

# Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica<sup>1</sup>

ROCÍO GUADARRAMA OLIVERA,\* ALFREDO HUALDE ALFARO\*\*  
Y SILVIA LÓPEZ ESTRADA\*\*\*

*Resumen: Este artículo aborda la precariedad laboral como parte de la discusión sobre las nuevas y diversas formas de trabajo, que se caracterizan por su condición inestable e insegura. Para profundizar en el caso mexicano, formulamos una propuesta analítica que destaca las diversas condiciones sociales objetivas de la precariedad y los factores subjetivos de la pérdida de seguridad desde la experiencia de los sujetos sociales. Esta discusión teórica se ilustra con tres ocupaciones contrastantes: la de la industria de la confección, la de los call centers y la de los músicos profesionales.*

*Abstract: This article examines job precariousness as part of the discussion on the new and diverse forms of work, characterized by their instability and lack of security. In order to analyze the Mexican case, an analytical proposal was formulated to highlight the various objective social conditions of precariousness and the subjective factors involved in the loss of security from the experience of social subjects. This theoretical discussion is illustrated through three contrasting occupations: dress-making, call centers and professional musicians.*

*Palabras clave:* precariedad laboral, heterogeneidad ocupacional, industria de la confección, call centers, músicos.

*Key words:* precariousness, occupational heterogeneity, dressmaking industry, call centers, musicians.

A mediados de los años ochenta del siglo pasado asistimos a un amplio debate sobre las nuevas formas de trabajo producidas en el marco de la globalización, la reestructuración de los procesos productivos y la flexibilización del trabajo. Desde entonces, diversos autores han trata-

<sup>1</sup> Este artículo es un avance del proyecto de investigación “Heterogeneidad ocupacional, precariedad laboral y desigualdades de género en México”, que cuenta con financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

\* Doctora en ciencia social con especialidad en sociología por El Colegio de México. Investigadora en la Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa. San Rafael Atlixco 186, colonia Vicentina, México, D.F., 09340. Temas de especialización: trabajo, cultura, género, metodologías cualitativas. Fax: (52 55) 5804-4791. Correo electrónico: <rocio.guadarrama.olivera@gmail.com>.

\*\* Doctor en estudios latinoamericanos por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigador en El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B.C., México. Km. 18.5 Carretera Escénica Tijuana-Ensenada. Temas de especialización: mercados de trabajo, organización industrial, economía del conocimiento. Fax: 664-631-6308. Correo electrónico: <ahualde@colef.mx>.

\*\*\* Doctora en sociología por The City University of New York, Graduate Center. Investigadora en El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B.C., México. Km. 18.5 Carretera

do de encontrar los términos precisos para describir las transformaciones que distinguen el nuevo ciclo social y el papel que el trabajo juega en las configuraciones sociales emergentes. Hay consenso en señalar que la *nueva centralidad* del trabajo se caracteriza por su condición inestable e insegura, y a esto le llaman *precariedad*, la cual, en casos extremos, se desplaza hacia los márgenes de la arena social y asume la forma de exclusión laboral.<sup>2</sup> Se ha dicho también que esta inestabilidad se ha vuelto estructural y que debilita o modifica el carácter integrador del trabajo en las sociedades contemporáneas.<sup>3</sup> Así, el trabajo en su forma inestable e insegura, en su ausencia persistente o en sus formas *atípicas*, conduce a nuevas formas de integración que contienen en sí mismas la fuerza de la exclusión.

Se trata de fenómenos contradictorios que eluden categorías cerradas para su comprensión. Hasta ahora, el camino seguido para delimitarlos ha sido definirlos en *negativo*, a partir de modelos ideales o generalizados, como el trabajo estándar, típico, regulado, protegido, etc. Y cuanto más se alejan las formas de trabajo de este modelo ideal se encuentra un trabajo precario, atípico, desregulado, desprotegido. Estos conceptos espejo *pero a la inversa* (Reygadas, 2010: 37) son las herramientas conceptuales con las que contamos en tanto se terminan de construir categorías más analíticas.

Para contribuir a esta discusión partimos de dos ejes conceptuales: el que alude al trabajo precario y el que hace referencia a la heterogeneidad del mundo del trabajo en los países en desarrollo, como México. Al igual que otros autores, reconocemos que en los países latinoamericanos la *sociedad salarial* —como la nombran los regulacionistas— nunca fue el modelo predominante. Lo que se observa son diversas formas de precariedad laboral con raíces ancestrales que durante la modernización convivieron con el Estado de bienestar y que a partir de la crisis de este modelo, en los años ochenta, se mezclaron con nuevas formas de precariedad surgidas con la apertura subordinada de América Latina al mercado internacional. De ahí la importancia del concepto de heterogeneidad como mirada analítica

---

Escénica Tijuana-Ensenada. Temas de especialización: trabajo, familia y género, metodologías cualitativas. Fax: 631-6300, ext. 1228. Correo electrónico: <slopez@colef.mx>.

<sup>2</sup> Clert (1997) profundiza en los orígenes, desarrollo y adaptación del concepto de exclusión laboral en los países latinoamericanos, mientras que Pérez Sáinz (2002-2003) y Pérez Sáinz y Mora (2004) debaten sobre el predominio de tendencias excluyentes en el contexto de la crisis del empleo formal en América Latina.

<sup>3</sup> Una revisión puntual sobre el proceso de inclusión-exclusión social, desde la perspectiva de la precariedad, puede verse en Paugam (2000).

para observar esta nueva realidad del mundo del trabajo que alude tanto a las configuraciones diversas del mundo laboral latinoamericano como a las dinámicas que caracterizan su lejanía o cercanía del trabajo estándar o típico (Pacheco, 2004; García, 2006; García y Oliveira, 2001; Salas, 2007; Lautier, 1999).

En general, coincidimos con Castel (2003: 6-7) y Paugam (2000) en proponer que la precariedad del empleo es el mayor desafío de las sociedades contemporáneas, pues revela el establecimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y de integración profesional sostenido en la inseguridad social. Desde esta perspectiva, el punto crucial de la precariedad es la condición y *el sentimiento* de pérdida de seguridad de aquellos que lograron alguna forma de integración al mundo del trabajo y de algunos que la pretendían y no la lograron.

Esta visión tiene sentido en países como México, en donde el principal problema no es la falta absoluta de ocupaciones, sino de empleos con remuneraciones y otras condiciones de trabajo adecuadas (García, 2010: 83).<sup>4</sup> Por esta razón, dirigimos nuestro interés hacia quienes han experimentado la degradación de sus condiciones de trabajo durante su vida laboral y viven bajo la amenaza del despido, los recién empleados que viven al día sin encontrar la manera de asegurar su protección y aquellos que se insertan de manera intermitente en el mercado de trabajo. A estas nuevas formas de experimentar el trabajo las llamamos precarias, e incluyen a los viejos y a los nuevos trabajos; los formales y los informales, los manuales y los no-manuales, los no calificados y los muy especializados.

Para mostrar esta diversidad de situaciones, en una investigación más amplia proponemos una estrategia metodológica fundada en tres ejes analíticos: la ocupación, la región y el género.<sup>5</sup> Por razones de espacio, aquí consideramos sólo el primer eje, que, sin embargo, es suficiente para ilustrar que la precariedad es un proceso que presenta grados diversos de alejamiento del trabajo estándar y matices diferenciados, de acuerdo con el carácter de las ocupaciones y las trayectorias laborales de los sujetos. Con este objetivo, el texto se divide en tres acápites: en el primero hacemos una síntesis crítica de la literatura sobre la precariedad, tanto desde una perspectiva laboral como desde una social, en el segundo exponemos nuestra propuesta me-

<sup>4</sup> Si tomamos en cuenta las cifras más recientes sobre desempleo en jóvenes y mujeres, esta afirmación tendría que matizarse.

<sup>5</sup> En dicha investigación consideramos que la heterogeneidad ocupacional debe analizarse a partir de las diferencias de género y regionales para observarla en toda su complejidad.

todológica y en el tercero describimos las dimensiones de la precariedad de ocupaciones contrastantes entre sí y concluimos destacando la importancia del análisis comparativo, que muestra las diferencias sectoriales de la precariedad.

