



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00110

Matrícula: 2143800062

SOCIOLOGOS EN UN TRABAJO FLEXIBLE: PRECARIEDAD, VULNERABILIDAD Y MOVILIDAD

En la Ciudad de México, se presentaron a las 12:00 horas del día 15 del mes de julio del año 2016 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

- DRA. ANGELA GIGLIA CIOTTA
- DRA. CLAUDIA CAROLINA ZAMORANO VILLARREAL
- DR. LUIS BERNARDO REYGADAS ROBLES GIL




LEONARDO SALAS DOMINGUEZ
ALUMNO

Bajo la Presidencia de la primera y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRO EN CIENCIAS ANTROPOLOGICAS
DE: LEONARDO SALAS DOMINGUEZ

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

APROBAR

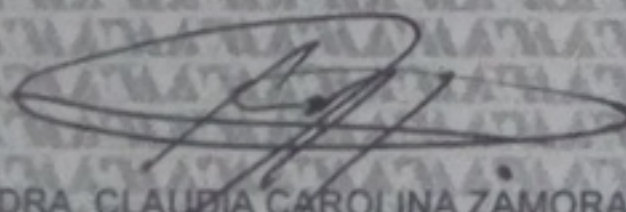
REVISÓ
LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

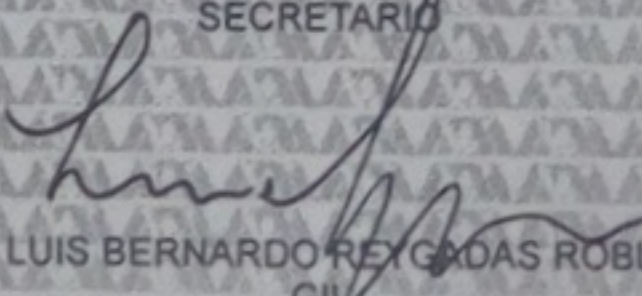
Acto continuo, la presidenta del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTORA DE LA DIVISION DE CSH
DRA. JUANA JUAREZ ROMERO

PRESIDENTA

DRA. ANGELA GIGLIA CIOTTA

VOCAL

DRA. CLAUDIA CAROLINA ZAMORANO VILLARREAL

SECRETARIO

DR. LUIS BERNARDO REYGADAS ROBLES GIL



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Iztapalapa

Fecha : 12/07/2016

Página : 1/1

CONSTANCIA DE PRESENTACION DE EXAMEN DE GRADO

La Universidad Autónoma Metropolitana extiende la presente CONSTANCIA DE PRESENTACION DE EXAMEN DE GRADO de MAESTRO EN CIENCIAS ANTROPOLOGICAS del alumno LEONARDO SALAS DOMINGUEZ, matrícula 2143800062, quien cumplió con los 68 créditos correspondientes a las unidades de enseñanza aprendizaje del plan de estudio. Con fecha quince de julio del 2016 presentó la DEFENSA de su EXAMEN DE GRADO cuya denominación es:

SOCIOLOGOS EN UN TRABAJO FLEXIBLE: PRECARIEDAD, VULNERABILIDAD Y MOVILIDAD

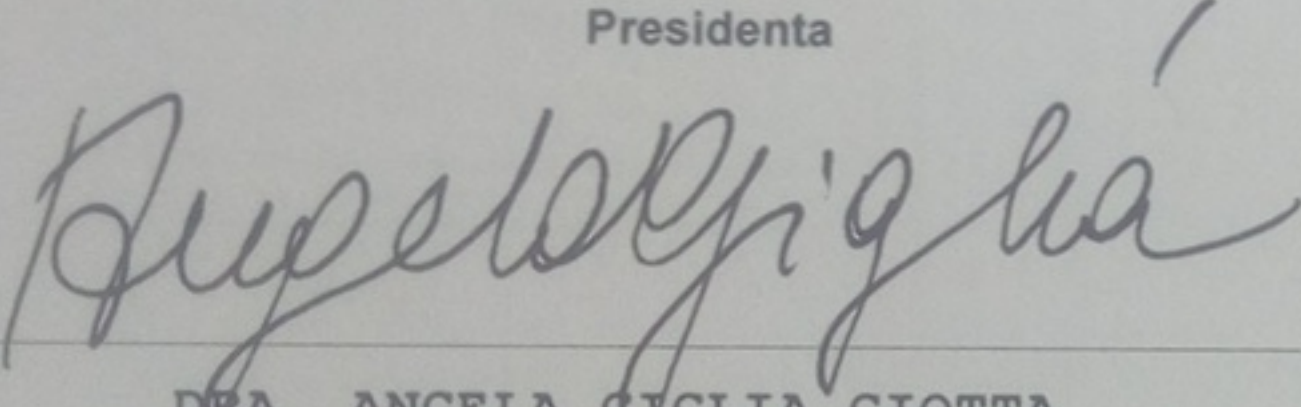
Cabe mencionar que la aprobación tiene un valor de 100 créditos y el programa consta de 168 créditos.

El jurado del examen ha tenido a bien otorgarle la calificación de:

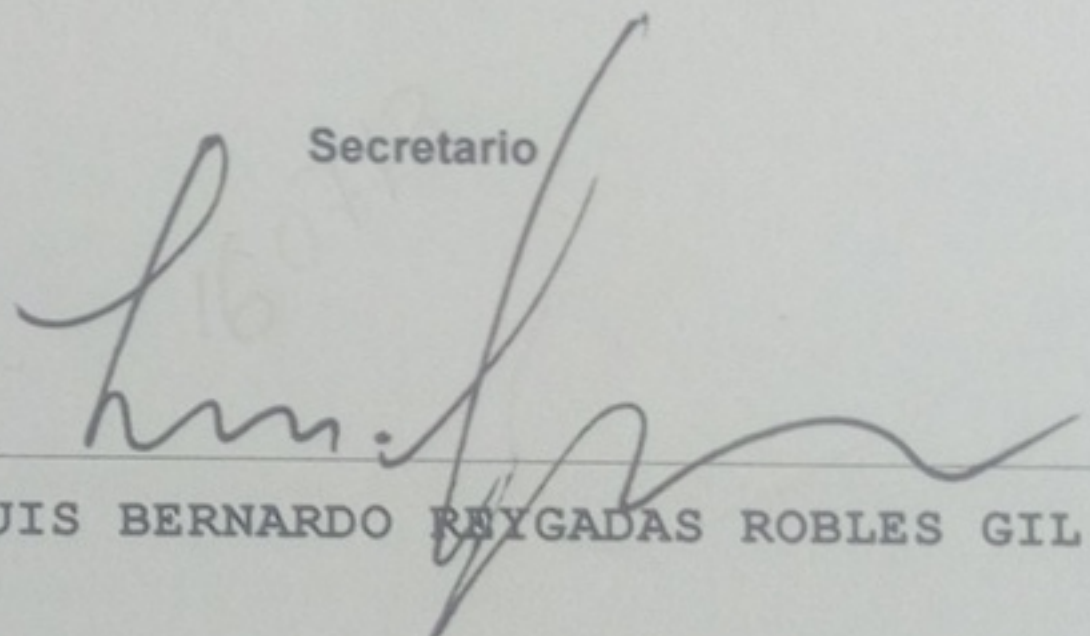
APROBAR

JURADO

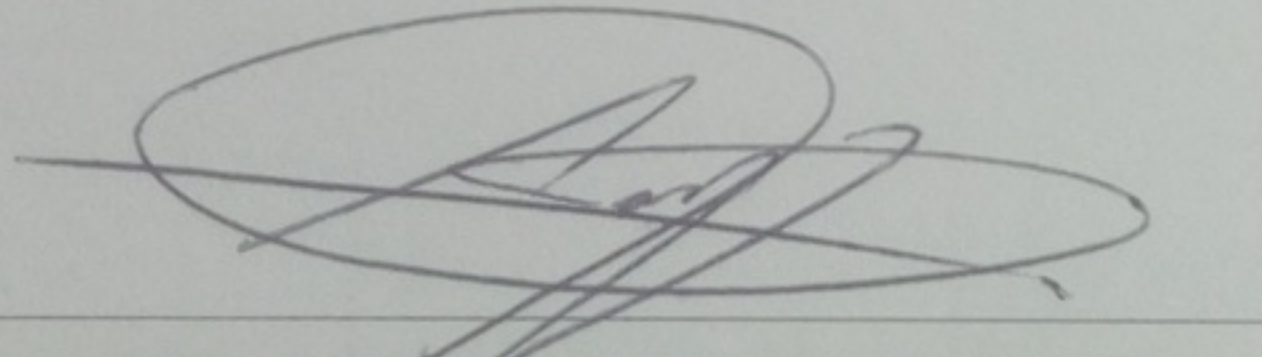
Presidenta


DRA. ANGELA GIGLIA CIOTTA

Secretario


DR. LUIS BERNARDO REYGADAS ROBLES GIL

Vocal


DRA. CLAUDIA CAROLINA ZAMORANO
VILLARREAL



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

POSGRADO EN CIENCIAS ANTROPOLÓGICAS

Sociólogos en un trabajo flexible: precariedad, vulnerabilidad y movilidad

Presenta

Leonardo Salas Domínguez

Tesina de Maestría en Ciencias Antropológicas

Directora: Dra. Angela Giglia Ciotta

Asesores: Dra. Claudia Zamorano Villarreal

Dr. Luis Reygadas Robles Gil

México, CDMX.

Julio, 2016

*A la memoria de Adán Salas Ramírez, Lucio Domínguez Salgado y Reina
Salas Martínez*

Oh San Precario,
Protector nuestro, de los precarios de la tierra,
danos hoy la maternidad pagada,
protege a los dependientes de las cadenas comerciales,
a los ángeles de los locutorios,
a las cuidadoras migrantes,
a los autónomos pendientes de un hilo.
Danos hoy los días de fiesta y las pensiones,
la renta y los servicios gratuitos.
Sálvanos de lúgubres despidos.
San Precario, tú que nos proteges desde abajo en la red,
ruega por nosotros interinos y cognitarios
y lleva a Pedro, Juan, Pablo y a todos los santos nuestra humilde plegaria.
Acuérdate de las almas de los decaídos contratos.
No te olvides de los torturados por las divinidades paganas,
por el libre mercado y la flexibilidad
que nos rodean de incertidumbres sin futuro ni vivienda,
sin pensiones ni dignidad.
Ilumina de esperanza a los trabajadores en negro.
Dales alegría y gloria.
Por los siglos de los siglos:
¡MAYDAY, MAYDAY!¹

¹ "Oración original de San Precario, el santo de los invisibles, los desocupados, los free lanceros, los inmigrantes sin documentos, los que no llegan a fin de mes", recuperada del libro "Escritos para desocupados" de Vivian Abenshushan (2013).

Índice

Agradecimientos.....	1
Introducción.....	2

CAPITULO I LA PRECARIEDAD LABORAL: PROPUESTA TEÓRICA Y METODOLOGICA PARA SU ESTUDIO EN UN CONTEXTO DE FLEXIBILIDAD

La precariedad laboral en el contexto histórico actual.....	8
Precariedad laboral y vulnerabilidad social: líneas paralelas que se tornan perpendiculares.....	14
Precariedad laboral en México. Trabajo decente y trabajo precario: la tríada Salario-Condiciones de trabajo-Derechos laborales.....	17
La subcontratación (Outsourcing) y la flexibilidad laboral en México.....	22

CAPÍTULO II

CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO. RRHH OUTSOURCING S.A: UNA OFICINA MÓVIL DE RECURSOS HUMANOS

Acercamiento al objeto desde la autoetnografía del trabajo precario.....	26
Metodología de estudio: una propuesta dialógica y reflexiva sus alcances y puntos ciegos.....	29
<i>Espacio de desarrollo de los grupos focales.....</i>	33
<i>“Puntos ciegos” hacia donde se detiene la mirada etnográfica.....</i>	38
Hipótesis iniciales.....	40
<i>RRHH Outsourcing S.A como unidad de estudio.....</i>	40
La Oficina Móvil de Recursos Humanos: incertidumbre y movilidad.....	46
¿Quién es quién? Los entrevistados y sus características.....	52
Clasificación de nivel socioeconómico. Un problema difícil de resolver.....	55

CAPITULO III

PERCEPCIÓN Y EVALUACIÓN DEL MERCADO LABORAL:

PRECARIEDAD, DESENCANTO Y

FORMAS DE LIDIAR CON

SITUACIONES ADVERSAS

Búsqueda de empleo y condiciones adversas.....	57
Experiencia laboral previa.....	59
Percepción del trabajo que desarrollaban en RRHH Outsourcing S. A: Secuelas, desencanto y monotonía, pero también experiencia laboral.....	63
De la productividad a la competitividad. De las estrategias de ahorro por la crisis de la empresa al mini-crédito.....	69
Preámbulo de dos despidos.....	72
Buscando ingresos extra, una forma de lidiar con la crisis en el trabajo precario.....	74
¿Tiempo de descanso o tiempo para ser espiados?.....	76

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD ESPACIAL Y TRABAJO.

FORMAS DE HABITAR Y TRANSITAR LA CIUDAD

Movilidad espacial y experiencias metropolitanas. Trabajando como "ejecutivos de estudios socioeconómicos".....	86
Un día de trabajo de Ana. Falta de tiempo al fluir en la ciudad.....	91
De la casa al trabajo y del trabajo a la casa.....	99
Transporte privado: el caso de Brian.....	108
Mapeo subjetivo de la ciudad.....	110
Fotos de Lidia.....	111
Fotos de Ana.....	115
Fotos de Ximena.....	123
Fotos de Juan.....	124

CONCLUSIONES

Conclusiones.....	129
-------------------	-----

ANEXO

De narrativas y otras perspectivas.....	138
---	-----

Bibliografía.....	145
-------------------	-----

Agradecimientos

A Esthela y a Pau, espero que algún día lean esto y sepan que me han enseñado a ver la vida de una manera distinta.

A Andrés Salas Martínez y a María Cruz Domínguez Salgado, por su confianza y apoyo; por enseñarme que no basta con desear las cosas y que la perseverancia y la entrega son el pilar para conseguirlas.

A mi hermano Andrés, por su apoyo incondicional, por ser quien ha estado conmigo en muchos momentos difíciles a lo largo de mi vida.

A la Dra. Angela Giglia, por sus consejos, atención y apoyo en este trayecto de mi formación profesional. Porque como dijo Abel Velázquez, aquel trovador perdido en el tiempo y en la memoria: "Las palabras precisas de un maestro, siempre van a determinar el camino de un alumno".

A la Dra. Claudia Zamorano por sus oportunos comentarios a este trabajo, mismos que han ayudado a cimentar esta primera etapa de la investigación y que, seguramente, fortalecerán cualquier investigación que realice en un futuro.

Al Dr. Luis Reygadas por su amabilidad y apoyo. Gracias por los atinados comentarios y por la paciencia al leer esta tesina; por sus constantes cuestionamientos a mis trabajos finales y en el aula de clases, lo cual me ayudó a vislumbrar una gran serie de puntos flacos de mi investigación.

A los chicos de RRHH Outsourcing S.A, sin los cuales esta investigación hubiera sido imposible. Infinitas gracias.

Por último, y no por eso menos importante, a la Dra. Carmen Bueno, por darme las primeras herramientas bibliográficas para internarme en este tema tan inmenso –y por desgracia tan común en la actualidad.

Introducción.

No es gratuito que el tema de la precariedad laboral esté en boga en un vasto número de estudios en las ciencias sociales y en muchas otras disciplinas. Esto nos habla de que los espacios laborales han sufrido –y siguen sufriendo– múltiples transformaciones que han mermado las condiciones mínimas necesarias para poder insertarse con certidumbre en el mercado laboral. Si bien, la precariedad laboral ha estado presente a lo largo de la historia del capitalismo, es pertinente recordar que ésta tiene características distintas en cada periodo histórico, en especial porque el capitalismo es un sistema económico inestable lo cual se demuestra por sus constantes crisis y sus transformaciones aceleradas. Por lo tanto, es imposible acudir a una definición de precariedad laboral que describa en su totalidad a este fenómeno tan complejo y cambiante; lo que sí es posible afirmar es que en la actualidad este fenómeno ha alcanzado niveles críticos, a tal grado que parece estar incrustado en lo que podemos denominar como "estructura social".

De esta manera, al afirmar que la precariedad laboral es un problema de carácter estructural, se trata de dar cuenta de las dimensiones que tiene y de los resultados negativos que se están generando con las prácticas que coadyuvan a que los espacios laborales se precaricen, por ejemplo con la flexibilidad laboral. Es en este contexto que, de manera tardía, "(a) partir de mediados la década de 1980 despuntó en los medios académicos un amplio debate sobre las nuevas formas de trabajo que surgían en el marco de la globalización, la reestructuración de los procesos productivos y la flexibilización del trabajo" (Hualde, Guadarrama y López, 2014: 13). El problema es tan grande que el debate, dentro y fuera de los círculos académicos, ha desembocado en estudios que han podido identificar algunos patrones que son característicos de la economía capitalista postfordista y que, por lo tanto, pueden verse como las causas principales del deterioro de las condiciones de trabajo que se pueden encontrar en el mercado laboral de finales del siglo XX, y principios del XXI.

Tratando de contribuir a este debate, se presentará un estudio de carácter antropológico. Acercarse desde la antropología al plano subjetivo, de quienes viven las condiciones precarias del mercado laboral, es una forma útil para proponer múltiples canales de diálogo cuya finalidad es avistar parte de la lógica de esta problemática. Partiendo desde esta disciplina, se entiende el plano de lo subjetivo como *habitus*, desde la perspectiva de Pierre Bourdieu, siempre y cuando tomemos en cuenta que "[...]las diferencias entre los *habitus* individuales reside en la singularidad

de las trayectorias sociales, a las que corresponden series de determinaciones cronológicamente ordenadas e irreductibles las unas a las otras[...]el habitus [...]a cada momento, estructura en función de las estructuras producidas por las experiencias anteriores, las nuevas experiencias que afectan a tales estructuras dentro de los límites definidos por su poder de selección[...]" (Bourdieu, 1992: 104).

Esta aclaración es fundamental para comprender desde qué perspectiva se abordará el tema de la precariedad laboral en el estudio de caso que se presenta en este trabajo; así será más comprensible la forma en la que se expone a lo largo del texto cómo los individuos viven las situaciones desfavorables que son fruto de las condiciones de trabajo que viven día con día. Con lo anterior como base, y con un estudio etnográfico, se analizará parte de este escenario tan crudo en una etapa en la que la flexibilidad del mercado laboral y la devaluación de las credenciales académicas son una realidad para muchos.

Por otra parte, hay que tener presente que en el mercado laboral actual resaltan, entre la multiplicidad de casos de los espacios laborales precarios –y precarizados–, las empresas de *outsourcing*; éstas son el vivo ejemplo de que la flexibilidad laboral ayuda a que el sector terciario de la economía sea uno de los más vulnerables. Como es sabido, el caso prototípico de la precariedad laboral en lo que respecta al sector terciario es el de los *call centers*, industria que, según Jordy Micheli (2007), "[...]se desarrolló a partir de la década de 1970 para resolver las necesidades de empresas que requerían masificar la atención, y en general el contacto, con consumidores o potenciales clientes" (p.50).

Con una lógica distinta, pero a la vez similar a la de los *call centers*, operan las empresas de *outsourcing* en el sector terciario, ya que el fin de éstas es resolver alguna necesidad –o varias– de las empresas que fungen como clientes potenciales, con la peculiaridad de que los servicios que ofrecen, se basan en la realización del trabajo que estas *empresas-clientes* han decidido *deslocalizar* de su proceso de producción. Es decir, las empresas de *outsourcing* se encargan de hacer el trabajo que otras consideran como un lastre para mejorar su productividad.

Quizá el *outsourcing*, como un proceso de negocio, es un modelo que ayuda a que las empresas puedan competir en un mercado laboral que exige la rápida adaptación de éstas a las circunstancias inestables del mismo. "Sin embargo, este tipo de flexibilidad ha tenido grandes repercusiones en el mundo laboral, como son las condiciones precarias de empleo, los bajos

salarios, la pérdida de prestaciones sociales, la inestabilidad laboral y problemas psicológicos para los trabajadores" (López, 2009: 2).

Entrando en materia, para contextualizar el tema de la precariedad laboral, en el capítulo I, se hace una revisión teórica del tema, cuya finalidad es exponer la relación que existe entre la precarización de los espacios laborales y el paso del periodo conocido como fordismo al *postfordismo flexible*. Lo que se destaca de esta última etapa es la existencia de un punto de inflexión en la economía global, mismo que se puede ubicar a lo largo del periodo que va de la década de los 70 a los 90 del siglo XX. En este periodo el mercado laboral se flexibiliza por la puesta en vigor de distintas políticas neoliberales. En este capítulo se explica que el paso del fordismo al postfordismo se generó, principalmente, por el desarrollo del *sistema de producción flexible*, el cual incorpora los procesos de: a) la deslocalización de ciertas fases del proceso productivo, b) la relocalización de estas fases (como estrategia para lidiar con la crisis del fordismo), c) la filosofía del *just in time* (JIT) (en oposición al sistema de almacenaje) y d) la flexibilidad laboral (vs. la especialización en un solo proceso productivo de la mano de obra). En este mismo capítulo, también, se propone señalar la relación que existe entre la precariedad laboral y la vulnerabilidad social; a su vez, se plantea una definición de precariedad laboral que tome en cuenta la relación que existe entre el salario, las condiciones laborales y los derechos laborales.

Las preguntas centrales de este estudio son: ¿Qué es el empleo precario en el contexto neoliberal de un país "del sur global" y de su ciudad capital? y ¿cómo perturba y envuelve a jóvenes profesionistas formados en Ciencias Sociales, y que recién se enfrentan con la realidad del mercado laboral flexible? Para sentar las bases de este análisis, se hace un recuento de lo que es el *outsourcing*, concretamente porque esta investigación dará cuenta de las condiciones laborales de un grupo de sociólogos que laboraron para una empresa de contratación de personal que trabaja bajo esta modalidad. Su trabajo consiste en llevar a cabo todos los preliminares de la contratación de personal desplazándose entre la oficina y el domicilio de los aspirantes a ser contratados. Cabe mencionar que para el final de esta investigación, la mayoría de ellos se encontraban fuera de esta empresa –sufriendo los estragos del desempleo o de un trabajo de condiciones similares o peores.

La empresa estudiada, por ser una empresa de servicios, se encuentra en el sector terciario de la economía. Recordemos que "el crecimiento del sector terciario ha implicado igualmente la aparición de nuevas ocupaciones, a veces en consonancia con la tercera revolución tecnológica, la de la informática y la computación, pero también otras basadas en mano de obra intensiva" (De la Garza, 2009: 10). Por otra parte, cabe subrayar que en esta empresa se lleva a cabo un trabajo que no se desarrolla únicamente en una oficina, ya que incorpora un intenso trabajo de campo en el espacio metropolitano, con la intención de hacer visitas domiciliarias a candidatos a contratación para diversas empresas que se dedican a la producción de artículos oficina, seguros, cobranza, papeleras, servicios bancarios y diversas consultorías (empresas-clientes). El trabajo desarrollado es un ejemplo en el que "[e]l espacio donde el trabajo se realiza ya no se encuentra necesariamente confinado a un lugar físico cerrado, y a partir de ello pueden intervenir en su control, regulación y construcción social como ocupación múltiples actores, donde uno de los más importantes es el cliente, y lo emocional en particular forma parte del producto" (De la Garza, 2009: 22).

Este empleo, al no incluir únicamente el lugar físico cerrado, se extienden al espacio que podemos denominar como "privado", por ejemplo el hogar de los candidatos visitados por los empleados; y otro tipo de espacios transitorios, como el camino que se recorre hacia los domicilio que serán visitados, o de la casa a la oficina y viceversa. Lo anterior nos inserta de lleno en el tema de la movilidad espacial, principalmente si nos concentramos en el hecho de que el trabajo de campo realizado por estos trabajadores conlleva grandes desplazamientos a lo largo y ancho de la ciudad de México.

Del estudio de caso que se presentará más adelante, hay que resaltar el hecho de que se trata de un trabajo en el que la paga recibida por hacerlo es muy baja, ya que se cuenta con un sueldo base equivalente al salario mínimo diario en la Ciudad de México, además de que, para sumar otra característica negativa, existe un pago a "destajo" ya que obtener un buen –o mal– salario depende directamente del número de "estudios" que los individuos logren completar a lo largo de cada quincena; como resultado de lo anterior, la incertidumbre aumenta al no saber cuánto tiempo van a disponer para redactar (completar) los estudios asignados. En este trabajo a los individuos se les ofrecen - "prestaciones superiores a las de la ley" (que se supone, siguiendo la Ley Federal del Trabajo, deberían incluir por lo menos: 1. vacaciones: 6 días por año

cumplido, aumentarán 2 días hasta llegar a 12 , 2. Aguinaldo: 15 días por año cumplido, 3. Prima Vacacional: del 25% sobre el salario correspondiente al período de vacaciones. y 4. Seguro Social). Pero, lo que sucede en realidad, es que los obligan a tomar sus días de vacaciones antes del mes de diciembre, cuentan con seguridad social (IMSS) pero cotizan en el mismo con el salario base (2000 pesos, aunque puedan llegar a ganar el doble mensualmente), lo mismo sucede con la prima vacacional, se tabula con base en esta cantidad.

Entonces bien, regresando al tema de la movilidad espacial, si el espacio de trabajo y los otros espacios se concatenan en lo que al parecer es un cumulo de experiencias vividas, tenemos que incluir una mirada que nos permita vislumbrar cómo es que todos estos elementos se ven precarizados, en especial cuando se recorren grandes distancias para llegar al lugar de trabajo y, más aún, cuando estos desplazamientos son parte del trabajo desarrollado. Si abrimos la lente de esta manera, es más fácil afirmar que la precariedad laboral está articulada con una serie de acontecimientos que afecta a los individuos de distintas maneras; de éstos resaltan los cambios en las condiciones económicas, espaciales (ubicación de la vivienda), psicológicas y de vulnerabilidad social.

En el capítulo II, se expone la manera en la que se construyó el objeto de estudio, que en este caso fue el área de Estudios Socioeconómicos de la empresa que aquí denominaremos con un nombre ficticio: “RRHH Outsourcing S.A”. Para lograr lo anterior se describe como se dieron los diversos cambios al interior de la misma en el lapso que va de diciembre de 2013 a diciembre de 2015; en este último año se logró consolidar un grupo de informantes, ya que la rotación de personal disminuyó por un largo periodo. Es importante resaltar que los informantes son estudiantes y egresados de la carrera de sociología, es decir una formación parecida a la mía, lo cual me llevó a proponer una metodología que me acercara a una posición dialógica y reflexiva.

El capítulo III es el más robusto, etnográficamente hablando; en él se da cuenta de la percepción que los informantes tienen de las condiciones de trabajo que vivieron dentro de esta empresa. Es importante tener muy presente que "(..) el progreso tecnológico manifiesta cada vez más un carácter sesgado a favor de la cualificación de los trabajadores" (Ruesga y Bichara, 2007), lo que no quiere decir que en el mercado laboral actual la calificación exigida se vea compensada con un salario digno. El tema de la búsqueda de empleo se aborda de manera acotada para dar cuenta de las ofertas laborales que han encontrado estos trabajadores, tomando

en cuenta su formación como sociólogos. Otro tema que se aborda es el de la experiencia laboral, que en la mayoría de los casos es escasa, previa al ingreso a la empresa estudiada, lo que deja el tema del trabajo en ésta como el primer empleo en el que cuentan con prestaciones como la seguridad social.

En el capítulo IV se aborda el tema de la movilidad espacial. Al tratarse de un trabajo en el que los trabajadores deben trasladarse a lo largo y ancho del área metropolitana, se propone denominarlo como "*oficina móvil de recursos humanos*". En este capítulo se describe la forma en la que se trabaja en el área de Estudios Socioeconómicos de la empresa RRHH Outsourcing S.A. Para lograr una comprensión más clara del tema de la movilidad espacial, se expone el caso de Ana, la informante clave de esta investigación, para lograr esto se eligió un día de trabajo en el que visitó distintos puntos de la Ciudad de México y el Estado de México, durante el cual tuve la oportunidad de acompañarla en sus recorridos. También se describen cuáles son las distintas experiencias que viven estos sociólogos al trasladarse a su trabajo. En este capítulo se expone un mapeo de la ciudad con base en fotografías que los propios trabajadores tomaron como respuesta a mi solicitud.

El lector encontrará en este estudio un análisis de dos tópicos, uno de los cuales empata dos temas que, si bien han sido abordados por otros autores en distintos contextos, suelen estudiarse de manera separada. El primer tópico alude a lo que se conoce como devaluación de las credenciales académicas (tema que se propone retomar a cabalidad después, ya que se considera que es preciso trabajarlo con el apoyo de más casos etnográficos) aunado a la precarización del trabajo cognitivo, lo cual se demuestra con la etnografía recabada. El segundo tópico es más original, ya que empata el tema de la precariedad laboral con el de la movilidad por la ciudad; al plantear este análisis se va más allá de analizar el espacio laboral (entendido como el lugar en donde se desarrolla el trabajo), y se da cuenta de en qué medida afecta la movilidad en la Ciudad de México al que se traslada desde la periferia de ésta a su trabajo.

En las conclusiones se propone ahondar en el tema de la devaluación de las credenciales educativas, el cual es necesario para formular una investigación futura que apunte hacia otro de los factores que han incidido para que los espacios laborales se precaricen. Al final se incluye un pequeño anexo con la narrativa de Sarah y Lidia, cada una de ellas escribió un breve relato en el que cuentan diversas experiencias relacionados con su trabajo.

CAPITULO I

LA PRECARIEDAD LABORAL: PROPUESTA TEÓRICA Y METODOLOGICA PARA SU ESTUDIO EN UN CONTEXTO DE FLEXIBILIDAD

La precariedad laboral en el contexto histórico actual

Internarse en la bibliografía acerca de la precariedad laboral es entrar en un callejón que parece no tener fin. Un gran número de autores han estudiado las consecuencias de este fenómeno que, hoy en día, se ha convertido en uno de los corolarios más crudos de los vertiginosos cambios que se han dado en la(s) economía(s) a escala global. Al posar la lente en diversos estudios, en su mayoría sociológicos, es posible notar que parte de la larga lista de autores que han trabajado esta temática, describen un incremento de este fenómeno asociado con diferentes procesos que, analíticamente, en ningún momento cristalizan en un concepto que describa un solo tipo de precariedad laboral; estos análisis van, por mencionar algunos ejemplos, desde los que se enfocan en las "nuevas" formas de trabajo (Garza, 2009; Arellano, 2009; Bernardoni, 2007; Recio, 2007), los que sitúan un incremento notable de la precarización de las condiciones laborales con la implementación de alguna clase de políticas *neoliberales*² a finales del siglo XX, aunque la mayoría coincide con este planteamiento (Giglia y Miranda, 2014; Hualde Guadarrama y López, 2014; García, Cruces y Urteaga, 2012; Recio, 2007; Sassen, 2008) y algunos que están hechos fuera del ámbito académico por organizaciones, o centros de investigación, que han entrado a la escena preocupadas por los efectos nocivos que esta situación causa en distintos niveles. Ejemplo de estos estudios son los realizados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) y el Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C. (CILAS), en el caso de México.

El deterioro de las condiciones laborales, en muchas partes del mundo, no es un fenómeno de reciente aparición; se trata, más bien, de un proceso de larga data que se ha venido dando a la par con la implementación de políticas basadas en las doctrinas neoliberales, por ejemplo la Reforma Laboral en México en el año 2012; políticas como ésta han generado el debilitamiento de las estructuras de protección social de los trabajadores. Por otra parte, es necesario recordar que

En los inicios del neoliberalismo, propiamente [en] los años ochenta,(...)existían formas de subcontratación que venían de muy atrás o que eran recientes como el uso de agencias

² Se entiende el neoliberalismo desde la perspectiva de Roberto Follari (2006), es decir, como "una estrategia concreta, una doctrina para orientar acciones y tácticas específicas, y por ello, de ningún modo un horizonte histórico estructuralmente constituido" (p. 48). Las políticas implementadas en muchísimos países (Argentina, México, Brasil, Canadá) que se basan en este tipo de doctrina, por lo general, apuestan por la poca intervención del Estado en los asuntos del mercado.

de contratación de personal. Sin embargo, su importancia y su significado han ido in crescendo a partir de entonces, especialmente a partir de finales de los noventa (De la Garza, 1998; citado en Celis, 2012)[corchetes míos].

Llegado a este punto es posible preguntar: ¿cuáles fueron algunas de las causas que han producido que la precariedad laboral haya crecido de manera acelerada en los últimos 40 años? Para responder a la pregunta anterior es necesario hacer un pequeño repaso para saber cómo ha cambiado la forma de acumulación de capital del fordismo al postfordismo, o lo que autores como David Harvey (1989) han denominado como "acumulación flexible"; lo anterior permitirá centrarnos en un proceso que ha favorecido la competencia entre las distintas empresas y su rápida adaptación en el mercado, pero que de muchas maneras ha dejado indefensos a los trabajadores que se insertan en éstas: la flexibilidad del mercado laboral. Abordar este tema es central, dado que esta investigación dará cuenta de las condiciones que se viven en una empresa de *outsourcing* en donde la flexibilidad es parte constitutiva del proceso de trabajo.

Para comenzar con este repaso, hay que dejar claro que el capitalismo ha mutado de distintas maneras en las distintas geografías del planeta. Sin embargo, su esencia radica en el ciclo de acumulación de plusvalía, mismo que puede expresarse con la siguiente fórmula: $K-M-K^3$. Con esta fórmula en mente, y sabiendo que el capitalismo es inestable, David Harvey (2007) menciona que llega un punto en que la acumulación conlleva a una volatilidad enorme, lo que finalmente desemboca en una crisis:

La competencia entre los diferentes territorios (Estados, regiones, o ciudades) por poseer el mejor modelo de desarrollo económico o el mejor clima para los negocios era una cuestión relativamente insignificante en la década de 1950 y de 1960. Este tipo de contienda se intensificó en el sistema más fluido y abierto de relaciones comerciales que se estableció después de 1970. Así pues, el progreso general de la neoliberalización se ha visto crecientemente impelido a través de mecanismos de desarrollo geográfico desigual. Los Estados o las regiones más prósperas presionan al resto para que sigan sus pasos. Las innovaciones más rompedoras colocan a éste o aquel Estado (Japón, Alemania, Taiwán, Estados Unidos o China), región (Silicon Valley, Baviera, la Tercera Italia, Bangalore, el delta del río Perla, o Bostwana), o incluso ciudad (Boston, San Francisco, Shanghai, o Munich) en la vanguardia de la acumulación de capital. Pero las ventajas competitivas en demasiadas ocasiones se revelan efímeras introduciendo una extraordinaria volatilidad en el capitalismo global. Sin embargo, también es cierto que los potentes impulsos hacia la neoliberalización han emanado de un reducido número de epicentros de máxima importancia, o bien se han orquestado directamente desde ellos (p. 96).

³ En esta fórmula, (K) representa el capital que se invierte para crear una mercancía (o un servicio) (M) que se transforma, mediante el proceso de explotación de la mano de obra, en capital con un plusvalor o superavit (K'). Esta fórmula puede ilustrarse mejor si la entendemos como un ciclo, tal como lo describió Marx, en el que los que aportan el capital inicial (K), siempre buscan su constante crecimiento: K-M-K'-M-K''-M-K'''-K-M-K''''-K-M-K''''...

A su vez, este autor expresa que en esta época fue trascendente el giro en el pensamiento, en lo que respecta a la economía capitalista, mismo que se inclinó hacia la ideología neoliberal como proyecto a seguir, ya que los simpatizantes de dicha doctrina trataron de servirse de un argumento que atacaba la aparente desventaja de la rigidez de los mercados, especialmente la que tenía que ver con los modelos sindicales de la década de los 60 del siglo XX, de modo que expresa que:

A menudo, la falta de flexibilidad era una desventaja tan importante para los trabajadores individuales como para el capital. La pura demanda de una especialización flexible en los procesos de trabajo y de la contratación de una jornada laboral flexible podía convertirse en una parte de la retórica neoliberal que podía ser convincente para algunos trabajadores individuales, en particular para los que habían sido privados de los beneficios exclusivos que en ocasiones confería esa fuerte sindicación. Una mayor autonomía y libertad de acción en el mercado laboral podían revenderse como una virtud tanto para el capitalismo como para la mano de obra y tampoco en este caso fue difícil integrar los valores liberales en el «sentido común» de gran parte de la fuerza de trabajo" (Harvey, 2007: 59).

En la década de los 70, el fordismo mostró su incapacidad para lidiar con el problema de la acumulación de capital, lo cual mostraba la rigidez del mercado. "Había problemas de rigidez en las inversiones de largo plazo y en gran escala de capital fijo en los sistemas de producción en masa, rigideces en los mercados de la fuerza de trabajo, en la distribución de ésta y en los contratos laborales" (Harvey, 1998, 167-168). Tal como afirma Pallarès-Barberà (1997), "en los primeros años setenta se determinaron en la economía occidental una serie de factores (shocks externos, modificación en las características de la demanda, y multiplicación de los factores aleatorios) que llevaron a las grandes industrias fordistas a una profunda crisis y a una redefinición de las características de los mercados y del modelo prevaleciente de competencia" (pp. 311-312).

Es en esta década en la que se marca un punto importante para la consolidación de la ideología neoliberal, la cual cobró fuerza en la década de los 80. Cabe mencionar que el neoliberalismo sienta sus bases en la apertura del mercado y la desregulación de la economía (aparente distanciamiento del Estado con el mercado), lo cual ayuda a lidiar con la rigidez del mismo. Así, una vez incorporada y asimilada, por así decirlo, la idea de que la rigidez en el mercado laboral era la causante de muchos de sus problemas internos, los cambios más notables desembocaron en la aceptación, aparente, de que una medida eficaz contra este lastre era la flexibilización del mercado. Es decir, en un principio

[...]sus problemas se achacaron a su "rigidez", que se reflejaba en el precio de la mano de obra, las condiciones de empleo y la cantidad y la calidad de los recursos humanos, y que se debería a limitaciones institucionales, políticas sociales, legislaciones y acuerdos colectivos, negociaciones centralizadas, acción sindical y directrices gubernamentales. Por lo tanto, había

que eliminar una serie de normas y reglamentaciones que rigidizan el mercado, impidiéndole absorber la oferta de la mano de obra y adaptarse a las exigencias del cambio tecnológico y la competencia externa (Lagos, 1994: 81).

Con esta premisa en mente, los simpatizantes del neoliberalismo afirmaban que un mayor grado de flexibilidad en el mercado laboral ayudaría para que fuera óptimo el cúmulo de beneficios que los trabajadores obtendrían; a su vez se aseveró que estos beneficios incluirían la incorporación de los individuos que se encontraban desempleados. Por lo tanto, si esto ayudaba a combatir el desempleo, el resultado sería un mercado laboral con vastas oportunidades para la absorción de la mano de obra. De esta manera se vislumbraba que los cambios en la rigidez del mercado traerían, paulatinamente, una estabilidad para que las empresas pudieran competir, lo cual es el principal fin del neoliberalismo con la apertura de los mercados, mientras se adaptaban a los acelerados cambios y exigencias de la economía global; desde esta perspectiva, el principal ente que rigidizaba el mercado era el Estado con sus políticas de protección a los trabajadores, ergo había que crear mecanismos que lidiaran con este obstáculo.

