

Juventud, precariedad y sufrimiento en empresas de capital humano

Youth, precariousness and suffering in human resources companies

Leonardo Salas Domínguez¹

Resumen: Se examinará una de las dimensiones de la precariedad laboral: el sufrimiento derivado de la experiencia en el trabajo. Esto permitirá aproximarnos al nivel subjetivo de los trabajadores, en tanto tengamos presente que "[...]el trabajo puede ser mediador de la emancipación pero también sigue siendo, para quienes tienen un empleo, generador de sufrimientos (Dejours, 2009).

Se sugieren tres preguntas para articular este tema: ¿es el sufrimiento una condición sine qua non para adentrarse al mundo del trabajo? ¿Existe el trabajo sin el sufrimiento? y ¿qué estrategias efectivas esgrimen los jóvenes para sopesar esta situación por demás difícil?

Abstract: One of the dimensions of job insecurity will be examined: the suffering derived from work experience. This will allow us to approach the subjective level of workers, as long as we keep in mind that "[...] work can be a mediator of emancipation but it also remains, for those who have a job, a generator of suffering (Dejours, 2009).

Three questions are suggested to articulate this topic: Is suffering a sine qua non condition for entering the world of work?, is there work without suffering? and What effective strategies do young people use to weigh this difficult situation?

Palabras clave: precariedad; juventud; sufrimiento; neoliberalismo; capital humano.

[...]el sistema neoliberal, incluso si hace sufrir a los que trabajan, sólo puede mantener su eficacia y su estabilidad si cuenta con el consentimiento de aquellos que le sirven

Christophe Dejours

Introducción: contextualizando la precariedad laboral

Debido a la rápida pauperización de las condiciones laborales en la etapa actual del capitalismo¹, estamos siendo testigos de cómo se acrecientan fenómenos como la precariedad y la

¹ Maestro en Ciencias Antropológicas por la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Iztapalapa, Departamento de Antropología. Estudiante de doctorado en Ciencias Antropológicas de la misma universidad. Líneas de investigación: trabajo precario, estudios urbanos y movilidad espacial.

Bayón, Cristina, Sara Ochoa y José Guadalupe Rivera González, coords. 2018. *Desigualdades, pobreza, economía informal, precariedad laboral y desarrollo económico*. Vol. III de *Las ciencias sociales y la agenda nacional. Reflexiones y propuestas desde las Ciencias Sociales*. Cadena Roa, Jorge, Miguel Aguilar Robledo y David Eduardo Vázquez Salguero, coords. México: COMECOSO

precarización de los espacios laborales en los que se insertan los jóvenes —y muchos otros trabajadores. El incremento alarmante de ambos fenómenos se ha dado a la par de la implementación/adopción de políticas de Estado basadas en el neoliberalismo, mismo que despuntó en los últimos 40 años.

Para sugerir hablar de neoliberalismo, y no caer en un cliché, es necesario dejar de lado la idea de que éste se basa, solamente, en una <<ideología>> —o doctrina— sobre la que sienta sus bases el capitalismo actual. Es decir, el neoliberalismo no es el simple retorno a las bases del liberalismo clásico; tal como afirman Christian Laval y Pierre Dardot (2013)"(...) el neoliberalismo está muy lejos de reducirse a un acto de fe fanático en la naturalidad del mercado" (p. 13). Siendo así, y al no ser un regreso a la ideología del *laissez-faire*, el neoliberalismo, como práctica, implica una relación *fuerte* del mercado con el Estado, lo cual le proporciona una fuerza <<descomunal>> para normar la vida de los individuos de la sociedad.

Para poder identificar con mayor claridad el alcance y los efectos negativos frutos del neoliberalismo, es posible recuperar la línea de análisis que plantean Nik Theodore, Jamie Peck y Neil Brenner (2009), quienes consideran que debe hacerse un análisis del <<neoliberalismo realmente existente>>. Estos autores plantean que se estudie al neoliberalismo siempre en relación con las características endógenas que lo circunscriben; de esta manera, la definición que ellos dan de éste propone tomar en cuenta que "al igual que los mercados realmente existentes, son fenómenos ineludiblemente insertos en un contexto, y dependientes o condicionados por ese mismo contexto (p.4)².

Entonces bien, en el caso latinoamericano, la implementación del neoliberalismo ha tenido como resultado diversos efectos negativos de los cuales destacan los que implican la *precarización de las condiciones de vida y la precarización de las condiciones laborales de los individuos que quedan atrapados* en el <<fuego cruzado>> entre las políticas de Estado (que benefician y aumentan, los diversos modos de explotación por parte de las <<empresas>>) y, por otra parte, la reinención de estas formas al interior de las empresas³ que ofertan el trabajo en el mercado laboral⁴

En el caso de México "[...]se habla de neoliberalismo a partir del sexenio de Miguel de la Madrid (1982-1988) (Méndez, 1996: 67)⁵; fue en este periodo, como señala Graciela Bensusan (2000), cuando Canadá, Estados Unidos y México "impulsaron[...] esquemas de integración

económica basados en las ideas neoliberales. En 1986, entró en vigor el CUFTA (*Canadian – United States Free Trade Agreement*) y en 1994 el TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte) entre estos dos países y México"(p.3).

Más puntualmente, hay que tener presente que la adopción del modelo económico neoliberal en México, respondió a las crisis de los años 80 del siglo XX⁶, misma que quiso resolverse —con demagogia política— con el llamado <<ajuste estructural>>, que continuaría bajo el nombre de <<políticas modernizadoras>> hasta el final de esa misma década (Alcántara, 2008). A grandes rasgos, podemos afirmar que los primeros estragos se dieron al comienzo del desarme de la economía nacional⁷ y continúan con fuerza hasta la actualidad.

Con el inicio de la privatización de las empresas nacionales llegó, quizá a la par — o como resultado—, la flexibilización del mercado laboral, misma que es un rasgo característico de la etapa postfordista del capitalismo. Para esta época, "(l)a flexibilidad y la precariedad laboral se impusieron como parte de la conmoción salarial de las sociedades del capitalismo industrial..."(Castel, 2007; citado en Vejar, 2013, 148), y México no sería la excepción.⁸

Por si fuera poco, la flexibilidad en el *mercado*⁹ laboral ha traído como resultado una serie de <<despojos>>¹⁰ en lo que respecta a la seguridad social de los trabajadores. Esto se debe, principalmente, a que los Estados implementan una <<estrategia neoliberal>>, misma que consiste en "el conjunto de los discursos, las prácticas, los dispositivos de poder destinados a instaurar nuevas condiciones políticas, a modificar las reglas de funcionamiento económico, a transformar las relaciones sociales de manera que se impongan tales objetivos" (Laval y Dardot, 2013: 191-192)¹¹. En México uno de los casos más recientes y notables de estrategia neoliberal se dio en el año 2012, con la entrada en vigor de la Reforma Laboral, impulsada por distintos partidos políticos y finiquitada por el otrora presidente Felipe Calderón Hinojosa. Esta reforma laboral dio pie para que la modalidad del *outsourcing* se implemente si ningún impedimento como un modelo legal para la minimización de costos para las empresas¹².