#### PRECISIONES SOBRE UN CONCEPTO AMBIGUO

Una primera dificultad que presenta el concepto de *precariedad laboral* es su ambigüedad. Como todos los conceptos que refieren a la posesión mayor o menor de una propiedad, y a los problemas de estabilidad o duración, la condición de precariedad laboral depende de la norma de referencia y de las situaciones concretas de trabajo.

Estudios pioneros y otros más recientes subrayan cuestiones básicas sobre la evolución histórica de la precariedad en distintos mercados de trabajo (Rodgers y Rodgers, 1989; Hirata y Preteceille, 2002; ESOPE, 2004). En primer lugar, muestran que las formas de trabajo precario rara vez han estado ausentes de los sistemas de empleo asalariado, incluso en los países desarrollados (Rodgers, 1989: 1). Aunque también advierten que la precariedad es más aguda y extendida en los países en desarrollo.

A esto se refieren los textos que estudian las “formas atípicas”, o no estándares de empleo, que incluyen el trabajo temporal, de tiempo parcial, a domicilio, nocturno, el autoempleo y el llamado *outworking*, así como varias formas de empleo ilegal o disfrazado (Rodgers, 1998; ESOPE, 2004), todos ellos considerados como formas variadas de alejamiento de la *norma ideal de empleo*, de origen fordista, que permiten constatar la ruptura cada vez más frecuente y extendida de dicha norma.

Al respecto, encontramos los siguientes avances sobre el tema:

- Se reconoce la precariedad como un fenómeno multidimensional, complejo y difícil de medir, que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada país o región (Miguélez y Prieto, 2008, 2009; ESOPE, 2005; Rodgers y Rodgers, 1989).
- La precariedad es un proceso evolutivo que tiende a perpetuarse por factores económicos, pero también depende de las políticas públicas, los marcos regulatorios y la acción de los agentes sociales (Miguélez y Prieto, 2008). Castel (2003, 2009) habla incluso de la “institucionalización de la precariedad”.

- La precariedad se manifiesta de forma preponderante en los llamados “nuevos pobres”: las mujeres, los jóvenes y los emigrantes.
- Los aspectos subjetivos que intervienen en el fenómeno de la precariedad son ignorados frecuentemente en el análisis del fenómeno. Sin embargo, las percepciones, las vivencias y la interiorización de la precariedad son importantes tanto para su definición como para entender las prácticas sociales y las estrategias de los sujetos y los actores colectivos, como los sindicatos (Beroud y Bouffartigue, 2009; Glaymann y Grima, 2008; Buscatto, 2002).

### *La precariedad laboral: dimensiones objetivas*

Una referencia indispensable para la discusión actual sobre la precariedad laboral es el informe de investigación europeo ESOPE (2004),<sup>6</sup> que propone tres niveles de análisis: los problemas conceptuales, las dificultades de medición y su incidencia real y posible sobre las políticas laborales y sociales. A pesar de la amplia discusión y las aportaciones empíricas que incluye este informe, sus autores reconocen que retoman muchas de las aportaciones del trabajo seminal de Rodgers y Rodgers (1989), que se sintetizan de la siguiente manera:

- Los empleos precarios son aquellos de corto horizonte temporal o en los cuales el riesgo de perder el empleo es alto. Debe incluirse aquí el *trabajo irregular*, en la medida que existe incertidumbre sobre su disponibilidad continua.
- Cuanto menos controle el trabajador individual o su representación colectiva las condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo de trabajo, el empleo es más inseguro.
- La protección social contemplada por las leyes, por las organizaciones colectivas y las prácticas consuetudinarias, es crucial. Tanto la protección referida al acceso a los beneficios de la seguridad social (cobertura de accidentes, pensiones, desempleo, seguros) como la protección contra la discriminación y el despido injusto.
- Los empleos de bajo ingreso pueden ser considerados precarios si están asociados con pobreza o con inserción social insegura.

<sup>6</sup> Investigación financiada por la Unión Europea (2001-2005), con participación de diversas instituciones, bajo la coordinación de la Universidad Pública de Navarra en Pamplona y el Icas Institute de Barcelona, y difundida por la Comisión Europea de Investigación con las siglas ESOPE.

Actualmente, los estudiosos del problema reconocen la enorme heterogeneidad de la precariedad, que en algunos países tiende a abarcar la mayor parte del mercado de trabajo y convertirse en permanente. Por ello, este fenómeno no se reduce a una división entre empleos precarios y no precarios, sino que debe entenderse como un *continuum*, expresado por *grados de precariedad y vulnerabilidad*, que puede afectar a empleos aparentemente seguros (ESOPE, 2004: 48).

Desde el punto de vista metodológico, el reconocimiento de este carácter ambiguo y mutante de la precariedad exige la construcción de modelos de análisis no causales, que den cuenta tanto de las transformaciones del fenómeno a través del tiempo como de su enorme carga subjetiva. En este sentido, las fronteras del concepto son, hasta cierto punto, imprecisas, lo cual plantea un serio reto a la teoría y origina problemas metodológicos, como la inexistencia de un correlato estadístico para el concepto, la imposibilidad de equiparar ciertas categorías como “empleo temporal” con empleo precario y la necesidad de asumir diferencias nacionales en el significado del empleo precario (ESOPE, 2004).

Frente a estas dificultades, se ha tratado de identificar y hacer operativas dimensiones que permiten ciertos acuerdos en la investigación empírica orientada a estudios de caso o comparativos. En tal sentido, ESOPE (2004: 46) propone delimitar estrictamente el concepto de precariedad laboral a las formas de empleo (empleo temporal, subempleo, cuasi autoempleo, empleo casual y trabajo por “llamadas”) “establecidas por debajo de los niveles normativos aceptados expresados en derechos de protección legal del empleo y de protección colectiva”. Para posibilitar su observación empírica, ESOPE distingue cuatro dimensiones:

*Temporal:* Grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y los indicadores clave de la duración del empleo.

*Organizacional:* Control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad).

*Económica:* Pago suficiente y progresión salarial.

*Social:* Protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables, y protección so-

cial (beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo).

Esta propuesta operativa tiene la ventaja de simplificar los aspectos más sobresalientes de la precariedad del trabajo en las cuatro dimensiones señaladas. Sin embargo, desde nuestra perspectiva, presenta también las limitaciones de los estudios exclusivamente cuantitativos, basados en encuestas, que ignoran aspectos como la experiencia de la inseguridad y los riesgos de trabajo tal y como son vividos por los sujetos, así como sus consecuencias sociales. Aunque existen encuestas que tratan de medir aspectos subjetivos, como la percepción de la inseguridad en el empleo, tanto de manera general como por tipo de empleado —*managers* y profesionales *versus* ocupaciones no calificadas; hombres o mujeres; sector económico, tipo de contrato, parcial o de tiempo completo, permanente o temporal (Paugam y Zhou, 2007)—, pensamos que este instrumento no es suficiente para comprender la complejidad del fenómeno. De ahí que proponamos una visión ampliada de la precariedad —con extensión hacia lo social— que rescate el punto de vista del actor social.

Esta visión ampliada podría ser más adecuada para explicar la situación que priva en América Latina, en donde la precariedad se confunde frecuentemente con conceptos afines, como vulnerabilidad, exclusión, informalidad, pobreza y trabajos atípicos. Por ejemplo, Horbath (1999) y Herrera e Hidalgo (2002) consideran la vulnerabilidad como una manifestación de la precariedad laboral. Horbath plantea cuatro dimensiones de la vulnerabilidad, tres de las cuales corresponden a las consideradas por ESOPE para analizar la precariedad laboral: la pérdida del empleo, la pérdida de prestaciones médicas y la reducción del ingreso. Además, extiende la vulnerabilidad a la situación social del individuo (hogar, entorno y mercado). Pérez Sáinz (2002-2003) propone, por su parte, un concepto de *exclusión laboral* que comparte algunas características con el de precariedad laboral, como cuando habla de la precarización de las relaciones salariales nuevas y viejas y de la persistencia del autoempleo de subsistencia. Una definición más cercana a la adoptada en nuestro trabajo es la de Dídimo Castillo (2001: 121). Según este autor, el trabajo precario “corresponde a diversas formas de ocupaciones asalariadas y no asalariadas caracterizadas por la baja calidad, la inestabilidad en el empleo y la escasa seguridad en los ingresos o las remuneraciones”. Y aunque enfatiza que las tendencias generales apuntan a trabajos atípicos o “anormales”, los indicadores utilizados en establecimientos de menos de cinco traba-

jadores y trabajadores familiares no remunerados asocian nuevamente la precariedad a la informalidad.

