de insatisfacción de los empleados acerca de su trabajo y la forma en la que ellos perciben el cumplimiento del contrato psicológico.

El contrato psicológico tiene una gran incidencia en la insatisfacción que pudieran sentir los trabajadores en relación con sus puestos de trabajo. Al comienzo de la relación laboral, es

posible que muchos empleados idealicen condiciones de trabajo que les permita superarse en diferentes ámbitos de su vida.

Al no cumplir el empleador con las condiciones de este contrato psicológico –y las del contrato formal, el empleado siente la violación de sus derechos y comienza a sentir la insatisfacción e inconformidad con el empleo.

La realidad con la que se encuentran los trabajadores encuestados , tales como el salario, las condiciones ambientales del trabajo, las políticas y normas establecidas en estos establecimientos, no permiten la satisfacción de necesidades superiores y desencadenan en situaciones de desmotivación y conflictos interpersonales.

Otro de los aspectos relevantes de las encuestas, fue que el 79,48% de los empleados esta en busca de un nuevo empleo. Esta índice muestra el sentimiento de inequidad que pueden llegar a sentir los empleados con respecto a las condiciones de su actual empleo y las percepciones acerca de lo que el empleo debería permitirle cumplir. De esta manera los empleados deciden buscar otro trabajo que le permita satisfacer, no solo sus necesidades sino también sus expectativas.

CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES PROFESIONALES.

Conclusiones.

En las últimas décadas, se han dado una serie de cambios radicales en los procesos vinculados al mercado de trabajo en Argentina, afianzándose cada vez más aquellos que llevan al quebrantamiento y vulnerabilidad de las esferas sociales. El proceso de flexibilización de las condiciones laborales, hizo de la precarización laboral una realidad cada vez más instituida en el sector de comercio de la Ciudad de Rosario, Santa Fe.

En la justificación del presente trabajo, se planteó a la precariedad laboral como una problemática que afecta de manera ardua tanto a los trabajadores de comercio como a la sociedad en general. Pudo verse que el sector de comercio de la Ciudad se ve intensamente perjudicado por esta práctica, de la cual muchos de los involucrados parece no sentirse identificado como parte responsable.

La pregunta que dio inicio a la investigación fue: ¿En qué medida las condiciones de trabajo pueden afectar a los trabajadores y al cumplimiento de sus expectativas y necesidades personales? La respuesta plantea una multiplicidad de elementos a partir de los cuales pueden analizarse las consecuencias de la precariedad de las condiciones de trabajo.

Puede observarse que es una problemática que de no lograr ser superada por estos empleados, tiene implicancias graves en un futuro. Muchos de ellos no cuentan actualmente con un ingreso fijo, así como tampoco tienen la seguridad de estabilidad de empleo.

La falta aportes y contribuciones patronales que afecta a una gran parte de los trabajadores encuestados, podría derivar la imposibilidad de acceder al sistema jubilatorio y a beneficios sociales a la hora de llegar a la edad de jubilación. En el presente, existe una gran proporción a personas que no cuentan con acceso a las prestaciones sociales obligatorias, dificultad que se hace extensible también a su familia, incurriendo en gastos para suplir estas carencias.

Por otra parte, la inviabilidad de acceso a sistemas crediticios, tales como tarjetas de crédito o préstamos bancarios hace dificultoso que estas personas puedan acceder a ciertos bienes o servicios necesarios para proyectar su futuro.

El insuficiente salario que muchos perciben como contraprestación de su trabajo, hace que la precariedad laboral a la que están sujetos, se replique en todos los ámbitos de su vida,

dejándolos en una situación de marginalidad y vulnerabilidad social. Cabe también la posibilidad de que la búsqueda de empleos mejor calificados se vea obstaculizada por no contar con antecedentes laborales valiosos.

Como réplica a los objetivos planteados para esta investigación, es posible concluir que muchos de estos empleados se hallan abatidos y superados por la situación que les toca vivir, encontrándose en una situación de estancamiento tanto laboral como económico. El daño que les provoca es de gran magnitud, afectando en todos los aspectos de su vida. Estos trabajadores se ven apesados en esta realidad, ya que el mercado laboral es tan inestable actualmente, que muchos de ellos no pueden permitirse perder su trabajo, mas allá de que se vean vulnerados sus derechos.

La principal fuente de precarización encontrada es la del trabajo no registrado o en negro, a partir de allí se bifurcan diferentes maneras mediante las cuales los empleadores evaden responsabilidades.

Las formas atípicas de contratación, los empleos no registrados, la carga horaria mayor a la que corresponde, la falta de aportes y contribuciones, y el no pago de beneficios a los empleados, conforman la precariedad de estos puestos y a su vez, la forma de mejorar la productividad y los resultados de los empleadores.

Como pudo observarse, los índices de las variables de precarización son alarmantes. Los empleados comprendidos en estos regímenes de trabajo, llevan consigo una carga difícil de revertir, la cual repercute también en el ámbito familiar, ya que se limitan las posibilidades de crecimiento económico y el acceso a necesidades básicas.

Aunque la precariedad de estos puestos sienta sus bases en la falta de legalidad o regularidad antes mencionada, existen aspectos que escapan a aquello que está manifiesto en la relación laboral, esto es el riesgo psicológico y psicosocial.

Estos riesgos están directamente asociados a las percepciones y las experiencias vividas por los empleados en cuestión, quienes se ven expuestos a un clima de tensión constante, a presiones para el cumplimiento de objetivos, sumado a la angustia e incertidumbre que provoca la imposibilidad de satisfacer sus necesidades personales.

En cuanto al clima laboral, la ejecución de tareas bajo un excesivo control hacia los empleados, genera en ellos emociones negativas, las cuales no solo repercuten en la productividad y el desempeño, sino que también los lleva a un estado de tensión permanente que puede derivar en trastornos severos de la salud.

Existe un grado de violencia alto en los vínculos formados entre los empleadores y sus empleados, que muchas veces es naturalizado por la sociedad en general. El hecho de trabajar por cuenta de otra persona, implica que a veces estos empleados realicen actividades para las que no están preparados o no es de su agrado realizar, además de tener que cumplir con horarios arbitrarios y jornadas sin descanso.

Estos empleadores se aseguran de que los empleados no los denuncien frente a las autoridades, es amedrentándolos mediante la intimidación de que pueden llegar a perder sus trabajos si no repiten un discurso ya armado. Esto puede a su vez dar un indicio de cómo los vínculos laborales establecidos en estos puestos pueden afectar las emociones de estos empleados.

Por otro lado, es importante destacar que no existe relación entre los beneficios que debería dar el trabajo a los empleados, con la adecuada satisfacción de sus necesidades. Las condiciones precarias de los puestos que se les brinda, no solo determina la dificultad en cuanto al cumplimiento de sus necesidades básicas, sino también la calidad de vida respecto al trato que se les da a los trabajadores, el clima laboral tenso en el que viven día a día y la frustración producto de la ruptura del contrato psicológico.

Respecto a ello, una de las principales razones por las cuales los empleados dijeron querer abandonar sus puestos de trabajo, fue la relación que llevan adelante con sus respectivos jefes, los cuales no solo establecen vínculos al margen de las legalidades de los contratos, sino que mantienen una fuerte opresión en los trabajadores.

Uno de los obstáculos encontrados durante la investigación fue el de lograr recolectar la información necesaria a partir de los cuestionarios. Muchos de los empleados a los que se los intentó indagar acerca de su trabajo, aseguro sentir temor de las represalias por contestar las preguntas que se les realizaba, más allá de haber asegurado que el fin de la información obtenida era meramente académica. Puede verse en los últimos aspectos planteados, la forma en la que los empleadores oprimen a los empleados en pos de suprimir cualquier intento de denunciar su situación.

Fue posible encontrar puntos de inflexión en cuanto a la interpretación y puesta en práctica de las normativas laborales en el sector. Los empresarios, haciendo uso de las debilidades que presenta la aplicación y ejecución de las leyes, utilizan los medios precarios de trabajo como una forma de maximizar los resultados de sus empresas. Ellos son los principales responsables en esta problemática.

En cuanto a la competencia del Gobierno Provincial, pudo verse la apatía en cuanto a la implementación de sanciones que permitan mejorar la situación. Más allá de que el Ministerio de Trabajo dice estar realizando acciones de control sobre este ámbito, es evidente que estas medidas no son lo suficientemente efectivas.

Es menester la implementación de acciones correctivas y preventivas haciendo foco en el cumplimiento de las leyes y ordenamientos para lograr rectificar el estado de las condiciones laborales de los empleados de comercio.

Debe destacarse que debe ser el Gobierno de la Provincia, mediante el Ministerio de Trabajo, quien promueva de manera urgente en la implementación y profundización de las políticas de trabajo y el fortalecimiento de la capacidad de accionar frente a los casos registrados de precariedad laboral. Es de gran importancia la capacitación y sensibilización de la población en general acerca de la importancia del cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores, fomentando el dialogo social para la búsqueda de nuevas estrategias para combatir de este fenómeno.

Recomendaciones profesionales.

Al concluir la investigación, surgieron nuevas incógnitas respecto a la problemática planteada, de las cuales la mayoría no pueden ser resueltas por la falta de conocimientos técnicos asociadas a ellas.

- ¿Cuales son los efectos en la salud asociados a la precariedad de los puestos de trabajo de los empleados de Rosario?
- ¿Cómo inciden los factores socioculturales en la aceptación por parte de los empleados de puestos precarios?
- ¿Cuál es la razón por la que el Gobierno permite o no puede controlar la informalidad del sector y las condiciones de trabajo prestadas?

Sería de gran importancia lograr comprender a una mayor cantidad de empleados del sector en las investigaciones, procurando extender y mejorar el proceso de recolección de datos con el fin de lograr dar respuesta a las incógnitas antes planteadas.