Todo lo anterior ha dado como resultado un **mercado laboral precario/flexible**. Así pasamos, como afirma Nestor García Canclini, "[...] de una sociedad en la que se podía hacer carrera a otra en la que escasean las plazas laborales y, cuando se consiguen, son casi siempre nombramientos temporales e inseguros" (García, 2016: 95).

La inseguridad en el mercado laboral mexicano se suma a las características típicas del

capitalismo postfordista –neoliberal–, que son, tal como afirma Angela Giglia:

[...]la combinación de altos grados de subordinación y de vulnerabilidad en la relación con el patrón, con altas dosis de vinculación y asunción de responsabilidades de los trabajadores con respecto al desempeño de sus funciones laborales, es decir, para el correcto funcionamiento del propio proceso de trabajo" (Giglia, 2016: 175)

En este contexto, han surgido muchas empresas dedicadas a brindar el servicio de *outsourcing*. Acudir a los servicios de un *outsourcing* forma parte de las <<estrategias>> que ayudan a las empresas a <<competir>> en un mercado flexible que exige la rápida adaptación de éstas a las circunstancias inestables del mismo. Entonces bien, las empresas que se dedican a ofrecer el servicio de *outsourcing*, y las empresas que las contratan para palear con procesos que consideran poco productivos, se transforman en *fábricas de sufrimiento*, debido a las condiciones y las exigencias que los trabajadores deben de soportar.

Pese a las características negativas, hay quienes defienden el modelo del *outsourcing* como una vía "estable" para el desarrollo económico. "Es decir, hay una relegitimación de la subcontratación como vía para ganar en competitividad (a toda costa y sin importar las consecuencias) en las empresas, las cuales argumentan que sin la subcontratación estarían condenadas a la quiebra" (De la Garza, 2005, paréntesis míos). Sin embargo, pese a los <<beneficios>> que enuncian los simpatizantes del *outsourcing*, "[...]este tipo de flexibilidad ha tenido grandes repercusiones en el mundo laboral, como son las condiciones precarias de empleo, los bajos salarios, la pérdida de prestaciones sociales, la inestabilidad laboral y problemas psicológicos para los trabajadores" (López, 2009: 2). Problemas psicológicos que incluyen el sufrimiento.

Trabajadores en empresas de <<gestión de capital humano>>

En México abundan muchísimas empresas de *outsourcing* dedicadas a <<ofertar>> un sinfín de *servicios* de distinta índole¹³; entre éstas se encuentran las empresas de *call center*¹⁴, las empresas de seguridad privada¹⁵, las empresas de recuperación de cartera vencida, y, más <<recientemente>>, *empresas dedicadas al reclutamiento de personal, la colocación y*

administración de <<capital humano>>. ¹⁶ Estas últimas, y en sus trabajadores son en las que se enfoca la investigación que presentaré.

Como el título lo insinúa, esta ponencia versa sobre una de las dimensiones de la precariedad laboral que, pese a su notable persistencia, tiende a ser ignorada o —en el peor de los casos— <<normalizada u ontologizada>> por quien la vive: *el sufrimiento derivado de la experiencia en el trabajo.*

La investigación que realicé en la maestría giraba en torno a las preguntas "¿Qué es el empleo precario en el contexto neoliberal de un país <<del sur>> y de su capital? y ¿cómo perturba y envuelve a jóvenes profesionistas formados en Ciencias Sociales y que recién se enfrentan con la realidad del mercado laboral?" La respuesta —parcial— que se dio a las mismas, permitió construir una definición de precariedad laboral, que propone poner en el centro del análisis la vivencia de la misma como un cúmulo de condiciones que son resultado de la falta de oportunidades, y la inserción en empleos que tienen un alto grado de flexibilidad. Por lo tanto, *se ha definido a la precariedad laboral como la serie de condiciones estructurales propias del mercado laboral en el contexto neoliberal, mismas que generan experiencias negativas en los individuos que la viven, al mismo tiempo que los postra ante una profunda desvalorización del trabajo que realizan y los colocan en una posición de decadencia entre la vulnerabilidad y la precariedad social.*¹⁷

Entonces bien, definir la precariedad laboral como <<experiencia>>, permite centrar la investigación en las vivencias de los trabajadores que laboran en este tipo de empresas; con base la postura de Alicia Lindón (2006), quien plantea que hay que deshacerse del concepto trabajo y concentrarse en el << trabajo como experiencia>>, esto nos ayudará a centrarnos en tres niveles analíticos:

- "Tomar el punto de vista de quien trabaja
- Integrar el trabajo con las otras dimensiones de la totalidad llamada "vida cotidiana".
- Incorporar la espacialidad como parte del trabajo" (Lindón, 2006: 46)

Si atendemos solamente el primer punto que propone Lindón, encontramos un buen

espacio —analítico— de estudio, especialmente porque la experiencia de la precariedad laboral conlleva al sufrimiento de los sujetos que la viven, en tanto que "(h)oy en día todo el mundo comparte una sensación de miedo. De miedo por sí mismo, por los seres cercanos, amigos o hijos, frente a los riesgos de la exclusión (del mercado laboral). Todo el mundo sabe también que el número de excluidos y las amenazas de exclusión aumentan día a día" (Dejours, 2009:29, paréntesis míos).

Sufrimiento, una condición necesaria para adentrarse al mundo del trabajo

Estudiar el sufrimiento es, por mucho, una tarea complicada que parece abrir más interrogantes de las que se pueden contestar "satisfactoriamente"; sin embargo, considero que es necesario investigar las consecuencias del mismo en consonancia con el trabajo precario. Cabe mencionar que, a pesar de que el sufrimiento derivado de la experiencia de trabajar es un fenómeno ampliamente extendido en México, existen pocos estudios que profundicen en el tema desde una perspectiva antropológica —o mejor aún interdisciplinaria. Entonces bien, pareciera que la ontologización del mismo lo invisibiliza, a pesar de que estamos frente a un sistema en el que los individuos —jóvenes en su mayoría— sufren a la vez que contribuyen con su trabajo a mantener en pie un <<monstruo>> que los pulveriza poco a poco.

Entonces bien, una primera pista para introducirnos de lleno en el tema de la experiencia del sufrimiento en el trabajo, la encontramos en el psicoanálisis, en la postura de Christophe Dejours (2009), quien afirma que "[...]el trabajo puede ser mediador de la emancipación (pero la mayoría de las ocasiones, especialmente si las características del mismo rayan en la precariedad), también sigue siendo, para quienes tienen un empleo, generador de sufrimientos (Dejours, 2009a: 61 paréntesis míos). Más puntualmente, para indagar hasta qué punto precariedad laboral y sufrimiento confluyen con otros fenómenos me parece pertinente sugerir tres preguntas: ¿es el sufrimiento una condición sine qua non para adentrarse al mundo del trabajo?, ¿existe el trabajo sin el sufrimiento? y ¿qué estrategias efectivas esgrimen los jóvenes para sopesar esta situación por demás difícil?

