

MERCADO DE TRABAJO ASALARIADO: TRAYECTORIAS LABORALES DE PRECARIEDAD EN EL SECTOR SERVICIOS DE LA CIUDAD DE TLAXCALA.

Mtra. Rocío Ramos Rodríguez¹

Dra. Adelina Espejel Rodríguez²

Dra. Isabel Castillo Ramos³

RESUMEN

Esta ponencia plasma la problemática reciente en el mercado de trabajo precario en el sector servicios de la ciudad de Tlaxcala, analizando las condiciones laborales de trabajadores asalariados, mediante el análisis de las trayectorias laborales, a fin de dar cuenta del proceso de precariedad laboral y social que experimentan en los trabajos en que se insertan, y que se prolonga en los trabajos sucesivos. Ámbitos a los que se les ha prestado poca atención e interés como temas de investigación, siendo muy representativos de un trabajo disfrazado aparentemente como formal, sin embargo muchas veces es una subcontratación que lo coloca en un estado de indefensión a la clase trabajadora. La investigación es de corte cualitativo, se utiliza la estrategia metodológica de trayectorias laborales, para el estudio de cada caso de los trabajadores de vigilancia, para conocer cómo se han desarrollado sus trayectorias laborales de precariedad, determinar su tipología, comprender por qué se encuentran trabajando actualmente en este sector de servicios y cuáles son sus expectativas en su futuro laboral. Se encontró como resultados que el trabajo asalariado no precisamente es un trabajo estable que permita una adecuada calidad de vida económica, social, familiar y de formación educativa en los sujetos de estudio. Por el contrario, reflejan un detrimento en la regulación establecida, mediante reformas laborales y tipos de contratación en el mercado formal de trabajo como consecuencia de políticas neoliberales de explotación, en un sistema capitalista.

Palabras claves: Precariedad, trayectorias laborales, flexibilidad.

¹ Maestra en Análisis Regional. Universidad Autónoma de Tlaxcala, roxx_s@hotmail.com

² Doctora en Ciencias Económicas. Universidad Autónoma de Tlaxcala, adelinaer@hotmail.com.

³ Doctora en Ciencias Económicas. Universidad Autónoma de Tlaxcala, icastillor@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En México, los estudios de precariedad laboral son relativamente escasos, debido, principalmente, a la falta de acuerdo entre los estudios con respecto a los indicadores para estimar la magnitud de la precariedad en el empleo; las limitaciones propias de las fuentes de información disponibles y la tendencia de las investigaciones sobre el sector informal (Rojas y Salas, 2008).

La mayoría de las investigaciones consultadas al respecto, son de corte cuantitativo, dejando fuera dimensiones subjetivas difíciles de notar a primera vista en los datos estadísticos, tal como sucede con las condiciones de precarización social en que se encuentran y permanecen, sin duda, son modos de vida aceptados como normales para los afectados por estos nuevos modelos de trabajo.

Por tal motivo el presente trabajo tiene como objetivo mostrar las trayectorias laborales de los trabajadores del sector servicios, en el grupo de trabajadores de seguridad privada, a fin de dar cuenta del proceso de precariedad laboral y social que experimentan en los trabajos en que se insertan y que se prolonga en los trabajos sucesivos.

El supuesto que soporta esta indagación, consiste en confirmar que la precariedad laboral, se asume como característica estructural, en las trayectorias laborales fragmentadas y discontinuas recientes en los trabajadores, independientemente de su edad y formación educativa, en un contexto de flexibilización y desregulación laboral, como resultado de las políticas neoliberales implementadas en el mercado de trabajo.

Trabajo asalariado: precariedad e inestabilidad laboral

El trabajo constituye eminentemente, una actividad necesaria en las esferas social, cultural y económica para el individuo, es fuente de identidad, relaciones sociales y de identificación

particular y colectiva; esta actividad no está ajena a los cambios y transformaciones, como lo afirman Neffa, Garza y Terra (2009).

En el contexto de globalización, hay un proceso de profundos cambios en el plano laboral, donde no sólo intervienen los actores clásicos, de trabajador y empleador, sino también, la sociedad y el tipo de relaciones completamente distintas, con modos, procedimientos y herramientas diferentes a las formas convencionales del trabajo; estamos en un escenario donde se presenta:

“Por un lado, un proceso de precarización, que atraviesa el conjunto de situaciones de trabajo, y golpea, aunque de forma desigual, las diferentes categorías socio-profesionales, Por otro lado, una desigualdad ante el riesgo de la precariedad y el riesgo del desempleo, que se instala en el ser de cada categoría social e introduce una suerte de disparidad entre los pares, lo que arruina toda solidaridad dentro de las categorías”. (Castells, 2001:20).

Esto es en otras palabras, la existencia de competencia y lucha individual por obtener o conservar un trabajo “seguro”, sin tener ningún medio o interés de organizarse o defender los derechos de la colectividad de la clase trabajadora.

En efecto, Neffa, Garza y Terra (2009), enuncian la existencia de crisis en el mundo del trabajo, donde el empleo precario, el empleo de tiempo parcial, el empleo por hora, el empleo por cuenta propia, el empleo informal, el empleo inestable y el crecimiento del desempleo están relevando al empleo asalariado-remunerado, con contrato por tiempo indeterminado, estable, de jornada completa y con beneficios de seguridad social, del centro del escenario en las relaciones laborales.

Relativo al concepto de precariedad laboral, según consta con varios autores como Rodgers y Rodgers (2000), Castillo (2009), y otros, éste comprende las dimensiones de carencia de protección, inseguridad, así como debilidades sociales y económicas. Por lo tanto, no se

trata de una dimensión, sino de la combinación de los diversos factores, lo que determina un empleo precario.

Siendo en la economía capitalista, esta forma de trabajo la que pone en relieve el uso potencial del ejército de reserva, apropiándose de particularidades entre las que destacan una selección de la fuerza de trabajo adecuada en cada momento, por ejemplo, mujeres y hombres jóvenes, flexibilidad del trabajo, subutilización, así como la libertad de despido de los trabajadores (Castillo, 2009).

