

## **Precariedad laboral: Dimensiones objetivas y subjetivas.**

### **Aproximación desde micro escenarios**

## **Labour precariousness: Objective and subjective dimensions.**

### **An approach from micro scenarios**

Carmelina Ruiz Alarcón<sup>1</sup>, Jackeline Márquez Martínez<sup>2</sup> y  
Paloma Martínez Martínez<sup>3</sup>

**Resumen:** El documento presenta los resultados de un estudio descriptivo, apoyado en instrumentos de investigación cuantitativa y cualitativa, aplicados a 31 trabajadores y cuatro empleadores de los sectores formal e informal de las ciudades de Minatitlán y Cosoleacaque, Veracruz, a efecto de captar aspectos de las dimensiones objetivas y subjetivas de la precariedad laboral en micro escenarios. Concluye que estos micro escenarios son espejo de las condiciones que se verifican a nivel nacional y que el conformismo es la respuesta común de adaptación al entorno.

**Abstract:** This paper presents the results of a descriptive study, supported by quantitative and qualitative research instruments, applied to 31 workers and four employers from the formal and informal sectors of the cities of Minatitlán and Cosoleacaque, Veracruz in order to capture aspects of labor precariousness objective and subjective dimensions in micro scenarios. It concludes that these micro scenarios accurately reflect the conditions that are verified at the national level and that conformity is the common adaptive response.

Palabras clave: trabajo precario; informalidad; seguridad social; autonomía.

## **Introducción**

La precarización del trabajo es un proceso social cuya profusión y extensión ha sido progresiva en la globalización y predominio del modelo neoliberal; está presente tanto en los sectores informales como en los formales de las economías, dando un nuevo carácter en las relaciones

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Económicas, Profesora de Tiempo Completo de la Universidad Veracruzana. Líneas de investigación: vulnerabilidad social; desarrollo humano y políticas sociales. Miembro del CA Estudios sobre políticas sociales y calidad de vida. Correo electrónico: carmeruiz@uv.mx.

<sup>2</sup> Licenciada en Trabajo Social, egresada de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana, campus Minatitlán. Línea de investigación: vulnerabilidad social. Correo electrónico: zs14002413@estudiantes.uv.mx.

<sup>3</sup> Licenciada en Trabajo Social, egresada de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana, campus Minatitlán. Línea de investigación: vulnerabilidad social. Correo electrónico: zs14002408@estudiantes.uv.mx.

sociales de producción. Al respecto, Castel (2002:11) apunta que “la situación actual está marcada por una conmoción que recientemente ha afectado a la condición salarial: el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de los individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios, ‘inempleables’, desempleados o empleados de manera precaria, intermitente. Para muchos, el futuro tiene el sello de lo aleatorio.”

En México, esta situación la viven con particular agudeza los jóvenes y las mujeres. Datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI, 2016) revelan las condiciones críticas de ocupación: el 62.5% de la población ocupada no tiene acceso a las instituciones de salud derivado de su relación laboral; 15.6% percibe hasta un minisalarario y 26.7%, de uno a dos salarios mínimos, reflejando claramente insuficiencia salarial (ingresos inferiores a la línea de bienestar), aunado al 45.2% que labora sin contrato escrito.

El trabajo aborda este fenómeno mediante un estudio de aproximación cuantitativo y cualitativo, a partir de la aplicación de un cuestionario a trabajadores de los sectores formal e informal de los municipios de Minatitlán y Cosoleacaque, Veracruz; así como de entrevistas semiestructuradas a empleadores del sector formal y trabajadores de ambos sectores, en cinco espacios laborales. El trabajo también se apoya en notas de campo, toda vez que, en varios casos, los empleadores no accedieron a que las entrevistas fueran grabadas en su totalidad, en particular, cuando aceptaban que la inscripción a la seguridad social de sus trabajadores es selectiva. Los resultados confirman las condiciones generales que se presentan a nivel nacional, así como una relación inversa entre la escolaridad y las condiciones de trabajo precario, como pauta general, porque también se observó como el sector informal de la economía es un “refugio” para estudiantes graduados enfrentados a escasas oportunidades laborales. Asimismo, se revelan estrategias de los empleadores para evitar “altos costos de contratación”.

Al efecto, este documento presenta una breve revisión de la formulación y desarrollo del concepto de precariedad del trabajo para, posteriormente, describir el diseño de la investigación, principales hallazgos, cuantitativos y cualitativos, así como las conclusiones. Los datos cuantitativos no tienen pretensiones de significancia estadística, constituyen un recurso del estudio descriptivo, que se apoya centralmente en las entrevistas, dado el objetivo de aproximarse a la precariedad como experiencia vivida en la cotidianidad de las personas.

### **La precariedad del trabajo. Referentes conceptuales**

A inicio de la década de los 70 del siglo XX, no se hacía mención en el debate del término trabajo precario. No obstante, a finales de esa década y a partir de los años 80, la transformación de la organización y estructura del sistema capitalista, en particular, la reconfiguración de las relación capital-trabajo y las formas que ésta adopta, van perfilando un nuevo esquema en el que una variable importante es la temporalidad de dicha relación.

Al presentar una revisión de la idea de precariedad en la sociología francesa, Patrick Cingolani destaca que el desarrollo expansivo de los contratos temporales constituyó la expresión más evidente del conjunto de nuevas formas de los empleos emergentes, llamando la atención de estudiosos que, al analizar el fenómeno, hicieron visible “el artificio del argumento de la ‘elección’ y las consecuencias sociales negativas de una externalización de la mano de obra” (Cingolani, 2014:50), a lo que se sumó la construcción de la categoría de trabajadores “fuera de estatus” que lleva a Magaud (1974, citado por Cingolani, 2014) a distinguir entre “falsos y verdaderos empleados”, a partir de la intención de los empleados de comprar capacidad de trabajo fuera de las reglas, generando oposición de los asalariados oficiales y aquellos fuera de la regulación, en particular, jóvenes pasantes, contratistas, auxiliares, etc., cuya irrupción incluso es favorecida por un Estado decidido a segmentar gradualmente su propio mercado de trabajo, como destaca el autor.

