



Teijón, Ivana

(UNMdP)

ivy93_97@hotmail.com

Composición y características laborales de lxs trabajadorxs gastronómicxs y hotelersxs de la Mar del Plata actual. Aproximaciones para pensar la segmentación en el sector.

Introducción:

Este trabajo se enmarca en mi tesis de grado donde estudio las prácticas de resistencia que llevan a cabo lxs trabajadorxs del sector gastronómico y hotelero. Su objetivo general es analizar el repertorio cotidiano de prácticas de resistencia que lxs trabajadorxs movilizan contra la dominación capitalista en la actualidad. Este trabajo se llevará adelante en dos restaurantes de la ciudad de Mar del Plata, donde a través de las voces de sus trabajadorxs se intentará reconstruir dichas prácticas. Entiendo que la segmentación y dispersión de la fuerza de trabajo sumadas al carácter fuertemente estacional de las actividades hoteleras y gastronómicas en la Mar del Plata actual dificultan las expresiones de luchas abiertas contra la dominación patronal, razón por la cual las formas de resistencia predominantes en estos rubros son todas aquellas formas opacas, poco visibles u ocultas, como el ausentismo, los accidentes y enfermedades inducidas, los juicios laborales, el trabajo a desgano, la impericia adrede, entre otras.

Para esta ponencia he decidido presentar las características principales que tienen lxs trabajadorxs del sector gastronómico y hotelero en Mar del Plata, en relación a su participación en el mercado de trabajo. El objetivo es pensar si estas características se configuran (o no) en un segmento de trabajadorxs con cualidades distintivas (origen social, género, edad, etc.) con respecto al resto de lxs trabajadorxs.



Si bien existen múltiples corrientes teóricas que explican la segmentación del mercado de trabajo¹, en términos generales podríamos referirnos a ella como un enfoque que entiende que la estructura actual del mercado de trabajo permite diferenciar a la población en niveles o segmentos con condiciones de trabajo (y de vida) diferenciados según el lugar en que se ubiquen en el mismo. De este modo se configuran segmentos diferenciados de puestos de trabajo, cada uno de ellos con características propias y homogéneas y, a su vez, distintas del resto de los segmentos. La estructura e interrelación de tales segmentos es tal que a las personas les resulta difícil ubicarse en un segmento distinto al que sus características en relación con el trabajo le atribuyen de forma tendencial (López, *et al*, 1998).

Para comenzar este análisis expondré las características generales del mercado de trabajo marplatense para luego particularizar en el sector gastronómico y hotelero. Para ello trabajaré con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que incluye en sus relevamientos al aglomerado Mar del Plata-Batán desde Octubre de 1995. Para analizarla utilizaré los informes sociolaborales del Partido de General Pueyrredón llevados a cabo por el Grupo Estudios del Trabajo (GrET) perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata, que son construidos en base a datos de la EPH y del SIPA.

Por otro lado, también trabajaré con los datos de los Censos Nacionales del 2001 y 2010, en ellos filtrare la base para analizar los datos de lxs ocupadxs en actividades de la gastronomía y el turismo² (*desde ahora gyt*) y del total de ocupadxs en el Partido de General Pueyrredón (PGP). También la encuesta de ocupación hotelera (EOH) será utilizada, ya que releva datos mensuales desde el año 2004 hasta la actualidad para la ciudad de Mar del Plata, entre otras. De esta manera me propongo relevar las características del mercado laboral de Mar del Plata para los últimos años, donde puntualizo en el sector gastronómico y hotelero. En primer lugar, describiré el mercado de trabajo marplatense en términos de empleo, desempleo y subempleo y para el sector

¹ Para más información recomiendo leer Fernández-Huerga, Eduardo. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. En http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&tlng=es.

² Ocupaciones que incluye el sector según el Clasificador Nacional de Ocupaciones utilizado en el censo.



gyt expondré las variables que hacen referencia a las características de sus trabajadorxs como sexo, edad, nivel educativo, recepción de aportes jubilatorios, cobertura médica y valor del salario. De esta manera, las fuentes aquí mencionadas me permitirán evidenciar cuál es la realidad de nuestro objeto de estudio, su implicancia económica y en el mercado laboral, y las cualidades propias que lo conformar (o no) en un segmento.

Mar del Plata en materia laboral

El Partido de General Pueyrredón está situado al sudeste de la Provincia de Buenos Aires, a 400 km. de Capital Federal, sobre la costa del Océano Atlántico. Su ciudad cabecera, Mar del Plata, es la de mayor tamaño de la zona, condición que le otorga una posición de liderazgo en el desarrollo regional. Según los datos del último censo el PGP agrupa a 308.570 hogares y 614.350 habitantes, con una importante presencia de personas menores de 20 años (29%) y una distribución por sexo que favorece a las mujeres (52%).

Las actividades económicas que dieron lugar al proceso de urbanización en el Partido desde finales del siglo XIX fueron el turismo, por la variedad de recursos paisajísticos que posee el territorio, y la pesca, ante la posibilidad de contar con un puerto (GrET, 2008). Con los años Mar del Plata se convirtió en el principal centro receptor de turismo de la Prov. de Buenos Aires (CEPAL, 2002). Su auge, en tanto ciudad turista, florece durante el modelo justicialista, donde las vacaciones se constituyen como una práctica social, expresión del proceso democratizador de la sociedad argentina. En un proceso de conquista de derechos sociales aparecen como tales el turismo social y sindical, con la aparición en conjunto de planes estatales y privados de desarrolladores (Pastoriza, 2011).

En relación al mercado de trabajo marplatense comenzaré analizando la tasa de empleo, que mide el porcentaje que representa la población ocupada en relación a la población total, presenta una aparente estabilidad a nivel nacional y un leve crecimiento en el plano local. Para el total país, en el tercer trimestre de 2018 llegó al 42,5%, valor similar al del tercer trimestre de 2017, cuando se ubicó en el 42,4%. En cambio en Mar del Plata la tasa de empleo registró un



leve incremento pasando del 42,1% al 42,9%. No obstante, ese crecimiento de la ocupación no debe ser vista como una señal positiva del mercado de trabajo, sino por el contrario es la respuesta de los hogares para hacer frente al deterioro del salario real. En rigor, en un contexto recesivo cuando un nuevo integrante del hogar comienza a trabajar, lo hace en actividades precarias o del sector informal urbano, siendo las mujeres sobre quienes recae en mayor proporción este tipo de inserción laboral (GrET, 2018)

Otro indicador que muestra las características de mercado de trabajo es la tasa de desocupación, donde con distintas variaciones a lo largo de los trimestres la ciudad ha sabido mantenerse en el podio del ranking nacional. Siguiendo la EPH los principales picos en la tasa de desocupación que se observan en el país son de 16,6% en 1995 y 21,5% en 2002, pero para Mar del Plata estas cifras son aún más alarmantes siendo de 22,1% en 1995 y 24,6% en 2002. Luego del 2003 con la devaluación se empieza una fase de recuperación³ y mejora de varios índices. Si bien Mar del Plata deja de ser la ciudad con mayor desempleo del país, los niveles de desocupación siguen siendo sensiblemente mayores a los nacionales (GrET, 2008). Para la actualidad en el plano local, la desocupación para la ciudad de Mar del Plata, pasó del 9% al 11,8% en el último trimestre del 2018. En cambio, a nivel nacional pasó del 8,3% al 9,0%, valor que representa 1.168.000 personas desocupadas (110.000 desocupadxs más respecto al tercer trimestre de 2017). Siendo para el aglomerado Mar del Plata-Batán la variación más significativa, lo que la ubica en el segundo aglomerado con más desocupación del país (GrET, 2018).