Es necesario incitar al estudio de las condiciones de trabajo de los empleados, haciendo foco en procesos que lleven a mejorar las condiciones de trabajo, aportando a acrecentar la calidad de vida laboral y personal.

Dado el contexto de crisis laboral de la actualidad, pueden ser los profesionales de Recursos Humanos quienes vigoricen los lazos entre empleados y empleadores, fomentando una articulación sana entre la productividad de las empresas y la calidad de los empleos brindados.

Es imprescindible por último, exhortar a las personas que se ven perjudicadas por esta práctica, a la debida denuncia frente a los organismos de trabajo pertinentes, ya que este es el primer paso para lograr restablecer los derechos de los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA.

-Alcover, C.M. (2002). *“El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales”* Malaga: Ediciones Algibe.

- Bialakousky, A. y Hermo, J. (1997) *“Notas sobre los silencios sociales en la trama de las relaciones laborales. Empleo y globalización. La nueva cuestión social Argentina”* Ed. Villanueva. Buenos Aires; Universidad Nacional de Quilmes.

-Blands, J. (1996) *“Psicología social del trabajo”*. En J. I. Alvaro, A. Garrido y J. R. Torregrosa (Eds.) *Psicología social aplicada*. Aravaca: Mc Graw Hill.

-Castel, R. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós, 1997.

- Chávez Ramírez, Paulina Irma (2001). *Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y conceptos*. Revista Aportes. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, año/vol. IV, nº 107. Puebla, México.

- Crespo Giselle... (et.al) Coordinado por Luis Pérez van Morlergan y Juan Carlos Ayala. *La gestión moderna de Recursos Humanos*. 1ª ed. Buenos Aires: Eudeba, 2012.

Chiavenato, I. (2000) *“Administración de Recursos Humanos”* 5º Ed. Colombia: Mc Graw Hill.

- Constitución de la Nación Argentina (1994). Buenos Aires. Ed. Kapeluz.

- Dejours, Ch (1998). *El factor Humano*. Ed. Lumen Humanitas.

-Dejeours, Chtistophe. *“Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicología del trabajo*. Ed. Humanitas.

-De la Garza, E. "La flexibilidad del trabajo en América Latina". En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por E. de la Garza. México: El Colegio de México/Flacso/UAM/Fondo de Cultura Económica, 2000.

-Hezberg, F.; Mausner, B y Snyderman, B. (1959). *Motivación en el trabajo*. Nueva York: John Willey.

-Ley N° 20744 (1976) "*Régimen de contrato de trabajo*". Buenos Aires.

-Ley N° 24013 (1991) "*Ley Nacional de Empleo*". Buenos Aires.

- Newstrom, J. (2007) *Comportamiento del Humano en el trabajo*. 13ª ed. McGraw Hill/ Interamericana. México.

-Mahon, Heberto (1991). "*Excelencia; Una forma de vida*". Buenos Aires: Ed. Vergara.

-Organización Internacional del Trabajo (2002). "*El trabajo decente y la economía informal*". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

-Organización Internacional del Trabajo (1999). "*El trabajo decente*". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

- Organización Internacional del Trabajo (2011). "*Tendencias Mundiales de Empleo*". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

- Organización Internacional del Trabajo (2012). "*Trabajo decente en Argentina*". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

-Organización Internacional del Trabajo (2012). "*Del trabajo precario al trabajo decente*". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

-Organización Internacional del Trabajo (2013). “Informalidad, *calidad de empleo y segmentación laboral en Argentina*”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

- Organización Internacional del Trabajo (2002). “*Fortalecimiento de la institucionalidad laboral para el trabajo decente en la Provincia de Santa Fe*”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

-Rodgers, Gerry y Janine Rodgers, eds. (1998) “*Empleos precarios en la regulación del mercado de trabajo: El crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*” Génova: Instituto Internacional de estudios del trabajo, Universidad de Brúcelas/Organización Internacional del Trabajo.

-Topa y Palací (2004) “*Inserción y desarrollo profesional en el mercado laboral*” Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, Madrid: Pearson.

-Topa, G. (2008). “*El contrato psicológico: Un nuevo marco para comprender las relaciones dentro de las organizaciones*” En J.F. Palací (Ed.) Psicología de la organización. Madrid: Pearson.

-Wherter, William B. y Davis K. (2008) “Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las empresas”, 6º Ed. México D.F.; Mc Graw Hill- Interamericana Editores. S.A.

BIBLIOGRAFIA DE INTERNET

- Acevedo Rodríguez, Carlos (2008). *Precarización laboral, polarización social y conflicto potencial: el caso de Iquique en el contexto nacional*. Maestría en Ciencias Sociales; FLACSO - Sede Académica de México. México. Recuperado de: http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/1334#.WM6849I1_IU

-Chávez Ramírez, Paulina Irma (2001). *Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y conceptos*. Revista de la Facultad de Economía BUAP. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Puebla, México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/fype/v7n2/v7n2a03.pdf>

-Demarchi, L. (01 de julio de 2016). Aun no se sabe si los súper acatarán el descanso dominical. La Capital, p. 1). Recuperado de: <http://www.lacapital.com.ar/la-ley-descanso-dominical-les-dio-los-empresarios-la-llave-despedir-trabajadores-n1201805.html>

-García Guzmán, Brígida (2007). *El sentido de las transformaciones laborales en América Latina*. Revista latinoamericana de población. Asociación Latinoamericana de Población, organismo internacional. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmcps/v60n223/v60n223a9.pdf>

- Giménez, Sandra (2007). *Neoliberalismo y precariedad laboral en el estado argentino*. Revista de Ciencias Sociales. Argentina. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n26/n26a02.pdf>

- Hermida, Paula Daniela (2012). *Significado del trabajo en épocas de cambio: Su impacto en la construcción de identidad*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Universidad de Buenos Aires Instituto de Investigaciones Cardiológicas “Prof. Dr. Alberto C. Taquini” Psicología y Psicopedagogía. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/papel/v13n2/v13n2a07.pdf>

-Leterrier Larrondo, Cristina Valentina (2011). *Precariedad laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y el campo laboral de los trabajadores/as*

sociales. Situación laboral actual de los profesionales de Trabajo Social de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Trabajo final de grado. Santiago de Chile, Chile. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n3/v32n3a09.pdf>

-Molina, Mariela (2007). *Precariedad laboral: discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares.* Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. La Plata, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.566/te.566.pdf>

- Salvia, Agustín (2003). *Mercados segmentados en la Argentina: fragmentación y precarización de la estructura social del trabajo (1991-2002).* Laboratorio, 4 (11-1) 5-11. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v30n68/v30n68a03.pdf>

-Salvia, Agustín (2007). *Consideraciones sobre la transición a la modernidad, la exclusión social y la marginalidad económica. Un campo abierto a la investigación social y al debate político. En Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximaciones a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina.* Buenos Aires (Argentina): Miño y Davila. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v19n76/v19n76a6.pdf>

- Sánchez, Román; Gabriela, Yuliana (2013). *Impactos Socio demográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México.* Región y Sociedad. Colegio de Sonora, Hermosillo, México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v25n58/v25n58a6.pdf>

- Zamudio Grave, Patricia (2007). *Como aquí, allá; Como nosotros, ellos: La internalización de la precariedad en el ejercicio ciudadano.* Lumina R, estudios sociales y humanísticos. Argentina. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v33n62/v33n62a10.pdf>

ANEXOS

Instrumentos de recolección de datos

-Entrevista al referente del Sector, Fernando Muruaga.

-Sede en Rosario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ov. Lagos 599

-Viernes 20 de mayo, 11:30 hs

1-¿Cuál es su puesto en esta organización?

ENTREVISTADO: Me desempeño actualmente como el Subsecretario Provincial de Inspección del Ministerio de Trabajo de Santa Fe.

2-¿Cuál es el objetivo del Ministerio de Trabajo?

ENTREVISTADO: El objetivo del Ministerio de trabajo es promover el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, para que las personas cuenten con lo que se llama un trabajo digno.

Esto quiere decir, que el empleo sea registrado (con todo lo que esto conlleva), que las condiciones de trabajo sean las adecuadas y a su vez promover nuevos puestos e incentivar a los empleadores al cumplimiento de las normativas que ya todos conocemos... ¿Entendes?

Por otro lado, también en cuestiones de asesoramiento legal a los empleados, que por ejemplo vienen a denunciar, o denuncian por otros medios (Se puede por internet y teléfono, no solo personalmente), cuando las condiciones de trabajo no son las que corresponden.

3-¿Cuáles son los principales desafíos?

ENTREVISTADO: El principal desafío, si lugar a dudas, es que todas las personas cuenten con un trabajo en el que se respeten sus derechos, como los del salario, seguridad social y las condiciones de trabajo, claro.

4-¿Cuáles son las actividades que se llevan a cabo?

ENTREVISTADO: Las más importantes son, en primer lugar, mantenemos una base de datos que está conectada con la de Anses y Afip. Así sabemos cuando una persona registro o no a un empleado, cuando se dio de baja, si se le hacen los aportes correspondientes.

En segundo lugar, las inspecciones, con esas mismas bases de datos, se realizan inspecciones a las empresas, generalmente son sin cita previa, ósea que cuando llegamos al lugar, el dueño o jefe no sabe que vamos a ir. En esas inspecciones, puede pasar que se constate lo que la base de datos dice (Que los empleados están registrados correctamente y que esta todo al día.), pero muchas veces nos encontramos con mas empleados no registrados que registrados. Eso generalmente pasa en los turnos de tarde o noche, que es cuando los empleadores consideran que no vamos a ir a hacer una inspección.

También esas inspecciones pueden ser aleatorias, vamos a cualquier organización y registramos datos, sin que haya una denuncia de por medio.

