

SUBCONTRATACIÓN Y LÓGICAS DE SEGREGACIÓN POR GÉNERO. UNA MIRADA COMPARADA EN DOS SECTORES OCUPACIONALES DE SERVICIOS AUXILIARES EN LA CIUDAD DE SANTA FE¹

SUBCONTRACTING AND SEGREGATION LOGIC. A COMPARED ANALYSIS OF TWO SECTORS IN THE CITY OF SANTA FE

Paulina Claussen², Andrea Delfino³ y Baltasar Bayma⁴

RESUMEN El modelo productivo que emerge con posterioridad a la crisis del fordismo presenta como uno de los elementos centrales la búsqueda de la flexibilidad como estrategia tendiente a trasladar sobre los asalariados, los subcontratistas y otros prestadores de servicio, el peso de la incertidumbre del mercado. Esta reestructuración productiva, lejos de constituir un escenario propicio para superar la división sexual del trabajo, actúa reforzándola.

Estas líneas tienen por objeto analizar y comparar las lógicas de segregación presentes en dos nichos típicos de subcontratación en la ciudad de Santa Fe, como son los servicios de limpieza y de vigilancia. En ellos es posible observar no solo un fuerte proceso de segregación horizontal, sino también otras lógicas de segregación internas. Para dar cuenta de esto, se propone una metodología cualitativa, de tipo exploratoria, basada fundamentalmente en la realización de entrevistas semiestructuradas a trabajadores/as de ambos sectores, buscando así poner en evidencia los procesos antes descriptos.

Palabras clave: Segregación por género, vigiladoras/es, trabajadores/as de sector limpieza.

INTRODUCCIÓN

El debate y las investigaciones empíricas que se propusieron dar cuenta de los efectos de la subcontratación en las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera se inscriben en la problemática mayor del análisis sobre la crisis y salida del fordismo. Así, el modelo productivo que emerge con posterioridad a esta crisis presenta como uno de los elementos centrales la búsqueda de la flexibilidad como estrategia tendiente a trasladar sobre los asalariados, así como sobre los subcontratistas y otros prestadores de servicio, el peso de la incertidumbre del mercado (Boltanski y Chiapello, 2002). En el interior de este proceso es posible observar, por un lado, la expansión de diferentes formas de subcontratación laboral –es decir, cuando una empresa contrata a otra el suministro de trabajadores– y, por el otro, la reconstitución de segmentaciones ocupacionales con base en el género (Arango, 1997). El impacto de los procesos de reconversión productiva en la división sexual del trabajo se produce en el marco de una tendencia general de distribución desigual de varones y mujeres en la estructura ocupacional, conservándose un perfil que concentra a las mujeres mayoritariamente en el sector de los servicios.

En este marco, los servicios de vigilancia y limpieza, dado su carácter secundario, se convierten en actividades posibles de ser subcontratadas. Sin embargo, estos procesos han sido escasamente abordados a escala regional, razón por la cual no se cuenta con información que nos permita tener una idea acabada de cómo la subcontratación impacta en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de los sectores antes señalados en la ciudad de Santa Fe, Argentina. Por otro lado, y aun cuando la problemática de la subcontratación se ha constituido como un importante campo de investigación dentro de los estudios sociales del trabajo, la misma ha sido escasamente abordada desde una perspectiva de género. No obstante, desde el plano teórico se ha señalado que la división sexual del trabajo, lejos de ser superada por las diferentes formas que asume la reestructuración productiva, se ve reforzada por esta (Abreu, 1995).

Es por ello que el presente trabajo tiene por objeto describir, ana-

¹ Artículo recibido 30 de mayo de 2019. Aprobado 16 de febrero de 2020.

Este trabajo se enmarca en los proyectos Innovaciones en los procesos de producción y las transformaciones en el mundo del trabajo en el marco de las reestructuraciones socio-espaciales del capitalismo contemporáneo, programa CAI+D 2011- Universidad Nacional del Litoral. Financiamiento: UNL. Res. H.C.S. 187/13, y Trabajo y acumulación de capital: transformaciones recientes de las actividades productivas en el territorio de la provincia de Santa Fe, programa CAI+D 2016- Universidad Nacional del Litoral. Financiamiento: UNL. Res. H.C.S.: 48/17. Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en las V Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo (Red Simel-UNMDP). Mar del Plata, 20 y 21 de septiembre de 2018. Agradecemos los comentarios de los/as evaluadores/as anónimas de la revista De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales que permitieron mejorar el texto.

Siguiendo el criterio adoptado por Díaz Langou et al. (2019), el presente artículo adopta el uso de un lenguaje que no discrimine y que permita visibilizar todos los géneros. Dado que no hay acuerdo sobre la manera de hacerlo en castellano, se opta por una solución basada en tres criterios: 1) evitar expresiones discriminatorias, 2) visibilizar el género cuando la situación comunicativa y el mensaje lo requieren para una comprensión correcta, y 3) no hacerlo cuando no resulta necesario.

ABSTRACT The productive model which emerges after the crisis of Fordism presents as one of its key elements, the search for flexibility as a strategy which tends to transfer the burden of market uncertainty upon salaried employees, subcontractors and other service providers. This productive restructuring, far from creating a favorable scenario in order to overcome gender division of labor, reinforces it. The aim of this research paper is to analyze and compare the segregation logic present in two typical subcontracting niches in the city of Santa Fe, which are the cleaning and the security services. Within these, it is possible to observe not only a marked process of horizontal segregation, but also other logics of internal segregation. In order to explain this, a qualitative, exploratory research methodology is proposed based on semi-structured interviews with workers of both sectors, thus seeking to demonstrate the processes mentioned above. **Key words:** Gender segregation, security workers, cleaning sector workers.

lizar y comparar las condiciones laborales de operarios y operarias santafesinos subcontractados, tomándose como caso de estudio los/as trabajadores/as de empresas de seguridad privada y limpieza, haciendo foco, en particular, en los mecanismos que perpetúan, profundizan y reconstituyen las lógicas de segregación. La comparación será acotada a tres problemáticas centrales: 1. las características sociodemográficas y las trayectorias previas de los/as trabajadores/as, 2. el ingreso a la empresa: los canales de búsqueda y los requisitos de ingreso, 3. los tiempos de trabajo y los salarios. La selección de estos tres tópicos de comparación se articula con el objetivo de reconocer las lógicas de segregación presentes al interior de cada uno de los sectores de actividad abordados. Para esto se adoptó una metodología cualitativa, de tipo exploratoria, basada fundamentalmente en la realización de entrevistas semiestructuradas a trabajadores/as de ambos sectores. Buscando de este modo poner en evidencia las visiones que los mismos tienen respecto de sus condiciones de trabajo y dar cuenta de los mecanismos internos de segregación en cada uno de los servicios auxiliares analizados.

1. EL MARCO DE ANÁLISIS

Definir la subcontratación no es una tarea sencilla. En las investigaciones sobre este fenómeno abundan nociones como "externalización", "tercerización" y "outsourcing", entre otras, cuya utilización no ha sido ni es homogénea, sino que se presenta como polisémica. No obstante, en un sentido amplio, puede ser entendida como una forma de producir bienes y servicios que se caracteriza por el desplazamiento de actividades que se realizaban en el seno de una organización y que pasan a ser llevadas a cabo por un agente externo a la misma. Deben destacarse dos características para evitar que toda actividad de compra-venta de bienes y servicios que efectúa la organización sea confundida con alguna forma de subcontratación. En primer lugar, se trata de actividades que eran realizadas o eran susceptibles de ser realizadas por la organización que las expulsa. En segundo lugar, debe tenerse en cuenta el grado de coordinación o dependencia entre el subcontratante y el agente externo (Bayma, 2014). Entre las causas de este fenómeno se mencionan: la reestructuración económica, el aumento de la competencia comercial que determina la necesidad de reducir costos, la revolución

² Licenciada en Economía por la Universidad Nacional del Litoral. Becaria doctoral del CONICET en Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (IHUCSO-Litoral). Correo electrónico: paulinaclaussen@hotmail.com.

³ Doctora en Ciencia Política por la Universidad Nacional de Rosario. Investigadora de Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales (IHUCSO-Litoral). Docente Facultad de Ciencias Económicas (UNL) y Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales (UNR). Correo electrónico: andelfino@yahoo.com.ar.

