

Precariedad laboral juvenil en Chile. El caso de los empaquetadores y empaquetadoras de supermercados en la ciudad de Santiago

Macarena Basualto Peñailillo¹

Fabiola Serrano Carrasco²

Resumen

El trabajo de empaquetador es una labor desempeñada por jóvenes de entre 18 y 29 años en los supermercados en Chile. En el año 2011 se comenzó a visibilizar la condición de precariedad laboral que configuraba este empleo.

El objetivo del artículo es explorar las condiciones laborales de los empaquetadores a partir de tres ejes. El primero, se enfoca en identificar las condiciones laborales objetivas, el segundo en examinar la forma de organización colectiva y el último, en analizar la experiencia laboral a partir de la condición de moratoria social.

El artículo refiere a los resultados de un estudio que considera que la precariedad laboral del trabajo de empaquetador es asumida por los jóvenes debido a que anteponen los beneficios económicos al ejercicio de sus derechos como trabajadores, debiendo cumplir en muchos casos con actividades discordantes con las de su función.

Palabras clave: trabajo juvenil, precariedad laboral, flexibilidad laboral, moratoria social.

Young people and precarious employment in Chile. Supermarket packer jobs in Santiago

Abstract

The supermarket packer job is carried out in Chile by young people between the ages of 18 and 29. In 2011 the precarious conditions of this role started to become visible.

The objective of the article is to explore the working conditions of packers from three focal points. The first focuses on identifying the objective working

Fecha de recepción 29/10/2020 – Fecha de aprobación 27/02/2021

¹ Socióloga, Diplomada en Desarrollo, Pobreza y Territorio, Universidad Alberto Hurtado Santiago de Chile.

E-mail: mbasualtop@outlook.com

² Socióloga, Diplomada en Metodologías cuantitativas y análisis de encuestas sociales, Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.

E-mail: faby.serrano@gmail.com

conditions, the second on examining the form of collective organization and the last, on analyzing the work experience based on the condition of social moratorium.

The article refers to the results of a study that considers that the labor precariousness of the packer job is accepted by young people because they put economic benefits before the exercise of their rights as workers, in many cases having to carry out activities that do not officially form part of their role.

Key Words: youth work, precarious work, labor flexibility, social moratorium.

Introducción

El avance del capitalismo en las postrimerías de la modernidad suele identificarse con una serie de fenómenos asociados a la neoliberalización de distintos aspectos de la vida social. Estos fenómenos podemos agruparlos en torno a la idea de que ellos se organizarían de un modo similar en el que lo hacen los mercados, lo que llevaría a entender las operaciones que los caracterizan bajo una lógica de costo y utilidad, es decir, en la preeminencia de la dimensión económica en los fenómenos sociales. En este contexto el rol del Estado, en tanto protector y garantista de los derechos de los individuos, delega la libertad y la autonomía a las partes componentes de la economía.

En Chile, los efectos de las reformas neoliberales que implementó el gobierno militar en los setenta, estaban orientadas a eliminar el excesivo estatismo y proteccionismo del sistema económico, cuya solución pasaba por adoptar un modelo de economía abierta y de mercado (Piñera, 1990:7, Mora, 2005). El trabajo fue uno de los aspectos que más ha sido impactado por dicho proceso, a través de la flexibilización de las leyes laborales referidas a la negociación colectiva y la huelga, a los procedimientos de despido e indemnizaciones y a la normativa de la sindicalización. Esta serie de medidas atomizaron la acción sindical y debilitaron la negociación colectiva, mediante la conversión de la relación laboral en un vínculo de compra y venta de servicios individualizados. Este proceso de externalización de los procesos productivos (*outsourcing*), ha permitido la aparición de nuevas formas de organización laboral, caracterizadas por la flexibilidad contractual y la precariedad laboral. Estos rasgos vienen a reflejar el carácter estructural de un mercado laboral desregulado, donde la inseguridad y el incumplimiento de los derechos laborales se convierten en protagonistas. Es así como en el mercado laboral, específicamente juvenil, evidencia un escenario más proclive a presentar trabajos precarios, con salarios relativos, con contratos atípicos y marcados por la inestabilidad.

Un caso emblemático en Chile se dio a conocer en agosto del año 2014 y corresponde a los empaquetadores de supermercados³, quienes deben pagar por la inscripción de sus turnos de trabajo y por el uniforme de trabajo. A ello se agrega que no existe un contrato laboral con la empresa subcontratista que los recluta ni con la empresa del *retail* en el que ejecutan sus servicios. En consecuencia, estos jóvenes se encuentran en un escenario de desprotección y vulneración de sus derechos laborales. Hasta el momento no existen investigaciones empíricas que permitan dimensionar en su totalidad, cuáles son las condiciones laborales de los mismos y cómo esta experiencia laboral puede fragmentar y perjudicar las perspectivas sobre el empleo a futuro.

En este contexto, es importante analizar y comprender la experiencia de empleo de los jóvenes trabajadores de supermercados, a partir de las condiciones sociolaborales (es decir, en términos formales de contratación y en términos de experiencias). Para comprender esta problemática, se realizaron nueve entrevistas en profundidad y se realizaron tres grupos focales con empaquetadores pertenecientes a grandes cadenas de supermercados en Santiago de Chile con el propósito de identificar si existen diferencias en las condiciones laborales según sector geográfico (Zona Norte, Sur, Centro, Poniente y Oriente) y tamaño del establecimiento (hipermercado o supermercado⁴).

Cambios en el modelo productivo: La calidad del trabajo puesta en jaque

La implementación de las reformas neoliberales que se llevaron a cabo bajo la dictadura militar de 1973, orientadas a erradicar el excesivo estatismo y proteccionismo del sistema económico, repercutieron fuertemente en el régimen laboral existente. Éste se vio profundamente modificado al flexibilizarse las leyes laborales referidas a la negociación colectiva y la huelga, a los procedimientos de despido e indemnizaciones y a la normativa de sindicalización (Colomas y Rojas, 2004). Sumado a esto, se implementó una reforma al régimen de pensiones a través del decreto Ley 3500 que entregó a privados la administración de los fondos de pensiones que dio lugar al proceso de capitalización individual de los fondos previsionales del trabajador e imperando de esta manera el establecimiento del contrato individual de trabajo sobre el contrato colectivo, lo que restó beneficios y poderes a la negociación colectiva.

Es así como el Plan Laboral de 1978 permitió el despido del trabajador sin expresión de causa dando paso a una nueva modalidad de contrato a

³ Su función es envolver los productos adquiridos por los clientes en el establecimiento comercial.

⁴ Supermercados son aquellos establecimientos comerciales cuya construcción no supera los 120 m² e hipermercados aquellos que superan los 1000 m².

plazo fijo (Montero y Morris, 2001:74). No obstante, estos cambios se intensificaron con la apertura de los distintos mercados en un contexto de globalización, a través de la aceleración de las innovaciones tecnológicas, la desregulación y la apertura de las economías al mercado internacional (Campins, 2007), con el propósito de estimular la competitividad entre los distintos países del mundo y así lograr productos con bajos costos económicos y altas ganancias para los empresarios. Klein (2007) señala que de acuerdo a esta lógica, las transnacionales recurren a la externalización de las distintas etapas de la contratación, subcontratación, para competir por los precios más bajos y evitar responsabilidades directas con sus trabajadores. A esto se suma el gran beneficio económico que obtiene el contratista y el subcontratista, a través de la disminución de los costos laborales. Por ello, en Chile, la baja calidad de los empleos se vincula principalmente con la relación existente entre la precarización del trabajo y la reorganización del modelo productivo. Como se señaló, las medidas neoliberales implementadas durante el gobierno militar han repercutido fuertemente en los tipos de trabajo actuales, así como en las condiciones en que éstos se ejecutan. Esta situación se corrobora con las cifras producidas por la Fundación Sol, que estimaban que en 2011 sólo un 39% de los ocupados tenía un trabajo protegido⁵ y tan sólo un 52% de los asalariados detentaban tal condición⁶ (Fundación Sol, 2011). Asimismo, para el trimestre octubre-diciembre de 2017 la misma fuente consigna que el 49,8% de los trabajadores tenía algún grado de inserción endeble a lo que se agrega que un 22% de los trabajadores no disponía de un lugar para comer (OIT, 2012), es decir, no contaba con la infraestructura necesaria para ésto.