A la temporalidad, habrán de sumarse las condiciones de inseguridad y división de la clase obrera, a partir de la discriminación entre las actividades periféricas en relación con las actividades principales y, consecuentemente, entre los empleados que tienen garantizadas sus fuentes de trabajo y los subcontratados, si bien, éstos quedan invisibilizados en un mismo espacio laboral por diferencias en los horarios o tareas (Cingolani, 2014).

Estas transformaciones en el mundo del trabajo, en sus espacios de relación cotidiana, tuvieron como marco el desarrollo del nuevo modelo capitalista, marcado por la globalización y por la contrarrevolución neoconservadora que dio fin al *Estado de Bienestar*. El nuevo marco institucionales para las relaciones económicas, productivas, sociales y políticas avaló la modificación de las normas de contratación del trabajo en favor de la “flexibilización”, que redujeron los costos para la contratación y despido de trabajadores.

Sustentado en la obra de Robert Castel, Julián Vejar (2014) propone que el concepto de precariedad laboral sea entendido en su contexto histórico y a partir de su complejo carácter multidimensional (espacio, tiempo y semántica). Al efecto, provee la siguiente definición.

La “precariedad” se define en este contexto [crisis del *Estado de Bienestar*] más bien como una “condición”, un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista. En esa dirección el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc. (Julián, 2014: 150)

A partir de este concepto, es posible reconocer el fenómeno social de la precariedad laboral por la presencia de un trabajo que no posee garantías laborales ni sociales. Las primeras referidas a estabilidad, remuneraciones y condiciones de trabajo adecuadas y, las segundas, de suficiencia, seguridad y protección social. De esta forma, la precariedad laboral se caracteriza por la flexibilidad y la inestabilidad del empleo, la falta de seguridad social, la insuficiencia de ingresos y el escaso control del trabajador sobre sus condiciones laborales. (Rodgers, 1992; Julián y Hernández, 2017)

Los distintos aportes teórico-conceptuales han guiado y, a su vez, se han nutrido de los estudios empíricos en la materia. La complejidad del fenómeno se ha reflejado en las distintas propuestas metodológicas para abordarlo. Rubio (2010) identificó en la literatura cuatro dimensiones de la precariedad laboral: 1) Temporalidad, que expresa la inseguridad laboral en virtud de carecer de contrato por escrito o por contratación a tiempo definido; 2) vulnerabilidad, asociada a las condiciones de trabajo insalubres, de riesgo para la salud y/o integridad física, etc.; 3) insuficiencia salarial, esto es, una remuneración inferior al ingreso establecido por líneas de bienestar, y 4) desprotección laboral resultado de la reducción de prestaciones laborales y

protección social.

Por su parte, Guadarrama, Hualde y López (2012) presentan una revisión de los aportes en el estudio de las dimensiones objetivas y subjetivas de la precariedad laboral. En el caso de las dimensiones objetivas, destacan las identificadas por el informe de investigación *Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies* (ESOPE, 2004), que son: temporal (continuidad a partir de la relación contractual); organizacional (control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo); económica (pago suficiente y progresión salarial), y social (protección legal o consuetudinaria de los trabajadores y la protección social). Es posible advertir, entonces, cierto consenso o similitudes que marcan una pauta clara para los estudios empíricos, en su mayoría cuantitativos.

Asimismo, los autores destacan, con relación a las dimensiones subjetivas, distintos estudios en los que se analiza, por ejemplo, las pérdidas experimentadas en el salario o en el trabajo y sus efectos en las condiciones materiales de vida, físicas y psicológicas, de las personas, con base en el concepto de riesgo social y con el referente de la inestabilidad social asociada a la precariedad laboral; los efectos de factores objetivos como ingresos insuficientes, en el deterioro de las condiciones de vida materiales y sociales de las personas (vivienda, redes familiares, conyugales, etc.); y aspectos psicosociales, tales como los niveles de satisfacción con el trabajo, y visiones de futuro de las personas en cuanto a perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo y desarrollo personal. (Ranci, 2008; Bayón, 2006 y Paugam y Zhou, 2007 citados por Guadarrama et. al., 2012: 221)

Alicia Lindón (2003) presenta una investigación cualitativa, a partir de la historia de vida de una mujer, habitante de Valle de Chalco, Estado de México, que recrea la precariedad laboral desde la experiencia vivida. La autora aborda de esta manera, dimensiones subjetivas del trabajo precario, que le permiten distinguir lo instrumental asociado al trabajo, de lo simbólico, siendo estas dimensiones que remiten a “la subjetividad social, al sentido del trabajo para la persona”.

Lo explica de la forma siguiente:

La dimensión instrumental del trabajo se expresa sobre todo cuando el sujeto se refiere a lo que le representa el trabajo en términos económicos. La dimensión socio-simbólica del trabajo surge cuando los sujetos conciben al trabajo como una forma de superación

personal, de independencia, de compromiso social, de desarrollo de la creatividad, de socialización o de muchas otras formas que van más allá de la remuneración económica, la actividad realizada o el horario de trabajo.

Así considerada la precariedad, como experiencia, es posible preguntarnos “cómo la vive el sujeto”. Seguramente no hay una única respuesta, las formas de vivirla pueden ser diversas dependiendo del conjunto de la vida del sujeto y del mundo social en el cual está inserto. (Lindón, 2003: 337)

Abordar la precariedad como experiencia, frente a múltiples situaciones y a las condiciones de vulnerabilidad (fragilidad), permiten observar las implicaciones en la identidad del trabajador, forjada en torno a formas de vivirla, que la autora rescata de Roulleau-Berger (1999). En particular, destaca como respuestas posibles: La resistencia, que suele llevar al sujeto a intentar superar las condiciones adversas; la adaptación, que puede llevar al conformismo y a conductas pasivas, y el sufrimiento, que frecuentemente arrastra al sujeto a la degradación, el fracaso y la desvalorización de sí mismo. (Lindón, 2003)

Esta forma de abordar la precariedad remite a la idea sustantiva de que el individuo es un efecto de las situaciones que enfrenta. Al recuperar a Castel (1989), Arteaga (2008) destaca que el “sí mismo” aparece en la medida en que se puede colocar en configuraciones de interrelaciones culturales diferentes, en un sistema de interacciones establecido sobre un pluralismo institucional. No obstante, convivir en un ambiente institucionalmente más plural, coloca al individuo en una situación de vulnerabilidad de la “fachada” que adopta para sí, encontrándose en el límite aquellos que se ubican en los márgenes del orden social.

