

CONTRATANTES Y CONTRATADOS. UNA COMPLICADA RELACIÓN TRANSFRONTERIZA EN EL COMPLEJO URBANO TRANSFRONTERIZO DE POSADAS (MISIONES, ARGENTINA) ENCARNACIÓN (ITAPÚA, PARAGUAY)¹

EMPREGADORES E EMPREGADOS. UMA COMPLICADA RELAÇÃO TRANSFRONTEIRIÇA NO COMPLEXO URBANO TRANSFRONTEIRIÇO DE POSADAS (MISIONES, ARGENTINA) ENCARNACIÓN (ITAPÚA, PARAGUAI)

CONTRACTING AND CONTRACTED. A COMPLICATED CROSS-BORDER RELATIONSHIP IN THE POSADAS URBAN CROSS-BORDER COMPLEX (MISIONES, ARGENTINA) ENCARNACIÓN (ITAPÚA, PARAGUAY)

Carla Antonella COSSI²

Resumo: Este artigo tem como objetivo realizar uma análise antropológica dos processos de integração / inserção e estigmatização/rejeição de trabalhadores fronteiriços argentinos na cidade de Encarnación (Itapúa, Paraguai) e paraguaios na cidade de Posadas (Misiones, Argentina); observar e contrastar as condições de emprego sob as quais os membros desse grupo específico de trabalhadores atuam, os quais, apesar das individualidades que apresentam como sujeitos, compartilham como coletivo uma combinação de múltiplas estratégias de sobrevivência e adaptação ao contexto, sempre focados em participação cidadã nos dois países simultaneamente. Faremos isso, analisando e comparando as motivações que os levam a permanecer por períodos prolongados nessa situação de trabalho; enfocando as condições de trabalho de ambas as margens, através das representações que esses sujeitos constroem a partir de sua experiência, em três aspectos centrais do emprego: a) a forma de contratação em ambos os lados da fronteira; b) a proteção social que os protege em cada cidade e; c) as tutelas que eles acessam.

Palavras-Chave: Transfronteira; Emprego; Flexibilidade.

Abstract: This article aims to carry out an anthropological analysis of the integration / insertion and stigmatization / rejection processes of Argentine cross-border workers in the city of Encarnación (Itapúa, Paraguay) and Paraguayans in the city of Posadas (Misiones, Argentina); observing and contrasting the employment conditions under which the members of this particular group of workers perform, who, despite the individualities that they present as subjects, share as a collective a combination of multiple survival strategies and adaptation to the context, always focused on citizen participation in both countries simultaneously. We will do it, analyzing and comparing the motivations that lead them to stay for prolonged periods in this work situation; focusing on the working conditions of both margins, through the representations that these subjects build from their experience, on three central aspects of employment: a) the form of hiring on either side of the border; b) the social protection that protects them in each city and; c) the guardianships they access.

Keywords: Cross-border; Employment; Flexibility.

¹Este artículo fue producido en el marco del Observatorio Permanente de Trabajo decente de la Triple Frontera Argentina, Brasil y Paraguay. Del Programa INREFRO.

² Dra. En Antropología Social. Becaria Posdoctoral de CONICET. Secretaría de Investigación y Posgrado de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones. Proyecto 16H 1184 (FHyCS - FCE) “Ciudades del Mercosur. Claves locales para la construcción de un Plan Estratégico de Desarrollo Binacional Transfronterizo para el área metropolitana Posadas/Encarnación. 2020-2022”.

E-mail: carlacossi@gmail.com

Resumen: El presente artículo, se propone realizar un análisis antropológico sobre los procesos de integración/inserción y estigmatización/rechazo de los trabajadores transfronterizos argentinos en la ciudad de Encarnación (Itapúa, Paraguay) y paraguayos en la ciudad de Posadas (Misiones, Argentina); observando y contrastando las condiciones de empleo bajo las cuales se desempeñan los miembros de este grupo particular de trabajadores que, a pesar de las individualidades que como sujetos presentan, comparten como colectivo una combinación de múltiples estrategias de supervivencia y adecuación al contexto, centradas siempre en la participación ciudadana en ambos países en simultáneo. Lo haremos, analizando y comparando las motivaciones que los llevan a permanecer por periodos prolongados en esta situación laboral; centrándonos en las condiciones laborales de ambas márgenes, a través de las representaciones que estos sujetos construyen a partir de su experiencia, sobre tres aspectos centrales del empleo: a) la forma de contratación, la protección social y los sistemas de seguridad social que los amparan en cada ciudad; b) las tutelas a las que acceden y; c) el derecho a la libre asociación y afiliación de los trabajadores.

Palabras Claves: Transfrontera; Empleo; Flexibilización.

Introducción

Las políticas emanadas desde los Estados centrales de Argentina y Paraguay que pretenden atender la situación de los trabajadores de otras nacionalidades, no tienen en cuenta las variantes que se presentan en zonas de frontera, donde además de trabajadores extranjeros y migrantes (que sí están contemplados en la legislación del MERCOSUR) existen trabajadores transfronterizos. Por ello, las formas de abarcar y atender las prácticas transfronterizas han ido a lo largo de la historia cambiando y adecuándose de manera espontánea a cada coyuntura económica. Pero la exposición del colectivo de trabajadores transfronterizos como problema, suele instalarse en la agenda mediática, frente a lo cual, las poblaciones locales, suelen mostrar en sus discursos de sentido común, la impronta que los sectores conservadores le adjudican a quienes desarrollan actividades laborales bajo la irregular condición transfronteriza.

Estos discursos, unas veces ubican a la población extranjera³ como modernizadora y potenciadora del desarrollo, y otras; como un recurso al que acude el Estado en momentos de crisis –principalmente cuando crecen las demandas sociales internas y se cuestiona el sistema vigente- colocándola como generadora de desocupación, inseguridad, pobreza y enfermedad (NOVICK, 1997).

De tal forma, como nos indica Casaravilla (2000) en un contexto de desmembramiento y crisis del Estado, los conflictos de orden étnico-nacional y de segregación social reaparecen, y son responsabilizados frecuentemente aquellos jóvenes pobres y extranjeros, de ser

³ Principalmente si esta es de origen europeo.

culpables de los síntomas visibles de la desestructuración, explicando que son ellos y no las medidas político-económicas tomadas, las que producen la crisis laboral, de vivienda, educación, salud y seguridad; justificando y reforzándose así, el papel policíaco del Estado cuya violencia e ineficacia sólo alimenta la frustración y estimula el enfrentamiento entre trabajadores nativos y trabajadores transfronterizos mediante conflictos que sacan de foco a las verdaderas causas del problema, evadiendo su debate.