Ahora bien, desde una perspectiva cuantitativa, Mora y Oliveira (2009, 2010) retoman las dimensiones consideradas en nuestro propio trabajo, y las utilizan para construir un índice sintético de precariedad: la estabilidad (contrato por tiempo determinado), el salario y la protección social. Los indicadores remiten, a su vez, a factores que compartimos en nuestra propuesta: factores laborales, de género, territoriales y familiares. Sin embargo, ambos autores concluyen: “Es indiscutible la mayor importancia de los factores sociolaborales, en la explicación de la precariedad laboral, que los factores educativos, familiares e individuales” (Mora y Oliveira, 2009: 223). En otras palabras, consideran que la persistencia y profundización de la heterogeneidad de la estructura productiva y de los mercados laborales siguen siendo poderosos elementos explicativos de la precariedad en el México actual.

Otro acercamiento cercano al de la precariedad es el de los *nuevos trabajos* (Garza, 2010), que expresan la terciarización creciente de la economía y el surgimiento de formas inéditas de organización del trabajo y de nuevos agentes en el proceso de trabajo, así como la manipulación de elementos inmateriales. La discusión sobre las diferencias y yuxtaposiciones conceptuales entre el carácter atípico y precario de los nuevos trabajos, y la observación de que el trabajo atípico no siempre es un trabajo precario, es también útil para nuestra reflexión (Reygadas, 2010: 41).

Finalmente, habría que destacar el trabajo de Lindón (2003), ya que es de los pocos que adoptan un enfoque cualitativo para analizar la precariedad de las formas de existencia y el sentido del trabajo en la trayectoria laboral de los sujetos, que es de interés para nuestra investigación, como veremos más adelante.

### *La precariedad social: dimensiones subjetivas*

En la literatura internacional sobre el tema existen intentos por ampliar el concepto de precariedad laboral a la vida de las personas y a sus experiencias individuales y sociales. Por ejemplo, Hirata y Preteceille (2004) plantean la existencia de una doble institucionalización de la inestabilidad, que se refleja en la *precarización económica*, referida a las estructuras productivas y salariales, y en la *precarización social*, que apunta a la transformación de los sistemas legislativos ligados a los derechos del trabajo y



las empresas. En este camino, Ranci (2008) profundiza en el análisis de esta situación socialmente generalizada de inestabilidad a partir del concepto *riesgo social*, que comprende aspectos laborales y estructurales del término, como las pérdidas experimentadas en el salario o en el trabajo y sus efectos en las condiciones materiales de vida, físicas y psicológicas, de las personas.

Por su parte, Bayón (2006) propone estudiar las implicaciones de la precariedad a través del tiempo. En este sentido, la precariedad resulta un concepto acumulativo de los efectos de ciertos factores objetivos —como los niveles inadecuados de ingreso— en las condiciones de vida materiales y sociales de las personas (deterioro de la vivienda, debilitamiento de las redes familiares, conyugales, etcétera).

De acuerdo con Paugam y Zhou (2007), la naturaleza y calidad del empleo incluyen también aspectos psicosociales, como los niveles de satisfacción con el trabajo, y visiones de futuro de las personas, definidas como perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo y desarrollo personal.

#### LA INVESTIGACIÓN DE LA PRECARIEDAD EN UN MERCADO DE TRABAJO HETEROGÉNEO: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA

Como ya lo planteamos, en una investigación más amplia estamos construyendo una propuesta analítica que toma en cuenta la distinción entre precariedad en el trabajo y precariedad social, pero enfatiza, además, el carácter diacrónico del fenómeno y su heterogeneidad ocupacional sectorial, regional y de género. El carácter diacrónico se resuelve en esta investigación a través de una estrategia metodológica que nos permite no sólo entrelazar estas tres dimensiones de la heterogeneidad, sino también mostrar la relación entre los niveles de análisis macroestructurales y microsubjetivos. Esta estrategia muestra también el carácter no determinista de la precariedad, que puede revertirse o profundizarse en determinados contextos familiares, formativos, laborales, regionales y transnacionales de las trayectorias de vida de las personas.

Si nos limitamos a la heterogeneidad ocupacional, como lo hacemos en este trabajo, encontramos que este factor remite generalmente a la observación clásica de los análisis económicos que encuentran en los países latinoamericanos diferencias estructurales entre sectores económicos (modernos y no modernos en las viejas definiciones) que se plasman también

en las ocupaciones. En nuestra opinión, el análisis de la precariedad puede enriquecerse aún más si se hacen dos cortes operativos entre ocupaciones que se refieren a la complejidad del trabajo realizado por las personas: los trabajos manuales y no manuales, que a su vez remiten a trabajos que requieren mayor o menor nivel de escolaridad. Sabemos también que ambos cortes expresan diferencias analíticas más complejas, referidas a características que influyen en la precarización del trabajo, como el multiempleo, el trabajo rutinario, la feminización, etc., que caracterizan a distintas ocupaciones.

Guiados por estos criterios operativos, seleccionamos tres ocupaciones que ejemplifican la heterogeneidad ocupacional en el mercado de trabajo mexicano, pero sobre todo muestran que hoy en día la precariedad laboral es una condición estructural que atraviesa grandes segmentos del mercado de trabajo, incluyendo aquellas ocupaciones que teóricamente deberían tener mejores condiciones laborales por sus exigencias intelectuales. Son también ocupaciones que muestran en su interior diferencias a veces contrastantes. Éstas son:

1. Trabajadores de la confección de ropa. Labor manual de larga tradición sobre la que existen puntos de vista contradictorios; unos enfatizan las malas condiciones de trabajo y otros resaltan la evolución positiva del sector en ciertas coyunturas. Desde el punto de vista de la actividad misma, las diferencias vendrían dadas por características individuales, diferencias de género, características de las empresas y mercados de trabajo locales. El análisis de estos trabajadores podría significar la caracterización más integral de la precariedad en casi todas sus dimensiones.
2. Operadores de *call centers*. Es una ocupación en la que aparentemente no existen fuertes requisitos para la entrada, aunque sí un grado escolar de preparatoria y/o universidad, que en muchas sociedades latinoamericanas sólo lo tiene una parte minoritaria de la población. No se trata de un trabajo manual, pero tampoco es trabajo intelectual en sentido clásico. Es una ocupación relativamente reciente que surge del avance tecnológico en la computación y en la telefonía, pero el trabajo es generalmente rutinario.
3. Músicos profesionales. Se trata de un trabajo artístico, intelectual, creativo, que conlleva una formación especializada en ocasiones muy larga y que como todo trabajo intelectual ostenta (todavía) un prestigio social reconocido, a pesar y al margen de las condiciones de vida y trabajo de dichos profesionales.

Para enfrentar los problemas de la comparación entre las diversas formas de empleo en las tres ocupaciones estudiadas, en este artículo nos limitamos a explorar las dimensiones objetivas, en espera de mostrar en trabajos posteriores sus consecuencias sociales y sus diversos significados relacionados con la ocupación, el género, la edad y la escolaridad de las personas.

Desde el punto de vista teórico, las dimensiones objetivas corresponden a un concepto descriptivo que denominamos *precariedad en el trabajo*, que permite trazar por medio de indicadores objetivos y cuantificables el perfil sociodemográfico y laboral de las personas y su trayectoria en el trabajo. Este concepto deberá enriquecerse y ampliarse a través de la comprensión del sentido que tiene el trabajo para las personas, en relación con otras esferas de su vida individual y social y su despliegue en el tiempo. A este proceso le llamaremos *precariedad biográfico-social*.

La tabla 1, que aparece en la página siguiente, resume las dimensiones objetivas de la *precariedad en el trabajo*, adaptadas principalmente de la propuesta de Rodgers y Rodgers (1989) y del proyecto ESOPE (2004).

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.

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, etcétera.