Después, para resumirte un poco, se realizan jornadas de capacitación y sensibilización a empleados y también a los empleadores, tenemos planes de inclusión para jóvenes profesionales, para personas en las franjas más vulnerables, también el ministerio es un nexo entre los trabajadores y los gremios en muchos casos.

5-¿Cuál es el índice de desempleo en la Provincia de Santa Fe y cual el de Rosario?

ENTREVISTADO: En la Provincia, el índice de desempleo actualmente es aproximadamente el 7% y en Rosario el 8%, en este momento no recuerdo muy bien el número exacto, a eso te lo puedo decir bien después.

6-¿Qué cantidad de empleados de comercio hay en Rosario, Santa Fe?

ENTREVISTADO: En Rosario tenemos 55.000 empleados de comercio más o menos, de los cuales unos 27.000 están afiliados al Sindicato de Empleados de Comercio. Dadas las condiciones actuales, de las que estamos hablando, el número real es difícil de estimar. Según los últimos cálculos, estimamos que es un 30% más de esos 55.000 que te dije, ya que esos son los empleados que estarían en negro, no registrados.

Me gustaría decirte Constanza, que desde el Ministerio de Trabajo se está trabajando de forma ardua contra este tema, que no es menor. Estamos hablando de una cifra muy alta de empleo no registrado, que aunque no parezca ha disminuido mucho durante estas gestiones. Se hacen alrededor de 30 inspecciones por día, en su mayoría en el área comercial (En el centro de la Ciudad), y tenemos a más de cien inspectores en la calle. Es un gran equipo el que está detrás de todo esto.

7-¿Cuáles son las condiciones que se consideran como básicas para la contratación de empleados?

ENTREVISTADO: Lo básico para la contratación, como sabrás, es que el empleo sea registrado. Después también es necesario ver de qué forma se registra. De nada vale si en el recibo de sueldo figuran dos horas, por ejemplo, y realmente el empleado está haciendo 8 horas. También hay que tener en cuenta, las condiciones en las que trabajan esas personas, como te dije antes.

8-¿Cuáles son las sanciones disciplinarias mas aplicadas en el sector de comercio?

ENTREVISTADO: Las sanciones más aplicadas en comercio, son las de empleo no registrado. Como ya te había comentado, este sector tiene uno de los índices más altos de empleo no registrado.

9-¿Cuáles son las posibles sanciones a empleadores? ¿En qué caso se dan esas sanciones?

ENTREVISTADO: Las sanciones son, en una primera instancia, económicas.

Por ejemplo, el caso del empleo no registrado. Claro que también deberá realizar la correspondiente tramitación de registro para el empleado que tiene a su cargo. En el caso de ser reincidente, la sanción se agrava.

Existe una sanción diferente para cada tipo de acción, por ejemplo si no tiene A.R.T., si no está registrado, si no presenta recibo de sueldo, si no existen las planillas de horarios y descansos.

10-¿Cuáles considera las problemáticas más comunes detectadas en las inspecciones?

ENTREVISTADO: Como te había comentado antes, las de empleo no registrado, falta de aportes a seguridad social, falta de ART, entre muchísimas otras.

11-Acerca de la precarización de los puestos de trabajo. ¿Cual considera es la razón por la cual se da este fenómeno?

ENTREVISTADO: Creo que existen muchas razones, pero la más importante, es el empleador.

Hay una creencia generalizada entre los empresarios, en la cual ellos consideran que por no registrar a los empleados van a ahorrar dinero. Esto no es cierto, porque en caso de

inspección o denuncia del trabajador, las consecuencias en lo económico son grandes. También, por ejemplo, si tienen que indemnizar a un empleado que no ha sido registrado, es un monto de dinero importante, calcula aproximadamente el doble de lo que debería haber abonado regularmente.

12-¿Considera que algún factor (educación, capacitación, edad, etc.) es determinante para la precarización laboral en los puestos de trabajo?

ENTREVISTADO: Si, claro. La educación es fundamental, pero no solo hablando de cuestiones académicas, sino del conocimiento que tiene un empleado acerca de sus derechos como trabajador.

Por otro lado, la edad, nivel de educación y capacitación, son factores fundamentales. Muchas veces (y esto en comercio es muy común) los jóvenes y las personas adultas quedan prácticamente fuera de lo que sería el mercado laboral, por lo cual prácticamente se ven obligados a entrar en estas empresas, ¿entendés? Las personas necesitan un medio para vivir.

13-¿Cómo cree que afecta a las personas?

ENTREVISTADO: Los afecta en muchos sentidos, sobre todo en lo económico. Estos puestos por lo general están por debajo del salario que deberían tener, entonces muchas veces necesitan o bien, hacer más horas (horas extra) o tener otro trabajo.

También tiene todo un costo emocional y de desgaste en los empleados.

14-¿Cuál es la reacción de los empleados y empleadores frente a las inspecciones?

ENTREVISTADO: Los empleados por lo general, tienen el discurso armado; El empleador le dice que tiene que decir en caso de una inspección. Y el empleador, claramente niega esta realidad.

Ahí está lo importante del trabajo de los inspectores, ellos tienen que hacer una lectura de lo que las personas les están diciendo, y contrastar con lo que tenemos en los sistemas de información del ministerio.

15-¿Cuáles son las medidas que debe tomar un empleado al encontrarse en un trabajo de estas características (Trabajo no registrado, condiciones deficitarias de trabajo, etc.)?

ENTREVISTADO: Siempre, pero siempre, tienen que denunciar esta situación. Se puede realizar por teléfono, personalmente y por internet, tienen además la opción de que sea una denuncia anónima. Luego, los inspectores van a constatar la situación del empleado y se tomaran las acciones correspondientes para el caso.

16-¿Cuál es el costo medio para un empleador de tener registrado debidamente a un empleado?

ENTREVISTADO: El sueldo de un vendedor, oscila los \$13.000 y a eso hay que sumarle toda la carga que tiene el empleador, el 23%.

17-¿Existen programas para la promoción del empleo registrado? ¿En que beneficia a los empleadores?

ENTREVISTADO: Si, existen varios. Los más importantes, para este caso, sería el programa de trabajo decente (Que esta formulado en conjunto con la Organización internacional del Trabajo) y existe además un programa de promoción del empleo registrado, en el cual se realizan algunas quitas económicas a los empleados que blanqueen la situación de sus empleados.

18-¿Existen programas para la inserción de personas al mercado laboral? ¿Cuáles?

ENTREVISTADO: Si, existe por ejemplo, el programa de jóvenes con más y mejor trabajo, el PROGRESAR y PROEMPLEAR, existe un programa también que promueve el trabajo para personas con alguna discapacidad, entre otros.

Modelo de cuestionario.

**ENCUESTA A EMPLEADOS DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE ROSARIO,
SANTA FE.**

Soy estudiante del último año de la licenciatura en Recursos Humanos en la
UNIVERSIDAD SIGLO 21.

Estoy haciendo una encuesta sobre precarización laboral en EMPLEADOS DE COMERCIO de la Ciudad de Rosario. LOS DATOS RELEVADOS AQUÍ TIENEN UN FIN MERAMENTE ACADÉMICO. POR LO CUAL NO SERÁN DIFUNDIDOS BAJO NINGÚN CONCEPTO, TAMPOCO TIENEN INCIDENCIA ALGUNA EN SU TRABAJO. TIENES LA LIBERTAD DE RESPONDER CON SINCERIDAD.

1- DATOS PERSONALES

- **Indique a continuación su edad: ***

Elige

<input type="checkbox"/>	20
<input type="checkbox"/>	21
<input type="checkbox"/>	22
<input type="checkbox"/>	23
<input type="checkbox"/>	24
<input type="checkbox"/>	25
<input type="checkbox"/>	26
<input type="checkbox"/>	27
<input type="checkbox"/>	28
<input type="checkbox"/>	29
<input type="checkbox"/>	30

- **Indique a continuación su sexo: ***

<input type="checkbox"/>	Femenino
<input type="checkbox"/>	Masculino

- **Indique su nivel de estudios: ***

Elige

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Primario completo |
| <input type="checkbox"/> | Primario incompleto |
| <input type="checkbox"/> | Secundario completo |
| <input type="checkbox"/> | Secundario incompleto |
| <input type="checkbox"/> | Terciario completo |
| <input type="checkbox"/> | Terciario incompleto |
| <input type="checkbox"/> | Universitario completo |
| <input type="checkbox"/> | Universitario incompleto |

2- *CONDICIONES DE EMPLEO*

- **Indique su antigüedad en su puesto actual ***

Tu respuesta

- **¿Se encuentra actualmente registrado? (Recibe mensualmente un recibo de sueldo en el que constan aportes y contribuciones patronales) ***

- | | |
|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | Si |
| <input type="checkbox"/> | No |
| <input type="checkbox"/> | No lo se |

- **Si su empleo está registrado ¿Realiza su jefe los correspondientes aportes de seguridad social (Jubilación, obra social, etc.)?**

- | | |
|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si |
|--------------------------|----|

- No
- No lo se

- **¿Bajo qué tipo de contrato? ***

Elige

- Por tiempo indeterminado
- Tiempo parcial
- Plazo fijo
- Por temporada
- No lo se

- **¿Cuántas horas trabaja por día? ***

Tu respuesta

- **¿Realiza habitualmente horas extra? ***

- Si
- No

- **Si habitualmente realizas horas extra ¿Son abonadas de manera correcta?**

- Si
- No

- **¿Cuentas con vacaciones anuales pagas? ***

- Si
- No

- **En caso de enfermedad ¿Esos días son pagos? ***

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- **En caso de haber sido madre ¿Fue beneficiada con la licencia por maternidad paga (Tres meses)?**

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	No he sido madre o padre

- **El salario que percibe ¿Corresponde al indicado en su recibo de sueldo? ***

Elige

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	No lo se

- **Su salario ¿Es el que corresponde de acuerdo al convenio de Empleados de comercio? ***

Elige

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No
<input type="checkbox"/>	No lo se