Frente a estas situaciones complejas que dan cuenta de problemas anclados más bien en cuestiones estructurales, la primera respuesta que frecuentemente surge desde los grupos más reticentes, suele referir a la posibilidad de hacer más estrictos los controles fronterizos con la idea de detener los flujos de esta mano de obra proveniente de las localidades vecinas. Pero en esta región en concreto, a pesar de los numerosos intentos por endurecerlos, jamás se han obtenido los resultados esperados. Pues, aun cuando ciertos procesos de trabajo se vuelven transnacionales –debido a que algunos de sus factores de producción (capital, materia prima y tecnología) o las mismas fuerzas vivas tienen lugar tras la frontera impulsando al incremento y la expansión de la internacionalización, y de la nulidad de las barreras aduaneras y migratorias; disminuyendo así también las restricciones al capital y al trabajo (RUBEN, 1995, p. 4)- no se legaliza la situación de los trabajadores transfronterizos, pues como señala Tarán (2009):

“[...] al existir pocas opciones posibles de desplazamientos laborales formales para hacer frente a las presiones de atracción y de expulsión, los canales de movilidad informal o irregular se convierten en un negocio lucrativo para quienes gestionan documentos, ayudan a atravesar fronteras o a encontrar puestos de trabajo en los países de destino.” (TARÁN, 2009, p. 74).

Entonces, frente a situaciones de malestar social, los trabajadores transfronterizos más bien suelen ser presentados o como víctimas de la discriminación actual, o como victimarios a los que la sociedad considera “depredadores de los servicios públicos”. Y más allá de cuál sea su situación, su lugar siempre es ubicado junto al del sujeto subalterno, por la negatividad que se le adjudica a su condición de víctima de sus explotadores, o por atentar contra el bien común. Por lo tanto, sea cual fuere el espacio en el que se desempeñen, son sujetos cuya posición no está clara ni dentro ni fuera de su sociedad, y su condición es vista como anclada en un voluntarismo autónomo y libre, y no como un efecto de las condiciones estructurales e históricas que los llevan a trasponer diariamente las fronteras del país en el que residen para desarrollarse laboralmente en un espacio diferente; por lo cual, no poseen ni forman parte de

ninguna épica, tal como aquella que solemos reconocer en los grupos de migrantes europeos de finales de siglo XIX y principios del XX, que con su lucha diaria conforman en nuestro imaginario, gran parte de la identidad local (HALPERN, 2009).

El empleo y el avance del neoliberalismo en la región

Si bien tanto en Argentina como en Paraguay, el empleo de mano de obra de población extranjera ha conformado un fenómeno que históricamente ha marcado la constitución de sus distintos territorios, fue a partir de la década de 1970, que se empezaron a dar una serie de cambios políticos, económicos y sociales que afectaron las formas de empleo que se venían desarrollando.

Como indica Cragolini (2004) la mayoría de los territorios de América Latina han experimentado estos procesos y actualmente, continúan sufriendo aquella implementación del modelo económico neoliberal, y sus políticas de ajuste, con el consecuente crecimiento del desempleo, la pobreza y la marginalidad. Este modelo, que acarreó grandes prácticas de exclusión social, discriminación y emergencia de la violencia, trajo consigo también, nuevas formas de vinculación y socialización a consecuencia de las cuales, se ha podido observar a lo largo de décadas, un incremento de trabajadores (exiliados, migrantes y transfronterizos) provenientes de países limítrofes.

En Paraguay el momento culmine de la implementación de políticas neoliberales se dio durante la década de 1970, bajo el gobierno dictatorial del Gral. Alfredo Stroessner (1954-1989)⁴. Durante el período inicial de aquellos años el país mostró un rápido crecimiento económico producto de dos factores: la construcción de la represa de Itaipú, y el aumento de la producción agrícola en un período de altos precios internacionales. Situación que a su vez, fue acompañada por el crecimiento del sector de la construcción y de las exportaciones agrícolas, que posicionaron al país, dentro de las economías con mayor crecimiento del hemisferio⁵. Hacia finales de dicha década, la situación comenzó a mostrar su contracara, trayendo aparejada una importante inflación, que no fue acompañada por el crecimiento de los salarios del momento, lo cual, produjo el avance de una creciente distribución desigual de los

⁴ Uno de los más largos y sangrientos períodos dictatoriales de América Latina.

⁵ Con una tasa de crecimiento del 2.4% del PIB per cápita (Arce, Herken Krauer Y Ovando, 2011).

ingresos que combinaron este crecimiento económico, con la polarización social y la concentración de la riqueza que se mantiene incluso hasta hoy (COSSI, 2014).

Durante la década de 1980 la situación comenzó a verse aún más en declive tras un drástico cambio marcado por la contracción y estancamiento de la economía, debido a la finalización de la construcción de la represa, y la caída de los precios internacionales, que acarrearón una importante recesión y desaceleración del crecimiento económico. El gobierno del momento, intentó frenar la situación con la idea de que la construcción de la represa de Yacretá inyectaría capital en la economía. Sin embargo, esto no resultó así, pues los cambios políticos que atravesaba Argentina, sumados a los problemas en el financiamiento del proyecto de la represa y la corrupción reinante, retrasaron los contratos empeorando la situación económica de la región, que también estaba sufriendo sucesivos periodos de inundaciones y sequías que disminuyeron notablemente la producción agrícola, en un complejo panorama regional de devaluación de las monedas de Brasil y Argentina (COSSI, 2014).

Con el tiempo la situación no mejoró, pues Paraguay continuó arrastrando por décadas aquellos problemas, que se vieron incrementados con el avance de los monocultivos y la concentración de la tierra en áreas rurales, lo cual expulsaba cada vez más población campesina a las ciudades, aumentando consigo, la precariedad en la que vive una muy alta tasa de la población, y ampliando la brecha entre ricos y pobres en un contexto signado además, por un bajísimo gasto social que según Giménez Béliveau (2011) es cinco veces menor al promedio en Latinoamérica.

Desde el lado argentino por su parte, si bien desde mediados de la década de 1970 comenzó un proceso de flexibilización de la legislación laboral⁶, no fue hasta de 1990 que llegaron a su punto culmine, en el que se alcanzaron preocupantes niveles de empleo no registrado, subocupación y desocupación⁷ a nivel nacional, cuando el Estado argentino empezó a contraerse mediante un proceso de privatización, descentralización y tercerización de sus funciones.