Esta vulnerabilidad del individuo en las interacciones depende de un orden social, que le sirve, por decirlo de alguna manera, como transfondo. Para Castel esta circunstancia no puede llevar a considerar a lo microsocioal como el resultado de lo macrosocioal, lo cual obliga a comenzar cualquier estudio siempre desde este punto de partida. Muy por el contrario, se debe partir de la especificidad del orden de la interacción y de su sistema propio de constreñimientos, en la medida en que es allí donde los individuos se mueven, mientras que el orden macrosocioal queda en posición de exterioridad en relación con el

orden de las interacciones, aunque de cierta manera algo de este orden se entreve en las fallas de la interacción. (Arteaga, 2008:162)

Justamente, Castel ubica el análisis de vulnerabilidad de las masas y precariedad en el marco institucional de crisis de cohesión social.

Entonces, la asociación "trabajo estable/inserción relacional sólida" caracteriza una zona de integración. A la inversa, la ausencia de participación en alguna actividad productiva y el aislamiento relacional conjugan sus efectos negativos para producir la exclusión, o más bien, como trataré de demostrarlo, la desafiliación. La vulnerabilidad social es una zona intermedia, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad. (Castel, 2002: 13)

Así, en el entorno macro social, resulta vital ubicar al individuo y su contexto micro social, donde vive la experiencia de trabajo y genera los vínculos y las redes de apoyo frente a la vulnerabilidad generada por las actuales condiciones del mercado laboral.

En los apartados siguientes, se presenta una aproximación a estos micro espacios donde las personas viven la experiencia del trabajo precario, con el objetivo de observar qué tan próximos se encuentran de las condiciones que prevalecen en el país y qué tipo de respuestas adoptan tanto trabajadores como empleadores.

## **Una aproximación desde micro escenarios**

### **a. Metodología**

El presente documento se desprende de un estudio descriptivo, esto es, uno que busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno que se someta a su análisis” (Hernández Sampieri et. al., 2010: 80), a fin de mostrar ciertos ángulos y dimensiones de la precariedad social en micro escenarios, los cuales ponen en el centro al individuo y se caracterizan por su condición no homogénea, la lógica de la separación y el intercambio, y son observables las respuestas de orden



contingente.

Sin adentrarnos en el debate de la relación dinámica entre las macro estructuras y las micro estructuras, se pretende transformar una limitación de alcance de la investigación en términos del entorno espacial y el número de sujetos que se pudo incluir en esta primera etapa, en una oportunidad para observar al individuo en contextos íntimos, con los que se mantiene una relación cotidiana y estrecha, y que dan cuenta, por supuesto de la imbricada relación entre las macro estructuras y las micro estructuras. Si bien, como recuerda Nooy (2002), las perspectivas ego-centradas y socio-centradas se relacionan de manera dinámica, y las macro estructuras no resultan ser la suma de las micro estructuras, observar con atención al individuo en éstas últimas permite aproximarnos a la forma en cómo son interpretadas individualmente las condiciones y las señales del contexto macro, para comprender las decisiones y las acciones de éstos.

Al efecto, se recurrió a métodos cuantitativo y cualitativo, haciendo uso de un cuestionario (30 ítems) para aplicar entre trabajadores del sector formal e informal, en el caso del primero, y de dos guiones de entrevista semi-estructurada dirigidos a trabajadores (siete preguntas guía) y empleadores (14 preguntas guía), en el segundo. Asimismo, se recurrió al muestreo teórico, eligiendo a los sujetos de acuerdo con las características identificadas por los estudios sobre el tema y atendiendo a las condiciones de acceso establecidas por los “porteros” o personas de enlace. Para las entrevistas, invariablemente se solicitó anuencia para grabarlas, garantizando en ellas el anonimato de los participantes, lo que igualmente aplicó en el caso de quienes accedieron a contestar la entrevista.

Los instrumentos de investigación se aplicaron durante el mes de mayo de 2017 en cinco unidades económicas del sector formal en la ciudad de Minatitlán, incluyendo a 23 trabajadores y cuatro empleadores (dueños o gerentes); así como a ocho trabajadores del sector informal, vendedores en el Mercado de la ciudad de Cosoleacaque, ambas en el estado de Veracruz. Antecedió a esta etapa, una primera de establecimiento de contactos y de observación no participante.

#### b. Descripción de la muestra

Para aproximarnos al fenómeno de la precariedad laboral, tanto en el sector formal como el informal, se optó por establecer dos tipos de vinculación a fin de acceder a los sujetos de estudio.

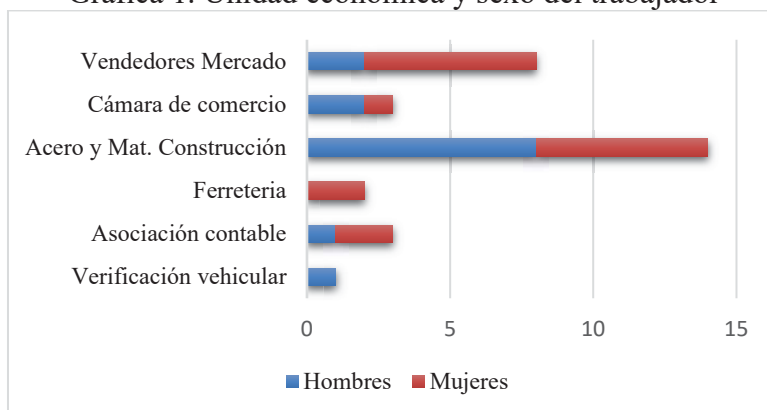


Por una parte, a través de la representación en Minatitlán, Veracruz de la Cámara Nacional de Comercio (CANACO), poder entrevistar a empleadores y trabajadores de empresas y establecimientos comerciales, y por otra, se hicieron entrevista a vendedores establecidos en las cercanías del mercado de Cosoleacaque, Veracruz. Así, se tuvo acceso para entrevistas con 23 trabajadores del sector formal y ocho, de la economía informal.