Jóvenes trabajadores. Entre el desempleo y la precariedad laboral

El Índice de Inserción Laboral elaborado por la Fundación Sol (2011) a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) está conformado por tres anillos que muestran la pérdida progresiva de la protección laboral de los empleos. El tercer anillo corresponde a los trabajos con baja calidad en sus condiciones laborales, informales y subempleo (aquellos que trabajan jornada parcial y desearían trabajar más horas). Este anillo es el que presenta el mayor aumento incrementándose en un 6,9%, a diferencia del primer anillo (trabajos protegidos), cuya cifra es bastante menor al resto de los anillos, con un 0,8%. Sin embargo, este fenómeno se vuelve más crítico considerando que la inserción laboral juvenil a través de trabajos precarios

⁵ Por trabajo protegido se hace referencia a aquellos empleos que tienen un contrato escrito, tiempo indefinido, liquidaciones de sueldo, cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo.

⁶ Por asalariados se entiende aquellos trabajadores que forman parte de una empresa, mientras que por ocupados aquellos que desarrollan una labor de manera independiente.

es entre 1,2 y 3,3 veces mayor que el total, dependiendo de los años de estudio del joven (Tokman, 2003).

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina 16 millones de jóvenes tienen ocupaciones precarias, dejando de manifiesto la carencia de empleos decentes que permitan a estos jóvenes integrarse al mercado laboral de forma protegida. Esto sin duda permite que se vayan conformando individuos totalmente desestabilizados, a través del acceso desigual al mundo del trabajo donde la incertidumbre parece ser un factor determinante.

El mercado del trabajo juvenil en nuestro país se ha caracterizado por presentar esta serie de características: bajos salarios, menor acceso a protección social, contratos atípicos, alta heterogeneidad e inestabilidad laboral (Aguar, 2007). Esta problemática se comprende mejor si analizamos las cifras de desempleo juvenil tanto a nivel mundial como regional. En el año 2010, la población juvenil en edad de trabajar ascendía a 104.2 millones de personas en el mundo, de las cuales cerca de 50 millones se encontraba buscando activamente trabajo. Aproximadamente 6.7 millones de jóvenes están desempleados y la tasa de desempleo juvenil en América Latina es de 13% (OIT, 2010). La particularidad de este fenómeno radica en que la tasa de desempleo juvenil en Chile es 3.2 veces mayor que la tasa de desempleo adulta⁷ (23,4% y 7,2% respectivamente) e incluso supera la tasa promedio de los países que conforman la OCDE (20%).

Desde la sociología, el estudio de la juventud se ha enfocado en observar el tránsito de una situación de dependencia (infancia) a una situación de emancipación o autonomía social (adultez), etapa denominada como moratoria social. En los últimos años este tránsito se ha extendido por el creciente acceso a la enseñanza superior, afectando de distinta manera a cada uno de los jóvenes. Diferentes autores (Margulis, 2008; Villa, 2011; Krauskopf, 2004) señalan que, si bien la juventud es una categoría constituida socialmente, el concepto es más complejo dado que existe una serie de dimensiones (histórica, política, material, biológica y simbólica) que dan cuenta de una multiplicidad de identidades. Cada una de ellas está inserta en un determinado contexto socio-histórico, por lo tanto correspondería ampliar el concepto de moratoria y atender a la diversidad de juventudes, reconociendo que la identidad se va construyendo durante todos los ciclos de vida y no se reduce sólo al periodo que va desde la infancia a la adultez.

Margulis (2008) señala que esta heterogeneidad de identidades permitiría comprender que existen condiciones desiguales para vivir este tránsito desde la infancia a la adultez o moratoria social. En esta órbita

⁷ Datos aportados por la Encuesta de Ocupación y Desocupación realizada por la Universidad de Chile, a través de su Facultad de Economía y Negocios (FEN 2012).

comprende que la clase y la cultura son variables que influyen en esta transición, ya que existen condiciones de acceso desiguales dependiendo del sector social en el que se posicionan los diferentes grupos. Por lo tanto, son los integrantes de sectores populares quienes tienen un acceso más acotado a la moratoria social, pues realizan un ingreso temprano al mercado del trabajo debido a la carencia de dinero y tiempo para prolongar este tránsito⁸ (Margulis, 2008). Además de experimentar un mayor nivel de incertidumbre sobre el futuro y frente a la gran competitividad e individualismo en el mercado laboral, a diferencia de aquellos que pertenecen a estratos altos o medios altos que poseen un mayor capital cultural y social (Redondo, 2000).

La necesidad de obtener un empleo genera que los jóvenes acepten condiciones de trabajo precarias, para así conseguir un ingreso económico que les permita satisfacer sus necesidades. Este escenario se agudiza en aquel grupo de jóvenes que estudian y necesitan costear los gastos educacionales desempeñando algún trabajo que sea compatible con su jornada universitaria. Estas características constituyen una lógica de inserción laboral de carácter precaria que cristaliza la nueva cuestión social que se vive en el mercado del trabajo y cuyas dinámicas están constituyendo un nuevo grupo de excluidos o desestabilizados (Castel, p.20 2004, cit. en Leal, 2010).

La progresiva generación de empleos en el sector de servicios es absorbida mayoritariamente por jóvenes que ingresan a empresas del sector para revertir su situación de desempleo y/o como fuentes de inserción laboral, a pesar de que los salarios sean bajos, no puedan conformar asociaciones sindicales, no existan posibilidades de conseguir un ascenso laboral y presenten condiciones laborales no favorables. La aceptación de este tipo de empleo se explicaría porque los jóvenes lo conciben como una actividad de carácter transitorio, hasta que logren conseguir una mejor oportunidad de empleo (Klein, 2007) cuando finalicen sus estudios superiores.

En este contexto, sería relevante para las ciencias sociales prestar atención a la introducción de estas nuevas experiencias asociadas a los crecientes procesos de flexibilización laboral, los que en algunos casos producirían un desdibujamiento de los esquemas tradicionales de conceptualización del trabajo, como es el caso de los empaquetadores de supermercados. Éste constituye un claro ejemplo en el cual la precariedad alcanza tal envergadura, que perfectamente podría situarse como una especie de “tipo ideal” del trabajo precario. En él, además de no existir posibilidades de asociación y representación sindical, sin mencionar que se

⁸ Véase la noción de moratoria social y juventud en Margulis (2008), “La juventud es más que una palabra: ensayos sobre cultura y juventud”, Editorial Biblos, Tercera edición, Buenos Aires.

trata de un empleo con altas tasas de temporalidad y de rotación laboral, se dan modalidades de contratación novedosas tanto por su forma como por su implementación.

A su vez, es necesario mencionar que la relación laboral que establecían los empaquetadores con las empresas que los reclutaban era de tipo comercial y no laboral, siendo afectados quienes se veían envueltos en ellas por una situación de plena vulnerabilidad e inseguridad en el puesto de trabajo. En este punto es importante señalar que según lo establecido por la ley en Chile, el contrato de trabajo es una convención en la cual las partes se exigen recíprocamente obligaciones y derechos (artículo N.º 7º del Código del Trabajo). Lo especial de esta convención son los elementos de dependencia y subordinación existentes en esta relación laboral. En este contexto, las empresas que reclutan a los empaquetadores para ejecutar sus funciones en las cadenas de supermercados, comprendían el vínculo como un “convenio” entre el joven trabajador y esta entidad, y no como una relación laboral, pese a que existían ciertos elementos que en la práctica evidenciaban la existencia de ésta, como por ejemplo la subordinación y la dependencia.