Con base en el recuento anterior, podemos afirmar que existe un *punto de inflexión* en la economía global que se sitúa a lo largo de las décadas de los 70 , 80 y 90 del siglo XX, tiempo en el que "[l]a flexibilidad y la precariedad laboral se impusieron como parte de la conmoción salarial de las sociedades del capitalismo industrial[...]"(Castel, 2007; citado en Vejar, 2013: 148). Siguiendo con este argumento, se puede sostener la idea de que los cambios ulteriores a la implementación de formas de políticas neoliberales generaron un clima de "estabilidad" y adaptación de las empresas insertas en el mercado laboral a costa de una gran inestabilidad y despojo de derechos para los trabajadores.

Como se mencionó al principio, la preocupación por la flexibilización del mercado laboral y por lo que ésta ha causado, especialmente por la precarización de muchísimos espacios laborales, no es un problema actual ya que "la OIT utilizó dicho concepto por primera vez en 1974, y era definido por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado" (Barratini, 2009).

Por otra parte, para hablar acerca del cambio del modelo de acumulación fordista al modelo posfordista, es necesario recordar que el fordismo puede entenderse como la etapa en la cual "[...]el capitalismo generó un modelo distintivo de acumulación basado en la producción

industrial y los bienes de consumo de masas, y la corporación integrada verticalmente" (Frazer, 2003: 17-18). El fordismo puede caracterizarse como una etapa del capitalismo en la que el mercado era más rígido debido a la forma de producción. Su crisis, en los años 70 del siglo XX, dio paso a la etapa del capitalismo denominada como postfordismo, caracterizada por una forma más flexible de producción. En sintonía con estas definiciones, es posible acudir al concepto de *postfordismo flexible*, propuesto por Vicente Cano (1997), mismo que habla sobre una forma del capitalismo que integra las formas de producción en red, a la vez que habla sobre un enorme desarrollo en "[...] la economía de los servicios (fundada en la Calidad Total y el servicio al cliente, con grandes dosis de discrecionalidad y profesionalidad por parte del trabajador)" (p. 316).

Al hacer hincapié en que el paso del fordismo al postfordismo fue un hito que propició la flexibilización del mercado laboral, no se quiere afirmar que en la etapa fordista del capitalismo no existían condiciones de trabajo precario, por el contrario, como menciona Fernando Piñeiro (2004) "en el fordismo era posible recurrir a formas de subcontratación precarias para ganar competitividad" (p.7), pero, estas estrategias de subcontratación, contrario a lo que sucede en el postfordismo flexible, no eran capaces de generar una forma de producción que permitiera adecuarse al consumo masivo de esta época, debido a la rigidez de los procesos de producción y del mercado.

Para entender el cambio que se dio en el modo de acumulación –del fordismo al postfordismo–, es necesario señalar que la producción capitalista incorporó una serie de estrategias que, a grandes rasgos, pueden considerarse como centrales: a) la deslocalización de ciertas fases del proceso productivo, b) la relocalización de estas fases (como estrategia para lidiar con la crisis del fordismo), c) la filosofía del *just in time (JIT)* (en oposición al sistema de almacenaje)⁴ y d) la flexibilidad laboral (vs. la especialización en un solo proceso productivo de la mano de obra); *estos procesos en conjunto forman parte del sistema de producción flexible (flexibilización de los procesos producción).*

En el postfordismo, la flexibilización de los procesos de producción ayudó a que se acentuara la precarización de las condiciones laborales; recordemos que la década de los 80 del siglo pasado es justo la época en la que

⁴ El proceso *Just in time* (Justo a tiempo) nace en la industria automotriz a finales de los 70 del siglo XX, y principalmente se centra en la eliminación de desperdicio para la obtención de un mayor margen de ganancia.

la estructura del mercado de trabajo implicó un deterioro de la calidad de los empleos, ya que, por ejemplo, el salario medio en las actividades terciarias fue menor que en la industria y el sueldo en las empresas pequeñas, menor que en las grandes asimismo, las condiciones laborales en las microempresas eran muy inferiores a las existentes en las firmas de mayor tamaño (OIT, 1998; citado en Arellano et al, 2009).

De manera general, y como afirma Claudia Zamorano (2014), es posible apreciar que en esta época

la relación producción-consumo se transformó: si con el sistema fordista el ritmo de producción trataba de modelar el consumo en calidad y cantidad, en el flexible –al mismo tiempo que se reducen la vida promedio de los productos y los tiempos de rotación en el consumo– la oferta intenta acoplarse a la demanda. Esto permite la reducción de gastos de almacenamiento e implica ritmos y volúmenes de producción que cambian radicalmente en periodos de tiempo muy breves (p. 120).

Adviértase que, hemos llegado a un punto en el que es posible afirmar que "las grandes industrias [y las pequeñas también] están cambiando y flexibilizando las relaciones de trabajo, con el fin de reducir costos" (Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras , 2011)[corchetes míos], lo cual es un indicador de que el deterioro de las condiciones laborales es un ciclo que no muestra que exista alguna posibilidad para detener este debilitamiento mientras las empresas sigan apostando a aumentar sus ganancias, sin siquiera preocuparse por su capital humano.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que el mercado laboral ha sufrido transformaciones que son el resultado de los cambios en la(s) economía(s), tanto a nivel local como a nivel mundial. Lo anterior queda más claro si ponemos en el centro del análisis al desarrollo de los mercados globales, mismo que va de la mano con el impulso de las tecnologías de información. Tal como afirma Saskia Sassen (2008):

los cambios en la organización de la actividad económica ocurridos desde la década de los ochenta están contribuyendo a un crecimiento de los empleos de bajos salarios en los centros económicos más desarrollados y estratégicos del mundo[...]tales tendencias contribuyen, por su parte, a una inseguridad económica generalizada y a unas nuevas formas de pobreza entre los trabajadores, incluso cuando están empleados (p. 44).

Hablar de la globalización como uno de los ejes articuladores de la etapa postfordista del capitalismo, es dar por hecho que los cambios ocurridos en las últimas cuatro décadas han ido moldeando las exigencias de los mercados laborales a nivel mundial. Lo anterior, aunado a la flexibilidad del mercado laboral, ha traído como consecuencia el empobrecimiento y, sobre todo, la fragilidad e inestabilidad económica de grandes sectores de la población económicamente activa. Sin embargo, hay que tener muy presente que la globalización "es un proceso dinámico y

al mismo tiempo asimétrico, es decir, en constante transformación y con impactos diferenciados entre las sociedades" (Ruesga y Bichara: 2007).

En resumen, en los últimos 40 años todos estos cambios han traído consigo "[...]un deterioro que se manifiesta en la pérdida de protección social, la creciente inestabilidad laboral, y la existencia de una cantidad considerable de puestos de trabajo con bajas remuneraciones" (Mora, 2009; citado en Vejar, 2013: 148), producto de la flexibilización del mercado laboral.

Tomando en cuenta este breve resumen acerca de la precariedad laboral, y centrándonos en el caso de estudio que se expondrá, es importante manifestar que lo que pretende esta investigación es construir una definición de precariedad laboral que ayude a responder a las siguientes preguntas:

- 1) ¿Qué es el empleo precario en el contexto neoliberal de un país "del sur global" y de su ciudad capital?
- 2) ¿Cómo perturba y envuelve a jóvenes profesionistas formados en Ciencias Sociales, y que recién se enfrentan con la realidad del mercado laboral flexible?

Para comenzar a darle forma al análisis pormenorizado hay que partir de la relación que existe entre la vulnerabilidad social y la precariedad laboral.

Precariedad laboral y vulnerabilidad social: líneas paralelas que se tornan perpendiculares

Una forma de definir la vulnerabilidad social es como una condición que

[...]confluye en el riesgo o probabilidad del individuo, hogar o comunidad de ser herido, lesionado o dañado ante cambios o permanencia de situaciones externas y/o internas. La vulnerabilidad social de sujetos y colectivos de población se expresa de varias formas, ya sea como fragilidad e indefensión ante cambios originados en el entorno, como desamparo institucional desde el Estado que no contribuye a fortalecer ni cuida sistemáticamente de sus ciudadanos" (Busso, 2001: 8).

Si bien se ha venido insistiendo que el incremento exorbitante de la precariedad laboral es una de las consecuencias del cambio del fordismo al postfordismo flexible, y que además es uno de los corolarios del cambio en la economía a nivel global, conviene distinguir y dejar clara una primera definición de precariedad, desde la que se está partiendo para este análisis, para lo cual es necesario tener en cuenta que

La "precariedad" se define en este contexto más bien como una "condición", un fenómeno emergente e irruptivo, una forma de estar/ser en el mundo vinculado a la pérdida y/o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social que sostenían el compromiso social fordista. En esa dirección el concepto de precariedad laboral tiende asociarse al deterioro de las condiciones laborales, a una condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral; un lugar en el espacio social donde el/la trabajador/a se encuentra desprotegido/a ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen, la consolidación de un área de desprotección, la inexistencia del derecho de afiliación o participación sindical, etc. (Vejar, 2013: 150).

La precariedad laboral como fenómeno emergente y arrollador, es también un fenómeno multidimensional y situacional; es decir, que se compone de distintos niveles y se presenta en diferentes formas, aunque comparte características similares que la articulan, ejemplo de ello son la inestabilidad y la incertidumbre que viven los sujetos que están inmersos en ésta. Antes de seguir adelante consideremos que la precariedad laboral es una de las principales dimensiones que conforman, a su vez, a la vulnerabilidad social. No podemos pensar la precariedad laboral sin pensar en la vulnerabilidad ni viceversa.

Siguiendo a Orlandina de Oliveira (2006) es posible centrarnos en el argumento de que

La precariedad de las relaciones laborales, al contribuir al aumento de la inseguridad laboral, a la falta de protección social y a la reducción de los salarios, expone a amplios sectores de trabajadores a una situación de vulnerabilidad, o incluso de exclusión laboral, al erosionar las vías de integración social debilitando los mecanismos de construcción de la ciudadanía social (Roberts, 1996; Castel, 1998, Pérez, 2003 y 2003; Mora, 2006)" (pp. 39-40).

Pensando en el caso que se abordará en este trabajo, hay que tener presente que los jóvenes viven un panorama más desolador; siendo así, podemos suscribir el argumento de que la juventud "[...] constituye una transición en que se potencia la vulnerabilidad y el riesgo de quedar atrapado en círculos perversos de desventajas acumulativas"(Saraví, 2006: 91). Es decir, las desventajas acumulativas, a las que refiere Roberto Saraví, van desde la posibilidad de la inserción y la continuidad escolar hasta la oportunidad de conseguir un empleo formal.

Podemos decir que, pensar la vulnerabilidad y la precariedad laboral como dos líneas paralelas (que corren en la misma distancia y en la misma dimensión pero que no se tocan), es una analogía importante, ya que un sujeto, o grupo de sujetos, pueden estar más cerca o más lejos de la situación de vulnerabilidad o precariedad, pero con un cambio en las condiciones estructurales de su vida puede hacer que se pase de una a la otra. Para sustentar este argumento, hay que tomar en cuenta que todos los sujetos somos vulnerables, en mayor o menor grado; en la

actualidad es posible afirmar que una de las causas para que se dé una caída de la línea de la vulnerabilidad al de la precariedad generalizada, es la inserción en el mercado laboral flexible y precarizado, especialmente por las condiciones salariales a las que se tiene acceso.

Entre los autores que han trabajado el concepto de vulnerabilidad hay quienes

[...]la conciben como un riesgo frente al desempleo, la precariedad laboral, la pobreza y la desprotección social. Se estaría haciendo hincapié en la amenaza que representa el debilitamiento o el rompimiento de los lazos con el mercado de trabajo, la fragilidad de integración en redes sociales y en el acceso a los servicios públicos (Bayón y Saraví, 2002; citados en García, 2006: 33).

En esta misma sintonía, el concepto de "zona(s) de vulnerabilidad", propuesto por Robert Castel (1995), ayuda para articular la relación que existe entre vulnerabilidad social y precariedad laboral, ya que una zona de vulnerabilidad es “[...]una zona intermediaria, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad” (Castel, 1995: 17; citado en Arteaga, 2008: 164). Es decir, "para Castel la vulnerabilidad no es un término estático, pues un individuo puede localizarse en distintas zonas de vulnerabilidad." (Arteaga, 2008: 164)

Regresando al concepto de precariedad laboral, debemos de tomar en cuenta que "la palabra precario significa inseguro, pobre, inestable, insuficiente, breve, frágil, limitado"; por otra lo que "es malo, feo, enfermizo y equivocado". Entonces, una forma de apreciar la relación entre la vulnerabilidad y la precariedad laboral es aceptando que "cuando el empleo es precario la actividad laboral se vuelve insegura, inestable y sin garantías"(EMIH 2011); esto nos coloca frente a una perspectiva que nos permite observar cuándo la distancia entre las líneas paralelas se toca. Es decir, las condiciones laborales influyen para que se pueda propiciar el paso de la vulnerabilidad a la precariedad, condición en la que reinan la inseguridad y la incertidumbre. Cabe señalar que como señala Brígida García (2006):

la vulnerabilidad lleva a la inseguridad y la indefensión, como producto de los choques externos a que se han enfrentado los países menos desarrollados durante las sucesivas crisis y los procesos de reestructuración económica. De esta manera, se hace alusión más directamente a la noción de vulnerabilidad como daño, perjuicio, y se rescata el legado de diferentes trabajos sobre el tema en el campo alimentario, epidemiológico y de catástrofes naturales. En este contexto, se considera que los recursos y las estrategias puestas en marcha por los individuos y las comunidades para enfrentar los efectos de carácter traumático son componentes explicativos del concepto de vulnerabilidad (p. 33).

Precariedad laboral en México. Trabajo digno y trabajo precario: la tríada Salario- Condiciones de trabajo-Derechos laborales

Para comenzar a hablar del caso de México, es imprescindible tomar en cuenta que el neoliberalismo, al igual que el capitalismo y la globalización, ha impactado de manera distinta a los diversos países en lo largo y ancho del mundo. Siguiendo esta premisa es posible hablar de lo que Nik Theodore, Jamie Peck y Neil Brenner (2009) han denominado como *neoliberalismo realmente existente*. Es decir, para hablar de cómo afecta el neoliberalismo a la economía de un país, hay que mencionar el contexto en el que se desarrolla, ya que "[e]l neoliberalismo realmente existente, al igual que los mercados realmente existentes, son fenómenos ineludiblemente insertos en un contexto, y dependientes o condicionados por ese mismo contexto, aunque sus propias (falsas) representaciones discursivas intenten rutinariamente negarlo"(Theodore, Peck, y Brenner, 2009: 4). Para abordar el caso de México esto es importante ya que se trata de un país del "sur global" dependiente, en gran medida, de la economía de Estados Unidos.

Queda por aclarar que, para tratar de comprender la situación que se vive en el mercado laboral actual en México, es indispensable cimentar una definición de precariedad laboral que señale cuáles son las principales características del trabajo precario en el contexto actual, teniendo en cuenta que, como menciona Luis Reygadas (2010), contamos con "conceptos espejo, pero a la inversa" (Reygadas, 2010: 37) para construirla, es decir, es necesario partir de la definición de lo que sería un trabajo digno –o no precario – para comenzar con esta tarea.

De entrada se propone que esta definición se sustente en el hecho de que

[...]debemos hacer una distinción entre “precariedad” y “precarización laboral”. Mientras la “precariedad” alude a un fenómeno que emerge en el contexto de neoliberalización en/de América Latina y está asociada con situaciones de fragilidad, escasez e insatisfacción - en resumen, de “falta” – en el trabajo, la “precarización” hace referencia a un proceso temporal continuo de degradación y pérdida, de extensión y prolongación de la “falta” originaria.

La precarización laboral implica, en un inicio del proceso, la “precariedad”, como irrupción en una estructura del empleo que conserva cierta estabilidad, regulación y ofrece condiciones de bienestar/seguridad y protección social, las que, en un segundo momento (o en un continuo), comienzan a verse amenazadas por elementos de inseguridad, inestabilidad, insuficiencia y condiciones de trabajo erosionadas, en, por ejemplo, estratos intermedios donde antes estas condiciones no resultaban ser problemáticas o significativas. La velocidad y forma de este proceso es desigual de acuerdo a la estructura ocupacional en cuestión y a la

interacción de los fenómenos sociopolíticos vinculados a su desenvolvimiento (Vejar,2013: 158).

Teniendo esto muy presente, se propone definir lo que es la precariedad laboral con base en la tríada compuesta por *el salario, las condiciones de trabajo y los derechos laborales* a los que tienen accesos los trabajadores. Es decir, podemos definir, en principio, la precariedad laboral en contraposición con lo que la OIT ha definido como *trabajo digno*. Es decir, el trabajo digno es el tipo ideal –casi utópico– de trabajo, ya que éste

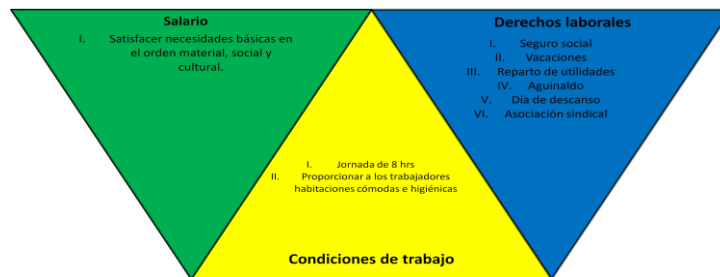
[...]implica acceder al empleo en condiciones de libertad y reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras” (OIT, 1999; citado en Rodríguez, 2009: 20).

Con base en esta definición de trabajo digno de la OIT, y con base en la idea de los conceptos espejo que propone Reygadas, podemos inferir que lo que se aleje de ésta puede proporcionarnos una base analítica sólida para construir una definición de precariedad laboral, a riesgo de enmarcar la mayoría de las ofertas laborales en esta definición. A lo largo de los siguientes capítulos se verá más claramente la relación que existe entre el salario, las condiciones laborales y los derechos laborales de los trabajadores. Este estudio dará cuenta de cómo un empleo adquiere un grado mayor de precariedad cuando el salario percibido es inferior al necesario para sostener las necesidades básicas, por ejemplo la alimentación y el transporte (en el capítulo IV se refleja esto con el tema de la movilidad), y cuando el bajo salario se da a la par de la desvalorización del trabajo realizado; la situación anterior se acentúa si las condiciones de trabajo son deplorables, lo cual se ve reflejado en la duración de la jornada laboral, el lugar –o lugares en este caso– en el que se desarrolla el trabajo, etc.

Por otra parte, el tema de los derechos laborales (derecho a la asociación sindical, derecho al seguro médico por parte del Estado, vacaciones, pago de días festivos, día de descanso semanal, aguinaldo, compensación por horas extra) influye enormemente para definir como precario, o no, un trabajo. Pero, dada la flexibilidad del mercado laboral, la mayoría de estos derechos han quedado al margen, en especial el de la compensación por horas extra, el derecho a

la libre asociación sindical y el derecho a la seguridad social; para este último es importante mencionar que:

(...)la precariedad de las condiciones laborales para buena parte de la población metropolitana, puede ser vista a través de indicadores como el contar o no con el derecho a prestaciones médicas a través de alguna de las instituciones de seguridad social. Para la totalidad de la población, prácticamente la situación se dividía para el año 2000 por partes iguales entre quienes tenían este derecho -50.9%- y quienes no lo tenían -49.1%- aunque el grado de cobertura entre la población que trabajaba resultó un poco mayor, 60%, de derechohabientes entre la población ocupada. (Duhau y Giglia, 2008:107)



5

En un segundo intento, podemos definir a la *precariedad laboral* como el cúmulo de condiciones que viven muchos trabajadores que se insertan, muchas veces por falta de otras oportunidades, en empleos que tienen un alto grado de flexibilidad, que a su vez puede ir a la par de procesos como la subcontratación y que, además, les coloca en un amplio espectro de incertidumbre. Es decir, se trata de una serie(s) de condición(es) estructurales, entendida(s) como experiencia(s) que afecta(n) de manera negativa a los individuos que la(s) viven al mismo tiempo que desvalorizan el trabajo que realizan y los colocan en una posición de decadencia entre la vulnerabilidad y la precariedad social.

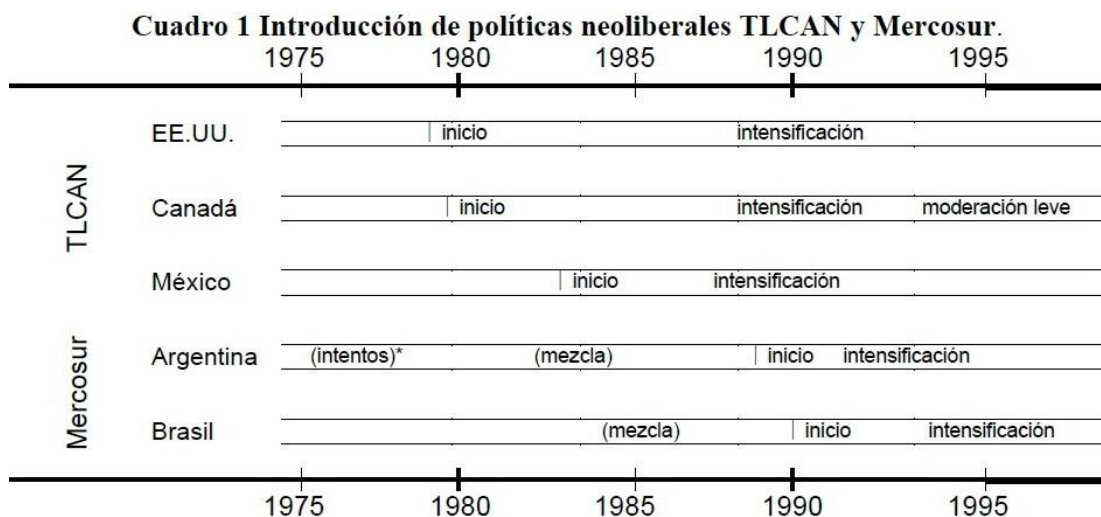
Por otra parte y regresando al punto central de este apartado, es posible afirmar que la economía y el mercado laboral en México también sufrieron, y siguen sufriendo, los estragos de la metamorfosis de la economía capitalista, específicamente el paso del fordismo al postfordismo flexible; esto, aunado a la integración de la economía a los distintos procesos de globalización, generó la liberación del mercado, creando condiciones adversas para muchos trabajadores. En México, se puede observar que "[d]espués de casi tres décadas de ajuste estructural y limitado crecimiento económico, las oportunidades de empleo para grandes sectores de la población en la

⁵ Este gráfico muestra las condiciones mínimas necesarias para que un trabajo pueda ser considerado digno. A pesar de que en la propia Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 123, incluye muchísimos más aspectos, solamente se anotan los que se consideran de vital importancia en este caso.

Ciudad de México se han deteriorado en términos de salarios, protección social y estabilidad"(García y Oliveira, 2003; citado en Sánchez, 2016:157).

Tomando en cuenta el punto de inflexión que se ha señalado de las economía a nivel global, si nos posicionamos en los años 80, podemos apreciar que la entrada –puesta en vigor de las políticas neoliberales acentuó la competitividad entre las empresas, mismas que apoyadas en diversas formas de flexibilidad, entraron al *campo de batalla* por acumular más ganancias en el mercado de productos y servicios. Como consecuencia de la flexibilidad laboral, como ya se dijo, las empresas han terminado por reducir los derechos laborales mientras tratan de hacer más rentable la fuerza de trabajo que manejan apoyándose en las legislaciones que empobrecen, cada vez más, las garantías de protección social de los trabajadores y en el peor de los casos las eliminan.

Todo lo anterior se sostiene en doctrinas inspiradas en el neoliberalismo. Como afirma Graciela Bensusan (2000), y para fines de este recuento, es importante mencionar que en el periodo que se ha marcado como punto de inflexión, Canadá, Estados Unidos y México "impulsaron durante los ochenta y formalizaron en los noventa esquemas de integración económica basados en las ideas neoliberales. En 1986, entró en vigor el CUFTA (Canadian – United States Free Trade Agreement) y en 1994 el TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte) entre estos dos países y México. El cuadro siguiente muestra una esquematización del inicio y la intensificación de las políticas neoliberales.



Cuadro realizado por Graciela Bensusan, Damgaard y Sánchez, 2000, recuperado de la ponencia "El impacto de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos" del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. P. 3

Como se puede apreciar en el esquema propuesto por Bensusan, la introducción de las políticas neoliberales, para el caso de México, se dio un poco antes del primer lustro de la década de los 80 y su intensificación despuntó después de 1985. Recalquemos que el neoliberalismo es una corriente de pensamiento que puede sintetizarse de la siguiente manera:

El neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano, consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio. El papel del Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de estas prácticas. Por ejemplo, tiene que garantizar la calidad y la integridad del dinero. Igualmente, debe disponer las funciones y estructuras militares, defensivas, policiales y legales que son necesarias para asegurar los derechos de propiedad privada y garantizar, en caso necesario mediante el uso de la fuerza, el correcto funcionamiento de los mercados. Por otro lado, en aquellas áreas en las que no existe mercado (como la tierra, el agua, la educación, la atención sanitaria, la seguridad social o la contaminación medioambiental), éste debe ser creado, cuando sea necesario, mediante la acción estatal. Pero el Estado no debe aventurarse más allá de lo que prescriban estas tareas. (Harvey, 2007: 8)

La no intervención del Estado, o en su caso la intervención en los asuntos que le "competen", ha creado un ambiente idóneo para la precarización de los espacios laborales. Contrario a lo que se afirmó en los años 80's del siglo XX, la flexibilidad laboral, no es un mecanismo idóneo para la incorporación de los trabajadores desempleados; y, en el caso de los que ya se encuentran laborando ha sido posible apreciar que, en la mayoría de los casos, ha eliminado, casi axiomáticamente, las normas o estatutos que pretenden regular las condiciones de trabajo. De esta manera es posible que surjan "nuevas" formas de contratación y condiciones de trabajo adversas, cada vez más comunes -y peor aún naturalizadas- para el que se emplea, como los contratos de corta duración (6 meses), contratos de prueba (3 meses), horas extras sin remuneración, privación de prestaciones básicas como los servicios de salud pública o el otorgamiento de estas prestaciones si y solo si se pasan los tres meses de prueba, o en algunos casos hasta un año después de entrar a laborar, entre otras.

Por lo anterior, podemos darnos cuenta de que estamos ante un fenómeno que interpela el modo en el que se manifiesta la explotación de la mano de obra. De esta forma vemos que "la precariedad atraviesa a una gran cantidad de las experiencias del mundo del trabajo, y constituye una tendencia general en los distintos sectores: privados, públicos e incluso autogestivos" (Arellano, 2009).

Por otra parte, y concentrándonos un poco más en la época reciente, es indiscutible que

Durante la primera década del siglo XXI, México experimentó altibajos en su crecimiento económico y, en 2009, el país se vio nuevamente inmerso en una importante crisis. La desaceleración del crecimiento económico en dicho año constituyó un reto adicional de proporciones excepcionales para un país con problemas laborales caracterizados como urgentes de tiempo atrás (García, 2012, 91).

La subcontratación (Outsourcing) y la flexibilidad laboral en México

Como ya se mencionó, en la actualidad, por lo menos en el caso de México, estar inserto en el mercado laboral ya no es sinónimo de estabilidad y mucho menos de certidumbre económica; las políticas neoliberales que han sido impulsadas por parte del gobierno, como la reforma laboral del año 2012, han dejado desprotegidos de muchas maneras a los trabajadores de la mayoría de los sectores económicos.

Para adentrarse en el tema de la subcontratación, hay que regresar un poco en el tiempo y mencionar algunos de los cambios que llevaron a la flexibilización del mercado laboral. Entre éstos, en la década de los 90's, se dio el surgimiento de un modelo que proponía un modo de trabajo que forjaría empresas más rentables y competitivas, se trata del *Business process re-engineering* (BPR). André Gorz (1997) define de manera contundente al BPR, mismo que en sus palabras va de la mano de procesos como la externalización de actividades por parte de las empresas, lo cual se relaciona con la deslocalización y la relocalización de ciertas actividades en el sistema de producción flexible; esto al final recae en la figura del outsourcing⁶:

Descrita en varios reportajes por el Wall Street Journal, la evolución actual consiste en combinar un nivel cada vez más elevado de informatización y de robotización con un nuevo modelo de organización que permite la máxima flexibilidad en la gestión de los efectivos. Difundido por sus inventores americanos bajo el nombre de re-engineering [re-ingeniería], este nuevo modelo de organización permite asegurar un mismo volumen de producción con la mitad del capital y de un 40 a un 80% menos de asalariados. (...)El re-engineering, al igual que las diferentes formas de producción y gestión «ligeras» (lean production y lean management en americano), no sólo reducen el número de empleos, también modifican profundamente la situación de los asalariados y las condiciones de empleo. Concentran la actividad de cada empresa, de cada unidad económica, sobre aquello para lo que está más capacitada de hacer con la eficacia máxima. Las otras actividades son «externalizadas», es decir, confiadas a empresas subcontratistas y a asalariados externos, la mayoría de las veces pagados a destajo por un número de horas variable de semana en semana. La empresa divide así a su personal en

⁶ Pese a que algunos autores separan los términos externalización, outsourcing y tercerización, y los describen como procesos diferentes, he decidido homologarlos para fines heurísticos, por lo que aparecerán a lo largo del trabajo como sinónimos.

dos grandes categorías. Un núcleo central está compuesto por asalariados permanentes que aseguran las funciones estratégicas y deben ser capaces de polivalencia, evolución profesional y movilidad. En torno a este núcleo estable de «permanentes» gravita una reserva de mano de obra precaria cuyos efectivos y horarios de trabajo la empresa puede ajustar casi instantáneamente según las necesidades del momento. Estos «externos» perciben una remuneración variable según la cantidad de trabajo suministrada, generalmente muy por debajo del tiempo completo, y a menudo son considerados como «autónomos» no pertenecientes a la empresa aun cuando no trabajen más que para ella. (p. 5).

En lo que respecta a la subcontratación, podemos apreciar que

en la búsqueda de una cadena de abastecimiento más eficiente y flexible, las empresas han recurrido a la contratación de terceros para la fabricación de productos, y más recientemente para la realización de servicios. La subcontratación de actividades de logística hacia y desde la empresa (inbound and outbound logistics) es una práctica que ha crecido en las empresas a lo largo de los últimos años (Arroyo, Gaytan y Sierra, 2007).

La subcontratación es una de las prácticas que permite que exista una mayor precarización de los espacios laborales, dado que, en parte, responde a la lógica de reducción de costos, lo que implica de manera directa un bajo salario para los trabajadores.

Si bien, en el pasado la subcontratación ya estaba presente en el mercado laboral mexicano, la figura del Estado Benefactor, con todo y sus deficiencias, ayudaba para que esta no tuviera tanta legitimidad, tal como lo explica Enrique de la Garza (2005):

[...]en el periodo anterior al neoliberalismo, el del Estado Benefactor -interventor en la economía y promotor de los grandes sistemas de relaciones industriales con sus códigos laborales y sus instituciones de seguridad social- existió la subcontratación sin duda alguna, pero con poca legitimidad. Es decir, no era la forma más defendible dentro del modelo económico anterior del sistema de relaciones industriales y de la concepción que se tenía acerca del derecho laboral y de la seguridad social. Por ello la subcontratación preexistente de alguna manera trató de ser acotada, de ponerle ciertos límites con leyes laborales y, sobre todo, a través de contratos colectivos de trabajo.

En México también vivimos este fenómeno de los grandes contratos colectivos de trabajo, por ejemplo el de Petróleos Mexicanos con el Sindicato, donde se determinaban áreas exclusivas para los trabajadores sindicalizados en los contratos colectivos y donde las compañías subcontratistas no podían intervenir.

En la misma sintonía explica el giro que tuvo el *outsourcing* en la etapa que se ha marcado como punto de inflexión:

Pero ese panorama cambió de manera profunda, sobre todo a partir de la década de los 80, en relación con el nuevo modelo económico neoliberal, la globalización y la apertura de las economías; todo esto aparejado con un incremento considerable en la competencia en el mercado internacional y también en los internos, que se vuelven parte de ese mercado internacional.

Esto da un vuelco a la tuerca de la legitimidad de la subcontratación y aparecen toda una serie de corrientes que legitiman esa práctica. Esto debe estar muy presente porque si bien en el sindicalismo hay sectores críticos de los fenómenos nuevos de subcontratación y sus efectos en las relaciones laborales, no hay que pensar que a todos los actores sociales (internacionales y nacionales) están en contra del fenómeno de la subcontratación, todo lo contrario.

Es decir, hay una relegitimación de la subcontratación como vía para ganar en competitividad las empresas, las cuales argumentan que sin la subcontratación estarían condenadas a la quiebra. Es decir, es parte de ese chantaje que hemos conocido desde los años 80, en tanto rebajar condiciones laborales frente a la inminencia de una quiebra empresarial con sus consecuencias en el empleo.

En nuestro país, la última reforma laboral aprobada en el año 2012, ha puesto lo que parece ser la última piedra de la legitimación de esta práctica, ya que ha legalizado la modalidad del *outsourcing*, para que ésta se contemple como un modelo utilitario para la minimización de costos. Es decir

[en] esta reforma laboral [...] se establece el outsourcing [...] que las empresas podrán hacer contratos temporales[...] [también, se] formaliza el periodo de prueba hasta por tres meses con lo que el patrón o el empresario no adquiere ninguna responsabilidad con los trabajadores y, de considerarlo así, puede rechazar al empleado, es decir, despedirlo, pagándole únicamente un finiquito más no una liquidación formal y compensatoria." (Revista Elite, 2012).[corchetes míos]

Al describir parte de la serie de impactos negativos que ha tenido esta reforma laboral, autores como Arturo Anguiano y Rosario Ortiz (2013) han señalado que:

La reforma laboral aprobada en noviembre de 2012 en México es la consagración de una situación en extremo difícil y penosa para la inmensa mayoría de las trabajadoras y los trabajadores mexicanos. Representa ante todo el refrendo y la legalización de procedimientos, criterios y prácticas. La reforma laboral se publicitó como indispensable para la creación de empleo estable y bien remunerado al flexibilizarse el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Pero nada apunta en ese sentido.

Regresando al tema central de este apartado, como es bien sabido el “Outsourcing” [...] [implica] el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas[...] real o ficticiamente ajenas a la empresa (Martínez, 2009: 15)[corchetes míos], en los últimos años ha habido un *boom* en cuanto a la creación de empresas que se dedican a absorber parte de las funciones que otras han decidido externalizar para

concentrarse en su propio rubro. Entre los servicios que *tercerizan* las empresas, se encuentran los de contratación de personal (reclutamiento), y administración de nómina, entre otros.

Lo anterior nos ha dejado un panorama en el que

[...] bajo el sistema económico neoliberal globalizado, cada vez obtiene más fuerza el fenómeno de la subcontratación laboral, fenómeno que implica en nuestro país una gran conculcación de derechos para los trabajadores ya que se permite a los patronos incurrir en actos de simulación que nos hacen recordar todos los atropellos y vejaciones que los trabajadores sufrían cuando la relación laboral se regía por el Derecho Civil (Martínez, 2009: 27).

Una vez contextualizada la problemática de la precariedad laboral, y con una definición propia en mano, es importante señalar cómo y por qué surgió el interés por tratar de entender, de manera empírica, su lógica y los distintos estragos que ésta causa, lo que se hará en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II

CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO. RRHH OUTSOURCING S.A: UNA OFICINA MÓVIL DE RECURSOS HUMANOS

Acercamiento al objeto desde la autoetnografía del trabajo precario

Es primordial mencionar que uno de mis primeros acercamientos a este mercado laboral se dio en el periodo que va del año 2011, cuando egresé de la carrera de Antropología Social, al año 2013, cuando finalizó el tercer contrato *temporal* del último empleo en el que estuve laborando formalmente. En este lapso tuvieron lugar algunos acontecimientos que le dieron un giro a mi vida, entre éstos estuvo el nacimiento de mi hija en el año 2012 y la formación de una vida en pareja.

Lo anterior tiene gran relevancia en lo que respecta a esta investigación; en principio porque a partir de que ingresé a mi segundo empleo, en una gran empresa de investigación de mercado⁷, me encontré con egresados de distintas carreras de ciencias sociales. Recuerdo muchas charlas, en especial con un colega antropólogo egresado de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), en las que coincidíamos al reflexionar acerca de la realidad que estábamos viviendo, en especial cuando afirmábamos que las ofertas laborales que habíamos encontrado, por lo menos en el mercado laboral del sector privado, no cumplían con las expectativas que teníamos en mente y mucho menos con las condiciones suficientes para poder afirmar que teníamos un trabajo digno. Anteriormente, en el año 2012, yo había trabajado en el Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF) como capturista de datos, con un contrato temporal de cuatro meses. A finales de ese mismo año ingresé a una pequeña empresa de estudios de mercado en la que no otorgaban ninguna prestación y mucho menos existía un contrato de por medio; en este lugar laboré por dos semanas, tiempo en el que obtuve un salario neto de 156 pesos.

Regresando un poco a la experiencia de trabajo en la empresa de estudios de mercado, la mayoría de los que trabajábamos en el área que se dedicaba al *trabajo de campo* (cuya finalidad era el levantamiento de encuestas) sentíamos que algo andaba mal, a pesar de que contábamos con la prestación de la seguridad social (IMSS), porque las jornadas laborales durante los últimos meses se habían prolongado hasta por diez horas; esto sin contar el tiempo que teníamos que recorrer para llegar de nuestros hogares a la oficina y a las distintas "AGEB (áreas geo-

⁷El nombre de esta empresa no puede ser dado a conocer porque firmé un *Non-Disclosure Agreement* (NDA), mejor conocido como "contrato de confidencialidad", con el fin de proteger la información interna de la misma: nombre de los clientes, metodología de trabajo, secretos comerciales, etc. Al firmar este tipo de documento se adquiere un compromiso "legal", cuyo rompimiento puede resultar en acciones penales en contra de quien rompa el acuerdo mencionado. Esta empresa emplea este tipo de cláusula, especialmente porque los trabajadores son contratados por un *outsourcing*, mientras que ellos afirman que el contrato es directamente con su empresa.

estadísticas básicas)". Este trabajo era por mucho uno en el que la movilidad era vital para poder desarrollarlo. El traslado a lo largo y ancho de lo que hoy es la Ciudad de México (CDMX) y el Estado de México era parte de la cotidianeidad.

Entre los lugares visitados que más recuerdo de esta experiencia laboral, están las unidades habitacionales de Héroes Tecámac (en Ecatepec de Morelos, Estado de México), Cuauhtepac Barrio Alto y Chalma de Guadalupe (en la delegación Gustavo A. Madero); y Cuautlancingo (en Otumba). Lo peculiar de esta remembranza recae en el hecho de que terminando la jornada laboral en estos lugares, tenía que regresar a casa, en lo que podía considerarse como un enorme "viacrucis", ya que la distancia entre Cuatro Vientos, Ixtapaluca –que es el lugar en el que actualmente resido– y estos lugares es muy larga.