3- ACERCA DEL AMBIENTE DE TRABAJO

- **En su ambiente de trabajo:**

La temperatura es la adecuada (La cual te permite trabajar cómodamente). *

Elige

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- **¿El espacio permite trabajar cómodamente y el mobiliario es el adecuado para realizar sus actividades? ***

Elige

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- **¿Cuenta con tiempo para el desayuno, almuerzo, merienda o cena (Según corresponda por su horario de trabajo)? ***

Elige

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- **¿Puede usted decidir cuándo tomar una pausa o descanso en su trabajo? ***

Elige

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- **¿Con que frecuencia puedes poner en práctica tus ideas en el trabajo? ***

Elige

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

4- RELACIONES Y COMUNICACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

- **¿Trabaja con otras personas durante su horario habitual? ***

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- **¿Cómo describiría su relación con sus compañeros de trabajo? ***

<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Muy buena
<input type="checkbox"/>	Mala
<input type="checkbox"/>	Muy mala

- **¿Cómo calificaría su relación con su jefe/Superior? ***

<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Muy buena
<input type="checkbox"/>	Mala
<input type="checkbox"/>	Muy mala

5- ACERCA DE SU TRABAJO

- **¿Cómo calificaría en cuestiones generales a su trabajo? ***

<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Muy buena
<input type="checkbox"/>	Mala
<input type="checkbox"/>	Muy mala

- **Actualmente ¿Esta en busca de otro trabajo? ***

<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No

- **¿Cambiaría su trabajo? ¿Por qué? ***

Tu respuesta

- **¿Cuál es la razón por la que permanece en su trabajo? ***

Tu respuesta

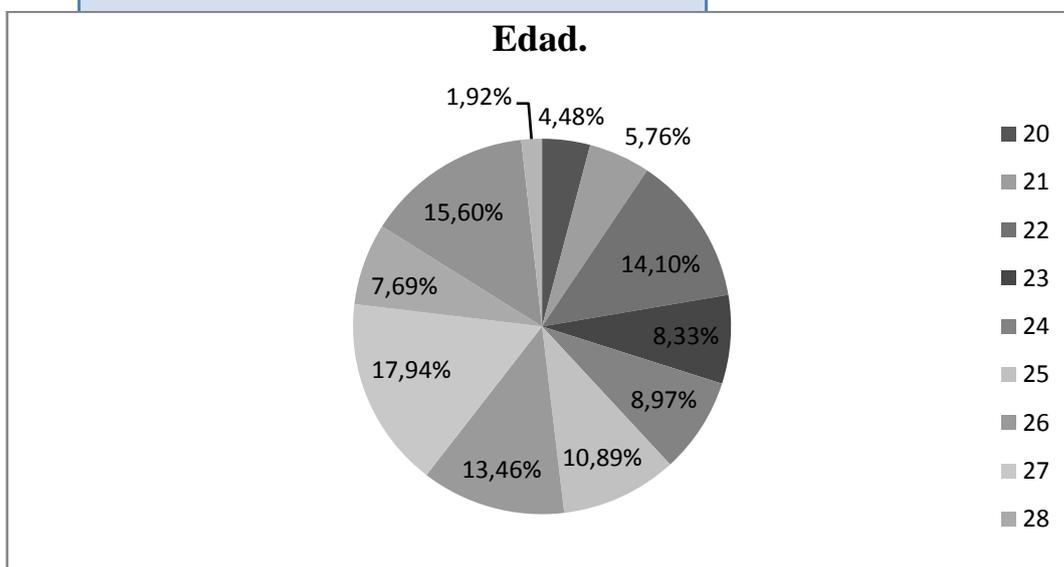
¡MUCHAS GRACIAS!

RESULTADO DE CUESTIONARIOS

-Total encuestados: 156.

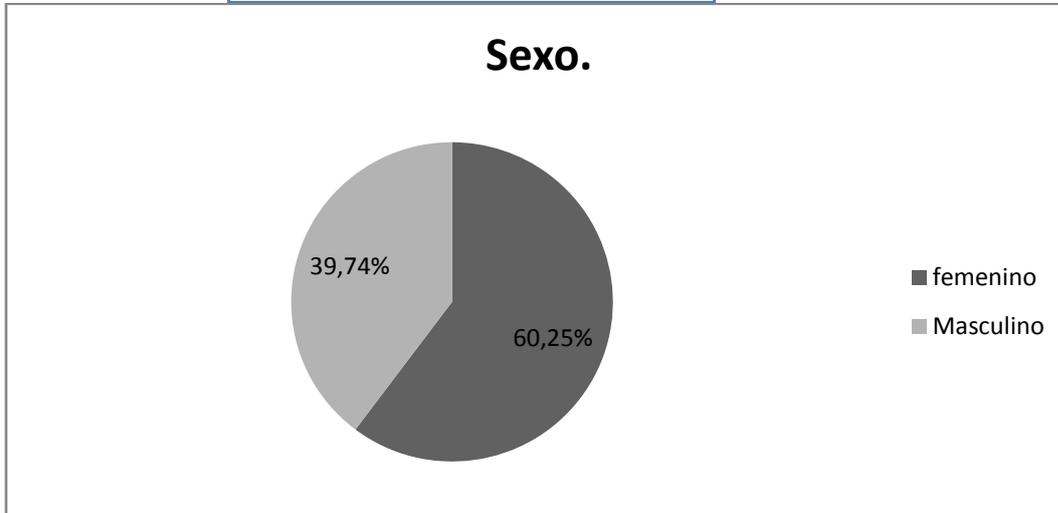
1. Indique a continuación su edad.

Edad	Cantidad	Porcentaje
20	28	17,94%
21	21	13,46%
22	22	14,10%
23	13	8,33%
24	14	8,97%
25	17	10,89%
26	9	5,76%
27	7	4,48%
28	12	7,69%
29	10	15,6%
30	3	1,92%



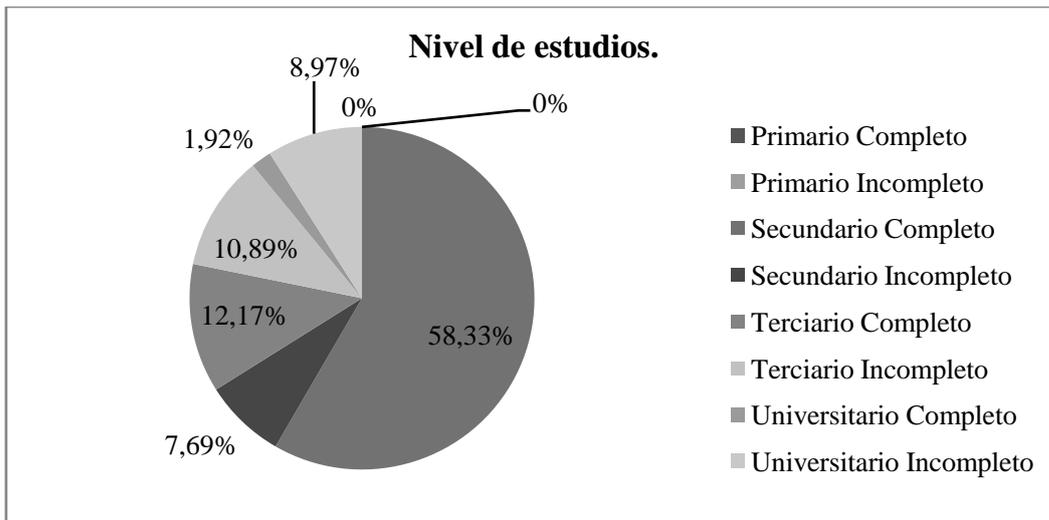
2. Indique a continuación su sexo.

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	94	60,25%
Masculino	62	39,74%



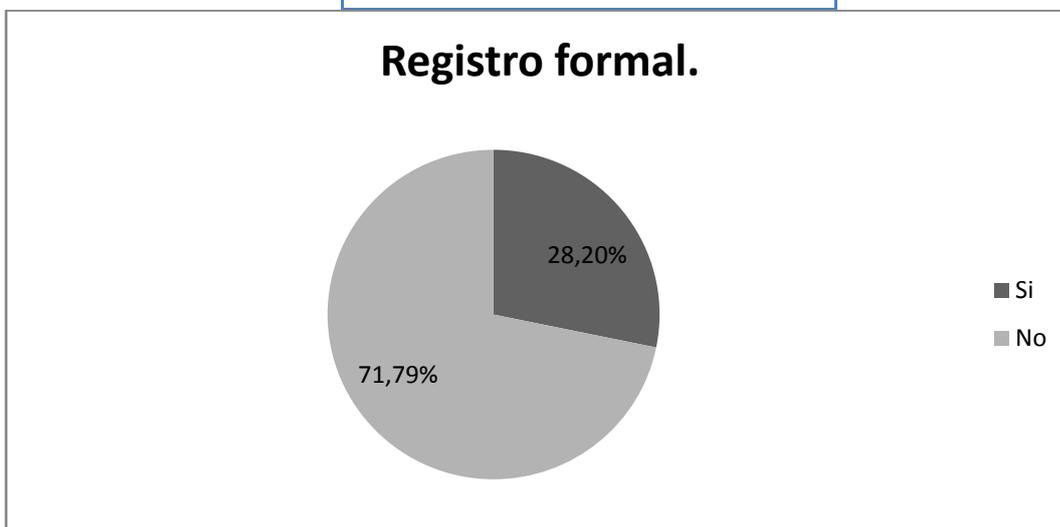
3. Indique su nivel de estudios.