Los municipios de Minatitlán y Cosoleacaque comparten límites, de forma tal que son incluso calles las que separan a sus respectivas cabeceras, ciudades del mismo nombre. Minatitlán es una ciudad de vocación industrial, en particular, por la ubicación en ella de la Refinería Lázaro Cárdenas de Petróleos Mexicanos (PEMEX), así como comercial. En 2015 registró una población de 157,393 habitantes y, de acuerdo con el Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2010), el municipio presenta un grado de marginación bajo y muy bajo en su principal concentración urbana, habitada por 117,725 habitantes, con un grado de marginación bajo, si bien, en las zonas rurales de ambos municipios, se encuentran localidades con alto grado de marginación. La actividad económica tiene como referente la industria petroquímica al ubicarse el complejo Cosoleacaque, es también importante el sector agropecuario y el comercio. Las dos ciudades han sufrido en los últimos años un impacto económico negativo asociado a la disminución de la actividad y de las inversiones del sector petrolero, y al lento proceso de desarrollo de los nuevos corredores industriales.

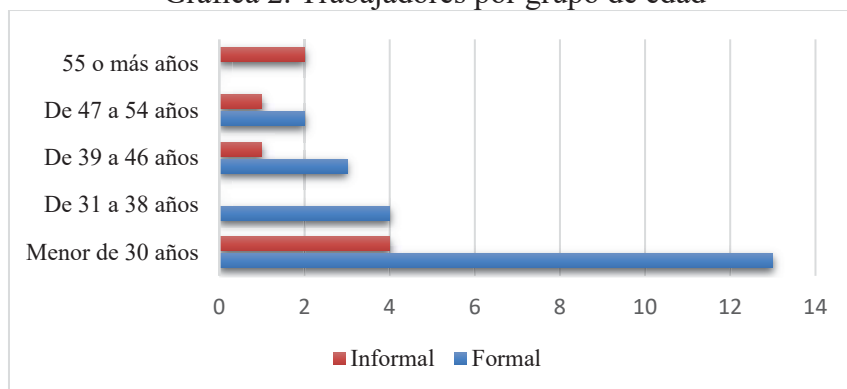
En este contexto se integró una muestra con 17 mujeres (54.8%) y 14 hombres (45.2%), que tienen el rol de proveedor principal de sus hogares en ocho casos (25.8%); de proveedor secundario en 13 (41.9%) y, en 10 casos (32.3%) son individuos sin dependientes económicos. El estado civil que prevalece entre ellos es soltero, 13 casos (41.9%); 10 son casados (32.3%), cuatro viven en unión libre (12.9%); tres son divorciados y uno más, viudo. Estas preguntas se hicieron con la intención de identificar algunos elementos de presión económica, a la que se sumó el estatus de la vivienda. En este rubro, para la mayoría se encontró un factor importante que disminuye el estrés económico: 22 encuestados, el 70.9% de la muestra, habita una vivienda de su propiedad; seis en una rentada y los tres restantes, en casas prestadas.

Gráfica 1. Unidad económica y sexo del trabajador



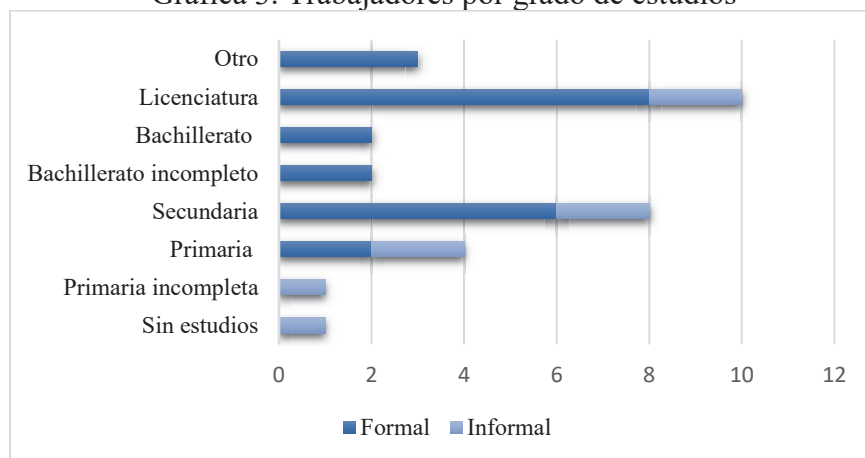
Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a trabajadores

Gráfica 2. Trabajadores por grupo de edad



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a trabajadores

Gráfica 3. Trabajadores por grado de estudios



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a trabajadores

La muestra capta regularidades encontradas en estudios más amplios: la presencia mayoritaria de población joven, 42% menores de 30 años, la prevalencia de baja escolaridad entre la población ocupada en el sector informal e incluso, el “refugio” en este sector de personas con estudios universitarios que no encuentran oportunidad de empleo (un caso).

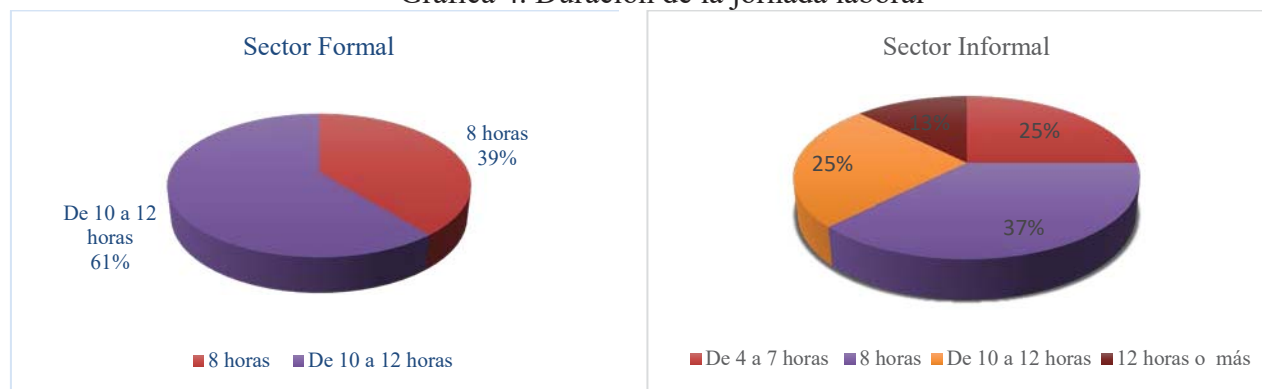
### c. Dimensiones objetivas de la precariedad laboral

Atendiendo a las pautas marcadas por la metodología del INEGI para integrar las condiciones críticas de ocupación, así como la propuesta Rubio (2010), el cuestionario aplicado a los trabajadores aborda las dimensiones que se refieren a continuación.