Una tercera dimensión, que es la más analizada en los trabajos sobre precariedad, es la 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 analizada. Esta cuantificación también se examina

Tabla 1  
 PRECARIEDAD EN EL TRABAJO: DIMENSIONES OBJETIVAS

Dimensión temporal (sincrónica y diacrónica)	Contrato	Escrito o verbal Temporal o definitivo De tiempo completo o de tiempo parcial Número de contratos Tipo y duración de contratos
	Trayectoria laboral	Primer empleo Sigüientes empleos principales o actividades de autoempleo Empleos secundarios Periodos de desempleo
Dimensión organizacional (control individual y colectivo de los trabajadores)	Estrategias de movilidad en empleo principal	Horizontal            Entre departamentos Entre categorías Puesto de trabajo Cambios de ocupación  Vertical                Jerarquías
	Estrategias de empleos múltiples	Actividad central y actividades secundarias Sin actividad central, sólo actividades secundarias
	Condiciones de trabajo	Jornada de trabajo, turnos, horarios, programación, intensidad Jornadas de trabajo por empleo, por día, por semana Horarios múltiples por día, por semana Turnos múltiples por día, por semana Intensidad variable por día, por semana
Dimensión económica (ingreso)	Ingreso de empleo principal	Formas de ingreso salarial y no salarial Formas de ingreso secundarias
Dimensión social (protección legal o consuetudinaria del trabajo y los trabajadores/as y violación de normas en la práctica)	Prestaciones sociales	Prestaciones por empleo Sin prestaciones Autofinanciamiento Otras
	Derechos laborales	Afiliación sindical Contratación colectiva Despidos Degradación de categorías y puestos Segregación por género Discriminación étnica Enfermedades profesionales

en función de los niveles educativos y las expectativas que crean en los individuos.

Finalmente, la *dimensión de la protección social* examina si los trabajadores de cada una de las ocupaciones seleccionadas cuentan con una o varias prestaciones y cuál ha sido su evolución a lo largo del tiempo.

#### HETEROGENEIDAD OCUPACIONAL Y PRECARIEDAD LABORAL EN MÉXICO: TRES CASOS DE ESTUDIO

Las diferencias en las formas de empleo en las tres ocupaciones seleccionadas en esta investigación muestran entre ellas, y al interior de cada una, los distintos caminos por los que el trabajo precario se aleja de la normalidad fordista. Estas ocupaciones se despliegan en un *continuum* entre el trabajo manual no calificado, el trabajo semicalificado y repetitivo y el trabajo profesional con formas de calificación variables y combinado con trabajo descalificado. En la tabla 2, que está en la siguiente página, se muestran los resultados de la comparación entre estas tres ocupaciones.

##### *Globalizados y precarios.*

##### *Trabajadores de la industria de la confección de ropa*

En la sociedad global, la industria de la confección se caracteriza por la heterogeneidad y fragmentación de los mercados de trabajo locales, así como por la precarización gradual de las condiciones de trabajo a través de la pérdida de empleos, las formas de inserción laboral, las formas de remuneración y las prestaciones laborales, así como por los perfiles y las calificaciones de los trabajadores (Camacho, 2001; Morales, 2005; Martínez de Ita, 2005: 10). Se trata de una industria intensiva y con niveles tecnológicos cada vez más heterogéneos, por lo que existen grandes empresas ligadas a las transnacionales y pequeños talleres de costura y talleres a domicilio que conforman distintos segmentos de este mercado de trabajo (Barrios y Hernández, 2004; Morales, 2005). Otros elementos que introducen heterogeneidad laboral a dicha industria son: la dimensión urbano-rural de las empresas, ya que existen importantes diferencias en términos de los salarios y las prestaciones, dependiendo de su localización (Doreen, 2004), así como la coexistencia de trabajadores con altas calificaciones (técnicos y personal directivo), y operarios cuyas tareas han evolucionado poco

Tabla 2  
DIMENSIONES DE LA PRECARIEDAD EN TRES OCUPACIONES

<i>Dimensión</i>	<i>Confección</i>	<i>Call centers</i>	<i>Músicos profesionales</i>
Temporal	Empleos temporales y altamente flexibles, alta rotación en el sector. Poca movilidad vertical, en particular para las mujeres.	Empleos con contratos flexibles y temporalidad asumida subjetivamente al ser considerados <i>empleos transitorios</i> . Pocas posibilidades de progreso o de “hacer carrera” en las empresas. Compatibilidad estudio-trabajo o dos empleos.	Esquemas complejos de empleo, con predominancia del multiempleo, intermitencia y contratos temporales. Trayectorias fundadas en la identidad profesional pero con pocas posibilidades de hacer carrera.
Organizacional	Alta heterogeneidad y alto grado de control del trabajo por parte de las empresas. Mejores condiciones en grandes empresas transnacionales que en medianas y pequeñas.	Es el tipo de precariedad más analizado. Cierta heterogeneidad, con predominio de un gran control y racionalización del trabajo apoyado por las TIC. Estructura jerárquica plana, con pocas posibilidades de carrera.	<i>Expertise</i> profesional y relaciones basadas en disciplina y autoridad en las orquestas. Emprendimiento, versatilidad y manejo del riesgo en los trabajos por cuenta propia.
Económica	Cierto predominio de pago a destajo, salarios insuficientes y a la baja debido a la <i>race to the bottom</i> en los países latinoamericanos.	Pago insuficiente. Los jóvenes en países en desarrollo se conforman con el ingreso porque trabajan para poder estudiar. El bono de calidad o productividad adquiere importancia y significado distinto al de los empleos tradicionales.	Fuertes diferencias salariales. Élite altamente remunerada, pocos empleados con ingresos medianos y numerosos trabajadores intermitentes sin seguro de desempleo.
Social	Seguridad social mínima, variable y a la baja, alguna actividad sindical corporativa. Las ONG defienden los derechos de los trabajadores.	Seguridad social mínima, diferenciada según empresas. No hay sindicatos en los países en desarrollo.	Protección social limitada. Falta de marcos regulatorios para el trabajo intermitente. Sindicatos corporativos o inexistentes.

(OIT, citado en Martínez de Ita, 2005: 10). Además, el sexo de los trabajadores, en conjunto con la clase y la etnicidad, recrea estructuras de desigualdad fundadas en visiones ideológicas de las destrezas y la asignación de recursos.

### Precarización laboral en la industria de la confección

La industria de la confección se caracteriza por tener condiciones de empleo y trabajo precarias, bajos salarios, largas jornadas, alto uso de trabajo femenino e infantil, alta rotación de personal y bajos niveles de sindicalización (Camacho, 2001; Tello, 2003; Martínez de Ita, 2006; Barrios y Hernández, 2004; Juárez, 2002; Morales, 2005; Castilla, 2009). Estas condiciones de trabajo y empleo son resultado de estrategias competitivas basadas en bajos costos laborales, incumplimiento de la legislación laboral y poca experiencia de los trabajadores para su defensa laboral (Morales, 2005: 12). Dichos aspectos se refieren a las distintas dimensiones de la precariedad que consideramos en este texto, las cuales varían de acuerdo con sus contextos específicos, los mercados de trabajo y el tamaño de las empresas en la industria de la confección, y los efectos de las coyunturas económicas que se detallan a continuación.

En relación a la estabilidad en el empleo, según la Encuesta Nacional de Empleo Urbano en México, los contratos por escrito se incrementaron en las empresas de manera sustancial de 1995 a 2000, época del *boom* en la industria de la confección. Sin embargo, existen evidencias de la existencia de contratos temporales, casi siempre por 28 días (Barrios y Hernández, 2004; Bair y Gereffi, 2003). Así que a pesar del incremento de los contratos escritos, más propios de las grandes empresas, éstos sólo son temporales y con frecuencia no se respetan, por lo que es común que las empresas hagan recortes de personal o cierren sin indemnizar a los trabajadores, como pasó en 2001 por la recesión.

Aunque intensiva en mano de obra, la industria de la confección muestra diferencias, dependiendo del tamaño y nivel tecnológico de las empresas y de las crisis económicas. Por ejemplo, la crisis de 2001 trajo cambios importantes, ya que las maquiladoras que lograron permanecer modificaron sus cuotas de producción con niveles más altos de intensidad y calidad, pero con salarios menores y con el incremento abierto del desempleo. Varios estudios muestran la implementación de sistemas de trabajo de tres días laborales por cuatro días de descanso a la semana, jornadas de

hasta 12 horas, turnos rotativos (veladas) y reducciones salariales. Además, también hubo un incremento de la maquila clandestina y reportes de situaciones de acoso laboral, maltrato y descuentos económicos (Miker, 2001; Barrios y Hernández, 2004).