Nivel de estudios	Cantidad	Porcentaje
Primario Completo	0	0%
Primario Incompleto	0	0%
Secundario Completo	91	58,33%
Secundario Incompleto	12	7,69%
Terciario Completo	19	12,17%
Terciario Incompleto	17	10,89%
Universitario Completo	3	1,92%
Universitario Incompleto	14	8,97%



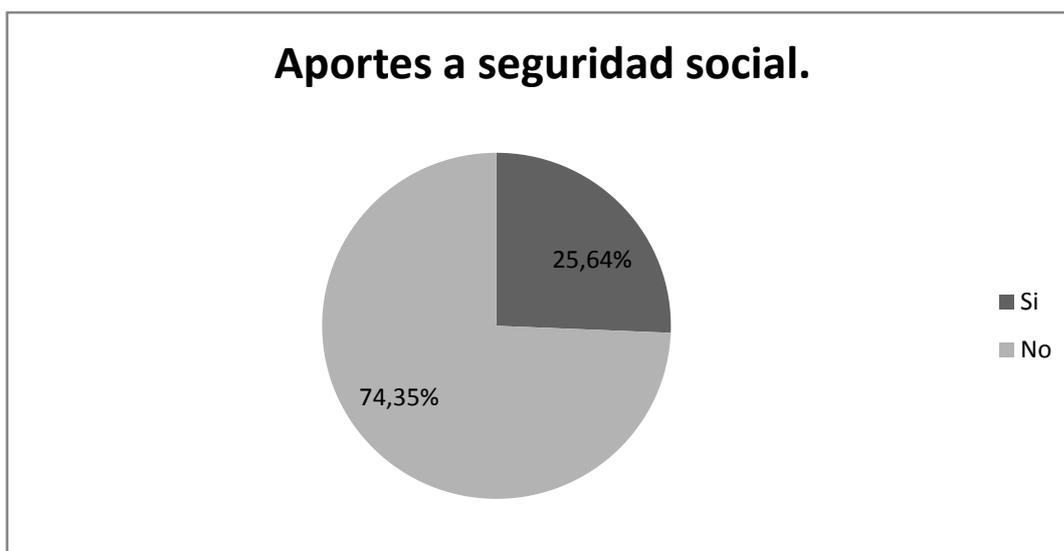
4. ¿Se encuentra actualmente registrado? (Recibe mensualmente un recibo de sueldos en el que constan aportes y contribuciones patronales)

Posee registro formal	Cantidad	Porcentaje
Si	44	28,20%
No	112	71,79%



5. Si su empleo está registrado ¿Realiza su jefe los correspondientes aportes de seguridad social? (Jubilación, obra social, etc.)

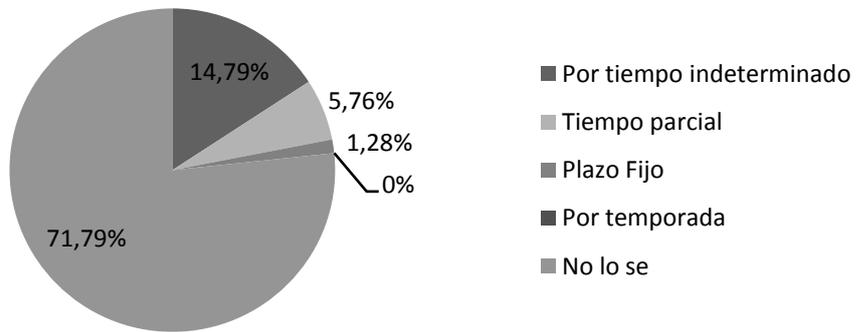
Aportes a seguridad social	Cantidad	Porcentaje
Si	40	25,64%
No	116	74,35%



6. ¿Bajo qué tipo de contrato?

Tipo de contrato	Cantidad	Porcentaje
Por tiempo indeterminado	23	14,74%
Tiempo parcial	9	5,76%
Plazo Fijo	2	1,28%
Por temporada	0	0%
No lo se	112	71,79%

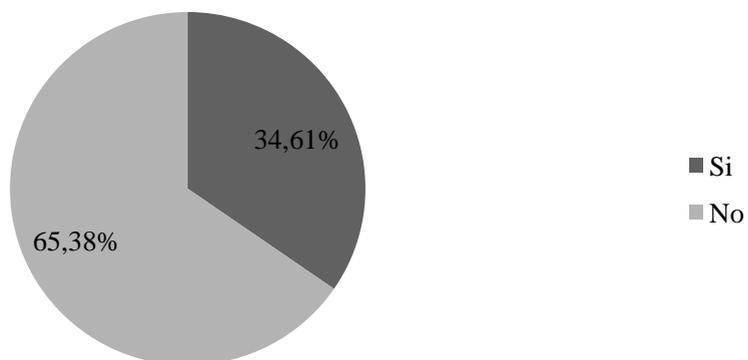
Tipo de contrato.



7. ¿Realiza habitualmente horas extra?

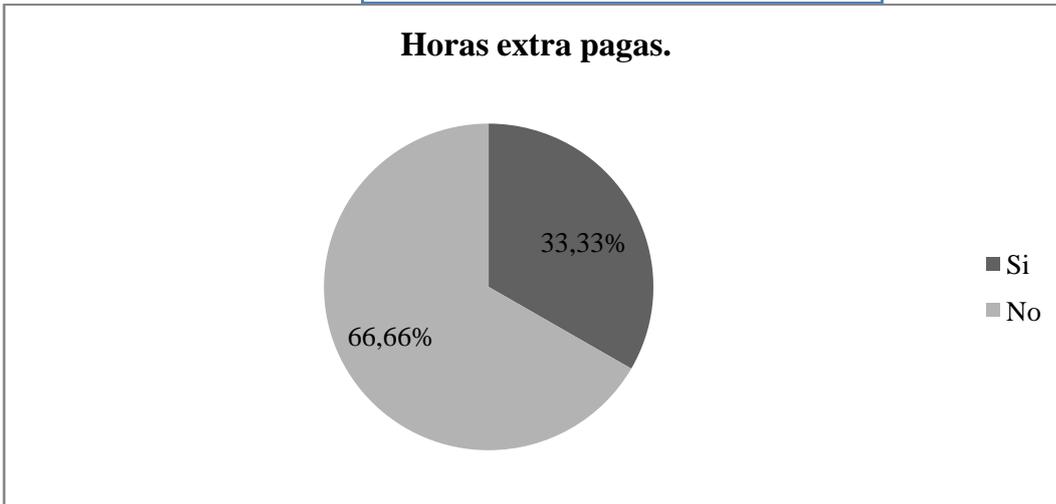
Horas extra.	Cantidad	Porcentaje
Si	54	34,61%
No	102	65,38%

Horas extra.



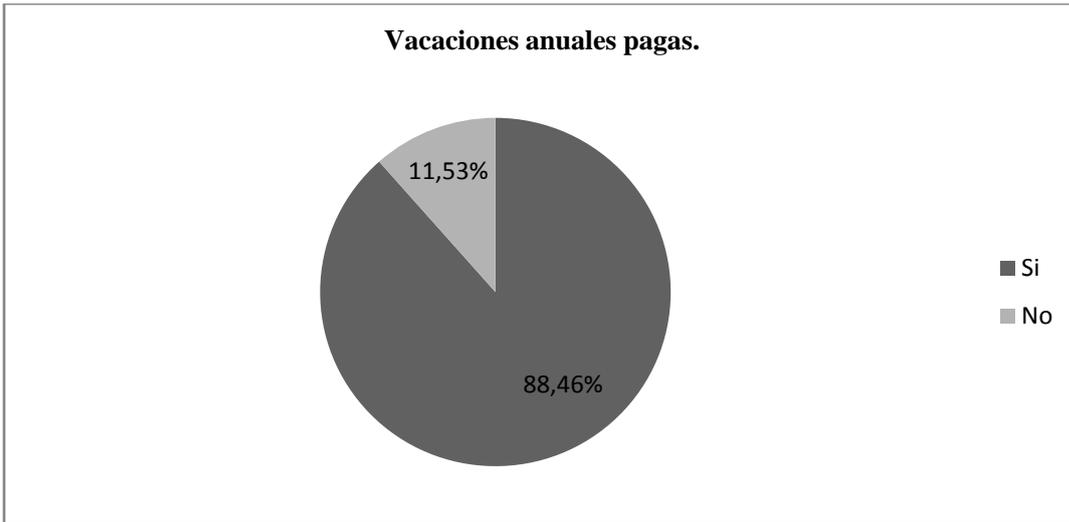
8. Si habitualmente realiza horas extra ¿Son abonadas de manera correcta?

Horas extra pagas.	Cantidad	Porcentaje
Si	52	33,33%
No	104	66,66%



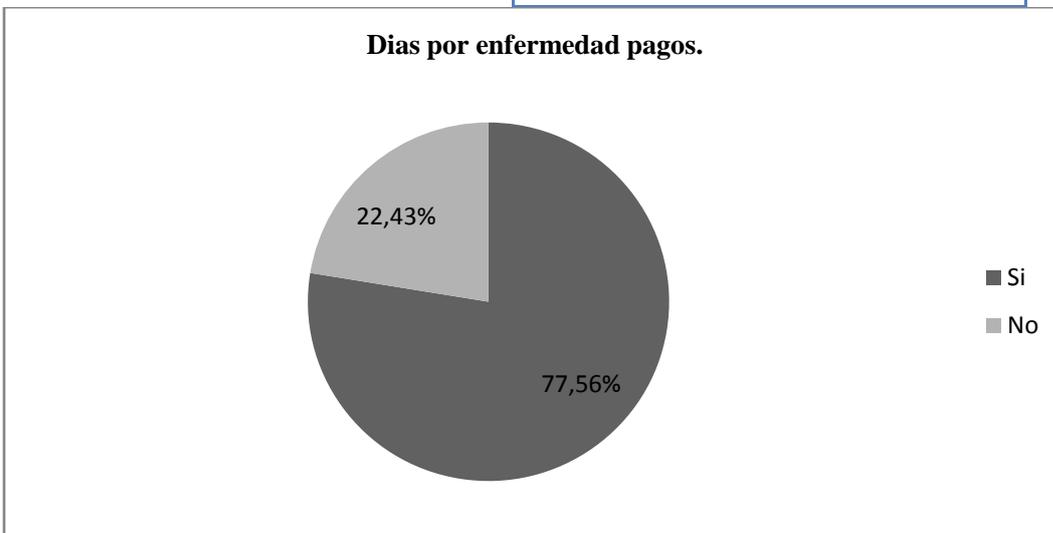
9. ¿Cuenta con vacaciones anuales pagas?