Respecto a la unidad económica en la que laboran, en el sector formal, 22 trabajadores la identifican como una empresa constituida, con excepción de un trabajador de comercio establecido que la caracteriza como establecimiento sin registro. En el área del mercado de Cosoleacaque, cinco de los trabajadores identifica la unidad económica como un negocio que carece de local y tres más, como establecimiento sin registro.

En estas unidades económicas, 17 encuestados dicen trabajar 10 horas o más (54.8%), 12 cubren la jornada de ocho horas (38.7%) y sólo dos laboran menos de una jornada completa (6.5%). En cuanto a la seguridad laboral, ninguna de las personas que trabaja en el mercado tiene un contrato laboral por escrito. En el sector formal, 14 personas cuentan con contrato por escrito (60.9%) y nueve carecen de él (39.1%). Entre los primeros, el contrato es por tiempo indefinido para 12 trabajadores, uno está contratado por obra determinada y uno más renueva contrato por periodos entre tres y seis meses.

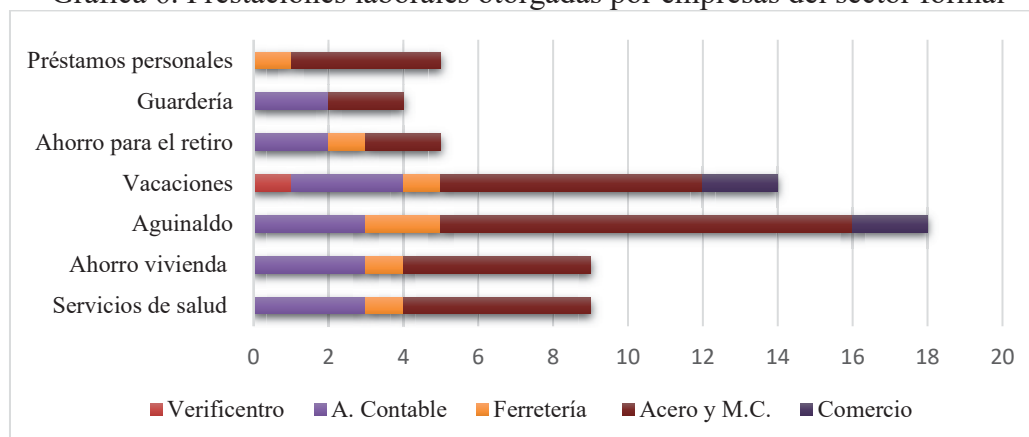
Gráfica 4. Duración de la jornada laboral



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a trabajadores

Derivado de su relación laboral, tienen acceso a la salud nueve trabajadores de los 23 encuestados del sector formal. Por otra parte, obtienen prestaciones como aguinaldo; vacaciones con goce de sueldo; inscripción al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT); fondo de ahorro para el retiro; guardería y préstamos personales o caja de ahorro, que no están distribuidas de manera uniforme: no todas las unidades económicas otorgan todas las prestaciones, ni para todos sus trabajadores. Sólo la empresa comercializadora de acero y materiales para la construcción otorga todas las prestaciones mencionadas; por su parte, los empleados de la ferretería no tienen acceso a guardería; quienes laboran en el despacho contable no tienen acceso a préstamos personales o cajas de ahorro; mientras que los empleados de la Cámara solo tienen aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo y el trabajador del centro de verificación vehicular, únicamente recibe vacaciones con goce de sueldo.

Gráfica 6. Prestaciones laborales otorgadas por empresas del sector formal



Fuente: Elaboración propia con datos del cuestionario aplicado a trabajadores

Por otra parte, entre los trabajadores del sector informal encuestados, sólo tres de los ocho conoce los beneficios que se derivan de una relación de trabajo formal y ninguno de ellos tiene conocimiento de algún programa de gobierno que apoye a las personas que quieren formalizar su fuente de trabajo; es decir, nadie había escuchado información alguna de la estrategia “Crezcamos juntos” del gobierno federal, pese a tener más de tres años de haberse presentado, al momento de aplicar la encuesta.

Finalmente, en cuanto a la insuficiencia salarial, los trabajadores del sector informal obtienen ingresos entre uno y dos salarios mínimos. En el sector formal, a través de la encuesta a los empleadores, se obtuvo que pagan un salario mínimo, \$82.00 en el mayo de 2017, dos mini-salarios \$160.00; \$274.00 y hasta \$500.00 pesos diariamente, más prestaciones de Ley. La empresa comercializadora de acero y materiales de construcción es la que reveló el salario más alto, equivalente a seis salarios mínimos.

#### d. Dimensiones subjetivas en los escenarios laborales

Si bien en este proyecto de investigación, como primera aproximación, se propuso explorar las percepciones de los trabajadores de ambos sectores, y de los empleadores del sector laboral, en el proceso no logramos obtener la anuencia de las personas que laboran en el mercado de Cosoleacaque para grabar la conversación, incluso la petición condicionó la escasa disposición a participar de la entrevista.

En el sector formal, ocho trabajadores accedieron a conversar con nosotros y permitieron que se grabara la conversación. Cuatro empleadores, aceptaron participar en los mismos términos.

De las condiciones objetivas, expuestas en el inciso anterior, es evidente que estos trabajadores cuentan con un empleo precario: una proporción muy alta de ellos trabaja con horario extendido; percibe salarios bajos; si se consideran los contratos temporales y por obra, sumados a los que laboran sin contrato escrito, se tiene que el 47.8% se ubica en condiciones de inseguridad laboral y que si el establecimiento es pequeño, no se accede a las prestaciones de Ley, entre éstas, los servicios médicos.