⁶ Pues si bien en septiembre de 1974 se había sancionado la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que recogió en 301 artículos la jurisprudencia más avanzada en treinta años, a solo un mes del golpe militar de 1976 en Argentina, el gobierno de facto mutiló la LCT derogando 25 de sus artículos y modificando otros 98 (regla estatal 21.297); mediante supresiones o modificaciones peyorativas de derechos, convirtiendo simultáneamente en delito penal el derecho constitucional de huelga; prohibió la actividad sindical y la negociación colectiva, e intervino los sindicatos y sus obras sociales, en un plano normativo, al que deben agregarse las persecuciones, asesinatos y desapariciones.

⁷ Categoría de la OIT, 2015.

El gobierno de Carlos Menem, que llegó al poder en 1989 en un contexto de fuerte inestabilidad macroeconómica, con una situación fiscal muy deteriorada, altas tasas de inflación en ascenso, ausencia de reservas internacionales y empresas estatales descapitalizadas (GERCHUNOFF, 1992) implementó políticas que intentaron resolver estos problemas. Inicialmente si bien estabilizó la economía mediante la Ley de Convertibilidad peso-dólar (ley N° 23.928) y con la puesta en marcha de reformas estructurales consistentes en la apertura y la privatización de las empresas públicas, el Estado se vio obligado a reducir su actuación, llevando adelante programas de ajuste estructural, subyugando su intervención en el mercado y su campo de acción.

Además, se produjo una apertura económica unilateral de las barreras arancelarias, que provocaron no solo que los empresarios locales fueran sometidos a una creciente competitividad internacional con otros empresarios de países industrializados que contaban con niveles de tecnología mayor en su producción; sino que al mismo tiempo, debieron competir con los productos de mercado en los que el costo de mano de obra era mucho menor.

A su vez, un factor que influyó de manera notoria en esta región, fue la creación del bloque económico regional MERCOSUR, que si bien tuvo como objetivo, mejorar la “inserción competitiva en la economía mundial” a partir de la creación de un mercado ampliado, provocó una competencia asimétrica en las fronteras con las ciudades vecinas de Argentina, Paraguay y Brasil, respecto de los productos ofrecidos a uno y otro lado (GONZÁLEZ, MEDWID Y TRAJTEMBERG, 2011).

La industria nacional, entonces debió reposicionarse para hacerse más eficiente y competitiva. Se privatizaron numerosas empresas estatales y se implementaron nuevas formas de organización del trabajo, que trajeron aparejada flexibilización legislativa en general, pero que principalmente afectaron las contrataciones. Si bien esto resultó beneficioso para los empresarios, generó inestabilidad e inseguridad en los empleados, y restringió las posibilidades de colocación, pues la demanda de mano de obra se vio reducida, y la poca que era demandada necesitaba estar lo suficientemente capacitada, dando lugar a una mayor precarización e informalidad, al trabajo por cuenta propia, al subempleo y más preocupante aún, al desempleo de larga duración (aquel que dura más de 12 meses). Dicha situación, con llevó una notoria disminución en el número de aportantes al sistema de seguridad social, profundizando así, el desempleo estructural.

En ese momento, comenzó a instalarse en la región, la idea de que el desempleo era un fenómeno coyuntural y reversible; cuyo mayor obstáculo para la creación de nuevos puestos

estaba en la rigidez legal y en los altos costos que la misma implicaba para las empresas; teniendo el Estado una responsabilidad menor en la corrección de la situación, pues era considerado algo que le correspondía regular directamente al mercado, siguiendo la idea hegemónica del momento inspirada en la doctrina del liberalismo.

Durante este período se fueron reconfigurado entonces, las identidades de los sectores populares urbanos, debido a que la desindustrialización, la informalización, la flexibilización de las condiciones laborales, la apertura de la economía, la privatización de las empresas estatales y la descentralización de la administración pública, provocaron grandes cambios en aquellas identidades colectivas, hasta entonces estructuradas en torno a la dignidad del trabajo. De este modo, se fue acrecentando cada vez más la brecha existente entre los trabajadores formales y aquellos que perteneciendo a los sectores más desfavorecidos de la sociedad, signados por una progresiva desterritorialización y fragmentación, se vieron obligados a insertarse en las actividades más informales y precarias, marcadas hasta la actualidad, por la creciente inestabilidad en las trayectorias laborales del sector (SVAMPA, 2005).

De todos los trabajadores que conocés que tienen entre 20 y 30 años ¿cuántos tienen obra social y derecho a la previsión social? A tu edad, toda nuestra generación tenía eso. Todos trabajábamos en blanco, teníamos vacaciones, juntábamos para la jubilación (más allá de que te lo choree la ANSeS) y alguna cobertura social mejor de la que tenemos ahora. Y esta es la realidad, se ha generado un mercado informal de trabajo incluso en la elite de los trabajadores de cuello blanco. Esos mismos que son los que diseñan el modelo económico, la auditoría y el control del funcionamiento económico. Si vos estás así ¿Qué esperas para un tarefero, para un cañero en Tucumán, o para un tipo que pone glifosato en Santa Fe? ¿Y todo eso, en contra de quién juega antes que nada? De los mismos trabajadores, porque si hay dispuesta gente a trabajar por menos costo laboral ¿qué va a ser el empleador? ¿contratar al que pide el costo laboral mayor o menor? (A. R. Economista argentino. Profesor universitario y sindicalista).

Si nos detenemos a analizar exclusivamente las realidades laborales actuales de los nuevos trabajadores transfronterizos de las ciudades que estudiamos y la comparamos con las experiencias de aquellos con una mayor trayectoria, podemos observar en líneas generales, que las mismas van acompañando estas políticas. Pues desde la década de 1970 a la actualidad se ha profundizado a nivel local, nacional e internacional, una forma de trabajo cada vez más precarizado, flexibilizado y con altos índices de subempleo, que ha ido comprometiendo y afectando también, los sistemas de protección social que amparan a los asalariados.

La forma de trabajo actualmente predominante, es muy distinta a la que desarrollaban los trabajadores formales de décadas atrás. Aquellos, solían prestar sus servicios en forma subordinada, gozando de una estabilidad basada en el trabajo ininterrumpido, con salarios y puestos ascendentes durante toda la vida laboral en la que ejercían su actividad.