En relación a la tasa de subocupación⁴ a nivel nacional, este indicador se incrementó en 1 punto porcentual llegando al 11,8%, el valor más alto para un tercer trimestre desde el año 2005. Mientras que a nivel local alcanzó un récord histórico de 16,7% (52.000 personas), lo que representa 1,7 p.p. más que igual período de 2017. Este valor ubica a Mar del Plata en el primer lugar del ranking nacional, donde lo más significativo es que para nuestra ciudad es el valor más

³ Si bien coincide con el cambio de metodología del INDEC, lo cual no hace directamente comparable algunas tasas, las cifras parecen ser elocuentes (GrET, 2008)

⁴ Representa la cantidad de ocupados como proporción de la población económicamente activa que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias.



alto para un tercer trimestre desde que se lleva a cabo el relevamiento continuo de la EPH, que comenzó en 2003 (GrET, 2018)

Por otra parte, si analizamos la proporción de asalariadxs dentro del total de ocupados, observamos que este valor se encuentra desde 2016 por debajo del 70%. No obstante, en el tercer trimestre de 2018, se presenta una fuerte caída interanual tanto porcentual como absoluta, pasando de 69,1% de lxs ocupadxs (182.700 personas) al 64,5% (175.400 personas). Este es el valor más bajo para un tercer trimestre en Mar del Plata y como si fuera poco el valor más bajo para el total de aglomerados en el tercer trimestre de 2018. Teniendo en cuenta que la población ocupada aumentó, la contrapartida es un mayor número de trabajadores por cuenta propia, que por definición forman parte del sector informal urbano de la economía. Tengamos en cuenta que dada la estacionalidad del empleo en Mar del Plata, durante los terceros trimestres la proporción de asalariados comienza a recuperarse para alcanzar el máximo en el cuarto y primer trimestre. Sin embargo, y de acuerdo a este resultado, es probable que durante la temporada estival 2018/19 la tasa de asalariadxs sea la más baja de los últimos años (GrET, 2018)

Trabajadorxs del turismo, gastronomía y hoteles: qué lxs diferencia y qué lxs asemeja al resto de lxs trabajadorxs

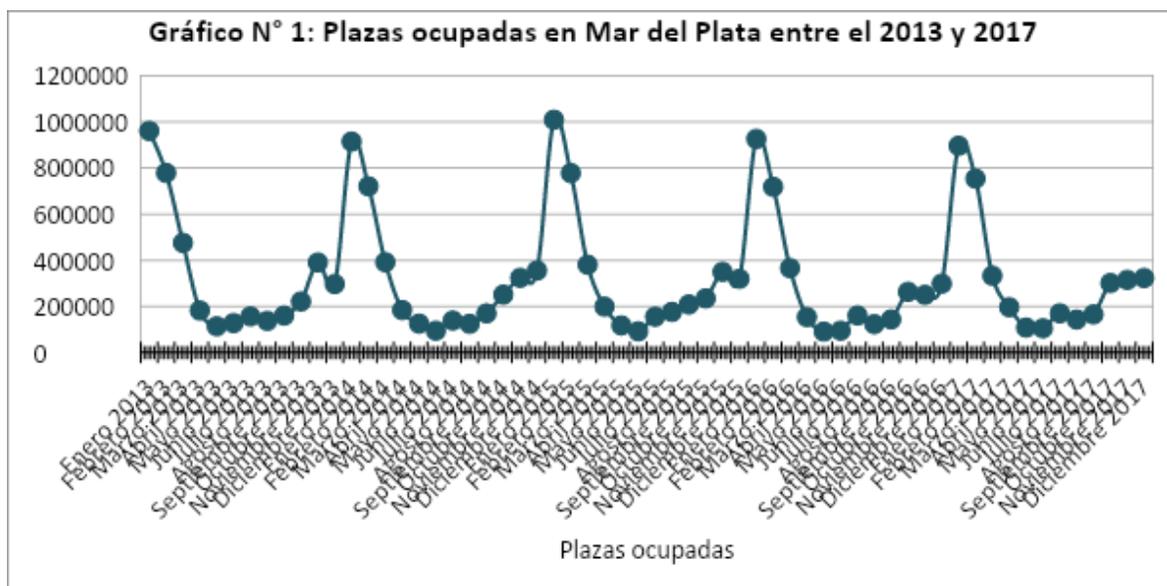
En lo referido a la composición de la población ocupada según rama de actividad el sector servicios es el que ocupa más trabajadorxs, llegando en algunos periodos al 50% del total de ocupadxs. Asimismo, se observa que a lo largo de la segunda mitad de la década del '90 y del 2000 fue incrementando en términos relativos su participación como generador de puestos de trabajo. La rama que retrocedió de forma importante como demandante de trabajo en el periodo de crisis fue hoteles y restaurantes, para luego volver a posicionarse en porcentajes similares a los de la década del noventa, con guarismos que oscilan en torno del 5% en épocas de temporada



baja. Sin embargo, este sector en particular se caracteriza por una fuerte estacionalidad⁵ vinculada a los flujos turísticos que le permite alcanzar una participación cercana al 10% de la población ocupada en épocas estivales. Este comportamiento es verificable gracias a la implementación de la EPH continua (GrET, 2008). Estudios provenientes de la CEPAL coinciden, en grandes rasgos, con el mismo análisis en relación al rubro hotelería y gastronomía. Indican que el principal sector de la economía marplatense es el sector terciario que genera un mercado de trabajo caracterizado por la caída en la tasa de empleo y aumento permanente de la subocupación; y pérdida de puestos de trabajo fundamentalmente en la industria, situación compensada en parte por el crecimiento en la rama servicios. En tanto en hoteles y restaurantes la ocupación se ha mantenido regularmente estable durante los últimos años, con una ocupación promedio del 5%. Situación que se revierte en la temporada donde, por características propias del ciclo estacional, el empleo crece a un 27% de la ocupación (CEPAL, 2002), significando la rama que más fluctúa según la temporada alta o baja. Además, en el 2002 debido a la devaluación del tipo de cambio, se movilizó fuertemente el turismo en el país, lo que repercutió en el crecimiento del empleo en el sector hotelería y gastronomía, a la vez que se incrementó la participación de las mujeres (Faur y Zamberlin, 2008). De este modo, son lxs trabajadorxs del sector terciario, y de mi rubro de estudio (hotelería y gastronomía), unxs de lxs más perjudicadxs frente a las grandes estacionalidades y fluctuaciones propias del sector de trabajo. Este fenómeno da lugar a la existencia de relaciones de trabajo temporales, jornadas laborales con días y horarios flexibles, ausencia de descansos semanales en algunos casos, etc. que influye en gran medida en las experiencias de lxs trabajadorxs (Garazi, 2018).

⁵ Si bien la estacionalidad se puede observar para el total de lxs ocupadxs a través del análisis de la tasa de desocupación donde los valores más altos se presentan cuando se acerca la temporada de verano, mientras que los más bajos lo hacen en el resto del año. El sector gyt tiene como una de sus principal características la estacionalidad (GrET, 2008).

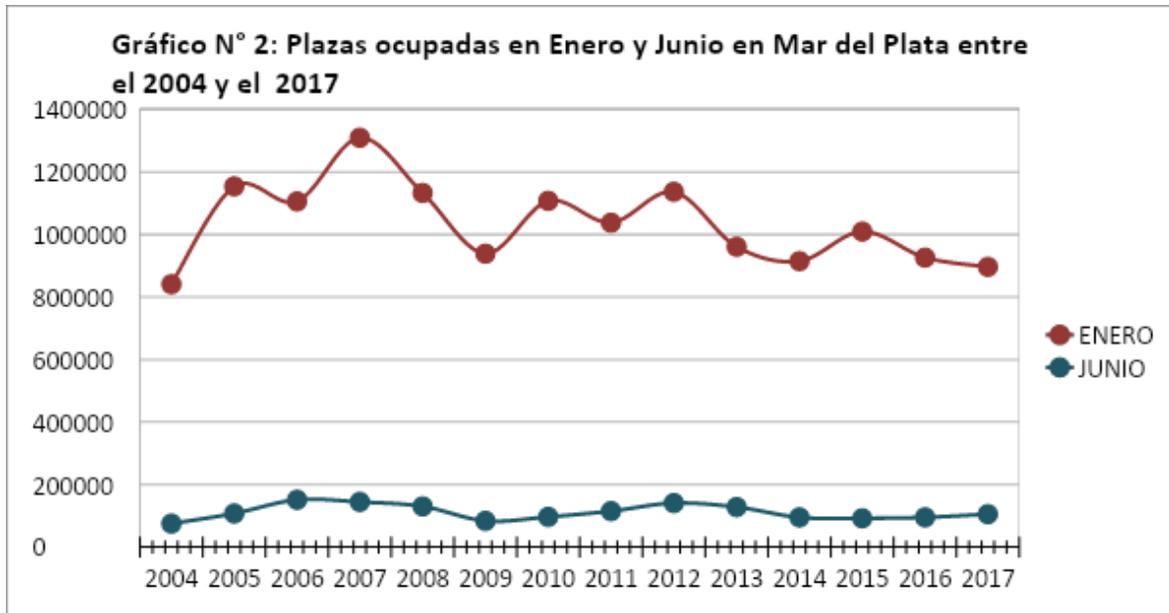
Esta estacionalidad también se puede observar analizando la encuesta de ocupación hotelera (EOH) realizada por el INDEC. Para analizarla utilice la variable plazas ocupadas⁶ que se refiere al total de noches que cada viajero permaneció en una habitación. Se obtiene de multiplicar la cantidad de viajeros por la cantidad de noches que cada uno se haya alojado en el establecimiento.



Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EOH (2013-2017)

En el gráfico n° 1 podemos ver como fluctúa significativamente la cantidad de plazas ocupadas. Por un lado en meses como enero se supera el millón de plazas ocupadas, y por otro lado en meses como junio se logran pisos de noventa mil plazas ocupadas. Estas variaciones claramente repercuten en los puestos laborales de las personas ocupadas en gastronomía y turismo.

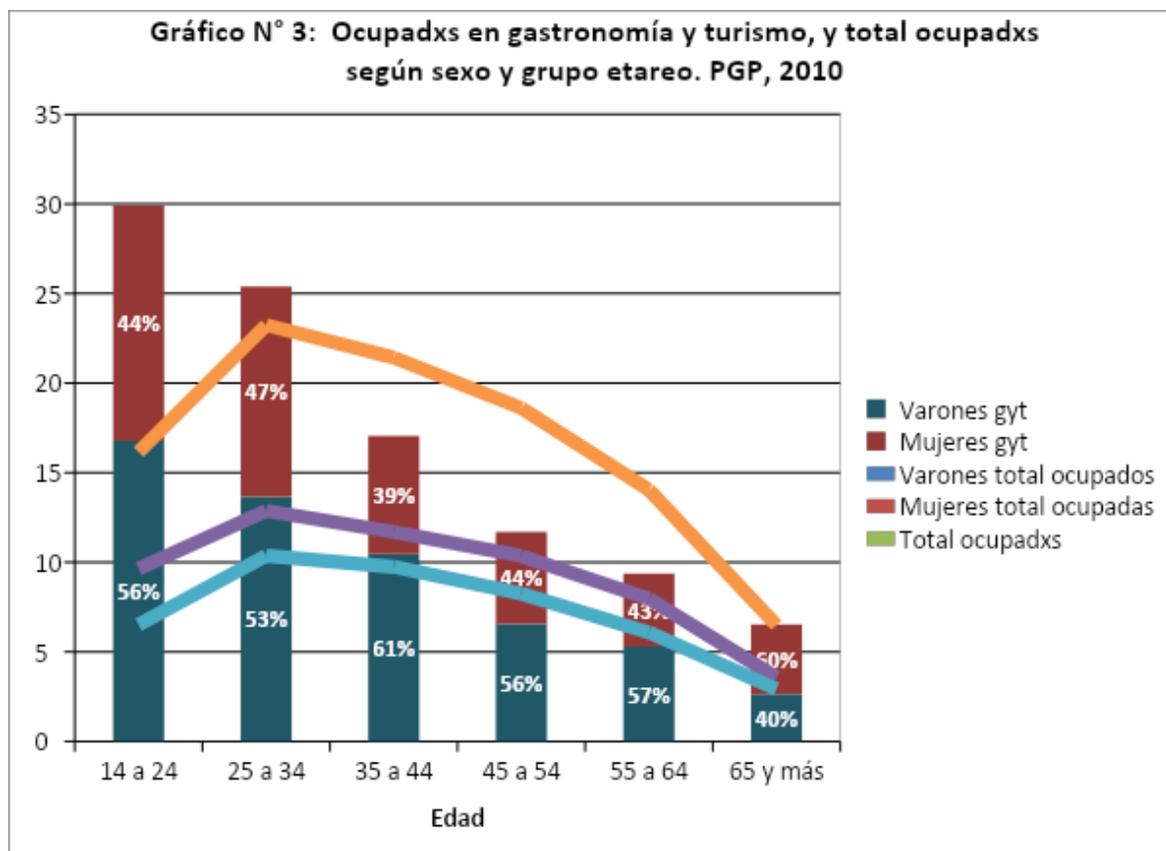
⁶ Elegí utilizar esta variable para analizar la fluctuación del sector ya que me permitía ver claramente el flujo de ocupación hotelera que hay en los distintos meses del año. La EOH en el 2004 y 2005 relevó la variable cantidad de personas empleadas en el sector (variable que considero más propicia para mi estudio), pero solo lo hizo para esos años, lo que me imposibilitó su utilización.



Fuente: elaboración propia en base a los datos de la EOH (2013-2017)

En el gráfico n°2 podemos ver también como incluso a través de los años se han ido perdiendo turistas o achicando la longitud de la estadia, lo que también entiendo repercute en la cantidad y calidad de los puestos de trabajo en el sector de estudio, despertando interrogantes acerca de las tareas que realizan dichxs trabajadorxs en temporada baja.

Para aproximarnos a posibles respuestas es necesario analizar en conjunto las características propias que tienen estxs trabajadorxs. Para dicha tarea analizaré el censo de población 2010, y para algunas variables complementaré con datos del censo 2001 para analizar su desenvolvimiento. En el mismo solo utilizaré datos para el Partido de General Pueyrredón.



Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2010

En una primera aproximación podemos notar como juegan las variables sexo y grupo etario de maneras distintas para el total de ocupadxs en relación con lxs ocupadxs en actividades de la gastronomía y el turismo. A simple vista notamos como las dos categorías de sexo para el total de lxs ocupadxs parecen ir a la par recorriendo los grupos etarios, aunque siempre siendo mayoritario los ocupados varones. Pero para el último grupo etario (65 años y más) se puede ver como se acercan en cantidad porcentual las ocupadas femeninas a los ocupados masculinos, logrando una diferencia porcentual de menos de un punto (Tabla 1).

	14 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64	65 y más	TOTAL
Varones	9,63%	12,86%	11,69%	10,35%	7,97%	3,56%	56,06%
Mujeres	6,52%	10,37%	9,74%	8,25%	6,08%	2,91%	43,87%

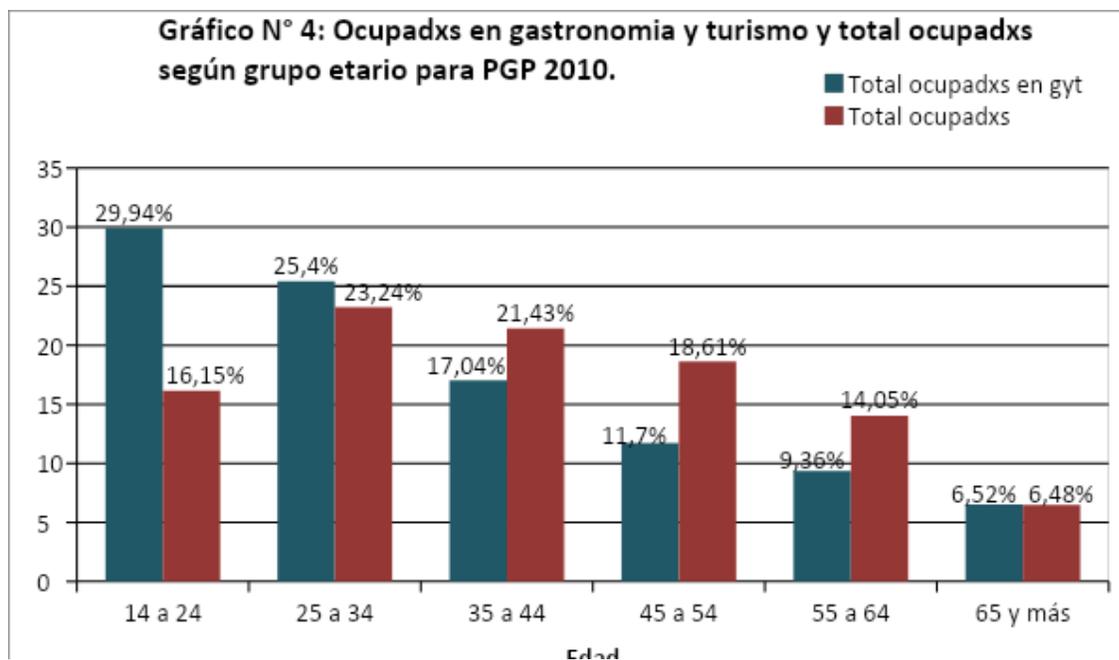
Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2010



Este mismo recorrido parece ocurrir también en lxs ocupadxs en gyt, aunque presenta acercamientos considerables entre varones y mujeres en el grupo etario de 25 a 34 años. Y también aquí resulta muy significativo el intercambio de lugares entre varones y mujeres para el grupo etario de 65 años y más, donde las mujeres por única vez superan a los varones (este análisis lo continuaré con los gráficos n° 6 y 7).