No obstante, perciben ese trabajo como espacio de oportunidad para lograr sus metas, que cuentan con el material y equipo necesario para desarrollar su trabajo, así como cierto apoyo y reconocimiento de sus jefes o superiores. Asimismo, que su opinión es apreciada por sus pares.

En ciertos casos, revelan expectativas pequeñas de sus empleos. Por ejemplo, la pregunta “en los últimos seis meses ¿ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado, su supervisor o alguien más se preocupa por Ud. y alienta su crecimiento dentro de la institución?”, ameritó estas respuestas:

Sí. Pues yo soy casada tengo hijos y bueno cuando necesito *permisos para salir* me los otorgan y bueno ahorita me mandaron a un *curso de computación* y eso lo está pagando la empresa. (Trabajadora 1. Transcripción de entrevista, 4 de mayo de 2017)

Si, si nos *aplauden* cuando se hace algo nos dicen, *nos felicitan* cuando a fin de año siempre se hace una *comidita con los empleados* y la persona que es dueño de aquí de la empresa siempre nos apoya, nos dice que pues ya terminamos el año y que gracias y que pues alienta el crecimiento dentro de la institución. (Trabajador 8. Transcripción de entrevista, 18 de mayo de 2017)

De parte del encargado pues nos tocó deberás uno de esos pocos jefes por decirlo así, que nos apoya y que *nos está dando ánimos*. (Trabajadora 5. Transcripción de entrevista, 9 de mayo de 2017)

Lo que esperan de mi es que dé el máximo rendimiento para que la empresa logre sus objetivos tanto en ventas y alcance... En lo que se refiere a reconocimiento no se ha recibido ninguno y en lo que es mi jefe inmediato pues sí *se preocupa por nosotros* y pues sí, este *nos alienta* a que seamos cada día más capaces y mejores. (Trabajador 6. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017)

Uno de ellos no comparte esa visión, manifiesta cierto enojo combinado y quizás frustración por su situación en la empresa.

¿Sabe lo que se espera de Ud. en el trabajo y la empresa le brinda la oportunidad de lograr sus metas satisfactoriamente? R. “No porque al menos aquí no hay prosperidad en la empresa.”

¿Tiene los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta? R. “No todos.”

En los últimos seis meses ¿ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado, su supervisor o alguien más se preocupa por Ud. y alienta su crecimiento dentro de la institución? R. “Mmm... no tampoco, a todo te voy a decir que no.”

¿Las personas con las que convive dentro del área laboral toman en cuenta sus opiniones y le ayudan a adquirir nuevos conocimientos? R. “¡Ah sí, en eso sí!” (Trabajador 7. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017).

En las entrevistas realizadas a los empleadores se exploró el perfil de trabajador que buscan (características físicas y escolaridad); los salarios que pagan y las prestaciones que otorgan; las posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador en la empresa y su opinión sobre la informalidad.

Para la entrada, los requisitos generales son llenar la solicitud y la entrevista de trabajo, sin guion previo. Se confía en lo que revela el contacto personal y la respuesta a una pregunta clave: cuánto espera “ganar” el solicitante, cuál es su expectativa de salario. Asimismo, estiman como positivo que los solicitantes se presenten por recomendación de una persona cercana a la empresa, en particular, si un miembro de la organización avala esa recomendación. Actualmente



ponen el requisito de haber concluido la secundaria o el bachillerato. En este sentido, hay un reconocimiento del rezago educativo en el estado de Veracruz.

Bueno aquí cuando menos sí la preparatoria... hay que mencionarlo, de repente no puede ser uno muy exigente porque a estas alturas hay todavía, hay que decirlo, admitir que hay personas que estudian nada más únicamente lo que es secundaria. Preparatoria... (Empleador 1. Transcripción de entrevista, 4 de mayo de 2017)

En general, los empleadores opinaron con respecto a la aptitud física, que basta con que sea la adecuada para el puesto a desempeñar. Existe cierta conciencia o cuidado de no incurrir en expresiones de discriminación al momento de la entrevista, o matizarlas.

Realmente aceptamos toda clase de personas, aún con limitaciones físicas o que vengan con muletas... eso sí, que tengan pues ciertas aptitudes a lo mejor la cuestión visual porque manejamos números pueda ver bien con lentes, pupilentes o de manera normal... Pasantes de contaduría o titulados, o en el caso de Licenciados en Administración o Licenciados en Derecho o Ingenieros en Sistemas que es lo que nosotros manejamos. (Empleador 2. Transcripción de entrevista, 9 de mayo de 2017)

... en este caso sí pedimos lo que es requisito que sean mayores de edad, de 18 a 30 años, con disponibilidad de horarios, que sean responsables, honestos y que a veces tengan un poco de conocimiento del sector ferretero o que también que tengan muchas ganas de aprender porque como es una empresa ferretera y vemos muchas y pequeñas piezas, entonces sí se les hace a algunos muy difícil aprenderse todo el material que hay, que tenemos... si vamos a empleados de mostrador, manejamos lo que es hombre y mujer, pero hay actividades que las mujeres no pueden realizar, en este caso, cargar cemento. Para eso se utiliza lo que es un muchacho o hay otros que... por lo común, no pedimos personas con discapacidades, por lo mismo que es material luego pesado y, pues, se pueden lesionar. (Empleador 4. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017)

Una práctica reconocida para la contratación es el periodo de prueba:

Tipo de contratación... bueno, por lo regular sí quedan a prueba, si con posterioridad se quedan como si fueran un personal de confianza. Esta contratación pues quedará precisamente sujeto a cualquier persona que sea la que en este caso esté al frente... (Empleador 1. Transcripción de entrevista, 4 de mayo de 2017)

... igualmente por recomendación de familiares o por compañeros que han estado aquí, les informan, es cómo se acercan a la empresa y se les da oportunidad a todo el mundo, los que desean participar bienvenidos, se les da un tiempo de conocimiento... de participación, se les dan un mes y si desean quedarse con nosotros, se quedan, sino este... se les busca acomode en alguna otra empresa.... (Empleador 2. Transcripción de entrevista, 9 de mayo de 2017)

Eeh. manejamos lo que son los contratos de trabajo a prueba, que son de un mes a tres meses ya dependiendo de cómo se acople el empleado es que se les genera un nuevo contrato. (Empleador 4. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017)

En cuanto a los salarios, éstos se asocian a las capacidades de la empresa, labores que desempeñan y a la situación en general. Expresan convencimiento de que depende las personas el poder crecer en la empresa, porque las condiciones están dadas.

El salario más bajo que se paga pues tendría que ser el salario mínimo porque realmente nadie ahorita tiene salario mínimo. Yo quiero pensar que a la mejor sí hay empresas que tienen esa consideración. Actualmente nosotros no, nadie, bueno es lo que yo es lo que quiero pensar que nadie paga lo que es un salario mínimo, un salario mínimo estaría hablando de que se gasta como lo primero, lo necesario, ojalá y esté bien porque le puedo explicar que con 82 pesos algo así muy bajo, eh... varía, varía esto me queda claro, que yo lo que quiero dejar muy claro es que no tienen lo que es un salario lo más bajo que pudieran resultar es de algo así oscila entre 120 pesos diarios y el salario está a 82 pesos. Yo creo que está arriba de lo que es, en lo que cabe porque hay más, hay más salarios y

las expectativas son mayores, pero hablamos de otras consideraciones también de trabajo.

(Empleador 1. Transcripción de entrevista, 4 de mayo de 2017)

[El salario más bajo que se paga] El que marca la ley que es sobre ochenta, noventa pesos al día. [El salario más alto entre los trabajadores, sin considerar directivos o gerentes] Éstos son de acuerdo a la antigüedad y puesto que ocupan. (Empleador 2. Transcripción de entrevista, 9 de mayo de 2017)

Mmmmm... semanalmente, el más bajo es de \$780.00 [y el más alto] serían los \$ 1,250.00. (Empleador 4. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017)

Bajo diversas modalidades, los empleadores afirman que capacitan a sus trabajadores, salvo en un caso, que abiertamente se acepta que no hay cursos de capacitación, ni medidas de seguridad.

No manejamos capacitaciones para los empleados de mostrador, a menos que venga un proveedor y nos brinde una asesoría por un nuevo material... pues ya sería que ya lo aprenden ellos o lo aprendemos. [¿Se instruye al personal en general en prevención de accidentes de trabajo?] No. (Empleador 4. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017)

En esta unidad económica el horario es de 08:30 horas a 20:00 horas. Algunos empleados tienen asignado “horario de comida”, dos horas, pero por el lugar en el que viven, muchos “prefieren” quedarse a comer en el local comercial.

Tres de los empleadores entrevistados afirman que los gastos de seguridad social están contemplados en el esquema de costos de la empresa, no consideran oneroso el impuesto del 2% sobre nómina y dicen dar las prestaciones de Ley.

[Las prestaciones que se ofrecen al trabajador ]Pues son todas. No, yo creo que aquí se respeta en este sentido y lo digo por... regularmente en Semana Santa es vacaciones y

regularmente cuando menos el descanso y son días de trabajo días que son festivos y que no trabajaron, prácticamente ganan su salario como si estuvieran trabajando. (Empleador 1. Transcripción de entrevista, 4 de mayo de 2017)

Seguro social, INFONAVIT, todos están asegurados ya hay varios empleados que han logrado su jubilación... se labora el sábado hasta medio día nada más y el horario es muy cómodo. (Empleador 2. Transcripción de entrevista, 9 de mayo de 2017)

Tenemos, tenemos las prestaciones de ley el servicio médico, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo. (Empleador 3. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017)

Sin autorizar la grabación de la respuesta, uno de ellos acepta que hay criterios selectivos para otorgar las prestaciones entre los trabajadores, también acepta que hay personas que laboran sin prestación alguna. No obstante, otro acepta explícitamente que eso es una práctica recurrente, y lo expresa sin cortapisa, igual que considera oneroso tanto el impuesto sobre nómina como los gastos en seguridad social.

Mmmmm... manejamos dos tipos de... ahora sí, los que están dados de alta en el Seguro que son los que es el personal de más confianza, que le hecha ganas, que le guste aprender y pues vemos que si nos va o si van a pertenecer a nuestra empresa un periodo, y a ellos se les brindan las prestaciones del seguro social y también tenemos a los otros, que no están dado de alta en el Seguro pero se les brinda, en dado caso que estén enfermos o les pase algún accidente, se les brinda el apoyo para la compra de medicamentos.

Pues sí, porque se me... pues, nosotros tenemos que pagar eso y siento que ahí no deberíamos de pagar ningún impuesto demás, porque de por sí ya pagamos el IVA, el ISR y otros tipos de impuestos que vienen muy altos y... entonces ya para qué pagar otro impuesto. [¿Y los pagos de seguridad social?] Ese, los pagos de seguridad social van dependiendo de cómo sea el salario con el que demos de alta al trabajador. Si los damos muy altos, pues entonces los pagos de seguridad serán muy altos entonces. Intentamos mantener un salario, no el mínimo porque también no es, sino el trabajador cobraría muy

poco... pero si mantener equitativamente... porque a la hora de pagar el seguro social no venga muy alto porque luego se junta con el INFONAVIT, entonces cuando viene el INFONAVIT con el Seguro Social para la empresa es pesado porque es alto. (Empleador 4. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017)

Respecto a la informalidad hay una mezcla de rechazo y justificación a su existencia. Bueno ojalá y se pudiera regularizar porque eh... realmente lesiona el interés de un sector que es formal y lo digo porque se fomenta lo que es un acto un hecho delictivo desde ahí por ser irregular ¿Por qué lo menciono y lo sostengo? Porque si tan solo nos ponemos a pensar es que desde el principio que ellos están mal, chuecos o como se dice irregulares desde ahí empiezan a presentar a vender cosas igual de la misma naturaleza daría lo mismo vender un CD que es quemado a pensar que tengan una “grapita” allí vendiéndola, ellos pagan sobre algo que puede ser un derecho que fomenta o le trata de tolerar el municipio creo, creo y considero que sí afecta, afecta la economía, impacta el hecho delictivo y me queda claro que por eso de repente puede tener hasta mayor fuerza el sector informal que nosotros. (Empleador 1. Transcripción de entrevista, 4 de mayo de 2017)