A su vez, durante las últimas décadas, el empleo no estructurado en el sector urbano ha venido incrementándose en los países en desarrollo y de manera más notable en los subdesarrollados, llegando a conformar una gran parte del empleo urbano total, y englobando no solo a los trabajadores menos calificados sino también, a gran parte de los que trabajan por su cuenta (administrativos, profesionales y técnicos).

¿Pero qué ocurrió en las regiones como estas, que presentan notables asimetrías económicas debido al encuentro entre dos tipos de sistemas nacionales distintos sin integración real? Como mencionamos en otros trabajos, los procesos de integración regional de carácter económico como el MERCOSUR –es decir aquellos que incluyen zonas francas de libre comercio y uniones aduaneras- provocaron cambios en el comportamiento del empresariado. En relación a esto, los sindicatos demandaban constantemente una mayor centralización, ya que cuando la economía se caracteriza por ser cerrada y poco competitiva, las demandas del sector empresarial se relacionaban a la necesidad de eliminar la competencia salarial dentro de alguna rama específica; pero cuando la economía se abre, con el ingreso de productos extranjeros que compiten con los locales, la primer variable de ajuste a la que el empresariado apela, es la mano de obra, y este sector reclamaba cada vez más flexibilización, intentando determinar las condiciones de contratación, frente a ambientes de trabajos cambiantes.

Con la situación cambiaria de la década de 1990, más el avance de la precarización laboral y una legislación que prometía la “libre circulación” de personas por los países que conforman el bloque económico del MERCOSUR; cada vez más jóvenes comenzaron a traspasar las fronteras realizando actividades laborales y educativas. La apertura de universidades privadas en Encarnación, posibilitó por primera vez que jóvenes posadeños puedan estudiar carreras como las de abogacía, arquitectura e informática entre otras, sin tener que trasladarse hasta otras provincias donde los costos de vida eran mucho mayores. Asimismo, durante aquella época numerosos jóvenes profesionales se hicieron trabajadores transfronterizos, pues trabajando en Argentina, residían en Paraguay debido a que los costos de vida eran notablemente menores en Encarnación, sobre todo cuando se tenía un sueldo que aunque era bajo, tenía paridad cambiaria con el dólar.

Flexibilización laboral en la transfrontera: Formas de contratación, Protección Social y Tutelas

A partir del acelerado proceso de flexibilización laboral amparado por los diferentes Estados en un intento de hacer adaptable el trabajo a los requerimientos generados por la globalización, y frente a la demanda laboral por parte de las empresas que trataban de competir bajo las condiciones que les proponía el mercado transfronterizo, se comenzaron a observar diferentes fenómenos que son claramente visibles en las actuales formas de contratación de los trabajadores transfronterizos.

Entre ellos, las empresas contratantes aprovecharon la reducción o incluso eliminación de algunas limitaciones, reglas, reglamentos y regulaciones; y disminuyeron el costo de la mano de obra: aplanando, achicando, terciarizando o externalizando la estructura empresarial y los servicios que se le prestaban.

Durante nuestro trabajo de campo pudimos constatar que las Empresas de Servicios Eventuales eran un nodo central en la contratación de trabajadores transfronterizos, siempre y cuando, estos ya contaran con la documentación del país en el que trabajan.

A este tipo de empresas llega gente que ya no tiene a quien acudir ¿no? como que vienen y dejan su currículum. Porque cuando vos estás buscando trabajo ¿qué hacés? Empezás preguntando cerca tuyo... parientes, amigos, vecinos... mirás el diario... el que llega a las empresas de servicios eventuales llega porque es el último recurso, cuando ya rebotó en todos lados. Entonces nos llegaba mucha gente de Encarnación porque otros le sugerían. Y se les tomaba, sí. Porque no hacen problema, van rotando de un lugar a otro y después terminan enganchando en algún lado. No teníamos empleados con más de dos años... Entonces empezaban así, como servicios eventuales y después pasaban a estar en relación de dependencia de la empresa constructora que era de los mismos dueños. Lo que sí, se hacía era que se les hacía firmar un recibo por ese importe que se acordaba como sueldo y luego en las declaraciones ante la AFIP, que son las que importan para el pago de los aportes y contribuciones se declaraba la mitad. Si yo te pago a vos diez mil en mano... te declaro en AFIP cinco mil, por lo tanto, los aportes y contribuciones que te hago son sobre cinco mil.(C.P. Ex contadora de Empresa de Servicios Eventuales de Posadas).

Si bien frente a esta situación de flexibilización laboral de los 90` no fueron muchas las empresas Posadeñas que se trasladaron a Encarnación, si lo hicieron cuando luego de la crisis de 2008, la presión impositiva en Argentina fue en aumento, pues en Encarnación los costos de mano de obra, impuestos y aranceles eran mucho menores que en Posadas. Estos factores, se sumaron al cierre de las importaciones y a la estandarización de ciertos procesos productivos a través de la utilización de técnicas de control total de calidad, reducción al

máximo de los defectos y el cumplimiento de los requerimientos y exigencias de los clientes del mercado globalizado. De tal forma, a partir de ese año se dio un aumento de los procesos de transfronterización del trabajo, que como vimos hasta aquí, se debió en parte a la apertura de los mercados que fueron impulsando aún más la flexibilización y la precarización debido a la rápida adaptación que muestran las zonas de frontera. Esta situación, también se sumó a una baja efectividad de las políticas laborales que se llevaban adelante y los altos costos no salariales que dieron cuenta de que las medidas que se tomaban, perseguían más bien fines recaudatorios que de control, trayendo aparejado una baja intensidad del crecimiento del sector formal del mercado laboral, una disminución del empleo de calidad y una profundización en los procesos de tercerización del aparato productivo. Dicho proceso, se dio como consecuencia directa de la profundización de las crisis económicas que sufren los países y, la pérdida de la seguridad social que es cada vez más extendida a nivel mundial.

Dentro de los efectos negativos que esto generó para los trabajadores, la inestabilidad en el cargo fue uno de los más importantes, debido a que se redujo al mínimo su especialización, pues aquellos que eran trabajadores polivalentes eran más fáciles de sustituir por otros; apareciendo de manera conjunta la desprotección del trabajador por parte del sistema de seguridad social y la carencia de beneficios sociales. Asimismo, la neutralización de los sindicatos fue también otro factor, que individualizó la fuerza laboral y las negociaciones que antes eran colectivas. Todo esto, provocó que el actual mercado laboral transfronterizo se caracterice por el empleo precario, el subempleo y el trabajo por cuenta propia que en su mayoría, es no registrado.