⁴ Licenciado en Economía por la Universidad Nacional del Litoral. Correo electrónico: baltasarbayma@gmail.com

tecnológica, la necesidad de adaptarse a los cambios del mercado, el desempleo, la debilidad sindical y la armonización de las plantillas laborales según necesidades organizativas de las empresas (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009). En este sentido, "la subcontratación ha aparecido para llevar fuera de la empresa, diversas actividades que no necesariamente correspondieron a la actividad primaria de ésta, por ejemplo, servicios de vigilancia y de limpieza, ahorrando costos y dedicando toda la fuerza productiva de la empresa en la actividad del giro correspondiente" (Kurczyn Villalobos y Zavala Gamboa, 2012: 53).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha catalogado a la subcontratación de acuerdo a diversos criterios: su duración (transitoria o permanente), la cercanía o distancia del objeto de subcontratación con relación a la actividad central de la empresa, el nivel de especialización de las actividades subcontratadas, el lugar de realización de dichas actividades (externa o interna), la existencia o no de intermediarios y el objeto de la subcontratación. Según el objeto de la subcontratación, esta puede clasificarse en subcontratación de bienes y/o servicios y en subcontratación de trabajo o subcontratación laboral. La subcontratación de bienes y/o servicios implica una relación comercial entre dos empresas que se caracteriza por el encargo de una a otra de la producción de etapas, partes o partidas completas de la producción de bienes o la prestación de servicios. La empresa contratada realiza estas actividades con sus recursos y asumiendo riesgos. Por otro lado, la subcontratación laboral o de trabajo se desarrolla cuando una empresa contrata a otra el suministro de trabajo. De este modo, existe una relación comercial entre las empresas y una relación laboral entre la empresa suministradora de trabajo y los/as trabajadores/as. No obstante, los/as trabajadores/as están bajo dependencia y subordinación de la empresa que contrató a la suministradora (Echeverría, 1997; Echeverría y Uribe, 1998; Echeverría Tortello, 2010).

Este tipo de subcontratación rompe con la relación laboral clásica que implica la participación de dos sujetos nítidamente definidos: empleador y trabajador/a, dando lugar a lo que se ha denominado "relaciones triangulares de trabajo" (Kurczyn Villalobos y Zavala Gamboa, 2012). Esto implica que los/as trabajadores/as trabajan para una empresa diferente de la que paga sus salarios. En los casos analizados en el presente estudio, existirían tres partes: la empresa que contrata a la que provee servicios de

⁵ Siguiendo a Goren (2017), entendemos que dicha división hace referencia al reparto social de tareas o actividades según sexo-género y también a la existencia de procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo. Este proceso se expresa: a) en los espacios de la reproducción: en la segregación o concentración de las mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, y b) en el ámbito de la producción: en la segregación ocupacional o concentración de mujeres y varones en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos, y en la brecha salarial. Desde esta perspectiva, el papel de la mujer en la reproducción es esencial para entender la amplitud y la naturaleza de las actividades productivas.

limpieza o vigilancia, la empresa que provee estos servicios y los/as trabajadores/as que trabajan para esta última. De acuerdo con Kurczyn Villalobos y Zavala Gamboa (2012), el surgimiento de esta tercera parte confundió la identidad del verdadero empleador como sujeto imputable del reclamo de prestaciones laborales y generó que los trabajadores desconozcan cuáles son sus derechos al no poder identificar de forma clara quién estaba obligado a cumplir y responder por los mismos. Asimismo, sostienen que este tipo de subcontratación es utilizada, en la mayoría de los casos, para evadir obligaciones por parte de los empleadores y disminuir o dejar a los/as trabajadores/as sin la protección social y económica que les corresponde.

Dentro de este marco general de análisis, nos preguntamos respecto a la incidencia de estas transformaciones en los procesos de división sexual del trabajo y, más específicamente, de segmentación ocupacional basada en el género; es decir, en la forma que toma la división sexual del trabajo en el ámbito productivo⁵, ya que es a través de este mecanismo mediante el cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios entre varones y mujeres.

La segmentación ocupacional basada en el género ha sido explicada desde distintas perspectivas, las cuales hacen foco en elementos diferenciales, encontrando allí las causas explicativas a los procesos de segregación. Atendiendo a esto es que, en términos generales, podemos señalar dos grandes enfoques que contribuyen a explicar los procesos de segregación. Por un lado, aquellos que hacen foco en la estructura del sistema productivo y las influencias por el lado de la demanda (demand-side) y, por otro lado, aquellos que centran su mirada en el ámbito de la reproducción, en la forma en la que se genera la oferta de la mano de obra (supply-side) (Anker, 2011).

En este marco, quienes basan sus explicaciones en el lado de la oferta suelen centrarse en las características y decisiones individuales de los/as trabajadores/as. En la medida en que varones y mujeres presenten diferencias en sus calificaciones y preferencias, estos se concentrarán en sectores ocupacionales distintos. De este modo, para la teoría neoclásica, la segregación sería explicada fundamentalmente por la diferencia de capital humano que acumulan varones y mujeres. Desde esta perspectiva, la división sexual del trabajo está dada por dos elementos centrales: las diferencias biológicas y las ventajas comparativas derivadas de

las inversiones especializadas y las asignaciones del tiempo. Así, las mujeres dedicarían voluntariamente tiempo y esfuerzo a la crianza de los hijos porque desean que las elevadas inversiones biológicas llevadas a cabo en la procreación de los hijos den un correspondiente fruto. Asimismo, consideran al trabajo de cuidados, al igual que la procreación, una tarea biológica (Becker, 1987). Por su parte, y puesto que las inversiones especializadas dependen de la asignación de tiempo, las inversiones de varones y mujeres refuerzan aún más sus diferencias biológicas cuanto mayores sean las diferencias con respecto a las ventajas comparativas y más débiles resulten las complementariedades.

Sin embargo, la explicación de acuerdo a las preferencias no se encuentra solo del lado de la oferta, sino que los empresarios también ponen en juego sus preferencias a la hora de contratar un trabajador/a (Anker, 2011). Esas preferencias están basadas en decisiones racionales de inversión.

Con posterioridad, esta perspectiva incorporó dos teorías complementarias para poder explicar la persistencia de la segregación y la brecha salarial entre varones y mujeres: la teoría de la discriminación y la de las diferencias compensatorias. Con relación a la primera, Becker señala que la segregación es producto de la discriminación hacia determinados grupos. En opinión de este autor, los empresarios, como otros muchos individuos, poseen prejuicios respecto a ciertos trabajadores, a quienes diferencian por características visibles como la raza, sexo, etcétera; debido a ese prejuicio, los empresarios soportarán un "gasto" si contratan a una persona del colectivo discriminado. Lo anterior hará que los empresarios, actuando racionalmente, contraten menos personas de dicho colectivo. En tanto, desde la perspectiva de la segunda teoría complementaria, la teoría de las diferencias compensatorias, se argumenta que la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones puede responder a la preferencia por determinadas condiciones no monetarias de los puestos de trabajo.

Por su parte, dentro de las teorías institucionalistas, la teoría de los mercados de trabajo duales, formado por un mercado "primario" y un mercado "secundario", explicaría los procesos de segmentación. Dado que los empleos del segmento primario son más estables, la teoría predice que estos puestos serán ocupados por varones al considerarse que tienen menos interrupciones de su carrera laboral y mayor capital humano que las mujeres. De este modo, las mujeres tenderán a ser excluidas del segmento

primario del mercado de trabajo y a concentrarse en el segmento secundario, generando un mercado dual que divide las ocupaciones en masculinas y femeninas (Anker, 2011).

En tanto, la perspectiva radical, al combinar elementos del marxismo y el institucionalismo para analizar las estructuras del mercado de trabajo y su importancia para entender la estratificación laboral, así como su relación con las desigualdades de clase, raza y género, posibilitó un acercamiento mayor a los análisis con perspectiva de género. Este modelo permitía, por un lado, analizar los procesos históricos y contemporáneos de segregación, segmentación y discriminación laboral y, por otro lado, también elaborar un enfoque alternativo al estudio de las diferencias salariales y otros procesos de diferenciación en el mercado de trabajo relacionado con la característica de los/as trabajadores/as. Esta perspectiva tuvo implicancias para el análisis de género, aun cuando esta categoría no formara parte integral del modelo de interpretación en sus primeras versiones (Benería, 2003).