Es un mal necesario, no estoy de acuerdo, pero desafortunadamente ante la falta de oportunidades de parte de la autoridad, la gente se ve obligada a acudir a esas fuentes de trabajo, el informal. (Empleador 2. Transcripción de entrevista, 9 de mayo de 2017)

Mmmm... por una parte, está bien si queremos evitar pagar tanta seguridad, evitar pagar impuestos, bueno... no impuestos tanto del pago de seguridad social tanto como de, ¡ay, ya me trabe! ja ja... el pago del Seguro Social porque, pues, eso nos ayuda a que no paguemos tanto, al no tener a todos dados de alta a la vez es algo que nosotros deberíamos de hacer adecuadamente, pero a cómo está la situación económica que estamos teniendo pues no podemos hacer eso. [¿Representan una competencia desleal en el ramo de su empresa?] Mmm si se considera una competencia desleal porque desde el punto de vista de nosotros, nosotros pagamos impuestos, pero vemos, hablando del sector ferretero, vemos a otras empresas que están vendiendo mucho y los comparamos con nuestros

precios y los dan muchos más bajos, entonces, ¡cómo le hacen! o qué es lo que están haciendo ellos para tener esos precios tan bajos, porque por mucho... pues, no se puede... (Empleador 4. Transcripción de entrevista, 19 de mayo de 2017)

## **Conclusiones**

La precarización del trabajo es una constante en los sectores formal e informal de la economía. En el conjunto de los micro espacios laborales en los que se realizó el estudio, se pudo observar que se verifican algunas de las regularidades en otros que corresponden al análisis macrosocial:

- Afecta en una proporción significativa a los jóvenes.
- Las personas con menores niveles de escolaridad presentan mayor vulnerabilidad.
- Jornadas laborales extensas se presentan en mayor proporción e intensidad en el sector informal de la economía y en el ámbito comercial del sector formal.
- Aproximadamente el 40% de los encuestados no cuenta con un contrato laboral por escrito.
- Los “periodos de prueba” con una práctica generalizada como mecanismos de ingreso laboral.
- La insuficiencia salarial prevalece en los sectores formal e informal.
- En el sector formal se incurre consistentemente en la reducción de prestaciones laborales, como mecanismos selectivos.

Las entrevistas revelaron que entre los trabajadores priva el conformismo ante su situación, salvo una excepción, en que el trabajador no parece canalizar la inconformidad en acciones para enfrentar las situaciones que generan su molestia y frustración ante la nula perspectiva de avanzar en su trayectoria laboral.

Lo expresado por los trabajadores indica que, en la resignación, los “pequeños favores” o “tratos considerados”, permisos para ausentarse brevemente en horario laboral, festejos de fin de año y charlas motivacionales o gestos amables, son suficientes para “sentirse” bien con el entorno.

En contrapartida, los empleadores tienen en la contratación por referencia de un trabajador, familiar o cliente de la empresa, un mecanismo de redes sociales conveniente para generar “lealtades” y vínculos. En las entrevistas a solicitantes “autónomo”, sus expectativas

salariales y desempeño en periodos de prueba, son los elementos de juicio en el proceso de selección.

Igualmente, la simulación es un recurso para “cumplir” con las leyes laborales en materia de protección al trabajo. La selectividad en términos de quién es inscrito a la Seguridad Social, quién es excluido y qué prestaciones se otorgan, es un mecanismo recurrente para eludir las obligaciones patronales y es una constante para precarizar el empleo. No obstante, hay autoafirmación de que se cumple con la Ley en tanto se paga el salario mínimo. Conocido que éste no es un salario suficiente para cubrir necesidades básicas, hay quien manifiesta el deseo de que “nadie” lo esté pagando, el “mito genial” de la administración del gobierno federal que impulsó la inserción completa del país a la economía global.

Estas formas de vivencia cotidiana de la precariedad tienen como marco las transformaciones institucionales del mercado laboral mexicano, la presión por obtener un empleo en un contexto de estancamiento y retraimiento de la actividad económica en las zonas petroleras del país, afectadas por la grave reducción de la inversión productiva del sector; así como las propias condiciones y redes de apoyo social que logran tejer los protagonistas.

## **Bibliografía**

- Arteaga Botello, Nelson (2008). “Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel”. *Sociológica*, año 23, septiembre-diciembre, (68), 151-175.
- Castel, Robert (2002). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Argentina. Paidós.
- Cingolani, P. (2014). “La idea de Precariedad en la Sociología Francesa”. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 6 (16), 48-55. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273232859005>
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A. y López Estrada, S. (2012). “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”. *Revista Mexicana de Sociología*, 74 (2), 213-243.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª edición. Perú. McGraw Hill
- INEGI (2016), *Tasa de condiciones críticas de ocupación y tasas de informalidad laboral*. Banco



- de Información Económica (BIE). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México. <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/BIE/Default.aspx?Topic=0&idserPadre=100001800137015001550100#D100001800137015001550100>, consultado el 15 de marzo de 2017.
- Julián Véjar, Dasten (2014). “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina”. *Trabajo y Sociedad*. (23), 147-168.
- Julián Véjar, Dasten; Hernández Aracena, Javier (2017). Heterogeneidad estructural y precariedad laboral: Tomando en cuenta a los trabajadores pobres. *Trabajo y Sociedad*, (29), 265-286.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, 9 (3), 333-352. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33609302>
- Nooy, Wouter de (2002). “Una perspectiva institucional sobre la relación micro-macro”. Comunicación presentada en la *Conferencia Temática Europea para Analistas de Redes Sociales*, LINET: “La relación Micro-Macro”, Lille, Francia. Mayo 30-31, 2002. Traducida por Ainhoa de Federico. Disponible en [http://revista-redes.rediris.es/html-vol3/vol3\\_5.htm](http://revista-redes.rediris.es/html-vol3/vol3_5.htm)
- Rubio Campos, Jesús (2010), “Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición”. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 3 (13): 77–87.