La protección y los sistemas de seguridad social

Diversos elementos están relacionados a la protección social en el trabajo. Entre ellos, son aspectos cruciales la cantidad de horas laborales, el reposo semanal, el trabajo nocturno y lo que atañe a la seguridad y a la salud de los trabajadores. La existencia o ausencia de dicha protección, y su cobertura desde la iniciación del contrato laboral, así como los aportes al sistema de previsional, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad, son decisivos en el análisis de las condiciones de trabajo de cualquier

grupo social, y como en el apartado anterior desarrollamos, las empresas contratantes reducen costos a partir de la evasión de las cargas tributarias laborales⁸.

Para los trabajadores en general, el hecho de estar registrados les garantiza no solo una jubilación, una pensión o una cobertura frente a cualquier incapacidad laboral que puedan llegar a sufrir, les asegura la cobertura de una obra social, poder sindicalizarse, tener cobertura médica cuando él o su familia lo requieran y poder acceder a los sistemas de seguridad social y de ART.

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

Esta situación comenzó a cambiar cuando la economía mundial en general dejó de crecer a los niveles que venía mostrando hasta la década de 1970, cuando no solo aumentó la población, sino que también se diversificaron los mercados, provocando una crisis que se profundizó en la década del 1980.

Ya durante los 90`, en pos de este ajuste presupuestario al que arriba nos referimos, se fueron encomendando al sector privado tareas que eran hasta entonces llevadas a cabo por el Estado, entre ellas, las de administración de la seguridad social. Amparándose en la ineficiencia que el sistema presentaba y dejando de lado el hecho de que el sector público puede hacer algunas cosas con menor costo y mayor eficiencia, las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) fueron las empresas privadas que se dedicaron a

⁸ En Argentina, las contribuciones que hace el empleador, alcanzan un 23% sobre el sueldo bruto: Por el RNSS (Régimen laboral de seguridad social) se realiza un aporte jubilatorio del 17%, más el RNOS (Régimen Nacional de Obra Social) cuyo aporte es del 6% y también un Seguro de vida obligatorio de \$4.1. y la ART. Por su parte, las retenciones que se le hacen al empleado sobre su sueldo bruto de forma mensual –y que el empleador tiene la obligación de depositar ante la AFIP- son: (RNSS) aporte jubilatorio 11% y Ley 1932-PAMI, 3%; más (RNOS) el aporte a la obra social 3% y, según el sindicato al que corresponda dependiendo de la actividad de la empresa, el aporte obligatorio es de 2% o 2,5%.

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

administrar los fondos generados con los aportes jubilatorios de los trabajadores que optaran por ser incluidos en el régimen de capitalización individual⁹. Las AFJP percibían una comisión deducida del aporte previsional obligatorio de los afiliados y administraban la inversión del capital acumulado, con el doble fin de inyectar fondos en el mercado de capitales y obtener una rentabilidad para los ahorristas y para sí mismas. Una vez alcanzada la edad jubilatoria, la AFJP debía entregar al afiliado el capital acumulado, en cuotas mensuales hasta su agotamiento. Pero en noviembre de 2008, la presidente argentina Cristina Fernández de Kirchner presentó un proyecto de ley para eliminar el sistema de capitalización y las AFJP que lo administraban, volviendo de esta manera, a establecer un régimen de reparto estatal, promulgado como Ley 26.425.

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

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

Como pudimos ver en nuestro trabajo de campo, estos trabajadores transfronterizos, no están insertos en la economía formal y sufren durante mucho tiempo la precariedad de su situación laboral.

⁹ Establecido por la Ley 24.241 de reforma previsional del año 1993.

Yo pase un tiempo, casi un año y medio en negro y bueno, como yo lo que veo... hay algunos también empleados, compañeros que vienen conmigo que continúan en negro también... (F. M. Repositor en Posadas. 3 años de actividad transfronteriza. Reside en Encarnación).

Cuando me fui, la mayoría ya había pasado a estar en blanco, se había normalizado un poco más la situación, de hecho cuando yo me fui era la única que estaba cobrando una parte todavía en negro, a todo el resto ya se les había blanqueado. Obviamente para abajo, siempre... pero por eso mi negociación con mi jefe era constante, a mí no me importaba tanto tener el sueldo en blanco porque yo desde que empecé quería irme de ahí, a mí lo que me importaba era lo que me quedara en mano por mis horas de trabajo adentro, por eso es que siempre arreglábamos. Desde que entre, una parte en blanco y otra parte en negro, y ahora cuando yo me fui, creo que todos estaban cobrando lo que realmente les correspondía y estaba todo blanqueado su sueldo. El tema es que a mí no me conformaba que me blanqueen el sueldo... no sé cómo explicarte... es como que yo te diga sí, te blanqueo... pero te pago hasta nueve mil pesos ¿Entendés? Está bien si, está todo el sueldo en blanco, pero eso no era lo que yo quería ganar por una jornada completa, y entonces era siempre estar lidiando con eso. (L. B. Jefa de cajeras en Encarnación, 6 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Bajo el derecho de Protección social, quedan resguardadas la seguridad social y la seguridad de ingresos (Ghai, 2003) estas, se contemplan en los contratos con el que un empleado ingresa a cualquier empresa, al igual que el sueldo, los aportes y la condición misma en la que trabajarán: de manera formal/informal o de forma registrada/no registrada.

...Lo bueno de tener un trabajo en blanco, es saber que llega el primero y tenés tu sueldo depositado, podés contar con eso, tenés la obra social, los aportes. O sea, estar en blanco demanda todo eso, tener todos los aportes... tener la cobertura social. Saber que cuando no puedas trabajar más, cuando llega tu edad de jubilarte, aunque sea con lo mínimo de jubilación, vas a contar... y bueno, lo del crecimiento personal también, ya sea adquirir una vivienda, un vehículo o lo que sea... (C. C. Repositora en Posadas. 11 años de actividad transfronteriza. Reside en Encarnación).

Me acuerdo de una vez que un chico recibió una descarga de trece mil voltios, casi lo mató. Le dio un paro cardíaco y sobrevivió, pero le tuvieron que cortar el brazo, en eso la empresa respondió correctamente, tuvo que correr con todos los gastos y demás, pagar en el momento todo lo que corresponda y después la ART le reintegra... esas cosas siempre se cubrían, pero no porque los jefes sean copados. Es porque sí o sí tienen que tener contratada una aseguradora de riesgos de trabajo y ahí no hay tu tía... la aseguradora se tiene que hacer cargo y listo, y con este chico que era tan ilegal... (M. A. Ex empleado de empresa de servicios eventuales. 2 años de antigüedad. Posadas).