El despliegue de la variable sexo para lxs ocupadxs en gyt me mostró, en principio, algo inesperado, dado que los servicios han sido asociados tradicionalmente a las mujeres, a sus habilidades, su sensibilidad y al manejo de ciertas capacidades relacionales, por lo que esperaba encontrar una predominio de mujeres. Pero actualmente, las ocupaciones con mayor contacto con lxs clientxs son ocupadas por varones. La asociación que se realizó en la modernidad entre hombres, trabajo productivo y esfera pública y, por lo tanto, “visible” (en contraposición a la asociación de las mujeres con el espacio y el trabajo doméstico, “invisible”) se hacía extensiva a los hoteles y servicios, dando lugar a la conformación de puestos de trabajo masculinizados (Garazi, 2018).

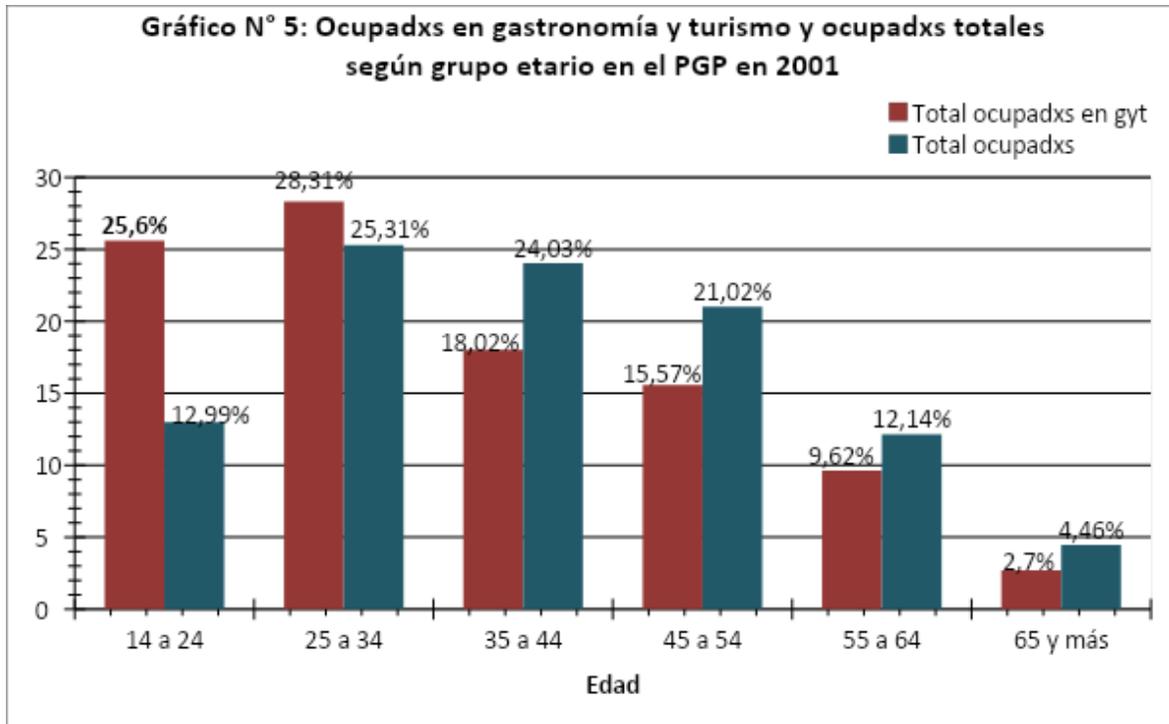
En relación a los grupos etarios podemos observar a primera vista una composición distinta entre el total de ocupadxs y lxs ocupadxs en gyt. La misma nos habla de una estructura ocupacional joven, siendo el grupo de 14 a 24 años el que más trabajadorxs aporta al sector. En términos porcentuales este grupo etario para el sector gyt supera en casi el doble al total de ocupadxs, empezando a disminuir su cantidad paulatinamente en los grupos etarios subsiguientes (Gráfico N° 4)



elaboración propia en base a los datos del censo 2010

Esta configuración nos habla mucho del sector abordado. Podemos pensar en una primera instancia que el sector gyt es fuente de “primeros empleos” de muchxs jóvenes, incluso jóvenes que no han terminado el colegio secundario y ya se están insertos en el mercado laboral. Sabemos que lxs jóvenes, como conjunto de trabajadorxs, presentan una mayor vulnerabilidad. Sus primeros pasos y los trayectos que van conformando se dan en condiciones de inestabilidad y precariedad (Rubio y Salvia, 2017; Pérez y Fernández, 2013; Maurizio, 2011; entre otrxs)

Y si analizamos los datos del censo 2001 podemos notar cómo esta estructura laboral joven va en aumento (Gráfico N° 5). Ya que lxs ocupadxs en gyt de 14 a 24 años pasan a significar de un 25,6% en el 2001 a un 29,94% en el 2010 sobre el total de ocupadxs en gyt, lo que nos daría indicio de una tendencia que está en crecimiento.



Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2001

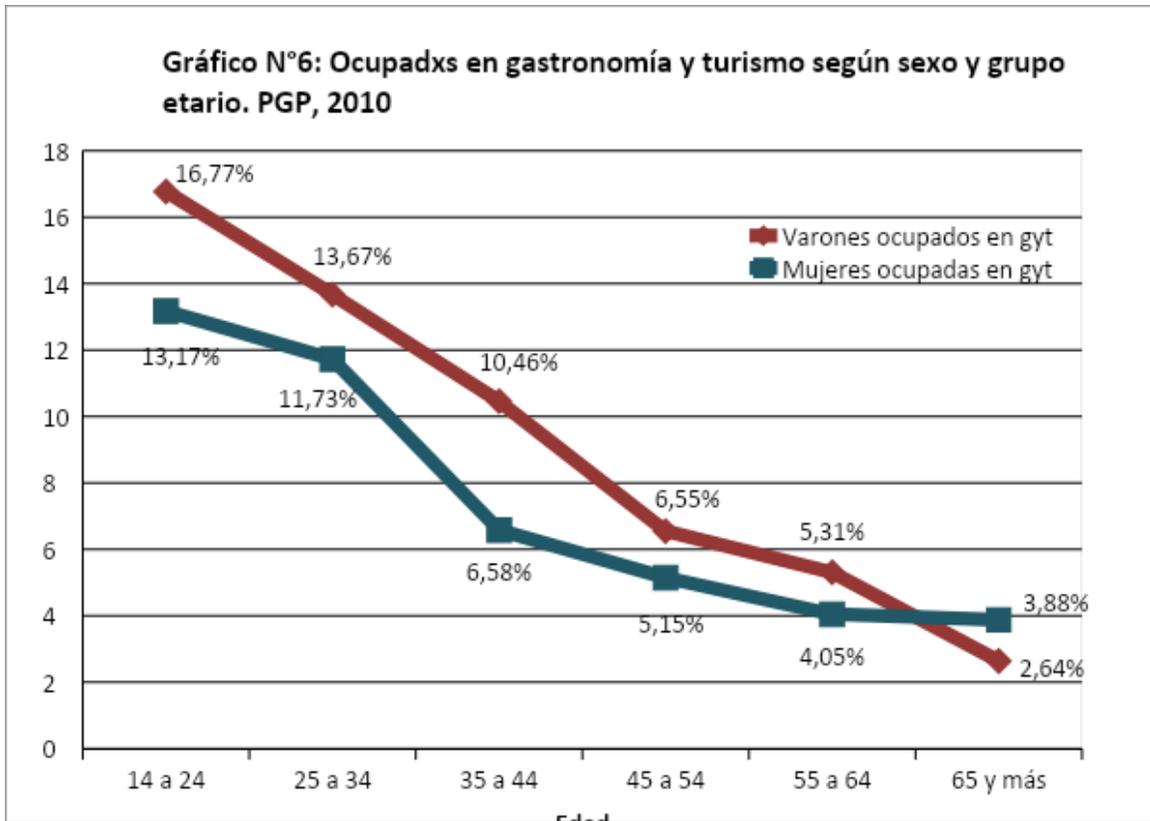
Pero no es casual tener una estructura de empleadxs jóvenes. Otra hipótesis posible en torno a esta estructura etaria la relaciono, por una parte, con el carisma asociado a la juventud que existe, el cual puede relacionarse con una mejor atención a lxs clientxs. Actualmente el valor del trabajador reside ya no solamente en la tarea específica que realiza el/la trabajador/a, sino en lo que aporta emocionalmente (sonrisa, comunicación, afectividad, etc.) (Hochschild, 1983; Ortega y Canóvas, 2006; Massano y Cappannini, 2015). Pero por otra parte, no solo se requiere del aporte emocional, también el valor del/de la trabajador/a se mide por aspectos físicos, como la belleza asociada a la juventud. Siguiendo los estudios de Hamermesh y Biddle (1994) y de Galarza y Yamada (2012) damos cuenta que las personas “bellas” tienen mayores oportunidades laborales, de empleabilidad y mejores condiciones salariales. Solo con mirar los avisos clasificados en cualquier diario podemos leer como muchos piden como requisitos para el puesto la llamada “buena presencia”.