La dificultad para llegar al hogar, aunado a las características precarias del empleo que desarrollábamos: salario base de solo 2000 pesos mensuales, pago por estudio levantado de 30 pesos (lo cual nos hacía vivir una incertidumbre tremenda al momento de calcular lo que cobraríamos cada quincena) y los insuficientes 750 pesos mensuales de "viáticos", me hacía pensar que el tema del traslado era una circunstancia que acentuaba de manera significativa los estragos de aquel trabajo. Hablo en plural ya que la que trabajaba conmigo en esta empresa y vivía las mismas condiciones que describo es mi esposa. Nosotros, al igual que muchos otros compañeros que vivían en la zona oriente del Estado de México y lugares periféricos en la ciudad, teníamos que realizar un trayecto mínimo de dos horas hasta la oficina que se encontraba en la delegación Benito Juárez, para después partir hacia otra colonia para realizar nuestro trabajo: levantar encuestas.

Después de trabajar en esta empresa, obtuve una serie de trabajos intermitentes y un fin de entrevistas laborales en las que el resultado era siempre el mismo: se argüía que estaba "sobrecalificado" para explicarme, de manera cortés, que no podía seguir en el proceso de reclutamiento.

En el año 2013, mi esposa –misma que para esta investigación se convirtió en la "informante clave"– entró a laborar a una empresa de contratación de personal; su experiencia laboral previa y su trayectoria en esta empresa en particular me permitieron tener acceso a un espacio y a un grupo de personas con las que de otra manera jamás hubiera podido tener contacto.

A finales del año 2013, Ana – nombre ficticio para proteger su identidad– comenzó a laborar en una empresa que, para fines de seguridad, nombraré en este espacio como "RRHH Outsourcing S.A". Esta empresa se dedica, entre otras cosas, a la contratación de personal ofreciendo el servicio de *outsourcing*. El contacto con ella y con su espacio de trabajo me permitió vislumbrar la dinámica de una empresa en la que laboraban algunos egresados de ciencias sociales. El perfil deseado para poder ser contratado en esta empresa, lo solicitan de la siguiente manera: "ser recién egresados de la carrera de sociología, trabajo social o afines[...]". Actualmente ella tiene la licenciatura en Antropología Social trunca, lo cual no fue impedimento para que lograra conseguir el empleo después de un segundo intento, mismo que fue motivado porque esta empresa ofrece la prestación de la seguridad social, lo cual era sinónimo de protección en caso de enfermedad para nuestra hija.

Así fue como, partiendo desde una perspectiva autoetnográfica⁸, durante este tiempo –en el que ella laboraba y yo no– yo trataba de "cocinar" un proyecto de investigación que me permitiera identificar una problemática –o varias– para comprender parte del fenómeno de la precariedad laboral. En aquel entonces, tenía ya una serie de anotaciones que poco después me servirían de guía para proponer los cimientos de un primer marco conceptual; algunas de estas notas las escribí durante los largos trayectos que efectuamos al final del cierre de estudio en la empresa de investigación de mercados; durante este tiempo la empresa rentó cuatro camionetas en las que nos llevaban a las AGEB para el levantamiento de las encuestas. Una de las notas versa de la siguiente manera:

"Salimos desde muy temprano de casa, aproximadamente a las 5:30 am, el transcurso en la autopista México-Puebla, que es la vía más "rápida" de salida de aquel espacio alejado en donde se encuentra ubicado nuestro hogar, hoy se ha visto perturbada por un accidente que al parecer no ha tenido mayor importancia... solo se trata de un pequeño choque que ha causado que el tráfico se paralice de manera tremenda; esto nos ha costado una hora con cuarenta y cinco minutos de camino hasta el metro Gómez Farías. Al entrar al metro, éste está como siempre: a reventar, ruidoso, incómodo. Los diversos aromas se juntan, las

⁸ Entiendo la autoetnografía en el sentido en que la propone Leon Anderson (2006), en el texto "*Analytic Autoethnography*". En este texto describe tres formas en las que el investigador realiza el trabajo etnográfico: "(...)most simply, analytic autoethnography refers to ethnographic work in which the researcher is (1) a full member in the research group or setting, (2) visible as such a member in the researcher's published texts, and (3) committed to an analytic research agenda focused on improving theoretical understandings of broader social phenomena." (Anderson, 2006: 375). A lo que yo sumaría una vinculación directa del investigador con el objeto de estudio y con las situaciones que trata de comprender.

ventilas inservibles sofocan el aire que se respira (...) En total el tiempo que hemos invertido para llegar a la oficina ha sido de dos horas con cincuenta y tres minutos, además de los \$50 pesos que hemos gastado para llegar hasta la oficina... Ahora nos disponemos a partir rumbo a los Héroes Tecámac, será otro día largo; lo peor del caso es que el trabajo es tan escaso que lo más probable es que el día de hoy no levantemos ningún estudio[...] (1° de Octubre de 2013, trayecto rumbo a Los Héroes Tecámac 2da sección)"

A partir de notas como la citada arriba, y partiendo del imaginario que me había formado con base en mi experiencia personal en el mercado laboral, decidí continuar con la elaboración del proyecto de investigación, tomando en cuenta que, como señala Howard Becker (2011):

[...]nuestro imaginario determina la dirección de nuestra investigación: las ideas de las que partimos, las preguntas que formulamos para verificarlas, las respuestas que nos parecen plausibles(...) Simplemente son parte del bagaje de nuestra vida común y corriente, del conocimiento que nos guía cuando no estamos siendo científicos sociales y no sentimos la necesidad de conocer las cosas de esa manera científica especial[...] (pp. 31- 32).

Esta idea acerca del imaginario me ha servido como apoyo para no echar en saco roto la perspectiva del trabajo, creada desde mi propia vivencia en el mercado laboral. En un primer momento tenía en mente estudiar de manera directa la(s) experiencia(s) de las personas que como yo habían laborado -o continuaban laborando- en la investigación de mercado; sin embargo, como ya mencioné, las circunstancias y la intervención valiosa de Ana, me llevaron a darle un giro a la investigación para posar la vista en la empresa RRHH Outsourcing S.A, sin dejar de lado la idea de que las condiciones de muchos egresados de ciencias sociales no eran óptimas al momento de incorporarse al mercado laboral. El *sesgo autoetnográfico* que guiaba –y sigue guiando– mi interés por el tema fue determinante, además la curiosidad por el tema ha seguido creciendo al conocer más casos de compañeros que trabajan en condiciones similares a las que yo viví en aquella época.

En pláticas breves han salido a la luz comentarios de algunos de ellos en los que manifiestan no haber obtenido un solo empleo en el que, por lo menos, sintieran que ejercían la carrera para la que han estudiado: la realidad es que han tenido muchos empleos en los que su desarrollo profesional, personal y económico se han vulnerado de una manera evidente.

Metodología de estudio: una propuesta dialógica y reflexiva sus alcances y puntos ciegos

El imaginario creado a partir de la experiencia personal en el mercado laboral, me llevó a delimitar un tema de investigación inicial: la precariedad laboral entre los jóvenes egresados de

ciencias sociales. Por otra parte, las primeras aproximaciones a la empresa RRHH Outsourcing S.A, me ayudaron a construir un concepto que permitía centrarse en un grupo de personas que, para fines prácticos, denominé como *trabajadores calificados en situación de precariedad* (TCSP). Para tal fin, la noción de calificación a la que acudo se concentra en el tipo de calificación que se alcanza al concluir los estudios de educación superior, esto aunado a las destrezas informáticas básicas (uso de una PC con paquetería de oficina). Sin embargo, al tratarse de un concepto que se enfoca exclusivamente en los egresados de ciencias sociales, me alejaba del terreno concreto que estaba estudiando; por otra parte, dado que el tema de la precariedad laboral es muy complejo y el grupo de informantes que se formó es heterogéneo, me vi en la necesidad de separarme un poco del concepto de TCSP para poder incorporar a los demás participantes que, a pesar de no haber concluido aún la educación superior, también vivían las mismas condiciones que los egresados de ciencias sociales. El grupo de informantes estaba conformado por cuatro mujeres (Ana, Sarah, Ximena y Lidia) y dos hombres (Juan y Brian).

De entrada, puedo afirmar que una de las experiencias quizá más frustrante de este proceso, fue trabajar con sujetos que poseen conocimientos cercanos a los que adquirí a lo largo de mi formación como antropólogo; esto me ha llevado a vivir situaciones particulares con los trabajadores que participaron en este estudio. Frustrante pero también muy enriquecedor es trabajar con sujetos cuyo forma de interpretar la realidad en la que viven se ve condensada en una narrativa, muy fluida, que parte de categorías analíticas que vienen del lenguaje de las ciencias sociales. Por ejemplo, durante la investigación han salido a la luz conceptos como *habitus*; nociones como centro-periferia y otro tipo de análisis en los que había un constante cuestionamiento de las herramientas *teórico-metodológicas* que yo proponía para la investigación.

En las pláticas informales, por llamarlas de alguna manera, ellos dejaban entrever que la intrusión de un antropólogo, con todo y las técnicas de investigación cualitativa que conlleva, no los dejaba muy satisfechos. De manera casi automática había una fricción entre lo que ellos consideran que la sociología hace para realizar una *buena* investigación y lo que consideraban era una *simple plática sin pies ni cabeza*; al principio no concebían cómo un completo extraño –cabe recordar que en esta etapa no existía una relación tan estrecha con ellos– podía obtener algún dato de carácter valioso si ellos permitían que les preguntara acerca de su vida cotidiana y la

relación que ésta tenía con su trabajo. En opinión de ellos, al parecer necesitaba cuestionarios o una guía muy elaborada de preguntas que los guiaran para responder acerca de lo que yo quería saber específicamente.

Lo anterior fue un problema que tenía que resolver de alguna u otra manera, pero también fue un detonador que me dio pauta para plantearme tres interrogantes que al final incidieron en la técnica de investigación que decidí usar como fuente principal de análisis empírico; las preguntas son: ¿Es necesario acercarse a la postura de reflexividad para lidiar con estas situaciones?, si la respuesta es positiva, ¿cómo lograr que un trabajo de campo sea reflexivo para no imponer categorías analíticas que representen de manera inexacta el contexto y a los sujetos de estudio? y ¿se pueden dejar de lado las relaciones de poder entre los que participan en el trabajo etnográfico (etnógrafo y etnografiados)?

Era vital buscar alguna respuesta a estas interrogantes, especialmente dadas las características del trabajo de campo que realicé, y principalmente porque no pude tener acceso a las oficinas de la empresa para realizar algún tipo de observación –participante o no–; esto, sin lugar a dudas, me aleja del trabajo de campo antropológico *clásico*. Por lo tanto, tuve que detenerme a pensar con cautela cuál sería la metodología y las herramientas que más me ayudarían para lidiar con esta situación. Sin tener una idea muy clara de cómo tratar de responder las interrogantes planteadas, o si tenían respuesta, se sumó una preocupación más que va en relación con el tema la reflexividad y la posición dialógica: tenía el cuestionamiento por parte de los *entrevistados* y en parte su inquietud por lo que escribiría como resultado del contacto con ellos.

Para continuar con la descripción de mis retos en el trabajo de campo, es vital recordar que todo trabajo etnográfico se integran por distintos niveles de los cuales, considero, resaltan dos: el nivel del contacto con los sujetos en campo y el nivel de la escritura. Fue así como, para tratar de dejar de lado la relación de poder, o por lo menos para que no fuera tan evidente al momento del contacto con los sujetos en mi trabajo de campo, me apoyé en una técnica que considero es más *amigable* al momento de *re-construir* la información de los hechos que no pude observar directamente. Al tratarse, como ya mencioné, de sociólogos cuyas narrativas están permeadas de un análisis teórico denso, opté por iniciar el *corpus* formal de entrevistas de manera grupal; es decir, realicé un grupo focal (*focus group*) piloto que giraba en torno a la temática de la

percepción de sus condiciones de trabajo y como era un tema recurrente en pláticas, por lo menos con Ana, el tema de la movilidad que diariamente viven por las exigencias del trabajo, porque la mayoría recorre una gran distancia para llegar a la oficina. Entonces bien, el desplazamiento epistemológico de la observación a un plano secundario me lleva a lo que bien puede considerarse como una epistemología del relato.

Para complementar la herramienta del grupo focal, también utilicé un poco de *etnografía virtual*: abrí un grupo en la red social Facebook, mismo que lleva por nombre "Movilidad urbana y procesos laborales". En este espacio ellos subieron algunas fotografías que lograron captar en su andar cotidiano; a partir de éstas generaron pequeñas narrativas de lo que significaban los acontecimientos retratados en su travesía diaria y los puntos de la ciudad que para ellos son importantes, de esta manera tengo acceso a un referente *subjetivo* de la ciudad de una importancia imprescindible. También, este espacio fue una forma de trabajo que no impuso un dominio vertical de mi parte ya que ellos fueron los que tomaron las fotografías y narraron lo que hay detrás de cada una de ellas. Otra técnica consistió en pedirles que escribieran un relato en el que quedaría plasmado su estilo de escritura y su voz sin un análisis mediado por mi persona —aunque curiosamente solo Sarah y Lidia lograron escribirlo.

Hasta este punto puedo afirmar que la construcción de la metodología me permitió centrarme en la relación que existe entre la poética, entendida como la voz de los informantes y la política, entendida como la autoridad epistemológica de redacción que poseo como científico social⁹. En lo que respecta a la redacción (escritura) considero que este nivel, en la investigación, está conformado siempre por una serie de *procesos creativos*, lo cual ayuda a reforzar la posición de autoridad del etnógrafo. Esta posición "privilegiada" del autor permite, a partir de recortes de lo que se considera son representativos de la realidad que se ha estudiado, construir una narrativa en la que puede, o no, incluir la voz de los actores con los que ha convivido; a su vez, es este tipo

⁹La relación que existe entre lo que aquí llamo política y la poética, se fundamenta en la idea que el antropólogo haitiano, Michel-Rolph Trouillot, (2011) esbozó al hablar de la existencia de "políticas electorales" en las ciencias sociales, entendidas como "el conjunto institucionalizado de prácticas y relaciones de poder que influyen la producción de conocimiento desde dentro de la academia: las filiaciones académicas, los mecanismos de institucionalización, la organización del poder dentro y entre departamentos, el valor mercantil del prestigio del dicho "publica o perece" y otros asuntos mundanos que incluyen las maniobras que, usualmente, conocemos como "políticas académicas" pero que se expanden mucho más allá de ellas." (pp. 44-45). He optado por usar el término "política" sin más adjetivos dado a que me interesa resaltar la relación de poder que existe entre el etnógrafo y los etnografiados. Por su parte, la poética la entiendo como la forma en la que los informantes narran los acontecimientos que viven.

de relación la que le permite aplicar categorías teóricas propias de la disciplina para explicar los acontecimientos estudiados; lo anterior da como resultado la construcción, análisis y exposición de un objeto de estudio. Hay que tener muy presente que todo trabajo antropológico es resultado de todo ese cúmulo de procesos de los que he venido hablando –de manera implícita.

En lo que respecta a la técnica del grupo focal, considero que es una técnica de investigación que permite el intercambio de opiniones de manera fluida, además de que se consigue un diálogo en el que no se aprecian jerarquías en los puntos de vista, en especial las que vienen del investigador. O como lo plantea Miguel Moctezuma (2005):

[...]se trata de una interacción abierta en donde sus miembros se relacionan horizontalmente entre sí y con el investigador y donde éste suele tomar un rol distinto al predominante [...]el trabajo de campo no pretende comprobar la validez de una teoría, ni tomar el papel autocomplaciente del que todo lo sabe; por el contrario, (...)El investigador —como preceptor del grupo— es, en cierto modo, interior al sistema, juega un papel en la discusión: propone el tema a discutir y cataliza la discusión mediante reformulaciones y/o interpretaciones, y está ligado al grupo por cuestiones de transferencia y contra transferencia".

Fue así como respetando los tiempos que los entrevistados proponían, y gracias al los rápidos consensos a los que llegaban para la organización del trabajo, se realizaron otros tres grupos focales con una duración aproximada de dos horas con treinta minutos; con excepción del último que se prolongó por 5 horas, debido al apasionado debate que se dio en torno al tema del despido de dos compañeros de trabajo, incluida Ana.

Espacio de desarrollo de los grupos focales

Los cuatro grupos focales se llevaron a cabo en lugares donde existía la posibilidad de generar una especie de mesa redonda, además de que eran lugares en los que servían alimentos. De tal modo que el acto de comer amenizaba aún más las reuniones.

El primer grupo focal tuvo lugar en octubre del año 2015, en un restaurante cercano a la zona en la que laboraban; contó con la asistencia de todos los integrantes, a excepción de Brian. La mayoría llegó puntual a la cita, con excepción de Sarah que se incorporó casi a la mitad de la sesión. A pesar de esto, el ejercicio transcurrió sin ninguna interrupción, incluso en el momento en que se ingerían los alimentos saltó a colación un tema que tiene que ver con las características

del trabajo que desarrollan y con la situación a la que se enfrentan al estar en constante movimiento.

Juan:

Ahora que estamos comiendo, ese es otro tema, hablando de lo precario... Por ejemplo, cuando haces un viaje foráneo obviamente te pagan los alimentos y tienes que facturar; ¡a huevo tienes que encontrar dónde facturar! ¿Si no llevas tanto varo para comer en un lugar así como éste [el restaurante en el que estábamos]? Y apenas nos pasó: una excompañera facturó unos esquites. Puede sonar ridículo, pero si te pones a analizarlo y piensas "que tal si no llevaba mucho varo y le alcanzó solamente para unos esquites y es lo único que pudo facturar, finalmente es alimento". ¡Ah no! Pues fue muy criticada por haber facturado esquites, y todos nos burlamos, y me incluyo; por facturar esquites y un "bocadín". Finalmente es alimento, no sabemos la situación económica de ella en ese momento...

Al realizarse este primer grupo focal, yo era consciente de que, a pesar de conocer a algunos desde hacía ya tiempo, la confianza no era tanta como para que ellos expresaran abiertamente sus sentires con la investigación que recién emprendía con sesiones cara a cara. Ese día, al regresar a mi hogar, sentía una enorme frustración por no saber qué era lo que realmente opinaban respecto a la realización del grupo focal, por tal motivo decidí abrir el segundo grupo con una pregunta con la que pudieran expresar qué era lo que les había parecido este primer encuentro.

El segundo grupo focal tuvo lugar a principios de diciembre del mismo año, en este no participó Sarah; todos los demás asistieron de manera puntual a la cita. En este grupo Brian hizo los primeros aportes de su experiencia en la empresa. Transcribo las palabras con las que inicié este segundo grupo focal:

Leonardo

La ocasión anterior percibí cierto descontento de su parte en cuanto a la metodología de investigación, especialmente en lo que respecta a la falta de un "guión" de preguntas concreto... podemos comenzar por esa parte...

Ana:

A la hora que nos tocaba hablar a cada uno hablábamos de muchas cosas y no sabíamos específicamente que es lo que te interesa...

Lidia:

Hablamos como de muchas, muchas cosas, pero al final no nos especificaste qué era lo que querías; explicaste un poco el tema que ibas a manejar y los conceptos un poco, con los

cuales no concordamos mucho, pero hablamos de todo en general: hablamos de que salíamos de nuestra casa, de cómo sentíamos el ambiente en el trabajo, cuál es la paga... pero un tema en específico en el que tú dijeras "ahora vamos a hablar de esto" y empezáramos a dialogar, creo que faltó eso.

Juan:

Yo creo que hasta dónde vas de tu estudio supongo ya has "teorizado" algunos estudios de caso... pero yo creo que hay que debatir lo que tú crees que es el trabajo precario y ponerlo en contraposición, en acuerdo con lo que hemos vivido, con nuestra experiencia de vida... así es cómo me gustaría un poco la dinámica, que nos digas "he visto esto... ¿es cierto? ¿cómo lo han vivido?"

Ximena:

Yo creo que sí, estaría bien tener una sola temática de conversación y que todos habláramos de ello, sin ir con eso de que cada uno opine de todo...

Este espacio, en el que se pudieron expresar de manera abierta, consiguió que el grupo focal se desarrollara de una manera mucho más fluida, entre las negociaciones que surgieron al principio, se llegó al consenso de que el tema central sería, nuevamente, el tema de la movilidad y la percepción que cada uno de ellos tiene de la misma con base en el trabajo que realizan. Lo peculiar de este grupo focal fue que la integración de los empleados de RRHH Outsourcing S.A y su participación se vio notoriamente aumentada. En este grupo, la plática fluía entre ellos; planteaban las interrogantes a sus demás compañeros, de tal manera que las intervenciones de mi parte eran únicamente para aclarar algunas cosas que no lograba entender.

El tercer grupo tuvo lugar una semana después, tiempo en el que "descansaron" por cuatro días, ya que el área de estudios socioeconómicos no tenía trabajo. Durante este grupo focal surgieron, más que desacuerdos, negociaciones en lo que respecta a los temas a tratar. Ellos decidieron comenzar hablando acerca de la preocupación que les causaba la incertidumbre de no tener una gran carga de trabajo en el área, a la vez que iban relatando parte de su experiencia laboral anterior a RRHH Outsourcing S.A. Este espacio de diálogo se cerró con la narrativa que había detrás de las fotografías que habían subido al grupo de Facebook.

Después de terminar este periodo de cuatro días en el que no laboraron, y al regresar a la empresa, Brian y Ana se encontraron con la desagradable noticia de que ya no les permitirían regresar a su trabajo: habían sido despedidos. Pues en el tiempo que ellos estuvieron fuera de la empresa la jefa del área se dedicó a revisar el correo electrónico corporativo (el que les había asignado la empresa) de cada uno de ellos. Un correo electrónico en el que Brian y Ana se

pusieron de acuerdo para sacar unas referencias "externas" (para otra empresa de outsourcing para la que Brian estaba realizando un estudio) –lo cual hacían por la falta de trabajo–, fue suficiente para que *los obligaran a renunciar*. Lo anterior no me hizo perder el contacto con ellos, al contrario, propusieron que se llevara a cabo un último grupo focal, en el cual hablarían acerca de lo acontecido con sus otrora compañeros de trabajo; además, el espacio les serviría para hablar de cómo habían cambiado las cosas dentro de la empresa a raíz de este acontecimiento.

El cuarto y último grupo focal se llevó a cabo en enero de 2016 y cerró con la participación de todos los chicos; comenzó con un debate acerca de si fue justificado, o no, el despido de Ana y Brian, y culminó con la propuesta de hablar acerca de cómo habían decidido estudiar sociología.

En resumen, el uso de la herramienta del grupo focal, permitió una integración óptima de los participantes en tres sentidos. En primer lugar, se creó un buen espacio para encontrarme con sus puntos de vista; el ambiente relajado les permitió hablar con mucha libertad, al mismo tiempo que los invitaba a reflexionar las opiniones de los demás participantes lo cual generaba un diálogo fluido. La dinámica en todos los grupos focales fue siempre la misma: se negociaba un tema para disparar una serie de opiniones y los partícipes, a medida que crecía y se nutría la conversación, proponían de manera espontánea otros temas que les parecían pertinentes y con los que se sentían a gusto.

En segundo lugar, esta técnica me permitió *desnudar*, por así decirlo, sus argumentos teóricos. En el primer grupo focal especialmente, las intervenciones de cada miembro comenzaban partiendo del lenguaje de las ciencias sociales. Baste este fragmento de un diálogo con Juan para apreciar las categorías de las que parte para describir su realidad al comienzo del grupo focal:

Leonardo:

Entiendo que tú vives en Xochimilco y que tu trabajo requiere de estarte moviendo a través de la ciudad. ¿Cuál ha sido tu experiencia en cuanto a traslado ahora que trabajas en RRHH Outsourcing S.A?

Juan:

En cuanto a distancia, pues yo creo que es un diseño ciudadano mal planteado, porque todos los poderes están concentrados en un solo punto. Y bueno, los que vivimos en las periferias, como pueden ser colonias o municipios como Nezahualcóyotl o Ecatepec, por dar un ejemplo... que no son meramente pueblos originarios sino colonias construidas por las constantes migraciones de personas en el pasado... pues nos tenemos que trasladar desde la periferia hasta el punto. Y de la oficina a otros puntos. Así es nuestro habitus hoy en día.(Grupo focal 1, 24 de octubre de 2015)

En los grupos focales siguientes, la elaboración teórica fue reemplazada por narrativas más próximas a la forma en la que realmente viven la situación laboral en la que se encuentran inmersos; los conceptos abstractos fueron reemplazados por formas de lenguaje "común". De esta manera fue más productiva la participación, además de que la investigación se fue nutriendo con los pequeños desacuerdos que surgieron ante la incomodidad de las categorías analíticas que propuse en un principio e incluso por los desacuerdos entre ellos mismos.

En tercer lugar, el grupo focal me ayudó a captar opiniones retroalimentadas: el crear el ambiente para que se diera un diálogo que se retroalimenta constantemente con distintas posiciones teóricas, que poco a poco se van convirtiendo en lenguaje común con ayuda de las negociaciones entre los participantes, me ayudó a establecer un distanciamiento ontológico entre lo que Micheal Kearney llamó "el clásico sistema de relaciones epistemológicas entre el antropológico Yo y el etnográfico Otro" (Kearney, 2003: 48). Así, me fue posible notar que "(l)a autoetnografía, definida como el estudio de "otros como yo" (Chang, 2008) (...) reclama que, cada vez más que el etnografiado sea a la vez el etnógrafo y viceversa" (Besserer y Oliver, 2010). De esta manera pude acercarme a la tan anhelada posición reflexiva y dialógica.

La reflexividad la entiendo desde la concepción de Pierre Bourdieu y Wacquant (2005), en cuanto que podemos percibirla como un ejercicio para

dar vuelta [a] la relación natural del observador hacia su universo de estudio, volver lo mundano exótico y lo exótico mundano para hacer explícito lo que en ambos casos se da por sentado, y ofrecer una vindicación práctica de la posibilidad de una objetivación sociológica completa del objeto y de la relación del sujeto con el objeto[...] la objetivación participante" (p. 112).

Desde esta perspectiva, la reflexividad puede definirse como "1) resultado de la intervención de la ciencia en el mundo social real, y 2) como un producto de la conciencia que adquiere la ciencia a partir de su intervención y de los efectos que provoca en los sujetos-

creadores del mundo social, comenzando por el propio investigador visto como sujeto social" (Farfan, 2005: 179).

Regresando a la postura de Bourdieu, podemos entenderla más claramente si la pensamos como "un trabajo de autoanálisis en el mismo movimiento en el que examina objetos de estudio sociológicos [o antropológicos], creando al mismo tiempo los medios conceptuales que al aplicar a otros pueda, sobretodo, aplicarse a sí mismo" (Bourdieu, 2005: 182)[corchetes míos]. Esta mirada me permitió aprovechar el sesgo autoetnográfico para poder concentrarme en la coyuntura específica del trabajo antropológico que realizaba, aunado al proceso de escritura que daría cuenta de los hallazgos pero también de las limitaciones de esta investigación; es en este proceso en el que entran en juego la legitimidad teórica que ha de dar sustento a lo dicho por el etnógrafo. En este sentido, ver como un campo a la antropología, y a su producción de conocimiento, y no simplemente como una fuente legítima de verdad, nos ayuda a ver la temática que estoy trabajando desde una posición dialógica.

Para sostener mi posición en la investigación, y siguiendo a Gérard Althabe (2003), me quedo con el principio que, considero, debería de ser una de las máximas en toda investigación:

en el trabajo de campo antropológico, desde luego el investigador se mueve con base en un proyecto analítico que orientará la recolección y la interpretación de la información. Pero, de forma opuesta al modelo elaborado por las ciencias sociales en general, la práctica de la investigación se desarrolla en el interior del intercambio entre el antropólogo y sus interlocutores (p. 7)

Lo anterior nos invita a reflexionar acerca del hecho de que el trabajo antropológico, al estar permeado por procesos de comunicación tanto por el lenguaje hablado, las notas de campo escritas, y el producto final presentado, y algunos otros elementos de la comunicación "[l]a noción de coyuntura es central: en efecto, un espacio de comunicación se construye por definición en un lugar y en un momento singulares. Es necesario, por lo tanto, elaborar un marco de referencia para una metodología comparativa (Althabe, 2003: 9)."

“Puntos ciegos” hacia donde se detiene la mirada etnográfica

A pesar de permitirme la apertura de un espacio de diálogo enriquecedor, debo de aceptar que los grupos focales, la técnica de la toma de fotografías y la redacción de un relato que

estuviera redactado por cada uno de ellos, no es suficiente para dar cuenta de la realidad de un fenómeno tan complejo como la precariedad laboral que vivieron.

Siempre hay que tener presente que trabajar la diversidad social implica segmentar la realidad para que pueda acoplarse a un análisis teórico, dado que es imposible estudiar la totalidad de los hechos sociales. Por lo tanto hay que optar por elegir alguna temática particular, siempre teniendo en mente que "la presencia directa del investigador ante la población [los Otros, o no tan Otros como en el caso de la autoetnografía] [...] no garantiza por sí sola un acceso cabal y completo al objeto, en tanto no se reconozca la necesaria mediación teórica del sujeto cognoscente" (Guber, 2004: 127)[corchetes míos]. La mediación teórica se da por parte del etnógrafo, los datos que construye se anclan en la reflexividad subjetiva del mismo. Siendo así, tenemos que el trabajo de campo antropológico tiene una doble intención: "por un lado, ampliar y profundizar el conocimiento teórico; y por otro, comprender la lógica que estructura la vida social y que será la base para dar un nuevo sentido a los conceptos teóricos" (Ibídem, 2004: 85).

Por otra parte. en el caso de la investigación que realicé, además de hacer un esfuerzo enorme por describir con base en las narrativas de los sujetos involucrados lo que yo no pude observar, me enfrento con el hecho de que proponer un tema acerca de la movilidad aunada a la precariedad laboral requería de lo que James Clifford (1999) llamó "un estudio en viaje", sin embargo no lo pude llevar a cabo, salvo con Ana, porque una de las políticas de trabajo de la empresa es que los trabajadores que realizan las visitas domiciliarias deben de arribar sin ningún tipo de compañía al lugar de la visita. De manera que las exigencias de la temática de estudio no se pudieron completar con la construcción metodológica que llevé a cabo. La implementación de los grupos focales en ningún momento sustituye la observación directa, sin embargo ofrece otro tipo de acercamiento que ayuda a obtener información acerca del objeto de estudio, que de no existir la retroalimentación de los participantes no tendría lugar.

Como he comentado, una de mis principales preocupaciones era el tema de la relación política que se gesta en el momento de la realización del trabajo de campo y, más aún, en el proceso de la escritura de los resultados que se desprenden de la investigación en su conjunto; si bien yo me había planteado tres interrogantes, me parece que al final toda metodología de investigación es insuficiente sin que exista un posicionamiento firme por parte del investigador. Al final de cuentas el investigador es el que cargará con la ligereza de los excelentes resultados o

con el peso del fracaso en la interpretación. La respuesta parece un poco más simple tras este dilema: cualquiera que sea la forma en la que se sistematicen e interpreten los datos obtenidos siempre será el investigador quien tendrá la última palabra de lo que se plasma y se entrega como trabajo terminal.

Hipótesis iniciales.

Al comenzar la investigación me plateé una serie de hipótesis, de las cuales, hasta el momento, he podido rescatar las que se enuncian a continuación:

1. La precariedad laboral afecta un poco más a los egresados de ciencias sociales dada la carencia de formación técnica que se exige en el mundo laboral actual; formación que se refleja en conocimientos como la estadística, y habilidades económico-administrativas. Parto de la idea de que son más las ofertas laborales en las que se buscan candidatos con perfiles que precisamente se relacionen con este tipo de áreas (como la administración, contabilidad, ciencias de la comunicación, ingenierías de cualquier tipo, etc.).
2. Actualmente, con la reforma laboral, la precarización del trabajo no solo va en aumento sino que ha quedado estipulada como la norma a seguir; dado que las empresas están ante una reforma que les permite legitimar de manera continua las prácticas que caracterizan al trabajo precario. Es decir, han encontrado la válvula de escape perfecta para esgrimir este tipo de prácticas, todo con ayuda de las leyes que están entrando en vigor. Considero que en este caso los más vulnerables somos los egresados de ciencias sociales y humanidades, que estaremos en busca de un empleo mejor remunerado y con mejores condiciones.
3. Al final, he podido incorporar al análisis una última hipótesis. En ésta planteo que las prácticas de movilidad en las que se ven inmersos los sujetos con los que trabajo, contribuyen a precarizar aún más su condición; es decir, aunado a la experiencia de vivir una situación de no-ejercicio de su profesión, tienen que lidiar con el hecho de moverse a través de la ciudad con un recorrido promedio de 5 horas diarias.

RRHH Outsourcing S.A como unidad de estudio

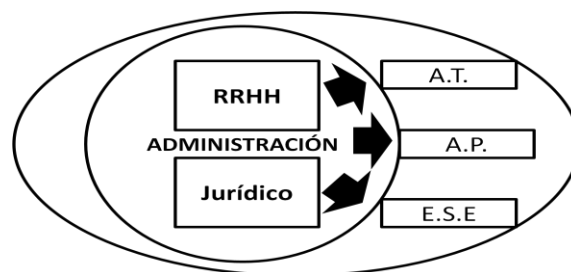
Es justo decir que en el año 2002 surge la empresa RRHH Outsourcing S.A y con ella el área de Estudios Socioeconómicos de la misma, donde laboraron los trabajadores que forman parte del estudio de caso; cabe mencionar que la mayoría de ellos terminaron fuera de la misma

casi al final de la investigación, dos por causa de despido y tres por renuncia "voluntaria". La peculiaridad de esta área de la empresa reside en el hecho de que el trabajo que se realiza combina trabajo de gabinete con un intenso *trabajo de campo* (mismo que consiste en visitas domiciliarias a diversos candidatos a contratación para diversas empresas), de tal manera que los trabajadores se enfrentan con distintas experiencias en su andar cotidiano.

Como mencione al principio de este capítulo, Ana fue una pieza clave para acercarme a los que ahora puedo denominar como *mis informantes*, cuyas características se expondrán más adelante, y cuyos casos presentaré en los capítulos etnográficos. Los primeros acercamientos con la situación laboral en la que se desenvuelven surgieron en el contexto de las pláticas que tenía día a día con Ana. Al principio, éstas pláticas recreaban las condiciones de trabajo que se viven al interior de la empresa en cuestión: los horarios de la jornada laboral, el ambiente de trabajo, el tipo de trabajo que se desarrolla, el salario y la estructura del área a la que pertenecían en esta empresa.

En lo que respecta a RRHH Outsourcing S.A, ésta es una empresa que ofrece los servicios de administración de personal (A.P.), atracción de talento (A.T.) (Headhunting) y estudios socioeconómicos (E.S.E). Al interior hay dos grandes áreas que se encargan de diversas funciones.

En un primer plano está el área de Administración, la cual se encarga de todo lo relacionado con los empleados que trabajan directamente para RRHH Outsourcing S.A, a su vez cuenta con dos subáreas: Recursos Humanos y Departamento Jurídico.



10

A su vez, el área de "Operaciones" es la que se encarga de realizar el trabajo directo de las *empresas- clientes* que contratan los servicios ofertados; es decir, es el área facultada para

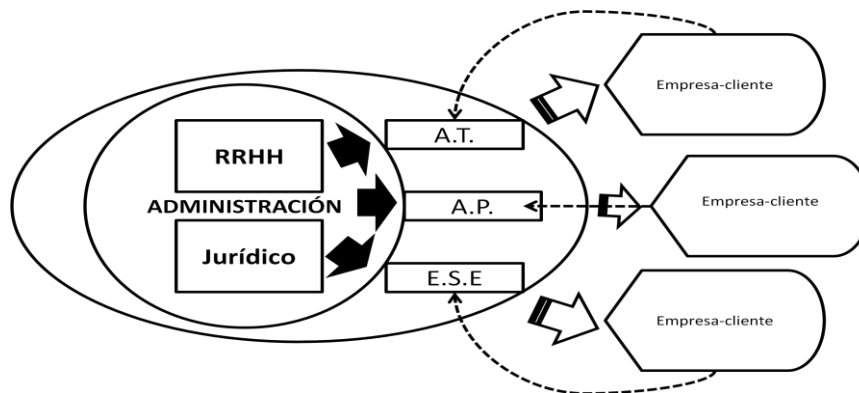
¹⁰ El gráfico muestra la estructura general de la empresa: RRHH se encarga de contratar al personal interno de todas las áreas; el departamento jurídico gestiona los procesos legales (por ejemplo los despidos).

ejecutar todo lo relacionado con los trabajadores externos de la empresa (la administración de personal, atracción de talento y estudios socioeconómicos). El desglose de funciones por áreas quedaría de la siguiente manera:

En lo que respecta al área de Administración de personal (A.P.), ofrecen lo que ellos llaman "un servicio de apoyo externo de control de operaciones de nómina", por ejemplo la administración de pago de sueldos, con la finalidad de que las empresas contratantes ejecuten sus operaciones mientras agilizan su productividad.

Con el servicio de Atracción de talento (A.T.) brindan la búsqueda de personas que cumplan el perfil requerido por las empresas que han contratado este servicio.

Por su parte, el área de estudios socioeconómicos (E.S.E) se encarga de realizar la investigación correspondiente a los candidatos a contratación, o que incluso ya están contratados. Para lograr estas investigaciones, los trabajadores del área realizan trabajo de campo (visitas domiciliarias), cotejo de documentos personales, referencias laborales y datos escolares, entre otras funciones.



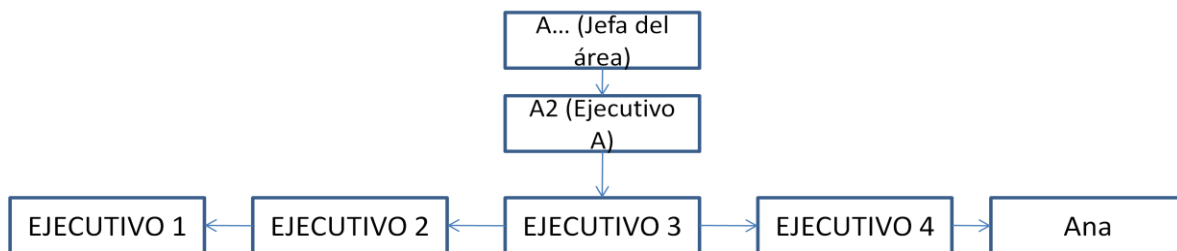
11

Ana, la informante clave, laboraba en el área de estudios socioeconómicos, por lo tanto pude centrar la atención en lo que ocurría con los trabajadores que laboraron allí durante el periodo que va de finales del año 2013 a finales del 2015. Entre las características principales del área resalta el hecho de que la mayoría de los empleados habían estudiado, o por lo menos tenían relación con, alguna carrera de ciencias sociales.