Para dar una respuesta parcial a las primeras dos interrogantes, tenemos la propuesta de David Le Breton (1999), quien afirma que el sufrimiento es, ante todo, una vivencia que se da ante un evento considerado como doloroso (en este caso la precariedad laboral y otras vivencias

en el trabajo). Por lo tanto, si las personas que viven la situación de precariedad la consideran como algo indeseable, podemos intuir que en algún momento la experiencia de trabajar llevará a los individuos a sufrir. Por lo que es necesario tener en cuenta que el sufrimiento siempre está presente en la vida de los seres humanos, lo que es variable es la forma en la que éste es canalizado por cada <<persona>>¹⁸. Definido desde la psicología, para Ramón Bayés Sopena (2009) "el sufrimiento es una respuesta negativa inducida por el dolor, pero también por el miedo, la ansiedad, el estrés, la pérdida de personas u objetos queridos y otros estados psicológicos" (Loeser y Melzack, 1999; citado en Bayés, 2009: 14). Lo anterior puede relacionarse con la incertidumbre que genera la precariedad laboral, ya que ésta lleva intrínsecos sentimientos como el miedo, la ansiedad y el estrés; entonces bien, el sufrimiento es inevitable, solo existen diferentes modos de enfrentarlo (Gómez, 1998).

Si nos enfocamos en el problema del sufrimiento derivado de la experiencia en el trabajo, podemos afirmar que, basándonos en Dejours, el sufrimiento es una condición sine qua non para adentrarse al mundo laboral, en la medida en que el estrés —que conlleva al sufrimiento mental—, la identidad —la fragmentación de la misma— y el cansancio —que se asocia con situaciones de dolor corporal— son situaciones intrínsecas a todo proceso de producción. En México la situación es crítica debido a que actualmente nos situamos a la cabeza del ranking mundial, en lo que respecta al estrés laboral¹⁹; lo que preocupa es que "es auténtico el sufrimiento de los trabajadores con empleo estable o precario, pero el sistema funciona e incluso parece poder seguir funcionando por mucho tiempo de esta manera" (Dejours, 2009: 80).

Empresas de gestión de capital humano y sufrimiento.

Comenzaré por decir que la tarea primordial de un trabajador en este rubro, es investigar/corroborar el nivel socioeconómico en el que se ubican las personas que son prospectos para formar parte, o que ya forman parte, del personal de una <<empresa>>. El investigador que realiza este tipo de trabajo realiza una visita domiciliaria, con la finalidad de tener un acercamiento a la vida cotidiana del <<candidato>>²⁰ en cuestión. Durante estas visitas se verifican —cotejan— los documentos que el <<candidato>> presentó en la oficina de Recursos Humanos de la empresa a la que ingresará a laborar. Además, se aplica una entrevista para recabar datos personales y otro tipo de información personal como el estado de salud, estado

financiero y composición familiar.

Pese a lo sencillo que puede sonar la descripción de este trabajo, se ha detectado que, en las empresas de contratación de personal, existe una gran rotación de personal, la cual se debe a las características propias del empleo. En este tipo de empresas se exige (por lo menos para los trabajadores que laboran en oficina), por lo general, un trabajo de <<tiempo completo>>²¹ y se paga con base en un sueldo mínimo que se complementa con las comisiones recibidas por los estudios llevados a cabo en cierto lapso; además, otra característica de estas empresas es la oscilación entre temporadas de trabajo con mucha remuneración (temporadas donde muchos clientes acuden a este tipo de empresas o realizan contrataciones <<masivas>>) y otras en las que simplemente el trabajo escasea (al igual que los ingresos de los trabajadores). Es decir, la característica principal de estas empresas es la incertidumbre, misma que viene acompañada por una suerte de evaluación por competitividad, que se transforma en una herramienta que genera, entre otras cosas, un <<sufrimiento>> constante entre los que son sometidos a estas técnicas.

Recordemos que, para Laval y Dardot, en el mercado laboral describen este practica como

[...] la clave de la nueva organización, y esto no deja de cristalizar tensiones de toda clase, como la contradicción entre la obligación de la creatividad y de asumir riesgos, por un lado, y por otro lado el juicio social que actúa como un recordatorio de las relaciones efectivas de poder de la empresa" (Laval y Dardot, 2013: 230)

Entonces bien, al tratarse de espacios laborales que se rigen por la competitividad, podemos apreciar que la identidad de los trabajadores se ve fragmentada, en tanto que "ya no se considera al trabajo como un esfuerzo humano para la producción de algo sino simplemente como <<capital humano>>, el trabajo es una forma de capital cuyo único sentido es su productividad, esto es la capacidad de generar ganancia" (Castaingts, 2015: 84-85). En otras palabras, los trabajadores forman parte de los <<recursos>> utilizados para obtener las ganancias de estas empresas; esto comprueba la afirmación de que "(l)as nuevas formas de disciplina de la empresa neoliberal se ejerce a mayor distancia, de un modo indirecto, antes o después de la actividad productiva"(Laval y Dardot, 2013: 229), lo cual indica que los sujetos son sometidos a las <<nuevas>> condiciones que oferta el mercado laboral, al tiempo que tienden a enfrentarse

con situaciones adversas.

Para exponer un caso emblemático de sufrimiento, de los encontrados hasta el momento, debemos tener presente que éste se manifiesta a nivel individual y que, además, se desencadena por distintas circunstancias dependiendo de la persona que lo manifiesta²². Lo anterior tiene como base el argumento de que "(c)uando hay información, ésta es individual y proviene de la propia experiencia de trabajo, o indirectamente de alguien cercano que sufre y cuenta el sufrimiento"(Dejours, 2009: 41)

Existen dos tipos ideales de trabajador en estas empresas: por una parte, están los que he denominado como <<trabajadores desperdigados>>, en tanto que se encuentran en distintas partes del país y no forman parte de la empresa para la que son <<contratados>>, únicamente prestan un servicio intermitente y son llamados cada vez que son requeridos. En otras palabras, un investigador socioeconómico desperdigado, cubre una zona geográfica (por ejemplo, el oriente de la Ciudad de México y el oriente del Estado de México); entonces bien, cuando alguna empresa que ha decidido acudir a otra que se dedica a este tipo de gestión de capital humano (aplicación de estudios socioeconómicos) y tiene un candidato en una zona específica, esta última acude al trabajador desperdigado para que aplique el estudio socioeconómico. De esta manera se teje una cadena de precarización —y precariedad.

Por otra parte, están los trabajadores <<fijos>>, mismos que realizan las actividades complementarias del estudio socioeconómico²³, son los trabajadores de oficina (aunque en muchísimas ocasiones también hacen trabajo de campo).

Trabajadora <<fija>>, el caso de Lidia

Para ejemplificar el caso de los trabajadores fijos, remitiré a la entrevista con Lidia (nombre ficticio). Comenzaré por señalar que, principalmente, sus aspiraciones profesionales no se han podido cumplir (del año 2015 cuando fue la primera vez que la entrevisté a la fecha). Ella mencionó en una entrevista anterior que <<jamás>> regresaría a trabajar en este tipo de empresas, sin embargo, su reinserción en el mercado laboral, la cual se dio después de que dejó RRHH Outsourcing S.A (nombre ficticio de una empresa), fue un tanto lineal, tal como ella lo manifiesta:

Salí de RRHH Outsourcing S.A, y entré a otra empresa de seguridad privada, del mismo giro (estudios socioeconómicos). Un tanto diferente a RRHH Outsourcing S.A, porque esta ofrecía un servicio; y a la que entré únicamente realizaba los estudios de manera interna. O sea, nadie veía mis estudios, todo era interno.

A la empresa en la que trabaja actualmente, llegó gracias a la experiencia adquirida en la empresa de Seguridad Privada y en RRHH Outsourcing SA.

[...]Me llegó un correo electrónico, yo estoy inscrita a varias bolsas de trabajo en internet. Me llegó un correo de una empresa que estaba buscando un "analista de estudios socioeconómicos"; obviamente chequé dónde está ubicada la empresa, cuánto ofrecían de salario, qué es lo que piden de requisitos, cuánta experiencia necesitas...

Ella ha descrito un <<ambiente laboral>> en el que el trabajo es muy pesado, además de que se rige, netamente, por la competitividad entre los trabajadores de la oficina, misma que es fomentada por los encargados de dirigir los procesos en la empresa;

En cuanto a calidad de los estudios, entre las empresas que he trabajado, ésta es la tercera, la calidad es más alta. De verdad que los estudios tienen una calidad de trabajo muy alta. Pero, al tener más calidad, obviamente, te exigen muchísimas más cosas... muchas.

La verdad es mucho, mucho trabajo. Yo entro a las nueve de la mañana y salgo a las siete de la noche, de lunes a viernes y sábado o domingo me toca trabajar haciendo estudios socioeconómicos (visitas domiciliarias) [...]la carga de trabajo es muy pesada, nos exigen muchísimo y, como alguna vez te lo comentaba, continuamente nos están midiendo. Diarios nos están midiendo, diario, diario, diario; en cuanto a entrega de estudios, "¿cómo va el seguimiento con el cliente?, ¿por qué no has entregado un estudio?"

Y tenemos un indicador, una tabla en la que ya viene predeterminado el día en que te lo asignaron (el estudio) y el día en que lo entregas y automáticamente te marca cuántos días llevas, y se le llaman semáforos.

Está el verde (que indica), que estás en tiempo... el amarillo que estás... así tal cual un

semáforo y el rojo. Se les llama KPIs (Key Performance Indicator); los KPIs no deben de salir en rojo, porque es un punto malo para ti...

El salario que percibe en la empresa oscila entre el salario base y algunos ingresos extras; sin embargo, la precarización está a la orden del día. Al igual, cuenta con <<prestaciones de ley>>.

Mi salario mensual está en ocho mil pesos brutos, más visitas; por ejemplo, si yo junto tres visitas, me dan tres días de salario extra... tenía antes un bono de puntualidad, pero ahorita por unos ajustes que se hicieron en la empresa, nos quitaron ese bono de puntualidad, cuando tenía el bono y tenía mis visitas mi quincena salía como de cinco mil pesos, cuando no tenía visita era de tres mil novecientos...así, ocho mil prestaciones superiores, le llaman ellos...

[...]Tengo IMSS, treinta días de aguinaldo, vacaciones, una vez que cumples el año, caja de ahorro y ya...

Esta entrevista con Lidia, clarifica muchas cosas de un trabajo que en un principio presenta un grado de <<opacidad>> tremendo; es decir, se trata de un trabajo que oscila entre el autotrabajo y una clandestinidad por parte de las empresas que contratan freelancer (trabajadores desperdigados)

Es todo un rollo. Hay bolsas de trabajo de freelancer, en donde ofrecen sus servicios y nosotros tenemos un grupo de puros ejecutivos analistas que trabajan con freelance... son exclusivamente de la Ciudad de México estos analistas; ellos te recomiendan a un freelance que utilizan en el área, en el interior de la República. Me llega un estudio de Puerto Vallarta (por ejemplo) y digo "¿alguién conoce a un freelance que haya trabajado ahí?", "no", pues hay que buscarlo... buscamos en estas bolsas de empleo para freelance; contactas al freelancer, le das el precio de lo que se está pagando o de lo que se le va a pagar por estudio. En esta empresa (en la que labora) en específico nos tiene que enviar acta de nacimiento, IFE, comprobante de domicilio, nos tiene que firmar un aviso de

confidencialidad y un contrato... no los damos de alta (ante el IMSS), pero estos documentos se tienen que guardar en una base de datos, por seguridad de nosotros... si ellos no envían eso, nosotros no podemos mandarles ningún estudio; si ellos acceden y te mandan la documentación, en automático les das los datos del candidato que van a visitar, pero si no te envía la documentación no puedes utilizar un freelancer, porque es mucho arriesgo para la empresa.

La relación entre los despedidos y los fijos no está para nada distanciada; lo único que los separa es que unos laboran directamente para la empresa y los otros lo hacen de manera más precaria —lo cual no niega la precariedad de los trabajadores fijos. Parte del sufrimiento que vive Lidia al trabajar como ejecutiva de estudios socioeconómicos, nace cuando ella siente que su formación como socióloga no está siendo empleada como ella quisiera.

Es tan triste, la verdad es que no me desagrada mi trabajo, pero finalmente no aplico nada de sociología ahí... te lo manejan, te lo ponen bonito al decir que vas a practicar la redacción y cosas así, pero cuando haces tantos estudios y ves que todo es tan banal, o sea que es lo mismo, lo mismo, lo mismo que hay que redactar... pues te sientes mal... ahí no aplico la sociología. Tal vez con mis compañeros, al estar analizando el ambiente laboral, pero que en mi trabajo esté implícita la sociología no.

Pues, me causa enojo, algunas veces, porque digo "qué pedo, cuatro años ahí (en la carrera) y no se ven reflejados. Además, frustración de decir que todo el conocimiento que adquirí, si bien no está desaprovechado, no lo aplicas... frustrante.

El sentimiento de monotonía es hartante, imagínate hacer lo mismo todo el tiempo. Obviamente concuerdo con que son diferentes candidatos, cada uno va para una diferente empresa, cada uno es un caso distinto... ¡Sí!, pero al final solamente hay que llamar, sacar referencias, contactar al candidato, entregar un estudio y ya... es lo mismo diariamente. El trabajo es repetitivo y muchas veces es cansado, tienes que hacer lo mismo... es desgastante también.

De igual manera, Lidia, está atrapada en un trabajo en el que siente que su trabajo se

desvaloriza y que además se ha venido deteriorando debido a malas prácticas por parte de la empresa para la que labora. La práctica más visible y la que fue más perjudicial fue la de la firma de un <<doble contrato>>: uno con un sindicato —que probablemente era un contrato colectivo de protección patronal— ficticio:

[...]nosotros firmamos un contrato <<normal>> y otro por <<sindicato>> que ellos le llaman. Son dos contratos, el primero viene con el sueldo mínimo, ante el IMSS cotizas con ese sueldo; y el otro contrato que lo meten por sindicato es para evadir impuestos, en ese viene el salario real... firmábamos dos contratos cada mes cuando estás a prueba. Son tres meses de prueba y una vez que los pasas te dan la planta, según.