Debido a esta situación, se interpusieron en 2014 en Chile una serie de denuncias en la Inspección del Trabajo para evidenciar las condiciones de precariedad. Como resultado, se constituyó una Comisión de Trabajo en la Cámara Baja para realizar una revisión sobre esta temática con el propósito de regular la función que desempeñaban aproximadamente 30.000 empaquetadores.

Paralelamente, varios empaquetadores que habían sido despedidos abruptamente solicitaron asesoría legal para demandar a las empresas involucradas por vulneración de derechos enfocadas al reconocimiento del vínculo laboral y a la indemnización por despidos injustificados y cobro de prestaciones laborales y previsionales. Ante esto, el Segundo Juzgado del Trabajo de Valparaíso acogió la demanda y dictaminó que la empresa mandante, es decir el supermercado debía pagar indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicios y recargo del 50% por no haberse invocado causa legal para el despido (Diario Constitucional, 2018).

Luego de varios años de discusión en el Congreso para intentar incorporar en el Código Laboral la particularidad del trabajo de empaquetadores, se logró promulgar en 2019 la ley 21.165. En esta norma se establece una jornada parcial alternativa para aquellos jóvenes trabajadores que cursan estudios superiores, además de obligar al empleador a realizar un contrato laboral, cumplir con las obligaciones previsionales, regular la jornada laboral, entre otros (Ley 21.165). Sin embargo, no se menciona qué ocurre con aquellos jóvenes que se

encuentran insertos en el mercado laboral pero no cursan estudios superiores.

La problemática de las condiciones de trabajo y la respectiva relación laboral de los empaquetadores de supermercados radica en que una de las partes, en este caso la empresa subcontratista, desvirtúa el contrato laboral mediante la estipulación de un “convenio”. Estas características nos permiten comprender el servicio de empaque en supermercados como un trabajo atípico en términos de flexibilidad laboral (Aguilar, 2004). Este tipo de empleos surge como resultado de estrategias empresariales, orientadas a percibir aumentos en las utilidades a partir del recorte de gastos asociados a inversión en salarios y a otras inversiones en mano de obra.

De esta manera, la precariedad laboral podría ser estudiada mediante tres enfoques. El primero, se concentraría en el aspecto socioeconómico, comprendiendo que ésta es consecuencia de las distintas lógicas empresariales y productivas que quebrantarían el proceso del trabajo, afectando las relaciones laborales y la calidad del empleo. Un ejemplo de ello serían los procesos de externalización y subcontratación sobre determinadas actividades. Un segundo enfoque, entendería este fenómeno desde una perspectiva socioestructural, donde la precariedad transformaría y cuestionaría los cimientos propios de la cohesión social, originándose así los procesos de fragmentación e individualización en los mercados de trabajo e instalándose en la estructura de lo social. Finalmente, la tercera orientación consistiría en abordarla desde la experiencia laboral, enfatizando en los aspectos relacionados con las condiciones de inseguridad, desprotección e incertidumbre, no sólo en la esfera del trabajo, sino también en las condiciones de vida de las personas, debido a que el trabajo no podría reducirse a lo meramente laboral (Santamaría, 2009).

A pesar de que este fenómeno contemporáneo es estudiado mediante la prioridad de un enfoque sobre otro, creemos que el término precariedad laboral debe estar integrado por estas tres dimensiones. Esto, debido a que las perspectivas de análisis utilizadas no son excluyentes, es decir, la precariedad laboral encarna en su argumentación aspectos socioeconómicos, transforma las estructuras de empleabilidad existentes y perjudica la experiencia laboral. En este sentido, se podría señalar que la condición de precariedad laboral que padecen las y los jóvenes empaquetadores de supermercados, es producto de políticas internas del establecimiento que desvirtúan y afectan el proceso de trabajo (aspectos socioeconómicos) y suponen como consecuencia el incremento de la individualización y la falta de organización de los jóvenes empaquetadores para mejorar su condición (aspectos socioestructurales). Al mismo tiempo, también afectaría psicológicamente (aspectos de experiencia) y provocaría una visión negativa en torno al trabajo, a causa de la desprotección de sus derechos y a la subestimación social por el empleo desempeñado.

Esta investigación, por lo tanto, busca responder cómo es que las formas atípicas de empleo (trabajo de empaquetadores jóvenes) restringen el ejercicio de los derechos laborales y de qué manera esto impacta en las experiencias y trayectorias laborales de quienes se ven inmersos en ellas.

Metodología

El estudio utilizó fuentes de datos secundarios y primarios. Como metodología cualitativa aplicó entrevistas semiestructuradas a interlocutores competentes y la técnica de grupo focal.

En una primera fase del trabajo se recolectaron informaciones bibliográficas y documentales sobre el tema y para la recolección de informaciones se conformaron tres grupos focales (cada uno integrado por seis personas). En ellos se buscó configurar una aproximación empírica del fenómeno estudiado a partir de los antecedentes previamente revisados. Los informantes provenían de diferentes supermercados de Santiago de Chile: Santa Isabel (Santiago Centro, Estación Central), Tottus y Líder (Santiago Centro), Jumbo (Puente Alto) y Líder (Maipú).

Los grupos focales fueron conformados de manera heterogénea para identificar puntos de divergencia y convergencia respecto a las dimensiones de la precariedad laboral (condiciones laborales, ejercicio de derechos, entre otras) y para apreciar la manera en que esas dimensiones se reflejaban en las experiencias laborales.

Tabla N° I. Distribución de participantes en reuniones de *focus group*

Zona	Comuna	Supermercado	Número de participantes
Metropolitana Norte	Santiago Centro	Santa Isabel	2
		Líder	3
		Tottus	2
	Independencia	Líder	2
	Las Condes	Jumbo	2
Metropolitana Sur Poniente	Maipú	Líder	4
Metropolitana Sur Oriente	Jumbo	Puente Alto	2
	Montserrat	Macul	2

En una segunda fase se aplicaron nueve entrevistas en profundidad semiestructuradas a empaquetadores provenientes de los siguientes supermercados: Tottus (Las Condes, Peñalolén), Líder (Recoleta, Conchalí),

Jumbo (Las Condes, La Reina, Puente Alto), Santa Isabel (Conchalí), Unimarc (Santiago Centro) y Montserrat (Macul).

Tabla N°2. Distribución de entrevistas semiestructuradas

Zona	Comuna	Supermercado	Cantidad de participantes
Metropolitana Norte	Santiago Centro	Unimarc	1
	Las Condes	Jumbo	1
		Tottus	1
	La Reina	Jumbo	1
	Recoleta	Líder	1
	Conchalí	Líder	1
Metropolitana Sur Poniente	Estación Central	Santa Isabel	1
Metropolitana Sur Oriente	Peñaolén	Tottus	1
	Macul	Macul	1

Además de establecer el criterio de heterogeneidad respecto al establecimiento comercial, también se determinó que el rango etario sería entre los 18 y 26 años de edad, con una edad promedio de 23 años. Respecto a la trayectoria laboral, debían cumplir con un mínimo de un mes en el desempeño de la labor de empaquetador mientras que se encontraban cursando estudios superiores. En promedio, la antigüedad laboral fue de 9 meses.

Resultados

Condiciones laborales precarias: ¿Desprotección en su máxima expresión?

Este apartado refiere a la calidad de las relaciones laborales, a la seguridad y estabilidad en el empleo, así como a las obligaciones y las condiciones laborales mínimas que implica el trabajo.