En estos gráficos también hay otro grupo etario que se destaca por su comportamiento disímil al del 2010. Lxs ocupadx en gyt mayores de 65 años representan un grupo significativamente menor al que vemos en el 2010. Pasando de representar un 2,7% en el 2001 a un 6,52% en el 2010. Lo que nos muestra como los grupos más vulnerables (jóvenes y adultos mayores) son los que parecen estar en aumento en el sector gyt.

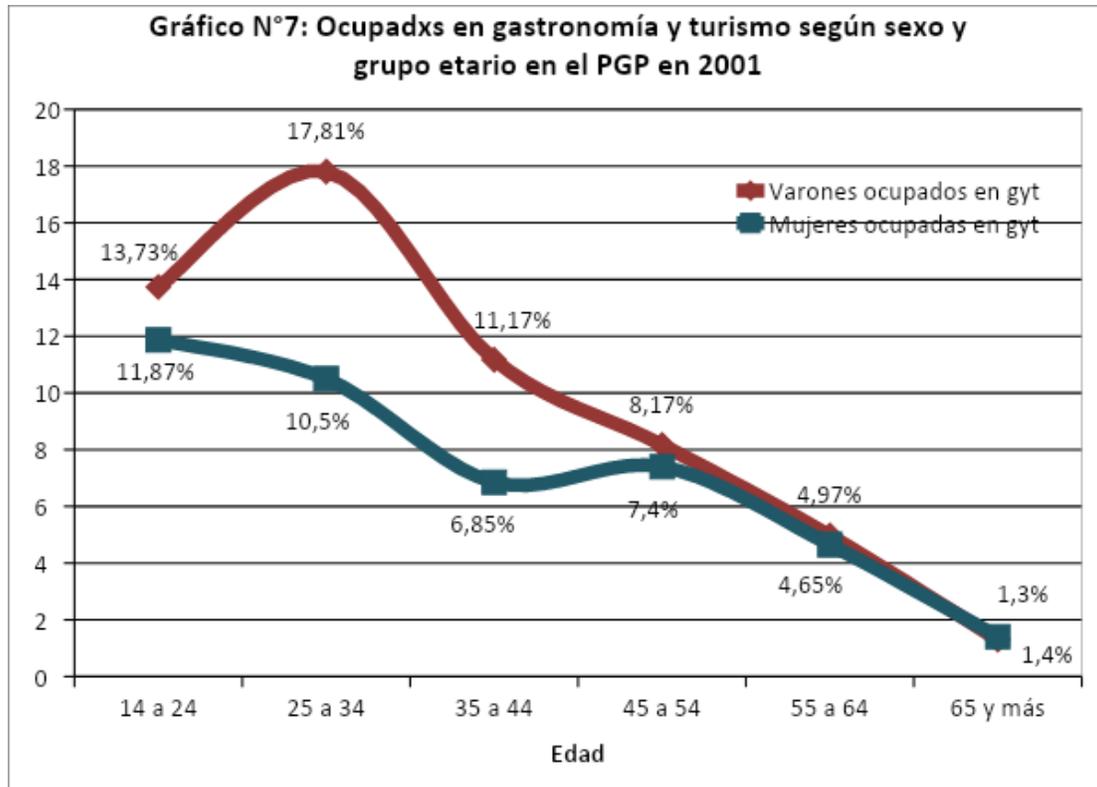
Para este último grupo etario (65 años y más) la incertidumbre sobre los ingresos al momento de jubilarse, y luego en el tiempo, genera la decisión de continuar con el máximo de tareas posibles con sobrecarga horaria por el plazo que se pueda, a fin de compensar este futuro incierto. Además, dada que se sobrepasó la edad jubilatoria obligatoria, la continuidad laboral en las organizaciones es vivida como una trasgresión, con un alto grado de incertidumbre y angustia en la medida en que su permanencia en el trabajo depende de la discrecionalidad de sus superiores (Fassio, 2012).

Otra relación importante de remarcar es la de las variables sexo y grupo etario en el mismo sector gyt (Gráfico N°6).



Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2010

Aquí podemos observar que si bien para el total de los grupos etarios predominan los ocupados hombres, para el grupo etario de mayores de 65 años se produce la relación inversa, siendo mayoritaria la presencia de mujeres por sobre la de los hombres. Incluso se puede ver como a partir del grupo de 45 a 54 años ya la brecha entre ocupadxs hombres y mujeres empieza a achicarse. Y si agregamos lo observado en el gráfico N°7 para el año 2001 se ve cómo esta feminización en los grupos etarios mayores es una tendencia que se acentúa. Si bien la brecha entre sexos se amplía en el grupo etarios de 25 a 34 años, en los grupos siguientes se equilibran ambos sexos en porcentajes prácticamente similares entre sí. Llegado al grupo etario de mayores de 65 años con solo un 0,1% de diferencia a favor del grupo femenino sobre el masculino.



Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2001

A qué se debe esta situación. No es menor remarcar que los 65 años representan la edad jubilatoria⁷, por lo que en una situación de legalidad no debería haber personas empleadas de ese grupo etario. Pero sin embargo sucede y les sucede en mayor cantidad a las mujeres. En una primera hipótesis a barajar esta primacía de mujeres mayores de 65 años ocupadas en gyt nos habla del modo en que las mujeres se insertan al mercado laboral. Varias teorías económicas y sociológicas han dado cuenta de los elevados niveles de inequidad de género existentes en los mercados de trabajo, en términos de la menor participación, altas tasas de desempleo, las peores condiciones y los menores ingresos laborales que presentan las mujeres (Salvia y Tuñón, 2007; Rojo Brizuela y Tumini, 2008; Barrancos, 2010). También esta inequidad da cuenta de una segregación horizontal (por rama y tipo de ocupación) y segregación vertical (por niveles de

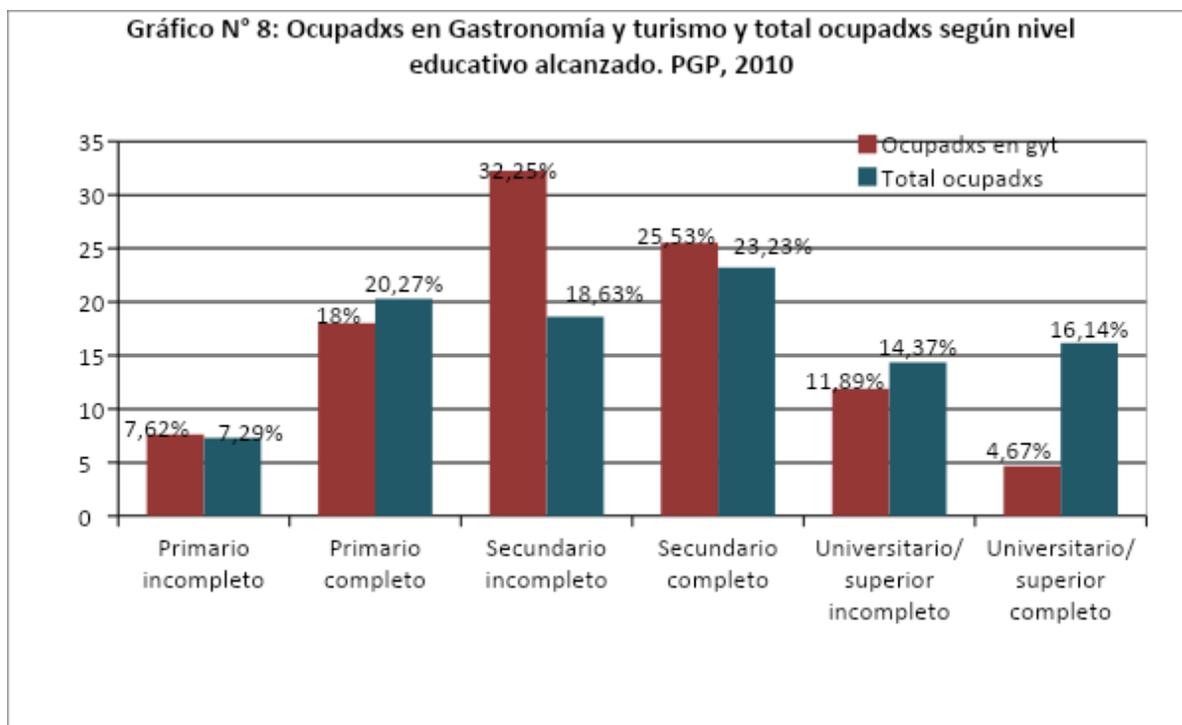
⁷ Incluso las mujeres se jubilan a los 60 años y los hombres a los 65 años



jerarquía). Las mujeres se insertan en actividades técnicas y científico-profesionales y en actividades de baja calificación, principalmente en servicios generales, comercialización o gestión administrativa. Además, la probabilidad de las mujeres de insertarse en un puesto formal y registrado, es significativamente menor que la de los varones (Faur y Zamberlin, 2008).