Pero todos firman dos contratos, el que presentan ante Hacienda y el que usan para evadir impuestos en donde te dan el salario real e integro. Entonces, les cae Hacienda y les dice que eso está mal y que no es legal... entonces, ahorita están reformulando... les congelaron cuentas y no había con qué pagarles a los trabajadores, por eso el que nos hayan retrasado las quincenas en este tiempo. Y el lunes nos dicen que como la empresa está mal y no quieren despedir a nadie, a todo el personal en general, desde los más bajos hasta los directivos y gerentes, se les va a reducir el salario un 20%. Entonces, obviamente, todo entra en colapso. Muchos dijeron "voy a demandar porque eso no se puede hacer, no te pueden bajar el salario porque ya firmaste un contrato"... esta semana se fueron dos de nuestros analistas por lo mismo. Nos dieron la noticia el lunes y el martes se fueron, firmaron la renuncia y *bye*. El miércoles nos citan y nos dicen "estamos viendo que sí les va a afectar lo del salario y a los que no ganen arriba de quince mil pesos no se les va a descontar ese 20%... pero sí les vamos a quitar el bono de puntualidad"...

Pese a la situación que se vivía en la empresa, los directivos han estado más preocupados por la productividad de la misma, que por sus trabajadores

Y nos lo dijeron muy claro, el lunes cuando nos iban a descontar... "las puertas están abiertas, pero no se pueden ir si no entregan todo su trabajo en orden"... Sí me iba a esperar (si reducían el sueldo), en lo que encontraba algo mejor... todavía nos dijeron

"tienen la facilidad de ir a entrevistas y si encuentran algo pues ya se van, pero no nos dejen el trabajo tirado". El lunes que entramos a que nos dieran esa noticia éramos como 50, solo en el equipo de capital humano (reclutamiento y selección), y el miércoles que fuimos éramos como 30, o sea que 20 personas se fueron en dos días, por lo mismo.

La firma de los dos contratos, y su <<regularización>> ante el SAT, al parecer, no cambió en nada la situación precaria que Lidia vive actualmente. Otro punto importante, es que debido a su experiencia en el mercado laboral, se asume como una persona que puede ser <<desechada>> en cualquier momento, debido a que así se lo hacen saber a los jóvenes que desean trabajar.

La verdad sí lo pensé en firmar... Cuando iba a firmar el contrato yo le dije, "cómo voy a cotizar con el mínimo si yo no ganaré eso", entonces la que estaba ahí me dijo: "pues en esta empresa así se maneja, y en muchísimas otras también". Imagínate, es frustrante porque... son ojetes, las empresas son ojetes y les valen sus trabajadores, esa es la realidad ¿Cómo te ponen a cotizar con el mínimo siendo que tú no ganas esos? Y si lo ves a largo plazo a todo te afecta... te afecta en eso de las semanas cotizadas, porque no estarías acumulando lo que deberías porque entre más ganas pues más acumulas... y si ganas con el mínimo y llevas 15 años trabajando, imagínate ¿cuánto vas a juntar? O sea, es una barbaridad, pero se justifican en que todas las empresas le hacen así y que así debe de ser... si es algo bien complicado y complejo, creo que nadie está de acuerdo, pero finalmente tampoco hacemos nada.

Te la pintan muy fácil, "si no firmas hay más que están esperando este puesto y pues sí lo van a aceptar... siempre hay alguien que va a aceptar...", y así nos lo dijeron cuando se fueron los chicos esta semana, dijo mi jefa "no son indispensables, obviamente, sí sacaban la chamba y todo, pero hay mucho allá afuera que quisieran su puesto... nada más es capacitarlos y que entren, así de fácil". Ejército de reserva dirían por ahí...

Además de las cuestiones <<técnicas>> de su empleo, tiene que lidiar con un clima

laboral que la hace padecer constantemente

¡Es horrible! Esta el área de nóminas, está el área jurídica, está el área de sistemas, capital humano y recursos humanos. Que yo conozca son cinco, y yo pertenezco al área de capital humano. Capital humano se conforma por reclutamiento y nosotros que somos estudios socioeconómicos, y dentro de mi área está mi gerente, está mi coordinadora y están los analistas, que somos nosotros; así va el orden jerárquico. Por otra parte, está el director de recursos humanos, luego está el gerente de capital humano, la coordinadora de estudios socioeconómicos...

El clima... en RRHH Outsourcing estaba acostumbrada a otra cosa, no todo era miel sobre hojuelas, obviamente había ciertos puntos con nuestra coordinadora, pero creo que entre nosotros nunca hubo como esa disputa de ver quien entregaba más trabajo... "yo tengo el contacto pero no te lo voy a pasar para que tú no saques tu estudio"... cosas así. Sí éramos, hasta cierto punto, un equipo que se apoyaba y que estaba unido.

Obviamente siempre está el que cada mes nos hacen un indicador de productividad: "Lidia R., entregó 25 estudios, 15 de ellos fueron en tiempo y los otros fueron desfasados", y así miden a cada ejecutivo... al final se hace un cuadro y le llega por correo a todo capital humano, para que vean los resultados de todos. Todos conocemos los resultados de todos así de "mira él entrego 25 estudios, pero 15 están desfasados, no. ¡Aplicate!" Es una manera de exhibir a tus compañeros, entonces es horrible.

Es difícil dibujar un futuro con base en el trabajo que Lidia posee actualmente; sin embargo, ella tiene la misma aspiración que manifestó en las primeras entrevistas que tuvimos hace casi dos años.

La verdad es que en unos dos años no quiero seguir haciendo esto, no es algo que me desagrada pero tampoco me motiva... no me llena. Mi plan es trabajar para poder juntar la mayor cantidad de dinero que pueda, quiero hacer una maestría en Veracruz, entonces necesito juntar dinero para poder ir a hacer los exámenes para poder ir a ver el movimiento allá. La convocatoria de la maestría sale en 2019, tengo un año para trabajar y

hacer los trámites. Es como un "trampolín", obviamente si no trabajo no tengo dinero y no puedo moverme... igual, me quiero ir a Perú el año que viene, gran parte de mi sueldo lo invierto en ahorrar para poder realizar este plan, pero no me veo en esta empresa en un futuro... no lo quiero, porque es desgastante, es frustrante y no te llena, al final del día ...no.

Tengo un compañero que apenas salió y está buscando empleo, y cuando llegó a la entrevista para profesor en una universidad de paga le preguntaron "¿pero ya has dado clases?", "no" "¿qué hacías?", "estudios socioeconómicos"... "quédate mejor en tu giro"... tal vez saliendo de la universidad si me hubiera querido dedicar a maestra, que no lo pensé, hubiera hecho un curso de docencia. Pero ahorita ya es un poco más complicado salirse o buscar en otra cosa, no es imposible, pero pues es más fácil seguir en lo mismo para conseguir el fin que quiero.

En todo momento los empleados son tomados como <<elementos>> desechables, son cosificados, vulnerados y, hasta cierto punto, violentados de manera simbólica. La amenaza de despido y el recalcar de manera continua (y en tiempos de crisis de la empresa) que deben saber que <<no son importantes>> para que ésta siga funcionando, son dos ideas con las que deben de cargar en todo momento; es decir, se enfrentan a una desvalorización de su trabajo, de sus credenciales educativas y de su propia persona...

Estrategias para resistir el sufrimiento

A propósito de la última interrogante que fue lanzada con anterioridad, Lidia manifiesta que existen diversas formas para lidiar con los problemas que le causa trabajar en esta empresa; por ejemplo, trata de ponerse como meta salir de este trabajo para realizar una maestría, además de que está juntando dinero para viajar:

La verdad es que en unos dos años no quiero seguir haciendo esto, no es algo que me desagrada pero tampoco me motiva... no me llena. Mi plan es trabajar para poder juntar la mayor cantidad de dinero que pueda, quiero hacer una maestría en Veracruz, entonces necesito juntar dinero para poder ir a hacer los exámenes para poder ir a ver el

movimiento allá. La convocatoria de la maestría sale en 2019, tengo un año para trabajar y hacer los trámites. Es como un "trampolín", obviamente si no trabajo no tengo dinero y no puedo moverme... igual, me quiero ir a Perú el año que viene, gran parte de mi sueldo lo invierto en ahorrar para poder realizar este plan, pero no me veo en esta empresa en un futuro... no lo quiero, porque es desgastante, es frustrante y no te llena, al final del día ...no.

Por otra parte, resulta interesante la forma en la que concibe su propia condición; para combatir el sufrimiento, ella y otros entrevistados, construyen lo que se ha denominado de primera mano como <<discursos ante el sufrimiento>> o <<paleativos ante el sufrimiento>>, mismos que consisten en un mecanismo de <<defensa>> en el cual esgrimen argumentos a favor de su condición desfavorable. Es decir, los sujetos elaboran narrativas que tratan de persuadir a las demás personas de describir su situación como negativa. Por ejemplo, ante la poca remuneración percibida, y a sabiendas de que muchas de las personas a las que entrevistan tienen su misma edad y perciben sueldos que superan por mucho el salario que ellos reciben, argumentan que estos son simples "robotitos" que no se dan cuenta de la realidad del mundo; mientras que ellos son críticos de la misma y que preferían no ganar mucho dinero a cambio de conservar su espíritu crítico.

Sus planes siempre son esos: "Tener un trabajo estable, comprarme una casa", son metas muy vacías en realidad, tampoco creo que sea muy envidiable y, al final, seguramente también la pasan culero en el trabajo. No somos los únicos que sufrimos, ellos también tienen esa presión, tienen un jefe que los está molestando todo el tiempo...Las ciencias sociales te enseñan a pensar; los ingenieros nada más van y hacen su trabajito como robots. Nosotros tenemos el punto crítico que siempre nos va a salir; en otras áreas quieren gente que baje la cabeza todo el tiempo...

Conclusiones

El giro neoliberal que ha tenido la economía a nivel mundial, especialmente en América Latina, ha traído consecuencias muy nefastas que se manifiestan en la precariedad y la precarización de

los espacios laborales a los que tienen acceso los jóvenes. El outsourcing, más allá de ser un mecanismo que ayude a contrarrestar los efectos negativos en este periodo, crea situaciones aún más perversas que ayudan a que las empresas se transformen en fábricas de sufrimiento. Ante las pocas opciones que les quedan a los sujetos que con su sufrimiento y trabajo mantienen en pie a la maquinaria capitalista, surge la necesidad de resistir de diversas maneras: ya sea proyectando sus deseos a futuro o reivindicando sus condiciones presentes... todo sea por escapar un momento de la realidad del día a día.

Bibliografía

<http://www.estreslaboral.info/estres-laboral-en-mexico.html>

Abdala, E. (2002). Jóvenes, educación y empleo en América Latina. *Papeles de Población*, 33, 223-239.

Alcántara, A. (2008). Políticas educativas y neoliberalismo en México: 1982-2006. *Revista Iberoamericana de Educación*, 48, 147-165.

Amadeo, E. & Camargo, J. (2013). Flexibilidad laboral, productividad y ajuste.

Antunes, R. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñoz Terra (comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, 1, 29-44.

Arroyo, M., Gaytán, J. y Sierra, S. (2007). El proceso de toma de decisiones para la tercerización de funciones logísticas: prácticas mexicanas versus mejores prácticas establecidas. *Contaduría y Administración*, enero-abril, 39-66.

Blanco, E., Solís, P., Robles, H. (2014) *Caminos desiguales. Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. El Colegio de México. Instituto Nacional para la evaluación de la educación (INEE)

Bayés, R. (2010). Sobre la felicidad y el sufrimiento. *Quaderns de psicologia*, 11(1/2), 11-16.

Bensusan, G. (2000, marzo). El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos. In III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo

Besserer, F. (2016) *Ciudad transnacional y ciudad global. Intersecciones teóricas y empíricas en Intersecciones urbanas*. Ciudad transnacional/ Ciudad global Besserer, F. (editor) Conacyt,

Juan Pablos Editores, UAM, México

- Briones, C. (2005). Formaciones de alteridad: contextos globales, procesos nacionales y provinciales. *Cartografías argentinas*, 9-36.
- Bologna, S. (2006). *Crisis de la clase media y posfordismo* (Vol. 42). Ediciones AKAL.
- Bourgois, P. (2004). Crack-cocaína y economía política del sufrimiento social en Norteamérica.
- Cerón, M. C. (2006). *Metodologías de investigación social*. Santiago de Chile: LOM.
- Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. *Polis* (07176554), (40).
- Dean, M. (2009). Las proveedoras de personal el caso Manpower. En Bueno, L. y Dean, M. (coords) *Outsourcing (tercerización). Respuestas desde los trabajadores*. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C.
- Dejours, C., Dessors, D., & Molinier, P. (1994). Comprendre la résistance au changement. *Documents du médecin du travail*, 58(2), 112-117.
- Dejours, C. (1993). Coopération et construction de l'identité en situation de travail. *Futur antérieur*, 16(2), 41-52.
- (2009a). Trabajo y sufrimiento: cuando la injusticia se hace banal. *Modus Laborandi*.
- (2009b). El desgaste mental en el trabajo. Madrid: Modus Laborandi.
- Donghi, T. H., & Colombo, C. (1990). *Historia contemporánea de América latina* (p. 14). Alianza.
- Follari, R. (2006). Revisando el concepto de Posmodernidad. *Quórum Académico*, enero-junio, 37-50.
- Fraser, N. (2003). ¿De la disciplina hacia la flexibilización? Releyendo a Foucault bajo la sombra de la globalización. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 46(187). 15-33.
- García, N. (2016) Los jóvenes transforman las ciudades y las redes en Intersecciones urbanas. *Ciudad transnacional/ Ciudad global* Besserer, F. (editor) Conacyt, Juan Pablos Editores, UAM, México
- Giglia, A. (2016) Globalización, precariado y redes transnacionales. Un sindicato independiente en la Ciudad de México en *Intersecciones urbanas. Ciudad transnacional/ Ciudad global* Besserer, F. (editor) Conacyt, Juan Pablos Editores, UAM, México
- Glaser B. G. & Strauss, A. L. (1967): *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York. Aldine.

- Gómez, M. (1998). Dolor y sufrimiento. El problema del sentido. *Rev. Soc. Esp. Dolor*, 5, 144-158.
- Gorz, André (1997) *Salir de la sociedad salarial* Traducción de Enric Sanchis Biblioteca Omegalfa
- Hualde, A., & Serrano, A. (2005). La calidad del empleo de asalariados con educación superior en Tijuana y Monterrey. *Revista mexicana de investigación educativa*, 10, 345-374.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hernández, Carmen Añez; Nava, Yuneska. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. *Telos*, septiembre-diciembre, 333-345.
- Laval, C., y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo*. Editorial GEDISA.
- Lazzarato, M. (2013). Biopolítica/bioeconomía. Poder, normalização e violência. *Belo Horizonte: Autêntica*, 41-52.
- Le Breton, D. (1999). “Antropología del Dolor”. Ed. Seix Barral, Barcelona.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Gaceta Laboral*, 9(3).
- Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3).
- Mora, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, Sin mes, 27-39.
- Méndez, J. (1996). El neoliberalismo en México: ¿éxito o fracaso?
- Montoya, R., Schmidt, J., & Prados, D. (2006). En busca de una definición transcultural de sufrimiento; una revisión bibliográfica. *Cultura de los cuidados*, año X, n° 20, 2º semestre 2006; pp. 117-120.
- Narbona, K., & Páez, A. (2014). La acumulación flexible en Chile: aportes a una lectura socio-histórica de las transformaciones recientes del trabajo. *Revista Pretérito Imperfecto* 2014, 140-172.
- Noriega, M., et al (2000). Interacción de las exigencias de trabajo en la generación de sufrimiento mental. *Cad. saúde pública*, 16(4), 1011-9.
- Reygadas, L. (2005). Entre la homogeneidad y la fragmentación: el sujeto en los estudios contemporáneos sobre cultura.

- Rojas, L. (2015) (coord) Neoliberalismo en América Latina. Crisis, tendencias y alternativas - 1ª ed. – Asunción: CLACSO, (Grupos de trabajo de CLACSO)
- Saraví, G. A. (2006). Biografías de exclusión: desventajas y juventud en Argentina. *Perfiles latinoamericanos*, 14(28), 83-116.
- Torrallba, F. (2007). Aproximación a la esencia del sufrimiento. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra* (Vol. 30, pp. 23-37). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.
- Thumala, D. (2003). Modernidad y Sufrimiento: Algunos elementos para la comprensión de la significación cultural de la experiencia del sufrimiento. *Revista Mad*, (8).
- Urquiza, M., et al (2006). La evidencia social del sufrimiento. *Salud mental, políticas globales y narrativas locales. Quaderns de l'Institut Català d'Antropologia*, (22), 47-69.
- Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y sociedad*, (23). 147-168.
- Zamorano, C. Dinámica migratoria... ¿hibridación cultural u homologación global? *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades [en línea]* 2014, 23 (Julio-diciembre): [Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2017] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85930565005>> ISSN 0188-983

Notas _____

¹Es necesario posicionarse en esta etapa del capitalismo, conocida como <<postfordismo>> debido a que en la misma se acentúa el tipo de empleo que se pretende estudiar. Siguiendo a Federico Besserer (2016) tenemos que "(e)l siglo XX estuvo marcado por la consolidación de nuevos procesos urbanos que transformaron las ciudades. Por un lado, las grandes urbes dejaron de ser ciudades industriales para ser cada vez más ciudades de servicios. Es decir, es justo en esta etapa cuando crecen de manera acelerada el sector terciario de la economía, específicamente el que se especializa en los servicios y atención al cliente.

² Sin embargo, no hay que olvidar que, muy a pesar de las características particulares de cada uno de los neoliberalismos realmente existentes, preexiste una <<lógica>> que articula a las economías mundiales en una sola <<amalgama>>, al punto que comparten características similares en cuando a la implementación de diversos modos de explotación (por parte de las empresas de carácter privado) y de implementación de políticas de privatización de las empresas del sector público (por parte de los gobiernos en turno

³ Al llevarse a cabo el cambio de las sociedades disciplinarias —típicas del siglo XIX y principios del XX— a las sociedades de control —mismas en las que vivimos en la actualidad—, también se da un cambio, según Deleuze, de los lugares de encierro a los lugares de control. Entre estos cambios se aprecia el que se dio entre la fábrica (como lugar de encierro) y la empresa (como lugar de control). A diferencia de la fábrica, en la que se acudía a un control <<biopolítico>>, en la empresa se apuesta por la competitividad.

En este sentido, Deleuze propone que los lugares de encierro son <<moldes>>, en tanto que los controles son <<modulaciones>>. Concentrado en la idea de la empresa, afirma que este cambio se aprecia en los salarios: "la fábrica era un cuerpo cuyas fuerzas interiores debían alcanzar un punto de equilibrio, lo más alto posible para la producción, lo más bajo posible para los salarios; en una sociedad de control la fábrica es sustituida por la empresa[...] la empresa se esfuerza con mayor profundidad para imponer una modulación de cada salario, en estados siempre metaestables que admiten confrontaciones, concursos y premios extremadamente cómicos" (p.6).

⁴ Esta analogía trata de dar cuenta de la aparente <<disposición>> del Estado para regular las condiciones laborales, cuando en realidad las vuelve más crudas. Vivimos en una época en la que el gobierno mexicano no se harta de repetir insistentemente que las condiciones laborales han "mejorado más que en otros sexenios", que el trabajo ha crecido y que "se han generado millones de empleos" —¿en qué condiciones. De igual manera, el salario mínimo aumentó 8 pesos (quizá un record histórico), lo cual para el gobierno en turno es un logro magnífico, sin embargo, el aumento es ridículo si lo comparamos con el precio de la canasta básica y las demás necesidades a las que se enfrentan millones de mexicanos. Desde una perspectiva personal me parece deshumano (quizá el aparato político mexicano <<encarne>> al Leviatán de Hobbes, pero sin pacto social) que el gobierno se justifique en números (que le importe nada más el número de empleos que la calidad de los mismos); considero que no hay peor biopolítica que convertir cuerpos en números, quitarle el rostro a las personas y meterlos en sus indicadores tan mundanos...¿A caso en el periodo de esclavitud (que como afirma actualmente la CNDH sigue existiendo y "se esconde bajo el manto de lo privado, se podía agradecer el cobijo al <<verdugo>>? Aunado a esto, en las empresas es posible encontrar formas de precarización aún más despiadadas de las que permite el Estado. Entre estas dos formas de precarización, el sujeto que trabaja queda atrapado. Tomemos como ejemplo el caso de un trabajador que labora para una consultoría de software. En este caso, el trabajador está subcontratado por una empresa de seguros (a través de la consultoría para la que trabaja <<formalmente>>), en su caso el pago de horas extra está supeditado a la reglamentación interna de la consultoría, misma que está obligada a pagar el doble del sueldo por hora extra trabajada, si se apegara a la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, el trabajador debe laborar un total de 20 horas extra (en un tiempo determinado) para que se haga acreedor de un <<bono por sobreesfuerzo>>, bono que no cubre ni el 50% de lo que el trabajador recibiría en caso de recibir el pago de las horas extra conforme a lo que marca la ley. En pocas palabras, este trabajador está obligado a cubrir este <<sobreesfuerzo>> en caso de que su trabajo lo requiera (que por lo general es todos los días), sin embargo, lo que debería ser una bonificación por horas extra se convierte en un apéndice del total de ese pago.

⁵ Como explica Armando Alcántara (2008): "La caída en los precios del petróleo y otras materias primas, junto con el alza en las tasas de interés en los montos de los pagos de la deuda externa a fines de los años setenta, llevaron a países como México a una aguda crisis económica durante los primeros años de la década siguiente. El entonces presidente de la república, Miguel de la Madrid (1982-1988), hizo al principio de su gobierno un llamado urgente a la comunidad financiera internacional para reestructurar los términos y condiciones del servicio de la deuda, so pena de declarar unilateralmente una moratoria de pagos. Su solicitud fue atendida mediante la firma de una «carta de intención» supervisada por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial." (p. 149)

⁶ Recordemos que en la década de los 80's del siglo pasado es justo la época en la que "la estructura del mercado de trabajo implicó un deterioro de la calidad de los empleos, ya que, por ejemplo, el salario medio en las actividades terciarias fue menor que en la industria y el sueldo en las empresas pequeñas,

menor que en las grandes, asimismo, las condiciones laborales en las microempresas eran muy inferiores a las existentes en las firmas de mayor tamaño." (OIT, 1998 citado en Arellano et al, 2009).

⁷ Se entiende como desarme de la economía nacional a la privatización de las empresas del Estado. Los casos emblemáticos en México fueron el de la banca y el de Teléfonos de México; esta última empresa fue adquirida por Grupo Carso en enero de 1991, mientras que 18 instituciones de crédito se privatizaron entre 1991 y 1992. Más recientemente tenemos el caso de Petróleos Mexicanos (Pemex), cuya privatización se ha disfrazado, en gran parte, con el nombre de <<Reforma energética>> con el argumento de que, para que sea rentable, necesita una "modernización" con base en la entrada de capital privado.

⁸ Como manifiesta Minor Mora Salas, durante esta época "las sociedades latinoamericanas experimentaron intensos procesos de cambio de sus modelos de desarrollo con el fin de combatir los efectos perversos de la crisis de la deuda", aunque, desde mi perspectiva, trataron de palear el problema con estrategias que resultarían aún más perversas a largo plazo (p.27)

⁹ "Por "mercado" siempre hay que entender, no tanto igualdad del intercambio, sino más bien competencia e inequidad. Aquí, los sujetos no son comerciantes, sino empresarios. Así pues, el mercado es el de las empresas y de su lógica diferencial y desigual." (Lazzarato, 2013)

¹⁰ Al hablar de despojos lo hago en el término clásico del trabajo, aunque la reflexión debe de ir más allá, debido a que los modelos de trabajo en la actualidad invitan a repensar la forma en la que los derechos pueden y deben ser incorporados a las dinámicas actuales de los trabajadores.

¹¹ Aunque como lo explican estos autores no se trata de un proyecto cuyas consecuencias estén netamente planificadas, si no de una serie de innovaciones cuyos resultados se van observando tras la implementación del mismo.

¹² En el año 2013, Anguiano y Ortíz escribieron el artículo "Reforma Laboral en México: precarización generalizada del trabajo. En lo que refiere al outsourcing, exponían con desaire que "La precariedad de las trabajadoras y los trabajadores contratados por esta modalidad proseguirá garantizando la disminución de los costos de la fuerza de trabajo de las empresas contratantes y su ausencia de responsabilidades laborales"(102). Esto se ha cumplido de manera puntual. También apuntaron que "Esta reforma a la Ley Federal del Trabajo favorece abiertamente al capital en detrimento del trabajo"(p. 103)

¹³ Para hablar de servicios, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) menciona que a al sector terciario pertenecen "todas las unidades económicas que ofrecen algún servicio, como: hospitales, escuelas, peluquerías, clubes deportivos, bancos, restaurantes, hoteles, centros de espectáculos, empresas de transportes y de comunicaciones, entre muchas otras. Los servicios son una actividad económica terciaria que utiliza productos que provienen de actividades económicas primarias y secundarias."(INEGI:1) Al igual, el INEGI menciona que la Ciudad de México contiene el 37.8% de las unidades económicas dedicadas a este sector. Por otra parte, el valor de la producción de estas empresas, equivale al 55.7% de la producción de la Ciudad de México

¹⁴ El call center es el ejemplo prototípico al que se alude cuando se habla de un trabajo precario en la industria de los servicios según Jordy Micheli (2007), "se desarrolló a partir de la década de 1970 para resolver las necesidades de empresas que requerían masificar la atención, y en general el contacto, con consumidores o potenciales clientes" (p.50).

¹⁵ Claudia Zamorano Villareal ha señalado que el crecimiento de este tipo de empresas se debe a la <<cultura del miedo>>, misma que ha sido instaurada desde hace más de 30 años por parte del Gobierno Federal y que, ¿por casualidad?, coincide con la entrada en vigor de las primeras políticas neoliberales en el país.

¹⁶ En México, la Asociación Mexicana de Capital Humano (AMECH), fundada en el año 2002 ha tratado, por lo menos discursivamente, de regular este tipo de actividades; especialmente por el riesgo que implica dejar en manos de una empresa externa el reclutamiento de personal.

¹⁷ Como era de esperarse esta definición se centra en definir la precariedad partiendo de la noción de un trabajo no precario. Sin embargo, al afirmar que la precariedad laboral puede medirse en contraposición de lo que garantiza el acceso al trabajo digno, se corre el riesgo –aunque es más una franqueza– de hablar de un mercado laboral precario en México.

¹⁸ Ramón Bayés Sopena (2009), en su discurso cuando fue investido con el Doctorado Honoris Causa por la UNED (Universidad Nacional de Educación a Distancia), afirma que para el estudio del sufrimiento es necesario centrarse en las personas, ya que afirma que, siguiendo a Eric Casell, "Los que sufren no son los cuerpos; son las personas". Esta postura invita a pensar más allá de la biopolítica de Michel Foucault. Para Bayés la <<persona>> es "el resultado final [...] de su historia interactiva individual elaborada en entornos físicos, a través del lenguaje y otras formas de comunicación [...] la persona es el producto singular de su biografía" (p. 13).

¹⁹ "El 75% de las personas que padecen estrés en México señala el entorno laboral como origen, cifra que baja hasta el 73% en el caso de China, seguida de lejos por Estados Unidos, con un 59%." (estreslaboral.info).

²⁰ A lo largo de toda la descripción se usará el término candidato para referirse a las personas que son objeto de un estudio socioeconómico. Pese a que esta palabra se usa en el lenguaje empresarial, me parece que conservarla es lo más adecuado para una mejor comprensión del trabajo que se realiza.

²¹ En México, el horario de tiempo completo comprende 8 horas diarias (o más).

²² Pese a que autores como Phillippe Bourgois (2004), hablan de una "economía política del sufrimiento social", esta investigación se centrará en el sufrimiento individual, en tanto que, como señala Christophe Dejours (2009b), "la vivencia es una noción estrictamente individual", pero no sin ello circunscrita por un contexto sociocultural específico. Es decir, dependiendo de la sociedad y la cultura en la que se desarrolle el individuo/persona

²³ Actividades como la investigación de las semanas cotizadas del IMSS, etc.