El empleo de los empaquetadores presenta una serie de irregularidades como la ausencia de un contrato de trabajo que otorgue el respaldo legal que todo trabajador asalariado posee en nuestro país. La mayoría de los participantes manifestó haber firmado un convenio o mandato cuando llegaron a trabajar, en el que los jóvenes declaran estar prestando un servicio a los clientes y en el que la empresa externa es contratada para organizar a los trabajadores y así evitar cualquier responsabilidad laboral. En

este convenio se estipulan tanto las obligaciones como el pago de turnos y las normas de presentación personal que deben cumplir (uso de uniforme, pelo recogido, no usar aros, entre otros). No existe ningún apartado donde se mencionen los beneficios o garantías que poseen, sino sólo las exigencias que les impone la empresa externa. Así lo señala uno de los entrevistados:

(Nosotros firmamos) un mandato [...] Era un mandato que decía que la empresa se corría de tener responsabilidades con nosotros. Como que ella nos está prestando un servicio a nosotros.” (Antonia⁹, Líder Comuna Conchalí)

La jornada laboral está organizada en turnos de trabajo, de tres horas y media de duración. Para acceder a un turno, los jóvenes deben pagar por ello y el precio varía dependiendo de la empresa externa que preste servicio al supermercado. Aunque los valores fluctúan entre los \$390 y los \$1000. El valor más alto corresponde a aquellos supermercados (Líder Mall Plaza Vespucio) cuyo turno de trabajo corresponde a una jornada (11 am hasta las 15 pm y de las 15 pm hasta el cierre del recinto). El pago en la mayoría de las empresas se realiza el mismo día del turno y en otros, se realiza mensualmente, según la cantidad de turnos tomados en este periodo de tiempo.

La flexibilidad de este empleo permite que los jóvenes cuando no pueden asistir a sus turnos porque necesitan estudiar o por algún impedimento, puedan buscar un reemplazante y “regalar” el turno de trabajo, según señalaron. La mayoría de las empresas externas les exige que tomen un mínimo de cuatro turnos a la semana, aunque esta cantidad puede ascender en verano, porque muchos empaquetadores toman vacaciones y es necesario cubrir aquellas vacantes. La elección de turnos se realiza por vía web donde se envía una planilla y los empaquetadores eligen el turno más conveniente. No obstante, esto se convierte en una suerte de juego de lotería, porque la persona más rápida en enviar la planilla a la hora indicada (entre las 21pm y 22pm) tiene más probabilidades de obtener los turnos escogidos. La importancia de esto recae en que los turnos “buenos” como algunos lo calificaron, tienen relación con la posibilidad de poder obtener propinas más generosas de parte de los clientes, ya que éstas representan el sueldo que obtienen por su empleo y cuyas ganancias van desde los \$5.000 hasta los \$20.000 por turno de trabajo. Por lo tanto, no poseen un salario que sea pagado por la empresa externa que los contacta, lo cual genera que exista mayor competencia entre los jóvenes por conseguir estos turnos, y en consecuencia, por lograr incrementar sus ganancias.

⁹ Los nombres de los entrevistados están cambiados para asegurar el anonimato.

Como se mencionó anteriormente, la inexistencia de un contrato de trabajo implica al mismo tiempo, no contar con seguro social o cotizaciones previsionales que les otorguen seguridad ante cualquier accidente dentro como fuera del supermercado. Por este motivo, la empresa externa les ha explicado a los empaquetadores que el pago de turnos se debe a que este dinero va directo a un fondo que cubriría un supuesto seguro en caso de accidentes. Sin embargo, esto sólo forma parte del discurso porque cuando han ocurrido episodios de este tipo, son los empaquetadores quienes tienen que cubrir los gastos. La situación de desprotección y riesgo aumenta considerando que muchos de estos jóvenes en algunas ocasiones salen de los establecimientos para dejar la mercadería a la casa de los clientes o han tenido accidentes llevando los carros al lugar correspondiente.

Igual está la inseguridad de que algo te pueda pasar. Por ejemplo acá un empaque iba subiendo los carros y se reventó el dedo, pero él asumió su costo nomás. No, si aquí yo llego y voy a buscar carros y me caigo en la escalera mecánica el supermercado no me cubre nada.” (Jaime, Monserrat Comuna Macul)

El día de los globos (a un empaque) le intentaron robar un carro. Un niño fue a dejar y le pidieron el carro y el loco dijo que no, y el loco como que se lo iba a llevar a un lugar y le pegó una puñalá’. Y el loco, justo estaban los carabineros y alcanzaron a pillarlo.” (Camila, Unimarc Comuna Santiago Centro)

En cuanto a la infraestructura, son pocos los establecimientos (Jumbo Puente Alto, Santa Isabel Recoleta, Unimarc Santiago Centro) que cuentan con instalaciones para ellos y en algunos casos comparten estos espacios con los funcionarios del supermercado. Es así como los jóvenes pueden hacer uso de un baño personal, acceder a un lugar para almorzar, dejar sus pertenencias durante el turno de trabajo en lockers y cambiarse de vestimenta. No obstante, varios empaquetadores mencionaron que el espacio a veces es bastante reducido para la gran cantidad de personas que trabajan ahí. En aquellos supermercados donde no cuentan con estos espacios, es recurrente que los empaquetadores usen los baños de los clientes o de otros espacios para cambiarse de ropa o para almorzar. Sin embargo, muchos de los supermercados les prohíben que realicen estas prácticas, porque incomodan a los clientes del establecimiento. Esto obliga a los jóvenes a ingeniárselas frente a las carencias de infraestructura existentes. Así lo señala una de las entrevistadas:

De hecho en la caja 19 ahora está cerrado el espacio donde nos cambiábamos, a veces yo me tenía que cambiar agachada... y me cambio

debajo de la caja, o sea teníamos que hacer eso porque no teníamos donde cambiarnos.” (Juliana, Santa Isabel Comuna Santiago Centro)

El nivel de seguridad respecto al lugar donde los empaquetadores guardan sus pertenencias también constituye un problema para ellos, existen algunos episodios donde han sufrido robos y ninguna de las empresas se ha hecho responsable de estos hechos. Este punto produce incertidumbre e inseguridad respecto a las condiciones en que estos jóvenes son capaces de ejecutar sus labores como empaque, porque también corren el riesgo de ser despedidos de forma repentina.

Por ejemplo en el supermercado donde estaba, nosotros guardamos nuestras cosas en el estacionamiento y una compañera dejó su billetera ahí y de ahí tenía que ir a pagar la luz no sé qué cuestión, tenía como 80 lucas en la billetera y se la robaron, nadie sabe quién fue, si los guardias, si la gente del supermercado...pero nadie se hizo cargo de eso y perdió 80 lucas, perdió un mes de trabajo y nadie respondió por eso, le siguieron cobrando los turnos...y después nos echaron, nos echaron a fines de abril. (Karen, Líder Comuna Maipú)

Otro aspecto importante es que deben comprar sus uniformes de trabajo, es decir, deben comprar un polerón o una pechera (cuyo precio varía entre los \$3.500 y \$5.000) a la misma empresa subcontratista. Sin embargo, este no es un gasto que tengan que realizar sólo una vez, ya que cuando las empresas externas terminan la relación comercial con el supermercado y llega otra a cumplir sus funciones, lo que implica que hay un nuevo uniforme de trabajo, los empaquetadores tienen que volver a pagar por su vestimenta, porque de no ser así, no pueden trabajar.

Por otra parte, los empaquetadores de algunos supermercados son responsables de la pérdida de mercadería de los clientes, debido a que cada boleta de compra tiene el número de empaquetador a cargo. Cuando ocurren estas situaciones, éstos sienten impotencia porque están obligados a pagar y es por ello, que el resto de compañeros se solidarizan y ayudan a reunir el dinero que cubra el valor de los productos extraviados.

A mí me pasó. Tuve que pagar \$6.000 por una crema que se le perdió a una señora. Y yo revisé mil veces la caja y nunca se le quedó nada, yo fui súper cuidadosa. Y al otro día, llegó reclamando y el supermercado me dijo, o pagas o te echamos [...] Entonces, obviamente me convenía pagar las 6 lucas que perder el trabajo.” (Valentina, Jumbo Comuna Puente Alto).

En cuanto a las relaciones laborales que mantienen los empaquetadores con los distintos funcionarios, tanto del supermercado como de la empresa que los contacta, éstas varían según el establecimiento donde desempeñen sus labores. Es así como en algunos supermercados, los administradores son más estrictos respecto a la presentación personal de éstos (como no

usar aros, usar el pelo tomado en el caso de las mujeres, etc) y al modo en que deben comportarse frente al público (no conversar mucho, no comer, ni beber agua en las cajas). Esta situación muchas veces genera que los empaquetadores sientan que son permanentemente vigilados o puestos a prueba por los funcionarios del supermercado o por la empresa externa. Sin embargo, esto no quiere decir que estos trabajadores tengan una relación directa con los funcionarios que ocupan cargos superiores en el supermercado, pues la comunicación existente sólo se limita a exigencias que establece el supermercado con el encargado de local, quien es el representante de la empresa externa. Este conjunto de exigencias repercute negativamente en la percepción que tienen los jóvenes sobre el empleo y altera el clima laboral.

En este contexto es posible constatar que muchos de los empaquetadores entrevistados no mantienen una relación cercana con los dueños de las empresas externas, pues éstos generalmente se acercan al establecimiento cuando necesitan retirar el dinero que se recauda por concepto de turnos y pago de vestimenta de trabajo, o cuando ocurren hechos graves. Por eso, es recurrente que el trato constante se dé con los encargados de turno, quienes supervisan la jornada de trabajo que les corresponde y asignan cajas, sin embargo también pueden empacar aunque tienen la “garantía” de no cancelar por turno de trabajo. Mientras tanto, los encargados de local o representantes de la empresa externa, son quienes recaudan el dinero que se cancela por turno, para más tarde entregársela a los dueños de la empresa externa y recibir un sueldo, a diferencia del encargado de turno. Además, tienen otras funciones que se vinculan directamente con la recepción y despido de nuevos empaquetadores, reciben reclamos sobre éstos, realizan reuniones con los encargados de turno, mantienen comunicación con los jefes del supermercado y anotan faltas por atraso o inasistencia injustificada.

Este último punto es muy relevante, pues los empaquetadores sólo pueden cometer un máximo de tres faltas, si exceden esta cantidad son despedidos, aunque esto depende de lo estricto que sea el encargado de local. Por falta se comprende: llegar tarde, tratar mal a un cliente, ausentarse reiteradamente al trabajo, no pagar los turnos, no cumplir con las reglas de presentación personal, entre otros.

En cuanto a la relación que mantienen con las cajeras del recinto, la mayoría mencionó que era un trato bastante cordial y amistoso, llegando incluso a participar de celebraciones o reuniones extralaborales. No obstante, en algunos locales es una exigencia no interactuar constantemente con las cajeras y en otros, han tomado medidas más drásticas al descubrir que el vínculo que mantienen perdura fuera del recinto. Así lo menciona una de las jóvenes trabajadoras:

En el supermercado donde trabajaba antes, nos echaron porque hubo un carrete que se vincularon empaques con cajas y nos echaron por eso. No se podían involucrar con el personal de adentro. Así de mala onda.” (Paola, Unimarc Comuna Santiago Centro).

En cuanto a la relación que mantienen con sus pares, el trato es muy amable y solidario, lo cual permite que el ambiente de trabajo sea agradable, como son jóvenes de la misma edad y con necesidades similares, los empaquetadores logren conformar lazos de amistad e incluso organizan actividades fuera del horario de trabajo. No obstante, también ocurre que en algunos locales donde tienen un sistema rotativo de trabajo (Jumbo La Reina, Jumbo Los Dominicos, Unimarc Santiago Centro) el empleo es más competitivo, ya que no tienen una caja designada durante su turno, sino que funcionan de acuerdo al requerimiento de un empaque por parte del cliente. Por lo tanto, esto hace que en reiteradas ocasiones se peleen por las “mejores cajas”.

Las funciones de los empaquetadores de supermercados no sólo se limitan a envolver los productos que compran los clientes, ya que en algunos locales (Jumbo Puente Alto, Santa Isabel de Santiago Centro, Jumbo La Reina, entre otros) es una exigencia que estos jóvenes lleven y ordenen los carros, limpien las cajas, saquen productos acumulados en las cajas y recojan canastos. Estas funciones son concebidas como un abuso por parte de los empaquetadores, sin embargo la inexistencia de un contrato laboral que especifique cuáles son las labores que deben desempeñar, sumado a la necesidad de obtener dinero para suplir las carencias, hace que estos jóvenes accedan y cumplan las peticiones realizadas por el supermercado. En este sentido, las empresas externas se adaptan a las exigencias de estos establecimientos y establecen estas funciones para los jóvenes, aprovechándose de su falta de conocimiento.

La existencia de dos empresas en esta misma situación jurídica o vínculo laboral, es decir, la empresa que los recluta y otra, a la cual otorgan el servicio de empaquetador es lo que Ugarte (2007) denomina relaciones triangulares. Éstas últimas son el resultado del proceso de externalización empresarial donde una empresa mandante subcontrata los servicios de otra con el fin de proveer empleados o ejecutar ciertos servicios. En este caso es la empresa suministradora la que retiene la calidad formal del empleador. El punto problemático radica en que el carácter precario del empleo de empaquetador se agudiza cuando no existe un contrato de trabajo y se deben cumplir órdenes de ambas empresas. Por lo tanto, se establece una divergencia entre la ejecución de sus funciones o deberes versus el cumplimiento de los derechos laborales como trabajador.

Es por ello que la serie de características que presenta el empleo de empaquetador lo constituye como un trabajo de carácter precario, pues son trabajadores que están fuera de los sistemas de protección previsional

y de salud, sin contrato de trabajo, su duración es incierta y el riesgo de perderlo muy elevado e inseguro en el control de las condiciones laborales, incluyendo el salario y los ritmos de trabajo (Rodgers, 1988 citado en Gálvez, 2007:318). A esto se agrega el hecho de que deben asumir otras labores ajenas a la de empaquetador, desempeñando roles que resultan difusos en la práctica.

Estos elementos demuestran que la flexibilidad e inestabilidad de este empleo develan el desdibujamiento de los marcos reguladores que tradicionalmente han resguardado la relación existente entre empleador y trabajador. En este escenario, el empaquetador queda sujeto a la obligación de desempeñar sus funciones en un escenario totalmente desprotegido, donde existen sólo deberes, pero sus derechos son inexistentes. Teniendo que asumir múltiples aspectos de la precariedad como la “gestión del riesgo”, es decir, asumiendo varias exigencias y roles de subordinación ambiguos, entre otros.

Pero, ¿qué lleva a estos jóvenes a aceptar estas precarias condiciones laborales? Los jóvenes aceptan estas condiciones de trabajo netamente por el beneficio económico que pueden conseguir en este empleo, sobre todo considerando que cada jornada de trabajo dura apenas tres horas. Con el dinero obtenido muchos solventan los aranceles de sus respectivas carreras universitarias o en otros casos, pueden comprar materiales de estudio como fotocopias. También existen casos en que el dinero posibilita el pago de arriendo de vivienda y de otras necesidades. Además, el nivel de flexibilidad que presenta este tipo de trabajo ayuda a que los empaquetadores compatibilicen sus estudios porque como se mencionó, son ellos quienes deciden qué días y en qué horario ejecutarán su labor en el supermercado.

Estos dos puntos son muy relevantes al momento de escoger un empleo, pues la mayoría hizo referencia a experiencias laborales anteriores, donde contaban con derechos legales pero tenían que trabajar extensas jornadas de trabajo para obtener el sueldo mínimo. En cambio, con el desempeño de ocho turnos de trabajo como empaquetador logran ganancias que superan el 40% de una renta mínima¹⁰.