¹¹ Este gráfico muestra la estructura general de la empresa en relación con las empresas-clientes. Las líneas punteadas representan el trabajo que le es requerido a RRHH Outsourcing S.A.; por su parte, las flechas con bandas representan los resultados regresados en forma de servicio.

Durante el tiempo en el que realicé la investigación, en especial en el año 2014, hubo mucha rotación de personal; lo anterior me impidió, en un principio, delimitar con claridad un grupo de informantes. Durante el tiempo en el que duró la primera ola de rotación de personal, además de los egresados de carreras de ciencias sociales, entraron y salieron algunos otros individuos que tenían un grado académico menor (licenciatura trunca) y algunos que habían sido seleccionados por la experiencia laboral que tenían en este mismo ramo.

Al comienzo de la investigación la empresa tenía su domicilio en Viaducto, cerca del World Trade Center; el área de E.S.E estaba organizada de la siguiente manera:



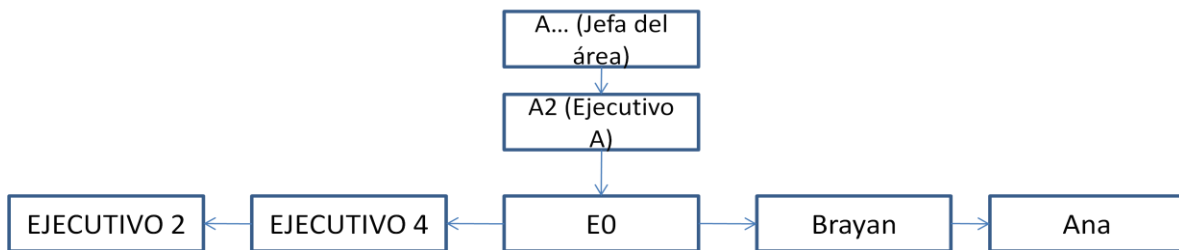
En el pequeño diagrama de arriba se representa la estructura del área. La que está marcada con la letra "A..." es la jefa del área, quien posee una licenciatura en trabajo social; A2 (quien era la segunda persona al mando) tiene una carrera técnica en trabajo social; por su parte, el "ejecutivo 1" era pasante de la carrera de sociología; el ejecutivo 2 tiene la carrera de pedagogía trunca; el ejecutivo número 3 era pasante de psicología, el ejecutivo número 4 tenía la carrera de trabajo social trunca y Ana, tiene la licenciatura en Antropología Social trunca.

Tras un reacomodo en la empresa, el ejecutivo 3 (pasante de psicología) decidió abandonar su puesto de trabajo para continuar con sus estudios universitarios; cuatro días después de su salida entró a laborar otra persona (B1), su estancia fue relativamente corta; decidió renunciar a las dos semanas por no acostumbrarse al ritmo de trabajo del área.

Tras la salida de B1 ingresó Brian, al mismo tiempo que el ejecutivo 1 (pasante de sociología) abandona la empresa, aparentemente guiado por una oferta laboral en donde le ofrecían un sueldo mayor; ante la salida de éste último ingresan dos personas: una joven (AR1) que afirma tener la licenciatura en trabajo social trunca y un joven (E0) que, igualmente, es trunco de la licenciatura de trabajo social.

En el mes de abril del año 2014, únicamente el área de operaciones, misma que incluye a la de estudios socioeconómicos de esta empresa, se cambia a una oficina que está en una calle aledaña a Viaducto. Durante esta transición AR1 renunció por motivos personales; de modo que del mes de abril de 2014 a septiembre del mismo año se consolida un equipo de trabajo en el que la rotación de personal estuvo ausente.

Durante un lapso de 6 meses, la organización del área quedó de la siguiente manera:



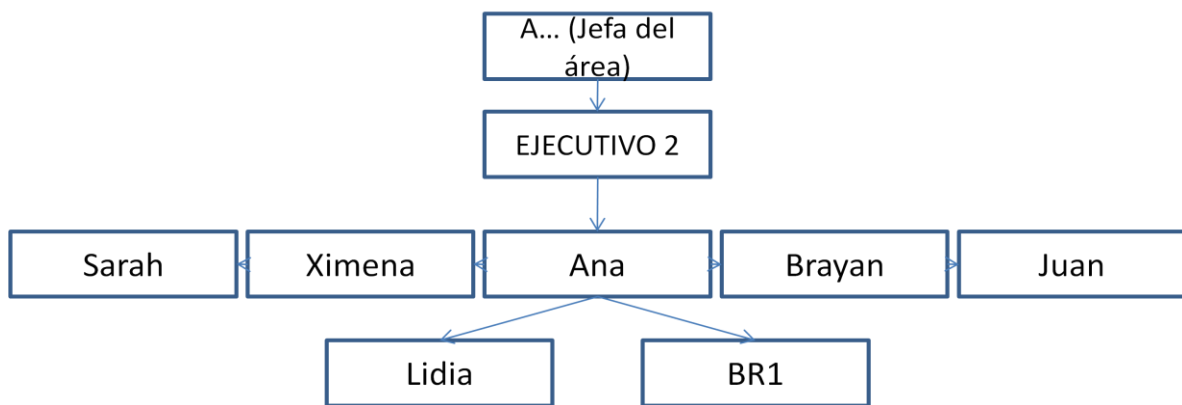
En esta época, y debido a que la carga de trabajo –el número de estudios que solicitaban los clientes– demandaba tener a ocho personas en el área, en septiembre del mismo año se integró al equipo otra persona, (M1) (Técnico Superior Universitario). Sin embargo, únicamente laboró tres meses porque no obtuvo la renovación de su *contrato de prueba*, además de que la poca integración con el equipo y la poca simpatía que le tenía la jefa del área fueron otros factores que incidieron para apresurar su salida. Tras la salida de M1 se incorporó Lidia (egresada de sociología) y MM (egresada de antropología), ésta última solamente laboró por un mes y renunció; al poco tiempo E0 también decidió renunciar por falta de interés: el trabajo se había vuelto muy rutinario para él y decide dejarlo. Para compensar la salida de E0 y MM, la empresa decidió contratar a otras dos persona: V1 (egresada de sociología) y Lu (trunca en trabajo social).

Al poco tiempo se incorporó Sarah (pasante de sociología), al mismo tiempo, la jefa del área presionó a Lu para que renunciara. En marzo de 2015, y tras la salida de Lu, se integró al equipo de estudios socioeconómicos Br1 (pasante de sociología), quien en su primer día ayudó a empacar y a trasladar las cosas de una oficina a otra: regresaron a la oficina en la que estaban al principio de la investigación.

Al cambiarse de domicilio, y por motivos no muy claros, A2 fue despedida y el ejecutivo 2 tomó su lugar como segundo al mando. Derivado del despido de A2 comenzó, nuevamente, un proceso

de reclutamiento. En este proceso, Juan, egresado de sociología, se integró al área junto con MIO (egresado de sociología). V1 al percatarse de que las condiciones de trabajo no son óptimas decidió renunciar y, en su lugar, se incorporó F1, quien solamente duró un día en la empresa. Al salir F1 se incorporó Ximena. A su vez, MIO fue presionado, nuevamente por la jefa del área, para dejar el puesto de trabajo, dos semanas después de su ingreso. Al salir MIO entra MC (egresada de trabajo social) y Mns (egresada de trabajo social). Sin embargo, a Mns la expulsan de la empresa por mala actitud y a MC no le renuevan el contrato de prueba, ya que en el tiempo en que se vencían los tres meses reglamentarios marcados en su contrato, la empresa entró en una crisis, misma que se reflejaba en la falta de trabajo para los que conformaban el área.

Para ese entonces, al final de estos movimientos de rotación de personal, el área contaba con nueve elementos. El diagrama del área se veía de esta manera:



12

Una vez conformada el área como lo muestra este diagrama, se mantuvo, nuevamente, sin rotación de personal. Durante este último lapso, la relación con la mayoría de los involucrados del área cambió de manera tal que me permitió establecer un diálogo un poco más directo con ellos. Sin embargo, en el caso de A..., el Ejecutivo 2 y BR1, me fue imposible mantener el contacto. En primer lugar me enfrenté con la dificultad de que, por tratarse de una empresa privada y como la jefa del área, A..., no estaba de acuerdo con que se llevara a cabo un estudio de ninguna clase al interior de "su empresa" ni con "su personal", por lo tanto, la insistencia para contactarla fue casi nula; además de que insistir ponía en riesgo a los demás integrantes del área.

¹² En este diagrama las flechas solamente indican la conexión que existe entre los integrantes del área, las posiciones no indican jerarquía, salvo en el caso de "A... jefa del área" y "EJECUTIVO 2" (quien se convirtió en el segundo al mando)

En el caso del Ejecutivo 2 sucedía lo mismo, él es una persona que muestra mucho apego con A..., lo cual me llevó a descartarlo. En el caso de BR1 la poca integración con los demás elementos del equipo, debido a que era la persona que comenzó a trabajar al último, fungió como barrera para poder sostener algún tipo de plática.

Por su parte Ana, Brian, Juan, Lidia, Sarah y Ximena se mostraron muy interesados y con la mayor disposición por formar parte del estudio que yo estaba proponiendo. El único impedimento para acercarme mucho más a parte de su experiencia cotidiana era la carga de trabajo que en ocasiones tenían. El trabajo les exigía laborar de lunes a viernes y un día el fin de semana; pero en ocasiones laboraban la semana completa –a pesar de la falta de trabajo del área.

Cabe recordar que el grupo que quedó al final de la segunda ola de rotación de personal estaba integrado por individuos, en su mayoría, formados en sociología: dos egresados y titulados de sociología de la UAM Xochimilco, dos pasantes de sociología de la Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM, un sociólogo trunco y Ana, quien tiene la carrera de Antropología Social trunca.

La Oficina Móvil de Recursos Humanos: incertidumbre y movilidad

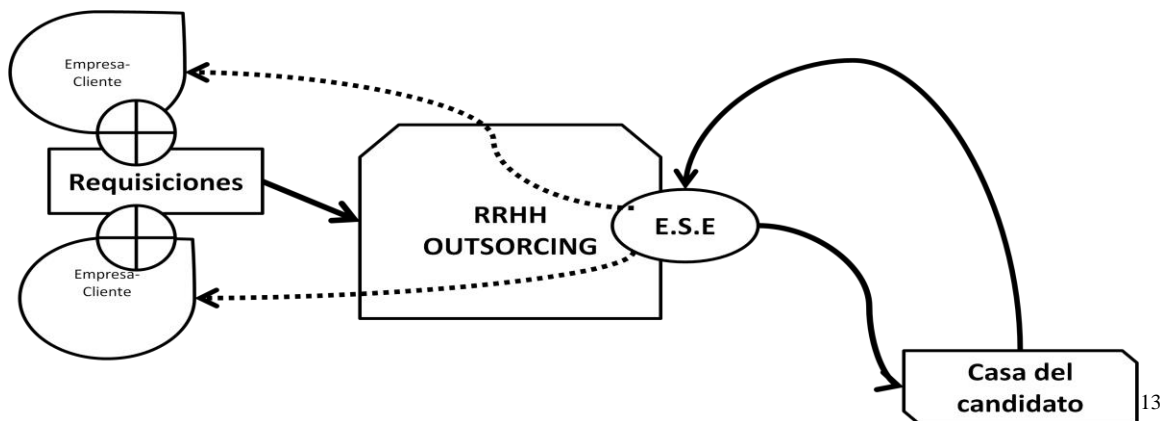
Los entrevistados que laboran en el área de estudios socioeconómicos de la empresa RRHH Outsourcing S.A, viven una situación de incertidumbre porque su sueldo quincenal depende de los estudios que logren completar a lo largo de su jornada laboral. El sueldo base mensual que perciben –y con el cual cotizan en el seguro social– es de poco más de 2000 pesos. Lo anterior se complementa con los estudios socioeconómicos que realizan día con día, por los cuales reciben un pago de 100 pesos. Para realizar dicha actividad tienen que trasladarse a distintos puntos de la Ciudad de México y el Área Metropolitana, además de que, en ocasiones deben realizar viajes al interior de la República. Todos los involucrados tienen una visión negativa de su situación laboral, en especial por los horarios que estipula la empresa (como los horarios de entrada y salida: 8:30 a 17:30) contrastados con los que realmente deben de laborar (de 8:30 hasta que logren terminar el trabajo que les garantice un ingreso mayor o, por lo menos, cumplir con la exigencia diaria requerida).

Además de la movilidad continua exigida por el trabajo, también tenían que enfrentarse al largo trayecto que deben de recorrer diariamente para trasladarse de sus hogares a la oficina y

viceversa. Lo anterior aplica para los que viven en el oriente del Estado de México (Sarah, Lidia y Ana), y para el caso de Juan que vive en Xochimilco.

En el último capítulo se abordará de manera mucho más detallada la relación que tiene el trabajo que se desarrolla en esta área con la temática de la movilidad; como ya se mencionó, se propone que el mismo sea visto como una *oficina móvil de recursos humanos* (OMRH). Este concepto tratará de dar cuenta que, al tratarse de un tipo de trabajo que otras empresas han externalizado, la función de las visitas domiciliarias que estos trabajadores realizan, y la posterior investigación de gabinete, los ubica en el umbral de los trabajos en los cuales "(e)l espacio donde el trabajo se realiza ya no se encuentra necesariamente confinado a un lugar físico-cerrado" (De la Garza et al., 2009: 22), pero que no se desliga de las funciones de oficina.

La forma en la que realizan este trabajo está enlazada, la mayoría de las veces, con el uso de alguna tecnología que los ayuda a guiarse para llegar a los distintos destinos, es decir, la conectividad continua está en el centro del trabajo que desarrollan estos individuos. Además, es importante señalar que este trabajo, anteriormente, lo realizaban la oficina de recursos humanos de cada empresa; además de que es un trabajo que comienza en la oficina de esta empresa y se completa, parcialmente, en la casa de los candidatos que son foco de entrevista, para después regresar a la oficina a terminarlo. De esta manera es un trabajo que requiere de una compleja organización para llevar a cabo su ejecución.



¹³ Este gráfico muestra el trabajo del área de estudios socioeconómicos (E.S.E). En este ejemplo dos empresas-cliente mandan un conjunto de requisiciones (solicitudes de estudio); en el área de estudios socioeconómicos son repartidas entre los trabajadores, quienes deberán hacer las visitas domiciliarias, para posteriormente regresar a

El diagrama anterior ilustra la forma en la que se desarrolla el trabajo: todo comienza en la oficina de RRHH Outsourcing, cuando llegan las *requisiciones* por parte de los clientes y le son entregadas al área de estudios socioeconómicos. Es en este momento cuando el equipo traza las rutas de los domicilios que visitarán. La carga de trabajo depende directamente del número de *requisiciones* que van de 1 a *n* número, dependiendo de los distintos clientes. Para comenzar la investigación de los candidatos asignados a cada quien, la jefa del área coloca el nombre de cada candidato en un formato, al igual coloca el número telefónico que servirá para contactarlo. En ocasiones este formato ya trae la dirección del domicilio, lo cual hace un poco más ágil el trabajo.

Al contactar al candidato se le pide que corrobore su dirección y que indique la ruta más *rápida* para arribar a su domicilio, partiendo de la estación del metro, metrobús, mexibús, tren ligero o tren suburbano más cercana a su domicilio; a su vez, se le pide, como dato de referencia, las entre calles y los rasgos distintivos de la fachada de su casa.

Para la realización de estas visitas domiciliarias existen tres modalidades: dos entre semana que consisten en agendar y hacer una sola visita: ya sea a las 8:30 para regresar a terminar la investigación en la oficina, o agendarla por la tarde a las 17:30, para poder salir de la oficina a las 15:00 hrs, y regresar al otro día en el horario habitual para comenzar con esa investigación y los demás pendientes; la tercera opción consiste en realizar una serie de visitas los fines de semana, con el objetivo de cumplir con las exigencias de los clientes.

La organización de los lugares a visitar dependía en gran medida del trabajo realizado el fin de semana anterior. Es decir, estos trabajadores se repartían las rutas dependiendo de quién había ido más lejos en relación con su domicilio, lo anterior con la finalidad de que no existiera un desfase entre las distancias que tenían que recorrer cada vez. Cabe mencionar que esta organización dependía de la disposición y la *camaradería* que existe entre ellos, ya que la jefa del área se empeñaba en distribuir las visitas de manera azarosa. En este punto tenían que negociar con ella para que, al fin de cuentas, no se vieran tan afectados en este sentido, aunque no siempre conseguían llegar a un buen acuerdo, tal como lo comenta Lidia, quien vive en ciudad Nezahualcoyotl.

terminar los estudios en la oficina (ciclo representado con las flechas negras). La flechas punteadas representan la entrega de los estudios terminados a cada una de las empresas-cliente.

Otra cosa que también es mal plan de ella [la jefa del área], consiste en que cuando hay estudios cerca de tu casa no lo toma en consideración. Por ejemplo, si sale un estudio en "Coyo" y uno en "Neza" lo lógico sería, para ahorrar viáticos, que mandara a Ximena a Coyoacán y a mí a Neza., pero no, ¡a ella la manda a Neza y a mí a Coyoacán!.Últimamente no ha sido nada flexible es ese aspecto... Creo que nos castiga cuando a fuerza quiere que vayamos lejos, lo cual es desgastante para nosotros.

Una vez agendados los estudios, y ya con las rutas trazadas, calculaban los tiempos entre un domicilio y otro. La mayoría de los informantes obtenía los mapas de las colonias que visitaría en *google maps*; aunque también contaban con la ayuda del GPS de su teléfono.

Procuraban obtener la información más vasta posible para poder llegar a la casa que visitarían, entre las preguntas que hacían esto posible están: "¿Cómo se cuando voy a llegar a su casa?" "¿Hay algún lugar representativo de su colonia cerca de su casa?" En otras ocasiones, en especial con personas de nivel socioeconómico alto y con personas extranjeras, se enfrentaban con el hecho de que éstos no sabían cómo llegar a su casa en transporte público.

El trabajo que comenzaban en la oficina con la redacción del reporte que contenía el nombre y el número telefónico del candidato a visitar, se completaba en el domicilio del mismo con la ayuda de equipo de cómputo portátil proporcionado por la empresa. De modo que la computadora portátil funge como la extensión de la oficina que les ayudaba sobre el terreno.

Durante el estudio se cotejan los documentos originales del candidato (acta de nacimiento, INE, Registro del IMSS, CURP, RFC, Cartilla del servicio militar (en el caso de los hombres), últimos estados de cuenta de la AFORE, comprobante del último grado de estudios, cartas de recomendación y antecedentes laborales) además de que los candidatos entregan una copia de toda esta documentación a los ejecutivos de estudios socioeconómicos. Después del cotejo de documentos comenzaba una entrevista en la que se le preguntan cosas diversas, como hábitos y pasatiempos; historial clínico (parientes con diabetes, por ejemplo). Se le vuelve a preguntar el último grado de estudios y se coteja el documento; en caso de que no tengan cédula profesional los candidatos firman un documento en el que aceptan que se les haga una investigación académica. Lo importante en la investigación es que coincidieran todos los datos que había proporcionado de manera presencial el candidato, en especial los relacionados con los últimos tres empleos que había tenido.

Los datos recopilados durante la entrevista se incorporan al formato inicial, de manera que pueda completarse el estudio requerido. De regreso en la oficina, ya con toda la información del candidato, se hace una investigación en las bases de datos del INFONAVIT, Buró Laboral (con la finalidad de saber si tiene o ha tenido algún tipo de demanda laboral), círculo laboral; la investigación tiene el fin de cumplir una exhaustiva exploración para conocer mejor a los candidatos.

Para realizar la investigación se contacta con los responsables de Recursos Humanos de las empresas en las que el candidato mencionó haber trabajado, para evaluar al candidato y sus aptitudes los resultados son añadidos al formato; todo este proceso tiene la finalidad de hacer un *dictamen de recomendabilidad*. Este dictamen tiene tres posibles respuestas: Recomendable (luz verde para contratación), Recomendable con reservas (cuando por alguna razón no dieron buenas referencias en alguna de las últimas tres empresas) y No recomendable (cuando hay falsificación de documentos o no lo recomiendan en ninguna de las empresas en las que laboró el candidato investigado). Cabe mencionar que todo este trabajo era llevado a cabo para cada una de los candidatos que le eran asignadas a los informantes; dependiendo de la urgencia para el cliente, y de la dificultad de los estudio, se tenía un tiempo estimado de tres a cinco días para entregar cada estudio. Al final de toda la investigación, y una vez que el cliente tenía el *producto terminado* (el estudio redactado a la perfección y con el dictamen de contratación), podían disponerse a cobrar los 100 pesos que complementarían su sueldo base.

Detengámonos en una parte crucial de todo este proceso. Como he señalado, este trabajo obliga a quienes lo desarrollan a estar en constante movimiento en la Ciudad de México y el Área Metropolitana. La movilidad a través de la Ciudad de México repercute, también, en el tiempo que disponen estos trabajadores para realizar alguna actividad de esparcimiento. Tenemos que tener presente que los análisis acerca de la movilidad y la relación que esta tiene con el trabajo no es nueva; ya en 1967 Anderson propuso el concepto de "Hobo" que "es una categoría social [...], definida como todo trabajador —que no importando en qué lugar o actividad se desarrolle su principal característica es su permanente movilidad. (Imilan, 2007: 43).

Debemos de tener muy presente que estamos ante un mercado laboral que se desarrolla en una etapa postfordista, que se despliega en un contexto de globalización con base en una fuerte corriente neoliberal, en el que en gran medida se establecen un sin fin de formas de explotación.

Lo anterior nos permite apreciar que, en lo que respecta al nivel de calificación exigido por parte de las empresas, uno de los principales requisitos para la incorporación al mercado laboral es contar con el conocimiento en el uso de distintas tecnologías de información. Sin embargo, y retomando una idea de Néstor García Canclini, Francisco Cruces y Maritza Urteaga (2005), actualmente a cómo a muchos jóvenes "se les ofrece integrarse a un mercado[...] exigente en calificación técnica, flexible y por tanto inestable[...] Según cómo les vaya en esta frágil situación laboral, un sector de jóvenes podrá [o deberá] acceder a las destrezas informáticas" (p.169)[corchetes míos].

Las destrezas informáticas están entrelazadas con las competencias que se requieren para acceder a una mayor oferta laboral en la actualidad; la idea anterior es importante, dado a que en RRHH Outsourcing S.A, el uso de este tipo de tecnologías es vital para poder llevar a cabo las actividades diarias.

Podemos ir más allá y tratar de ver, en lo que respecta a las tecnologías de información, "cómo han sido "domesticadas" y cómo vivimos con ellas nuestra existencia cotidiana" (Morley, 2008: 121). Ya que con el uso de la telefonía celular, en especial con los *Smartphones*, tenemos una herramienta que permite múltiples tareas que sirven de soporte sobre el terreno. Es con la ayuda de este tipo de tecnologías que los informantes construyen un "espacio" de trabajo en el plano de la relación geográfica y el ciberespacio (espacio virtual). El hecho de moverse por el ciberespacio, en busca de la ubicación exacta del domicilio que deben de visitar, les ayuda a moverse a través de la geografía real de la ciudad. Lo anterior cobra sentido si tomamos en cuenta que "un trabajador móvil puede mantener comunicación constante con la central al tiempo que desarrolla su trabajo en cualquier otro lugar con cobertura" (Castells, Fernandez y Linchuan, 2007).

Sin embargo, debemos hacer hincapié en el hecho de que el desarrollo y uso de este tipo de tecnologías nos acerca a lo que Morley vislumbra como "un conjunto de geografías <<secundarias>> o << a la sombra>>" (Morley, 2008: 124); por lo tanto, no debemos dar por hecho que estas tecnologías desdibujan en su totalidad la geografía del mundo, dada la sensación de proximidad que generan.

En este caso, el trabajo que realizan contribuye a que la incertidumbre en su trabajo se incremente, dado que las circunstancias que ofrece la ciudad son impredecibles. Siendo así, podemos afirmar que lo que viven diariamente se asemeja a una experiencia de *serendipity*, imagen que "resume elocuentemente la idea según la cual la ciudad es sinónimo de oportunidades pero también –en las condiciones actuales de una metrópoli como México– de imprevistos y riesgos" (Duhau y Giglia, 2008: 31) . Tal como lo expresa Ximena quien, a pesar de vivir en Coyoacan, sufre, al igual que sus compañeros que habitan en la periferia de la ciudad centra, muchas situaciones que la han llevado a sufrir la presión del trabajo:

Pues es que sí es cansado, a veces te toca atravesar toda la ciudad, sabes que no vas a tener ni tiempo para comer y que llevas el tiempo contado para hacer tus cosas en fin de semana y trabajar te quita tiempo. Por ejemplo, la otra vez me sentí mal y le marqué a la jefa, porque ya iba yo en camino. Le dije "oye es que me siento mal". Se me empezó a bajar la presión y me espanté porque sentía que me iba a desmayar y le dije "¿la puedo cambiar (la visita domiciliaria) para mañana?" y me dijo "¡Híjole, no! Llámale al candidato y a ver si quiere, pero si no quiere la vas a tener que hacer"; luego ya le dije que sí la iba a hacer... se me pasó un poco el malestar y así me fui. Ese tipo de cositas son gachas...tienes que viajar tanto y no sabes en qué condiciones va ser a qué te vas a arriesgar, o qué te puedes encontrar en el camino...

El uso de distintas tecnologías de información les ayuda a moverse sobre el terreno, sin embargo, la incertidumbre que se vive al estar en constante movimiento se suma a las características precarias del empleo de estos sujetos.

¿Quién es quién? Los entrevistados y sus características

Es importante señalar las características que hacen diferentes a los partícipes del estudio, pero también las que comparten en cuanto a nivel socioeconómico, antecedentes escolares de su familia y su posición en cuanto a nivel educativo. Lo anterior me parece pertinente dado que durante el intercambio de información que permitió que existiera una manera dialógica tuve que exponer mi información personal antes de que ellos lo hicieran, de esta manera fue más fácil crear el ambiente propicio para tocar un tema, que si bien no es imposible por lo menos no es tan fácil de tratar de manera directa.

En todo caso, el grupo heterogéneo que participó en los grupos focales compartían dos características que los articulaba: estaban inmersos en una relación de incertidumbre con respecto a la situación laboral que vivían en la empresa y, a su vez, es interesante que el nivel escolar que han podido alcanzar, en la mayoría de los casos, los ubique como las primeras personas en su

familia que logran entrar a la universidad. Con esto no afirmo que la condición *sine qua non* para no sufrir los estragos de la precariedad laboral es no ser los primeros en su familia en entrar o, en su caso, terminar la educación superior.

En el caso de Ana, ella proviene de una familia en la que sus tíos, con los que tiene una relación estrecha, tienen estudios de licenciatura; pero sus padres no lograron concluir la educación primaria.

En mi caso, mi mamá ni siquiera terminó la primaria; mi papá llegó a segundo de primaria... pero mi papá tuvo muchos hermanos pequeños, él era de los más grandes y les ayudó para que ellos sí tuvieran estudios, por lo menos tres de mis tíos sí estudiaron la licenciatura... ese era el impulso: "mis hermanos estudiaron... yo quiero que mis hijos también sean licenciados, por lo menos, lo cual te asegura una vida mejor". Pero al parecer no...

Ella es la hija de en medio de un total de tres hermanos. Su hermano mayor, actualmente cursa una maestría en la UNAM y su hermana menor recientemente entró a la universidad. Ana tuvo que dejar sus estudios en el año 2012, tras el nacimiento de su hija., lo que la obligó a buscar distintos empleos como freelancer, hasta que llegó a la empresa RRHH Outsourcing S.A.

[...]tengo cierta presión porque mi hermano también está estudiando la maestría en geografía y mi hermana está estudiando una licenciatura, pero mi hermana es menor...

y sí me pregunta (su familia) que para cuándo voy a terminar, pero jamás me preguntan si me alcanza el dinero o por qué estoy trabajando... solo llegan y me dicen "oye, ¿vas a terminar algún día?"... es como la deshonra de como mis hermanos van a entrar a la universidad trabajaba...

En el caso de Juan, él es el primero en entrar y concluir la educación superior.

Mis padres tienen nivel de primaria y soy la primer persona de la familia que llega a la licenciatura. En ese aspecto no tengo ningún nexo que me ayude a tener un empleo más chido...

Por su parte, Lidia, también es la primera licenciada en su familia:

[...]mi papá tiene preparatoria trunca, estudió en la prepa siete; mi mamá es enfermera técnica y por ambas familias (papá y mamá) soy la primera licenciada. Fue un gran logro, fue muy difícil al principio, porque como no había nadie en mi familia que hubiera llegado a este nivel pues no sabía ni para dónde jalar, ni cómo hacerle...

Ximena ocupa una posición similar en lo que respecta a nivel educativo al interior de su familia:

En mi caso pues, mi mamá tiene carrera técnica y mi papá estudió la secundaria; por parte de ambos soy la primera licenciada en la casa. Sabes qué... yo creo que sí influye mucho los estudios que tengan tus papás, porque mi exnovio, su mamá es licenciada y es maestra en Chapingo, su papá es sociólogo y tiene maestría y es igual maestro ahí... yo le decía a él "tú entraste con un criterio muchísimo más amplio que el mío... ya tenías bases teóricas"... hasta cierto grado yo cumplí con llegar a la licenciatura y tratar de acabarla, quién sabe si fue lo que más deseaba, pero ya cumplí con entrar a la licenciatura...

El caso de Brian es un poco distinto, su hermana posee un grado de maestría, pero sus padres comparten características similares a los de los otros informantes:

Mi hermana tiene una maestría, mi hermano no tiene nada pero ella sí. Y como ya lo había dicho, la familia te cuestiona; siempre que hay una discusión lo primero que me dicen es "¿por qué no has acabado tu carrera?". Obviamente no me detengo a decir por qué, porque a la mejor ni me van a entender... lo que traigo en mi cabeza y lo que he pasado... las necesidades que me he creado...

(...)mi mamá estudió el bachillerato técnico; mi papá es muy raro porque solo estudió la primaria y de ahí se metió a estudiar técnico en electrónica... se aplicó muy cabrón...

Por su parte, Sarah comenta que el nivel educativo de sus padres no fue impedimento para que adquirieran la que hoy es la casa en la que habita. Al igual que los otros informantes, es la primera en su familia en entrar a la universidad:

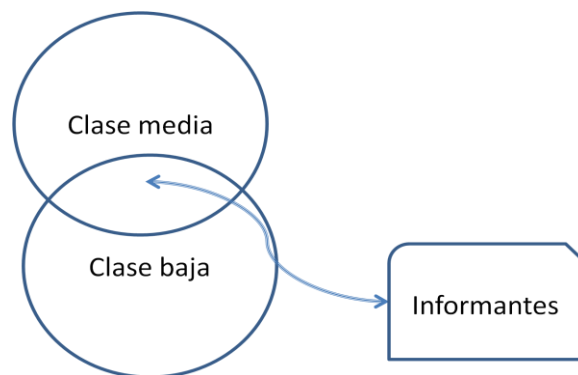
[...]mi papá inicio el bachillerato, mi mamá estudio algo de secretariado técnico... lo que pasó ellos es que estuvieron en los fantásticos ochenta... mi mamá era secretaria y mi papá mesero y pudieron comprar una casa, tener una casa propia y al "chaz chaz" (pagarla de inmediato); la zona en la que vivo no está muy chida, pero es una casa propia...

Mi papá tiene diez hermanos, todos se casaron... todos los hijos de su hermana mayor tuvieron hijos cuando eran pequeños (muy jóvenes)... la otra hermana mayor de mi mamá tenía una hija que es mayor que yo, no se ha casado pero tiene como siete años en la licenciatura de arquitectura... ya después de eso sigo yo que soy la que "supuestamente" se graduó, porque fue la entrega de mi diploma... la cuestión aquí es que mi mamá y mi papá pudieron hacer algo, compraron casa y pusieron negocios, tenían varias pizzerias. Pero a pesar de todo compraron otro terreno que es lo que nos da de comer a mí y a mi mamá...

Como es posible apreciar en este apartado, existe una aparente correlación entre el lugar que ocupan los informantes en cuanto a nivel educativo y el acceso a su primer empleo formal en condiciones desfavorables. Sin embargo, hace falta una investigación que profundice más acerca de este tema, dado a que estos sujetos de estudio en particular representan únicamente un estudio de caso.

Clasificación de nivel socioeconómico. Un problema difícil de resolver

Hay que tomar en cuenta que la mayoría de los informantes oscila entre la clase media y la clase baja. Al enfrentarse con la ambigüedad de los términos, en la mayoría de los estudios que han tratado de definir la pertenencia a un tipo de clase en el estrato social, me parece que es pertinente ubicarlos en este umbral; esto responde más a la falta de una metodología que pueda clasificarlos de manera concreta. Más aún, es una estrategia que ayuda a vislumbrar las características particulares de cada sujeto a la vez que da cuenta de las características que los une, más allá de compartir las condiciones *precarias* de un empleo.



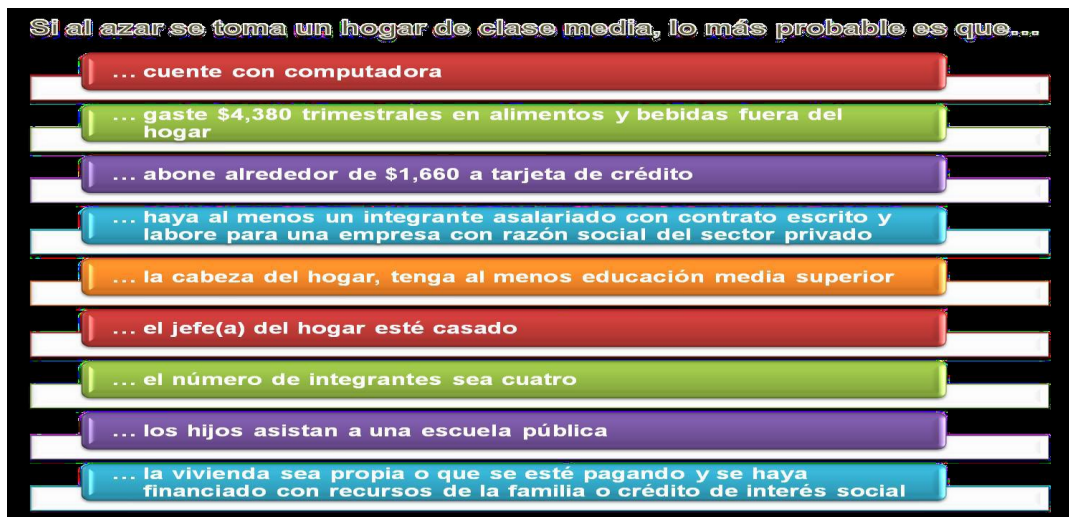
Entre las características que destacan de los informantes está el hecho de que siguen viviendo en la casa de sus padres, al igual que muchísimos jóvenes en la actualidad. Además de que son individuos menores de treinta años: Juan tiene 27 años al igual que Brian, por su parte Ana tiene 26 años y Ximena, Sarah y Lidia están entre los 24 y 25 años de edad.

Acudo a una clasificación ambigua al reflexionar que lo que se ha denominado como clase baja y clase media, por lo menos por parte del INEGI, no me permite ubicarlos en ninguna de las dos. Es decir, en ningún momento trataré de encasillarlos en una u otra clase, más bien se trata de ver qué características comparten entre la clase media y la clase baja. Esta idea se sustenta con el hecho de que existen múltiples escalas en las que confluyen estas clasificaciones, pero que jamás llegan a un tipo ideal. Lo anterior se desprende, primeramente, del hecho de que

No necesariamente todos los miembros de clase baja son pobres en el sentido de que caigan debajo de un umbral normativo de ingresos y de acceso a bienes y servicios públicos que les impida ejercer sus capacidades básicas como miembros de la colectividad nacional. Intuitivamente se puede entender que del mismo modo que hay individuos marginados de

los mercados de trabajo así como trabajadores depauperados hay asimismo familias trabajadoras no pobres vinculados a los mecanismos de seguridad social, protección al trabajo y acceso a los bienes públicos y cuyos miembros están en posición de ejercer sus facultades ciudadanas. (INEGI)

Por lo menos, en este empleo los trabajadores cuentan con seguridad social, lo cual los vincula, de cierta manera, con un mecanismo de protección que hace que su trabajo pierda un poco de la precariedad. Por otra parte, y con base en un cuadro presentado en el reporte que lleva por título "Cuantificando la clase media en México: un ejercicio exploratorio", elaborado por el INEGI, en donde se desglosan algunas características de la clase media en México, me encuentro con el hecho de que al interior de la familia de cada uno de los informantes, solamente se cumplen algunas de éstas.



Cabe aclarar que este no es el espacio para generar un debate acerca de la pertinencia del concepto de clase media, se trata solamente de una aclaración para poder seguir con el análisis del material empírico.

CAPITULO III

PERCEPCIÓN Y EVALUACIÓN DEL MERCADO LABORAL: PRECARIEDAD, DESENCANTO Y FORMAS DE LIDIAR CON SITUACIONES ADVERSAS

En este capítulo lo que interesa es exponer la forma en la que los entrevistados vislumbran el mercado laboral en México, desde la perspectiva que se han creado a partir de su experiencia en lo que respecta a la búsqueda, incorporación, expulsión y reinserción en sus primeros empleos, según sea el caso. Lo anterior responde a la necesidad de saber cómo evalúan el mercado laboral, en especial teniendo una formación en ciencias sociales. Al plantear este tema se ha tenido acceso a una serie de narrativas que exponen cómo ha sido su vida laboral antes de entrar a RRHH Outsourcing S.A.

Por otra parte, se expondrá parte de su experiencia en lo que respecta a la búsqueda de empleo; para este tema hay que hacer énfasis en que algunas de estas búsquedas se dieron mientras ya estaban trabajando en RRHH Outsourcing S.A, mismas que perseguían como fin encontrar un empleo que les ofreciera un mejor salario y condiciones más estables para poder laborar. Cosa que nunca sucedió.

Búsqueda de empleo y condiciones adversas

Como ya se ha mencionado, los trabajadores que forman parte de este estudio, tienen una formación como sociólogos, aunque Ana no ha concluido la licenciatura en antropología. Lo anterior tiene gran relevancia, ya que su experiencia se contrapone al caso de Juan y Lidia, quienes al haber concluido una licenciatura en sociología, comenzaron sus primeras búsquedas de empleo.

Juan relata cómo fue su primer contacto con el mercado laboral, misma que le reveló parte de la realidad a la que se enfrentan muchos jóvenes como él en la actualidad:

La primera vez que decidí buscar empleo en realidad no encontré nada; veía los anuncios de periódicos; ahora en las tecnologías de información en donde se solicitaban sociólogos para hacer estudios socioeconómicos, aplicar encuestas o sociólogos que hayan tenido experiencias mínimas en las áreas administrativas. Entonces, realmente salir de la universidad y decir "bueno, ya tengo mi título, ya tengo mi cédula profesional, ahora sí voy a buscar empleo", no es tan sencillo como lo marca la ley de la vida, o lo que debería ser la ley de la vida. En internet encontré este anuncio [el de RRHH Outsourcing S.A] que no me sorprendió, porque era similar a los anuncios que antes había encontrado. En este anuncio decía que solicitaban ejecutivos para realizar estudios socioeconómicos con trabajo de campo y trabajo en gabinete.