Respecto a las formas de pago en la industria de la confección, es usual pagar a destajo o por comisión (Bair y Gereffi, 2003: 353; Martínez de Ita, 2005; Morales, García y Pérez, 2001). El pago a destajo es diverso y depende del tipo de empresa; así, mientras que las pequeñas empresas pagan por pieza (Barrios y Hernández, 2004; Juárez, 2002; Castilla y Torres, 2009), las grandes empresas añaden al salario base ingresos por pieza, por determinados niveles de productividad o por cuotas fijadas por la empresa (Bair y Gereffi, 2003).

En cuanto a las prestaciones sociales, durante el *boom* de la industria del vestido en México la escasez de mano de obra provocó altos niveles de rotación de personal. Ésta fue la principal estrategia de los trabajadores para que los empresarios mejoraran sus salarios, prestaciones y condiciones de trabajo para retenerlos (Barrios y Hernández, 2004; Camacho, 2001; Morales, García y Pérez, 2001; Bair y Gereffi, 2003; Doreen, 2004: 194). Sin embargo, los despidos masivos causados por la recesión económica de 2001 incrementaron la oferta de empleo, por lo que las empresas retiraron prestaciones, como bonos de asistencia y puntualidad, servicios de comedor y transporte (Bair y Gereffi, 2003; Barrios y Hernández, 2004; Castilla y Torres, 2009). Esta situación se repitió durante la crisis actual, además de que la venta de prendas confeccionadas en China que ingresan de manera ilegal al país también ha afectado el empleo y las condiciones de trabajo en el sector.

En cuanto a las relaciones laborales, en la industria de la confección impera la normatividad bajo control de la empresa; además, existen sindicatos que otorgan amplia flexibilidad laboral (Miker, 2001), así como sindicatos corporativos, o, por otra parte, la ausencia absoluta de intervención sindical (Camacho, 2001). En algunas regiones caracterizadas por su bajo sindicalismo, las organizaciones de la sociedad civil intervienen en defensa de los derechos de los trabajadores (Tello, 2003).

Por último, algunas empresas transnacionales han instrumentado los llamados códigos de conducta, pero hay evidencias de que estas prácticas no son observadas por las empresas más allá de la visita de los inspectores (Martínez de Ita, 2005).

En suma, en esta ocupación la dimensión contractual se caracteriza por los contratos temporales y contar con sindicatos corporativos, por el



trabajo a domicilio y la maquila clandestina. En la dimensión organizacional se observa una alta estandarización y la “rutinización” del trabajo, así como jornadas intensivas y pago a destajo. En la dimensión económica se reportan bajos salarios y frecuentes reducciones salariales. En la dimensión social se observa desprotección por despidos masivos, maltrato y discriminación (género y etnia), además de pérdida progresiva de las prestaciones laborales.

### *Los servicios de call center: ¿Neotaylorismo informático?*

La expansión del empleo en los centros de llamadas, o *call centers*, es un fenómeno relativamente reciente, propiciado por el desarrollo de tecnologías que permiten establecer conexiones telefónicas mediante las cuales se proporciona información sobre productos y servicios relacionados con determinados mercados. Según Micheli (2006: 210), los grandes hitos de la evolución tecnológica de los *call centers* son básicamente dos: la distribución de llamadas controladas por computadora (inicios de la década de los setenta) y la fusión de la computadora con el teléfono (década de los noventa).

Los estudios realizados en varios países destacan algunas temáticas recurrentes: el monitoreo electrónico y la vigilancia “panóptica” (para tener control), las diferencias de habilidades requeridas, los procesos de reclutamiento y selección, los procesos de salud ocupacional (sobre todo en relación con el estrés) y las características de la relación con los clientes, entre otras (Broek, 2008: 601-602).

Sobre estos temas destacamos algunos resultados:

- En el tema salarial se subraya que aparte del salario son significativas otras formas de pago, como incentivos y compensaciones por productividad.
- En el nivel organizativo, los estudios (Buscatto, 2002; Holman *et al.*, 2008; Taylor, 2002; Bono y Bulloni, 2008) destacan distintas dimensiones: intensidad del trabajo y estándares de producción; uso de equipos de trabajo y otras formas de organización. Sin embargo, se mencionan también estrategias de superación de la fuerte racionalización del trabajo (Broek, 2008; Holman *et al.*, 2007).
- La escasa importancia cuantitativa y cualitativa de la negociación colectiva, ya sea mediante acción sindical o mediante consejos de trabajo (Bono y Bulloni, 2008; Micheli, 2006; Holman *et al.*, 2007).

Estos rasgos generales se matizan a partir de dos perspectivas de análisis: una que enfatiza las características organizativas de los establecimientos y otra que lo hace con las características sociodemográficas de la mano de obra empleada y la valoración subjetiva del trabajo.

### La diversidad de los modelos de negocios y empresas de *call center*

Holman, Batt y Holtgrewe (2007) distinguen dos tipos de *call centers*: los que se dirigen a un mercado masivo (*mass market centers*) y los que dan servicio a las empresas (*business to business center*). Los resultados indican que las condiciones de trabajo son, en general, más favorables para los trabajadores en el segundo tipo de *call centers*, así como en aquellos *call centers* propiedad de la compañía que presta el servicio.

Taylor y Bain (2005: 263) distinguen tres modelos: los taylorizados, orientados a la producción masiva; los que tienen un predominio de la lógica de la prestación de servicios profesionales, y los que brindan una forma híbrida de servicios de masas-*customizados*: masivos pero con preocupación por el cliente.

### Características de la mano de obra y subjetividad laboral

La expansión de los *call centers* en distintos países y regiones del mundo obliga a considerar las formas de negociación predominantes, los marcos normativos, las características de los sindicatos y la mano de obra y la situación de los mercados laborales en contextos específicos.

En el caso de México, se ha señalado que los trabajadores y las trabajadoras de estos centros (que no son mencionadas de manera específica) son jóvenes universitarios con un grado de cultura general suficiente y competencias comunicacionales adecuadas para cumplir con las tareas que se les asignan. Su objetivo es tener un ingreso que les permita sobrevivir mientras siguen estudiando. La expectativa de estos jóvenes con respecto al trabajo en *call centers* es, por tanto, temporal, hasta que terminen sus estudios y comiencen a ejercer “su verdadera profesión”. Sin embargo, no resulta claro si esta expectativa se cumple en la práctica, especialmente en un mercado de trabajo con altas tasas de desempleo relativo. Por otro lado, tenemos referencias de trabajadores jóvenes que no están estudiando una carrera universitaria y de otros mayores de cuarenta que también trabajan en *call centers*. En estos dos grupos el trabajo adquiere probablemente un carácter menos tran-

sitorio y con un matiz todavía más precario, sin expectativas a futuro para los que no acceden a la universidad. En el caso de los mayores de cuarenta años, por el posible declive de una trayectoria profesional anterior.

De lo dicho hasta ahora podemos destacar las siguientes dimensiones analíticas relacionadas con la precariedad:

*Control del trabajo* (organizacional), traducida en formas de trabajo más bien estandarizadas, prescritas y rutinarias.

*Del ingreso y las formas de pago*, que habitualmente incluye un bono además del salario.

*Contractual*, donde abundan los contratos temporales y la presencia de sindicato es muy rara, lo cual propicia empleos fundamentalmente inestables. A esto se agrega que muchos jóvenes perciben el empleo en *call centers* como un trabajo temporal que, en principio, no ofrece perspectivas como carrera profesional atractiva.

*De protección social*, que depende del tipo de los *call centers* y de las prácticas de gestión de los recursos humanos.

## LOS MÚSICOS: LAS PARADOJAS DE LA PRECARIEDAD EN UNA PROFESIÓN POR VOCACIÓN<sup>7</sup>

En la sociedad contemporánea el rasgo más sobresaliente de los patrones de empleo de los músicos profesionales es la multiactividad. Los especialistas del fenómeno (Menger y Gurgand, 1996; Menger, 2002, 2005; Mauger, 2006; Pilmes, 2004; Ravet, 2006) hablan de un sector del mercado de trabajo en el que las personas se mueven constantemente de un empleo a otro por periodos cortos de tiempo, incluso de unas cuantas horas al día, y con arreglos para cumplir distintos tipos de contrato simultáneamente como asalariados y trabajadores por su cuenta. Estos últimos desempeñan en muchas ocasiones lo que ESOPE (2004) llama formas de autoempleo “económica-

<sup>7</sup> Este apartado está basado en entrevistas realizadas con directores de escuelas profesionales de música; gerentes de orquesta y músicos con empleo principal en orquestas, docencia y trabajo por cuenta propia en las ciudades de México, DF, y Tijuana y Ensenada, Baja California.

mente dependiente”. Aun en las orquestas sinfónicas disminuyen cada vez más las plazas por tiempo indefinido, impulsando a los ejecutantes a buscar otros empleos para obtener ingresos dignos. En México observamos que hay una relación directa entre la inestabilidad, la precariedad laboral y la multiactividad de este tipo de profesionales.

Aunque en Europa, particularmente en Francia, los asalariados en profesiones culturales se duplicaron a mediados de la primera década del siglo, el asalariado público con garantías ha disminuido y se observan rasgos de precarización del trabajo, como aumento del tiempo parcial, contratos de corta duración y multiactividad. Para Menger (2005: 205), estos rasgos del mercado cultural lo hacen parecido a “un mercado secundario de empleos de mala calidad, más expuestos a la flexibilidad precarizante”.

A esta misma conclusión se llega en algunos foros internacionales auspiciados por organizaciones profesionales, como la Federación Internacional de Músicos (FIM, 1997) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), al comparar la situación real de los músicos en distintos países del mundo con lo establecido en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2001), y las recomendaciones más específicas sobre el trabajo artístico de la propia UNESCO (1997).

En México, cada vez son menos los músicos que tienen un lugar estable en las orquestas, y aun éstos, por el carácter temporal de sus empleos o la inexistencia de contratos, trabajan simultáneamente como *extras* en diversas orquestas, como maestros en instituciones de enseñanza públicas y privadas o de manera particular. También lo hacen por su cuenta en proyectos propios, en trabajos eventuales —los popularmente llamados “huesos”— o como empleados en actividades no relacionadas con la música.

Tomando como referencia los estudios internacionales en la materia y las observaciones empíricas realizadas en el trabajo de campo en México, distinguimos las siguientes dimensiones que caracterizan la situación laboral de los músicos profesionales:

*Dimensión contractual: estabilidad en el empleo*

- Existencia de un número reducido de músicos con contrato y permanencia en las orquestas y un número creciente de músicos extras con contratos no formales, de corta duración y sin contrato.
- En las escuelas de música la situación es variable: en las públicas son pocos los que tienen contratos definitivos y en las privadas predominan los profesores por hora y sin contrato.

- El multiempleo es lo común como estrategia para asegurarse ingresos dignos, aun entre los músicos de orquesta permanentes.

*Dimensión económica. Ingreso*

- Segregación salarial entre las distintas categorías de músicos profesionales, aunque en promedio sus salarios no son muy diferentes al promedio mensual de otras categorías profesionales.
- En los empleos por cuenta propia, los músicos pueden llegar a obtener ingresos relativamente altos; sin embargo, son ingresos “de riesgo” que pagan la inseguridad laboral, los periodos de desempleo y la desprotección social.
- Otras formas de ingreso que tienen un impacto diferencial y excluyente entre los músicos profesionales son las becas, los concursos y las estancias de formación profesional, que no influyen en su condición económica de largo plazo.

*Dimensión social*

Prestaciones

- Aunque los músicos siguen siendo una población mayoritariamente asalariada, sólo los que tienen empleos estables gozan de las prestaciones sociales mínimas consideradas por la ley (aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, servicios médicos y crédito para vivienda).
- En México no existen marcos regulatorios para cubrir los tiempos de desempleo y son muy pocos los músicos que contribuyen para los esquemas de pensión.

Derechos laborales

- Entre los músicos predomina la desinformación sobre sus derechos laborales y los gerentes de orquesta, establecimientos comerciales y públicos generalmente carecen de una cultura responsable referente a temas como las enfermedades profesionales.
- El deterioro en sus condiciones de trabajo corre de manera paralela a la disminución de los recursos públicos dedicados a la creación artística y las responsabilidades del Estado en relación a la formación profesional, el desarrollo y la regulación del trabajo artístico.
- La debilidad de los marcos jurídicos que regulan el trabajo de los músicos profesionales se manifiesta en la escasez de convenios colectivos de trabajo, de sindicatos democráticos y de organizaciones profesionales.

En general, los músicos profesionales constituyen una categoría laboral que ilustra el sentido amplio, social, de la precarización, que en este caso se origina en la desarticulación crónica entre escuela, mercado de trabajo y políticas públicas. Lo que generalmente se conoce como “desregulación” y “flexibilización laboral” en este campo profesional es resultado de la ausencia de políticas que aseguren la continuidad y la calidad educativa y su correspondencia con el mercado de trabajo. Además, la falta de marcos jurídicos que definan las particularidades profesionales de los músicos, la casi inexistente organización gremial y profesional (o su carácter corporativo) y la nebulosa conciencia social de sus derechos laborales y ciudadanos también explican el carácter precario de su trabajo. La debilidad de los lazos sociales sobre los que descansa esta disciplina pone en riesgo una identidad profesional que se define por amor a su trabajo y por la tensión entre la creación solitaria y la disciplina del grupo. En la actualidad, los músicos deben desafiar esta tensión, y los guetos tradicionales de los “maestros sabios”, a través de estrategias caracterizadas por el emprendimiento, el individualismo, la versatilidad técnica y el manejo del riesgo. Éstas son las características del músico flexible.

#### A MANERA DE CONCLUSIÓN

La exploración en trabajo de campo de tres ocupaciones que son un ejemplo de las nuevas formas del empleo precario en México (trabajadores de la confección de ropa, de *call centers* y de la música) permite confirmar provisionalmente las siguientes hipótesis fundamentales, que los estudios macro del mercado de trabajo ya han puesto en claro:

- Los empleos son cada vez más inseguros y la carrera en una ocupación o profesión no parece ser más el horizonte de las trayectorias laborales de hombres y mujeres.
- Los límites entre el trabajo asalariado y el realizado por cuenta propia se hacen en ciertos casos cada vez más borrosos. Aunque el primero sigue predominando, cada vez más adopta los rasgos del trabajo por cuenta propia, y éste, por su parte, se transforma en “económicamente dependiente”.
- La transitoriedad, la intermitencia y el multiempleo atraviesan las ocupaciones en sus diferentes niveles de calificación, sexo y edad.

- La protección social es limitada, no cubre a los trabajadores desempleados y sólo lo hace con una parte de los que tienen empleo.

Nuestras primeras exploraciones en profundidad indican, además, que la progresiva precariedad en el trabajo provoca incertidumbre e impide crear un proyecto de vida a largo plazo y condiciones de autonomía plena para los distintos grupos ocupacionales que consideramos en este estudio. También observamos que las consecuencias del deterioro laboral son distintas para cada grupo de población; que en algunos jóvenes puede producir frustración por las discrepancias entre la formación y la ocupación, así como pobreza y dependencia de los padres, y en otros una adaptación provisional, en espera de un futuro mejor y de aprendizajes variados, sobre todo de tipo relacional.

La discontinuidad de las trayectorias, la simultaneidad entre distintos trabajos, la complejidad de las relaciones entre el ámbito laboral y el ámbito familiar y social que hemos observado en nuestra investigación aconsejan diseñar y aplicar metodologías como la ya descrita, en donde se incluyan tanto las estimaciones cuantitativas como el análisis de tipo cualitativo. Las primeras permiten conocer las dimensiones múltiples de la *precariedad* a través de cortes sincrónicos por ocupación, región y género; sintetizar estas diferencias en tipologías y observar sus cambios a través del tiempo. Las segundas hacen posible comprender que la heterogeneidad del fenómeno alude, en el fondo, al significado distinto que los individuos le otorgan a lo que los investigadores y planificadores denominan como precariedad, que para ellos se traduce en evaluaciones sobre pérdidas en su nivel de vida o en sus condiciones de salud; en experiencias de fracaso profesional, al no encontrar empleo que corresponda a sus años de formación y entrenamiento, o al sentimiento de incertidumbre que experimentan quienes trabajan sin ninguna seguridad laboral ni social.

En resumen, esta estrategia metodológica busca volver visible lo que no siempre es empíricamente detectable desde la perspectiva positivista (País, 2007: 49). En nuestra opinión, las dimensiones objetivas de la precariedad *en el trabajo* propuestas por ESOPE y retomadas por nosotros (tabla 1) deben abrirse a perspectivas de sentido (precariedad biográfico-social) relacionadas con la individualidad de los sujetos y el contexto social más amplio de la crisis, la inestabilidad y el riesgo social. Esta apertura es la que trataremos de explorar y analizar en las fases futuras de nuestra investigación.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARIZA, Marina (2006a). “Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el México metropolitano”. *Trabajo*, año 2, núm. 3 (julio-diciembre): 53-87.
- ARIZA, Marina (2006b). “Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI”. En *La situación del trabajo en México*, Enrique de la Garza y Carlos Salas. México: Plaza y Valdés.
- ARRIAGADA, Irma (2004). “Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género”. Reunión de Expertos en Políticas y Programas de Superación de la Pobreza desde la Perspectiva de la Gobernabilidad Democrática y el Género. Quito, Ecuador: División de Desarrollo Social de la CEPAL.
- BAIR, Jennifer, y Gary Gereffi (2003). “Los conglomerados locales en las cadenas globales: la industria maquiladora de confección en Torreón, México”. *Comercio Exterior*, vol. 53, núm. 4: 338-355.
- BARRIOS HERNÁNDEZ, Martín Amaru, y Santiago Hernández (2004). *Tehuacán. Del calzón de manta a los blue jeans*. México: Comisión de Derechos Humanos del Valle de Tehuacán/Maquila Solidarity Network.
- BAYÓN, María Cristina (2006). “Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales”. *Revista de la CEPAL*, 88: 133-152.
- BEROUD, Sophie, y Paul Bouffartigue, dirs. (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* París, La Dispute.
- BONO, Andrea del, y María Noel Bulloni Yaquinta (2008). “Experiencias laborales juveniles: los agentes telefónicos de *call centers offshore* en Argentina”. *Trabajo y Sociedad*, vol. IX, núm. 10 (otoño): 1-21.
- BROEK, Diane van den (2008). “‘Doing things right’, or ‘doing the right things’? Call centre migrations and dimensions of knowledge”. *Work, Employment and Society*, vol. 22, núm. 4: 601-613.
- BUSCATTO, Marie (2002). “Call centers, modern factories? The paradoxical rationalization of telephonic relations”. *Sociologie du Travail*, 44, núm. 1 (enero-marzo): 99-117.
- BUSCATTO, Marie (2002). “Les centres d’appels, usines modernes? Les rationalisations paradoxales de la relation téléphonique”. *Sociologie du Travail*, vol. 44, núm. 1 (enero-marzo): 99-117.



- BUSSO, Mariana, y Débora Gorbán (2004). “Trabajando en el espacio urbano: la calle como lugar de construcciones y resignificaciones identitarias”. En *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, compilado por Osvaldo R. Battistini. Buenos Aires: Prometeo.
- CAMACHO, Fernando (2003). “La industria maquiladora en Aguascalientes, 1990-1999”. En *Globalización, trabajo y maquilas. Las nuevas y viejas fronteras en México*, coordinado por Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero. México: Friedrich Ebert Foundation/Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social/Solidarity Center/Plaza y Valdés Editores.
- CASTEL, Robert (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?* París: Éditions du Seuil/La République des Idées.
- CASTEL, Robert (2009). *La montée des incertitudes: Travail, protections, statut de l'individu*. París: Éditions du Seuil.
- CASTILLA RAMOS, Beatriz, y Beatriz Torres Góngora (2009). “Del hogar a la fábrica. Trabajadoras de las empresas transnacionales en Yucatán, México”. *Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre*, 55: 31-52.
- CASTILLO, Dídimo F. (2001). “Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999”. *Papeles de Población*, 27 (enero-marzo): 99-145.
- CLERT, Carine (1997). “El enfoque de exclusión social: elementos analíticos y aportaciones para la discusión sobre la pobreza y el desarrollo social en América Latina”. *Pensamiento Iberoamericano*, 31: 425-436.
- COUSIN, Oliver (2002). “The ambivalence of work: semiskilled wage-earners in call centers”. *Sociologie du Travail*, vol. 44, núm. 4 (octubre-diciembre): 499-520.
- DOREEN, Robine van (2004). “The boom of the garment industry in Northern Mexico”. En *Linking Local and Global Economies. The Ties that Bind*, ed. por Carlo Pietrobelli y Árni Sverrisson. Londres: Routledge.
- ESOPÉ (2005). *Precaire Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies*. Informe final. Bruselas: European Commission.

- GARCÍA, Brígida (2006). “La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes”. *Trabajo*, año 2, núm. 3 (julio-diciembre): 22-51.
- GARCÍA, Brígida (2010). “Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores”. En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, coordinado por Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas. México: El Colegio de México.
- GARCÍA, Brígida, y Orlandina de Oliveira (1998). “La participación femenina en los mercados de trabajo”. *Trabajo*, año 1, núm. 1 (enero-junio): 139-161.
- GARCÍA, Brígida, y Orlandina de Oliveira (2001). “El mundo del trabajo. Heterogeneidad laboral y calidad de los empleos en las principales áreas urbanas de México”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 7, núm. 14: 145-164.
- GARZA, Enrique de la (2010). “Trabajo a-típico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis. En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, coordinado por Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas. México: El Colegio de México.
- GEREFFI, Gary, Martha Martínez y Jennifer Bair (2002). “Torreón: The new blue jeans capital of the world”. En *Free Trade and Uneven Development: The North American Apparel Industry after NAFTA*, ed. por G. Gereffi, D. Spener y J. Bair. Philadelphia: Temple University Press.
- GLAYMANN, Dominique, y François Grima (2008). “Trois réponses à la précarité subie: Le cas des intérimaires peu qualifiés”. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 63, núm. 3: 454-478. Disponible en: <www.erudit.org>.
- GÓMEZ LUNA, María Eugenia (2001). “Empleo femenino y comercio exterior en la industria textil y del vestido”. En *El impacto del TLC en la mano de obra femenina en México*. México: UNIFEM.
- HIRATA, Helena, y Préteceille Edmond (2002). *Exclusion, précarité, insécurité socio-économique (Apports et débats des sciences sociales en France)*. Génova: International Labour Organization.
- HERRERA, Javier, y Nancy Hidalgo (2002). “Vulnerabilidad del empleo en Lima. Un enfoque a partir de encuestas a hogares”. *Boletín del Instituto Francés de Estudios Andinos*, vol. 31, año 3: 553-597.

- HOLMAN, David, Rosemary Batt y Ursula Holtgrewe (2007). "The global call center report: International perspectives on management and employment". Informe del Global Call Center Network. Ithaca, Nueva York.
- HORBATH CORREDOR, Jorge Enrique (1999). "La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992". *Papeles de Población* (julio-septiembre): 57-100.
- HUALDE, Alfredo, y Jordy Micheli (2009). "Mercados de trabalho nos setores de tecnologias da informação e comunicação no México. Dos call centers à produção de software em pequenas empresas". En *Trabalho, emprego e relações laborais em setores intensivos em conhecimento*. Brasil/México/Canadá: Editora da UFRGS.
- INTERNATIONAL FEDERATION OF MUSICIANS (1997). *The Artist in Our Society. Status of Music Performers in 1997*. Informe para el congreso de la UNESCO sobre la condición del artista. Disponible en: <[http://www.fim-musicians.com/pdf/7\\_1\\_1\\_1\\_1.pdf](http://www.fim-musicians.com/pdf/7_1_1_1_1.pdf)>.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, ILO (2001). "The social situation of musical performers in Africa, Asia and Latin America", Génova. Informe preparado por Jean Vincent, secretario general de la International Federation of Musicians.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA, INEGI (2002). Encuesta Nacional de Empleo Urbano, México.
- JUÁREZ NÚÑEZ, Huberto (2002). "Las maquiladoras del vestido en México" [en línea]. Disponible en: <[www.uom.edu.mx/trabajadores/33huberto.htm](http://www.uom.edu.mx/trabajadores/33huberto.htm)>.
- JUÁREZ NÚÑEZ, Huberto (2006). "La industria maquiladora del vestido en México en la fase post-cuotas". *Trabajadores*, 5: 25-29.
- LAUTIER, Bruno (1999). "Por uma sociologia da heterogeneidade do trabalho". *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 5, núm. 9: 7-32.
- LINDÓN, Alicia (2003). "La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida". *Gaceta Laboral*, vol. 9, 3 (septiembre-diciembre): 333-352.
- MARTÍNEZ DE ITA, María Eugenia (2005). "Condiciones de trabajo en la industria del vestido en Puebla, 1996-2001". *Aportes. Revista de la Facultad de Economía*. BUAP, año X, 28 (enero-abril): 5-34.

- MAUGER, Gérard (2006). “Les arts du spectacle”. En *L'accès à la vie d'artiste. Sélection et consécration artistiques*, dir. por Gérard Mauger. Bellecomben-Bauges: Éditions du Croquant.
- MAZZEI, Claudia (2006). “El empleo femenino y las desigualdades en el mundo productivo”. Ponencia presentada en III Conferencia Internacional la Obra de Carlos Marx y los Desafíos del Siglo XXI [en línea]. Disponible en: <[http://www.nodo50.org/cubasisigloXXI/congreso06/conf3\\_mazei.pdf](http://www.nodo50.org/cubasisigloXXI/congreso06/conf3_mazei.pdf)>.
- MENGER, Pierre-Michel (2002). *Portrait de l'artiste en travailler: métamorphoses du capitalisme*. París: Éditions du Seuil/La République des Idées.
- MENGER, Pierre-Michel (2005). *Les intermittents du spectacle: sociologie d'une exception*. París: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- MENGER, Pierre-Michel, y Marc Gurgand (1996). “Work and compensated unemployment in the performing arts. Exogenous and endogenous uncertainty in artistic labour markets”. En *Economics of the Arts: Selected Essays*, ed. por Victor Ginsburgh y Pierre-Michel Menyer. Ámsterdam: Elsevier.
- MICHEL, Jordy (2006). “El trabajo en la sociedad de la información. El caso ilustrativo del telemercadeo”. *Estudios Sociológicos*, vol. XXIV, núm. 70 (enero-abril): 197-220.
- MIGUÉLEZ, Fausto, y Carlos Prieto (2008). “L'autre coté de la croissance de l'emploi en Espagne: une precarité qui se perpétue”. *Travail-Emploi*, 115 (julio-septiembre): 45-59.
- MIKER, Martha (2001). “Globalización, TLCAN y crecimiento de la industria maquiladora del vestido en Sonora”. En *Globalización, trabajo y maquilas. Las nuevas y viejas fronteras en México*, coordinado por Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero. México: Friedrich Ebert Foundation/Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social/Solidarity Center/Plaza y Valdés Editores.
- MORA, Minor, y Orlandina de Oliveira (2009). “La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México”. *Papeles de Población* (Universidad Autónoma del Estado de México), vol. 15, núm. 61 (julio-septiembre): 195-231.
- MORA, Minor, y Orlandina de Oliveira (2010). “Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias”. En *Los grandes problemas de México*,

- coordinado por Fernando Cortés y Orlandina de Oliveira. México: El Colegio de México.
- MORALES, Josefina (2005). “Crisis y ajuste laboral. El caso de la maquila en México, Centroamérica y el Caribe” [en línea]. Disponible en: <www.redem.buap.mx/seminario/sem2005/2005josefina.doc>.
- MORALES, Josefina, y Ana García y Pérez (2001). “Impacto regional de la maquila en la península de Yucatán”. En *Globalización, trabajo y maquilas. Las nuevas y viejas fronteras en México*, coordinado por Ma. Eugenia de la O y Cirila Quintero. México: Friedrich Ebert Foundation/Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social/Solidarity Center/Plaza y Valdés Editores.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA, UNESCO (1997). “Declaración final. Congreso Mundial sobre la Aplicación de la Recomendación Relativa a la Condición del Artista”. París.
- PACHECO GÓMEZ MUÑOZ, María Edith (2004). *Ciudad de México, heterogénea y desigual: un estudio sobre el mercado de trabajo*. México: El Colegio de México.
- PAÍS, José Machado (2007). *Chollos, chapuzas y changas. Jóvenes, trabajo precario y futuro*. México: Universidad Autónoma Metropolitana/Anthropos.
- PAUGAM, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*. París: Presses Universitaires de France.
- PAUGAM, Serge, y Ying Zhou (2007). “Job insecurity”. En *Employment, Regimes and the Quality of Work*, ed. por Duncan Gallie. Nueva York: Oxford University Press.
- PEDRERO NIETO, Mercedes (2003). “Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?” *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 65, núm. 4 (octubre-diciembre): 733-761.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo (2002-2003). “Exclusión laboral en América Latina: viejas y nuevas tendencias”. *Sociología del Trabajo*, 47 (invierno): 107-138.
- PÉREZ SÁINZ, Juan Pablo, y Minor Mora Salas (2004). “De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estruc-

turales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo”. *Alteridades*, 14, 28: 37-49.

- PILMES, Olivier (2004). “L’emploi dans les professions culturelles en 2002. D’après l’enquête emploi de l’insee”. París: Ministère de la Culture et de la Communication/Délégation au Développement et aux Affaires Internationales/Département des Études, de la Prospective et des Statistiques [en línea]. Disponible en: <<http://www2.culture.gouv.fr/culture/deps/2008/pdf/noec36.pdf> >.
- RANCI, Constanzo (2008). “Vulnerabilità sociale e nuove disuguaglianze sociali”. En *Sociologia del Lavoro*, núm. 110: 161-172.
- RAVET, Hyacinthe (2006). “L’accès des femmes aux professions artistiques. Un double droit d’entrées dans le champ musical”. En *L’accès à la vie d’artiste. Sélection et consécration artistiques*, dir. por Gérard Mauger. Bellecme-en-Bauges: Éditions du Croquant.
- REYGADAS, Luis (2010). “Introducción. Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?” En *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, coordinado por Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas. México: El Colegio de México.
- RODGERS, Gerry, y Janine Rodgers, eds. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Génova: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels/International Labour Organization.
- RUSSELL, Bob, y Thite Mohan (2008). “The next division of labour: Work skills in australian and indian call centers”. *Work, Employment & Society*, vol. 22: 615-634.
- SERVICIO, DESARROLLO Y PAZ, A.C., Sedepac (1999). *Maquiladoras en Coahuila*. México: Servicio, Desarrollo y Paz.
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, STPS (2010). Iniciativa de reforma laboral. Diagnóstico y propuestas. Documento electrónico, 5 de abril.
- SUTTON, Damián, Luis Delgado y Verónica Jiménez (2003). “Precarización laboral, feminización de la pobreza y presencia estatal: Un estudio de caso a partir de trayectorias sociolaborales de perceptores de planes sociales”. *Laboratorio*, año 4, 11/12 (verano-otoño): 31-36.

- TAYLOR, Phil, y Peter Bain (2005). "India calling to the far away towns: The Call Centre Labour Process and Globalization". *Work, Employment & Society*, vol. 19: 261-282.
- TAYLOR, Phil, y Gareth Mulvey, Jeff Hyman y Peter Bain (2002). "Work Organization, Control and the Experience of Work in Call Centres". *Work, Employment & Society*, vol. 16: 133-150.
- TELLO SÁNCHEZ, Gloria (2003). "Los derechos humanos y laborales de las trabajadoras de la maquila en Coahuila". En *La construcción de sujetos ciudadanos colectivos. Democracia y derechos humanos en México. Tres estudios de caso*, coordinado por Rafael Reygadas Robles Gil y M. Soto Martínez. México: Alianza Cívica/Centro Internacional de Derechos Humanos y Desarrollo Democrático.

Recibido: 1 de abril de 2011.

Aceptado: 25 de noviembre de 2011.