Yo trabajaba en la Nike y en la Adidas. Trabajé en las bodegas...pero prefiero trabajar de empaque, allá hacia fuerza, hartas cosas...eso sí allá tenía contrato y sueldo. (Gabriel, Líder Comuna Maipú)

Por lo tanto, a pesar de que estas condiciones sean precarias y que no tengan ningún resguardo legal, son características que pasan a un segundo

¹⁰ En el momento de recoger algunos datos del estudio el ingreso mínimo ascendía a los \$210.000. En 2018, llegó a los \$288.000 y desde el 1 de septiembre de 2020, se reajustó, alcanzando \$326.500 brutos.

plano en razón del beneficio económico que este empleo les permite obtener en un tiempo breve y de carácter inmediato, dado que la propina que reciben de parte de los clientes representa el sueldo que obtienen por el trabajo desempeñado. Ése es el gran atractivo que representa para ellos trabajar en empaques, aún sabiendo que sus derechos son vulnerados tanto por la empresa externa como por el supermercado.

Entrevistadora: ¿Qué hizo que el trabajo de empaque fuera tan atractivo?

“Por el poco tiempo. Porque son 3 horas y media y tú ganai entre 5 a 10 lucas o 17 lucas cuando está muy bueno, pa' los periodos de navidad, año nuevo. [...] A mí me da lo mismo el seguro, yo lo único que quiero es trabajar y al final si teni que pagar \$390, pagai los \$390, como todos, ¿cachai?” (Marisol, Jumbo Comuna La Reina)

Estas condiciones laborales posibilitan la transformación de las relaciones laborales generando una invisibilización de ellas, a través de la desregulación y el subsecuente descentramiento que ha tenido el trabajo en nuestra sociedad. En este contexto, se evidencia una paulatina transformación de las relaciones laborales en relaciones comerciales, generando así la transición de la figura del trabajador a un mero cliente, que desarrolla ciertas labores en el sistema productivo o sistema de ventas sin ningún tipo de protección laboral y social.

Sindicalización: ¿Desconocimiento o temor a perder el empleo?

La mayoría de los jóvenes entrevistados reconoce que su trabajo era desempeñado en condiciones laborales precarias, pero cuando se consultaba sobre la importancia de recibir asesoría legal para constituirse como sindicato y así formalizar sus demandas, es decir incorporarlo en el marco regulatorio del trabajo, casi la totalidad de ellos manifestó que este tema no era un asunto urgente.

Como se indicó en los antecedentes, en el año 2015 en Chile este trabajo no formaba parte de nuestra legislación¹¹ y por lo tanto, lo posicionaba como una nueva modalidad de empleo juvenil en condiciones laborales precarias y adversas. En ese escenario, la inexistencia de este marco regulatorio significaba la imposibilidad de reestructurar la relación laboral y modificar las condiciones laborales. Esto influía en que los jóvenes tuviesen una visión negativa respecto a la sindicalización, ya que entendían

¹¹ Existían varios proyectos de ley que se encontraban en tramitación con el propósito de regularizar la situación de aquellas personas que trabajaban como empaquetadores en los supermercados y otros establecimientos donde se ofrecía tal servicio (Senado República de Chile, 2011).

su participación en la conformación de un sindicato como una pérdida de tiempo.

Lo mismo, o sea como no hay algo que lo ampare a uno en el caso de que lo van a echar... eh simplemente el miedo o también la volatilidad del trabajo... yo creo no da el interés por crear un sindicato..." (Héctor, Tottus Comuna Peñalolén)

Un estudio realizado en 1998 por la Dirección del Trabajo Chileno, evidenció que la mayor dificultad para la organización colectiva no se debía exclusivamente a factores de contexto, sino también a la dificultad que tienen los propios trabajadores en el proceso de afiliación, lo que respondería a problemas internos de la misma orgánica sindical (Espinosa y Yanes, 1998: 8). De este modo, este empleo estaba enmarcado en el individualismo y la falta de sentido de lo colectivo, involucrando el temor a perder el empleo. Sostenemos esta tendencia, dado que muchos jóvenes empaquetadores argumentaron que debido al carácter temporal y transitorio del empleo, no les interesa debatir y organizarse, además de no disponer de tiempo para generar estos espacios de comunicación formal.

La poca o nula exigencia de sus derechos laborales y el desinterés por conformar un sindicato u alguna organización colectiva que propendiera a la regulación del empleo, se relacionaba principalmente con el temor de perder el puesto de trabajo. La necesidad de disponer de un trabajo para costear los aranceles de sus estudios universitarios u otras carencias explicaban la omisión de las irregularidades en las cuales se ejecutaba su empleo: pago por turnos de trabajo y uniforme, falta de infraestructura, ausencia de contrato laboral, entre otros. A su vez, esto impactaba en la construcción de su identidad como trabajadores jóvenes.

Sin embargo, pese a todo lo anteriormente descrito, la mayoría de los empaquetadores cuando se le consultó sobre los beneficios de sindicalizarse, sostuvieron una visión positiva, pues argumentaban que los sindicatos servían para mejorar las condiciones del trabajo y regular el cumplimiento de los derechos laborales.

"Las ventajas están claras, en el sentido que por lo menos nosotros formaríamos como una especie de petitorio que ya hay mucha gente que más o menos sabe las cosas que nos faltan... entonces con un petitorio, ya ha habido acercamientos con la ministra del trabajo en ese sentido... en otros lados de Chile... la desventaja es que no estamos protegidos, no tenemos como... no hay un respaldo a tolerar... la superintendencia del trabajo no tendría como apoyarnos en el sentido que no tenemos como papeles para acreditar que nos echen... o carta de renuncia, entonces eso ya parte como de las deficiencias que nosotros tenemos acá en caso de formar un sindicato" (Camilo, Tottus Comuna Las Condes).

Es importante recalcar que los jóvenes que manifestaron mayor conocimiento sobre los derechos laborales tenían entre 22 y 26 años de edad, mientras quienes se encontraban bajo este rango (18 y 21 años) expresaron no manejar esta información y presentaron un conocimiento deficiente. Esta condición, para el abogado Guillermo Améstica Zavala¹², se debe a la corta edad de estos jóvenes, además de la falta de experiencia en el mundo del trabajo, por lo que aceptan entre otras cosas, pagar por trabajar. Al respecto lo explica de la siguiente forma::

Y en cuanto al tema juvenil, estas mismas características se ven resaltadas porque se trata de personas que por su propia edad, les falta experiencia básicamente, que no se atreven a reclamar, que muchas veces no tienen la ilustración necesaria, que no tienen idea de cuáles son sus derechos y que muchas veces piensan inocentemente que les están haciendo un favor con esta cuestión, cuando en realidad no hay ningún favor, sino que todo el mundo está ganando con esto.

Otro de los motivos para no sindicalizarse es el grato ambiente laboral que se reconoce entre los funcionarios del supermercado y el jefe o encargado de la empresa subcontratista. Una buena comunicación y la preocupación de sus superiores son motivos que justifican el no ejercicio de sus derechos laborales. Este contexto nos permite apreciar que, si bien la mayoría de los empaques no se organizan por miedo a las prácticas antisindicales, hay otros que no tienen esta necesidad o interés dado el trato humano y el agradable clima laboral que se da al interior del local. Estos elementos revelan que los empaquetadores no dimensionan la importancia de ejercer sus derechos como trabajadores, además de dejar en evidencia la incertidumbre que conlleva desarrollar la labor de empaque.