Como podemos dar cuenta en estos fragmentos, la importancia para los trabajadores transfronterizos de ingresar al sistema formal de empleo es central, pues la gran mayoría no ha empezado su trayectoria laboral de esta manera, sino más bien, como empleados no registrados, para luego ser registrados medio día y mucho después, regularizarse su situación. Aun así, quienes se emplean en Encarnación, en su mayoría jamás son “blanqueados”, y quienes si lo están, han pasado muchísimo tiempo en el mercado laboral informal.

Los principales problemas que identificamos son los que surgen a partir de los mecanismos de justificación de inasistencias, frente a la necesidad de los trabajadores de atender su salud y la de sus familiares.

En el caso de enfermedades, la autorización de la inasistencia debería ser solicitada con un aviso previo para que el empleador pueda cubrir el puesto vacante que queda en la empresa. Es decir, aunque exista la necesidad real de atención de la salud del trabajador, es la empresa quien acepta o no el justificativo de ausencia. En muchos casos, esto depende de las relaciones que el empleado construya dentro de la misma con el empleador, o de la disposición de sus compañeros a compensar su ausencia.

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

Toda ausencia del trabajador debe ser justificada únicamente como problemas de salud, de allí las tensiones que se producen y las sospechas sobre la necesidad real de ausencia, pues no están contempladas necesidades reales de los trabajadores que tienen que ver son sus compromisos sociales y familiares.

Para otras cuestiones no te dan permisos... y se recurre mucho a conseguir un certificado, o si por ahí no te piden certificado le inventás cualquier cosa y faltás, porque hay muchas cuestiones de la vida que te demandan esa falta en el trabajo, y no tienen que ver con estar tirado en la cama mal. Por ejemplo, [...] mi hija cumplió 15 este año, le hicimos su fiesta con todo el esfuerzo, con mi familia que todos me ayudaron poniendo una cosa u otra. El día que se tenía que ir a sacar la foto para el cuadro ese que firman los chicos... yo no le iba a dejar sola, yo tenía que ir a acompañarle así que le dije a la señora que le tenía que llevar al médico a mamá porque no estaba bien... y bueno así falté”. (L. A. Acompañante terapéutica de un niño discapacitado en Encarnación. 3 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Las posibilidades de ascender dentro de la estructura, para nuestros informantes de ambas ciudades, son aún muy limitadas. Los empleados no suelen crecer dentro de las empresas en las que trabajan, y hay mucha rotación laboral entre los menos calificados.

Diversos factores influyen en la alta rotación laboral existente. Por ello, al indagar sobre qué era lo que menos les gustaban de sus empleos, los informantes aluden a una diversidad de aspectos relacionados entre sí, que influyen negativamente en las características del ambiente socioeconómico y vincular en que se desenvuelven.

El otro tema es cambiar de rubro en sí, el empleado que está trabajando bien y el patrón le tiene bien, que le está pagando bien, que se siente bien, no va a pensar en cambiar de rubro, uno va a seguir en su trabajo normalmente, vos llegas bien a fin de mes, te sobra, andas bien, yo te digo, el que está bien en su trabajo no piensa en cambiar de rubro... (R. A. Vendedora en Encarnación. 15 años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Los que trabajan en los empleos que requieren menor calificación en Posadas, nos han manifestado que suelen sufrir problemas en la salud, producto principalmente de los trabajos monótonos, de larga duración y sin interrupción, repetitivos o en posturas incómodas. Estas situaciones les provocan un agotamiento físico y emocional importante; que no solo afecta su comportamiento, sino que también, conllevan a una menor eficacia en su desempeño, disminuyendo la productividad.

La exposición a productos químicos o insalubres, o a condiciones físicas perjudiciales presentes en el medio laboral, contribuyen a que se vean sometidos a condiciones de trabajo desfavorables, las cuales también se combinan con los efectos de otras afecciones previas que presentan, y probablemente las agravan.

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

Acá en Encarnación hay muchos problemas con el maltrato, mi jefe siempre nos está maltratando: ¡chica pare!... ¿porque no vende? ¡Venga! está para atender. Todo el tiempo el patrón nos dice así, y la gente a veces viene a preguntar nomas, y ellos te tratan mal porque no vendés. Eso es maltrato. Antes hasta te tiraban con la calculadora, con presilladoras, con lo que había. (A.T. Vendedora en Encarnación. 8 años de años de actividad transfronteriza. Reside en Posadas).

Las principales causas del estrés responden a las exigencias insuficientes del puesto que ostentan en relación con la capacidad del trabajador, las aspiraciones frustradas con el paso de los años y muchas veces la insatisfacción con respecto al incumplimiento de metas que son positivamente valoradas.

Ellos reaccionan de diferentes formas frente a estas situaciones que les provocan estrés, muchos intentan controlar el sufrimiento mediante la tolerancia, la reducción o la minimización de la situación, de las exigencias y de los conflictos que surgen en el ambiente laboral. En algunos casos, las situaciones son tan extremas, y el trabajador se ve tan acorralado por distintas razones externas o internas, que sienten que no pueden evitar lo que les pasa, ni cambiarlo, por lo cual aplican distintos métodos paliativos que les permiten sentirse mejor, a pesar de que el problema real continúa sin solución. Allí, la negación, el tratar de comprender, o de reprimir aquello que les molesta, pueden ser algunas de esas estrategias. Las cuales suelen ser útiles solo a corto plazo, como la evasión mediante el consumo de alcohol u otras sustancias, algo que con el tiempo puede volverse un hábito cada vez más compulsivo, y con consecuencias negativas para la salud y las relaciones sociales.

Para los psicólogos sociales, entre los indicadores tempranos de estrés, suelen figurar la irritación, la preocupación, la tensión y la depresión, pero la situación económica de la región, en su imaginario también contribuye a su capacidad para afrontar el estrés profesional, y el miedo a las altas tasas de desempleo y subempleo que ellos perciben, los inducen a aceptar tipos y condiciones de trabajo que les generan estrés.

Asimismo, el ausentismo y la rotación de personal, están fuertemente relacionados. Según lo que ellos nos han contado, el ausentismo estaba muy ligado a las expectativas no satisfechas respecto del salario y los incentivos; a las escasas oportunidades de ascenso a las que arriba nos referimos; la falta de reconocimiento de los supervisores por las tareas bien logradas, además de la orientación sobre el rendimiento y el intercambio de opiniones.