El concepto de precariedad de las condiciones de trabajo se refiere igual a la naturaleza y calidad del empleo y lo que significan en cuanto a niveles de satisfacción y perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, desarrollo personal y otras (Gallie y Paugam, 2002 citado en Bayón, 2006). Para completar el significado del concepto de precariedad, se identifican cuatro dimensiones para definirlo:

a) La *inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral*, contempla las situaciones de trabajo temporal, los trabajos clandestinos o los empleos contractualmente estables pero amenazados por un alto riesgo de pérdida del puesto de trabajo, por situaciones de crisis económica.

b) La *degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo*, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo (jornada, asignación de tareas, salud laboral...) y por el empeoramiento de estas condiciones respecto de ciertos estándares de las empresas o instituciones privadas y públicas.

c) La *incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales*, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajo a tiempo parcial pero también a la discriminación salarial.

d) La *reducción de la protección social* para el trabajador, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación. (Cano, 1998 citado en Torns, *et al.*, 2011:16-17).

En esta definición de precariedad, prima un enfoque que apunta hacia las garantías y seguridades que ofrece la relación laboral, referente a inestabilidad Torns (*et al...*), enfatiza sobre todo, a la relación contractual; haciendo mención a una relación laboral formal, declarada, pero de duración determinada, a veces, de muy corta duración, y, de ahí, efectivamente, con menos garantías, de manera que la temporalidad puede generar incertidumbre con respecto al futuro y, en ese sentido, contribuir a debilitar la cohesión y la inserción social.

La precariedad social como modo de vida imperante para los trabajadores precarios

Hoy en día, la precariedad se extiende más allá de los espacios y tiempos en los que siempre ha estado, es decir, se están desarrollando las condiciones socio laborales precarias a colectivos y sectores anteriormente protegidos. Asimismo, las personas precarias de hoy comparten similares circunstancias con las excluidas y vulnerables de ayer, las situaciones de precariedad no se limitan a los sectores más desfavorecidos del mercado laboral, provocando así, la emergencia de nuevos perfiles de precariedad laboral. (Santamaría, 2010:105).

Todo lo anterior se observa con el desplazamiento de empleos desde el sector de producción de bienes hacia el área de servicios, donde también, se acentúa la precariedad laboral (Winschester, 2008:36); caracterizada por contrataciones de corta duración (temporal, estacional o a tiempo parcial), ampliación de las causales de término de contrato, reducción de las indemnizaciones por despido, limitación del derecho a huelga y poco acceso a los servicios de la seguridad social.

Respecto a la repercusiones de la precariedad laboral y social de acuerdo a la autora Santamaría, la ausencia de derechos genera una determinada identidad en el trabajador precario que fomenta valores insolidarios, competitividad, desconfianza en los otros –sobre todo en la gente empleada fija- y en los sindicatos; valora positivamente la estabilidad en el

empleo, su ausencia es percibida como una anomalía, que con el paso del tiempo al consolidarse como el principio de realidad del individuo, ésta delimita su identidad, y se percibe, en el colectivo en el cual trabaja, como una persona estigmatizada, con intereses y solidaridades opuestas. Se siente permanentemente insegura, ante la amenaza de pérdida de empleo o pérdida de ciertos aspectos del trabajo que son valorados positivamente, como la carrera profesional, las retribuciones, el estatus, etc.

Aunado a lo anterior, aparece invariablemente, la palabra precariedad laboral, como el concepto y la teoría, que permite explicar la crisis actual o condiciones recientes del trabajo; aún se sigue acordando al respecto del término, sin embargo, se identifican algunas de sus dimensiones que lo integran o define, estas son referentes a la inestabilidad de la relación laboral, tales como la falta de control en las jornadas y tareas, la salud del trabajador, sin que el sujeto pueda actuar a su favor, quedando a la deriva por la falta de protección a sus derechos, aceptando ingresos desfavorables y con poca o nula seguridad social en el tipo de contratación, debido a la escases de trabajo de calidad y seguro.

Este escenario, se combina con una precariedad social que vulnera las condiciones de vida relativas a la educación, vivienda, convivencia familiar, con la consiguiente fractura de las relaciones sociales y personales de los involucrados en esta problemática.

Metodología

Una de las estrategias pertinentes para estudiar o investigar las modificaciones recientes del trabajo asalariado en la sociedad actual, es posible mediante el uso de la metodología e instrumentos de trayectorias; las trayectorias de una persona en el campo laboral, en un contexto de globalización y neoliberalismo económico, son diferentes, ya no se explican o describen linealmente, ahora se trata de trayectorias inestables, fragmentadas, heterogéneas que combinan etapas de desempleo, subempleo, inactividad, trabajo temporal

o autoempleo; en este escenario, existen trayectorias laborales precarias, precarizadas, por cuenta propia, fluctuantes, en contraparte, con el tipo de trayectorias lineales y protegidas.

La trayectoria se describe como la “sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía” (Vargas, 2000 citado en Jiménez, 2009:3)

Jiménez Vázquez (2009), define el concepto de trayectoria como el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivados de la formación recibida y de la combinación de factores micro y macro sociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, género, momento social de egreso de su profesión, primer empleo, condiciones de mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral.

Para Mauro, Kathya Godoy (2001:55) la trayectoria laboral se entiende como la secuencia visible de las inserciones (o de las posiciones) de los sujetos en el campo del trabajo. Estos cursos u orientaciones, son el resultado, a decir de los autores, de acciones y prácticas desplegadas por las personas en contextos específicos como el familiar, social, económico, político, cultural y personal; las trayectorias laborales son al mismo tiempo, cristalizaciones de las representaciones y significaciones subjetivas.

Este estudio de las trayectorias se presenta como una perspectiva teórico-metodológica que centra su atención en la interpretación de los fenómenos sociales a lo largo del tiempo, partiendo de un análisis longitudinal de las trayectorias y remitiéndose a la dimensión diacrónica, para adentrarse en un recorrido donde el tiempo individual, social y macro estructural se revelan como partes constitutivas de un itinerario particular (Roberti, 2012).