Sin embargo, otras experiencias en la búsqueda de empleo para egresados de sociología lo han llevado a cuestionarse acerca de la capacidad de ésta para servir en el mercado laboral. A su

vez, expresa que RRHH Outsourcing fue el segundo empleo que buscó de manera minuciosa; anterior a éste tuvo una experiencia cercana en un empresa de mercadotecnia.

Había un empleo de encuestas en el que un amigo, también sociólogo, me dijo que entrara. Igual, no estaba cerca de mi casa, eran dos horas de traslado, y en el caso del pasaje también se siente; eran mínimo 42 pesos diarios. La encuesta te la pagaban a 10 pesos y tu sueldo base era de 3000. Fui a la entrevista, me mandaron los exámenes, pero no lo acepté por la cuestión del dinero... ganaba más en el taller de carpintería; fue el único empleo que he buscado anterior a éste [RRHH Outsourcing S.A], y como te comenté al principio todos los empleos que encuentras son similares...

¿Nunca han hecho el experimento de poner en una página de internet criterios de búsqueda de empleo? Yo una vez lo hice: Empleo: Sociólogo; lugar: D.F.... Resultados: 0.

No hay resultados para esto... No mames ¿qué pedo, qué pasa? Ya desde ahí te das cuenta de las oportunidades de empleo que hay para los egresados de sociología y de ciencias sociales. Aquí me surge la pregunta de ¿no se puede vender la sociología o si no la sabemos vender?

Por su parte Ximena, al ver que el trabajo en la oficina empezó a escasear decidió buscar otro tipo de empleo, aunque no encontró ninguno que le convenciera. Además de que para aspirar a otro le pedían como mínimo un año de experiencia, mismo que no tenía dado a que éste es su primer empleo en el sector privado.

A veces te pones a pensar en el hecho de que, como dicen los chicos, “no hay de otra”. Hace como tres o cuatro meses el trabajo comenzó a escasear, comencé a buscar pero tampoco hay muchas opciones para cambiar de trabajo[...].he estado checando otras ofertas, otros tipos de trabajo y piden un año de experiencia; por ejemplo, mi expectativa es terminar la carrera y no seguir en la misma rama laboral...

Lidia, al encontrarse con el mismo panorama, decidió buscar empleo en el Instituto Nacional de Migración (INM), para una vacante similar, para hacer estudios socioeconómicos, en la que le ofrece un sueldo base y, por lo tanto, mayor estabilidad.

No sé si entre en esto, pero yo tengo una oferta de trabajo muy buena ahorita: en el Instituto Nacional de Migración; me hablaron hace como un mes... me había postulado hace como cuatro meses. Fui a la entrevista pero me tuve que salir rápido porque tenía que regresar a la oficina, no le pedí permiso a la jefa, y me dijeron que tenía que regresar para realizar la entrevista completa y para hacer las pruebas... entonces, pedí días de vacaciones y me fui esa semana a ver eso. Ahora ya estoy viendo que son muchísimos trámites y muchísimos documentos... yo creo que voy a ir este lunes a dejar lo que me falta.

Otra de las personas que realizó una búsqueda de empleo durante el periodo de crisis en la empresa fue Ana, pero a pesar de encontrar lo que podía ser una oportunidad mejor, por los lazos de amistad decidió quedarse. Además de que sentía que tenía el apoyo de la jefa del área.

Pues yo tengo que confesar que encontré una oferta laboral hace un tiempo. En esa empresa ofrecían 9000 pesos mensuales, por hacer lo mismo que hacemos ahora, y te manejaban, la verdad no sé si sea cierto, que podía haber fines de semana que no trabajarás dependiendo del trabajo que hubiera, pero, tenías que tener disponibilidad... además decían que casi no ibas a salir a campo...

Entonces sí la pensé por mis compañeros, porque dices "te vas a cambiar y no sabes cómo va a ser el ambiente en otro lugar", y otra porque ya sabes que por lo menos la persona que está a cargo de tu equipo te apoya; igual y puede ser bipolar, te exige... pero te apoya en muchas cosas, por lo menos tienes un respaldo con ella...

Sí dudé, hasta fui a entrevista... a pesar de que había de por medio un salario mucho mayor, además de que era de 9 de la mañana a 7 de la noche, que es el mismo horario que nos manejan aquí... además de que ya no pude seguir con el proceso porque teníamos mucho trabajo, aparte no quise...

Por su parte, Sarah, comienza con la búsqueda de empleo en internet, siendo ésta su primera opción.

Después de año y medio de medio de no terminar mi carrera me dije "¿qué voy a hacer?", mi objetivo era solo terminar la carrera pero no sabía que iba a hacer después, nunca proyecté algo a futuro... además mi mamá me decía que ya llevaba medio año que salí y no hacía nada...

En ese entonces empecé a ver por internet y leí la vacante de "a-na-lis-ta de es-tu-dios so-cio-e-co-nó-mi-cos" y dije " ¡a huevo, voy a aplicar teoría o algo así!, fui, me dijeron el salario y bueno no me convencía... ya cuando vi de que se trataba me enteré de que no era nada de lo que yo pensaba...

Hasta aquí el panorama al que se han enfrentado al tratar de cambiar de empleo o de buscar algún otro.

Experiencia laboral previa

Algunos de ellos ya habían estado insertos en el mercado laboral; de todos los casos resalta el de Juan, quien manifiesta haber trabajado con un contrato temporal en el Instituto Nacional Electoral. Antes de este trabajo, que por alguna razón no considera como su primer empleo formal, laboraba en una carpintería. Sin embargo, a pesar de ser un empleo con una mayor remuneración, decide no regresar al mismo para utilizar las herramientas que aprendió cuando estudiaba sociología.

Debo decir antes, como breviario, que yo antes de insertarme en un trabajo en el que ya tienes seguro social y prestaciones "de acuerdo a la ley", entre comillas, yo trabajé en un taller de carpintería durante diez años. Era un taller en el que no tenía un horario como muy fijo, no tenía que checar tarjeta; no tenía esa presión que te marca, esa carga en el trabajo.

Posteriormente encuentro mi primer empleo en el Instituto Nacional Electoral; me desarrollé prácticamente como encuestador, era capacitador pero bueno desempeñe otras funciones: capacitar, dar clases con base en la pedagogía informal, como se puede denominar. Sin embargo fue temporal y como te dije hace rato, el chiste allí era el "saber hacer": tenías que estar desplazándote, buscar gente, era rentable pero temporal. Una vez terminando eso decido no regresar a la carpintería, por la misma razón: porque quería desempeñarme en un ámbito más apegado a lo que estudié o, por lo menos, ejercer un poco de la herramienta en la que me formé.

En el caso de Ximena, ella había trabajado como *adjunta* de un profesor en la UNAM. Sus planes a futuro son terminar la licenciatura y dedicarse, en la medida de lo posible, a los estudios de género.

Yo había trabajado antes como adjunta de un profesor de la carrera. A la par estaba haciendo mi servicio social en el CEIICH... de ahí mi maestra me ofreció ser becaria de una investigación y pagarme una beca, se llaman PAPIIT, son proyectos de investigación... entonces iba a ser como una especie de becaria-tesista. Deje de trabajar como adjunta y ya nada más fui becaria... digamos que todavía no termino, ya debería de, pero bueno, terminó lo que era mi beca y dije: "tengo que pagar mis gastos, tengo que buscar trabajo de lo que sea". Aunque, como te digo, me gustaría trabajar en una institución que tenga que ver con estudios de género pero está cabronísimo entrar. Igual le comenté a mi asesora, porque ella tiene contactos, pero me dijo: "sé que sí está difícil, pero tú búscale"... y este trabajo en el que estoy es lo que salió...

Ana resalta por el hecho de haber tenido una vida laboral más activa, en especial porque su inserción en el mercado laboral se dio cuando acababa de entrar a la universidad. Además de que tiene experiencia trabajando como *freelancer* también ha trabajado haciendo encuestas.

En mi caso, yo inicié mi experiencia laboral haciendo encuestas... iba a la universidad, en el primer trimestre de la universidad empecé a trabajar. Por lo mismo no le dedicaba el 100% a la escuela o el 100% al trabajo; el trabajo era de 4 horas diarias, máximo, a veces trabajaba hasta dos... estuve en esta empresa 3 años, en una empresa de investigación de mercados de radio y televisión; realmente no había tanta presión, era un trabajo de estudiantes... trabajabas a la hora que querías, en Estado de México y D.F., pero no me causaba tanta complicación. Si llegaba tarde no había problema, porque yo llegaba como tal al punto: las plazas, los parques... podía manejar mi tiempo.

Entre los trabajos que desarrolló Ana, como *freelancer*, están los relacionados con la investigación de campo para la contratación de personal (visitas domiciliarias). Al tratarse de empleos en los que no existe, en ningún momento, contacto físico con el contratante (de manera que todo se lleva a cabo por medio del uso de internet y la telefonía celular), es posible afirmar que en estos trabajos se prima la conexión que ofrecen los medios electrónicos en la actualidad.

A partir del aprovechamiento de la aparente dislocación espacio-tiempo, que crea el uso de estas tecnologías, "muchas empresas construyen o utilizan redes digitales mediante las cuales aprovechan el capital social y los conocimientos dispersos de diversos actores, y los transforman

en mercancías que pueden generar enormes utilidades" (Reygadas y Silva, 2013), lo cual no significa que en el camino los mayores beneficiados sean los trabajadores, cuyo trabajo es el pilar para mantener a este tipo de empresas; el trabajador solo es una de las múltiples piezas acopladas en un engranaje líquido, en el desarrollo e innovación de estos trabajos. Al realizar este tipo de trabajo, Ana, vivía en total incertidumbre, tanto por la cantidad de trabajo y por no saber si éste le sería pagado.

Después estuve haciendo trabajos de freelance en una empresa de estudios socioeconómicos, se llama "Consultoría en Recursos Humanos". Eran dos, una estaba en Puebla y la otra en Guadalajara y pues era muy escaso también el trabajo, me mandaban solo cuando les salían estudios por acá... así fue cómo inicié. Y yo me preguntaba "¿cómo estando desde allá, sin siquiera tener un contrato de por medio o conocer a la gente, te mandan información de sus candidatos? y, a parte, ¿cómo confían que tú les vas a responder? y ¿cómo estás seguro de que te van a pagar?"

El primer estudio estuve así de "a ver si me pagan", así estuve como en tres empresas... a lo más hice 20 estudios entre las tres empresas.

Después de estas experiencias entró a laborar en una empresa grande de investigación de mercado, con una serie de contratos temporales. Parte de esta experiencia laboral la preparó para poder obtener el empleo en RRHH Outsourcing S. A.

Después me contrataron en una empresa de encuestas, pero nos manejaron que era el contrato temporal. Como en toda empresa el primer contrato es temporal. Nos esperanzaban, nos decían que si les gustaba tu trabajo a los supervisores nos iban a dar el contrato de "planta". Yo la verdad me sentía muy confiada, y hasta cierto punto me sentía estable, porque a mí lo que me importaba ya no era terminar la carrera sino tener un sustento...

Pasaron los seis meses y pues "me dan cuello". Hasta cierto punto era el mejor empleo que había tenido; pero sí requería todo el día; buscar la forma de que te contestaran la entrevista y ahí conocí la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP)... para mi trabajo actual ya sabía en qué estaba entrando, porque ya había estado en lo de las encuestas...

Al salir de la empresa de investigación de mercado, cae en las redes del desempleo por un periodo aproximado de 4 meses, tiempo en el que intentó conseguir trabajo en distintas empresas. Entre estas búsquedas encontró la oferta laboral de la empresa investigada; la primera vez que intentó entrar fue rechazada, lo cual la llevó a trabajar en diferentes *maquilas*¹⁴ de estudios de mercado.

Estuve aplicando para varias empresas de estudios socioeconómicos; al principio yo buscaba un trabajo de medio tiempo. De hecho fui una vez a una capacitación para hacer encuestas por teléfono, pero igual, me iban a pagar 3000 pesos al mes, ahí no era por encuesta era fijo el sueldo

¹⁴ Así son llamadas las pequeñas empresas que le trabajan a las grandes empresas de mercadotecnia. Estas maquilas, al igual que otras en donde se trabajan otros tipo productos, pagan a destajo, a destiempo y, a veces, con ridículas cantidades que van de los 5 a los 30 pesos por encuesta levantada.

y solamente daban vales. Fui a la capacitación un día... al otro día que ya me iba a trabajar vi a la pequeña (su hija) y dije: "por tres mil pesos no me voy a sacrificar..."

Seguí buscando trabajo, iba a entrevistas para estudios socioeconómicos, hasta que llegué a RRHH Outsourcing S.A. La primera vez que vine a entrevista fue seis meses antes de entrar, me entrevistó la jefa, me dijo que me iba a mandar las pruebas psicométricas pero no me llegaron. De hecho les mandé un correo y no me contestaron.

Después nos surgió "trabajo" (lo dice mientras hace seña de comillas) en otra "maquila"... estuvimos como una semana saliéndonos temprano y regresándonos hasta tarde... de Ixtapaluca hasta Héroes de Tecamac... haciendo encuestas, porque era lo único que sabía hacer.

Una semana después nos fuimos a San Juan del Rio en Querétaro, haciendo encuestas; te pagaban muy poco, pero es lo que había. El chiste era estar produciendo lo que fuera. En ese tiempo me volvieron a marcar de RRHH Outsourcing S.A... ¡al parecer les urgía!, porque me fui a Querétaro y ya no hice ningún psicométrico. El viernes que me fui a Querétaro había tenido la entrevista en la mañana... regrese un jueves y me seguían buscando... sí les urgía, me dijeron que ya estaba contratada... así fue cómo entré a RRHH Outsourcing S.A.

Lidia, al igual que el de Ana, manifiesta un poco más de experiencia en el mercado laboral; sin embargo, los trabajos que ha logrado obtener han sido inestables y uno, en el que el sueldo era aceptable, fue solo de carácter temporal.

Cuando salí me esperé como un mes para buscar trabajo me dije: "en lo que descanso... después encuentro trabajo y listo"... pero pues te topas con la realidad de que no es así: porque no hay, eres recién egresado, necesitas experiencia para que te contraten... Total, que fui encontrando trabajo como hasta finales de octubre, y fue como freelance, igual de estudios socioeconómicos... pero te pagaban por estudio: igual, hacías el estudio, te pagan 175 pesos por cada uno pero no había prestaciones ni nada así. Al principio me sentí emocionada porque dije: "si quiera encontré algo"... no era como lo ideal o lo que quería, pero bueno, tenía trabajo. Después se dio la oportunidad de trabajar en INEGI, trabajé en el censo 2014 y pues fue como que otra experiencia; allí estuve hasta mayo... es una experiencia diferente, el sueldo es mucho mejor, me ubicaban cerca de mi casa, estaba ganando como 9,500 al mes. Entonces estaba muy, muy bien, el problema es que era temporal... se acabó el censo y se acabó el sueño... entonces dije "pues ya ni modo" y otra vez a empezar a buscar...

Yo intenté trabajar en encuestas y la verdad no me gustó... fui como dos días. Primero me la pintaron muy padre: 40 pesos por encuesta... y me dije "10 encuestas a 40 pesos, ya la armé", ¡y no!, te topas con que la gente es grosera, no te contestan, la encuesta estaba mal hecha y duraba como hora y media. ¡Nadie te regala hora y media tan fácilmente!

Cuando estuve en la primera empresa no queda mal, entonces se dio la oportunidad de regresar como freelance con ellos y estuve otros cuatro o 5 meses, hasta que entré a RRHH Outsourcing S.A.

Brian, por su parte, ya había trabajado en una consultoría en la que realizaba un trabajo similar. Así es cómo recuerda que eran las condiciones de aquel empleo.

Yo ya había tenido experiencia en una consultoría anterior en donde el trabajo era más de "campo", era más desgastante aunque yo tenía un sueldo fijo, ¡sí eran unas chingas!, la verdad...

Una vez recuerdo que eran como las doce del día y el que era el jefe me dice "sabes qué... salieron ocho estudios para Cuernavaca... te vas ahorita, haces tres y mañana haces cinco". Yo le dije "déjeme ir a mi casa por una muda de ropa" y me dice "¡No! si no, no los vas a alcanzar a hacer"... entonces me fui así a la de "viva México" y pues llegué a Cuernavaca en una hora y media y luego, luego a chambear; ese día terminé como a las nueve de la noche de hacer estudios... me hospedé en un hotel bien "rascuacho" porque nos daban los viáticos contados... no teníamos un fondo fijo de viáticos. Esa fue la temporada en la que hubo mucho trabajo, ya después nos mandaron a volantear, era complicado hacer cosas a las que no estás tan acostumbrado...

Ganaba cuatro mil varos al mes de sueldo fijo, sin seguro, según que a los tres meses nos los iban a dar pero no nos dieron nada... sinceramente a veces sí me clavaba algunos viáticos, es que la neta sí era una explotación bien cabrona. Una vez me acuerdo que me mandaron a San Juan del Río; mi primera entrevista fue a las nueve de la mañana y de ahí la última fue a las ocho de la noche... y eso ya no la hice porque la morra no estuvo en su casa... Alcancé el camión de las ocho y media y llegué a mi casa a las doce... y al otro día tenía que estar de nuevo allí a las ocho de la mañana...

El caso de Sarah, quien no participó en los grupos focales en los que se trató esta temática es un poco más sencillo, dado a que RRHH Outsourcing ha sido su primera incursión en el mercado laboral.

Percepción del trabajo que desarrollaban en RRHH Outsourcing S. A:

Secuelas, desencanto y monotonía, pero también experiencia laboral

A pesar de que en el capítulo siguiente se abordará de manera específica el tema de la movilidad espacial y la experiencia metropolitana que los sujetos viven debido a ésta, lo cual es un tipo de percepción del trabajo que realizan los informantes, en este apartado ahondaré en la percepción que éstos tienen en lo que respecta a las secuelas, los desencantos y el trabajo monótono que desarrollaban; para lograr dicho objetivo usaré los argumentos que los informantes usan para definir e interpretar su realidad laboral.

Dadas las características del trabajo que realizan los informantes, y más aún por las particularidades del mercado laboral actual: flexible, incierto y, sobre todo, con muchos espacios precarizados, ha sido un poco atropellada la escasa trayectoria que éstos afirman tener. Lo cual no cambió de manera notable al ingresar a RRHH Outsourcing S. A; siguiendo un poco a Christophe

Dejours¹⁵ (2000) podemos apreciar cómo, "(l)as tareas repetitivas con control del tiempo siguen ganando terreno, a escala mundial, y colonizan todo el sector terciario, inclusive el sector primario en numerosos países.", esto a pesar de que podemos considerar que nos encontramos en una etapa posfordista de producción en la que gana terreno lo que algunos autores han llamado capitalismo cognitivo¹⁶; a su vez, él afirma que la relación entre las nuevas tecnologías de producción -y de información- forman parte de un escenario en el que el modelo económico actual obliga a los sujetos a trabajar de manera desmedida, en otras palabras "en el mismo momento en que la automatización y la robotización permitían esperar la liberación del hombre, se ven aparecer en el seno mismo de las poblaciones activas nuevas patologías, llamadas de sobrecarga".

Muy en sintonía con la idea anterior es posible revisar la experiencia laboral en RRHH Outsourcing S.A de cada uno de los informantes. Juan, comenta que ha sentido algunos estragos negativos en lo que respecta al trabajo de gabinete que realiza, mismo que ejecuta para sostener sus gastos diarios y para obtener la experiencia laboral requerida para tratar de acceder a otro empleo mejor, además de que manifiesta abiertamente una oposición binaria entre el trabajo manual (la carpintería) y el trabajo intelectual (la sociología).

¿Cómo me inicio en ese trabajo bueno, por cuestiones personales; yo dije "bueno, pues estudié una carrera, quiero desempeñarme por lo menos en algo que se acerque a ello".

Pues en cuestiones de salud, sí lo resentí bastante porque adoptas una postura (corporal) todo el día: estaba sentado y casi no tenía movilidad; eso fue sobre todo las primeras dos semanas. Al estar sentado todo el día terminaba con los pies muy cansados, mi espalda, mi cuello, la vista; esto en comparación del taller de carpintería que me permitía un poco más caminar, no estar fijo en una pantalla. Físicamente sí sientes la molestia, cuando es jueves ya estás muy cansado...vas en el transporte público y te duermes, llegas a tu casa y solo quieres dormir... tal vez digas "sí, bueno, me están dando el seguro (IMSS), pero pues estás repercutiendo físicamente igual...

Tal vez este trabajo para mí, es tratar de crear eso que demandan las instituciones: que tengas un poco de experiencia; en ese sentido es lo que estoy intentando porque te preguntarás: si en la carpintería te sentías más chido, y ganabas mejor, y tenías más control de tu tiempo, y tenías tu sueldo cada semanita sin broncas, ¿por qué te insertas en el mercado laboral?

¹⁵ La obra de Christophe Dejours es fundamental, entre otras cosas porque está dedicada a tratar de comprender y exponer la relación que existe entre el trabajo y las psicopatologías que genera, en una época en la que, al parecer, existe un punto de inflexión notable con respecto a la noción de lo que significa el trabajo para los sujetos que lo viven.

¹⁶ Ver Fumagalli, Andrea (2007) "Bioeconomía y capitalismo cognitivo".

Estoy aquí por lo que te comenté: hacer algo más apegado a eso (la sociología), acá por lo menos uso la herramienta, aunque monótona, de la entrevista; entrevista entre comillas porque no la planteas tú, ya es un diseño que está planteado, únicamente tienes que seguir protocolos; pero la idea era esa: que me sirviera un poco mi título y la cédula; por lo menos presentarme y decir "soy sociólogo quiero el empleo, ¿dónde inicio?, pues acá".

Con esta idea en mente decidió dejar de lado (por un rato) el trabajo en la carpintería e insertarse en lo que considera como su primer empleo formal, ya que en éste cuenta con prestaciones como la seguridad social.

Me aventuré y dije "pues voy a ingresar al empleo, o por lo menos voy a intentar hacerlo" para tener mi primer empleo formal, digamos; y también conocer el ámbito laboral desde la perspectiva empresarial, ya no tanto del taller de carpintería. Me inserto al trabajo, es el primero con el que cuento con prestaciones y veo que es un ritmo muy monótono, a diferencia del taller en el que yo podía llegar 15 minutos tarde por cualquier motivo; además sabía que estaba trabajando de acuerdo a mis capacidades... era muy distinto...

Distinto al ahora tener que llegar a un horario fijo y marcar ya no con tarjeta, incluso. Estar bajo unas reglas un poca más rígidas, que quizá ese no sea el problema... más bien el problema es cuánto te pagan por lo que sabes hacer, ¿no?, igual sí te puedes someter a un ritmo de trabajo que finalmente lo requiere el sistema capital...

También manifiesta no sentir que está ejerciendo de lleno la carrera para la que estudió, en especial por la cuestión del tiempo de su jornada laboral, la cual, en ocasiones supera las ocho horas establecidas en su contrato.

No siento que esté ejerciendo mi carrera, eso te pasa en la mente, tal vez tengas la iniciativa de llevarlo a cabo, pero tu horario es de 8:30 de la mañana a 5:30 de la tarde; a 5:30 en teoría porque realmente ocupas unas horas más porque, cabe mencionar, que de acuerdo a lo que hagas es lo que te pagan... A mi casa llego a cenar, a realizar acciones fisiológicas cotidianas; a preparar mi alimento; a preparar mi vestimenta o echarme un baño y quiero descansar; ya no me queda tiempo para pensar, bueno sí: para pensar que al otro día me tengo que levantar otra vez temprano para llegar puntual y que no me hagan un descuento... y llegar a lo mismo: sentarme en mi silla enfrente de un monitor, redactar, terminar con la vista cansada, salir del trabajo y ver un poco borroso y volver a tener la idea de redactar algo acerca de lo que se vive... pero saber que esto solo se quedará en idea...

Otra de las preocupaciones que manifiesta en lo que respecta a las horas laboradas, es la poca remuneración que obtiene, dado a que los procesos de flexibilidad en este trabajo permiten que no se paguen horas extra y que, por el contrario, se pague una especie de trabajo a destajo.

Hay como una trampa que te está vendiendo el empleo... porque te dicen "de acuerdo con lo que tú hagas es lo que vas a obtener"... entonces una persona de la que quiero omitir el nombre (su jefa directa) me dijo "tú puedes llegar aquí a las 8:30 de la mañana y salirte sin broncas a

las 5:30 de la tarde, pero entrégame el trabajo... yo te estoy exigiendo tal cantidad de trabajo por día; si tú me la entregas no hay ninguna bronca, porque incluso esa es tu hora de salida"

Entonces yo digo "puedo entregar unos tres diarios, la cantidad de lo que me piden más uno más", pero tengo que llegar a las 8:00 am y salirme a las 19:00, 19:30, para llegar a mi casa a las 23:00... en ese sentido es muy precario el trabajo. Es que es el engaño, porque digo: "me estoy quedando más tiempo porque estoy haciendo más y, por lo tanto, voy a obtener más", pero en realidad podría ser menos, quedarte el tiempo justo y que te pagaran bien. El salario pues sí es engañoso... cuando te dicen: "puedes ganar hasta 7000 pesos mensuales", pero en realidad no lo haces, y sí lo haces ¿cómo vas a terminar de madreando?... en este sentido sería aún más precario porque te estás chingando físicamente, con todo lo que implica viajar y quedarte un rato más.

Cuando recién entre a RRHH Outsourcing S.A tuve problemas, porque llevaba muy pocos estudios y tenía como 15 días que me habían capacitado. Se supone que tenía que sacar mínimo 15; y resulta que saqué 7... entonces me llama la supervisora y me dice: "sabes qué, las quincenas no se pueden cerrar con menos de 15 estudios"... lo cual es en teoría porque a veces ni siquiera nos dan esa cantidad... pero sí existe como tal una exigencia de trabajo, no es tan "lo que quieras ganar", no puedes decir "la neta me quiero ir de hueva, hoy no voy a ganar nada..."

Al parecer, en este empleo se preocupan más por el trabajo que se tenga que entregar que por la integridad de los trabajadores, lo cual se relaciona con el empleo de la filosofía del *just in time* en la empresa. Tal cómo lo menciona Juan

Yo recuerdo que en la entrevista pregunté: "oye ¿y si me mandas a un lugar peligroso y me asaltan?" y me contestó: "ah, pues levantamos un acta para recuperar las cosas" y me quede así de "no mames ¿y yo?", obvio no le dije pero lo pensé, pues yo me refería a que si me pasaba algo...a mí

Entre las principales metas de Juan estaban laborar en esta empresa únicamente por seis meses para generar la experiencia laboral mínima para buscar algún otro trabajo, sin embargo este periodo se prolongó por la falta de oportunidades.

Yo tengo en mente aún salirme, pero está chido porque requerían el perfil de recién egresado. Mi meta era cumplir los seis meses y ya la cumplí, pero creo que no me ha ido tan mal porque he visto otras chambas y quiero generar más experiencia para poder aspirar a otro empleo y tratar de desarrollarme en la investigación documental y de campo, que es lo que más me gusta, pero no pienso durar más del siguiente mes, la verdad... porque por este pedo de la distancia voy viviendo al día...

Aunque el ámbito en el que me gustaría más desarrollarme es en el análisis. Por ejemplo, yo hice mi servicio social en la Procuraduría General de Justicia, y allí sí desarrollaba esa capacidad de análisis; un poco de criminología, sociología sobre el crimen. Ahí si te permitía un poca más de desarrollo, no solo estaba pegado a un monitor.

Otra opción, más viable, sería insertarse un poco más al gobierno; para que tengas un sueldo más fijo y que desempeñes actividades que se acerquen más a lo que estudiaste, por lo menos más que en una empresa privada. Por ejemplo en SEDESOL, incluso en la madre... ya que no estoy

encontrando otra cosa, ¡pues ahí mero! Aunque volvemos a caer en lo mismo: en la calidad del trabajo que vas a tener y a lo que vas a estar expuesto...

Ximena, al igual que Juan, manifiesta que su trabajo no está relacionado para nada con la carrera que estudió, sin embargo es una forma que le ayuda a obtener experiencia laboral.

Pues, no considero que esté relacionado con las ciencias sociales, más bien es una cuestión de intereses privados de las empresas. En ese sentido no es nada satisfactorio... pero es, como decía Juan, lo más cercano y accesible que tienes para ir haciendo un poco de experiencia laboral, no tiene nada que ver con la carrera, pero por lo menos te da experiencia. No lo siento relacionado con mi carrera, pero ahorita es lo que hay...

Lo considero un trabajo temporal, porque yo sí tengo la idea de estudiar una maestría, diplomados o algo así para dedicarme a algo que tenga que ver con mi carrera; a la mejor con la empresa privada, pero que sienta yo que estoy haciendo uso de mis conocimientos, porque en este trabajo siento que mis conocimientos quedan al margen... a la mejor se te ocurren cosas y dices: “que interesante; dónde viven; qué tipo de personas piden tales empleos; qué preparación tienen, etc.”... eso es interesante y puedes hacer un análisis... pero no lo vas a hacer... porque no es tu trabajo... nada más cumples con lo que hay que hacer... te formas las ideas que quieres, pero no vas más allá...

En cuestiones de horario, yo trato de irme a la hora que es (5:30 pm), pero a veces, como dijo Juan, “te pagan lo que trabajas”... pues es el sacrificio: ¿qué prefieres, estar más tiempo y sacar más, o estar menos tiempo y sacar menos?... esto sin contar tu vida personal, porque, por ejemplo, él (Juan) que hace tanto tiempo al trabajo. Viajar tanto tiempo no te deja tiempo para convivir, para hacer otras cosas más allá de tu trabajo que solo estar en casa.

Lidia hace hincapié en el hecho de que éste es un trabajo que no le permite tener un desarrollo profesional satisfactorio.

Acá es otra experiencia. Sí me gustaba al principio; era algo nuevo, y tenía la ilusión de que iba a poder crecer y cosas así, pero mientras pasa el tiempo vas viendo que no es así, que tienes muchas limitantes, que es muy absorbente este trabajo, que el sueldo es muy, muy malo y que te explotan horrible. No sé qué tan importante sea, pero tuve que dejar una relación por esto, le dedique más tiempo al trabajo que a eso... y pues se acabó.

Cuando entré era muy curioso, porque me dijeron “pues puedes explayarte en la redacción de los estudios y hacer tu propia redacción”, y cosas así... pero lo haces y te los rechazan, y te dicen “pues ya hay un formato y tienes que seguirlo”, entonces ¿dónde está su idea de que puedes explayarte y explotar nuevas cosas?

En lo que respecta a las primeras impresiones que Ana tuvo al momento de ingresar a laborar en esta empresa, resalta el cambio significativo que tuvo respecto a sus empleos anteriores. Aunque se ha visto afectada por la gran distancia que recorre para llegar a la oficina. En una de las primeras manifestaciones que ella dio de su empleo expresó lo siguiente:

Para mí sí fue muy padre al principio estar trabajando en oficina. La jefa te dice “vas a tener tu propia computadora, tu propio teléfono”; para mí sí fue algo diferente porque siempre estuve en la calle con lo de las encuestas. Ahora tengo un sueldo base, tengo seguridad social. Aunque, me ha afectado muchísimo el rollo de la puntualidad. Un día la jefa me llamó la atención súper enojada, me vio, me dijo que “fuera si en verdad quería trabajar, si no que me fuera...” yo tuve que bajar la cabeza, sabía que me había costado tanto trabajo encontrar empleo y pues le dije: “me comprometo a cambiar”... a los tres meses pensé que no me iban a dar el contrato; estaba yo con otra chica, a ella le dijeron que tenía otro mes a prueba y no se lo dieron y a mí sí.

Yo ya estaba acostumbrada al trabajo rudo pues había trabajado en lo de las encuestas: estaba acostumbrada a salir muy temprano y a llegar tarde... para mí no era tan difícil, tan pesado; siempre dije “lo que venga mientras sea trabajo”

A pesar de afirmar que le costó bastante encontrar y conservar su empleo, está consciente de que no es un trabajo en el que tenga alguna oportunidad de crecimiento profesional

El salario es bajísimo además de que no tienes oportunidad de desarrollar, en mi caso, lo poco que vi en la universidad; ni si quiera se te da la oportunidad de pensar lo qué estás haciendo. Por otra parte estás consciente de “para esto estudié”, pero, ya después es tan monótono que ya pareces robotito, ya no te importa nada más, ya solo te preocupas por que falte poco para la quincena para cobrar... al final es chingarle. Lo de menos es pensar si estás haciendo o diciendo lo que realmente te gusta.

El caso de Sarah es particular, además de que se trata de su primer empleo, ya que expresa su sentir con respecto a las otras áreas que conforman la empresa:

Para empezar, somos los “apestados”, porque somos los que menos ganamos y eso si es como un remanente, al menos en este empleo, te ven así como de “pobrecitos”

Por otra parte, habla acerca de la forma en la que canaliza su trabajo, a la vez que describe parte del proceso de investigación de gabinete que realizan en esta área de la empresa:

Llega un punto en el que el trabajo te absorbe, se vuelve tu rutina. Por ejemplo, yo me he dado cuenta de que cosificas a las personas... para ti ya no son personas; ya son “dinero fácil”, decimos entre nosotros. Fácil porque el candidato no tiene experiencia y no hay que hacer tanta investigación; ya no te importa tanto la persona como tal. O tú mismo en la investigación detectas algo malo, a mí me ha pasado que me da satisfacción desenmascararlos... joder al otro. Esto es lo raro en este trabajo, nos encontramos con cosas como: “títulos falsos, en este trabajo no lo recomiendan por tal cosa”. Ya ni si quiera te importa que esa persona tenga la misma necesidad de trabajo. Nada más te interesa sacar tu propio trabajo bien... a mí me tocó una vez una chica que se veía que necesitaba el trabajo, pero no la recomendó una señora porque, yo me imagino, hubo un pleito de mujeres y la mandaron “no recomendable”... ella estaba súper preocupada y se la pasaba mandándome correos... era cuando iba entrando y si sientes feo en ese momento, ya después empiezas a pensar como la “empresa”...

Brian platica cómo fue la percepción al momento en el que entró a la empresa; esta apreciación es un poco distinta a la de sus compañeros, ya que el hecho de haber trabajado en otra

consultoría en la que no tenía ninguna clase de prestación, y entrar en ésta, en la que contaba con una serie de prestaciones, le abrió una nueva oportunidad en el mercado laboral; pero al final, la inconformidad y el desencanto ganaron terreno ante las condiciones positivas de este empleo:

Llegué aquí y pues sí tenía otra visión, me parecía bien el trabajo: te dan seguro social, prestaciones; a los tres meses te dan vales, te dan un seguro de gastos médicos mayores, el trabajo de campo es mucho menor al que estaba acostumbrado. Conociendo la otra consultoría yo sí decía "pues estoy en la gloria". Yo sí le pregunté en la entrevista oye, ¿y sí hay el volumen de estudios que me garantice el ingreso del que me hablas?" y me dijo "siempre va a haber volumen de trabajo, para que saques tus veinte estudios a la quincena o hasta más... eso depende de ti".

Entonces acá fue el ímpetu de un trabajo nuevo, de generar expectativas de que quieres chambear, que vean que eres bueno en lo que haces... pero ya pasando cierto tiempo dices "la neta me están explotando bien culero"... ves que al principio es menos esfuerzo físico, más dinero, más comodidades, el ambiente laboral es mucho mejor acá, entonces dije "ya di un pasó a la mejoría"... bueno esa es mi percepción, no sé la de ustedes...

Por otra parte, nadie tiene lo que se merece, porque cuando entramos nos prometieron crecimiento laboral, basado en lo que dice Juan de la productividad, en tu esfuerzo, en saber que llegas temprano y haces todo bien... pero al final de cuentas el claro ejemplo es el del ejecutivo que se encuentra al frente de nosotros; es la muestra de que puedes llegar ahí por otros medios. No solo con esfuerzo, tal vez con simpatías...

De la productividad a la competitividad. De las estrategias de ahorro por la crisis de la empresa al mini-crédito

Una de las experiencias, quizá más cruda, que vivieron los informantes al trabajar en esta empresa fue el hecho de enfrentarse a una "estrategia" para aumentar la productividad; esta técnica implementada por parte de la jefa de área consistía en el envío de la productividad (número de estudios entregados) de cada uno de los miembros del equipo, con la peculiaridad de que el balance general llegaba directamente a la bandeja de entrada de su correo electrónico, haciendo patente para todos la productividad de cada empleado. Esta situación generaba una fuerte presión en ellos y puede ser considerado como una forma de violencia en el trabajo. El diálogo que se dio en torno a este tema es muy peculiar:

Juan:

Igual es una estrategia de la empresa para agilizar la producción

Ana:

Pero es que a la jefa no le importa tu productividad, sino la productividad de todo el equipo...

Ximena:

Fue una pésima forma, me parece que fue malo mostrar la productividad de cada quien, porque sí te está confrontando con el trabajo de tus compañeros haciéndote saber que no vas tan bien como ellos. Es que la dinámica en el grupo no es muy competitiva; pero el hecho de que esa información la vieran todos... sí te está agrediendo... espera que vayas y hables con ella personalmente, pero por lo mientras ya todos supieron cuántos estudios hiciste y en cuánto tiempo...

Lidia:

Además de la tabla que manda, en la parte de abajo vienen felicitaciones "felicitó a X y X porque este mes obtuvieron más estudios; los felicito porque el tiempo de respuesta de esta persona fue más baja..." Entonces no es sentirte mal con los demás, sino contigo mismo, dices: "¿cómo él pudo entregar más y yo no?"

Ana:

Además la felicitación no se escucha como verdadera, más bien era para exponer quién pudo y quién no...

A raíz de esto brotó el tema de las diferentes técnicas que tiene para poder llegar al final de mes -o de quincena-, a la vez que tratan de cumplir con la meta exigida por parte de la empresa; una de las técnicas descritas es la que utiliza la jefa del área para, de alguna manera, "ayudar" a los que requieren cobrar un poco más y que no han llegado al número de estudios requerido para poder hacerlo. Se trata de lo que ellos llaman un "mini-crédito", que consiste en pagarles algunos estudios por adelantado (el número que ellos soliciten), con la condición de que los repongan para la siguiente quincena. Debido a lo bajo que es el sueldo que perciben, la mayoría de ellos han tenido que recurrir a este apoyo para poder obtener un salario que les permita sustentar los gastos diarios.

Estos testimonios se dieron en el mes de diciembre del año 2015, que fue el mismo mes en el que despidieron a Ana y a Brian, lo cual causó que la mayoría de los informantes se desalentaran aún más de la empresa RRHH Outsourcing S.A, principalmente por las circunstancias en las que se dio este evento y por las reacciones de la jefa del área; además de la liquidación minúscula que recibieron Ana y Brian por parte de la empresa.