Para Benería (2003), de este enfoque se desprendieron otros vinculados al feminismo que analizaron la relación entre la segmentación del mercado de trabajo y la segregación de género, y para enfatizar de qué manera se vinculan con los procesos de socialización fuera del trabajo donde se transforman y reproducen. Este tipo de análisis permitió dar cuenta que el proceso de trabajo en el capitalismo está organizado jerárquicamente, creando categorías subordinadas y tipificadas por sexo (Benería, 1999). En ese ordenamiento jerárquico del mercado juegan un papel decisivo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas habilidades. Así, es posible señalar que el mercado de trabajo no es una entidad sexualmente neutra y que las relaciones de género también atraviesan la organización del trabajo y de la producción (Carrasco, 2011; Goren, 2017).

En esta dirección es importante remarcar que autores como Abreu (1995), Arango (1997) y Benería (1999), entre otros, han señalado que la división sexual del trabajo, lejos de ser superada por las diferentes formas que asume la reestructuración productiva y por la mayor participación laboral de las mujeres, se ve reforzada por esta. Según Arango (1997), los procesos de reconversión productiva impactan en la división sexual del trabajo dando lugar a una reproducción y reconstitución de las segmentaciones ocupacionales basadas en el género, y las mayores desigualdades entre varones y mujeres podrían observarse en las

formas de trabajo, incluyendo la capacidad de acceder a este y las formas de mantenerse en él. Estas transformaciones se darían en el marco de una tendencia persistente a la segmentación de las ocupaciones femeninas y masculinas que actúa concentrando a las mujeres en los servicios. Entonces, y a partir de estas ideas, es que nos preguntamos: ¿Qué forma toma esa profundización y/o qué nuevas lógicas de segregación ocupacional es posible observar en el marco de los procesos de subcontratación?

2. METODOLOGÍA

Para alcanzar los objetivos, se adoptó una metodología cualitativa, de tipo exploratorio, basada fundamentalmente en la realización de entrevistas semiestructuradas a trabajadores/as de empresas de limpieza y de seguridad privada que operan en la ciudad de Santa Fe, Argentina.

Dichas entrevistas fueron realizadas con el objeto de privilegiar en el análisis la descripción de la perspectiva y/o de la mirada de los/as trabajadores/as respecto de cómo los procesos de subcontratación pueden impactar en las condiciones laborales y a partir de ello dar cuenta de la persistencia y/o profundización de los mecanismos de segregación presentes en los sectores de servicios auxiliares analizados. En el caso de las empresas de seguridad privada, la mirada de los/as trabajadores/as fue complementada con entrevistas a los encargados de Recursos Humanos de las mismas, no siendo esto posible para el caso de las empresas de limpieza. Para llevar a cabo las entrevistas a los/as trabajadores/as, fue utilizada una única guía de preguntas para ambos casos de análisis, la cual solo conllevó algunas modificaciones para adaptarla a las particularidades de las formas de trabajo en uno y otro sector de actividad. La guía se compone de cinco bloques de preguntas: 1. aquellas referidas a las características sociodemográficas del trabajador/a (edad, sexo, estado civil, nivel educativo alcanzado, etcétera); 2. un segundo bloque con preguntas relativas a sus trayectorias laborales previas (a qué se dedicaba, si tenía contrato, etcétera), 3. un tercer bloque referido al ingreso a la empresa (canales de búsqueda, requisitos de ingreso, contrato, etcétera), 4. un cuarto bloque apuntado a conocer un día habitual de trabajo (tareas, horarios, rotación, sistema de órdenes, capacitación), y 5. un último bloque sobre la percepción del trabajador/a con relación a sus condiciones de trabajo.

⁶ Según la base de datos del Ministerio de Seguridad de la provincia de Santa Fe, para el momento en que las entrevistas fueron realizadas, en la ciudad de Santa Fe se encontraban operando un total de 45 agencias. Dado que muchas de estas empresas están radicadas y/o prestan servicios en otras ciudades de la provincia y que la base no permite identificar el lugar en el cual los/as vigiladores cumplen sus funciones, no podemos precisar la cantidad de vigiladores que trabajan en la ciudad de Santa Fe.

⁷ El periodo del trabajo de campo se corresponde con una serie de relevamientos llevada adelante en el marco de dos proyectos de investigación que tenían como parte de sus objetivos dar cuenta de las transformaciones en las condiciones laborales de los/as trabajadores/as en el marco de procesos de subcontratación.

⁸ Es importante señalar que no existen registros oficiales sobre la cantidad de empresas y cooperativas vinculadas al sector, tampoco es posible obtener un número aproximado a partir de las estadísticas oficiales.

⁹ Existen impedimentos legales para la constitución de cooperativas de limpieza. Esos impedimentos están establecidos en el Decreto 2015/94 del PE y en la Resolución 1510/94 del INAC (vieja denominación del actual INAES), los cuales buscan limitar el fraude laboral. Estas normativas no solo incluyen a las cooperativas de limpieza, sino también a las de seguridad, entre otras.

¹⁰ Tal como señalan Moreno Colom, Godino Pons y Recio Andreu (2014), esta situación implica que la Administración pública abandona el tradicional papel de "empleador" para cumplir el papel de "cliente". Así, mediante la transferencia de funciones públicas a contratistas privados, la Administración pública también concede la responsabilidad de definir y negociar jornadas, turnos, salarios y otras tantas condiciones de trabajo, aun cuando puede seguir ejerciendo influencia a través de las condiciones de contratación. Sin embargo, los contratos de servicios de limpieza de edificios públicos se adjudican mediante licitación pública y en esta el coste del servicio juega un papel esencial en la determinación de la empresa que se adjudica el contrato.

¹¹ Este tipo de tarea se diferencia de los servicios de limpieza de establecimientos industriales.

En el caso de los/as trabajadores/as de las empresas de seguridad, se realizaron durante 2015 en total doce entrevistas a trabajadores/as de cuatro empresas de seguridad radicadas en la ciudad de Santa Fe. La negativa de la mayoría de ellas a colaborar brindando datos sobre sus empleados hizo que la muestra deba ser obtenida en los lugares donde es habitual encontrar personal de seguridad privada y solicitándole a los mismos su colaboración de manera directa, por lo cual las entrevistas fueron realizadas en los lugares de trabajo⁶.

En el caso de los/as trabajadores/as de servicios de limpieza fueron entrevistados/as doce trabajadores/as durante 2017⁷, de los cuales seis trabajaban en dos empresas y los seis restantes en una cooperativa de trabajo⁸. Es importante destacar que la cooperativa es una cooperativa de mantenimiento y entre las tareas que desarrolla se encuentran las actividades de limpieza⁹. Para acceder a los/as trabajadores/as de este sector, el contacto fue realizado a través del "cliente" en el caso de aquellos trabajadores/as de empresas de limpiezas y, a partir de algún miembro de la cooperativa en el caso de aquellos que pertenecen a las mismas. Todas las entrevistas fueron realizadas en el lugar de trabajo una vez finalizada la jornada laboral. Entre los/as entrevistados/as un grupo desempeñaban sus funciones en un organismo público¹⁰. En todos los casos se trata de trabajadores/as de "limpieza de oficinas"; es decir, de trabajadores/as cuya tarea se centra en la limpieza de los despachos, espacios colectivos, salas de reuniones, espacios de paso, sanitarios, entre otros¹¹.

En ambos casos, el criterio para juzgar cuándo era adecuado finalizar el muestreo fue el de la saturación teórica. Esto implica que el aumento en el número de entrevistados/as no proporciona información adicional relevante para el desarrollo de la investigación. Desde la perspectiva de Glaser y Strauss (1967), una categoría está saturada cuando investigador se encuentra reiteradamente con ejemplos similares.