Pries (1999) en Frassa Juliana (2007), pone en claro que el concepto de trayectoria laboral permite, conjugar las biografías de los sujetos con los condicionamientos estructurales, incluyendo en el análisis, tanto la toma de decisiones de los trabajadores, determinadas por

características individuales, como los determinantes socioeconómicos existentes en un momento histórico y un espacio social determinado.

Por tal motivo se involucra la estrategia metodológica de trayectorias laborales, para el estudio de cada caso de los trabajadores de vigilancia, para conocer cómo se han desarrollado sus trayectorias laborales de precariedad, determinar su tipología, comprender por qué se encuentran trabajando actualmente en este sector de servicios y cuáles son sus expectativas en su futuro laboral.

De esta manera, se tomó una muestra constituida por cinco trabajadores de seguridad entre los 30 y 60 años de edad. Con diferentes niveles de estudio y experiencias laborales lo cual muestra, que aunque actualmente comparten el mismo tipo de trabajo, no necesariamente coincide con su formación, ni las mismas trayectorias, quedando finalmente como un grupo de múltiples heterogeneidades y experiencias laborales en torno a la precariedad.

El diseño del presente trabajo es de tipo transversal, se recolectaron datos en un solo corte de tiempo; siendo el instrumento para conocer sus trayectorias y experiencias de precariedad laboral y social la entrevista a profundidad, con preguntas abiertas para favorecer las respuestas y el análisis de las mismas, en las dimensiones de la precariedad laboral y social.

TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA EN LA CIUDAD DE TLAXCALA.

Características sociodemográficas

De acuerdo a los resultados de la primera parte de la entrevista, realizada a los cinco trabajadores de vigilancia privada en la ciudad de Tlaxcala, se da a conocer su perfil a partir del análisis de los datos referentes a su edad, nivel de estudios, estado civil o situación familiar y su lugar de origen, lo que permite ver la homogeneidad o heterogeneidad, del

conjunto, en cuanto a sus características demográficas o generales. Las edades de los cinco trabajadores insertos en este mercado asalariado de precariedad laboral son de 30 a 60 años, lo cual vislumbra que son adultos, incluso con pocas oportunidades de encontrar o colocarse fácilmente en trabajos con mayores prestaciones, y mucho menos contar con defensa de sus derechos laborales (Ver cuadro 1).

Cuadro 1. Características sociales de los entrevistados

Edad	Edo. Civil	Escolaridad	Con quien vive	Lugar de procedencia
30 años	Richard: Soltero	Licenciatura en nutrición	Con su mamá, hermana, abuela y tíos.	Tepeyanco Tlaxcala
33 años	Omar: Concubinato	Preparatoria	Con su mamá y su padrastro, ahora, además, con su pareja reciente, en el mismo domicilio.	Tepeyanco Tlaxcala
50 años	Guillermo: Separado	Primaria	Vive con una hermana, tiene dos hijos que viven con su mamá.	Ixtulco Tlaxcala
47 años	Heberto: Casado	1er semestre de Derecho	Con su esposa y dos hijos	Tepeyanco Tlaxcala
60 años	Bonifacio: Casado	Preparatoria 4to semestre y cursos intensivos en derecho a los 50 años	Vive con su esposa e hija soltera. Tuvo 3 hijas y 4 hombres	San Luis Potosí

Fuente Elaboración de los autores de acuerdo a los resultados

Benería y Roldán (1992), citado en Castañeda, (2010), mencionan que existe una relación entre las condiciones de precariedad y los orígenes sociales de los trabajadores, ellos proponen que los antecedentes educativos y laborales de los padres, son un determinante de clase.

Se encontró en los entrevistados que en general, sus padres, no necesariamente tienen solamente estudios básicos, sólo un caso corresponde a niveles mínimos de educación primaria en los padres e hijo, en otros dos casos, los padres cursaron desde secundaria hasta un nivel universitario, y los dos hijos respectivamente, terminaron su educación preparatoria, en contraparte con el caso de la madre soltera, cuyo hijo concluyó su

formación profesional, o en el caso de ambos padres con instrucción primaria, donde el hijo alcanzó el nivel preparatoria e inclusive continuó por las exigencias laborales, estudios especializados en Derecho a una edad adulta.

En los antecedentes laborales de los padres, la mayoría corresponde a trabajadores de fábricas, sólo un padre es profesionista, otro se desconoce su labor. Las madres son amas de casa, lo que coloca a los entrevistados en un entorno de origen laboral limitado por bajos ingresos de ambos padres, lo que dificulta un mejor desarrollo económico y educativo y por consiguiente un mejor futuro laboral. Estos resultados, ponen de manifiesto, que el entorno sociodemográfico de la familia de inicio, influye considerablemente en los aspectos educativos y laborales de los hijos, pero también se dan ciertas excepciones, donde los hijos alcanzan un mayor nivel educativo y laboral en comparación a sus padres.

Inserción al primer trabajo, dimensiones de la precariedad laboral.

El deterioro de las relaciones laborales, se presenta actualmente, desde el inicio o inserción al primer trabajo remunerado, lo que acarrea consigo una vulnerabilidad para los sectores sociales, así como el debilitamiento del trabajo como factor de integración y de movilidad social. Casal *et al* (2006), identifica a las inserciones laborales de acuerdo a su éxito, de transitoriedad lenta o de fracaso, veamos:

En los resultados respecto al primer ingreso laboral, dos de los entrevistados, son trabajadores asalariados precarios, pues uno inicia como obrero y el segundo como restaurador de pinturas. Los siguientes dos, son trabajadores informales y por ende precarios, pues inician como vendedores ambulantes, y el último entrevistado se le define como trabajador jornalero precario.

Tres de los entrevistados coinciden con su ingreso al mercado de trabajo precario siendo menores de edad, uno de ellos a partir de los 8 años, como jornalero agrícola, los otros dos

trabajadores, iniciaron su vida laboral a los 13 y 16 años respectivamente, como vendedores de fruta con sus familiares.