Esta relación de desigualdad en el sector de estudio da como resultado que los hombres tengan la posibilidad de jubilarse, mientras las mujeres no, por ende ellas siguen trabajando luego de cumplir la edad jubilatoria. Podemos suponer en parte que se debe a la no realización de sus aportes jubilatorios y/o también, como mencionábamos anteriormente, por los lugares “no visibles” donde se insertan laboralmente las mujeres del sector, esa situación les permite seguir trabajando.

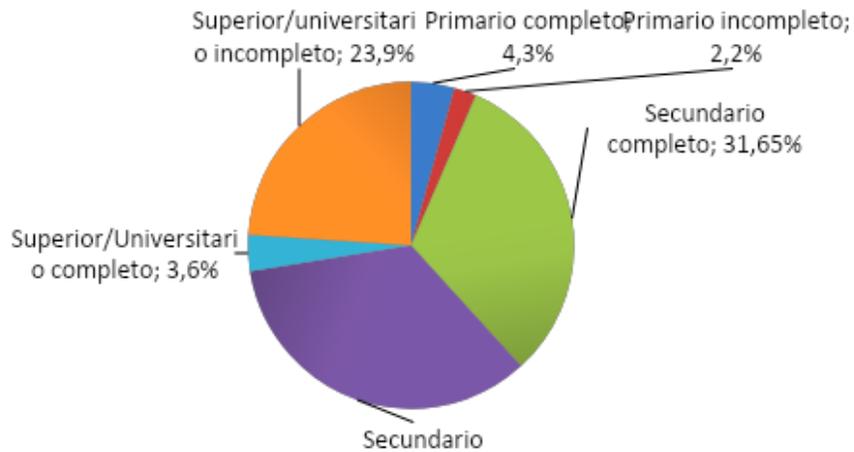
Por otro lado, analizamos la variable de nivel educativo alcanzado (Gráfico N° 8), que también nos presenta discrepancias en relación al total de ocupadxs, siendo el nivel educativo dominante entre lxs ocupadxs de gyt, el secundario incompleto, superando el 30% de ellxs. Mientras que, para el total de ocupadxs, el nivel educativo que reúne mayor cantidad de personas es el secundario completo.



Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2010

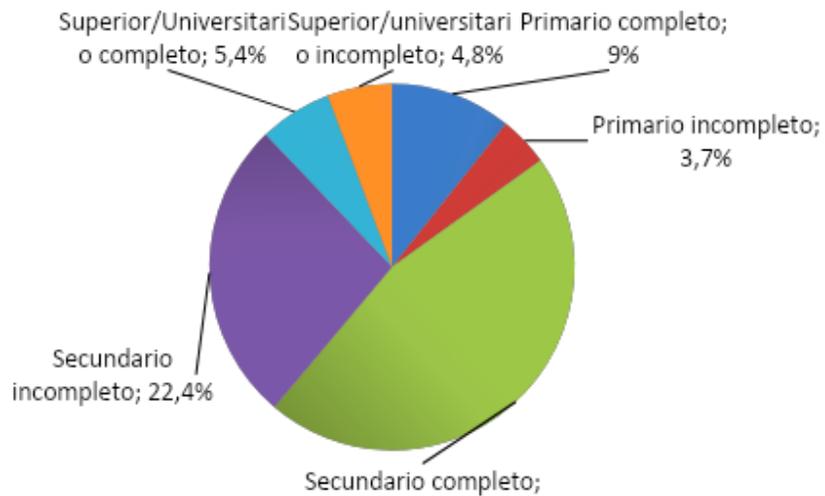
Si bien uno tendería a creer que son los jóvenes quienes poseen los niveles educativos más bajos, ya que los jóvenes de baja instrucción se ven expuestos a tasas más elevadas de desempleo y precariedad laboral en comparación a los adultos en iguales condiciones e, incluso, que con adultos de menor preparación (Salvia y Tuñón, 2007; Maurizio, 2011). En el sector gyt sucede algo distinto, a saber:

Gráfico N° 9: Ocupadxs en gyt de 18 a 24 años según nivel educativo alcanzado. PGP, 2010



Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2010

Gráfico N° 10: Ocupadxs en gyt de 25 a 34 años según nivel educativo alcanzado. PGP, 2010



Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2010

En el primer grupo (de 18 a 24 años), si sumamos el secundario completo más el superior/universitario incompleto (que por su edad podemos suponer que lo están cursando actualmente) nos da un nivel educativo más elevado para este grupo etario. Esta relación puede



atribuirse al fenómeno de la estacionalidad que nombramos al principio. El cual da lugar a la existencia de relaciones de trabajo temporales, jornadas laborales con días y horarios flexibles, que lxs jóvenes utilizan para combinar el trabajo con el estudio. Las trayectorias laborales de lxs jóvenes suelen combinar etapas de desempleo, subempleo, inactividad, contratos temporarios y/o autoempleo. Usualmente acceden a empleos con alta rotación, temporales o eventuales. De hecho, en contextos de disminución de la desocupación, lxs jóvenes parecen conseguir trabajo más fácilmente que lxs adultxs, pero también los pierden con mayor facilidad (Weller en Jacinto, 2008). Esta situación descrita en los gráficos n° 9 y 10 me abrió interrogantes en torno a qué tipo de flexibilidad se presenta en el sector, diferenciando la flexibilidad para la empresa y la flexibilidad para el/la trabajador/a. Si hablamos de flexibilidad para la empresa entendemos aquella que genera situaciones de precarización laboral, hace endeble la inserción laboral y se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (Neffa, 2010). Así, es cada vez más difícil para una amplia franja de trabajadorxs, conocer con certidumbre cuánto tiempo estarán empleados, cuáles serán sus ingresos en el mediano plazo y cuáles sus perspectivas de carrera dentro de una actividad específica (Henry, 2010). Esta flexibilidad tiene dos tipos: la flexibilidad externa que se da contratando nuevo personal (recurriendo a las empresas de trabajo temporario, al trabajo de tiempo parcial, a la subcontratación, etc.) y la flexibilidad interna que se da modulando la duración del tiempo de trabajo de lxs empleadxs (incrementando horas extras, instaurando horarios flexibles, etc.)(Neffa, 2010). Pero si hablamos de flexibilidad para el/la trabajador/a hacemos referencia a aquella donde el/la trabajador/a tiene el poder de reconfigurar el tiempo de trabajo según sus necesidades y esto se ve acompañado de estabilidad en los ingresos y en el trabajo. Esta flexibilidad puede constituir un componente esencial de la calidad del empleo (Fernández Macías, 2004; Martino y Cutuli, 2011). Ambas flexibilidades parecen posibles de existir (y de co-existir) en el sector, quedará este interrogante abierto para futuras investigaciones.

Para profundizar el análisis sobre las características de lxs trabajadorxs del sector me interesó sumar variables que puedan dar cuenta de las condiciones laborales en las que se encuentran. Estas variables son cobertura médica y aportes jubilatorio que me permitirán pensar el tipo de registro que hay en sector y aproximarme a pensar las condiciones (o no) de precariedad. En este desarrollo surgieron ciertas semejanzas entre lxs ocupadxs del sector gyt y el total de lxs ocupadxs en el PGP. Si bien las variables analizadas hasta ahora parecen mostrar pequeñas diferencias entre lxs ocupadxs en gyt y el total de ocupadxs en relación a las características de lxs trabajadorxs, las próximas variables presentan semejanzas que resultaron inesperadas para mí.