3. CONDICIONES DE TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES

Los trabajos de seguridad y limpieza, dado su carácter secundario, son actividades ampliamente subcontratadas, los cuales se llevan a cabo en la propia sede de la empresa-cliente. Estas características de la organización del trabajo tienen un impacto

¹² En un trabajo anterior, nos detuvimos en esta característica particular del sector en el cual la experiencia previa y las calificaciones no están presentes a la hora de la contratación (Delfino y Claussen, 2016b).

decisivo en el conjunto de las condiciones de trabajo (Lebber y Martínez, 2012). En este apartado presentamos los resultados preliminares y comparados de las condiciones laborales en ambos sectores, restringiendo la comparación a tres ejes centrales: 1. las características sociodemográficas y las trayectorias previas de los trabajadores, 2. el ingreso a la empresa: canales de búsqueda y requisitos de ingreso, 3. los tiempos de trabajo y los salarios. La comparación se estructura en torno a un elemento común ya señalado, la existencia en ambos sectores de "relaciones triangulares de trabajo". En este tipo de relación, la tradicional relación entre empleadores y trabajadores/as se transforma en un triángulo donde la empresa contratante se convierte en cliente y la empresa contratada en empleadora. Esto implica que los trabajadores/as desempeñan sus labores en una empresa diferente de la que paga sus salarios. En este marco, los/as trabajadores/as se encuentran confrontados a una pluralidad de empleadores cuyas exigencias pueden resultar contradictorias entre sí (Lebber y Martínez, 2012), colocándolos en una doble relación de desventaja (Moreno Colom, Godino Pons y Recio Andreu, 2014).

3. 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y TRAYECTORIAS PREVIAS DE LOS TRABAJADORES

Tal como señalábamos en el punto 1, las teorías que buscan explicar los procesos de segregación, fundamentalmente aquellas cuyos factores explicativos se encuentran del lado de la oferta, suelen detenerse en las características personales de los/as trabajadores/as. De este modo, diferencias en la educación, experiencia, gustos o preferencias de varones y mujeres explicarían diferencias en las ocupaciones. Es por ello que en este punto se buscará indagar en qué medida la segregación horizontal es explicada por las características de los trabajadores/as.

De las entrevistas realizadas surge que entre los/as trabajadores/as de empresas de seguridad, priman los varones jóvenes, jefes de hogar, con hijos en edad escolar obligatoria y niveles medios de formación educativa. Escasa o nulamente formados en seguridad y provenientes de empleos diversos¹².

La heterogeneidad de empleos previos y la escasa relación de los mismos con la seguridad privada, junto con las malas condiciones laborales de la cual provienen dichos trabajadores/as, se convierten en un rasgo distintivo y común de todos ellos. Sin

¹³ En el trabajo llevado adelante por Tizziani (2017) en la ciudad de Buenos Aires muestra de una forma similar la construcción de trayectorias laborales en distintos ámbitos (doméstico remunerado y/o no doméstico), pero siempre dentro del sector limpieza.

contrato de trabajo, obra social, aguinaldo, jubilaciones o vacaciones, trabajando en promedio más de 10 horas diarias. La mayor parte de los/as entrevistados/as abandonó su trabajo anterior para ingresar a la empresa de seguridad.

En el caso de las empresas de limpieza, quienes se desempeñan en ellas son mayoritariamente mujeres, casadas o unidas, con hijos mayores, con niveles escasos de formación y casi nula experiencia en el mercado laboral, por fuera del trabajo realizado en las mismas. Esta característica diferencia a las trabajadoras de las empresas de limpieza de aquellos que se desempeñan en la seguridad privada. Para las operarias del sector de limpieza no doméstico, esta tarea constituye su primera y muchas veces única experiencia laboral. Sin embargo, lo anterior no implica necesariamente que siempre se hayan desempeñado en la misma empresa¹³. Por otro lado, para los/as trabajadores/as de este sector, el cambio de empresa o actividad no se debió a una búsqueda de mejores condiciones laborales como en el caso de los vigiladores, sino a la pérdida del trabajo, sea por cierre o renovación de personal.

De este modo, una primera característica que podemos observar al analizar ambos sectores es la existencia de un fuerte proceso de segregación horizontal, el cual se produce en aquellas situaciones en las cuales las mujeres y los varones se aglutinan en determinados sectores de la economía y ocupaciones, dando lugar a actividades "femeninas" y actividades "masculinas". En el caso específico de los sectores aquí analizados, la sobrerrepresentación de mujeres en actividades de limpieza y de varones en seguridad privada convierten a la primera en una clara actividad femenina y a la segunda, en una actividad claramente masculina. Estos procesos no solo dan origen a diversas formas de desigualdad entre varones y mujeres, sino que también limitan la movilidad en el uso de la fuerza de trabajo tanto al interior de las organizaciones como en el mercado laboral (Anker, 1997).

Si nos centramos en las tareas que realizan cada uno de estos grupos y en qué medida estas se encuentran influenciadas por características personales de los/as trabajadores/as, podemos observar que en el caso de los vigiladores las tareas que realizan son heterogéneas. Las mismas van desde el control de acceso, rondas internas, control y cuidado de vehículos, hasta controlar colectivos antes de su partida o a su arribo en terminal, control de bares, llenado de planillas de ingreso o egreso de personal, control de locales, personas, "caras que entran". Dichas tareas no

¹⁴ Constataciones similares son señaladas en la investigación de Capogrossi (2018) en la ciudad de Córdoba.

suelen variar en el tiempo, mientras permanezcan en un mismo objetivo, lo cual, como veremos más adelante, es un privilegio de quienes logran caerle bien al cliente.

En el caso de las empresas de seguridad, si bien muchos de los encargados de Recursos Humanos de las mismas reconocían no contratar mujeres por considerarlas "débiles y complicadas", un análisis más profundo nos permite observar que tampoco prescinden totalmente de ellas. La mayoría de las mujeres empleadas en seguridad privada desarrolla sus funciones en espacios públicos como shoppings, terminal de colectivos, etcétera, lo cual no responde a una cuestión azarosa, sino a una decisión de los empresarios del sector y de quienes contratan servicios de seguridad para quienes la actividad de las mujeres en esos espacios resulta clave, al ser consideradas como "más serviciales y dispuestas a colaborar que el resto". Desde la perspectiva de Bauvet (2017), el proceso de diferenciación observado en este sector tiene por efecto excluir a una minoría de mujeres asalariadas a puestos aislados en espacios públicos y producir una figura estereotipada del vigilador. Las mujeres aparecen en su mayoría excluidas de posiciones definidas por una situación aleatoria relacionada con la gestión individual del conflicto, donde los varones serían considerados "naturalmente" más capaces de imponer autoridad.

Algo similar ocurre en el sector limpieza, específicamente en aquellos donde las tareas de los/as trabajadores/as no se limitan solamente a la limpieza, ya que un elemento significativo del sector es la multiplicidad de tareas que se realizan. Esta situación se refuerza en el caso de los/as trabajadores/as de la cooperativa de limpieza analizada, debido a que la misma, además de proveer servicios de limpieza, provee de servicios de mantenimiento¹⁴. Allí es posible observar tareas claramente diferenciadas entre varones y mujeres. Mientras las mujeres empleadas realizan tareas de limpieza, los hombres se encuentran abocados a las tareas de mantenimiento. De este modo, las ocupaciones definen convencionalmente las tareas "propias" de uno y otro género, considerándose que hay trabajos remunerados "femeninos", cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas. Estos trabajos no son, como con frecuencia se aduce de forma paternalista, los menos duros de realizar, sino que se trata de trabajos ideológicamente asociados con los que las mujeres realizan en el ámbito doméstico y continúan considerándose, en buena medida, una prolongación de

¹⁵ Para mayor información sobre las tareas realizadas por los vigiladores, ver Claussen(2015a, 2015b).

este. De la misma manera, "los trabajos se definen socialmente como masculinos o femeninos y la construcción ideológica de espacios y características diferenciales (véanse cualificaciones, equipos, formación, etc.) contribuye al mantenimiento de esa estructura diferencial" (Gómez Bueno, 2001: 127).

De este modo, un análisis de las tareas¹⁵ realizadas por los trabajadores de ambos sectores nos permite observar que ni la seguridad privada, ni las empresas de limpieza escapan a ciertas construcciones sociales dominantes en nuestra sociedad, acerca de lo que se supone son cualidades innatas propias de cada uno de los sexos. En esta dirección, Anker (1997) enumera trece características, que a su criterio se le atribuyen comúnmente a las mujeres y que pueden influir en el proceso de segregación, dividiendo a las mismas en tres grupos de estereotipos: positivo, negativo y otros.

Dentro los estereotipos positivos se hallan: disposición natural a ocuparse de los demás, destreza y experiencia en las tareas del hogar, mayor agilidad manual, mayor honradez y aspecto físico más atractivo. Para el autor, estas características de ser reales, calificarían a la mujer en determinadas actividades, dentro de las cuales la limpieza es una de ella. Entre los estereotipos negativos, el autor señala una menor renuencia a supervisar el trabajo de otros, menor fuerza física, menor disposición a afrontar peligro físico y a emplear la fuerza física, etcétera. Características que obstaculizan la admisión de las mujeres en determinados sectores, contribuyendo a que las mismas se constituyan en ocupaciones típicamente masculinas. Dentro de este grupo, el autor incluye entre otros, al "vigilante de seguridad". Mientras que en la categoría "otros", a un grupo de estereotipos que a su juicio influye en las características generales que tipifican las profesiones femeninas.

Lo anterior nos permite observar cómo los estereotipos y prejuicios sobre la capacidad de hombres y mujeres para realizar determinadas tareas se terminan traduciendo en el mercado laboral en actividades masculinas y actividades femeninas y, a su vez, clasifican las tareas al interior de uno y otro sector. Por otro lado, cabe aclarar que a diferencia de lo que se puede observar en otras investigaciones, tanto en el sector de la seguridad privada como el sector de limpieza, la segregación ocupacional horizontal no parece constituirse en una "penalidad" salarial en sí misma. Es decir, aquellas mujeres que se dedican a una actividad "masculina" no reciben ingresos diferentes al de los hombres por igual actividad, ocurriendo lo mismo en el caso inverso.

3. 2. EL INGRESO A LA EMPRESA: CANALES DE BÚSQUEDA Y REQUISITOS DE INGRESO

La cuestión de los canales de búsqueda se enmarca en la problemática mayor del encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, la cual, desde la perspectiva neoclásica, se realiza de manera directa y con el objeto de maximizar los ingresos. Desde el punto de vista de quienes sostienen esta teoría, el libre funcionamiento del mercado garantiza que al momento de comenzar a operar, tanto los oferentes como los demandantes, disponen de una información completa, perfecta, cierta, comprensible y sin ambigüedades, lo que garantiza a los agentes un vínculo directo, sin pagar por ello mayores costos (Neffa, 2001). Consideramos –junto a Araujo Guimaraes (2009)– que esta interpretación deja a los agentes reducidos a una forma abstracta que los aprisiona en la dinámica de la vida económica y en un supuesto de racionalidad en el que se basa de forma exclusiva su conducta. Asimismo, esta interpretación despoja a los agentes de su capacidad de interpretar y de otorgar significados a partir de las distintas esferas de experiencia.

Por otro lado, y pese a la influencia que este modelo ha ejercido en la forma en que los académicos conceptualizan el proceso de búsqueda de empleo, autores como Araujo Guimaraes (2009), Neffa y Korinfeld (2006), Neffa, Korinfeld, Montauti y Giner (2006) han señalado que los buscadores de empleo y los empleadores no se encuentran en el mercado de manera directa e inmediata como predice la teoría neoclásica, sino que, por el contrario, la búsqueda de empleo puede llevarse a cabo de maneras diversas y con el objeto de algo más que solo maximizar la utilidad. Tal como señalan estos autores, tanto empleadores como buscadores de empleo no tienen acceso a toda la información existente sobre empleos buscados y ofrecidos, sino que, por lo contrario, la proporción de buscadores de empleo que se relacionan de modo individual y directo con los empleadores es muy reducida, lo que conduce a que la búsqueda de empleo requiera con frecuencia de intermediarios, como institucionales mercantiles y no mercantiles, e intermediarios no formales tales como amigos, colegas, familiares, vecinos, entre otros. El encuentro entre la oferta y la demanda tiene, entonces, una dimensión colectiva, la cual se concreta en el ámbito de las instituciones que se encuentran dentro del mercado de trabajo y de las normas que lo enmarcan.

¹⁶ Uribe, Viáfara y Oviedo (2007) definen tres tipos de canales de búsqueda de empleo: canales informales, canales informales moderados y canales formales. Dentro de los canales informales se encuentran pedir ayuda o información a familiares, amigos y colegas. Los canales formales incluyen a las agencias de contratación temporal, avisos clasificados, convocatorias, Internet, etc. Finalmente, los canales informales moderados poseen como característica el hecho de que se trata de gestiones individuales ante los empleadores (por ejemplo, llevar el curriculum directamente a la empresa). Esta clasificación se basa en las características específicas de cada canal de información, disponibles en el mercado laboral. Los canales formales hacen uso de información que se difunde públicamente; en los informales moderados, el trabajador puede poseer información privilegiada. Por el contrario, en los canales informales existen asimetrías derivadas de la información privilegiada que poseen algunos agentes sobre los mecanismos de enganche de trabajadores y/o las características de los trabajadores que buscan empleo.

El reconocimiento de que la búsqueda de empleo no puede ser separada de la vida social, ya que la mayor parte de la información sobre empleos se encuentra integrada en la gran cantidad de interacciones sociales que ocurren todos los días, condujo a distintas investigaciones sobre el papel de los contactos personales en la obtención de un empleo. Sin embargo, el hecho de que la mayoría de estas investigaciones hayan puesto el foco en los varones restó importancia a las desigualdades de varones y mujeres como posible variable explicativa de las desigualdades observadas en el mercado laboral.

Atendiendo a lo anterior, es que autores como Hanson y Pratt (1991), Drentea (1998), Trimble y Kmec (2011), Mencken y Winfield (2000), entre otros, demostraron que cuando se incorpora al género en estos estudios, es posible observar cómo los distintos canales de búsqueda impactan de manera distinta en varones y mujeres. Diversos estudios llevados a cabo por estas autoras demuestran que en general las redes de las mujeres tienden a ser menos homogéneas y más débiles que las de los varones. Así, y desde la perspectiva de Hanson y Pratt (1991), una de las posibles explicaciones a los procesos de segregación horizontal en el mercado de trabajo podría hallarse en los canales de búsqueda utilizados por varones y mujeres a la hora de conseguir un empleo. Por otro lado, la participación diferencial de varones y mujeres, tanto en la esfera pública como privada, conduce a que las redes de ambos grupos se encuentren segregadas, es decir, las mujeres se vinculan mayoritariamente con otras mujeres, mientras que los varones lo hacen con otros varones, lo que conduce a que las mujeres tiendan a estar empleadas en trabajos típicamente feminizados y los varones, en empleo típicamente masculinizados, perpetuando así la segregación ocupacional.

Por otro lado, estas investigaciones han dado cuenta que mientras para los varones el uso de canales formales no tiene impacto sobre el tipo de empleo, en el caso de las mujeres utilizar estos canales les permite acceder a empleos ocupados generalmente por varones y, por lo tanto, reducir la segregación ocupacional, mientras que el uso de mecanismos informales se vuelve una restricción para estas cuando buscan ingresar en una ocupación masculinizada.

Atendiendo a lo antes señalado y partiendo de la clasificación elaborada de Uribe, Viáfara y Oviedo (2007) en canales formales e informales¹⁶, nos preguntamos por los canales de búsqueda utilizados por cada uno de los grupos. En este sentido, el trabajo de

¹⁷ En el Tratado sobre la Familia, Becker también llegó a plantear la importancia de los canales informales de búsqueda en el mercado de trabajo; sin embargo, para el autor, esa importancia era especial para los trabajadores calificados.

¹⁸ Se entiende por capital social al conjunto de recursos que posee la sociedad y a los cuales un individuo puede recurrir para solucionar un problema; la utilización de canales de información constituye una de las formas de capital social en las sociedades modernas. Granovetter (1973) argumenta que en las sociedades modernas los individuos encuentran ventajoso establecer contactos o redes relacionales no solo con familiares y amigos, "lazos fuertes", sino también con personas que viven lejos del barrio o comunidad de origen, "lazos débiles", los cuales pueden ser importantes fuentes de nueva información y ayuda para encontrar un trabajo.

campo nos permite dar cuenta de la importancia de los canales informales por sobre los formales a la hora de buscar empleo en ambos sectores estudiados. En el caso de los trabajadores de empresas de limpieza, todos ellos se enteraron que la misma buscaba personal por un familiar o un amigo. Mientras que entre los vigiladores, si bien el comentario de un conocido, sea familiar o amigo, aparece nuevamente como el principal canal de búsqueda, este no fue el único. El uso de "candidaturas espontáneas" como acercarse a la empresa con el currículum aparece también en un número importante de trabajadores/as del sector, quedando el uso de los canales formales reducido a un grupo pequeño de vigiladores que se enteró por medio de un aviso clasificado en el diario.

Los datos indican, tal como ya fue reflejado en los trabajos reseñados, que la articulación entre oferta y demanda de trabajo está lejos de ser automática y no se realiza por mecanismos únicamente mercantiles de difusión de la información. Por el contrario, esa articulación es en gran medida un subproducto de otras relaciones sociales que no tienen una dimensión mercantil. Encontramos que los tres mecanismos de encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo descritos por Granovetter en su clásico estudio (y reseñados en Araujo Guimarães, 2009) se encontraban presentes: los procedimientos impersonales a través del trabajador que accedió a su puesto a partir de un aviso clasificado, las candidaturas espontáneas a través de los trabajadores que se acercaron a una empresa a llevar el currículum y finalmente los contactos personales, siendo esta última la forma que prima en el acceso al trabajo en ambos grupos de trabajadores/as¹⁷. Así, la mayoría de los entrevistados/as reconoce a los contactos personales como la gran vía para localizar las oportunidades de trabajo, lo cual nos permite dar cuenta de la importancia que tienen las redes sociales y el capital social¹⁸ en el resultado final en el mercado laboral y contribuir a explicar los procesos de segregación observados.

En lo que refiere a los motivos que llevaron al trabajador/a a ingresar a la empresa, en ambos sectores la causa se halla vinculada más a la necesidad que a la vocación. Entre los/as trabajadores/as de las empresas de seguridad privada, la gran mayoría de los/as entrevistados/as sostuvo que la necesidad de contar con un trabajo estable, que le ofreciera mejores condiciones laborales, fue la principal razón que motivó su ingreso. Mientras que un número muy reducido de entrevistados manifestó gustarle la

¹⁹ Reglamentación del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe.

actividad y todo lo referido a vigilancia o seguridad, sobre todo después de haber sido parte del Ejército.

En el caso de los/as trabajadores/as de empresas de limpieza, la totalidad de los/as entrevistados/as sostuvo que la necesidad de contar con un trabajo fue el principal motivo que los impulsó a dedicarse a esta actividad. Por otro lado, el hecho de que estas empresas no soliciten ningún requisito a quienes aspiren a ingresar a ellas se convierte en un atractivo para quienes buscan un empleo y carecen de título secundario. De este modo, para quienes se desempeñan en este sector, la limpieza es vista como el único trabajo al que puede aspirar al carecer de estudios secundarios completos.

En lo que respecta a los requisitos de ingreso a la seguridad privada, estas se encuentran establecidas en la reglamentación 521/91¹⁹, encargada de regular las agencias de vigilancia en la provincia de Santa Fe. Sin embargo, al consultarle a los vigiladores acerca de los requisitos que la empresa les solicitó, nos encontramos que el examen médico y carecer de antecedentes penales se presentan como una condición en la totalidad de los casos. Cabe señalar que ambos requisitos se encuentran comprendidos dentro de la reglamentación antes señalada. Si bien dicha reglamentación en su artículo 24 señala que los trabajadores deben demostrar conocimientos en el manejo de armas y condiciones de tiro, ningún vigilador manifestó esta última como un requisito solicitado.

Contar con secundaria completa se presenta como el segundo requisito más solicitado, seguido por buen léxico; mientras que solo una persona manifestó habersele solicitado entrenamiento militar, aunque señaló que esto era "antes, ahora no te piden".

En lo que respecta a experiencia en un puesto similar, podemos observar que el mismo no solo no suele ser un requisito solicitado, sino que incluso no suele ser un requisito valorado por las empresas. La mayoría de los/as entrevistados/as manifestaba "no te piden experiencia, no quieren trabajadores con experiencias porque vienen con mañas", de hecho la palabra "venir con mañas" solía ser una expresión muy utilizada por los/as vigiladores/as.

La escasa importancia que estas empresas atribuye a la experiencia en tareas de vigilancia y seguridad se pueden observar claramente en los resultados obtenidos de las entrevistas, donde más de la mitad de los entrevistados manifestó no haber trabajado previamente en el sector.

3.3. LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y LOS SALARIOS

Una de las dimensiones fundamentales del análisis de las formas de organización del tiempo de trabajo y su relación con la población trabajadora es la dimensión del vínculo entre el tiempo de trabajo y salario. Desde la perspectiva de Martínez García (2015), en el marco de la relación salarial fordista se consolida el compromiso social por medio del cual los/as trabajadores/as aceptan la relación de subordinación salarial y delegan en los empleadores el control de la organización del trabajo a cambio de una estricta delimitación del tiempo de trabajo y una compensación monetaria. La posterior conversión de las empresas a la flexibilidad, junto al proceso de desregulación de los tiempos de trabajo, dan lugar a una desestabilización del orden temporal. Este sistema se torna más evidente y palpable en las actividades de servicio. En ellas, la propia naturaleza de la actividad justifica en ocasiones la adopción de horarios irregulares, a la vez que la búsqueda de ventajas competitivas se convierte en el motor de la flexibilidad del trabajo.

Con relación a la jornada de trabajo, de nuestra investigación surge que los/as trabajadores/as de los servicios de vigilancia deben cubrir un "objetivo" que va desde las 200 hasta las 208 horas mensuales dependiendo de la empresa para la cual trabajan. El total de horas trabajadas depende de ese "objetivo". Si trabajan dicha cantidad de horas, se les paga el salario completo, quienes trabajan menos se les pagaba una proporción de la cantidad de horas trabajadas. En tanto quienes superan ese total reciben un pago por horas extras.

Los horarios de trabajo son por turnos rotativos, variando estos según la empresa de seguridad y en algunos casos la empresa que contrata seguridad. Trabajan entre 4 y 9 días en horario diurno, descansan 1 o 2 días y vuelven a hacer otro turno entre 4 y 9 días, pero en horario nocturno, y así sucesivamente. En el caso de aquellos vigiladores que se desempeñaban en lugares donde solo se trabaja de lunes a viernes en horario comercial, deben cubrir la diferencia los días sábado y domingo en otro "objetivo".

Cabe aclarar que el/la trabajador/a del servicio de vigilancia no puede abandonar su puesto de trabajo hasta que no llegue su relevo; esto es, si un trabajador/a cumple funciones de 18 a 6 y a las 6 de la mañana su relevo no llega a cumplir su turno, este debe permanecer en su puesto hasta que el mismo llegue; si por razón de fuerza mayor el vigilador no se presentara a trabajar, este debe

permanecer hasta las 18 y luego volver a tomar su turno. Sobre la base de lo anterior nos encontramos con trabajadores que han reconocido haber llegado a trabajar hasta 36 horas de corrido.

En algunos casos, la empresa llama a cubrir estos puestos a quienes se encuentran en jornada de descanso; según la empresa en la cual trabajan, queda o no a elección del trabajador/a abandonar el descanso y presentarse a trabajar. Sin embargo, la mayoría de los/as trabajadores/as ha reconocido que quienes se encuentran en funciones suelen ponerse de acuerdo para cubrir dicho turno y así no molestar a quien está descansando.

Es importante señalar que los vigiladores no suelen ver con malos ojos que la empresa los llame en sus días de descanso o los haga trabajar por fuera de su turno, sino que suelen atribuírselo a una falta de solidaridad de sus propios compañeros/as. Esto muestra de forma clara cómo la disponibilidad temporal y la aceptación de las condiciones de trabajo son cada vez más determinantes en el funcionamiento del mercado de trabajo (Martínez García, 2015).

Para Martínez García (2015), la conformidad o el consentimiento por parte de los trabajadores respecto a la disponibilidad temporal puede obtenerse por tres caminos principalmente: 1. puede basarse en una vinculación estrecha a un grupo específico, 2. puede centrarse en una relación de tipo moral con el trabajo; es decir, una relación determinada por la vocación, y 3. puede estar basada en una evaluación realista de la situación, un cálculo de interés que tenga en cuenta posibles sanciones y recompensas; se trata de un cálculo pragmático que guía la conducta del trabajador/a sin que se le atribuya al contenido mismo de la norma un valor intrínseco. Dentro de este tipo de consentimiento es posible interpretar la actitud de los/as trabajadores/as de los servicios de vigilancia, para quienes no son las perspectivas de carrera profesional, ni el compromiso positivo con la profesión, los que motivan el compromiso con el trabajo, sino la preservación de su empleo.

Los/as entrevistados/as sostiene que los horarios de trabajo son complicados y dificultan la posibilidad de establecer una vida estructurada que les permita disfrutar de sus familias, amigos o realizar otras actividades que deseen, aunque manifiestan que con el tiempo se acostumbran. Las mayores dificultades se presentaban en lo referido al trabajo nocturno: "es difícil para uno organizar su vida, la empresa hace cronogramas y uno sabe cuándo trabaja, pero no es fácil cuando tenés que pasar toda la noche despierto, porque usás el día para dormir. Muchos traba-

jadores estructuran su vida en base al trabajo, no pueden desconectar en ningún momento, llegan a la casa y hablan de trabajo, y eso no está bueno", señala un trabajador.

El tener que trabajar de corrido durante toda la noche hace que muchos de los vigiladores solo puedan descansar 3 o 4 horas, ya que las mañanas suelen utilizarlas para trámites o pasar un rato en familia. "Este es un trabajo full time, tenés que estar todo el día, dependiendo de si la empresa te llama, no hay cumpleaños, feriados, fiestas, nada", "lo peor es el turno de la noche, porque la noche se hizo para dormir, acá tenés que estar despierto, atento, dormís de día, estás con los horarios cambiados y eso le hace mal al cuerpo". Los horarios de recambio de los turnos suelen también ser vistos como problemáticos a la hora de organizarse, "trabajo de 9 a 15.30, qué haces a esa hora, te corta todo". Sin embargo, un grupo mucho menor entre los/as trabajadores/as entrevistados consideraba que si bien los horarios no son cómodos, el hecho de contar con cronogramas de trabajo claros le permite al vigilador organizar su vida diaria, ya que este sabe de antemano el horario que le tocará cubrir. Esto hace que los/as trabajadores/as de los servicios de vigilancia encuentran grandes dificultades en coordinar los elementos flexibles e inflexibles de sus vidas laborales, familiares, amigos, ocio, actividades culturales, compromiso político, etcétera.

En el caso de los/as trabajadores/as del sector limpieza, los horarios de trabajo son más reducidos, en torno a las seis horas diarias y organizadas en un único bloque horario. Esta última característica contrasta con otras investigaciones que dan cuenta de la profundización del proceso de trabajo con horarios partidos en dos bloques: uno que se desarrolla temprano por la mañana y otro por la tarde. Es probable que la alta presencia de trabajadores/as que se desempeñan en un organismo público explique la prevalencia de esta modalidad de trabajo.

La organización del tiempo de trabajo marca dos elementos interesantes para ser observados dentro de los servicios de limpieza. El primero de ellos da cuenta que quienes trabajan una menor cantidad de horas en las empresas son mujeres y aquellos que superan las seis horas son varones. En este último caso, esas horas que exceden a la jornada normal son trabajadas "en negro". Este elemento permite observar, más allá de la segregación horizontal en términos de género ya señalada para el caso de los dos sectores de actividades analizados, que el reparto del trabajo en

²⁰ Sin lugar a dudas, el atributo de disponibilidad temporal (en realidad su falta) actúa aquí como un criterio para la exclusión de las mujeres.

²¹ Este elemento de superexplotación laboral en el sector de limpieza también fue constatado por Campogrossi (2018).

²² En encuentros informales mantenidos con un trabajador del área de Recursos Humanos de una de las empresas de seguridad privada manifestó: “acá no hay experiencia que sirva, vos podés ser el mejor, pero si al cliente no le gusta tu cara, te tengo que cambiar”; incluso los mismos trabajadores manifestaban algo similar: “si le caés bien, te dejan trabajando acá, a veces llaman a la empresa y te piden, eso es lo mejor que te puede pasar”.

términos de horas efectivamente trabajadas se presenta como otro indicador de las desigualdades de género. Dos elementos entrelazados aparecen explicando esta lógica, las dificultades de articulación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados²⁰, y el trabajo en el mercado para el caso de las mujeres, así como un mayor ofrecimiento de realización de horas extras a los varones por parte de la empresa. Adicionalmente, de la investigación se desprende que aquellos trabajadores/as que se desempeñaban en el organismo público manifestaron no tener certeza del día de cobro; incluso llegaron a relatar que en alguna oportunidad cobraron el día 30 del mes siguiente.

De las entrevistas surge que en muchas oportunidades los/as trabajadores/as son presionados por la empresa para trabajar horas extras, las cuales en algunas oportunidades no llegan a ser pagadas por el empleador y/o su cobro se demora varios meses²¹. En el caso de los/as trabajadores/as de la cooperativa, la jornada efectiva de trabajo también toma diferentes formas para quienes realizan trabajos de mantenimiento o actividades de limpieza; es decir, toma formas diferentes para varones y mujeres, aun cuando la misma está establecida por igual para unos y para otros. En el caso de los varones que son quienes realizan las actividades de mantenimiento, aun cuando tienen una jornada delimitada por horas como las mujeres, acostumbran a moldear la misma en función de la o las tareas específicas que deben realizar durante el día, esto hace que sea habitual que cuando terminen de realizar la o las tareas se retiren sin haber cumplido la jornada horaria. Por el contrario, en el caso de las mujeres, todas ellas asignadas a tareas de limpieza, cumplen de forma estricta una jornada delimitada por las horas del reloj.

En uno y otro sector, los/as trabajadores/as manifestaron que la preservación del empleo está estrechamente ligada a las fluctuaciones de la demanda. Al “caerse un objetivo” la empresa, si no consigue uno nuevo, recorta personal, empezando en ambos casos por aquellos que entraron en último lugar. Tan pronto como se consigue uno nuevo, se comienza contratando a aquellos que salieron de la empresa en último lugar. Asimismo para los vigiladores, “caerle bien” al cliente también es importante para permanecer en el puesto, ya que la mera llamada del cliente a la empresa es suficiente para que el trabajador/a sea desplazado de su “objetivo”, aun cuando la razón del traslado sea simplemente que al cliente “no le gusta la cara”²². Lo mismo manifestaron los/

as trabajadoras/as de limpieza con relación a su constante temor a que la empresa para la cual trabajan pierda una licitación.

CONSIDERACIONES FINALES

Partimos de considerar que las relaciones sociales de subcontratación ejercen una importante influencia en el conjunto de las relaciones de trabajo en ambos sectores de actividad y que los mismos se presentan como universos complejos caracterizados por situaciones de precariedad y de intensificación de los mecanismos de explotación dentro de la formalidad. Es en este sentido que pueden señalarse algunos elementos de análisis:

- 1.** En uno y otro sector, los/as trabajadores/as manifestaron que la preservación del empleo se encuentra estrechamente ligada a las fluctuaciones de la demanda.
- 2.** Junto a la segregación horizontal en términos de género observable en las actividades analizadas, fue posible ver que el reparto del trabajo en términos de horas efectivamente trabajadas se presenta como otro indicador de las desigualdades de género. Si bien la limitación de la jornada de trabajo constituyó un ejemplo del establecimiento de un límite claro entre el tiempo de trabajo y los restantes tiempos sociales, las nuevas temporalidades vinculadas a los procesos de reestructuraciones productivas, tales como la intensificación de los ritmos de trabajo y la disponibilidad temporal, introducen nuevos elementos para pensar los procesos de segregación ocupacional y los procesos de sexualización en la división social y técnica del trabajo.
- 3.** En ambos sectores, la experiencia previa y las calificaciones no están presentes a la hora de la contratación. En este marco, la calidad de las competencias caracteriza el desarrollo de la actividad. En el caso de la seguridad privada, es necesario sumar un segundo elemento: la disponibilidad temporal. Aquí la disponibilidad temporal se constituye un recurso fundamental (una "garantía" en términos de Martínez García) dada por el proveedor del servicio de que la tarea o el trabajo será realizado incluso fuera del tiempo de trabajo del contrato o considerado "normal". Esa disponibilidad es impuesta a los/as trabajadoras/as y se deriva de la naturaleza propia de la actividad como de la constante adaptación a la demanda que impone el proceso de subcontratación.