En lo que refiere a los mecanismos de integración asociados a la educación y la asistencia escolar, tal como lo apunta Bonfligio y Van (2007:11), se hace evidente que son los adolescentes de 15 a 19 años de estratos bajos los que están más proclives a abandonar sus estudios a una edad más temprana, con el objeto de insertarse en el mercado de trabajo. Esta afirmación se comprueba en tres de los cinco casos, en los datos de campo obtenidos, es visible que desde los 8 a los 16 años de edad, los sujetos abandonaron sus estudios para insertarse al trabajo. (Ver cuadro 2).

Cuadro 2. Inserción laboral

Edad a la que empezó a trabajar	Motivos por lo que comenzó a trabajar	Primer trabajo	Tiempo que permaneció	Tipo de trayectoria de inicio
25 AÑOS (Heberto)	Dejó de estudiar, necesitaba sostenerse, su padre falleció, era el menor de los hermanos y se casó.	Restaurador de pinturas	2 años	Trabajador asalariado
26 años (Richard)	Para completar sus gastos y de la casa, su mama es madre soltera	Vendiendo fruta con uno de sus vecinos, y cortando alfalfa con uno de sus tíos	3 años	Trabajador precario informal
16 años (Guillermo)	Por necesidades económicas en la familia	Como obrero	9 años	Trabajador precario asalariado
13 años (Omar)	Para apoyar a sus papás, hermanos y comprarse sus propias cosas (ropa y zapatos)	Vendedor de fruta en el puesto de su abuela en el tianguis de Tlaxcala el día sábado	3 años	Trabajador precario informal
8 años (Bonifacio)	Falleció su padre y cada quien tuvo que trabajar por su cuenta	Cortador de café, siembra de caña de azúcar, limpia de café	3 años	Trabajador precario jornalero agrícola

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos en campo (2014).

La precariedad laboral se manifiesta en múltiples dimensiones, tanto objetivas como subjetivas, desde el punto de vista teórico, las primeras, corresponden a un concepto descriptivo que se denomina precariedad en el trabajo, adaptada principalmente de la propuesta de Rodgers y Rodgers (2000).

Estas dimensiones permiten operativizar y describir, de manera objetiva, la precariedad laboral y social de este mundo de trabajo reciente, son denominadas como dimensión temporal, organizacional, de ingreso o salarial y de protección social.

La *dimensión temporal* permite entender las características del empleo en un punto determinado del tiempo; proporciona información sobre la estabilidad y las garantías (prestaciones) que normalmente acompañan a un empleo de tiempo indeterminado y que están ausentes en los contratos temporales o por tiempo determinado; revela la presencia de la intermitencia y la multiactividad en el empleo y pone en perspectiva la situación actual con el pasado y el futuro laboral de las personas.

Al respecto de esta dimensión, conoceremos el testimonio de un entrevistado, en su inserción al primer trabajo:

“Tenía doce años, y me fui con mis hermanos a México uno trabajaba en fábrica y mi hermana como enfermera, ya no quise estudiar a los dieciséis años, para apoyar a mi familia, era el menor de 4 hermanos. Cuando inicié, fue como obrero, y entré por recomendación de mi hermano, no me querían recibir por la edad (16 años) y la falta de experiencia. Cuando inicié empecé como ayudante, también realicé el trabajo como soldador de rejillas para ventilador, al año es que me dieron la planta, ya no firmaba contratos que cuando inicié, eran por dos o tres meses”. (Guillermo)

Guillermo refleja multiactividad en su primer trabajo, al desempeñarse como ayudante, soldador, y obrero. Por ser menor de edad, tenía pocas posibilidades de obtener un contrato que le diera estabilidad laboral y por tanto, tampoco podría gozar de prestaciones sociales.

“Yo empecé a trabajar a los ocho años, porque quedamos huérfanos de papá, éramos tres hermanos y yo era el menor, por necesidad tuve que trabajar a los ocho años, como jornalero agrícola”.
(Bonifacio)

En este caso, Bonifacio carece por completo en su primer trabajo, de estabilidad y prestaciones laborales, por ingresar a trabajar en condiciones ajenas a una regulación laboral, por tratarse de ser menor de edad.

La segunda dimensión, corresponde a la *dimensión organizacional*, incluye la movilidad en los mercados internos y externos de trabajo, y en los primeros la observación de tres indicadores principales: *los puestos que ocupan los trabajadores, los turnos y las jornadas laborales*. Algunos otros aspectos referidos estrictamente al control organizacional no son tan cuantificables porque se relacionan con la actividad laboral cotidiana, las relaciones con los jefes, los métodos de control, entre otros aspectos. Esta dimensión la analizamos el siguiente testimonio:

“Ofrecía la fruta a los que asistían a comprar al tianguis, cada día sábado, en Tlaxcala. Me pagaba mi abuela cada sábado, trabajaba de nueve de la mañana a siete de la noche”.

Al igual que el trabajo anterior de vender fruta, durante los fines de semana con una jornada de 10 horas se trata de un caso de ingreso laboral informal, sin turnos.

Una tercera dimensión, que es la más analizada en los trabajos sobre precariedad, es la *dimensión del ingreso*, medido por el salario o por las prestaciones como porcentaje del ingreso total. En un estudio comparativo entre ocupaciones con niveles de escolaridad tan distintos, las diferencias de ingreso podrían parecer evidentes; sin embargo, resulta valioso examinar lo que ocurre en cada ocupación, determinando qué tanto representan las distintas formas de pago (bonos, ingresos de distintos trabajos) en sus ingresos globales y relacionar el ingreso con el mercado de trabajo de cada ciudad o región.

“Ganaba por semana, en mi primer trabajo de restaurador, tenía buen salario durante los dos años que duró mi contrato”. (Heberto)

En esta inserción laboral por vez primera de Heberto, no se muestra precariedad en la dimensión de ingresos, como en los casos de Guillermo y de Bonifacio. Heberto logra insertarse en un trabajo por contrato por tiempo determinado, aprendiendo el oficio de restaurador, con un salario adecuado, jornada laboral de ocho horas y dos días de descanso.