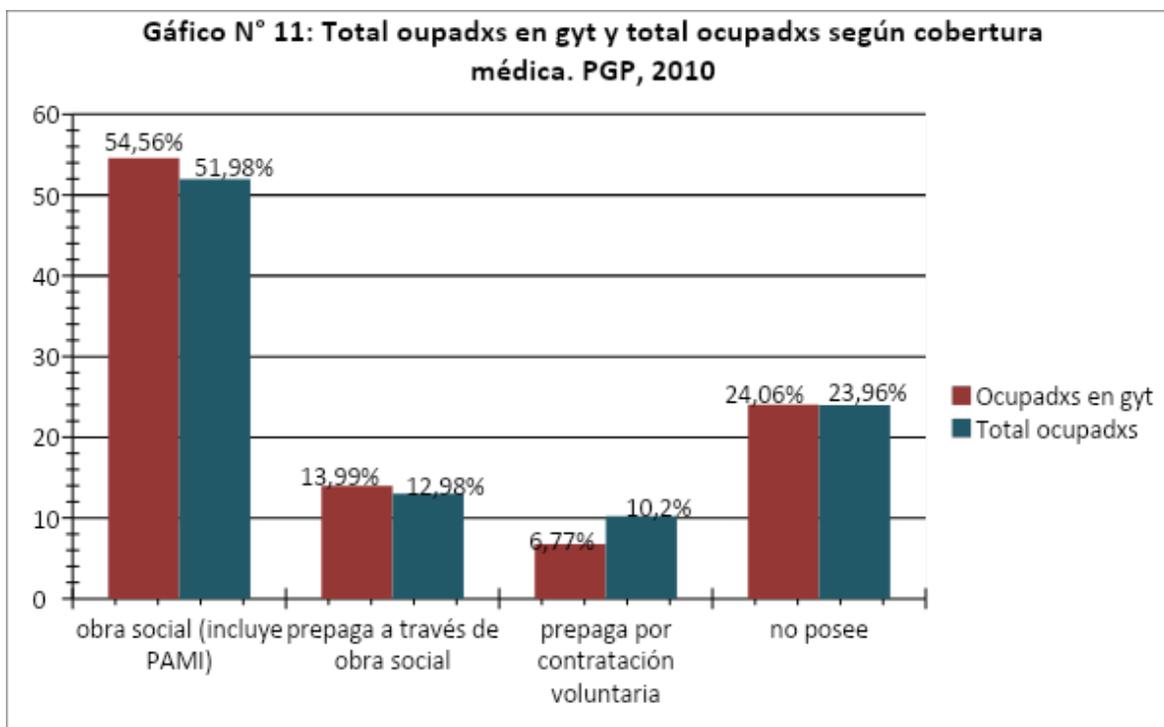
Tabla 2: Ocupadxs en gyt y total ocupadxs según percibimiento de descuento jubilatorio. PGP, 2010

	Si	No
Ocupadxs en gyt	64,9%	35,1%
Total ocupadxs PGP	65,99%	34,01%

Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2010

Tener realizados los aportes jubilatorios nos habla de seguridad en el empleo. Si bien el número expuesto aquí todavía deja a un 35% de lxs trabajadorxs sin dicha seguridad, la variable expuesta coincide en porcentaje para lxs ocupadxs en gyt y el total de ocupadxs del PGP. Por ende, la seguridad social no parece ser algo que afecte directamente a lxs ocupadxs en mi sector de estudio.

Para seguir pensando acerca de las condiciones laborales en el sector otra variable que analice fue la cobertura médica que poseen lxs ocupadxs (Gráfico N° 11).



Fuente: elaboración propia en base a los datos del censo 2010

Nuevamente nos encontramos con semejanzas entre lxs ocupadxs en gyt y el total de ocupadxs, incluso lxs ocupadxs en gyt tienen mayor acceso a una obra social que el total de ocupadxs. Siendo el 54,56% de lxs trabajadorxs de gyt frente al 51,98% del total de ocupadxs los que poseen obra social.

Estas dos variables analizadas hacen referencia, como nombraba anteriormente, a indicadores de seguridad en el trabajo, como también son indicadores de precariedad laboral. El trabajo precario es toda aquella relación laboral asalariada que se aparta de la norma jurídica del empleo llamado “estable”, es decir, que no cumple con las características de un contrato por tiempo indeterminado (Busso y Bouffartigue, 2010). Por ende, las variables aquí analizadas nos dirían que lxs trabajadores del sector gyt, no son lxs principales afectadxs con el trabajo no registrado. Por ello, es necesario analizar los diferentes tipos de precariedad laboral que existen y que no solo constan del no registro del/de la trabajador/a. Si bien el trabajo en negro (entendido como evasión de normas laborales, de seguridad social y/o impuestos) implica siempre



precariedad, lo contrario no necesariamente tiene la misma relación: muchas de las variantes contractuales de la llamada flexibilización laboral dan marco legal a relaciones laborales precarias (Suárez *et al*, 2005).

Un indicativo que muestra otro modo de analizar la precariedad tiene que ver con las múltiples formas de contratación del personal que se expresa en el Convenio Colectivo de Trabajo de lxs gastronómicos y hotelers⁸, a saber: contrato por tiempo indeterminado-periodo de prueba, contrato de trabajo a plazo fijo, contrato de temporada, contrato de trabajo eventual, régimen especial de colaboradorxs extras o transitorixs (extra común y extra eventual o especial), contrato de trabajo a tiempo parcial, contratación de personal discapacitadx, modalidades de colaboración no laboral (pasantías). Estas formas expresan modos precarios e inseguros de insertarse en el mercado de trabajo, pero que garantizan una cobertura médica y/o aportes jubilatorios.

También podemos pensar otros modos de ver la precarización a través de la evolución de los salarios. Si miramos los salarios de lxs ocupadxs en el sector gastronómico y hotelero podemos ver como es uno de los más bajos del total de lxs asalariadxs privadxs.

Tabla 3: Valor de los salarios, en términos nominales, del total de puestos de trabajo del sector privado según rama de actividad. Total país. Abril 2017.

Rama de actividad	Mediana ⁹
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	11.301\$
Pesca	19.856\$
Explotación de minas y canteras	55.225\$
Industrias manufactureras	20.153\$

⁸ Convenios Colectivos de Trabajo N° 389/04, firmado con la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA), homologado en el 2004. El mismo abarcaba, para la fecha, un aproximado de 170.000 trabajadores para el total país.

⁹ Para medir cambios en la distribución de las remuneraciones, se incorpora la mediana del salario, indicador que mide el monto de remuneración por debajo del cual encuentra al 50% de los trabajadores.



Suministro de Electricidad, gas y agua	41.635\$
Construcción	12.811\$
Comercio y reparaciones	17.906\$
Hoteles y restaurantes	10.025\$
Transporte, almacén. y comunicación	26.728\$
Intermediación financiera	33.007\$
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	15.720\$
Enseñanza	11.630\$
Servicios sociales y de salud	19.238\$
Servicios comunitarios, sociales y personales	18.702\$
Total	17.694\$

Fuente: MTEySS, sobre la base de SIPA, 2017

El propósito de la tabla n° 3 es observar como la precarización se puede expresar en el poder adquisitivo del/de la trabajador/a, siendo mi sector de estudio uno de los que perciben los salarios más bajos del sector privado, con una mediana de 10.025\$.

Este recorrido nos muestra cómo muchos de los empleos precarios son generalmente lícitos, y de esa manera se los naturaliza, aunque tengan repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo y sobre la vida y la salud de lxs trabajadorxs (Neffa, 2010). El proceso de precarización se puede manifestar a través de aspectos económicos (bajos ingresos, suspensiones, despidos, reducción salarial, etc.) y aspectos jurídicos (tipo de contratación que legalizan formas precarias de inserción laboral, o el no cumplimiento de las leyes) que se complementan y confluyen en un proceso dinámico. El impacto de estas situaciones genera inestabilidad, desprotección e inseguridad sociolaboral. De este modo, pueden identificarse distintos grados de precariedad según la carencia de los elementos que caracterizan al empleo pleno. Existiría así una graduación de situaciones laborales con una referencia máxima en el empleo pleno hasta una mínima en el desempleo absoluto, con una heterogénea franja intermedia donde vastos sectores de la población transitan por diversas instancias de precariedad (Suárez *et al*, 2005)



Conclusiones:

En el recorrido expuesto hemos visto como el sector gyt reúne trabajadorxs de varias características. Por un lado, la preponderancia de hombres, aunque no por cantidades muy altas, nos permite ver que las mujeres también tienen su participación en el sector pero en peores condiciones laborales. Por otro lado, se observó que el sector gyt posee una estructura ocupacional joven, lxs cuales tienen un nivel educativo superior al del resto de sus colegas mayores. Aunque, en términos totales, el sector gyt tiene un nivel educativo general más bajo que el del total de ocupadxs. Por último, analice variables que hacen a las condiciones de contratación de dichos trabajadorxs (cobertura médica, aportes jubilatorios, salario). Se observó que poseen niveles similares al del resto de lxs ocupadxs en el PGP, aunque sus niveles salariales están entre los más bajos de lxs trabajadorxs del sector privado. Pero también estxs trabajadorxs sufren distintos tipos de contrataciones y condiciones laborales como lo muestra su CCT, generando características y condiciones muy diversas entre lxs mismxs trabajadorxs del sector.