Hay que dejar claro que para estas fechas, la empresa estaba inmersa en una crisis, dado que había perdido unos cuantos clientes y el trabajo de campo escaseaba y, por lo tanto, el sueldo al que podían aspirar los trabajadores de esta área era mucho menor, lo cual los sumergía en una incertidumbre tremenda, tanto por el riesgo de perder su empleo y, principalmente, por el sueldo que percibirían. Otra forma en la que se manifiestan las consecuencias negativas de la flexibilidad laboral y se hacen patente las relaciones de fuerza entre la empresa y sus empleados, tiene que

ver con el hecho de obligar a los trabajadores a firmar su renuncia como si se tratara de un mutuo acuerdo entre partes, lo cual protege a la empresa de cualquier proceso legal que pueda ser entablado en su contra.

Es en este contexto en el que los informantes platican cómo lidian con esta crisis.

Ximena:

(...) la manera en la que aguanto es ahorrando lo más que puedo, trato de no quedarme sin fondos: tengo medido el dinero que voy a gastar en mi casa, lo que voy a gastar en la comida, lo que voy a gastar en el transporte y procuro no tomar lo de los viáticos, siempre lo tengo. Trato de no estar al límite, por cualquier cosa; pero sí es preocupante porque no tienes la certeza de cuánto va a ser lo que vas a disponer para la siguiente quincena, pues no sé, de repente hay algunos gastos que no tienes contemplados... de repente llegan y tienes que gastarlos y ya, y te vas quedando como más al límite... pero sigo con ahorrar lo más que puedo...

Lidia

Pues yo también trato de ahorrar lo más que pueda, dividir los gastos y organizarme. Tampoco toco lo de los viáticos por lo mismo; pero es difícil, como ya lo dijeron, porque comisionamos. Entonces tienes contemplados ciertos gastos en la quincena y estás acostumbrado a cierto número de estudios como mínimo con los que cubres esos gastos, pero en estas fechas en las que no llevamos nada pues sí es difícil cubrir esos gastos que siguen ahí. Además en estas fechas es más difícil porque hay más gastos... por ejemplo que quieres comprarte cosas...

Brian:

Yo cuando estaba pagando la moto también me tenía que limitar bastante. Yo le trataba de meter un poco de presión a la jefa, diciéndole que me estaba quedando sin trabajo, pero al final de cuentas como dicen, es un gasto fijo que no puedes dejar pasar, no puedes dejar de pagar, bueno en mi caso sí pero ya saben, los intereses y todo eso... estos últimos meses que me tocaba pagar la moto sí me presionaba bastante porque tratas de mantener un número de estudios; yo trataba de sacar quince y no bajar... entonces yo sí le decía "déjame meter estos estudios y te los pago"... entonces por eso había sábados que yo me iba a la oficina a redactar, porque si no había trabajo de campo había estudios que tenía que pagar y obviamente pues mis compañeros me dicen "ñoño"...

Lidia:

Eso que dice Brian, de que te paguen estudios por adelantado también es contraproducente; porque, por ejemplo, debes meter quince y ya debes tres (porque los cobraste adelantados)... y para la otra se te quitan y es un círculo vicioso en el que debes pagas, debes pagas... está muy difícil pagarlos a la otra quincena... porque si la otra quincena está baja y metes cinco pero debes tres... sales con dos y pues así no...

Ximena:

Es esto del mini-crédito...

Brian:

Pues es lo que yo decía, me enfermé de colitis por lo mismo, cuando estaba pagando la moto yo sí manejaba el mini-crédito que dice Ximena, así lo bautizó. Obviamente sí es estresante, porque necesitas pagar todos los estudios que te adelantan... que al fin de cuentas si lo ves desde el hecho de que tienes tres días antes del corte para llegar al día quince o treinta, y los puedes meter en esos tres días no tienes tanta presión, pero sí es estresante saber que debes. A mí sí me pasaba que yo le pedía, digamos, tres... y ya tenía yo doce... pero debía esos tres... entonces, me apuraba a sacarlos pero te va llegando más trabajo... y vas sacando... pero cuando llegas al trabajo que aún no cobras llegas cansado y rezagado... porque dices "¡puta ya trabaje bastante y apenas facturé el primer estudio de esta quincena!

A mí me ha tocado preguntarle a Ana, Lidia o a Sarah y me decían: "ya llevo siete para esta quincena" y yo llevaba apenas dos; aun sabiendo que ya había trabajado más que ellas, pero porque debía estudios de una quincena pasada... al final de cuentas trabajas mucho más, te estresas mucho más... pero a veces lo piensas como si fuera un pequeño sacrificio que tienes que realizar por tratar de sacar quince estudios... para sacar un sueldo, como dice Juan, para cubrir las necesidades que ya te creaste a partir de qué crees que puedes sacar el trabajo ...

Ahorita sí es preocupante porque, como dicen, al final de cuentas la mercadotecnia te absorbe, te cohesiona la gente, te cohesiona el entorno... porque en estas fechas mínimo un intercambio de regalos, un regalo a alguien, la cena de navidad para tu familia... lo que sea tienes que hacer un gasto obligatorio... y no porque digas "soy antisistema y voy contra todo", al final de cuentas terminas por hacer un gasto, el cual ahorita no se puede cubrir al cien. Por ejemplo si Juan solo trabajara en RRHH Outsourcing S.A y no trabajara en la carpintería...

Preámbulo de dos despidos

Lo que sucedió durante la semana en la que realicé el penúltimo grupo focal con los trabajadores de esta área, fue algo que jamás había sucedido (por lo menos en los casi tres años en los que observé la dinámica de la empresa). A mediados del mes de diciembre, y por la falta de requisiciones por parte de los clientes de la empresa, los informantes tuvieron tres días de descanso con goce de sueldo; esto, contrario a lo que significaría en una empresa estable, agravaba la situación de los involucrados, ya que al no comisionar ni un solo estudio durante estos tres días de descanso, únicamente percibían los poco menos de 100 pesos de salario base. Otro punto importante fue que durante este tiempo corroboraron lo que ya sospechaban desde hacía tiempo: la jefa del área revisaba sus correos electrónicos, lo cual al final de cuentas llevó al despido de Ana y Brian. Este mes marcó un punto de inflexión para esta investigación, ya que durante este tiempo comenzó la disolución del grupo de trabajo del área, lo cual dejó desprotegidos a los informantes: pasaron de un estado de vulnerabilidad y precariedad laboral a otro de neta precariedad económica al quedarse sin empleo. Este apartado comienza con la

sorpresa y la intriga que generó entre los partícipes de este estudio la noticia de que descansarían por tres días:

Brian:

Nunca habíamos "descansado" tanto tiempo...

Ana:

Nos sorprendió la otra vez que fue un día el que no fuimos, pero ya... se compuso, se medio compuso, digamos...

Brian:

Ahora la forma en la que trabajamos es distinta; obviamente cuando yo entré lo cual fue hace un año con diez meses, la forma de trabajar era distinta y tenía acumulado trabajo de muchos meses anteriores; un cliente está mandando menos trabajo del que ya se tenía... aunado a esto de que somos bastantes en la plantilla, y pues es obvio que el trabajo se va a repartir entre todos por igual, siempre va a existir eso, nunca alguien va a tener más que el otro. Yo siento que los clientes han dejado de mandar requisiciones. Sí es preocupante, sabemos que en diciembre es un poco bajo, pero al año pasado no fue tan bajo como este año, al grado de tener que descansar tres días...

Pero bueno, así hemos estado. A las doce del día ya no hay trabajo y estamos con que el hecho de que cada quien se vaya yendo cada diez minutos, eso no había pasado ¿tú lo recuerdas Ana?

Ana:

No, yo no recuerdo algo así. Desde que entré siempre había estado muy fluido el trabajo. Solamente me acuerdo que en agosto del 2014 fue un día...

De hecho hace dos años que yo entré no estaba así el trabajo, yo entré un diciembre y había muchísimo trabajo y, bueno, llegaban las requisiciones normales de cincuenta personas y ahora llegan de quince... pues sí es una gran diferencia. Hace un año tampoco... ¿Han visto sus cierres de quincena de hace un año?... Está mal esto de descansar tres días, yo no llevo ningún estudio ahorita, y hasta debo uno...

Gran parte de este problema puede atribuirse a la falta de volumen de trabajo, tal como comentan Juan y Ana

Juan:

Cuando entré sí tenían un gran volumen de trabajo... bastante. Yo entré y me asignaban 20 ó 23 estudios de un solo golpe y me decían "sabes qué... a ver si estos los puedes sacar en un mes"... ya después me mandaban más estudios generales, yo creo que llegué a juntar como unos 35 estudios en total y se me dificultaba sacarlos rápido o a tiempo. Posteriormente los fui sacando, fui agarrando más experiencia y un poco de más habilidad; después de eso, justo cuando los acabé, viene esta temporada de baja de estudios...

Cuando entré oía comentarios de los compañeros de "sí hay mucho trabajo, un chingo de trabajo, luego ni nos damos abasto..." Cuando entré esto sí lo vi, pero después se me ha

hecho un tanto normal esta situación... y ahí viene la repercusión económica, porque entras con otra idea... aunque desde el principio te dicen la verdad de que tienes un límite: "vas a ganar más o menos 6000 pesos si sacas 40 estudios en un mes"; entonces vas con la idea de que, por lo menos, tienes que llegar a esa meta; pero si no los cumples pues no llegas a la cantidad que tú estás pensando o que tal vez ya planeaste como ingreso para solventar gastos que ya tienes contemplados.

Ana:

Entiendo que ellos tienen contratos con sus clientes y eso les asegura cierto número de trabajo al mes... más bien la incertidumbre es si estamos cubriendo todo el trabajo, porque somos más de la plantilla... la incertidumbre de saber que si no hay mucho trabajo para todos ¡más bien no hay nada de trabajo! ¿Qué va a pasar? Bueno, otra cosa es que la jefa ya nos había dicho que iba a estar bajo el trabajo en diciembre...

Otra de las situaciones que hacen que los informantes se enfrenten con un salario menor radica en el hecho de que la jefa del área los obliga a tomar los días de vacaciones que les corresponden por ley, antes del mes de diciembre, para lo cual deben de entregar todo el trabajo pendiente:

Brian:

En su momento a mí sí me dijo que tengo 5 días de vacaciones y que de antemano sabíamos que en diciembre no se pueden tomar esos días porque la empresa atraviesa por un proceso de migración de personal de los clientes: los transfieren a otra razón social... es todo un rollo, entonces tenemos que ayudar a esa área.

Pero, exactamente, existen muchas preocupaciones al tener un sueldo base más comisión, porque si te vas de vacaciones, como lo pudimos ver con Ana o Lidia, sí te vas pero no tienes el dinero para irte a algún lugar en primera, y en segunda dejas de generar dinero quince días antes porque la jefa te empieza a recortar el trabajo, para que el día que tengas que tomar tus vacaciones estés en "ceros". Entonces, la otra quincena igual la empiezas en cero porque no tienes nada, te empieza a asignar estudios pero como el volumen no es tan alto al final de cuentas sacas quincenas bajas. Yo le dije que no quería tomar vacaciones en estas fechas, bueno en noviembre, porque no tenía dinero y quería seguir trabajando... nuestro caso no es como tener un sueldo base (sin comisiones) y decir "me voy dos o tres días tranquilo y al final de cuentas cuando llegue la quincena voy a tener mi sueldo fijo, no es problema preocuparme por eso"... a mí me comento que si yo quería mis vacaciones en enero ya dependía de recursos humanos; porque, según, después de seis meses de que cumples un año tienes que consumir todos tus días de vacaciones. Yo no tenía idea de esto, no sé si sea cierto... pero ella de cierta manera me metió presión... yo le dije "la verdad yo no quiero tomar vacaciones ahorita" y pues no las he tomado aún tengo mis cinco días de vacaciones...creo.

Buscando ingresos extra, una forma de lidiar con la crisis en el trabajo precario.

Una de las estrategias más usada por los informantes para lidiar con la precariedad laboral en lo que respecta al salario que perciben, como muchísimos trabajadores en México, consiste en buscar un ingreso extra que les garantice un nivel de vida aceptable. Este caso es especial dado

que ellos trabajan con un sueldo base que está apenas por arriba del salario mínimo, mismo que completan con los estudios que realizan; es decir, es un trabajo que combina "estabilidad" con destajo, por el cual perciben en promedio 4500 pesos mensuales, en el mejor de los casos. Al entrar en crisis la empresa, algunos de ellos han recurrido a un trabajo secundario, ya que en ocasiones han cobrado únicamente dos o tres estudios durante una quincena. Juan se vio en la necesidad de regresar al taller de carpintería los fines de semana.

Pues como lo comentaba, hace dos meses que empezó a escasear el trabajo; entonces me dedico a ir a la carpintería, pero solamente los fines de semana; a veces nada más un día, a veces sábado y domingo... depende. Igual cuando son estudios en fin de semana pues no voy o nada más he ido en la tarde. Digamos que ese es el respaldo que tengo, si no hay tanta chamba pues ¡cámara!, voy y la saco de esta forma, pero pues igual, así ya no tengo ni un día de descanso. También repercute en ese aspecto... por ejemplo, ayer cuando me llamabas para organizar este grupo focal te dije "sí", pero te hice el comentario de que iba a la carpintería; esa ha sido la estrategia que he utilizado al final: los fines de semana, ¿cuando no hay trabajo, me voy a la carpintería un rato y me va mejor... ¡saco lo de 5 estudios en dos días!

Entro a las nueve y salgo como a las siete u ocho, bueno es lo mismo que en la oficina o menos (lo dice mientras se ríe con los otros). Pero es lo de cinco estudios en dos días... de hecho me han pasado cosas muy chistosas: ahora me ha salido trabajo de carpintería pero ya individual, me han contactado varios amigos que me dicen: "qué onda güey, ¿todavía sigues en la carpintería? Les digo que sí, pero que solamente los fines de semana, y ellos quieren que trabaje en la semana, pero igual no he podido hacerlo. Pero sí ha sido como una ayudita...

Sí voy a chambear, pero el fin de semana ya no es lo mismo. Por ejemplo el otro fin de semana pues no fui a ver a mi novia. Entonces la preocupación es ¿le chambeas y consigues tu varo o haces otras cosas más? Otra cosa que me ayudo fue que me dieron aguinaldo en lo del INE, me dieron 2800, como sea pues lo guardé para una situación que tal vez ya veía venir.

Por su parte, Ana tuvo que recurrir, nuevamente, al trabajo de *freelance*.

Yo, por ejemplo, ese día que salimos temprano, el lunes, me dijeron que si podía ir a hacer un estudio por Lomas de Chapultepec... pero por un estudio me pagan 150 pesos, lo cual sí sería un apoyo si fuera recurrente, pero es muy esporádico y luego tardan muchísimo en mandarme trabajo...

El caso de Ximena es un poco distinto, ella cuenta con un local en el Mercado de Artesanías de Coyoacán (Mercado Artesanal Mexicano), mismo que renta a otra persona y la garantiza un ingreso extra.

(...) se me había pasado comentarte que en Coyoacan yo tengo un espacio, hay un mercado de artesanías, tengo un espacio no comercial es en la escuela de manualidades, era de mi abuela, entonces ahorita yo lo estoy rentando, lo tengo en caso de que dejara de trabajar, para estar ahí, no es mucho, pero es un colchoncito... cualquier cosa, puedo trabajar ahí... con eso cobro, por lo menos, lo del gasto de mis mascotas...

¿Tiempo de descanso o tiempo para ser espiados?

Como se mencionó en el apartado anterior, los trabajadores descansaron durante tres días, tiempo en el que sus correos electrónicos fueron revisados, lo cual terminó en el despido de Ana y Brian, ya que en su bandeja de correo electrónico encontraron una conversación en la que se pusieron de acuerdo para realizar un par de llamadas telefónicas para corroborar los datos de un candidato que investigarían para una empresa externa; lo anterior responde a la necesidad de obtener un ingreso extra que les permitiera llevar sus gastos, dado que la crisis de la empresa los mantenía percibiendo un salario inferior a los cuatro mil pesos mensuales.

El periodo que descansaron fue del 15 al 17 de diciembre del año 2015, el viernes 18 se iban a integrar de manera normal a sus actividades, con la peculiaridad de que todos recibieron un mensaje por parte de la jefa del área en el que manifestó que deseaba hablar con ellos de cosas muy importantes. Sin embargo, al llegar a la empresa Ana y Brian ya no pudieron acceder a la oficina. Inmediatamente después fueron llevados ante la abogada de la empresa quien les explico su situación y las pocas posibilidades que tenían de ganar en caso de que se rehusaran a firmar su carta de renuncia.

Ana:

Yo no sabía que me iban a correr. Entré y me dijeron "espérate aquí porque quieren hablar contigo", entonces yo pensé que querían hablar con todos, pero no había nadie más, eso se me hizo raro... en eso entró Brian... le mandé un mensaje a Juan y él me dijo que estaba arriba, le dije "a mí me tienen acá abajo, no me dejan entrar"; en eso se me acercó un empleado y me preguntó "¿oye, ya no trabajas aquí?" y le dije "pues no sé, porque me dijeron que ahorita hablaban conmigo"; en eso como vieron que este señor se me acercó me dijeron "ven te voy a llevar" y me llevaron a una de las salas hasta atrás... Brian ya estaba ahí sentado, ya después se subieron.... después me metieron en una sala y cerraron la puerta. Para esto, el lunes fui a hacer un trabajo de freelance y me mandaron correos a mi gmail, pero lo tenía abierto en la computadora y pensé que era por eso que me llamaron porque me dijo la abogada que fue por unos correos que estuve recibiendo de trabajos externos y me dijo "por eso se te va rescindir tu contrato", me dio a entender que iba a renunciar y que no iban a dar malas referencias de mí...

Pues me hicieron firmar la renuncia y no me dieron liquidación, después me dijo que también corrieron a Brian por eso... y yo me quede de "¿cómo?", "pues por unos correos que te estuviste mandando con él". Yo no me acordaba que le había mandado un correo a él, solo recordaba que él me mandó un correo pidiéndome que le ayudara... pero ellos tenían el correo en donde le conteste dándole las referencias que me había pedido. Le dije que no me acordaba de ese correo; entonces abrió su computadora y me empezó a leer el correo...A él a mí me dijo "además vimos los correos donde se burlaban de un compañero, eso va en contra de nuestras políticas y de nuestros valores empresariales", me dijo que a los demás les levantarían un acta administrativa. Cuando estaba firmando le dije "¿mi jefa sabe de esto?" y me dijo "sí, ella fue la que solicito sus bajas"

Dijeron que no nos boletinarían por compasión... y sabemos que todas las leyes que prohíben eso se las pasan por donde quieren.

Brian:

Pues es que era en ese tiempo que no teníamos chamba. Me contactaron de otra empresa para sacar unas referencias laborales, pero nunca nos contestaron. Y dije "pues en el tiempo en el que no hago nada llamo"; llamé y todo, pero la neta como estaba Br. a mi lado y sí se escuchaba lo que yo hacía y era sospechoso que yo hablara para pedir referencias si no había trabajo... entonces le dije a Ana que me ayudara... Pero ya tiene como tres meses...

Ana:

Cuando recibí el correo pensé "qué pedo con Brian", pero pensé que no se darían cuenta entre tantos correos... la bronca es que en el correo especificaba que era una referencia externa...

Brian:

Era el tiempo en el que me regañaba mucho la jefa cuando estaba platicando... yo borraba todos los correos, menos ese... pero, la jefa los días que no fuimos se puso a revisar el correo de todos...

A2 ya me había dicho que siempre revisaba los correos, siempre los ha revisado...

Cuando llegué ese día me preocupé, porque primero nos había citado a las doce, luego a las dos, después a las cuatro de la tarde, me puse nervioso pero aún no sabía qué pedo... no me contestó nunca... ni metí la moto porque estaban ocupando el estacionamiento... entonces me dijeron "quédate aquí, te hablan", por un momento sí pasó por mi mente que me iban a correr... Ana todavía no llegaba... me dijeron lo mismo, la abogada bien mamona... me dijo "vamos a hacer una renuncia de mutuo acuerdo para no dar malas referencias, pero tienes que renunciar". En esos instantes sí pasa por tu cabeza el rollo de "qué hago... " pero, también qué puedo pelear aquí"... y le firmé.

Y sí me puse a leer bien todo lo que venía en el papel y estaba la abogada con su carota así (imita el movimiento de pegar con el dedo en el escritorio impaciente), y estaba con su cara de "ya lárgate, qué le lees"... hasta lo leí dos veces para que se enojara. Se salió un momento y le pregunté a un empleado "¿la jefa que dijo?" y me dijo que fue ella la que pidió las bajas y que estaba enterada de todo...pero yo quería que ella me diera la cara... porque sabemos que ese güey solo es el trámite, en realidad la que administra todo: bajas, permisos, salarios... es la jefa... si ella autoriza RH lo hace, si no, no...

Pues ya me sacaron... yo qué le podía decir... solo me dijeron "espérame en el pasillo te voy a dar unas cosas"; me dieron mis cosas en una bolsa negra... ¡qué culeros!

Ana:

A mí igual, les dije "¿puedo entrar por mis cosas?" y me dijo "ya las tengo, yo te las voy a dar"

Pero los pisapapeles, tenía como diez y allí se quedaron...

Brian:

También yo... mis post-it, mis pisapapeles, no mames, yo todo eso lo compré y no me regresaron nada, eran un chingo, todo eso era mío, había un chingo... plumas...

Nada más me echaron lo que se "acordaron"... ya me sacó, fue cuando las encontré a ustedes... ves que me dijeron "¿ya te vas?", y yo les dije "pues sí", pero ni modo de decirles que me habían corrido... yo sabía que iba a haber pedo... por eso dije "si ya hay pedos, para qué voy a meter en más pedos a ellos", estábamos en la recepción... me salí y me esperé a que saliera Ana, pero como vi su cara de preocupación de Liz, pues sí le marqué y le dije que nos habían corrido... a mí y a Ana...

Ya cuando salió ella me sentí bien mal porque su despido tuvo que ver conmigo...

Yo lo he analizado todos los días desde allá hasta acá... le dedico mucho tiempo cuando estoy pensativo... pienso que ella empezó a revisar correos, comenzó a revisar todo, todo, quién con quién se mandaba cosas... ese correo fue el que no le gustó... al punto que se empezó a meter en todo lo demás... tuvo tres días para revisar. ¿Díganme si tuvo estudios que revisar?

No tuvo nada qué hacer, nada, nada...

¿Qué tan seguros se sienten al saber que pueden revisar sus cuentas de correo electrónico?

Juan:

Es que en realidad no hay privacidad, yo ya sabía que ella los revisaba porque una vez la vi revisando el equipo de otra persona... ya les había comentado.

Lizabeth:

Yo me enteré de otra cosa, por lo menos mi correo estaba direccionado al de ella, si yo recibía o mandaba algo automáticamente le llegaba a ella; me enteré por cuestiones que no puedo decir, pero entre ellas está el hecho de que a mí me llegaban correos de una propuesta de empleo; entonces es como estar en una cárcel...

Curiosamente el despido de Ana y Brian causó un debate entre los miembros que formaron parte de esta investigación; durante este debate salieron a relucir ideas contrapuestas que expusieron gran parte del sentir de los informantes con su situación laboral. Ejemplo de esto fue la discusión que tuvieron Sarah, Ximena y, por supuesto, Ana y Brian:

Sarah:

La culpa fue de ustedes. Porque estando dentro de la empresa ya saben que si pides cualquier referencia te das cuenta que la información de las personas no puede estar viajando cómo sea a cualquier persona. No. Hay lugares en los que te dicen "está bien, te voy a dar referencia, pero necesito que me la mandes vía correo electrónico con nuestras políticas de privacidad". Hay empresas que te piden una autorización firmada por mi ex-empleado para decirte si te puedo brindar la información porque no es tan fácil dar esa información

Obviamente a la empresa le cuesta formarse un nombre, pagar sus cuentas en Hacienda... ser Great Place to Work... lo que tú quieras... como empresa te cuesta formarte todo eso... legalmente esa es la cuestión, o sea una firma electrónica tampoco es tan barata y pagarle a tus empleados y todo el mantenimiento...no es tan fácil decir "le estoy hablando desde este teléfono,

que tal vez no pago una mierda, pero tiene un respaldo empresarial", pero si nos vamos a lo legal sí fue incorrecta la forma en que los corrieron y sí buscaron el pretexto perfecto para hacer su empresa rentable... ¡Pero no es cualquier cosa lo que ustedes hicieron!

Ximena:

¿O sea que después de que te das cuenta de cómo te tratan, de cuantos derechos laborales se saltan, vienes y nos dicen que lo que hicieron fue grave en comparación de lo que te hacen como empleado?

Sarah:

Tú tienes un libre albedrío para decidir entre si lo haces o no. La jefa es muy dogmática en ese punto... y tú lo razones... "me estoy quejando siempre de que estoy de la verga pero no me salgo, por lo que tú quieras pero no me salgo...". También no es muy válido estarse quejando todo el puto tiempo y decir "ay no, el mundo es injusto y soy pobre".

Yo puedo decir que si el trabajo no me conviene lo dejo porque me está dando mil pesos a la semana y no me conviene.

Brian:

Tú lo estás viendo mal Sarah, esto no se trata de victimizarse. El pedo es que si hubiera sido una de ustedes todo sería diferente... te entiendo, sí fue un error, sí fue una violación a una política interna de la empresa y sí fue por necesidad; el problema es que hubiera sido correcto que Recursos humanos hubiera detectado ese pedo, que hubiera dicho "yo como Recursos Humanos tengo el derecho de revisar el correo de mis empleados y detecté que la están regando"... y no que lo revisara la jefa...

Ana:

RH dijo que fue ella...

Brian:

Sí hubo más ahí, porque Ana estaba por recibir un salario fijo... ella y yo sabíamos que en cualquier momento podía llegar la oportunidad de la estabilidad del salario... de no estarte preocupando de cuántos estudios sacaste hoy... trabajar más, o menos, pero con un salario fijo... por esa parte no era la misma situación con nosotros...

Sarah:

Es que estamos hablando de un problema de rentabilidad, estamos viendo.

Brian:

Si hablamos de problemas de rentabilidad ¿por qué sigue allí el Ejecutivo 2?; A2 era diez veces más rentable que el Ejecutivo 2 y prefirió a él y corrió a ella... cobraba más pero sacaba más estudios que todos...

A2 hacia sus estudios, revisaba los de los demás y la jefa se la pasaba haciéndose mensa con el Ejecutivo 2...

[...]les voy a decir qué pedo, para que todos los que están aquí entiendan qué pasa en esa empresa... porque ahorita se nos quedan viendo con cara de "no les entiendo nada, ustedes la cagaron, estuvo bien que los sacaran"...

La jefa es sentimental, no es objetiva como tú tratas de mostrarla... y eso nos afectó muchísimo...

La cagamos nosotros, y la jefa la cagó desde hace dos años, porque cuando ella vio que estaba Ana, EO, Ejecutivo 2, yo y que nos integramos como equipo... obviamente los estudios que hacemos en estas empresas no dejan tener estabilidad en tu personal, porque como dice Ximena, ya va para seis meses y ve que hay cosas que no le cuadran... entonces la jefa dijo "estos güeyes se llevan chido, se tienen confianza, se hablan entre ellos, no se pelean... pues me voy a integrar y los voy a unir como equipo"...

Entonces, nosotros todos ilusionados de que teníamos una jefa chida nos unimos como equipo.

Nos unimos tan cabrón que... que después nos costó entender lo que le dijo a Ana las últimas veces: "la comunicación ya va de aquí para arriba". Al principio éramos todos amigos, equipo y ahora iba a haber jerarquías... ya no íbamos a ser iguales...

Es ese aspecto de que... su amor platónico es Ejecutivo 2... Cuando regresamos otra vez a Viaducto pensé que se iba a acabar ese rollo...

Regresando al tema del por qué nos sacaron... sabíamos lo que hicimos pero no era razón para no dar la cara... por tantas cosas... Sacaron a los que más sabíamos cosas de ella...

La jefa siempre fue así... tú puedes trabajar muy chingón, pero en el momento en que le empieces a caer mal ¡vas para afuera! Te lo digo porque a mí me lo contó A2...

Aunque si algo le puedo reconocer es que es muy inteligente... ocho años al frente de un equipo... aunque si me sacó de onda porque anteriormente tuvo la oportunidad de correrme por cosas más graves... y no me corrió porque sabía que se venía una carga de trabajo muy cañona...

Sarah:

Estamos, bueno voy a hablar por mí, ahí porque no he podido acabar la pinche licenciatura y tengo 24 años... y no me he metido a ver si cursaré una especialidad o un diplomado para saber que se está vendiendo, que es lo que más se renta... algo que te dé para más... uno se estanca en su mierda y ahí se queda como quejándose... creo que eso tampoco es válido: culpar al empleador de todos tus problemas.

Ximena:

Pero nadie está culpando al empleador. En sí el sistema laboral en México sí está hecho para joder al trabajador... no todo está en el hecho de que como persona falles al no prepararte más... las empresas se manchan, sí son culeras y toman muchas ventajas cuando pueden...

Juan:

Es que cómo te vas a enfrentar a una empresa si éstas pueden hacer lo que quieren... No es algo naturalizado, ni legal pero lamentablemente así es...

Sarah:

Pero tú también puedes aprovecharte de ciertas cosas... pero con la preparación que tengo no.

Brian:

Yo también decía que quería tomar unos diplomados porque he visto que la gente que entra a trabajar y gana bien tiene cierta preparación... pensaba que terminando de pagar la moto me iba a meter al diplomado de Recursos Humanos para ir saltando, porque eso vimos, gente que va formando experiencia y tomando diplomados... pero esa estabilidad tampoco la encuentras... imagínate, para un diplomado no vas a pagar mil pesos al mes...

Sarah:

Se la viven quejándose, pero qué hacen para cambiarlo... esa es su dinámica...

Ximena:

Se trata de identificar el problema y tratar de salir adelante cómo puedas dentro del sistema porque cambiar eso está difícil, pero quejarse no está mal... tú no sales de decir "qué haces a partir de tu queja"; pero quejarse está bien... la empresa es culera...

Lizbeth:

Ese día (el día que las despidieron) nos dijo "yo sé que hay gente que se va a salir por esta situación"... y nos recalcó que nadie es indispensable...

Sarah:

Yo creo que el primer error de ellos dos fue pensar que en este sistema de mierda, y en este trabajo se puede aspirar a algo más... porque en este trabajo no hay oportunidad de crecimiento... de hecho cuando se fue la de Recursos Humanos de la empresa nos lo dijo "váyanse de aquí, busquen otra cosa... aquí no van a hacer ni madres"

Brian:

Es que la empresa como tal si estaba bien, pero siempre ha habido malos manejos... bueno ahora yo que salí y porque tengo un crédito de nómina de 30000 pesos, bueno le pedí el jueves y el viernes me corren... ¿con qué lo pago? Sí me caí bien cabrón... el mismo lunes me puse a buscar empleo... ni modo de estar llorando. Lloro un día y después ya ni pedo...

Ximena:

Yo no sé, en mi caso este empleo no me lo tomo como muy en serio. Si me corren me da igual, no es un área en la que me gustaría seguir desempeñándome y quiero pensar que esto no es tan importante. No creo que me arruine el resto de mi vida laboral... la verdad es mucha hipocresía... yo siempre le he pedido a la jefa que me haga ver mis errores y si esperaba eso de ella, pero enterarme de todas estas cosas si me hace pensar diferente... me hace pensar que este trabajo no merece mayor atención.

En el caso de lo que hicieron Ana y Brian, creo que es válido tener ese tipo de escaramuzas en el sistema en cualquier momento. Tú sabes que la empresa no es totalmente honesta, que te esté cuidando como a empleado, como persona, como ser humano, no está respetando tus derechos... entonces yo creo que es válido tratar de sacar ventaja... si puedes buscar la manera de joderlos, aunque sea un poquito, porque sabes que ellos están haciendo lo mismo sin tocarse el corazón... porque en el contrato nunca dice que vas a trabajar los siete días de la semana y hasta las diez de la noche sin que te paguen horas extra, todo eso se lo saltan y es dinero que le damos más a ellos... si tú encuentras esa escaramuza para sacarle algo a la empresa no creo que estés haciendo nada grave...

Brian:

Pues yo le mandé un WhatsApp de que por lo menos se tentará el corazón porque Ana tenía una hija... me dio a entender que los dos la habíamos regado y que si éramos amigos por qué habíamos faltado a su confianza... al final me respondió que si necesitaba algo no dude en pedirselo. Yo lo entiendo cómo "es algo que tenía que hacer y tú solito te ensartaste"

Sarah:

Es que creo que le están poniendo mucho sentimentalismo a un asunto laboral que debería de ser muy frío, porque así debe de ser el mundo laboral... están en un trabajo, tienen que tomarlo como tal, tienen que ser utilitaristas... ser fríos. Tal vez está muy mal, pero yo soy culera... yo puedo decir que Juan me cae muy chido, se sienta a mi lado, es mi amigo... pero llega un estudio y se lo voy a pelear, puedo hacer favores y ser chida, pero ya estando a dentro vas a adoptar las mismas medidas que la empresa aplica contigo... no puedes modificar el mundo... no entiendo cómo le creyeron si tienen una formación universitaria

La evaluación que estos trabajadores hacen del mercado laboral puede explicarse de distintas formas, pero destaca la presencia de una evaluación negativa en lo que respecta a su formación académica como sociólogos y el valor de ésta. El trabajo en RRHH Outsourcing S.A es por mucho uno en el que la precariedad está a la orden del día, tal como se puede notar en los testimonios que quedaron plasmados en los grupos focales.

La evaluación negativa del mercado laboral se da, principalmente, por el salario que percibían y las horas que tenían que trabajar para obtenerlo. Otros factores como la poca estabilidad de la empresa, lo cual se divisó con la crisis de finales del año 2015, aunado a las prácticas de vigilancia a las que eran sometidos al momento de la revisión del correo electrónico por parte de la jefa del área, lo cual, a su vez, les mostró la cara más cruel de la empresa, porque tras el despido de Ana y Brian, quienes recibieron un "finiquito" de 19 pesos por trabajar más de año y medio en la empresa, notaron con impotencia lo que en el mercado laboral es un hecho cotidiano: la flexibilidad laboral permite despedazar los pocos derechos laborales con los que cuentan sin ningún problema para las empresas

Ellos comentan cuál es su percepción de las ciencias sociales con base en su experiencia laboral:

Juan

Yo creo que el principal problema comienza porque gran parte de la sociología no es vendible, y a partir de ahí es muy difícil ver (en el mercado laboral) "se necesita sociólogo", "necesito sociólogo para que me haga un estudio de caso de cómo se desarrolla tal punto en la ciudad de México". Eso no es tan vendible, no es tan rentable, es allí donde comienza la complicación.

Centrándonos un poco más en lo de la ciencia social, no hay anuncios, no hay una contratación masiva de sociólogos o de psicólogos, o hasta de comunicólogos que, aunque parezca un poco más rentable, al final no lo es tanto y terminamos siendo como esclavos, como unos esclavos de nivel, como dijo alguna vez un artista: esclavos de nivel presos de un ordenador.¹⁷

Llegamos, hacemos una rutina diaria y tal vez lo que imaginamos de lo académico pues no se está dando; tal vez tenemos capacidad de análisis, podemos desarrollar trabajos, sin embargo eso no es rentable y por lo tanto tenemos que estar frente de un monitor haciendo cosas un poco repetitivas, sin tanto análisis, pero sí rentable, sí que se vende.

Insisto: es muy complicado el haber estudiado una carrera que no se vende en el sistema... no me gustaría decir "capitalista" para que no se oiga tan... ya estoy hasta la madre de escuchar "capitalismo", capitalismo, "capitalismo"... en "sistema", dejémoslo así. Estamos tan acostumbrados a la compra y venta y muchos llegamos a una licenciatura en la que nos interesa la crítica; criticamos el propio sistema en el que estamos, y sin embargo lo estamos reproduciendo; somos el esclavo de nivel. El esclavo de nivel que cumple cierto horario, que no hace cosas interesantes, pero, que sí son muy laboriosas.

Se reproduce totalmente el sistema capital: nosotros somos la mano de obra y ellos nos dan las herramientas. Ellos son los que tienen el plusvalor al final de cuentas. Cuando estuve

(...)en el INE, se me hizo muy curioso llegar y encontrar a varios que precisamente eran sociólogos... ¿eso de qué te habla? De un índice alto de que no hay oportunidades de empleo para personas egresadas de las ciencias sociales. Una gran parte de los que solicitaban empleo temporal en INE para prácticamente hacer encuestas pues eran egresados de las ciencias sociales. También conozco casos en los que hay amigos que son más rebeldes o se apegan más a sus ideales, en cuanto a no insertarse en la industria laboral que maneja el sistema, y hacen por cuenta propia lo que les gusta... sin embargo no tienen una remuneración adecuada y viven la misma situación que muchos: vivir aún en la casa de sus padres, solventando su gastos, pero, los mínimos...

Juan percibe que más que un problema de los propios egresados de ciencias sociales se trata de un problema estructural:

Si haces lo que te gusta no tienes remuneración suficiente para solventar tus gastos.

¹⁷ Haciendo referencia al grupo de Rock Radical Vasco (RRV) "La Polla Records", en una canción que lleva por título "Tan sometido".

A mí no me alcanza para irme a vivir solo. Con el sueldo que gano no, pero pues es lo que te ofrecen, ¿por qué?, porque eres sociólogo y solo sabes pensar... no sabes hacer, no sabes manejar ciertas tablas: no sabes manejar una tabla dinámica... que digo, quizá son herramientas indispensables que necesitamos nosotros como sociólogos, porque a final de cuentas el manejo de cifras también es parte de nuestra tarea... sin embargo estamos enfocados a un ámbito distinto que el empresarial; tal vez por eso no las desarrollamos tanto. Al no desarrollarlas tanto nos perjudica laboralmente dentro del sistema, porque no sabes hacer lo que un contador...

Y no sé qué tanto sea culpa de los egresados de sociología... bueno por una parte no, porque como te digo, piensas qué hacer o qué alternativa podría haber... sin embargo no la puedes llevar a cabo porque también necesitas comer; para poder comer necesitas tener dinero y para tener dinero necesitas trabajar y para trabajar ahí están los trabajos que hay... elíjelos... ¿quieres ser encuestador?, ¡pues ahí está!...¿ Quieres trabajar temporalmente? Te pagan chido, pero es temporal y pues no necesariamente tienes que ser sociólogo...

Eso lo había comentado anteriormente en una plática con un amigo... voy a auto citarme, le dije: "no mames, el otro día fui a visitar a una chava de mi edad, era administradora, iba para un puesto mejor, en el que estaba ganaba 12000 varos al mes...", se queda pensando y me dice: "¿Te equivocaste de carrera?"... "tal vez en ese aspecto sí... porque te gusta lo que vas a hacer, pero también necesitas una actividad económica que te remunere. Si lo vemos desde la actividad económica, sí te equivocaste, chavo, porque de este lado no hay opciones". No es que no haya, pero sí es que casi no hay. Se me viene a la mente eso, me equivoqué de carrera al no saber hacia dónde iba, tal vez sí me gusta lo que dice y hace la sociología... pero no es rentable a comparación de la administración, por ejemplo...

La otra vez estaba platicando con otro amigo, me contaba que fue a una entrevista... empezamos a platicar de este rollo, del hecho de cómo nos veíamos al inicio de nuestra vida laboral al estudiar sociología y por qué la habíamos estudiado. Dimos cada uno nuestros puntos de vista pero, finalmente, no teníamos una visión más a futuro en esta situación y yo sí dije "la cagamos porque lo que ahorita rige son las ciencias administrativas... las materias administrativas"... y llegué a la conclusión de que, quizá, debí estudiar algo administrativo antes para tenerlo como actividad económica y, después, lo que realmente me gusta.

Al final de cuentas en un paradigma en el cual estamos no somos tan rentables, como dije al principio "¿qué sabemos hacer?"

Lidia comparte parte de la opinión que expresa Juan, y expresa abiertamente la frustración que le causa no encontrar ofertas laborales.

Lidia:

Te enseñan herramientas pero para investigación sociológica, pero no tenemos un enfoque más laboral, más práctico...

Muchas veces siento mucha frustración. Yo no creo que me equivoqué de carrera, tal vez en el aspecto económico digo: "chale, ¿cómo es posible que este güey gane más que yo?" Lo que yo siento es frustración, por el hecho de que no haya oportunidades iguales para todas las carreras, porque tal vez sí sea más rentable lo que decía él (Juan), pero lo que hacemos nosotros no es cualquier cosa.

Me ha tocado entrevistar a chicos más jóvenes que yo, van para gerentes y cosas así y me digo "no puede ser, ¿cómo es posible esto?"

O tal vez sí llegas a encontrar una vacante de sociólogo, apenas vi una y decía "tienes que tener tres años de experiencia en campo relacionado con manejo de grupos"; o sea, ¿cómo vas a desarrollar eso si no hay oportunidad para desarrollarlo? Esa es la realidad a la que nos enfrentamos, y como te digo, esto no es algo que quiera seguir haciendo (trabajar en RRHH Outsourcing)... tengo planes de una maestría, tal vez; buscar en otro lado, no veo mucho futuro aquí, o que podamos desarrollar todo lo que estudiamos pues tampoco...

Como se ha podido apreciar, los trabajadores de RRHH Outsourcing S.A, dan cuenta de lo duro que es obtener un trabajo en la actualidad, a pesar de que las condiciones que éste les ofrezca estén más cercanas a lo que va en contra de lo que la OIT ha definido como trabajo digno. Otro de los puntos que hay que destacar es el de las condiciones a las que se han tenido que enfrentar y las diversas estrategias que emplearon para poder subsistir, como lo es el hecho de tener un trabajo secundario que les garantice un ingreso mayor para solventar sus gastos.

CAPÍTULO IV

MOVILIDAD ESPACIAL Y TRABAJO. FORMAS DE HABITAR Y TRANSITAR LA CIUDAD

Movilidad espacial y experiencias metropolitanas en la Ciudad de México. Trabajando como "ejecutivos de estudios socioeconómicos"

" Spatial mobility is not an interstice or liaison between a point of departure and a destination. It is a structuring dimension of social life " (Kaufmann, Bergman y Joye, 2004: 754).

Cuando se entra a trabajar a RRHH Outsourcing S.A, en el área de estudios socioeconómicos, lo primero que se les exige a los trabajadores es, en palabras de Ana,

[...]tener disponibilidad para trasladarse por toda la ciudad de México y el área metropolitana, principalmente por el norte de la ciudad. Además de una gran disponibilidad para trasladarse a cualquier zona; creo que hay que interiorizar la idea de que los distintos rumbos que visitaremos son solo pasajeros; teniendo dicha mentalidad nos costará menos trabajo salir. Considero que hay que mentalizarse que el lugar al cual duraste dos horas en llegar solo será efímero y, si se tiene suerte, nunca más lo volverás a visitar. Es parte fundamental del ejecutivo de estudios socioeconómicos saber que te pagan por trasladarte...

Como comenta, ellos se desempeñan al interior de la empresa como *ejecutivos de estudios socioeconómicos (EES)*.

El epígrafe con el que se inicia esta sección, nos lleva al tema principal que se abordará en este capítulo: la movilidad espacial. Analizar este tema es fundamental si se quiere comprender la lógica del trabajo que se desarrolla en esta empresa y que puede ser considerado como precario –o vulnerable. La hipótesis de la que he partido, para sostener el argumento de que es importante posar la lente en la movilidad espacial, descansa en el hecho de que ésta, al ser constante por las exigencias de este trabajo, repercute de manera significativa en la calidad del mismo y, por lo tanto, en las experiencias que viven los trabajadores que lo desarrollan. Por otra parte, es aún más importante centrarnos en este tema ya que cuatro de los trabajadores que formaron parte del grupo de informantes, viven en la periferia de la Ciudad de México, lo cual implica que sus traslados sean de dos horas, únicamente para llegar a la oficina, además de que se tienen que trasladar mediante el uso del transporte público. Por su parte, para el caso de los otros dos chicos, mismos que viven en Coyoacán, sus desplazamientos por la ciudad son un poco más "fáciles". Además, Brian posee una motocicleta, lo que le ayuda a tener una movilidad más fluida que el resto de sus compañeros.

Para contextualizar el tema de la movilidad espacial en la Ciudad de México, tomemos en cuenta que, como se especifica en el libro *Mexico City's Water Supply: Improving the Outlook for Sustainability* (1995), México es un país que se ha centralizado hasta un punto en que "la mayoría de los servicios gubernamentales y el desarrollo industrial se han concentrado en la Ciudad de México". Por lo tanto, hablar de la Ciudad de México es hablar de una megalópolis que, aunada a la Zona Metropolitana de la misma, se considera como el espacio urbano más grande de Latinoamérica. Es decir, como señalan Emilio Duhau y Angela Giglia (2008), para el año 2000, este espacio incluía al Distrito Federal¹⁸ y a 28 municipios conurbados del estado de México.

Para dar cuenta de la magnitud de la Ciudad de México, Tanius Karam (2004) afirma que,

La Ciudad de México tiene el rasgo distintivo de ser quizá la mayor agrupación de la historia humana que congrega a 15, 16 millones (de personas) o más, a una altitud inimaginable (a más de 2 000 metros sobre el nivel medio del mar). Dispuesto sobre un amable valle que regala una temperatura y condiciones que fuera de él harían inhabitable tal congregación de personas, automóviles, empresas e industrias. Con respecto a esta tensión que hace de la Ciudad de México una entidad siempre palpitante en los límites de lo que se puede sobrevivir, encontramos un eje frecuente de la Utopía/Apocalipsis que nos permite conocer la ciudad oscilante y polifacética, una ciudad mítica y prometedora, así como una ciudad-testigo de su propia destrucción.(p. 69)

Para poder apuntalar el tema de la movilidad espacial en la ciudad con el de la precariedad laboral, en este caso, es necesario resaltar la vinculación que existe entre el espacio de trabajo¹⁹ y el espacio urbano, principalmente porque se trata de un empleo que depende de la constante movilidad de los trabajadores. Para lograr tal cometido, en este capítulo se analizará la relación que existe entre la percepción que tienen los informantes con su entorno, al momento de sus desplazamientos diarios por la ciudad, en relación con lo que Emilio Duhau y Angela Giglia (2008), proponen al hablar de *experiencia metropolitana*, tomando en cuenta que el término hace referencia "[...] tanto a las prácticas como a las representaciones que hacen posible significar y vivir la metrópoli por parte de sujetos diferentes que residen en diferentes tipos de espacio" (Duhau y Giglia, 2008: 21). Siempre teniendo presente que "la ciudad es objetiva y subjetiva; se define por lo que es y por lo que se percibe de ella; ninguna de las dos dimensiones se pueden desligar." (Karam, 2004: 52).

¹⁸ Lo que actualmente se conoce como la Ciudad de México (CDMX)

¹⁹ Con espacio de trabajo me refiero a las oficinas de esta empresa.

Es decir, *se hablará de la experiencia metropolitana como una de las tantas dimensiones de un trabajo precario que depende de la movilidad espacial*, tomando en cuenta que "(e)l concepto de experiencia implica la vinculación entre, por un lado, los horizontes de saberes y valores -las visiones del mundo- y por otro lado, la dimensión de las prácticas sociales, ancladas en contextos situacionales" (Duhau y Giglia 2008: 21). Lo anterior cobra una importancia crucial si concebimos que en la actualidad existe un vertiginoso desarrollo de los centros urbanos, que se caracterizan por ser espacios heterogéneos, cuya expansión y dinámica invitan a preguntarse acerca de las prácticas de quienes los viven, experimentan y, en gran medida, los resignifican.

De igual manera, Es útil tratar de comprender cómo son investidos los espacios, y cómo es que se articulan los lugares que se ocupan para habitar²⁰ y transitar. De tal manera que el espacio se convierte en un medio, ya que todo espacio con el que los seres humanos se relacionan en cualquier circunstancia y ocasión viene de la relación de transformarlo en recurso (Signorelli, 1999). Vislumbrar el espacio urbano como un recurso que puede ser resignificado, abre la posibilidad de un análisis amplio que incluya las prácticas de movilidad espacial de los sujetos que trabajan como EES en RRHH Outsourcing S.A.

Para simplificar mejor el tema de la relación que existe entre los sujetos y el espacio, es posible suscribir la afirmación de que "[...] la movilidad espacial es una condición característica de los sujetos sociales y de los colectivos humanos. Entendida como práctica de desplazamiento, forma parte de la dinámica cotidiana de los habitantes de la ciudad"(Di Virgilio, 2011: 179).

A pesar de que éste es un trabajo en el que la movilidad espacial está muy presente, como ya se mencionó, los trabajadores muy pocas veces visitaban los mismos lugares, lo cual les causaba una dificultad mayor, pero les permitía identificar una serie de "nodos" que articulaban sus viajes por medio del transporte público; si bien estos son puntos muy conocidos en la ciudad, para ellos son un referente empírico que les permitía trazar de manera más ágil las rutas que

²⁰ Hay que dejar claro que la noción de habitar que se utiliza en este análisis se aborda desde la perspectiva de Angela Giglia (2012), misma que define el habitar como "[...] un conjunto de prácticas y representaciones que permiten al sujeto colocarse dentro de un orden espacio-temporal, al mismo tiempo reconociéndolo y estableciéndolo. Se trata de reconocer un orden, situarse adentro de él, y establecer un orden propio. Es el proceso mediante el cual el sujeto se sitúa en el centro de unas coordenadas espacio-temporales, mediante su percepción y su relación con el entorno que lo rodea." (p.13). Desde esta perspectiva, el transitar la ciudad es una forma particular de habitarla.

recorrerían antes de salir de la oficina, para después efectuar modificaciones y ajustes sobre el terreno.

Entre los principales nodos que ellos identifican destacan los paraderos de camiones que se encuentran en distintos lugares y puntos de la ciudad; tal es el caso del paradero del metro Santa Marta, de la línea "A" del metro.



Otro nodo que refieren es la terminal del metro Buenavista, mismo que conecta con el tren suburbano.



Como era de esperarse, el paradero del metro Indios Verdes también es un referente al momento de hablar acerca de los viajes que se realizan en el norte de la ciudad de México.



Paradero del Metro Indios Verdes, foto obtenida de <http://static.panoramio.com/photos/original/14446507.jpg>

Por otra parte, está el paradero del metro cuatro caminos, mismo que cuenta con las rutas de transporte que van hacia el poniente del Estado de México, ya que se encuentra en el municipio de Naucalpan en el Estado de México.



Paradero del Metro Cuatro Caminos. Foto obtenida de http://archivo.eluniversal.com.mx/img/2014/12/Ciu/TOREO_SD.jpg

Para analizar etnográficamente este caso, es necesario exponer la vivencia de un día de trabajo, en este caso el de Ana ya que como dijimos anteriormente, en la introducción de este texto (p.6), es la única persona que pude acompañar en esta experiencia, y preguntar ¿qué ocurre cuando un trabajo demanda una constante movilidad espacial?, ¿qué relación tiene ésta con la percepción de la ciudad de quien desarrolla el trabajo? y ¿cómo influye para que las condiciones del trabajo que se realiza se tornen aún más precarias? Cabe recordar que la metodología que seguí fue su acompañamiento por la ciudad en distintas ocasiones, especialmente los fines de semana; lo que se leerá es la descripción sintética de lo que ocurrió el sábado 6 de junio del año 2015.

Un día de trabajo de Ana. Falta de tiempo al fluir en el caos de la ciudad

[...]el día viernes 05 de junio (como todos los días viernes), repartimos las direcciones de los candidatos para que nos quedara en ruta de trabajo (esto con la finalidad de que no

quedaran los domicilios muy separados de distancia y así aprovechas más el tiempo y hasta poder salir más temprano) sin embargo, había días en los que los domicilios estaban muy disparados de distancia y no nos quedaba de otra más que hacerlas aunque quedaran distantes. Éste fin de semana no recuerdo cómo es que planeé dicha ruta de trabajo, pero lo hice, y a pesar de que ya llevaba un año y medio haciendo lo mismo, mis planes no fueron los más atinados.

Con el comentario anterior Ana comienza a relatar los planes que habrán de llevarse a cabo al día siguiente. Describiré la ruta seguida ese día en las siguientes páginas. Esta descripción ilustrará de manera puntual cómo se vive un fin de semana en este tipo de trabajo; he seleccionado este material del total de la investigación con ella, ya que me parece más didáctico para ilustrar los puntos de la experiencia metropolitana, en relación con el uso de las tecnologías de información, al momento de trabajar en la que he denominado *oficina de móvil recursos humanos*. Usaré partes de mi diario de campo, mismos que he transcrito a cabalidad; esto me servirá para llevar una narrativa lineal que incorpore la experiencia de la informante, al tiempo que expone la impresión y sentir de aquellos momentos.

Es 6 de junio del año 2015, todo comienza a las 6:35 de la madrugada, es la hora en la que suena el despertador con ese chillido tan peculiar que anuncia, de manera insistente, que ha llegado el momento de comenzar con la rutina. Un rápido movimiento pospone de manera casi inconsciente la alarma por otros cinco minutos. Minutos después, suena nuevamente el despertador, ahora marca las 6:40; esta vez no hay ninguna vacilación y todo comienza con poner los pies en el frío suelo en busca de unas sandalias rosas, casi nuevas... Los primeros pasos son hacia la entrada de la puerta que da a la parte trasera de la casa, lugar donde se encuentra el calentador de agua. Es hora de un baño para lograr despertar totalmente. 30 minutos después, aproximadamente a las 7:05 am, y sin haber desayunado, comienza el trayecto.

La multitud camina con un único destino: la base de combis²¹ ubicada en la calle "principal". Llegamos al lugar, los gritos de los cobradores enuncian melodiosos coros: ¡súbale dos más!, ¡súbale a la de atrás!, ¡recórranse, ese lugar es para cinco personas! Después de un poco más de 25 minutos conseguimos subir a una de estas combis que, a pesar de ser de las más "modernas", han sido transformadas de tal manera que caben un mínimo de 18 personas en la parte trasera. Estas transformaciones reducen de manera significativa el espacio para poder ir

²¹ Lo que en esta descripción se nombra como "combi", alude al transporte público usado en el Estado de México. Esta definición se basa en la que aparece en el diccionario de mexicanismos de la Academia Mexicana de la lengua, mismo en el que se define una combi como "Vehículo público urbano para pocos pasajeros".

sentado. Estando dentro de la combi me percató que aún queda un lugar en un asiento en el que con mucho esfuerzo tendrá que entrar alguien para que la combi pueda partir. Pasan 5 minutos antes de que una persona, más resignada que con entusiasmo, decida ocupar el minúsculo lugar que queda entre mí y otra persona que no está dispuesta a ceder ni un solo centímetro para que el nuevo pasajero se acomode. Comienza el trayecto a las 7:50 am, al parecer será un trayecto largo debido a que las obras en la autopista México-Puebla suelen ser un estorbo para que el mar de gente fluya de manera continua.

La combi sale de la Unidad Habitacional Cuatro Vientos y se incorpora a la autopista por medio del Circuito exterior Mexiquense, han pasado 15 minutos. Al pasar la caseta de cobro el tránsito está muy fluido; bastaron 5 minutos para llegar a la altura del sitio que se conoce como "El descanso" para que todo comenzara a empeorar... ahora el recorrido está a vuelta de rueda. Mientras los pasajeros tratan de dormir, y algunos otros lo consiguen sin ninguna dificultad, yo me concentro en limpiar la ventana para poder mirar hacia el exterior. Ana duerme, supongo que despertarse temprano es un buen motivo para lograr conciliar el sueño en este espacio tan apretado. Recientemente acabamos de pasar otra de las paradas importantes, Eje 10, que es la desviación que lleva a Tláhuac. Hemos llegado a Santa Marta y estamos por llegar a la calzada Ignacio Zaragoza. La ruta trazada para el día de hoy se compone de esta manera:

1. De 10:00 a 11:00 hrs: Colonia los Ángeles, en la delegación Iztapalapa cerca del metro UAM-I
2. De 12:00 a 13:00 hrs: Colonia Mixcoac, en la delegación Benito Juárez (a 10 minutos de metro Mixcoac)
3. De 15:00 a 16:00 hrs: Colonia Navidad, en la delegación Cuajimalpa (a una hora de metro Tacubaya y limitando con el Municipio de Huixquilucan)
4. De 18:00 a 19:00 hrs: Unidad Habitacional San Buenaventura, municipio de Ixtapaluca (a una hora de metro aeropuerto)

Primera entrevista Colonia Los Ángeles.

La primera entrevista de Ana será en la Colonia Los Ángeles, en la delegación Iztapalapa. Al bajar de la combi abordamos un camión de la RTP²² que va hacia el metro Zapata (estamos cerca de Ermita), sin embargo la marcha de los vehículos es lenta, lo que no es nada esperanzador ya que ésta es la forma más rápida de arribar al primer punto sin triplicar la distancia. Pasa un buen rato, ya he perdido la cuenta de los minutos recorridos; las piernas entumecidas por estar sentado en un espacio apretado no dejan de doler, ahora el problema es que vamos de pie en un microbús en el que ya no cabe ni una persona más, sin embargo el chofer se niega a dejar de cargar pasaje... algunos van colgados de la puerta trasera; para nuestra desgracia el tráfico, causado por un pequeño choque ha hecho que lleguemos a las 10:45 al metro UAM-I; Ana le manda un mensaje de texto al candidato para informarle que va a llegar tarde, éste no tiene ninguna objeción con este acontecimiento.

Caminamos rápidamente, mientras yo me alejo de Ana para no interferir con las políticas de la empresa que marcan que los EES (Ejecutivos de Estudios Socioeconómicos) deben de arribar solos a los hogares de los candidatos. Lo que sucedió en este transcurso Ana lo narra de la siguiente manera.

No estaba la calle que venía indicada en mi formato, el GPS de mi celular se volvió en mi contra, busqué el número de la dirección y, para mi fortuna (lo dice en forma sarcástica) no todas las casas tenían los número marcados, y los que la tenían estaban salteados, intente buscar por las características de la casa pero tampoco la encontraba, así que intenté guiarme por las entrecalles que me había dado, pero me percaté que en vez de haber dado las entrecalles perpendiculares, dio las paralelas a su domicilio... no había forma de dar, le hablé y me dijo que en un momento salía, esperé un par de minutos, estaba algo perdida hasta que salió y entramos a su domicilio para realizar la entrevista, ya llevaba 50 minutos de retraso.

Tomando en cuenta que la entrevista tiene una duración aproximada de una hora, se atravesó otro pequeño inconveniente.

traté de aplicar la entrevista lo más rápido posible, sin embargo, me costó un poco debido a que la residencia del candidato está en Nuevo León y no tenía documentos, eso causó que mi retraso fuera mayor...

²²Red de Transporte de Pasajeros, que actualmente y según la Gaceta oficial de la CDMX "se convierte en el Sistema de Movilidad 1 (Sistema M1) de la CDMX, cuyo objetivo sigue siendo: "Ofrecer un servicio de transporte público de calidad, los 365 días del año, económico y oportuno", atendiendo principalmente a las y los habitantes de las áreas periféricas para facilitar la interconexión con diferentes medios de transporte, coadyuvando así a garantizar el derecho a la movilidad de la ciudadanía."

La entrevista concluyó a las 11:40, lo cual no era nada bueno ya que la siguiente entrevista estaba agendada para las 12:00 del día y era en la colonia Mixcoac, en la delegación Benito Juárez. Ana se comunicó con la candidata, para explicarle lo que había ocurrido con el transporte público y acordó con ella que llegaría después del horario convenido. Al igual que en el primer caso, la candidata reaccionó de manera favorable y le dijo que sin ningún problema podía esperarla.

Segunda entrevista Colonia Mixcoac

Mientras nos desplazábamos hacia el siguiente punto, Ana, tenía un pequeño dilema. Para llegar a Mixcoac había dos maneras:

1. Caminar hacia metro UAM-I y dirigirse una estación hasta metro constitución y de ahí tomar un RTP que se va por periférico sur hasta el metro Mixcoac, o
2. Abordar el metro UAM-I y dirigirse hacia la estación Atlalilco, para transbordar hacia la línea 12 y llegar hasta la estación final Mixcoac.

Haciendo caso a su sentido de orientación y tras recordar que el transborde en Atlalilco es bastante largo, ella decidió que siguiéramos la primera ruta. Así fue cómo llegamos al metro Constitución y esperamos el camión (que al parecer sale cada media hora). Siendo las 12:00 del día abordamos el camión en lo que, después de un rato, se revelaría como una malísima decisión, ya que a las 13:00 hrs. apenas íbamos a la mitad del camino. Con la presión del tiempo y el temor de que la candidata se comunicara con la jefa de Ana para informarle que no había llegado todavía, nos bajamos y tomamos un taxi en el Parque Ecológico de Cuernavaca, el taxi se fue por una avenida para salir a la estación del metro Culhuacan de la Línea 12; el GPS del celular indicaba que esa era la estación más cercana. Los viáticos otorgados por la empresa no cubren traslados en taxi, así que los 45 pesos que Ana gastó se han perdido.

Una vez en la estación Culhuacan, abordamos el metro hacia la estación Mixcoac, trayecto que se prolonga por aproximadamente 7 estaciones. Posteriormente salimos del metro y caminamos muy aprisa sobre Av. Revolución; Ana llegó a la casa de la candidata a las 14:00hrs aproximadamente (dos horas después de la hora programada originalmente), realizó la entrevista de prisa y salió a las 14:40hrs. En cuanto salió de esta entrevista, se comunicó de inmediato con el siguiente candidato, para informarle que estaría llegando a su casa aproximadamente a las

16:00 ó 16:30 hrs; al igual no hubo ningún problema con este candidato. Así partimos de la delegación Benito Juárez rumbo a Cuajimalpa.

Tercera entrevista en la Colonia Navidad

Ana salió de la casa del candidato y al encontrarnos caminamos hacia el metro Mixcoac. Ahora nos perfilamos rumbo hacia el paradero del metro Tacubaya (mismo en donde salen los camiones que van hacia Cuajimalpa). Entramos al metro, y continuamos por un periodo de 38 minutos; a las 15:15 hrs. llegamos a Tacubaya. Tras indagar con gente del paradero de camiones, dimos con los que salían para la colonia Navidad. Nos subimos al camión, mismo que partió 10 minutos después. Llegamos a la colonia Navidad a las 16:30, durante todo el camino Ana iba checando su GPS; bajamos del camión ya que éste marcaba que estábamos cerca de la calle en donde vive el candidato, sin embargo no mostraba la ubicación de la casa. Ana habló por teléfono con el candidato quien le informó que estaba muy lejos de su casa; finalmente éste fue por ella en su auto. Lo que sucedió Ana lo relata de la siguiente manera:

[...] resulta que la calle en donde estábamos perdidos tiene el mismo nombre que la calle donde vive el candidato; él me explicó que la segunda es una prolongación ya que la calle ha sido dividida tras la construcción de un club de golf... finalmente llegamos. Sin embargo, el candidato me tuvo esperando 15 minutos en el comedor de su domicilio, ya que no tenía preparados los documentos que le solicitamos en el correo electrónico. Cuando lleguélos comenzó a buscar y a sacar copias en algún lugar del segundo piso de su domicilio. Por lo mientras yo esperaba, y aproveche para pedirle permiso a su mamá de entrar al baño, la señora me ofreció un vaso con agua e intentaba entablar conversación. Posteriormente llegó el candidato con sus documentos e iniciamos la entrevista a las 17:15 hrs.

Al salir de esta última entrevista eran ya las 18:00 hrs. Para este caso, la decisión de Ana fue contactar al candidato para informarle que llegaría a las 20:00 hrs., ya que se encontraba en Cuajimalpa; pero, contrario a la reacción amable de los otros candidatos, éste se molestó y comentó que era poco sensato que se le visitara a esa hora, por lo tanto se reagendó la entrevista para el domingo 07 de junio a la hora que él dispusiera; el candidato dijo que podía a las 12 del día, de manera que el día de descanso de Ana se vio atravesado por una entrevista que no pudo realizar por el retraso que le causó el caos de la ciudad. Tras la frustración, después de las tres horas de camino que nos costó regresar desde Cuajimalpa a Ixtapaluca, en especial porque llegamos a las 22:20 hrs., Ana pronunció las siguientes palabras:

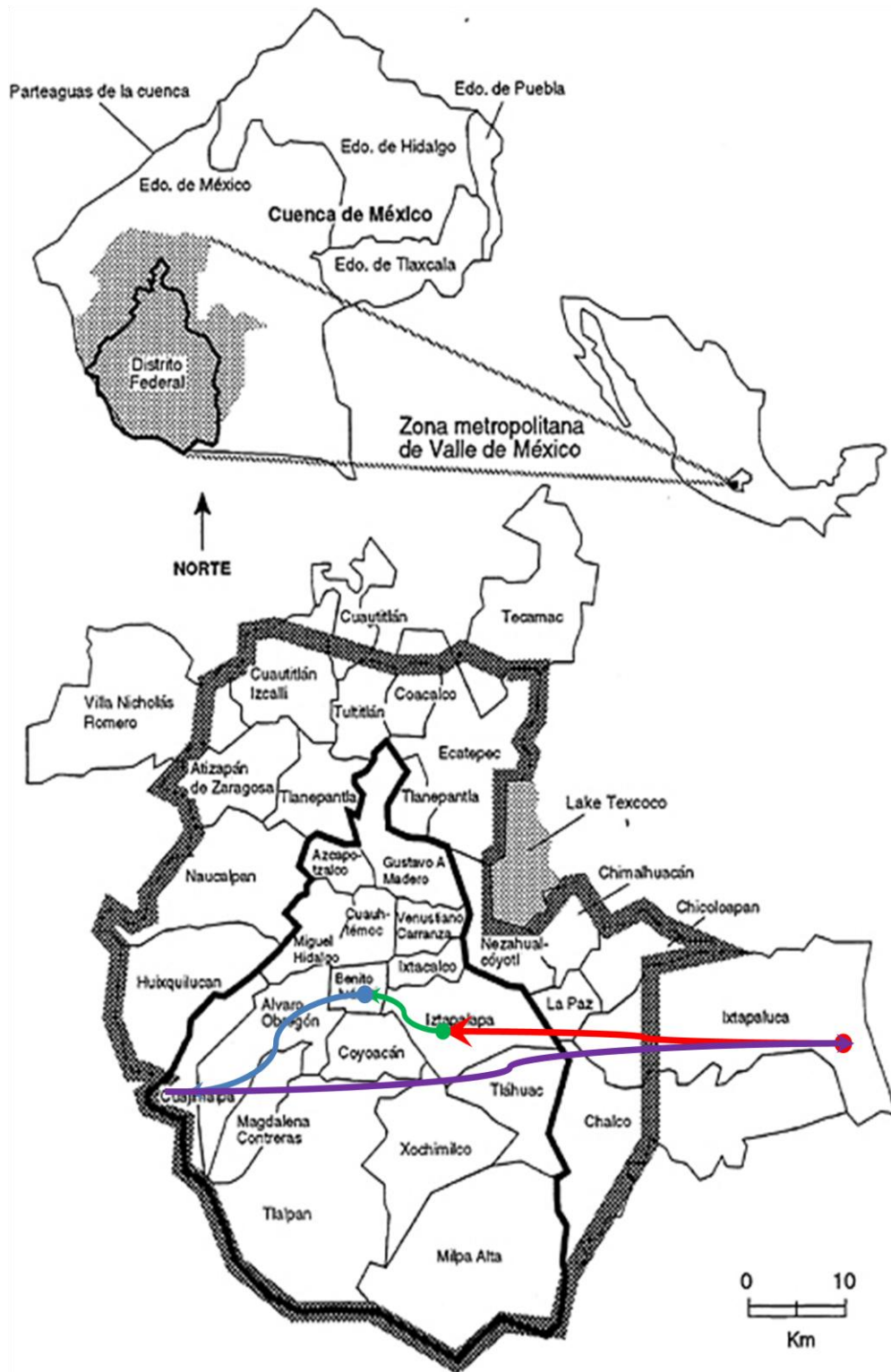
En mi experiencia, de más de un año, puedo decir que en campo se viven muchos contratiempos e inconvenientes que una oficina fija no tiene; el hecho de ir retrasado por el

trafico y tener que disponer del tiempo del candidato, perderse rumbo a la casa del candidato, terminar la visita ya de noche y en algunas ocasiones ya no encontrar transporte para alguna estación del metro, y si eres un tanto desprevenido, llevar lo exacto para el pasaje y que te haga falta dinero a la hora de regresar a casa, no comer por tener entrevistas muy seguidas, son algunos inconvenientes que uno se puede encontrar...

La oficina rodante (o móvil), me parece, es muy fácil de localizar en esto de los estudios socioeconómicos, desde la forma de vestir: muy pocos trabajadores de campo como encuestadores, levantadores de censos, etc. usan vestimenta "formal" en campo.

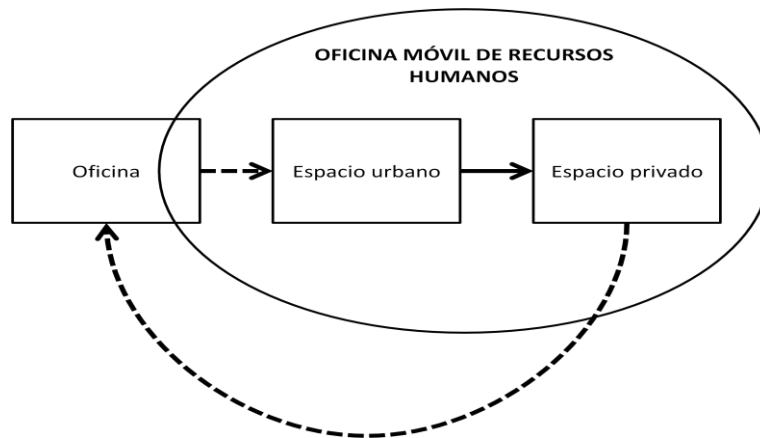
La disposición tremenda que se debe de tener a la hora de trasladarse en la ciudad y llevar con nosotros los formatos para usar en la entrevista, laptop, cámara fotográfica, memoria d, productos de papelería, y posterior a la entrevista resguardar las fotocopias de los documentos proporcionados por el candidato; esto tiene una gran responsabilidad, ya que es está en nuestras manos la información del candidato así como el equipo de la empresa...

El mapa de la ruta seguida quedó de la siguiente manera:



Mapa de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México obtenido de <http://www.nap.edu/read/4937/chapter/15>

Cómo se ha podido observar, con el caso de Ana, y regresando a las preguntas planteadas al inicio de este apartado, es posible notar que la constante movilidad espacial repercute de manera notable en el tiempo que dispone el trabajador para poder trasladarse de un punto a otro, en especial porque depende de la dinámica caótica de la ciudad y está a merced de los imprevistos que se le pongan en frente; por otra parte, y aludiendo a la segunda pregunta, queda claro que el trabajo que ella desarrolla le crea una percepción negativa tanto de la ciudad, el transporte y el propio trabajo que realiza; lo anterior ayuda a que el trabajo se precarice aún más ya que el bajo salario que percibe, no es para nada equiparable al tiempo que debe de invertir para trasladarse de un lugar a otro, además de que está en constante peligro al estar en movimiento.



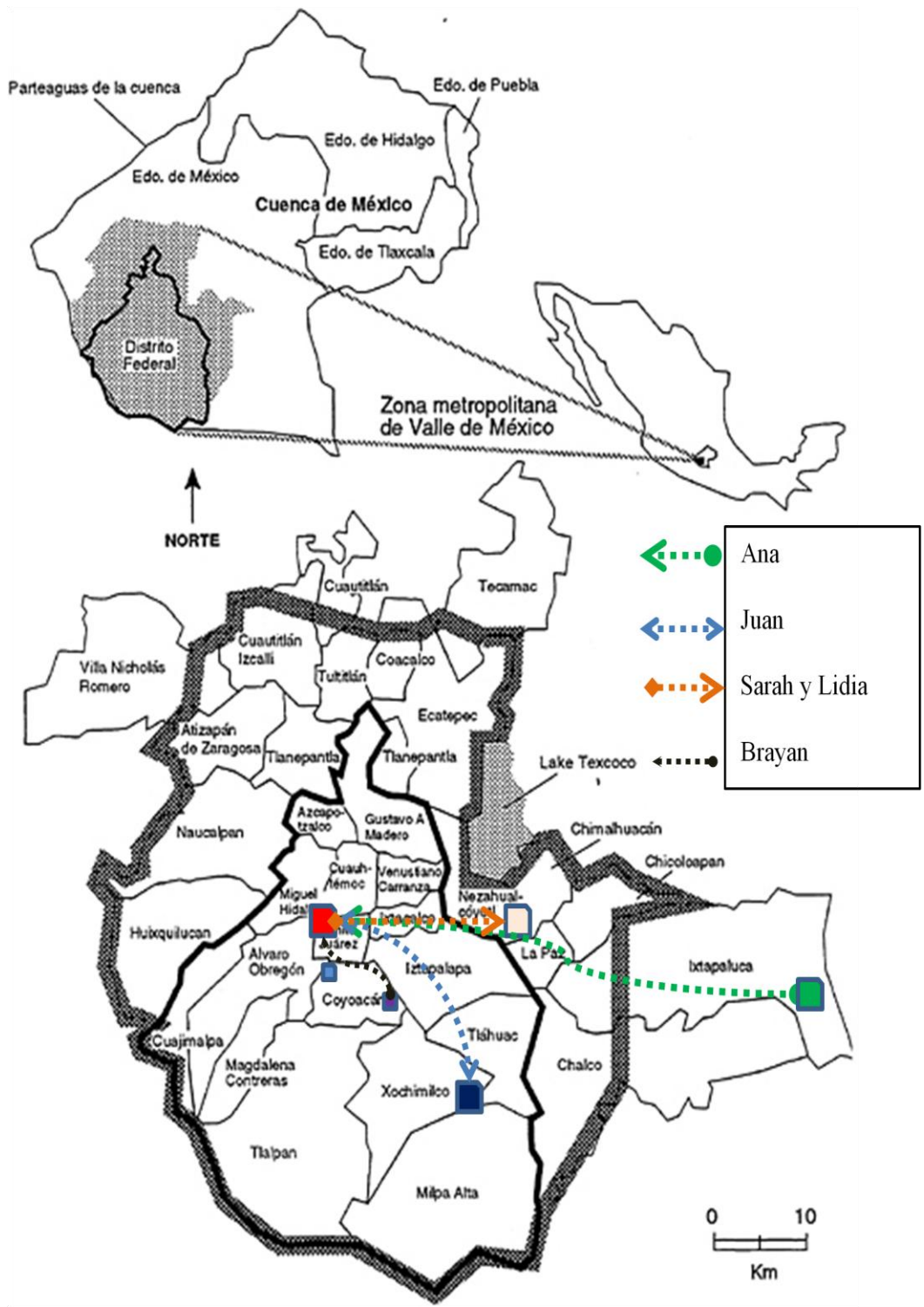
23

De la casa al trabajo y del trabajo a la casa

Después de exponer el caso de un día laboral junto con Ana, regresamos ahora a reflexionar sobre el conjunto de las experiencias de movilidad vividas por los EES (Ejecutivos de Estudios Socioeconómicos). Otra de las circunstancias que ayuda a que la situación laboral de quienes trabajan en la oficina móvil de recursos humanos se vea afectada de manera importante, es el hecho de que la mayoría, recorre una gran distancia para poder llegar a la oficina, misma en la que desempeñan su trabajo de gabinete. Es preciso indicar que casi todos los trabajadores de esta área, con excepción de Brian que vive en Culhuacán (cerca del metro Tasqueña) y Ximena (que vive en el centro de Coyoacán) viven a más de dos horas de distancia del lugar de trabajo. Es decir, en total deben de sumar a su jornada de trabajo (8 horas a 10 horas) otras 4 ó 5 horas de trayecto total entre ida a la oficina y el regreso a sus hogares.

El mapa de la siguiente página muestra la ubicación aproximada del domicilio de cada uno de los entrevistados.

²³ Este diagrama muestra la forma en la que opera la *oficina móvil de recursos humanos*. El trabajo que comienza en la oficina, se extiende al espacio urbano –público– (mediante el desplazamiento del trabajador); al arribar a la casa de la persona que deben de entrevistar este trabajo se conecta con un espacio privado. Por último, la información recolectada debe de regresar a la oficina para concluir el trabajo.



Las líneas de colores representan la distancia aproximada que recorre cada uno de los informante para llegar a la Delegación Benito Juárez (casilla de color rojo).

Como puede observarse en este segundo mapa, resaltan los casos de Juan, quien vive en Tulyehualco en la delegación Xochimilco; Ana, que vive en Cuatro Vientos en el municipio de Ixtapaluca, Estado de México, y Sarah y Lidia, que viven en Ciudad Nezahualcoyotl, igualmente en el Estado de México. El hecho de vivir en la periferia de la ciudad les genera, de entrada, una gran desventaja al tratar de acceder a ofertas de trabajo más amplias, ya que por lo general éstas son lanzadas por empresas que se encuentran en lo que podemos denominar como ciudad central.

La segregación espacial que viven los informantes, los lleva a articular de manera cotidiana distintas formas de desplazamiento que forman parte de la dinámica urbana de la ciudad de México. Lo anterior va acompañado de la idea de que los cambios económicos en este sistema que se basa en el neoliberalismo, posiciona a los sujetos frente al espacio físico por el que se mueven siempre en proporción de su poder adquisitivo, el cual depende en gran medida del tipo de empleo los individuos tengan. En este caso, específicamente, se trata de estudiantes y egresados de ciencias sociales que trabajan lejos de casa por falta de oportunidades de trabajo cercanas a su domicilio, tal como comenta Juan:

Va a decir el empleador: "pues yo no tengo la culpa de que vivas bien lejos, tú viniste a contratarte, si no te gusta pues vete y busca trabajo por tu casa". Pero la verdad es que por mi casa no hay empleo que tenga, por lo menos, normas legales y prestaciones en las que si algún familiar se enferma pueda llevarlo al seguro...