La sindicalización de los empaquetadores también se debe a otros aspectos más estructurales que explicarían esta realidad. La tasa de sindicalización en Chile es de un 14% (Fundación Sol, 2015), una de las más bajas de América Latina y de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), lo que deja de manifiesto que en la actualidad son pocas las empresas donde sus trabajadores se han organizado colectivamente en la negociación de sus condiciones laborales. Según Doniez (2012), el modelo chileno se caracteriza por tener una negociación colectiva altamente descentralizada y de baja cobertura, cuya

¹² Abogado patrocinador de la demanda interpuesta por Óscar Ilabaca, joven empaquetador, quien después de prestar servicios durante cuatro años al supermercado Jumbo Valparaíso fue despedido. La demanda solicitaba la indemnización por despido injustificado y el cobro de prestaciones laborales. El dictamen del Juzgado de Letras fue positivo, ya que reconoció la existencia del vínculo laboral y el supermercado tuvo que indemnizar al trabajador por los motivos señalados anteriormente. Este caso sentó un precedente para las querellas que se presentaron años posteriores.

reglamentación jurídica limita la autonomía del actor sindical, especialmente en lo que se refiere al derecho de huelga. En este sentido, los lineamientos que en la actualidad configuran el Código del Trabajo limitan la libertad del trabajador, promueven un “espíritu antisindicalista” y explican en parte, la desesperanza respecto a las posibilidades de éxito de las reivindicaciones colectivas de los trabajadores.

Moratoria social : ¿La precariedad laboral es temporal?

La experiencia del trabajo generalmente determina profundamente la visión que se tenga respecto al mismo, ya sea positiva o negativa, por lo que se esperaba que todos los jóvenes entrevistados en alguna medida enfatizaran sobre este tema.

El trabajo de empaquetador es valorado por los jóvenes por la suma de dinero que pueden obtener en un turno de tres horas y media, y porque no es necesario ser un trabajador altamente cualificado para desarrollarlo, es decir, no requiere un alto capital social para desempeñarlo.

Es importante señalar que el trabajo como empaque, es visto como una instancia que permite la satisfacción de necesidades, pero en ningún caso la labor es percibida como un trabajo que permitiría acceder a otro tipo de empleo de mayor calificación. Por el contrario, es un oficio que no se declara en el currículum porque no es valorado socialmente. Este trabajo es realizado netamente por motivos de pura subsistencia, por lo tanto el empleo de empaquetador es concebido como una labor temporal hasta obtener el título profesional.

A nivel experiencial, los jóvenes declaran sentirse mermados emocionalmente, ya que muchos clientes, o a veces su propia familia le restan valor al empleo por su carácter flexible. El tiempo de antigüedad en este trabajo es un factor determinante en la sensación de desafección, así quedó de manifiesto en aquellos jóvenes que se desempeñaban más de dos años como empaquetador.

Si poh, de hecho es mi propia familia que me dice que no trabajé. Es como está trabajando pero de empaque no más, no es, por ejemplo mi hermana trabaja de día y estudia de noche, entonces es como la Yohana está trabajando. Yo creo que es porque igual yo no vengo todos los días, como es tan flexible no lo ven como un trabajo. Y para mí eso igual es penca, aunque depende del momento en que me lo dicen, porque aparte como es de tres horas y media, menos importancia le dan. (Yohana, Líder Comuna Independencia)

el tema de cómo te ningunean (los clientes), es un trabajo con muy poca ponderación social, la gente te ve como el último eslabón de la cadena... como nos dan propina (Leonardo, Tottus Comuna Santiago Centro).

Por otra parte, sostienen que este trabajo les enseña a ser responsables porque obedecen órdenes, tienen contacto con personas de rango superior y cumplen horarios. Estas características se convierten en elementos valiosos para enfrentar nuevas experiencias laborales a futuro.

Como que igual me siento más adulta, es que igual tengo 18 años entonces igual me siento más grande siendo responsable, llegar a una hora usar uniforme. No sé tener contacto con personas igual te hace aprender pa' después poh. Saber cómo tratar entre comillas a una persona que está más arriba que tú cachai', y eso poh. Igual me da como una responsabilidad eso de tener plata y saber ocuparla bien cachai? Entonces esa es la responsabilidad que uno tiene al trabajar. (Elizabeth, Jumbo Comuna Las Condes).

Se comprende que la experiencia laboral está marcada por su carácter flexible y precario e incide en la valoración interna y externa, así como también en la construcción de la identidad como trabajador joven. En esta órbita, la precariedad del trabajo

involucra la degradación del status del trabajador o trabajadora, en referencia a "la falta" de soportes de seguridad, suficiencia y de bienestar social, lo cual va acompañado de la comodificación y privatización de la vida (a) elemento de monetarización de las relaciones sociales y la naturaleza, (b) la profundización de una lógica de mercantilización institucionalizada por parte del Estado post o neocolonial, y de (c) la fragilidad que sume la vida en contextos de amplia vulnerabilidad social (Julián, 2019:53).

La degradación del estatus como trabajador y la explotación laboral que caracterizan el trabajo de empaquetador, son elementos que permitirían problematizar el concepto de moratoria social, es decir el tránsito de la niñez a la adultez. De acuerdo al análisis planteado, podemos afirmar que la experiencia que vivencian estos sujetos trabajadores está atravesada por una serie de variables que complejizan la práctica laboral ya sea por su clase social, nivel educacional, antigüedad laboral, valoración social, entre otros. La totalidad de los participantes en el estudio fueron estudiantes universitarios que pertenecían a estratos medios y bajos que recurrían a este empleo como un mecanismo que facilitaba la inserción al mercado laboral. Las altas ganancias resultaban atractivas, ya que de esta forma lograban solventar de mejor forma sus estudios universitarios. Este dato es importante, ya que la educación superior en Chile es una de las más caras en América Latina y más de un 80% de las becas otorgadas por el Estado, no alcanzan a cubrir la totalidad de los aranceles.

Al mismo tiempo, existen dos aspectos que generan tensión en la experiencia laboral. Por una parte, es un empleo que no requiere de una alta calificación profesional, aspecto que facilita el acceso a un mercado

laboral que resulta cada vez más competitivo. Por otro, esta misma condición incide en una pobre valoración y/o reconocimiento social, ya que los clientes y sus familiares subestiman la labor que desempeñan porque conciben el empaque de productos como una actividad de menor grado. Cristalizando la condición juvenil como una praxis diferenciadora que está jerarquizada por los saberes y experiencias y definida por un estatus de dependencia o consignación que se enmarca en una lógica de dominación-sujeción establecida a partir de la falta de autonomía de los jóvenes dado que disponen de menos experiencia, siendo ubicados en el eslabón más débil de la cadena social (Villa, 2011:152).

Tal como señala Mario Margulis (2008), la inserción laboral para los jóvenes de estratos bajos y medios es una necesidad que se manifiesta a temprana edad y los obliga a aceptar empleos que socialmente son menos atractivos y flexibles, ya que en el mercado laboral existen pocas ofertas que sean compatibles con los estudios universitarios. Por lo tanto, el predominio del beneficio económico por sobre el cumplimiento de los derechos como trabajador es percibido como una experiencia temporal hasta obtener el título profesional, es decir, la precariedad es visualizada como una actividad transitoria. Para los jóvenes empaquetadores, la moratoria social sería una experiencia que se ve afectada por la necesidad de aumentar los recursos económicos para asegurar la permanencia en sus estudios superiores y así mejorar sus oportunidades laborales a futuro.

Conclusiones

La reorganización productiva y la subsecuente desregulación del mercado del trabajo han generado la aparición de nuevas formas de empleo, caracterizadas por la flexibilidad y precariedad laboral. En la actualidad aproximadamente 30.000 jóvenes se desempeñan como empaquetadores en los distintos supermercados del país en condiciones laborales precarias. Estas condiciones hacen referencia a la inexistencia de un contrato, de un salario, de cotizaciones previsionales y de cobertura de salud, sumado al pago del uniforme de trabajo, de los turnos de trabajo y de las pérdidas de mercadería de los clientes. Además, en algunos locales no cuentan con la infraestructura adecuada que les permita descansar, almorzar o guardar sus pertenencias durante sus turnos de trabajo, lo que muchas veces implica que terminen utilizando los espacios de los clientes (como los baños, por ejemplo).