Entonces estamos frente a un mercado laboral que, más que segmentado por sexo, nivel educativo o condiciones de contratación, está "multisegmentado". Nos referimos a que son muchos los aspectos y las categorías a considerar para entender la inserción laboral. Incluso, pueden variar de empresa en empresa (Sendón, 2013). Estos procesos confluyen generando mercados de trabajo segmentados ("blanco-negro-gris"), generando el debilitamiento de las organizaciones sindicales producto de la desindicalización, desunión obrera y ruptura de lazos de solidaridad. Las consecuencias de esta fragmentación social provoca una exacerbación del individualismo y de las relaciones de competencia (Izaguirre, 1994). La fragmentación describe la coexistencia de múltiples situaciones laborales que, siendo tantas y vividas de forma diferente, dificultan la toma de conciencia por parte de lxs trabajadorxs de estar sufriendo condiciones laborales precarias (Nogueroles, 2009)



Si bien, la segmentación y la precarización parecen dejar un panorama desolador para lxs trabajadorxs como colectivo, en trabajos posteriores, es mi intención analizar como lxs trabajadorxs hacen frente a estas situaciones de fragmentación, cómo las viven y las piensan. Estas son formas de control y sometimiento por parte de la patronal, que darán lugar a formas de resistencia que se relacionan con estos mecanismos. Debemos comprender de manera dialéctica la relación entre control y resistencia. En el sentido en que la modificación de esa relación implica transformaciones en los elementos constitutivos de esa relación, y también dialéctica en cuanto la iniciativa política de alguna de las partes condiciona el accionar de la otra (Montes Cató, 2007). Abrimos así un panorama que ponga en protagonismo la capacidad de agencia de lxs trabajadorxs.

Bibliografía:

- Barrancos, Dora (2010) “Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos”, Buenos Aires, Editorial Sudamericana
- Busso, Mariana y Bouffartigue, Paul (2010) “¿Más allá de la “precariedad” y la “informalidad”? Aportes para el debate desde una perspectiva comparada” ” en Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina. CEIL-PIETTE, CONICET. Buenos Aires.
- CEPAL (2002) “Mar del Plata productiva: diagnóstico y elementos para una propuesta de desarrollo local” Ana Gennero de Rearte, Carlo Ferraro (Compiladores), Oficina de la CEPAL en Buenos Aires
- Cutuli, Romina y Martino, Alejandro (2011) “Flexibilidad laboral y calidad en el empleo. ¿Caminos divergentes?” Jornadas Internacionales Sociedad, Estado y Universidad; Mar del Plata



- Fassio, Adriana (2012) “Envejecimiento poblacional y su impacto en las organizaciones: La visión de los profesionales de edad avanzada que continúan trabajando”, en VII Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina.
- Faur, Eleonor y Zamberlin, Nina, (2008) "Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires", en Novick, M, Rojo, S y Castillo, V (Comp) El trabajo femenino en la postconvertibilidad. Argentina 2003-2007. Colección Documentos de Proyectos CEPAL. Santiago de Chile.
- Fernández-Huerga, Eduardo (2010) “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”. Investigación económica, vol.69, n.273, pp.115-150
- Fernández Macías, Enrique (2004) “Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo”, en Rafael Muños de Bustillo (Dir.): Nuevos tiempos de actividad y empleo. MTAS: Madrid.
- Galarza, Francisco y Yamada, Gustavo (2012) “Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo”, Centro de Investigaciones de la Universidad del Pacifico
- Garazi, Débora (2018) “Trabajar con y para otros. Algunos aspectos de un trabajo de servicios personales: el sector hotelero de Mar del Plata en la segunda mitad del siglo XX” Revista Estudios del Trabajo N°55
- GrET (2008). Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. (Informe No. 1). Mar del Plata: GrET
- GrET (2018). Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. (Informe No. 23). Mar del Plata: GrET. ISSN 2525-1503



- Hamermesh, Daniel y Biddle, Jeff (1994) "Beauty and the Labor Market," American Economic Review, American Economic Association, vol. 84, pp. 1174-1194
- Henry, Laura (2010) "Contingencias e inseguridades en los empleos flexibles. La situación de trabajo de los periodistas colaboradores de la prensa escrita" en Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina. CEIL-PIETTE, CONICET. Buenos Aires.
- Hochschild, A. R. (1983) "The Managed Heart. The Comercialization of Human Feeling". Los Angeles, CA: University of California Press.
- Izaguirre, Inés (1994) Los desaparecidos: recuperación de una identidad expropiada, CEAL, Buenos Aires.
- Jacinto, Claudia (2008) "Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral" en Revista de Trabajo, Año 4, Número 6.
- Martino, Alejandro y Cutuli, Romina (2011) "Flexibilidad laboral y calidad en el empleo. ¿Caminos divergentes?" en Jornadas Internacionales Sociedad, Estado y Universidad, Mar del Plata
- Massano, Juan Pedro y Cappannini, Andrés (2015) "Organización de procesos de trabajo, relaciones laborales y control del trabajo en el sector servicios. Un estudio de caso en la rama gastronómica" en IV Jornadas Interdisciplinaria El control del trabajo hoy: a 40 años de trabajo y capital monopolista, de Harry Braverman, ISBN 978-987-33-9113-2, Ciudad Autónoma de Bs. As.



- Maurizio, Roxana (2011) “Trayectorias laborales de los jóvenes en Argentina: ¿Dificultades en el mercado de trabajo o carrera laboral ascendente?” Serie Macroeconomía y Desarrollo, 109. Santiago: CEPAL.
- Montes Cató, Juan (2007) “Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia” Trabajo y Sociedad: Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, N° 9, vol. IX, Santiago del Estero, Argentina.
- Neffa, Julio (2010) “Aportes para comprender la lógica de generación de empleo precario” ” en Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina. CEIL-PIETTE, CONICET. Buenos Aires.
- Nogueroles, Juan Miguel (2009) “Segmentación, precariedad y nueva ciudadanía. Consecuencias de los cambios en el modelo de empleo” en Aposta, Revista de ciencias sociales, ISSN 1696-7348.
- Ortega, Mari luz y Cánovas, Andrés (2006) “Los nuevos braceros del ocio. Sonrisas, cuerpos flexibles e identidad de empresa en el sector turístico” Ed. Miño y Dávila, Madrid.
- López, Pedro et al. (1998) “La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo”. Papers. Revista de Sociologia, [S.l.], v. 55, p. 45-77. ISSN 2013-9004. Disponible en: <<https://papers.uab.cat/article/view/v55-lopez-miguel-lope-et-al>>.
- Pastoriza, Elisa (2011) “La conquista de las vacaciones. Breve historia del turismo en la Argentina” Edhasa, Buenos Aires.



- Pérez, Deleo y Fernández Massi (2013), “Desigualdades sociales en trayectorias laborales de jóvenes en la Argentina”, Revista Latinoamericana de Población, Año 7, Número 13.
- Rojo Brizuela, Sofía y Tumini, Lucia (2008) “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”. En Revista de Trabajo. Año 4, N. 6, pp. 53 a 70.
- Salvia, Agustín y Rubio, Berenice (2017) “La calidad del empleo joven. Un estudio sobre las inserciones sectoriales de los jóvenes argentinos desde una perspectiva de género”, en 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo en conflicto, Buenos Aires
- Salvia, Agustín y Tuñon, Ianina (2007) “Jóvenes Excluidos: Límites y alcances de las políticas públicas de inclusión social a través de la capacitación laboral” Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo, vol. 3, pp. 51-68.
- Sendón, María Alejandra. (2013) “Educación y trabajo: Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación”. Propuesta educativa, (40), 8-31.
- Suárez, Maria, *et al* (2005) “Principales características de la precarización laboral en el gran la plata. Período 2003-2004”. en Séptimo congreso nacional de estudios del trabajo, Buenos Aires.

Fuentes:

- Boletín de remuneraciones de los trabajadores registrados, Ministerio de Seguridad, Empleo y Seguridad Social.
- Censo Nacional de población 2001 y 2010, INDEC

Mar del Plata, 28 y 29 marzo de 2019



ISBN 978-987-544-895-7

- Encuesta de Ocupación Hotelera del 2003 al 2017, INDEC
- Convenios Colectivos de Trabajo N° 389/04, firmado con la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA)