

Subcontratados en la seguridad privada. Una aproximación a las características y condiciones laborales de los vigiladores en la ciudad de Santa Fe

Paulina Claussen¹

Facultad de Ciencias Económicas- Universidad Nacional del Litoral

Área temática: Ciencias Sociales

Sub-Área: Economía

INTRODUCCIÓN

Tal como sostienen Iranzo y Leite (2006), la subcontratación implica formas de contratación donde no hay una relación de dependencia entre el contratado y el contratante, o esta es transferida a un intermediario. Si bien la subcontratación no es un fenómeno nuevo, en los últimos años se ha observado un crecimiento de la misma en todo el mundo, generando dos vertientes contrapuestas. Por un lado aquellas denominadas “optimistas” que consideran a la subcontratación una vía para el desarrollo nacional y el crecimiento económico, mientras que por otro lado, nos encontramos con la vertiente “pesimista” para quienes la subcontratación trae consigo precarización de las condiciones de trabajo.

La presente investigación se enmarca dentro de esta última vertiente. Para ello hemos decidido tomar como caso de estudio los trabajadores de las empresas de seguridad privada de la ciudad de Santa Fe (vigiladores). Los estudios realizados sobre seguridad privada se han concentrado en tratar de analizar las causas del origen y posterior expansión del sector, sin embargo, ha sido escasamente vinculado a la problemática de la subcontratación laboral. Basandonos en lo anterior, es que el presente trabajo pretende abordar la problemática de la seguridad como un nicho receptor y demandante de mano de obra y también analizar cómo se establecen las relaciones y condiciones laborales en el mismo tratando de observar sus características más distintivas, que nos permitan observar si los trabajadores de dichas empresas, reúnen condiciones que nos permitan agruparlos como “trabajadores subcontratados”.

OBJETIVOS

El presente trabajo tiene como objetivo describir y analizar las características y condiciones socio laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada que desarrollan sus funciones en la ciudad de Santa Fe.

METODOLOGÍA

Para alcanzar dicho objetivo, se propuso una metodología cualitativa de tipo exploratorio, basada en la realización de 12 entrevistas semiestructuradas a vigiladores que cumplen sus funciones en la ciudad de Santa Fe. La negativa de la gran mayoría de las empresas a colaborar brindando datos sobre sus empleados, hizo que la muestra deba ser obtenida recurriendo a lugares donde es habitual encontrar personal de seguridad y solicitándole a los mismos su colaboración de manera directa. Cabe aclarar que las

¹ Cientibecaria y miembro del CAI+D “Innovaciones en los procesos de producción y las transformaciones en el mundo del trabajo en el marco de las reestructuraciones socio-espaciales del capitalismo contemporáneo”.
Directora de proyecto y de cientibeca: Andrea Delfino.

entrevistas fueron realizadas hasta cumplir con el nivel de saturación, sin embargo la cantidad realizadas no permite que los datos sean generalizados. Las entrevistas se realizaron con el objeto de darle al entrevistado la posibilidad de expresarse libremente sobre la temática propuesta, de modo de no condicionar la información que este pudiera brindar a un orden de preguntas fijas y profundice sobre alguna cuestión no prevista y que pueda resultar de particular interés para la investigación. La guía se compone de cinco bloques de preguntas, en primer lugar aquellas referidas a las características socio demográficas del trabajador (edad, sexo, estado civil, nivel educativo alcanzado, etc.), un segundo bloque con preguntas relativas a sus trayectorias laborales previas (a que se dedicaba, si tenía contrato, etc.), un tercer bloque referido al ingreso a la empresa (canales de búsqueda, requisitos de ingreso, contrato, etc), el cuarto bloque apuntado a conocer un día habitual de trabajo (tareas, horarios, rotación, sistema de órdenes, capacitación) y un último bloque sobre la percepción del trabajador.

RESULTADOS

En general podemos observar que quienes se desempeñan como vigiladores son hombres jóvenes. El 67% de los entrevistados posee una edad comprendida entre los 25 y 35 años, mientras que 83% de ellos son hombres. La mayoría (67%) son casados o viven en concubinato, poseen hijos (75%), los cuales son menores de 18 años (100%).