Se encontró que en tres de los cinco entrevistados recibían su salario semanalmente, como en el caso de trabajo en fábrica, como jornalero agrícola y como restaurador, lo cual muestra que se trata de trabajos diferentes y la forma de pago coincide al ser de manera semanal. La tercera dimensión definida como *protección social*, examina si los trabajadores en cada una de las ocupaciones insertados por vez primera, cuentan con una o varias prestaciones y cuál ha sido su evolución a lo largo del tiempo.

Guillermo al trabajar como obrero, por primera vez, se encontró con un trabajo que si le proporcionó prestaciones sociales y económicas, además contar con la oportunidad si lo hubiese querido, para adquirir una vivienda, lo cual refleja que en la dimensión de protección social no se presenta la dimensión precaria tal como lo expresó, el entrevistado.

“Estaba inscrito a Infonavit (aunque no tuve la oportunidad de adquirir mi casa), no existe el sindicato, tuve algunas prestaciones como seguro social, reparto de utilidades, vacaciones una vez al año de 4 días desde el primer año de trabajo”, (Guillermo, obrero).

Heberto, al igual que Guillermo, también fue afortunado de recibir prestaciones como atención médica, durante el tiempo que fueron contratados, al trabajar por primera vez, como restaurador de obras y pinturas en los edificios de gobierno en la ciudad de Puebla.

“Me pagaban cada semana, tenía seguro social, y tenía contrato escrito, por dos años solamente”.
(Heberto, ayudante de restaurador).

La dimensión de ingresos, como síntoma de precariedad laboral, muestra por completo en el caso de Bonifacio, al ingresar, siendo un infante a laborar por primera vez, la trasgresión de sus derechos de niño, violando totalmente la ley laboral, además de percibir ingresos inferiores a los estipulados, aunado a la falta de seguridad social siendo que su trabajo puede tornarse en condiciones de riesgo y accidentes.

Las condiciones de precariedad al iniciar su trayectoria laboral, de algunos de los entrevistados, se deben a situaciones de economía familiar, para sostenerse a sí mismo, o colaborar con los gastos de la familia, porque fallece el padre o los abandonó, o porque han formado una familia y tienen que ser los encargados de mantener a su nueva familia.

En tres casos, la inserción al trabajo remunerado se da aun siendo menores de edad, bajo condiciones de trabajo fuera de la protección laboral, con bajos salarios, jornadas de trabajo, de nueve horas o más, trabajando en la informalidad como sucedió con los dos entrevistados dedicados al comercio ambulante, trabajando con familiares o conocidos, lo cual los pone en franca desventaja con un empleo formal al no contar con prestaciones, garantías o cierta estabilidad laboral como en los casos del trabajador de fábrica y el de restaurador de obras de arte. Lo anterior, confirma que: *a menor edad al insertarse al mercado laboral, mayores posibilidades de precariedad laboral en cuanto a contratación y prestaciones fundamentalmente.*

Esto resalta diferencias en relación a los estudios de los trabajadores, pues a menor grado de estudios, menores oportunidades en puestos de trabajo, pero resulta revelador, que trabajadores con estudios de nivel medio superior y superior, iniciaron en puestos de trabajo diferentes, al ser uno, vendedor informal con estudios de profesionista y el otro trabajador,

desempeñando un mejor puesto laboral, sin haber concluido su educación superior. De esto, se induce que en el mercado de trabajo actual, el mayor o menor nivel de estudios, al insertarse a un primer trabajo, no precisamente es garantía de mejores puestos de trabajo, jornadas laborales y/o turnos laborales.

Trayectorias de precariedad laboral sucesiva

La edad, la duración de la permanencia en el mercado laboral y la antigüedad en el trabajo, se expresan en logros acumulativos de derechos y protecciones. Las trayectorias laborales adquieren entonces la forma de biografías laborales que se caracterizan por carreras que suponen la estabilización y el mejoramiento de la posición laboral a través del tiempo (Mauro, Araujo y Godoy, 2001).

Sin embargo, al contrastar con la realidad, podemos notar lo contrario a la afirmación anterior, sobre todo en las dimensiones expresadas en el apartado anterior, para dar cuenta de la precariedad laboral en las trayectorias sucesivas de los trabajadores entrevistados en profundidad, para esta investigación.

Las conexiones entre el desempleo y/o paro y la precariedad laboral, son cada vez más evidentes. Cada vez más personas pasan por episodios/periodos laborales precarios (contratos breves; entradas y salidas del empleo; altas y bajas en la Seguridad Social; etcétera). Actualmente se observa que se destruye el empleo a la misma velocidad que se crea. Siendo los jóvenes, las mujeres con cargas familiares no compartidas; parados mayores (hombres y mujeres) de 45 años y con baja cualificación, quienes en mayor medida sufren estas dinámicas (Rubio, 2009:24). Esto se corrobora en las trayectorias laborales sucesivas de los entrevistados.

Al identificar a que modalidad pertenecen las trayectorias sucesivas de los entrevistados, estas encajan en el tipo de transcurso laborales caóticos, al tener una ausencia de

linealidad, desempeñar trabajos de bajas cualificaciones que requieren en la mayoría solamente destreza manual o mecánica, obteniendo ingresos variables, diversidad de puestos y diferencia de edades en trabajos que se identifican por presentar las dimensiones de precariedad en los trabajos subsecuentes, que se analizan en las historias laborales de los sujetos entrevistados.

Guillermo de 55 años de edad, de los cuales lleva una trayectoria laboral de 35 años y medio, inició su vida laboral con un trabajo asalariado de obrero en una fábrica, en México, su segundo trabajo fue vendiendo ropa para bebé el cual no le dejó ganancias por lo que se empleó en una tienda de autoservicio, en los departamentos de cocina, intendencia, servicio y panadería.

Por conflictos con el personal de vigilancia de la tienda comercial (Gigante), se vio en la necesidad de trabajar como taxista, pero por las creencias religiosas de su patrón, abandonó ese trabajo y consiguió ser velador en un taller mecánico y hojalatero durante el día, en estos trabajos no contó con vacaciones ni demás prestaciones de ley.