Una cuestión que surgió como un tema controversial en nuestro trabajo de campo refería a las represalias que los trabajadores sufrían tras el ausentismo, las personas que presentaban frecuentemente certificados médicos o pedían permisos, una vez que se reincorporaban a las empresas, eran inducidas a la realización de “tareas castigo”, quedando expuestas frente a sus compañeros y viéndose disminuidas en su labor, e incluso alguno fueron despidos tras un accidente laboral.

Los principales inconvenientes que se suscitan, y que revelan la gran problemática que conlleva el trabajo en negro refiere a la peligrosidad que implica asumir ciertas tareas

riesgosas, sin la cobertura de salud más indispensable, ya que los accidentes se encuentran a la orden del día y no suceden de manera excepcional.

Por otro lado, en lo que en lo que respecta específicamente a la rotación laboral, pudimos recabar que tanto la inexperiencia o las inseguridades de los supervisores; la insatisfacción en lo relativo a las relaciones con los otros trabajadores; el carácter reiterativo de las tareas; la falta de relación entre las tareas y los antecedentes del trabajador, la falta de responsabilidades y de autonomía; así como la ambigüedad de la funciones que desempeñan, aparecen como factores claves a la hora de tomar la decisión de cambiar de trabajo.

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

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

En este sentido, en aquellos contextos en los que el Estado presiona por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, las empresas optan por invertir en tecnología que reemplace la mano de obra; por el contrario, cuando el Estado ejerce de manera deficitaria la vigilancia, las empresas no regularizan la situación de los empleados ni invierten en nuevas tecnologías, lo que redundará en una maximización de las ganancias alcanzadas.

Las tutelas

La seguridad social, también se enfoca en atender las necesidades de subsistencia de la población, y en proteger al trabajador frente a cualquier imprevisto, riesgo u otra circunstancia atípica que surja en la vida del individuo. Las tutelas, amparan al matrimonio, la maternidad, la infancia, las vacaciones, los salarios diferidos de compensación, la enfermedad propia o de un familiar, la incapacidad, la vejez, e incluso el desempleo o el fallecimiento del trabajador que sostiene a la familia, por lo que son consideradas un aspecto fundamental del trabajo decente (DEJOURS, 1988).

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

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

Legalmente, si un embarazo no tiene complicaciones extras, los contratos consideran al empleado en ejercicio hasta 40 días antes de la fecha programada del parto con certificado de buena salud, pero en caso contrario, tratándose de un “embarazo de riesgo”, la empleada tiene derecho a ejercer su licencia por maternidad por todo el tiempo que el médico determine.

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

Frente a esta situación, las empresas lucran vulnerando los derechos de los empleados con su consentimiento:

Lo que hacen las empresas por ley es previsionar, durante todo el año se reserva de los ingresos una parte, que va a esa reservita que va a hacer frente al desembolso en junio y en diciembre, en eso consiste previsionar, en ir anticipadamente haciendo reservas para gastos que vos sabes que van a ocurrir. Uno es ese, otros pueden ser posibles accidentes de trabajo, hacer frente al gasto de comprar ropa, las famosas indemnizaciones por despido o las vacaciones pagas. Todos esos, son conceptos que se previsionan. Es decir, se van haciendo ahorritos durante todo el año para que cuando llegado el momento, se desembolsa, pero ¿Qué pasa? Un empleado que trabaja en condiciones tan informales y de apriete ¿Se va a tomar vacaciones? Si ese es el único ingreso que tiene, ni loco se toma... la previsión entonces como empleador no la desembolsa nunca y con eso gana. (M.A. Ex empleado de empresa de servicios eventuales, 2 años de actividad. Posadas).

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

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

A nosotros a la hora de rescindir una relación, nos pedían que logremos que ellos manden el telegrama de renuncia en vez de despedirlo, porque así tendríamos que notificarle, darle todas las indemnizaciones que corresponden, las indemnizaciones de falta de preaviso, de vacaciones no gozadas; sin embargo la empresa se comunicaba con el empleado y lo convencía de que le convenía renunciar, porque de esa manera su legajo iba a quedar como prioritario a la hora de que otra empresa busque personal eventual, lo cual era mentira. Para convencerlo le decíamos que así era más rápido para hacer los trámites en la AFIP, que en realidad no tenía nada que ver, que la liquidación le iba a salir mucho más rápido... se jugaba mucho con el tema de la plata que es lo más sensible para el empleado. Si el empleado no renunciaba, lo suspendíamos por un periodo de 45 días, y si en ese tiempo la persona no quería mandar el telegrama, el día anterior a que se cumpla ese plazo se le mandaba un telegrama (porque todo se manejaba con carta documento o telegrama) para que se presente y cumpla dos horas, y después le mandabas una nueva suspensión de 45 días. Una persona que trabaja pocas horas como eventual, y que quizás el único ingreso que tenga sea ese, se banca el primer mes capaz sin cobrar, si es que tiene ahorros, pero a la segunda que le metiste suspensión, ya va renunciar para poder cobrar algo... (M. A. Ex empleado de empresa de servicios eventuales. 2 años de antigüedad. Posadas).

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

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

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

Su doble documentación por ejemplo, es una práctica política de gran profundidad histórica¹⁰ y por ello, socialmente aceptada en la zona por dos razones: en primer lugar, porque es avalada e incentivada por el poder político que provee y permite el acceso a los trámites; pues los trabajadores transfronterizos en la ciudad, constituyen un importante “yacimiento de votantes” a explotar, que les permite a los partidos políticos ampliar sus redes clientelares más allá de las fronteras geográficas, cuando la intensión de votos no se inclina claramente a favor de las principales e históricas facciones partidarias en pugna (COSSI, 2014).

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

Como nos muestra en su trabajo Moreira (2011) el clientelismo da cuenta de la asimetría existente en estas relaciones sociales, en las que unos tienen la posibilidad de acceder a la legalidad/formalidad ciudadana, y otros, los votos que necesitan para ser elegidos, en un sistema de reciprocidades que involucra relaciones sociales ancladas en el tiempo y en la posición que tiene cada sujeto. Estos intercambios son los que dan forma a las relaciones sociales, dan cuenta del complejo entramado que arman los distintos actores con su

¹⁰ Ver: Urquiza, Yolanda (2008).

movimiento y circulación a través de las fronteras, y sus redes intra e interlocales, dentro de las cuales van estableciendo alianzas y oposiciones de acuerdo a cada contexto y circunstancia personal.