A esto se agrega la serie de labores que deben desarrollar al interior del supermercado como la limpieza de cajas, recoger canastos y ordenar carros. Este hecho expone a los empaquetadores a sufrir accidentes laborales, que tanto el supermercado como las empresas externas no están dispuesta a costear, puesto que no existe un vínculo contractual explícito que los obligue. Es por este motivo, que muchas empresas externas obligan

a los jóvenes a firmar un mandato o convenio que las desliga de toda responsabilidad y sólo exige a los empaquetadores cumplir con una serie de reglas y normas que se relacionan con la presentación personal y el pago de los elementos que anteriormente se mencionaron.

Por otra parte, se constata que los jóvenes tienen conocimiento de la serie de irregularidades que presenta este empleo. No obstante, las necesidades económicas y el carácter flexible del empleo prevalecen como atributos por sobre la exigencia de los derechos laborales. Esto tiene directa relación con su condición de estudiantes universitarios, ya que la mayoría intenta ayudar a sus padres en el pago de sus respectivas carreras universitarias a través de las propinas que reciben de los clientes. A su vez, estos rasgos se encuentran condicionados por la poca experiencia laboral y por la ganancia obtenida en los turnos de trabajo. Estos recursos económicos tienen carácter inmediato. Además de que las ganancias logradas en un turno superan ampliamente el sueldo obtenido en un trabajo con una jornada de ocho horas o freelance y que están adscritos en el marco regulatorio. Esto explicaría la falta de interés o temor por conformar un sindicato que defienda sus derechos porque existe una visión negativa asociada a la alta probabilidad de perder el empleo. Según la experiencia de los empaquetadores, han ocurrido muchos casos en que el interés de constituir un sindicato ha representado una amenaza tanto para el supermercado y la empresa externa y sus consecuencias fueron negativas: malas relaciones laborales y despidos abruptos.

Si bien la variable generacional no parecería determinante para explicar la visión negativa o el temor a perder el empleo producto de la conformación de un sindicato, de esta investigación emergen algunos interrogantes respecto a si existen otros indicadores como el origen social, antecedentes familiares de sindicalización, trayectorias laborales, u otros que permitirían comprender con mayor profundidad los alcances de esta organización.

Las relaciones laborales también constituyen un punto fundamental en el ejercicio de los derechos, porque en aquellos casos donde existen buenas relaciones con los cajeros y con los compañeros de trabajo, los jóvenes se muestran más dispuestos a soportar estas condiciones de precariedad laboral, ya sea “por el ambiente familiar” como algunos lo describieron o porque este trabajo es transitorio mientras terminan sus estudios superiores.

Sin embargo, la experiencia laboral es ambivalente, ya que por una parte les permite “crecer” al tener que cumplir un horario y aprender a interactuar con sus compañeros de trabajo, y por otra, resulta un trabajo socialmente desvalorizado por su carácter flexible y de baja cualificación.

Esto lleva a plantear una serie de interrogantes: ¿Cómo se revierten las condiciones de precariedad cuando los jóvenes trabajadores las legitiman?,

¿Es la moratoria social un proceso que incentiva la inserción laboral de los jóvenes de estratos medios y bajos en empleos precarios? ¿La falta de interés por sindicalizarse se debería a otras variables estructurales como el historial de sindicalización en la familia, origen social, entre otras? ¿O sería un efecto de la crisis interna a nivel país el que ha evidenciado el debilitamiento de las representaciones colectivas en el mundo del trabajo? Respecto a la promulgación de la ley 21.165, a más de dos años de su implementación, subsiste el interrogante sobre si ha permitido regular de forma efectiva el empleo de los jóvenes empaquetadores garantizando sus derechos como trabajadores.

Referencias

Aguiar, S. (2007). Indagaciones sobre el mercado de trabajo específico juvenil: acumulación capitalista y dinámica precarizadora. *Cuadernos de estudio del trabajo*, N°3.

Aguilar, O. (2004). Globalización, modelo de desarrollo y trabajo en Chile. *Némesis* N°4.

Campins, M. (2007). *Sociedad y Estado en tiempos de globalización*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Colomas, F. y Rojas, P. (2003). Evolución del Mercado Laboral en Chile: Reformas y Resultados. En *La transformación económica de Chile* (pp.492-545). Santiago: Editorial Centro de Estudios Públicos.

Diario Constitucional (2018). "Sana crítica". Recuperado de <https://www.diarioconstitucional.cl/2018/07/06/segundo-juzgado-del-trabajo-de-santiago-acogio-demanda-y-reconoce-relacion-laboral-entre-empaquetadores-y-supermercado/>

Dirección del Trabajo (2019). Código del trabajo (2019). Santiago de Chile. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articulos-95516_recurso_2.pdf

Doniez, V. (2012). *El modelo laboral Chileno: la deuda pendiente*. Santiago: Editorial Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Diego Portales.

Espinosa, M. y Yanes, H. (1998). Diagnóstico sobre sindicalismo en regiones. Santiago: Dirección del Trabajo.

Fundación Sol (2011). Minuta de empleo Trimestre Agosto - Octubre 2011, Boletín N° 15, Unidad de estadísticas del trabajo. Santiago.

Fundación Sol (2015). Sindicatos y negociación colectiva, Documentos de trabajo del área de sindicatos y negociación colectiva. Disponible en: <http://>

www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2016/05/Sindicatos-y-Negociaci%C3%B3n-Colectiva.pdf

Gálvez, T. (2007). *Medición de la calidad y precariedad del empleo*. Santiago: Dirección del trabajo.

Krauskopf, D. (2004). *Comprensión de la juventud. El ocaso del concepto de moratoria psicosocial*, *Revista de estudios sobre la juventud*, N°21.

Julián, D. (2019). *Precariedad y sociedad. Para estudiar la precariedad en el Sur*. En *Estudios de trabajo desde el sur Volumen II* (pp.35-61). Santiago de Chile: Ariadna Ediciones.

Klein, N. (2007). *No logo. El poder de las marcas*. Barcelona: Editorial Paidós.

Leal, J. (2010). *Trabajo y vulnerabilidad social. Una reflexión a partir de dos casos empíricos en Uruguay*. Uruguay: CLACSO Ediciones.

Ley 21165 (2019). *Ley de Empleo Juvenil*. Recuperado de https://www.bcn.cl/portal/resultado-busqueda?texto=Ley%201165&dc_source=&npagina=1

Margulis, M (2008). *La juventud es más que una palabra*. En *La juventud es más que una palabra: ensayos sobre cultura y juventud* (pp.13-28). Buenos Aires: Editorial Biblos.

Montero, C. y Morris, P. (2001). *La ciudadanía laboral: un imperativo de equidad*. Recuperado de: <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=426>

Mora, M. (2005). *Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado*. Santiago: *Revista de Ciencias Sociales* Universidad de Costa Rica, Vol.2, N°108.

Organización Internacional del Trabajo (2010). *Información sobre el empleo juvenil en América Latina*. Recuperado de: <http://prejal.oit.org.pe/docs/factsheet-empleo-juveni-AL.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2012). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en las empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_201138.pdf

Piñera, J. (1990). *La revolución laboral en Chile*. Santiago: Editorial Zig-Zag.

Redondo, J. (2000). *La condición juvenil: entre la educación y el empleo*, *Revista Scielo*, Vol.8, N°12.

Santamaría, L (2009). Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/765/76512777007>

Senado República de Chile (2011). Reconocerán vínculo laboral entre supermercados y empaquetadores. Recuperado de <https://senado.cl/reconoceran-vinculo-laboral-entre-supermercados-y-empaquetadores/senado/2011-04-21/100632.html>

Tokman, V (2003). Hacia una visión integrada para enfrentar la inestabilidad y el riesgo, *Revista CEPAL*, Vol.81.

Ugarte, J (2007). Relaciones laborales triangulares: la subcontratación y suministros de trabajadores en la nueva ley chilena, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, N° 30.

Villa, M (2011). Del concepto de juventud al de juventudes y al de lo juvenil. *Revista Educación y Pedagogía*, Vol.23, N°60.