Vacaciones anuales pagas	Cantidad	Porcentaje
Si	138	88,46%
No	18	11,53%



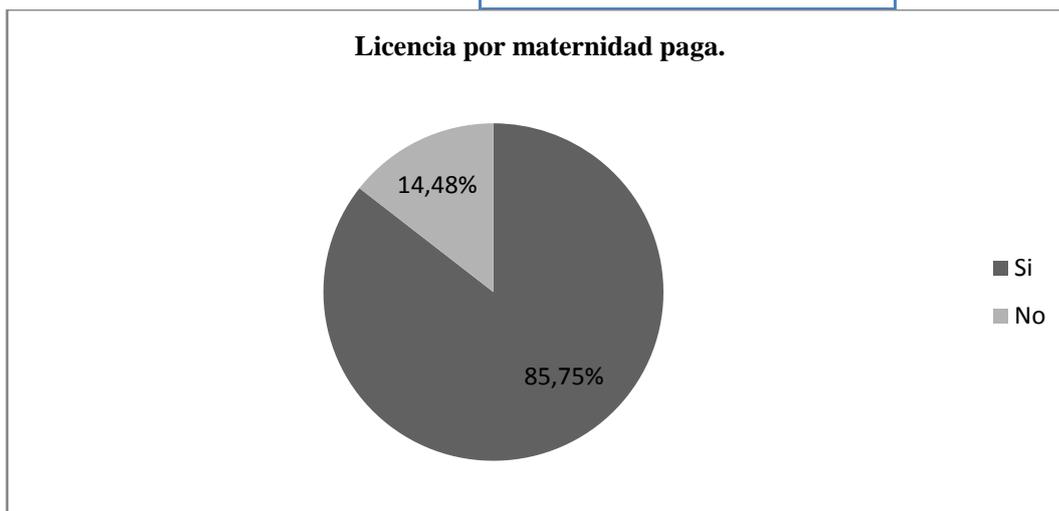
10. En caso de enfermedad ¿Esos días son pagos?

Días por enfermedad pagos	Cantidad	Porcentaje
Si	121	77,56%
No	35	22,43%



11. En caso de haber sido madre ¿Fuiste beneficiada por la licencia de maternidad paga (tres meses)?

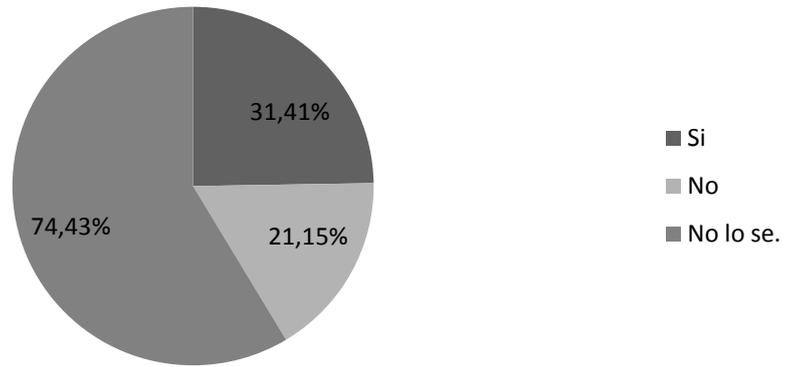
Licencia por maternidad paga	Cantidad	Porcentaje
Si	18	85,75%
No	3	14,48%



12. El salario que percibes ¿Corresponde al indicado en tu recibo de sueldos?

Correspondencia del salario con el recibo de sueldo	Cantidad	Porcentaje
Si	49	31,41%
No	33	21,15%
No lo sé.	74	74,43%

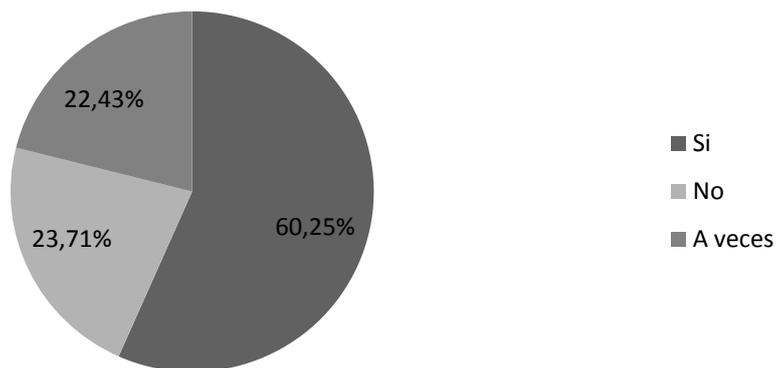
Correspondencia del salario con el recibo de sueldo.



13. La temperatura es la adecuada (La cual permite trabajar cómodamente)

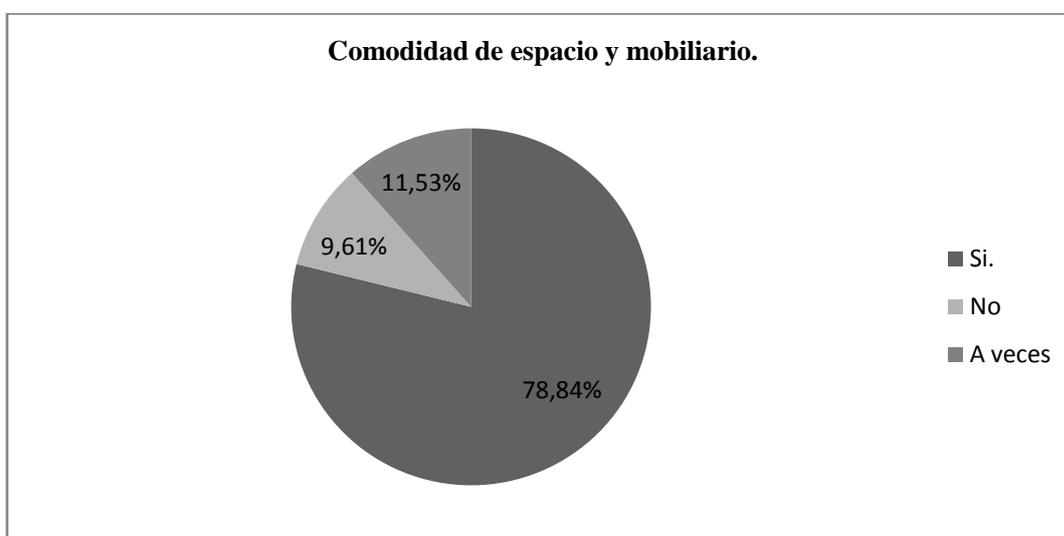
Temperatura adecuada.	Cantidad	Porcentaje
Si	94	60,25%
No	37	23,71%
A veces	35	22,43%

Temperatura adecuada.



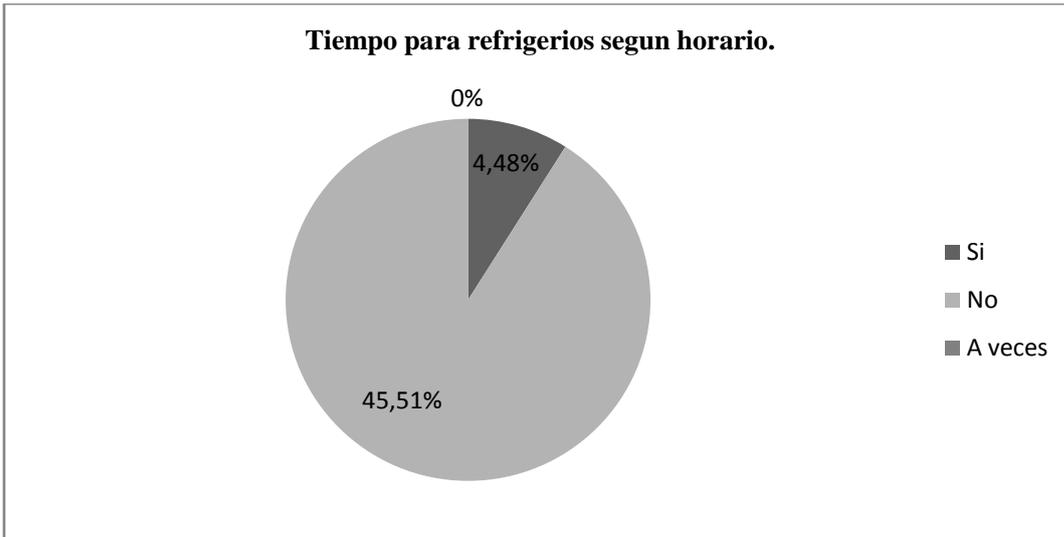
14. ¿El espacio permite trabajar cómodamente y el mobiliario es el adecuado para realizar sus actividades?