El derecho a la libre asociación y afiliación

Con la idea de reforzar las relaciones sociales de los trabajadores y fomentar un diálogo a partir del cual se luche y se defiendan los derechos, este componente tan importante del trabajo, involucra tanto a trabajadores como a empleadores, quienes deben entablar negociaciones entre ellos y con otras instituciones, referentes a las situaciones particulares de sus condiciones laborales (GHAI, 2003).

Las organizaciones que defienden los intereses de los trabajadores, son los sindicatos. Sin libertad sindical, ni derecho de asociación, el resto de los derechos podrían verse seriamente limitados –como pudimos corroborar en la sección anterior- y a mediano/largo plazo, terminar siendo cercenados si no se avanza en este punto.

Respecto de los acuerdos salariales por ejemplo, en una economía estable los sectores contratantes siempre prefieren una negociación centralizada durante las paritarias, pero frente a la situación cambiante de la economía de la frontera, esta forma les genera un problema. La especulación que aparece frente a la toma de decisiones por parte de los Estados centrales que implementan medidas que no van siempre en una misma dirección político-ideológica (a veces las políticas implementadas tienen un claro tinte neoliberal y otras tantas son claramente progresistas) provocan a uno u otro lado del límite un aumento en los precios (que se suma a la inflación nacional) debido al estímulo que genera la posibilidad de competencia comercial entre estas ciudades; provocando que el salario real se vea deteriorado en su capacidad adquisitiva.

Argentina y Paraguay históricamente han tenido Estados que implementaron políticas muy diferentes, pues mientras el primero se caracterizó por sus marcos institucionales relativamente fuertes, el segundo por su parte, intervino mucho menos en la determinación de las relaciones laborales entre los distintos sectores.

Mientras que en Argentina la acción sindical le ha otorgado reconocimiento legal a la representación de los trabajadores en la negociación colectiva y la administración de ciertos beneficios sociales; en Paraguay, los gobiernos dictatoriales de prolongada duración, los

períodos extensos de guerras y de profundas crisis sociales, fueron históricamente reacios a sancionar leyes que posibiliten la acción sindical y la negociación colectiva (GONZÁLEZ, MEDWID Y TRAJTEMBERG, 2011, p. 160).

Reflexiones finales

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

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

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

Por otra parte, la legislación vigente da estatus jurídico a los extranjeros que residen en el país de manera estable, pero no sucede lo mismo con esta población flotante, cuyo estatus jurídico se encuentra aún indefinido. Si bien podemos valorar negativamente sus estrategias de consecución de documentación más o menos espuria, es la única manera que tienen de salvar precariamente la ausencia de legislación que continúa negando una forma de ocupación del territorio transfronterizo particular, a pesar de la profundidad histórica de dicho proceso. Y la prolongación de esta situación, produce la perpetuidad de los trabajadores transfronterizos en el mercado laboral informal, que intenta simular un carácter provisorio de su condición – como si estuviesen transitando constantemente- aunque en la experiencia real, se trate de una

estrategia dinámica pero con continuidad indefinida, que puede extenderse desde unas pocas semanas a varias décadas, constituyendo de este modo, a veces la totalidad del período económicamente activo del trabajador.

Bibliografía

ARCE, Lucas Daniel; HERKEN KRAUER, Juan Carlos; OVANDO, Fernando (2011) “La Economía del Paraguay entre 1940-2008: Crecimiento, Convergencia Regional e Incertidumbres” En: *Working Paper N° 5: Paraguay. 200 years of Independent Life. From Instability and Stagnation to the Challenge of Sustainable Growth and Social Equity*.

CASARAVILLA, Diego (2000) “¿Ángeles, demonios o chivos expiatorios? El futuro de los inmigrantes latinoamericanos en Argentina”. En publicación: *Informe final del concurso: Democracia, derechos sociales y equidad; y Estado, política y conflictos sociales*. Programa Regional de Becas CLACSO Buenos Aires, Argentina.

COSSI, Carla (2014) “*Relaciones fluctuantes en los márgenes. La influencia del encuentro entre proyectos desarrollistas y políticas públicas en la comercialización y consumo de dos ciudades transfronterizas. Posadas-Encarnación 2011-2013*”. Tesis de Maestría. Programa de Posgrado en Antropología Social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones. Inédito.

CRAGNOLINI, Alejandra (2004) “Violencia social, adolescencia, significativo sonoro y subjetividad: el caso de la cumbia ‘villera’ en Buenos Aires”. Ponencia ante el *V Congreso de la IASPM-AL*. Río de Janeiro.

DEJOURS, Cristophe (1988) “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud”. En: Rajja Kalimo; Mostafa A. El-Batawi; Cary L. Cooper (Comp.) (1988) *Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general*. Ed. Organización Mundial de la salud. Suiza.

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

GIMÉNEZ BÉLIVEAU, Verónica (2011) “La triple frontera y sus representaciones. Políticos y funcionarios piensan la frontera”. En: *Frontera norte*. Julio. Vol. 23. Núm. 46. Julio-diciembre. Pp. 7-34.

GONZÁLEZ, Cecilia Senén, MEDWID, Bárbara y TRAJTEMBERG, David (2011) “La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales”. En: *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*. Año16. N° 25. Ed. Curt Nimuendajú. São Pablo. Pp. 155-181.

HALPERN, Gerardo (2009) *Etnicidad, inmigración y política: representaciones y cultura política de exiliados paraguayos en Argentina*. Prometeo. Buenos Aires.

NOVICK, Susana (1997) “Políticas inmigratorias en la Argentina”. En: Oteiza, Enrique; Novick, Susana y Aruj, Roberto (Reeditado en 2000) *Inmigración y Discriminación Políticas y Discursos*. Grupo Editor Universitario, Buenos Aires.

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

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

TARAN Patrick (2009) “Globalización, derechos humanos y migraciones: desafíos para el desarrollo y la cohesión social”. En: *Políticas migratorias y derechos humanos*. Editores: Cernadas/Fava. Universidad nacional de Lanús, Buenos Aires. Ed. De la UNLa.

TODARO, Michael (1969) “A model of labor migration and urban unemployment in less-developed countries”. En: *American Economic Review*. N° 59:pp. 138-48.

Artigo recebido em 10-09-2020

Artigo aceito para publicação em 20-11-2020