En lo referido al nivel educativo, podemos ver que el 42% de los trabajadores poseen secundario completo, mientras que un 33% cuenta con secundario incompleto. Se observa a su vez una alta relación entre el nivel de instrucción del entrevistado y su edad, los jóvenes aparecen como los más formados del sector.

En lo que respecta a las trayectorias laborales previas, las entrevistas dan cuenta que el 100% de los entrevistados poseía un trabajo antes de ingresar a la seguridad privada. Las actividades en las que estos se desarrollaban eran variadas y escasamente vinculadas a su actual empleo. Solo el 22% de los entrevistados provenía de una fuerza pública.

Las malas condiciones laborales en las que las mismas se desarrollaban, entre las que se encuentran no poseer contrato de trabajo (67%), no contar con beneficios sociales (67%) y trabajar en promedio más de 10 horas diarias, se convierte en la principal razón que motiva a el trabajador a abandonar su puesto de trabajo. Motivados más por la necesidad que por la vocación, el 67% abandona su anterior empleo para ingresar a la seguridad privada, un 17% debió buscar uno nuevo por finalización de su contrato, un 8% por cierre de la empresa donde trabajaba, mientras que el 8% restante lo hizo para continuar con sus estudios. El 83% de los vigiladores sostuvo que la necesidad de contar con un trabajo estable fue la principal razón que motivo su ingreso a la empresa.

Los canales de búsqueda informal suelen ser los más utilizados en este tipo de sector. El 50% de los trabajadores se enteró por un amigo o familiar que la empresa busca personal. Un 33% acercó curriculum a la empresa sin que esta estuviera en la búsqueda de empleados, mientras que solo un 17% se enteró por medio de un aviso clasificado en el diario.

Entre los requisitos de ingreso solicitado nos encontramos con *examen médico* y *carecer de antecedentes penales*, en un 100% de los casos, seguido por *Secundaria completa* (58%), *buen léxico* (25%), mientras que solo una persona (8%), manifestó habersele

solicitado entrenamiento militar. La experiencia, no suele ser un requisito valorado, la mayoría de los entrevistados manifestaba "no quieren trabajadores con experiencias porque vienen con mañas".

A diferencia de los empleos previos de los vigiladores, la seguridad privada se presenta como una actividad con altos nivel de formalidad. El 83% de los trabajadores posee contrato de trabajo con la empresa. El 100% cuenta con obra social y ART, el 83% con aguinaldo y el 58% con vacaciones y aportes jubilatorios. Sin embargo dicha formalidad no se encuentra acompañada de estabilidad. El 58% de los trabajadores entrevistados no considera a su trabajo como estable. Esta creencia parece afirmarse con el transcurso de los años, los trabajadores con mayor antigüedad en el puesto son los más incrédulos respecto a la estabilidad laboral que es capaz de ofrecer el sector. Incluso dentro del 42% que consideraba a la seguridad privada como estable, muchos se mostraban dudosos en que dicha estabilidad fuera para todos los vigiladores.

La cantidad de horas trabajadas sigue presentándose como excesivas. El 58% de los vigiladores trabaja como mínimo más de 10 horas diarias. Los horarios son rotativos y en el 59% de los casos fijados por la empresa de seguridad, en un 33% por la empresa que contrata seguridad y en un 8% por ambas. Las tareas a realizar son heterogéneas incluyendo desde control de acceso, rondas internas hasta control de locales, personas, "caras que entran". En el 50% de los casos, dichas tareas son determinadas por la empresa que contrata seguridad, en el 25% por la misma empresa de seguridad y el 25% restante por ambas. Para desarrollar sus tareas habituales el 58% de los trabajadores no recibe ningún tipo de capacitación. Para el 80% de los que la reciben, la misma es importante, mientras que el 50% de los entrevistados cree que sería importante ser capacitado.

El salario de los vigiladores ronda entre los \$6.000 y \$9.000 (59%), un 25% cuenta con salario entre \$9.000 y \$12.000, mientras que para un 8% el mismo se encuentra entre \$12.000 y \$15.000. El 8% restante lo conforman quienes ganan entre \$4.000 y \$6.000, monto por debajo del mínimo establecido por convenio. La comparación de dichos salarios con los ingresos familiares da cuenta que el 67% de los entrevistados son jefes de hogar.

En lo que respecta a la percepción del trabajador, podemos ver que el 42% de los entrevistados no considera posible despegar del puesto de vigilador. Un 33% cree posible ascender a vigilador principal o supervisor, pero dichas posibilidades son pocas. Un 8% considera que se puede ascender pero no tiene intenciones de hacerlo. Mientras que el 17% restante considera que existen posibilidades de ascenso. En algunos casos lo que el trabajador ve como un ascenso, no implica puntualmente un ascenso de grado o categoría, sino simplemente ser trasladado a un lugar mejor.

Respecto a los horarios de trabajo, el 67% de los entrevistados sostuvo que los mismos son complicados y dificultan la posibilidad de establecer una vida estructurada capaz de permitirles disfrutar de sus familias o amigos. Las mayores dificultades se presentan en lo referido al trabajo nocturno y el horario de recambio. El 33% restante considera que si bien los horarios no son cómodos, la existencia de cronogramas permite una mejor organización del tiempo.

El sistema de órdenes dual a la que están sometidos estos trabajadores y la necesidad de utilizar el “sentido común” para evitar conflictos, coloca al vigilante frente a una gran presión que se refleja en un exceso de responsabilidades. El 100% consideraba a las mismas como excesivas.

En cuanto a las comodidades o las condiciones en las que suelen prestar sus servicios, el 67% solía sostener que estas eran buenas. El 33% que las consideraba malas trabaja a la intemperie, sin baño ni garita. Cabe aclarar que si bien el vigilante solía manifestarse conforme, no solía mostrarse conforme con el trabajo. La mayor parte de ellos, no tenía intenciones de permanecer en seguridad por mucho tiempo.

CONCLUSIONES

La investigación nos permite concluir que los trabajadores de las empresas de seguridad privada, denominados vigiladores, se caracterizan por ser hombres jóvenes, jefes de hogar, con hijos en edad escolar obligatoria, y niveles medios de formación educativa. Escasa o nulamente formados en seguridad, provenientes de empleos diversos.

La heterogeneidad de empleos previos y la escasa relación de los mismos con la seguridad privada, junto con las malas condiciones laborales de las cuales provienen dichos trabajadores, se convierten en un rasgo distintivo y común de todos ellos. Sin contrato de trabajo, obra social, aguinaldo, jubilaciones o vacaciones, trabajando en promedio más de 10 horas diarias. El 67% de los entrevistados abandona su empleo para ingresar a la seguridad privada.

Fuente principal de sus ingresos, hasta tanto consigan un empleo que las ofrezca mejores condiciones laborales. La necesidad se convierte en la razón principal que motiva su ingreso, constituyendo a la misma en una actividad refugio. Como así también una de las principales razones que dificulta la posibilidad de establecer una identidad colectiva común.

Se puede observar que en el caso particular de la seguridad privada, la subcontratación, muestra claramente sus efectos perversos, entre los que podemos encontrar, jornadas de trabajo superiores a las 10 horas diarias, con turnos rotativos, expuestos a situaciones de riesgo en la salud, tanto por la falta de descanso como por la cantidad de horas que deben permanecer parados en un lugar, muchas veces a la intemperie, sin un espacio donde resguardarse en días de frío o lluvia. Con bajos salarios, desprotegidos sindicalmente, sometidos a un sistema de ordenes dual, que los obliga muchas veces a utilizar el “sentido común”, con escasas posibilidades de ascenso, y poco capacitados para la realización de sus tareas habituales.

BIBLIOGRAFIA BASICA

De la Garza, E. (2005). Antiguas y nuevas formas de subcontratación. En *FESMEX.¿ Relaciones triangulares de trabajo, fin de la estabilidad laboral*. Mexico: FES

Echeverría, M. (2006). Los riesgos laborales de la subcontratación. *Santiago: Dirección del Trabajo*.

Iranzo, C., & Leite, M. (2006). La Subcontratación Laboral en América Latina. *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, 24, 268. Barcelona: Antrophos.