Regresó a México y se desempeñó como Seguridad privada durante cuatro años, pero por las jornadas, peligrosidad del trabajo y salario, renunció y encontró trabajo de regreso en Tlaxcala, como chofer de una colectiva; a raíz de un accidente donde él y la unidad estuvieron a punto de quemarse, además del conflicto legal y sin protección social alguna para el cómo trabajador, abandonó ese trabajo e intentó lograr alguna utilidad siendo vendedor ambulante de comida en un corredor industrial en Tlaxcala, lo cual no le redituó en cuanto a ingresos, por lo que se dio a la búsqueda de conseguir trabajo en una empresa de seguridad privada en la ciudad de Tlaxcala.

El tipo de trayectoria que Guillermo ha venido recorriendo es de precariedad laboral informal y posterior precariedad asalariada, de manera consecutiva, hasta el trabajo más

reciente. Sin contrato, con contrato por tiempo determinado, contrato indeterminado. Cuando trabajó como empleado en la tienda de autoservicio fue con multiactividad, al desempeñarse primero como ayudante de cocinero para continuar diversas actividades: intendente, empleado de mostrador, panificadora.

Ha tenido una rotación en diferentes puestos de trabajo, en varias empresas desde fábricas, empresas comerciales, empleado de microempresarios, subcontratación en empresas de servicios, por lo que ha tenido la experiencia de múltiples actividades y jornadas de trabajo inestables, es decir, no las correspondientes a una jornada laboral típica de ocho horas. Ha laborado horas extras en el transcurso de esas trayectorias laborales.

Sus ingresos han sido variables, pues ha tenido salarios por semana, por horas extras, para obtener más ingresos porque le han pagado por destajo, o por la cantidad de dinero que ha ganado en jornadas de doce horas como es en los trabajos de chofer de taxi y peceras.

Ha tenido prestaciones como fue en el trabajo de obrero; pero también ha tenido que trabajar turnos de doce horas como seguridad privada y sin tener un salario que compense los turnos, la distancia del lugar de residencia hasta el lugar de trabajo, además de los riesgos, tanto externos e internos como le sucedió al laborar como seguridad privada en el Estado de México.

Referente a la protección social, aunque tenía prestaciones como Infonavit y seguro social en el trabajo de obrero, carecía de respaldo jurídico o protección como trabajador asalariado al no contar con sindicato que defendiese sus derechos laborales, se comprueba que en todos sus demás trabajos no ha contado con este derecho de protección sindical, al tratarse en la mayoría, de trabajos que se definen como precarios, tanto en la formalidad como en la informalidad.

Bonifacio de 60 años, cuenta con una trayectoria laboral de 50 años, hasta la fecha de la entrevista (año 2014). El inició con un trabajo de jornalero agrícola en total explotación laboral infantil, y fuera de la ley, sin prestaciones de ningún tipo en el que sólo contaba con sus ingresos por día, trabajando jornadas de más de ocho horas diarias. Los siguientes trabajos que conforman su trayectoria laboral han sido de costurero, cobrador de electrodomésticos, jardinero, vigilante y lavacoches en el poder judicial Tlaxcala, vigilante y auxiliar de Actuaría en el Juzgado del 2do Distrito de Tlaxcala y actualmente como personal de seguridad privada y jardinero, al mismo tiempo. El presenta una precariedad de inicio como jornalero, enseguida precariedad laboral asalariada, precariedad laboral informal, y precariedad asalariada reciente.

El tipo de contrato que ha aceptado en un inicio fue por tiempo indeterminado desde jornalero hasta la fecha, que labora como personal de seguridad privada en la modalidad de subcontratación, lo cual revela que siempre se ha visto inmerso en el tipo de trabajos inestables o inseguros respecto a una estabilidad laboral. Ha tenido la experiencia de tres trabajos: vigilante y lavacoches, vigilante y auxiliar de actuaría y seguridad privada y jardinero hasta su trayectoria más reciente.

También coincide con Guillermo en el aspecto de rotación de variedad de puestos, turnos y jornadas laborales, con multiactividad, al desempeñar un trabajo principal y otro de apoyo a su economía familiar, con bajos ingresos salariales, sin prestaciones cuando se trata de trabajos asalariados precarios, o con relativamente, ingresos favorables pero sin protección social cuando laboró como empleado de confianza en instituciones del gobierno estatal.

En la información obtenida de la entrevista, se deriva que en la mayoría de su trayectoria no ha tenido prestaciones como son: seguridad social, utilidades, antigüedad laboral, seguro de vida entre otras de vital importancia, para un mejor bienestar y calidad de vida.

Heberto: 47 años y 22 años de vida laboral presenta en su trayectoria laboral, las siguientes características: Empezó a trabajar como restaurador de obras de arte, por cuestiones de economía familiar, porque se casó, abandono sus estudios y se vio en la necesidad de conseguir trabajo para sostener a su familia recién formada.

En un inicio como restaurador de pinturas, esculturas y pinturas se le define como un trabajador asalariado con prestaciones y contrato temporal de dos años; de ahí en adelante, permanece con una trayectoria de trabajador asalariado precario, contratación indefinida y sin presentar multiactividad en los servicios de seguridad privada, por medio de subcontratación laboral. Solo ha desempeñado en su trayectoria laboral dos puestos de trabajo asalariado, como restaurador y vigilante, en el primer puesto ha trabajado con una jornada laboral de seis horas, seis días a la semana, con seguridad social, contrario a su situación laboral más reciente.

Omar: 33 años, separado y con actividad laboral de 20 años. Inicio como vendedor ambulante de frutas en el tianguis de Tlaxcala, durante 3 años de los 13 a los 16 años de edad. Su segundo trabajo fue el de ayudante de peluquero durante 2 años, tiempo en el que aprendió el oficio y decidió ser propietario de su peluquería, pero por pláticas con sus amigos se convenció de irse a los EEUU cuando tenía 21 años de edad, logrando colocarse como cargador y bodeguero en un supermercado (SUPER A), un año.

De los 22 a los 26 años, estuvo de regreso en Tlaxcala y trabajó, en una fábrica de playera como empacador, lugar en donde conoció a su pareja, que era mamá soltera y decidió juntarse con ella, como no era de su agrado ese trabajo, por cuestiones de superación personal y laboral, decidió renunciar y buscar trabajo como estilista, obteniendo un contrato por un año, en un academia, trabajando 10 horas diarias de lunes a viernes, con prestaciones como aguinaldo, vacaciones, viáticos para eventos de demostraciones, trabajo en el cual, padeció envidias y celos profesionales de sus compañeros.

Su penúltimo trabajo fue como dueño de su propia estética y academia de estilismo, cinco años y medio, pero por conflictos con su pareja y abuso de confianza de ella, se vio en la quiebra además de tener que separarse, terminando así con su proyecto personal y profesional, de crear una cadena de estéticas.

Después de vivir esta situación, tuvo que buscar trabajo nuevamente, y por un conocido en la empresa de seguridad, es que se enteró de una vacante como vigilante.

En esta trayectoria, se muestra la rotación en varios puestos de trabajo realizados por el entrevistado, desempeñando varias actividades en su vida laboral, pasando de trabajador asalariado con pequeños propietarios de negocios hasta en empresas americanas, y nacionales como es la fábrica de playeras en Zacatelco, Tlaxcala, pero con la inquietud de ser dueño de su propio negocio de manera constante, pero por situaciones adversas, regresando a ser un trabajador asalariado con precariedad laboral.

En la mayoría de sus trabajos ha tenido contratación por tiempo determinado, y recientemente presenta contratación indeterminada es decir, inestable e insegura.

Sus ingresos han fluctuado entre bajos y bien remunerados con la capacidad de poder ahorrar e invertir. En cuanto a prestaciones sociales sólo en el trabajo de un año como estilista contó con la mayoría de estas.

Como bodeguero y cargador en EEUU, obtenía como única garantía, un salario y desempeñaba jornadas de trabajo de doce horas, en condiciones de frío y aislamiento, por tener que esconderse de la migra, prácticamente, sin prestaciones y descansando sólo los días domingo.

Este último entrevistado presenta el tipo de trabajador precario informal, de inicio, sin contrato en trabajos sucesivos, o contratos indeterminados como en el supermercado y en fábrica, posteriormente transita a ser comerciante establecido (dueño), y ser actualmente, al momento de la entrevista, trabajador asalariado precario.

Las formas de “estar” y de acceder al empleo, en definitiva, con las condiciones de trabajo están identificadas con una alta tasa de temporalidad y de rotación en los empleos, con el empleo a tiempo parcial, o con el empleo “sumergido” (Para los asalariados, las jornadas y los descansos están regulados, pero es probable que su duración no sea respetada, tanto por falta de conocimiento como por falta de control.), unas condiciones de empleo que determinan en buena medida las propias condiciones de trabajo, como la inseguridad generalizada, los bajos salarios, el tiempo laboral no retribuido, la indeterminación y la disponibilidad horaria obligada del trabajador y la ejecución de la actividad en situación de riesgo para la salud (Rubio:2009:8).

Como se puede apreciar, el análisis de las trayectorias laborales de los trabajadores entrevistados, en sus trabajos sucesivos al primer ingreso al mercado laboral partiendo en algunos casos de la informalidad, permite vislumbrar que se caracterizan por una diversidad de trabajos inestables a lo largo de su trayectoria; destacando un tipo de trayectorias caracterizadas por la precariedad laboral, que transcurren entre contratos por tiempo determinado e indeterminado, con bajos salarios, sin prestaciones ni seguridad social o estabilidad laboral, lo cual demuestra que el mercado actual de trabajo se encuentra inmerso en una situación de desprotección total para los trabajadores asalariados que proporcionan servicios en este caso de seguridad privada, y que se ven orillados a aceptar estas condiciones, por situaciones de necesidad económica, y familiar, por la misma carencia de oportunidades laborales en un sistema de flexibilidad y desregulación laboral en el que no sólo los jóvenes se ven afectados al iniciar a trabajar sino que también afecta a los

que ya no son tan jóvenes y que además, no tienen otra opción debido a su edad, situación socioeconómica y/o educativa.

Asimismo, se pudo notar que la historia laboral de los entrevistados se encuentra caracterizada por la discontinuidad en un solo tipo de trabajo, encontrándose bajo riesgo permanente de perderlo o tener que renunciar al mismo, debido a la falta de prestaciones o estabilidad así como protección social.

Un punto clave, es que se comprueba efectivamente, como lo mencionan Mauro, Araujo y Godoy (2001:55), la importancia de construir redes en los casos en que hay carencias previas, dada la extracción social del entrevistado, y como estas redes han sido parte del propio entorno familiar y social desde la infancia.

Las redes sociales y políticas que arman los varones están constituidas, en general, por figuras masculinas. Los sujetos privilegian la participación en espacios claramente masculinos donde se generan redes exclusivamente masculinas que funcionan como centro de relaciones de amistad y medio para conseguir trabajo; esto quiere decir para los casos que se analizaron que al final, los sujetos que conforman este estudio, tienen diferentes trayectorias laborales de inicio y sucesivas, pero llegan a un punto de coincidencia en sus trabajos recientes debido a la presencia de redes a través de las relaciones que establecen de amistad o familiaridad, donde se llega a conjugar la homogeneidad laboral para ellos al estar involucrados en iguales circunstancias deficientes de trabajo, a pesar de sus edades, educación y características sociodemográficas diversas.

Enlazando las tipologías con la realidad de los entrevistados, se identifica que las trayectorias que han transitado desde los inicios de su primer trabajo al reciente, encajan en las denominadas como fluctuantes al presentarse como vulnerables al contexto estructural en el que se desenvuelven, teniendo como ejemplos los casos de Bonifacio de oficio

jardinero, Omar de oficio estilista, Guillermo que ha sido obrero y chofer de colectivas, así como el caso de Heberto de oficio restaurador, quienes por la situación económica prevaleciente, se han visto “obligados” a buscar trabajo en los servicios de seguridad privada, a pesar de contar con capacitaciones específicas, lo cual quiere decir que las actividades por cuenta propia son eventuales y no les generan los ingresos suficientes, así como ellos lo han manifestado, para los gastos familiares; careciendo por consiguiente de seguridad social y estabilidad laboral.