Comodidad de espacio y mobiliario.	Cantidad	Porcentaje
Si	123	78,84%
No	15	9,61%
A veces	18	11,53%



15. ¿Cuenta con tiempo para el desayuno, almuerzo, merienda o cena? (Según corresponda por su horario de trabajo)

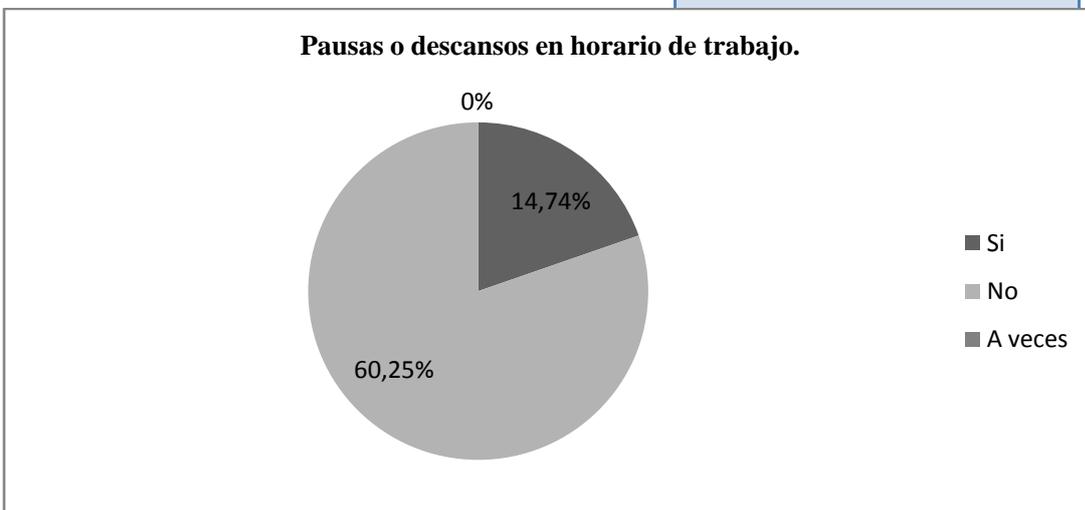
Tiempo para refrigerios según horario.	Cantidad	Porcentaje
Si	7	4,48%
No	149	45,51%
A veces	0	0%



16. ¿Puede usted decidir cuándo puede tomar una pausa o descanso en su trabajo?

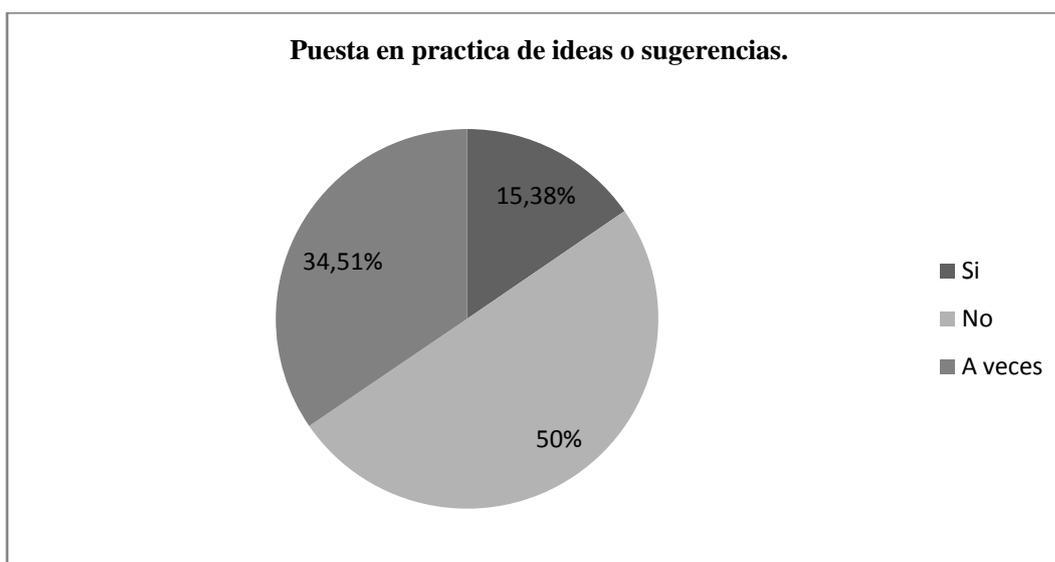
Pausas o descansos en horario de trabajo.

	Cantidad	Porcentaje
Si	23	14,74%
No	94	60,25%
A veces	0	0%



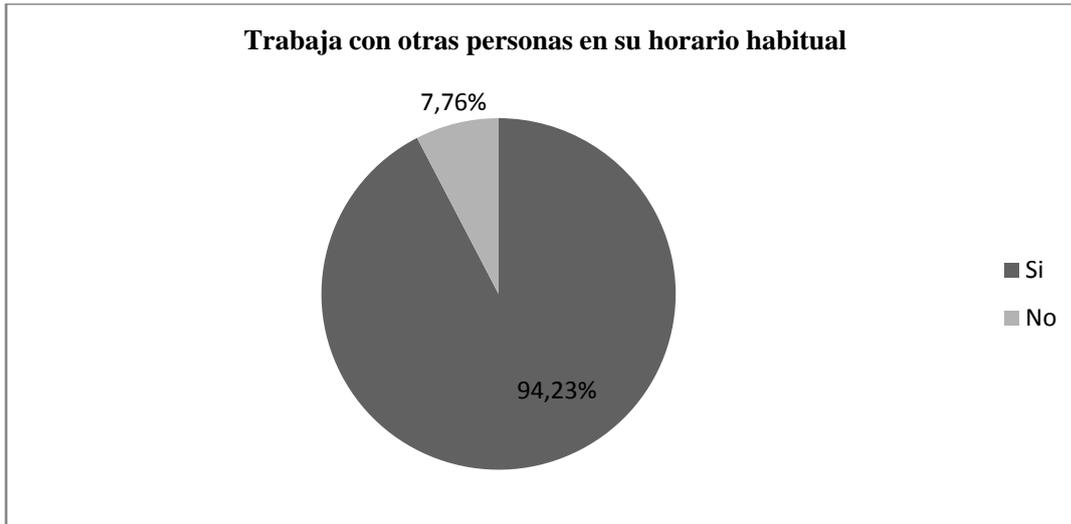
17. ¿Con que frecuencia puede poner en práctica sus ideas en el trabajo?

Puesta en práctica de ideas o sugerencias.	Cantidad	Porcentaje
Si	24	15,38%
No	78	50%
A veces	54	34,51%



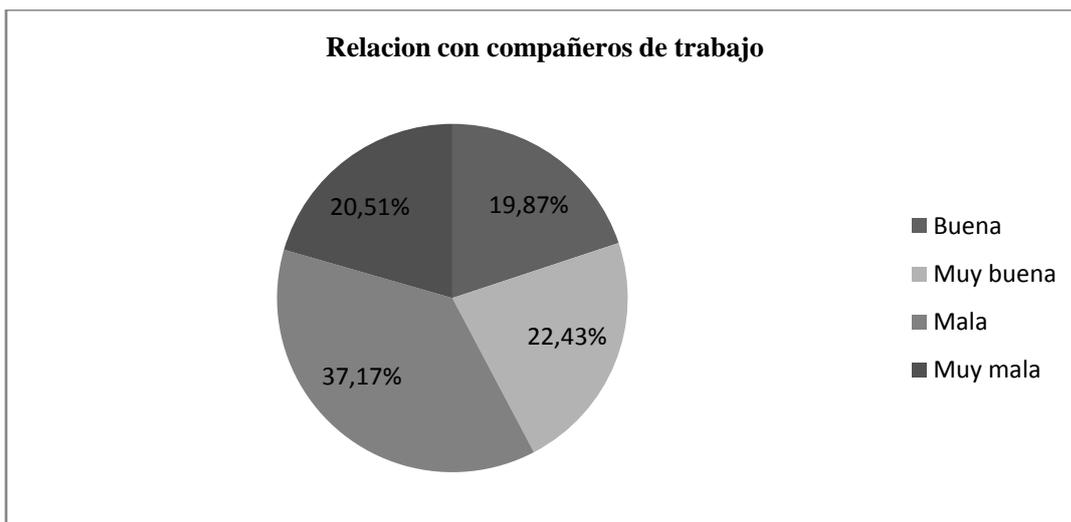
18- ¿Trabaja con otras personas en su horario habitual?

Trabaja con otras personas en su horario habitual.	Cantidad	Porcentaje
Si	147	94.23%
No	9	7,76%



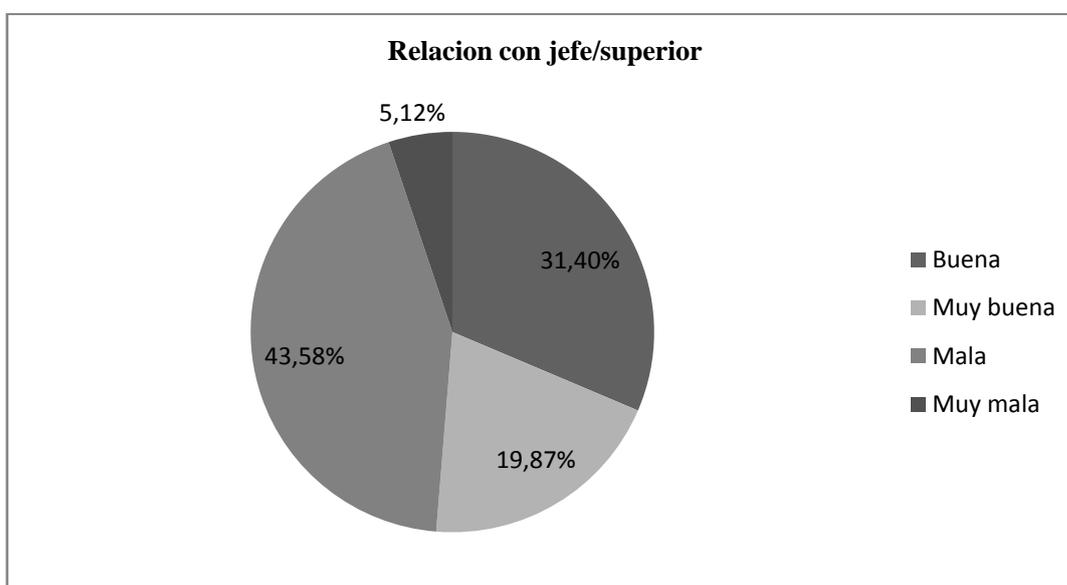
19- ¿Cómo describiría su relación con sus compañeros de trabajo?