El análisis de la forma que toma la división sexual del trabajo en el ámbito de la producción en el marco de los procesos de reconversión productiva en general y de subcontratación laboral en particular, nos permitió dar cuenta de la persistencia de la distribución desigual de varones y mujeres en la estructura ocupacional y de cómo las formas de acceso al trabajo reforzaban esa tendencia. Por otra parte, pudimos observar una nueva dimensión en los mecanismos de segregación: las formas de organizar el tiempo de trabajo. Ese elemento ha sido señalado como una de las características distintivas del capitalismo contemporáneo y es justamente allí donde se observa uno de los elementos centrales de la reconstitución de la segregación en los dos sectores de servicios auxiliares analizados.

BIBLIOGRAFÍA

ABREU, A.R. (1995). América Latina: Globalización, género y trabajo. En Torado, R. y Rodríguez, R. (eds.) El trabajo de las mujeres en el tiempo global (pp. 79-92). Santiago de Chile, Chile: Isis Internacional y CEM.

ANKER, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.

ARANGO, L.G. (1997). La clase obrera tiene dos sexos. Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. *Nómadas*, 6, marzo. Colombia: Universidad Central Bogotá.

ARAUJO GUIMARAES, N. (2009). A sociologia dos mercados de trabalho: ontem e hoje. *Novos Estudos* 85, novembro, 151-170.

BAUVET, S. (2017). Le genre au travail dans la sécurité privée. *La nouvelle revue du travail*, (10).

BAYMA, B. (2014, 16-18 DE OCTUBRE). ¿De qué hablamos cuando hablamos de subcontratación? En VII Jornadas de Economía Crítica. La Plata.

BECKER, G. (1987). Tratado sobre la familia. Madrid: Alianza Editorial.

BENERÍA, L. (2003). Introducción. La mujer y el género en la economía: un panorama general. En De Villata, P. (ed.) *Macroeconomía y género* (pp. 23-74). Barcelona: Icaria.

BOLTANSKI, L. Y CHIAPELLO, È. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Ediciones Akal.

CAPOGROSSI, L. (2018, 12 DE NOVIEMBRE). "Mejor si no te ven"; mujeres y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza de la ciudad de Córdoba. Ponencia presentada en las *Journée d'études Argentine/France* "Enquêter sur les transformations et les crises du travail : regards croisés France- Argentine". Organizadas por el Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris- CNRS- Université Paris 8 Saint Denis, Université Paris Ouest Nanterre y por el Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique, CNAM. París.

CARRASCO, C. (2011), La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, 11, 205-225.

CLAUSSEN, P. (2015A, 14 Y 15 DE OCTUBRE). Subcontratados en la seguridad privada. Una aproximación a las características y condiciones laborales de los vigiladores en la ciudad de Santa Fe. En *Jornadas de Jóvenes Investigadores*, UNL. Santa Fe.

_____ **(2015B, 24 Y 25 DE NOVIEMBRE).** Los vigiladores y sus condiciones de trabajo en la ciudad de Santa Fe. En *9º Jornadas de Investigadores en Economías Regionales*. CEUR (CONICET) y FCE-UNL. Santa Fe.

DELFINO, A. Y CLAUSSEN, P. (2016A, 27-29 DE JULIO). Transformaciones productivas y disponibilidad temporal: el caso de los vigiladores de la seguridad privada en la provincia de Santa Fe, Argentina. En la *XI Biental del Coloquio de Transformaciones Territoriales-CADR-AUGM-UdelaR*. Salto, Uruguay.

_____ **(2016B, 3-5 DE AGOSTO).** Intensificación del trabajo y disponibilidad temporal: el caso de los trabajadores subcontratados de la seguridad privada en la ciudad de Santa Fe, Argentina. En *VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo*

"La recuperación de la centralidad del trabajo en América Latina. Actores, perspectivas y desafíos". Buenos Aires, Argentina.

DÍAZ LANGOU, G.; DE LEÓN, G.; FLORITO, J.; CARO SACHETTI, F.; BIONDI, A. Y KARCZMARCZYK, M. (2019). El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos. Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD.

DRENTEA, P. (1998). Consequences of women's formal and informal job search methods for employment in female-dominated jobs. *Gender & Society*, 12(3), 321-338.

ECHEVERRÍA TORTELLO, M. (2010). La Historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores. Santiago: Dirección de Trabajo.

ECHEVERRÍA, M. (1997). Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo. *Temas Laborales*, 7.

ECHEVERRÍA, M. Y URIBE, V. (1998). Condiciones de trabajo en sistemas de subcontratación. Santiago: OIT.

ERMIDA URIARTE, O. Y COLOTUZZO, N. (2009). Descentralización, Tercerización, Subcontratación. Lima: OIT.

GLASER, B. Y STRAUSS, A. (1967). The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. New York: Aldine Publishing Company.

GÓMEZ BUENO, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers: revista de sociología*, (63/64), 123-140.

GOREN, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. En *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2, 2-21.

GRANOVETTER, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 1360-1380.

HANSON, S., Y PRATT, G. (1991). Job search and the occupational segregation of women. *Annals of the Association of American geographers*, 81(2), 229-253.

KURCZYN VILLALOBOS, P. Y ZAVALA GAMBOA, O. (2012).

Las relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para su determinación. *Revista Trabajo*, 9, 45-70.

LEBEER, G Y MARTÍNEZ, E. (2007).

Trabajadores del sector limpieza: precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo. *Laboreal*, 3(2), 85-87.

MARTÍNEZ GARCÍA, E. (2007).

As disponibilidades de tempo na construção de normas temporais de trabalho. *Laboreal*, 3(2), 85-87.

_____ **(2015).**

La disponibilidad temporal de los asalariados en la organización flexible del trabajo. En Martín Criado, Enrique y Prieto, Carlos (eds.) *Conflictos por el tiempo: poder, relación salarial y relaciones de género*. Madrid: CIS, Universidad Complutense de Madrid.

MENCKEN, F.C. Y WINFIELD, I. (2000).

Job search and sex segregation: does sex of social contact matter? *Sex Roles*, 42(9-10), 847-864.

MORENO COLOM, S.; GODINO PONS, A. Y RECIO ANDREU, A. (2014).

Servicios externalizados y condiciones laborales: de la competencia de precios a la presión de los tiempos de trabajo. *Sociología del Trabajo, nueva época*, 81, primavera, 50-67.

NEFFA, J.C. (2001).

La teoría neoclásica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo: el papel de los intermediarios. 5to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires.

NEFFA, J.C.; KORINFELD, S.; MONTAUTI, E. Y GINER, V. (2006).

Los intermediarios del mercado de trabajo: Situación en un momento de crisis. *Revista de Trabajo*, 2(2).

NEFFA, J. Y KORINFELD, S. (2006).

Los intermediarios del mercado de trabajo. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE), Conicet.

TIZZIANI, A. (2017).

Las ocupaciones de limpieza en la ciudad de Buenos Aires: territorios y significados en torno del "traba-

jo femenino" y el "trabajo masculino". En 3° Congreso Mundo de Mulheres y 11° Fazendo Genero. Transformacoes, Conexões, Deslocamentos. Florianópolis, Brasil.

TRIMBLE, L. B. Y KMEC, J. A. (2011). The role of social networks in getting a job. *Sociology Compass*, 5(2), 165-178.

URIBE, J. I.; VIÁFARA, C. A. Y OVIEDO, Y. M. (2007). Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en el año 2003. *Lecturas de Economía*, (67), 43-70.

VIÁFARA, C. Y URIBE, J.I. (2009). Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 11(21), 139-160.