Es así como en este apartado, se da cuenta de trayectorias que tiene en común, una heterogeneidad de roles o puestos de trabajo desempeñados, en cada uno de los trabajadores asalariados, pero que coinciden en estar marcados por la flexibilización, desregulación y precarización en las dimensiones de temporalidad, organizacional, económica y social.

Consideraciones finales

Los cambios que se efectúan a nivel global, se reflejan localmente, esto significa que este sector se ve condicionado a un desgaste laboral, bajo contratación y organización flexible del trabajo, respecto a estabilidad, horarios y desregulación laboral en manos de una política neoliberal del Estado, en favor del sistema capitalista, como una de las formas en el que éste ejerce y extiende su régimen dominante.

La flexibilidad laboral, forma parte de los proceso cambiantes del mundo del trabajo considerado como formal, a una situación que conlleva a la precariedad no tan sólo laboral sino social, este cambio da una total libertad a los dueños del capital y del trabajo, para organizar y administrar las condiciones laborales a modo, fuera de toda regulación establecida, mediante reformas laborales, recién concertadas y aplicadas de manera arbitraria.

Aunado al hecho del paso hacia un modelo flexibilizado del trabajo y en conjunto con un deterioro en las condiciones laborales, se refleja y explica el detrimento de la protección y defensa de los derechos laborales de los sujetos, que desde jóvenes inician sus trayectorias en situaciones de vulnerabilidad, es decir, con total indefensión y nula o escasa capacidad aparente, para organizarse colectivamente y cambiar dichas condiciones.

La diversidad de experiencias de la precariedad laboral, está relacionada a las características de los hogares a los que pertenecen los sujetos entrevistados; a nivel micro, permite, en efecto, dar cuenta de las características socios demográficas de los trabajadores (as), analizar sus trayectorias laborales, para describir la diversidad de experiencias que se manifiestan partiendo de las características individuales de los sujetos, así como de eventos en el curso de la vida familiar individualmente.

BIBLIOGRAFÍA

LIBRO

Castillo Fernández, D. (2009) *Los nuevos trabajadores precarios*. Miguel Ángel Porrúa. México.

Castells, M. (2001) *La era de la información*. tomo I. Siglo XXI. México.

Mauro, Amalia, Kathya Araujo y Lorena Godoy. (2001) *Trayectorias laborales masculinas y cambios en el mercado de trabajo*. Ed. Hombres: identidad/es y violencia. Flacso. Chile.

Neffa, J. C., Garza Toledo y Terra, L. (Comps.) (2009) *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Vol. I. Clacso. Argentina.

REVISTA

Bayón, Cristina (2006) "Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales" *Revista de la Cepal*. No. 88 Abril. pp. 113-152

Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael; Quesada, Miguel (2006). "Itinerarios y trayectorias. Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo". *Trayectorias*, Vol. VIII No. Septiembre-Diciembre, pp. 9-20.

Jiménez Vásquez, Mariela Sonia (2009) "Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Sin mes, pp. 1-21.

Orejuela Gómez Johnny Javier y Andrés Correa García (2007) "Trayectorias laborales y relacionales: Una nueva estética". *Revista Científica Guillermo de Ockham*, Vol. 5. Núm. 1, enero-Junio. pp. 59-72.

Rojas García, Georgina y Carlos Salas (2008) "La precarización del trabajo en México 1995-2004", *RELET*, año 13, No. 19, pp. 39-78

Roberti, Ma. Eugenia (2012). "Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales". *Trabajo y Sociedad*, Vol. XVI, No. 18. pp. 267-277.

Santamaría, Elsa (2010) "Buscarse la vida: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes". *Revista Estudios de Juventud*. Junio, No. 89. pp. 101-122.

PÁGINA ELECTRÓNICA

Bonfiglio, J. I., Tinoboras, C., y Van Raap, V. (2007) “¿Educación garantía de trabajo? El Rol de la educación en las oportunidades laborales de los Jóvenes de GBA.”, en: ALAST V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Montevideo [ww.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/programa/biblioteca/bolsa/p71_07.pdf](http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/programa/biblioteca/bolsa/p71_07.pdf) [10 febrero de 2014].

Castañeda, Agüero, Marcela. (2010) “Precariedad laboral y condiciones de vida: Trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, Coahuila (2001-2010)”. Tesis de Maestría en Desarrollo Regional. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México. 192 pp. <http://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2010/11/TESIS-Casta%C3%B1eda-Ag%C3%B1ero-Marcela.pdf> [10 febrero de 2014].

Frassa, Juliana. (2007) “Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de Caso”. Cuestiones de Sociología 4, 243-266 en Memoria Académica, disponible en: http://www.memoria.fhace.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3687/pr3687/pdf [19 de noviembre de 2013].

Rubio Arribas, Francisco Javier. (2009) “Aspectos sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral”. *Nómadas* [en línea], (Julio-Diciembre): Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18112178003> [19 de noviembre de 2013].

Rodgers, Rodgers. (2000) “El trabajo a tiempo parcial en Chile: ¿Constituye empleo precario?, reflexiones desde la perspectiva de género”: pp. 13, Cepal. Serie Mujer y Desarrollo; 26. http://repositorio.cepal.org/bitstream/11362/5869/1/S9912935_es.pdf [12 enero de 2014].

Torns, Teresa; Borrás, Vicent; Carrasquer, Pilar; Moreno, Sara; Castelló, Laia; Grau, Anna. (2011) “Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español”. Quit Working Paper, nº17. Disponible en: <http://quit.uab.es> [13 febrero de 2014].

Winchester, Lucy. (2008) “La dimensión económica de la pobreza y precariedad urbana en las ciudades latinoamericanas. Implicaciones para las políticas del hábitat”. EURE [en línea],

XXXIV (Diciembre-Sin mes). Disponible en:
<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19611481002>> [19 de noviembre de 2013].