Relación con sus compañeros de trabajo.	Cantidad	Porcentaje
Buena	31	19,87%
Muy buena	35	22,43%
Mala	58	37,17%
Muy mala	32	20,51%



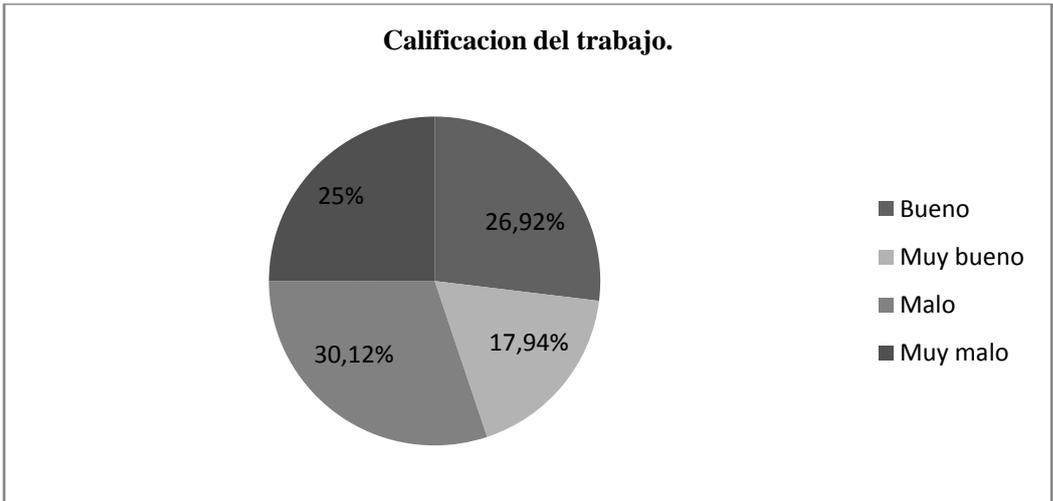
20- ¿Cómo calificaría su relación con su jefe/ superior?

Relación con jefe/superior.	Cantidad	Porcentaje
Buena	49	31,4%
Muy buena	31	19,87%
Mala	68	43,58%
Muy mala	8	5,12%



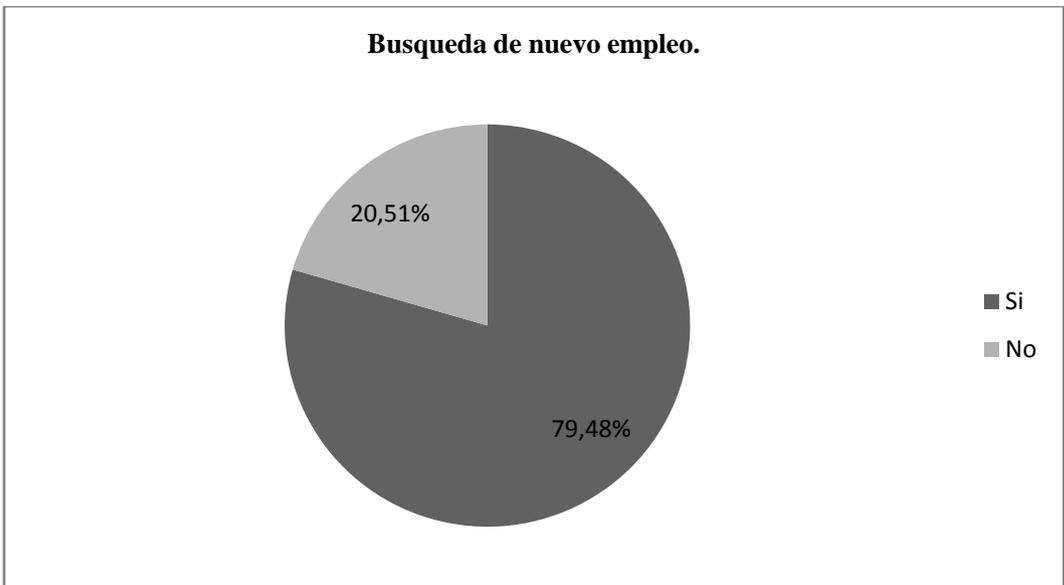
21- ¿Cómo calificaría en cuestiones generales a su trabajo? (¿Qué tan a gusto se siente con su trabajo?)

Calificación del trabajo.	Cantidad	Porcentaje
Bueno	42	26,92%
Muy bueno	28	17,94%
Malo	47	30,12%
Muy malo	39	25%



22- Actualmente ¿Esta en busca de otro trabajo?

Búsqueda de nuevo empleo	Cantidad	Porcentaje
Si	124	79,48%
No	32	20,51%



CUADRO DE NIVELES DE OBSERVACION.

FACTORES A CONSIDERAR	OBSERVACIONES	FUENTE
SECTOR ECONOMICO	De servicios, comercial.	
RAMA DE ACTIVIDAD	Comercio	
ACTIVIDAD	Comercio por mayor y menor	
PAIS, REGION, PROVINCIA.	Rosario, Santa Fe, Argentina.	
PRINCIPALES ACTIVIDADES ECONOMICAS	Actividad Portuaria (Logística) Actividad Financiera y bursatil Servicios informaticas Actividad comercial	WWW.SANTAFE.GOV.AR
ENTES REGULADORES DE LA ACTIVIDAD	MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE SANTA FE ASOCIACION DE EMPLEADOS DE COMERCIO DE ROSARIO ANSES MUNICIPALIDAD DE ROSARIO Y SUS DELEGACIONES. AFIP	
EXPORTACIONES	US\$ 12.622.247.985 PRINCIPALES PAISES DE DESTINO: Africa, Burkina Faso, Argelia, Camerun, Congo, Costa de Marfil, Chad, Benin, Egipto, Ghana, Guinea, Kenya, Liberia, Libia, Madagascar, Mali, Marruecos, Bolivia, Brasil, Sudafrica, Nigeria, Senegal, Colombia, EEUU, Cuba, Ecuador, Costa Rica. PRINCIPALES PRODUCTOS EXPORTADOS: Animales vivos, pescados, frutas frescas, cereales, semillas, oleaginosas, cobre y concentrados, carnes, lacteos, quimicos, plasticos, papel, carbon, textiles, calzados, maquinas, vehiculos, carburantes, grasas y aceites lubricantes, gas, petroleo.	WWW.SANTAFE.GOV.AR (ULTIMO TRIMESTRE DEL AÑO 2015, EN SANTA FE)
IMPORTACIONES	US\$ 2.048.034.972 PRINCIPALES PAISES DE ORIGEN: Basil, Paraguay, Chile, Colombia, China, Uruguay, España, Alemania, Francia, Reino Unido, EEUU, Bolivia, Italia, India, Belgica, Israel, Nueva Zelanda, Paises Bajos, Taiwan, Turquia, Rumania, Peru, Suecia, Corea. PRINCIPALES PRODUCTOS IMPORTADOS: Partes y piezas de vehiculos, tractores, aparatos mecanicos, piezas y accesorios de motores, soja, cauchos, aparatos de optica y fotografia, barras de fundicion, acero, hierro, carne, griferia, hilados y tejidos de algodón, vehiculos de navegacion aerea, quimicos organicos, papel, carton, manufacturas, preparados de legumbres, hortalizas y frutas, cobre, aluminio.	WWW.SANTAFE.GOV.AR (ULTIMO TRIMESTRE DEL AÑO 2015, EN SANTA FE)
INDICE DE DESEMPLEO >SANTA FE >ROSARIO	7,34% 8,30%	WWW.INDEC.MECON.AR ENTREVISTA
CANTIDAD DE EMPLEADOS DE COMERCIO EN ROSARIO EMPLEADOS REGISTRADOS EMPLEADOS NO REGISTRADOS EMPLEADOS AFILIADOS AL SINDICATO DE COMERCIO	55.000 30% APROXIMADAMENTE 27.000	ASOCIACION EMPLEADOS DE COMERCIO DE ROSARIO, SANTA FE.
ESTRUCTURA DE SALARIOS DEL SECTOR	SEGÚN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 130/75	
PROGRAMAS PARA LA INCERCIÓN LABORAL	Programa de jóvenes con mas y mejor trabajo. Progresar. Emplear. Programa de trabajo decente (En conjunto con la OIT) Programa de jóvenes profesionales. Nexo empleo (Conexión gratuita entre empresas y trabajadores)	ENTREVISTA WWW.SANTAFE.GOV.AR
PROGRAMAS DE FORMACION PARA EL TRABAJO	Plan abre (Para jóvenes en situación de vulnerabilidad o sin empleo) Municipios y comunas (Capacitación a personas sin empleo, no consideradas en el plan abre) Sociedad Civil (Capacitación a personas con algún tipo de vulnerabilidad social. Pueblos originarios, discapacitados, migrantes, privados de la libertad, mayores de 40 años)	WWW.SANTAFE.GOV.AR
FORMA DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS	Según Ley de Contrato de trabajo N° 20.744	
PUBLICO OBJETO DE INVESTIGACION	EMPLEADOS DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE ROSARIO, SANTA FE. ENTRE 20 A 30 AÑOS	

**FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO
FINAL DE GRADUACION**



**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O
GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21**

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Chincolla, Maria Constanza.
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	33.975.299
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Precariedad laboral de los Empleados de Comercio de la Ciudad de Rosario, Santa Fe.
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	mcchincolla@outlook.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	SI.
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar Fecha: Rosario, 12 de Mayo de 2017

Firma autor-tesista

Chincolla, María Constanza.

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____certifique la tesis
adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

FirmaAutoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.