Circunstancias como la que comenta Juan, invitan a repensar cómo, "(en) las grandes metrópolis del mundo el cambio en la estructura económica que las sustenta y la alta movilidad territorial cotidiana de millones de trabajadores que se desplazan desde su lugar de residencia habitual hasta los centros de trabajo, ubicados en ellas configuran uno de los aspectos centrales de la complejidad metropolitana a escala mundial" (López, 2010: 12). Para el caso estudiado en esta tesis, es indispensable regresar a la idea de los neoliberalismos realmente existentes, ya que en la Ciudad de México el transporte siempre ha jugado un papel importante en la dinámica de la ciudad, en especial porque nunca ha sido un sistema muy eficiente.

A su vez, la afirmación que hace Juan, al decir que cerca de su domicilio no hay una fuente de empleo, nos habla de la segregación espacial que existe y de la estructura del mercado laboral, ya que, por lo general, las empresas se establecen en lugares en los que existe un buen polo de inversión. Observar parte de esta complejidad requiere un ejercicio analítico y profundo que, de preferencia, involucre la voz de quienes viven día con día estas situaciones.

La relación que existe entre los distintos tipos de movilidad espacial en la ciudad tiene mucho que ver con los medios que se utilizan para poder llevarla a cabo. En el año 2014, el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) realizó la "Encuesta telefónica sobre movilidad urbana", misma en la que se expone que "(e)l método más usado para moverse dentro de la zonas metropolitanas es el transporte público, 7 de cada 10 (68%) se transporta por este método."

Así mismo, esta encuesta refiere que las condiciones a las que se enfrentan algunas personas que usan el transporte público, dependen en gran medida de la distancia que ha de recorrerse, es decir "[...] 6 de cada 10 (60%) hace menos de 40 minutos y 4 de cada 10 (39%) más de ese tiempo." Contrastando este dato con el de la Encuesta Origen-destino del año 2007 (EOD 2007), nos encontramos con un ligero cambio en el patrón²⁴ de la movilidad y el tiempo en los viajes en transporte público; en ella se expone "que los viajes que se realizan dentro del mismo distrito tienen una duración promedio de 25 minutos. En cuanto a los viajes que salen del distrito de origen el tiempo promedio de duración es de una hora; para este tipo de viajes, los que reportaron mayor duración son los que se realizan en transporte mixto, los cuales promedian una hora 23 minutos" (EOD, 2007:88). Los datos de las encuestas, para este caso, sirven únicamente para ilustrar un poco el panorama general en el que los informantes que viven en la periferia de la ciudad central (CDMX) vivían diariamente en el trayecto de ida a la oficina y regreso a sus hogares.

Para entender un poco más la relación que tienen las prácticas de movilidad espacial con la precarización laboral, debemos de tener muy presente que "los individuos no viven en un sitio sino que cuentan con un espacio de vida donde el individuo efectúa sus actividades. Esta noción de espacio de vida engloba además de los lugares de paso y de estancia, todo el resto de lugares con los que el individuo se mantiene en contacto." (Courgeau (1988); citado en Ruiz, 2008: 99). Por otra parte, también tenemos que poner atención en el hecho de que "dada la desigual distribución de empleos, la población que vive en zonas con baja densidad de empleos realiza una mayor cantidad de viajes"(Fuentes, 2008: 69). Al realizar un número mayor de viajes, los

²⁴ Este cambio tiene que ver directamente con la metodología y el muestro usado en ambas encuestas, además de los cambios que hubo en la ciudad a lo largo de nueve años.

Ejecutivos de Estudios Socioeconómicos invierten más del 30 % del salario que perciben quincenalmente únicamente en el traslado a la oficina y regreso a sus hogares.

El espacio, como eje articulador de la relación de los individuos con su entorno, está formado por los lugares transitados durante la práctica de la movilidad cotidiana, por lo tanto, podemos sugerir que si ésta se ve afectada por la distancia recorrida para llegar al trabajo, se vuelve una variante que acentúa las características negativas del empleo.

Las narrativas de estos trabajadores, detallan las situaciones con las que se enfrentan día a día muchos trabajadores que se trasladan, al igual que ellos, desde la periferia a la ciudad central. Ana, como ya se mencionó, vive en la unidad Habitacional Cuatro Vientos, en Ixtapaluca; esta unidad habitacional resalta, porque solamente tiene dos vías de entrada desde la Ciudad de México: llegando por la autopista México Puebla y otra desde la carretera Federal México-Puebla. Además de que se debe de pasar por el pueblo San Marcos Huixtoco, perteneciente al municipio de Chalco, para poder acceder a la misma. Esta unidad habitacional es parte del resultado de la intensa urbanización de las zonas periféricas en Ixtapaluca, lo que ha dado como resultado espacios desprovistos de fuentes de empleo, que obligan a que sus habitantes tengan que desplazarse por grandes distancias para poder llegar a sus empleos. Además de que "[e]stos desarrollos urbanos desmedidos que se construyen en zonas muy periféricas van induciendo una expansión espacial del área urbana carente de sustentabilidad económica y medioambiental, generan un incremento del parque vehicular y de los traslados, con la consecuente congestión adicional del tránsito vehicular." (Coulomb, 2006:446; citado en Hernández y Winocour, 2009: 108).

Ana comenta que el traslado a la oficina de RRHH Outsourcing, ha sido un enorme problema, ya que el lugar en el que habita solo cuenta con una ruta "directa" para llegar a la Ciudad de México.

(...)pero sí me ha costado mucho lo de la puntualidad y más porque yo vivo casi en un hoyo. Vivo en lugar donde solo hay una sola ruta, donde luego no hay transporte, haces tres horas... he hecho hasta cuatro horas. Sufres en el transporte. El metro siempre está atascado, no sabes a qué hora vas a llegar... entonces llegas un día tarde, al otro también y no es algo que tu jefe comprenda o quiera comprender todo lo que conlleva estar ahí a la hora acordada. Creo que la mayoría, bueno no la mayoría pero sí gran parte de las entrevistas que he tenido les he mandado mensajes de "voy tarde"... además de que, como dicen ustedes, el horario es "hasta morir", te manejan que es a las 5:30 pero te vas hasta lo que quieras ganar; regularmente

sales tarde. Solo una vez he salido a las 5:30 (de dos años que lleva laborando allí), las demás veces a la 9:00, a las 9:30 pm una vez.

Otra de las circunstancias que le afectó muchísimo cuando trabajaba en esta empresa, fue el hecho de que la autopista México-Puebla, estuvo en reparación por un largo tiempo.

Cuando empecé a trabajar en RRHH Outsourcing empezaban a arreglar la que es la única manera de salir de... bueno la principal vía de salida de donde vivo... era un caos... me hacía hasta tres horas al metro: desde que salía de mi casa, llegaba a la fila de las combis en la que había como 50 personas formadas, y sin ninguna combi... cuando llegaba la combi todos íbamos como zombies, empujándonos... y pues eso lo he vivido como 2 años. Aunque últimamente ha estado muy tranquila la autopista; la Zaragoza ya sabemos que siempre es un desastre... ahorita me hago no sé, 15 minutos en la autopista. Eso ha mejorado mis tiempos de, pero la semana pasada que regresé de vacaciones calculé mal el tiempo y estuve llegando tarde.

Parte de la experiencia de Ana en el transporte público queda plasmada en los siguientes párrafos.

Hubo un momento en el que no sé qué pasó, ni siquiera razoné. Estaba en la fila y ya era tarde, ya me quería subir a la combi; para esto, hay dos filas de las combis: una en donde la gente se quiere ir sentada y "cómoda", ésta va avanzando más lento y otra en la que te formas si llevas más prisa. Estaba en esta segunda fila y aventé a una chava... me da mucha pena, me sentí muy mal, en serio. Me sentí muy mal porque la aventé y me dijo "pero yo iba formada" y le dije "¡no es cierto!", y me subí, de plano la aventé y me subí; ella ya estaba en la puerta y la quité... fue el día que me sentía mal, un día después de la fiesta...me sentía bien mal. Me subí y ya nada más escuché que me gritó "pinche vieja...". Me quedé pensando "pues qué me pasa, yo no estoy acostumbrada a hacer eso"... aunque hay gente que lo hace y ni siquiera se forma en las filas... eso te da tanto coraje, pero al momento de que tú lo estás haciendo te justificas: "es que ya voy tarde y esta fila no avanza"...

Por su parte está el caso de Juan, quien relaciona el problema de la movilidad con el diseño y la expansión demográfica de la ciudad.

El transporte pues sí es un caos. En la mañana, en las horas pico, es toda una hazaña entrar ya sea al metro o al tren ligero, cuando viajaba en él. La ciudad ya no es capaz de solventar la movilidad de todas las personas. Tal vez sea por su mal diseño, tal vez no planeaba la expansión demográfica, no sé qué argumentar a favor de esto. El trabajo que nos cuesta trasladarnos sí es vasto.

A su vez, la forma de experimentar la metrópoli, en su caso, está guiada con la táctica de ahorrar un poco de dinero en cada trayecto de su casa al trabajo y de regreso. De este modo él ha experimentado varias rutas para poder lograr dicho cometido.

[...]yo tengo tres rutas para llegar al trabajo. Antes de que abrieran la Línea 12 buscaba la alternativa para llegar más temprano: al principio me iba en una combi que va directo de Tulyehualco a Tasqueña, pero representaba más gasto porque cobran trece pesos; sí es un poco

más rápido pero representaba ese tipo de gasto, y, si tomaba el metrobús para llegar más rápido era un gasto mayor... entonces, la alternativa era buscar otra ruta por la que me saliera más barato el transporte público, aunque hiciera más tiempo. (...) la opción era irme por Xochimilco, así hacía tres horas de mi casa al trabajo pero me ahorra, aproximadamente, diez pesos diarios...

De la misma manera, narra cómo han sido los cambios que ha tenido su andar cotidiano con base en la decisión de irse adaptando a las circunstancias que le ofrece la ciudad en cuanto a transporte público. En su caso, fue uno de los muchos beneficiados con la apertura de la línea 12 del metro, que corre de Mixcoac a Tláhuac.

Y bueno, yo creo que toda la ciudad es un caos; en esta ruta de Xochimilco los puntos relevantes eran, precisamente la estación Xochimilco, donde tomaba el tren ligero. Era un desmadre porque la gente que va a trabajar todos los días se va empujando, hay palabras de gente que va molesta... ¡Sobre todo de los que vamos tarde! Es cuando más te exaltas... cuando llevas tiempo perdido, hasta quisieras que todos avanzaran más rápido y si alguien se atraviesa le dices ¡con permiso! y te pasas bien enojado... eso en el caso de la segunda ruta.

La tercer ruta era irme por Tláhuac... tomar un micro ordinario, no directo, pero hacía de mi casa tan solo a Tasqueña como dos horas o dos horas y media, ya de ahí tomaba el metro hasta Chilpancingo; la otra alternativa que conocí antes de que abrieran la línea 12 era irme hasta el metro Constitución, después de ahí tomaba un micro a Tlaltenco, de ahí un micro a Tulyehualco y después otro micro a mi casa: en sí tomaba una combi, otra combi... Igual en la mañana tomaba 4 transportes para llegar al trabajo.

La Línea 12 sí agilizó un buen. En las primeras rutas me hacía tres horas, después dos horas y media por la Línea verde (8), y ahora me hago una hora con cuarenta minutos de mi casa al trabajo... son 19 pesos de ida y se me iba por la primer ruta eran como 18 pesos, por Constitución era más o menos el mismo precio. No estoy ahorrando mucho en cuanto a dinero, pero sí me estoy ahorrando tiempo. Ahorro prácticamente una hora con veinte minutos de traslado. En ese aspecto ha mejorado un poco la ruta, ya no me quejo tanto por eso, pero en sí sigue siendo un trayecto largo.

Otro aspecto que influye en la toma de decisiones en lo que respecta al transporte público, tiene que ver con el bajo sueldo que percibe.

A veces tratas de economizar. Por ejemplo estaba viendo que si me vengo en la combi directa, me cobra trece varos a Tasqueña; de ahí son 5 pesos del boleto del metro y me bajo en Félix Cuevas, tomar el metrobús que me cobra otros 6 varos y llegaría más en chinga, más fácil, pero es más varo. Prefiero irme al metro, porque esos 5 varos más a la semana ya te representan 25 varos; eso ya te alcanza para un desayuno, es muy importante ahorrar ya que no ganamos mucho.

En el caso de Lidia, el hecho de trabajar a más de dos horas de su hogar la hace vivir una rutina que en más de un sentido es desgastante y agotadora. La movilidad desde el Estado de

México a la ciudad de México, pese a que la distancia no es tan grande, se ve entorpecida por el tráfico vehicular.

Pues yo te voy a contar todo el trayecto que hago de mi casa al trabajo: me paro como a las cinco de la mañana, me meto a bañar, me arreglo, preparo toda la comida que voy a llevar y salgo. Salgo con mi hermano y mi prima; mi prima va a la universidad y mi primo igual se va a trabajar. Salimos como a las seis de la mañana de mi casa y bueno, el primer caos comienza para tomar la combi, hay una avenida que se llama Carmelo Pérez, es muy difícil tomar la combi ahí porque viene llena; tengo que tomar una que me deje en el metro Tepalcates, así es como llego al metrobús... tardo como 15 ó 20 minutos en lo que pasa una combi.

Un trayecto de mi casa al metro Tepalcates, cuando no hay tráfico, es de 10 minutos, en automóvil, pero en combi me hago media hora...voy llegando al metrobús como a las 7 de la mañana; de ahí hago otros 20 minutos, porque la verdad no me voy parada. Igual, en el metrobús hay dos filas, una en la que te vas parado y otra en la que te vas sentado... me formo para irme sentada, porque una hora (que es lo que dura el trayecto a la estación del metrobús cercana oficina) no me voy a ir parada. Voy subiendo el metrobús como a las 7:15 ó 7:20, en lo que llego a "La Piedad"; llego a "La Piedad" como a las 8:20 y ya camino. Pero todo ese transcurso, todo ese tiempo perdido por el tráfico, por no poder tomar combi es un caos. Además, como dice Ana, la gente es irracional, nos volvemos como animales tal cual... aventándonos para ganar un lugar. Es traumante perder todo ese tiempo.

Es muy desgastante. Son dos hora y media de mi casa a mi trabajo; y si te das cuenta no está tan lejos, relativamente no está tan lejos: sería una hora, una hora y cuarto sin tráfico...

Pierdo formada como tres cuartos de hora. Es mucho tiempo el que estoy formada en lo que pasa la combi y me deja en Tepalcates. Y en Tepalcates otros veinte que pierdo en lo que estoy formada. Zaragoza. Me parece que allí es el caos: atravesar ese tramo; solamente dos estaciones y me atoro treinta o cuarenta minutos en esa parte, no avanza la Zaragoza... no avanza en las mañanas, Esa es la experiencia que vivo día a día: estar lidiando con todo eso... con las mujeres que son como muy locas y te avientan y les vale si vas formada o no vas formada.

Lidia identifica de manera concreta la problemática de la movilidad, el tiempo que pierde en sus recorridos y la relación que esto tiene con la situación de precariedad a la que se enfrenta en su empleo.

De hecho apenas mi papá fue por mí, no recuerdo que día de la semana, me recogió tal cual en el trabajo y a mi casa hicimos una hora. En las mañanas son dos horas y media, casi tres... mi papá trae un taxi, entonces coincidió que el andaba por ahí a la hora que iba a salir y pasó por mí... el traslado es parte de lo desgastante de este trabajo...

(...)durante el trayecto lidias con las personas, con el enojo de las personas, con el hecho de que hay mucha gente, con el tráfico... eso es desgastante... ir y venir diario... súmale que no te pagan bien, que tienes que quedarte y sacrificar cosas de tu vida...al final llegas a tu casa y lo único que quieres es dormir o descansar porque estás harta de todo el transcurso del día, de todo el regreso con todo el tráfico... esto sí es muy frustrante algunas veces, pero, pues...

En el caso de Sarah, al igual que sus otros dos compañeros de trabajo, sus palabras dejan muy claro que existe una relación entre movilidad espacial y precariedad laboral. Lo cual notó después del periodo vacacional.

Pues yo creo que cómo a todos. Está de la chingada la movilidad por la ciudad y más porque ésta no te garantiza un ingreso extra. De hecho el viernes estaba leyendo un artículo de "Nexos", que precisamente habla del transporte en el Estado de México: Ecatepec, Tecámac; Santa Fe, lo ponen en el artículo como Mordor, esa tierra del Señor de los Anillos que es como el mismo diablo.

Igual, yo me voy por la tangente, trato de ya no enojarme. Sí me espero para no ir apretada, no me gusta ir así... me puedo esperar mucho tiempo con tal de que nadie me rose... aprendo a disfrutar en la podredumbre, ves los pleitos de las otras personas, aprendes a reírte y también a defenderte...

A mí me pasó algo bien curioso, este tiempo en el que ya no salíamos a campo se cruzó con el periodo de vacaciones, y no había gente en el transporte público... me hacía de mi casa al trabajo una hora o cuarenta minutos, porque todo estaba súperfluido y de repente cuando regresé un lunes que empezó de nuevo el caos me pregunté "¿cómo es que hubo un momento en el que me la podía pasar 5 horas en el transporte por cien pesos más redactar?... ¿cómo pude haber ido a Toluca todos los putos días y ganar eso?" Porque es un esfuerzo físico y mental el trasladarse y estar haciendo lo mismo todo el puto tiempo... estar batallando en la combi, soportando olores de otras personas.

El caso de Ximena es un poco distinto. Ella vive en Coyoacán, lo cual la pone frente a una serie de posibilidades que pueden ser consideradas como privilegiadas. Sus traslados, por lo menos de su casa a la oficina, son más cortos y menos atropellados que los de sus demás compañeros; sin embargo se enfrenta con el mismo problema del tráfico vehicular.

Yo hago, más o menos, como cincuenta minutos (a la oficina). Yo vivo en Coyoacán, un lugar más o menos céntrico. En ese sentido no es para mí tan pesado, porque vengo en "contraflujo", entonces no me encuentro tanta gente como otros que vienen en el otro de sentido...

Yo salgo de mi casa como a las 7:40 am; vivo como a media cuadra de la avenida. Sobre la avenida Miguel Ángel de Quevedo tengo que tomar un camión que me puede dejar en el Metro Miguel Ángel de Quevedo o en La Bombilla, en el metrobús... prefiero bajarme en La Bombilla porque me queda más directo. Realmente no hay mucha más complicación... solo en ocasiones se hace un poco de tráfico en avenida Universidad, en el metrobús hay muchísima gente, nunca me voy sentada, pero no hay mayor problema.

Lo que sí pasa es que si salgo del trabajo después de las 17:30, encuentro más gente de regreso y en ese trayecto sí llego a hacer más tiempo, porque va más lento el metrobús y en San Ángel están reparando cosas (trabajos en las avenidas).

Entre los cambios que afectaron a muchísimos pobladores de Coyoacán, se encuentra la construcción de la "Plaza Oasis Coyoacán"; entre los malestares que ha causado la construcción y apertura de dicha plaza, se encuentra la modificación de la circulación vehicular sobre la avenida Miguel Ángel de Quevedo, lo anterior afecta de manera directa la ruta que recorre Ximena para llegar al trabajo.

Y abrieron una plaza que es Oasis Coyoacán, junto a Miguel Ángel de Quevedo; entonces sí, se hace más tráfico. Me ha tocado hacer como 20 minutos más de lo normal. 20 minutos más que antes de que abriera la plaza. Porque hay una vuelta en "U" que ya no se puede hacer. Además hicieron un minisitio de taxis que nada más opera en la noche junto a la plaza, además hay trampas para que no te puedas estacionar ni hacer paradas por ahí...

(...)la plaza está sobre Miguel Ángel de Quevedo, muy cerca de avenida Universidad. Ahora si quieren dar la vuelta en "U", se tienen que ir hasta Universidad y darle vuelta a la glorieta... se hace mucho tráfico allí, también porque hay muchos coches y en la zona de la Plaza se estacionan más coches; otros van entrando a la Plaza...

Igual en la mañana, me toca ir del lado de donde está cerrada la vuelta, o sea, se hace más tráfico por los que se atorán para ir a dar la vuelta hasta la glorieta...

[...]lo que hago últimamente, como veo a mi novio en el metrobús, pues nos vamos caminando, y hago más o menos lo mismo. Ahora hago lo mismo de mi casa al metrobús caminando que si me fuera en el camión... Incluso si fuera en la hora pico, me hago menos tiempo caminando.

Transporte privado: el caso de Brian

Siguiendo los datos de la Encuesta Telefónica sobre Movilidad 2014, podemos afirmar que el 2% de las personas que se mueven en la ciudad lo hacen en motocicleta. En el caso de Brian este es un dato importante ya que gracias a que él logró comprar una, se redujeron sus tiempos de traslado de la casa a la oficina y de la oficina a la casa.

Contar con un vehículo para transportarse ha hecho que el tiempo que anteriormente perdía en el transporte público, lo pueda usar para adelantar parte del trabajo en la oficina.

Brian:

(...) por lo general siempre salgo a las 7 de la mañana de mi casa. Entonces, el tiempo de traslado de mi casa al trabajo son 30 minutos.

Quería contrastar porque antes de que tuviera la moto, igual, me salía a las 7 de la mañana pero llegaba a las 8:40 o a las 8:45 al trabajo... ahora salgo a las 7:00 de la mañana y llego a las 7:40 por muy tarde. Por una parte está esto que comentaban mis compañeros; sí te ahorras el estrés del contacto con la gente diario. Sí te ahorras ese estrés de saber que el transporte se va a tardar y que la gente se va a empujar; que el Metro va a ir lleno; que tal vez vas a tener que esperar 2 ó 3 trenes para poderte subir. En mi caso yo sé cuál es el tiempo que manejo y sé en qué

horario puedo llegar al trabajo. Al final de cuentas depende de mí el tiempo que hago al trabajo y no depende de otras personas...

Aunque, por otra parte, se enfrenta a otro tipo de circunstancias que hacen que se enfrente con distintas experiencias en su andar diario.

Sin embargo, también hay estrés porque a fin de cuentas no existe una cultura del respeto al motociclista; entonces, al final de cuentas sí existe el estrés de que te vaya a aventar un carro; o de que una persona se atraviese y (que al esquivarla) te puedan atropellar; o que haya un bache y te puedas caer... al final sí existe estrés. Pero creo que al final de cuentas el hecho de saber cuánto tiempo te vas a tardar en trasladarte de un lugar a otro te ayuda bastante, porque es cómo yo les comentaba: los días de lluvia sí es un poco pesado, porque sé que me voy a mojar a pesar de que traigo mi impermeable, pero tengo la satisfacción de saber que en media hora ya estoy en mi casa, que me puedo bañar, que puedo comer tranquilo y me puedo dormir... creo que eso no pasa con mis demás compañeros... no es mal plan, pero cuando llueve sabemos que el Metro es más lento, la ciudad se para, el tráfico se para... tal vez no terminas tan mojado, pero terminas 2 ó 3 horas después en tu casa, fastidiado, hartado y cansado del trabajo.

Pero es como te digo, a pesar de que se sabe que los motociclistas están más expuestos a peligros, como el mismo hecho de ganar un lugar en un carril para meterte a Churubusco o de rebasar a algún carro... a la gente a veces no le importa y vives estresado porque te vas peleando con los automovilistas. Igual pasa con los de otras motos, no existe eso de "somos motociclistas y nos apoyamos"; te avientan la moto, te vas "picudeando", te vas diciendo de cosas. Al final de cuentas, el estrés está presente y más cuando eres un poco intenso como yo...

Al final de cuentas la inversión que hizo en la motocicleta se traduce en un ahorro de tiempo y dinero en cuanto a pago de pasajes.

Este servicio que adquieres tampoco es gratuito, aunque al final de cuentas me ahorro bastante si hago un cálculo, con la moto yo me estaría gastando como diez pesos entre ida y vuelta a mi casa, en realidad es mínimo el gasto, podría llenar la moto un lunes y el viernes sigo teniendo gasolina; sin embargo hay más cosas: la moto tiene que tener un servicio, si se te poncha una llanta tienes que llevarla a arreglar, refacciones... O sea, al final de cuentas también hay esa parte en la que no todo es tan color de rosa, sino que también adquieres un servicio. Yo la moto la adquirí a un crédito que no me generará intereses; entonces, también te ves limitado en este aspecto...

Al final de cuentas sí disminuye el estrés, mi vida es un poco menos estresante ahora que ando en la moto; aunque sí he experimentado momentos de estrés en momentos que no he tenido la moto y me he ido al trabajo en transporte... ya me parece un poco frustrante.

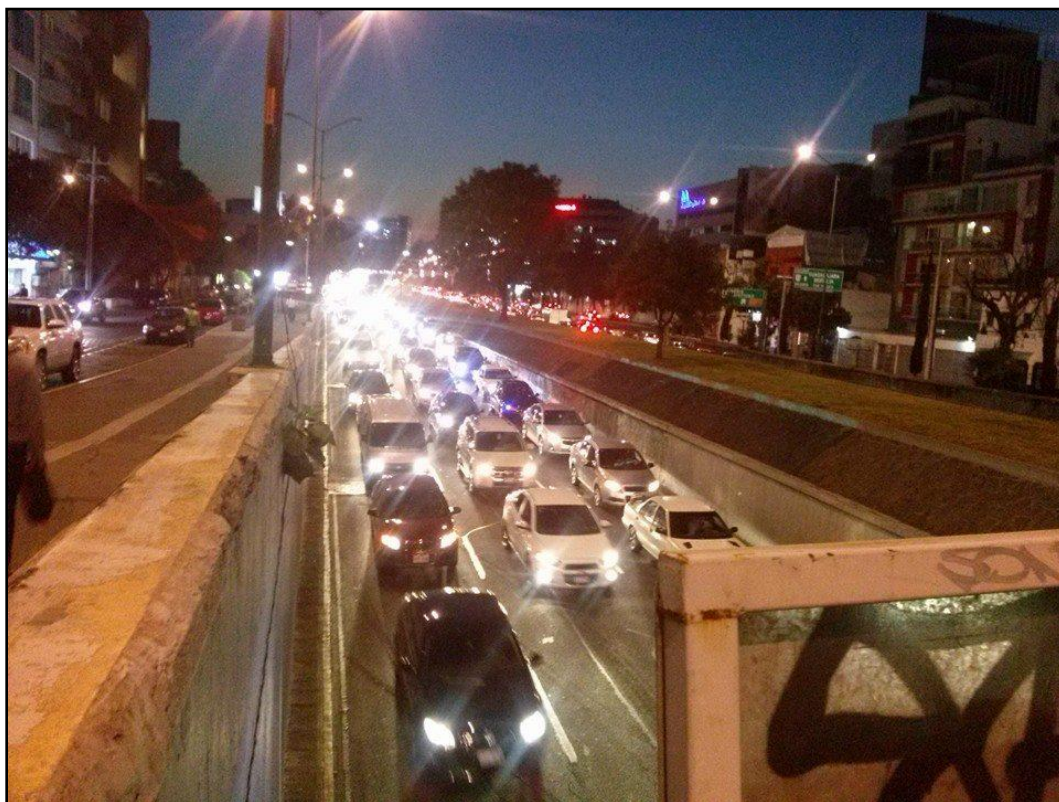
Mapeo subjetivo de la ciudad.

Con la finalidad de obtener un mapeo subjetivo de la ciudad por parte de los informantes, les pedí que fotografieran los puntos de la ciudad que les parecieran importantes; con esto en mente, las fotografías que obtuvieron retratan lugares circundantes a su lugar de trabajo, en la mayoría de los casos, o lugares de tránsito hacia el mismo. Al plantear este ejercicio tenía en mente dos ideas, que Emilio Duhau y Angela Giglia (2008), y María Di Virgilio (2011) resumen de manera magistral. Las ideas se basan en el hecho que el primer espacio con el que se relacionan los sujetos "(...)es el espacio de los alrededores de la vivienda que corresponde generalmente a un tipo específico de hábitat, como el barrio, la colonia, la unidad habitacional, el conjunto residencial, el pueblo conurbado" (Duhau y Giglia, 2008: 22). A la vez, estos lugares circundantes determinan el tipo de prácticas y experiencia metropolitana que viven los sujetos; es decir:

[...]territorios, barrios o localizaciones particulares en la ciudad operan concomitantemente como containers de las prácticas, los comportamientos y las relaciones sociales, como un set de factores que da forma a estructuras y a procesos sociales y como una manifestación espacial de las relaciones y prácticas que definen, precisamente, ese conjunto particular de factores (Di Virgilio, 2011: 179).

Durante la realización del tercer grupo focal, se generó una dinámica en la que los participantes expresaron lo que sentían al ver las fotos de sus compañeros. Específicamente se generó esta interacción cuando eran lugares que ellos identificaban rápidamente, pero que significan de manera distinta.

Fotos de Lidia



Lidia:

Este es Viaducto a las siete de la noche, que fue la hora a la que salimos esa vez. La saqué porque es una avenida principal. Entonces, cuando salimos bromeamos y decimos: "gracias al cielo no tenemos carro", porque están todos parados ahí y me da mucha tentación...

Juan:

A mí lo que me evoca es "¡puta, ya llegué a Viaducto!", pero en la mañana... ya cuando veo Viaducto es como descansar... así de "¡ya, lo logré!"; cuando ya vas caminando sobre esta banqueta, ya sabes que vas a llegar, que vas a llegar a tu horario y que no va a haber pedo...

Lidia:

A mí me da felicidad porque cuando veo Viaducto digo "¡Ya me voy a mi casa!" También me pongo a pensar... "si así está aquí, el metro va a estar horrible", pero a esa hora siempre esta llenísimo Viaducto..



Lidia:

Esta es otra parte de Viaducto; ese día nos fuimos caminado hasta Tacubaya... esa es otra ruta, pero igual pienso lo mismo, Viaducto siempre está llenísimo.



Este es Chilpancingo... del trabajo caminamos hasta el metro Chilpancingo, esta es sobre Insurgentes, es parte de lo que vemos en el trayecto: como van las avenidas llenas a esa hora...

Juan:

Ese trámite de Chilpancingo al trabajo sí es un desmadre... lo identificas, cuando ya vas por la gasolinera corres...

Ana:

Apúrale porque ya faltan dos minutos...

Lidia:

Pues es nuestro recorrido diario...



Ésta es en Tepalcates, mi pesadilla diaria. Si no hubiera tráfico, mi casa está como a diez minutos; en la mañana está así, entonces me hago como cuarenta, gracias al transporte público... diario está así la Zaragoza, diario, diario, diario...

Esta foto es la que más me da tristeza porque es lo que tengo que pasar diario. Son los carros que van de ida para el D.F.



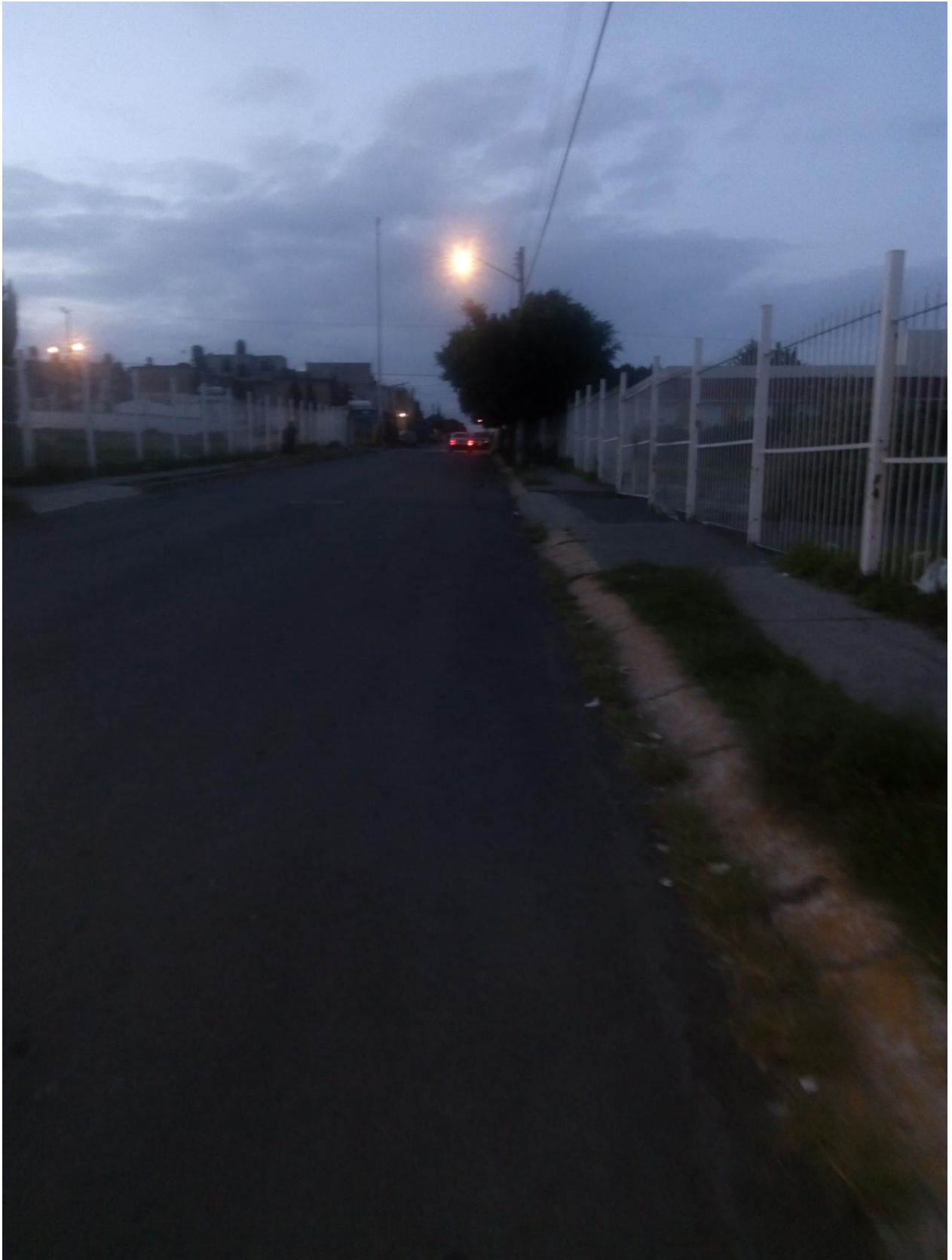
Ana:

Esta es la estación del metro Pino Suárez, ahí venía de un estudio. Estaba súper lleno, se supone que el límite es la línea amarilla, pero pues aquí casi se avientan; aparte yo estaba ya a punto de caerme y me pongo a pensar ¿qué pasaría si alguien se pone loco y te avienta?

Pero ahí lo que te hace la tarde es que el metro llegó vacío... y yo estaba hasta adelante y dije "a huevo, me tocó asiento"...

Lidia:

Pues quizá suene tonto, pero la verdad es de las mejores cosas que nos puede pasar... que llegue un metro vacío a la estación Chilpancingo. Es algo que a mí me da felicidad, porque podemos ir cómodas...



Ana:

Esta es saliendo de mi casa, es cómo se ve en las mañanas: el amanecer y todo bien bonito junto al parque, todo bien padre, parece una loma. Pero en cuanto bajo me encuentro con filas y filas...

En la foto de abajo apenas va llegando la gente, yo estoy en la fila de los que se van cómo sea...





Ana:

Esta de arriba es la fila de regreso. En Gómez Farías... en esta foto está corta la fila, porque generalmente abarca cuadras y cuadras...



Aquí... ésta es la Zaragoza; ese día de plano me metí al metro, porque es casi imposible atravesar todo eso; es el flujo de autos con dirección al metro aeropuerto... cuando de plano voy tarde me bajo.

Aquí es Tepalcates, pero me bajé en Guelatao, una estación antes, porque para llegar de Tepalcates a Guelatao te haces como quince minutos, pero cuando vas en el camión te haces lo mismo o más...



Esta foto la tomé, se ve el andén del metro que va dirección observatorio, está súper vacío el metro... en contraposición yo estaba del lado que va a Pantitlán, el que está bien lleno...



En esta yo iba en la parte de adelante de la combi ese día. Casi no me gusta irme adelante, porque a veces aprovecho la ida para dormirme y en las peseras te dicen que si te vas adelante no te puedes dormir... "¡sin dormirse!"

Juan:

Porque le pasas el sueño al chofer...

Ana:

Entonces ese día iba tan deprisa que decidí y me tocó irme adelante. Tardamos en un tramo muy pequeño de la autopista... tardamos como media hora, estaba atascadísimo... y ese día le mandé esta foto a la jefa como justificante del porqué iba a llegar tarde...

Fotos de Ximena



Aquí es enfrente de donde me bajo; en las mañanas ese lugar está prácticamente vacío, pero ya cuando voy llegando a mi casa, a veces, me encuentro un poquito de tráfico por esta zona, y mejor me bajo una cuadra antes. Entonces, es un punto importante. Porque yo en la mañana, cuando tomo el camión lo tomo del otro lado de la avenida y cuando llego, llego aquí...

Fotos de Juan



Juan:

Ahí voy colgado en el micro, voy en la parte de atrás. Salgo de mi casa y tomo una combi antes de tomar ese transporte. Esta es, digamos, la vía rápida, porque de mi casa tengo que bajar al centro de Tulyehualco... este es un atajo, me bajo hasta el centro de Tulye... estos micros vienen de Mixquic y San Juan, Milpa Alta... pero obviamente ya vienen llenos, entonces tienes que meterte cómo puedas e inter colgado, incluso arriesgando la vida..



Esta es una en Insurgentes Sur saliendo del trabajo, cuando recién abrieron el metro de la línea doce... hago mucha evocación de Insurgentes Sur porque es el punto en el que yo ya me siento más tranquilo... Llegando a ese punto digo "por lo menos ya estoy acá"...





Ésta es el línea dorada cuando el metro solo llegaba a ahí y tomé una foto a la fila de la taquilla... en esas taquillas es bien cabrón porque para recargar la tarjeta tardan un poco más, porque en la Línea 12 solo entras con tarjeta, en ese aspecto hace que el viaje sea un poco más tedioso, en especial si tienes prisa.

El ejercicio del mapeo de la ciudad muestra, en gran medida, la forma en la que los informantes viven, habitan y transitan los distintos espacios de la ciudad. Cabe insistir que lo que tenía en mente al pedirles que fueran ellos quienes fotografieran los sitios que consideran importantes en su andar cotidiano, perseguía el objetivo de captar los puntos claves que suponía se situaban cerca de su hogar o en puntos aledaños; sin embargo, contrario a la idea de la que había partido, la gran mayoría de ellos no retrató lugares cercanos a su hogar; más bien, su mapeo consistió en retratar espacios en los que identificaban situaciones de caos en su recorrido, en especial lugares que tenían que ver con el transporte público, como las estaciones del metro de la Ciudad de México en los momento de mayor congestión, revelándose éstos como los espacios y tiempos más impactantes y característicos de su andar por la metrópoli. Otra cosa que sucedió fue que el ejercicio no terminó en lo que yo hubiera esperado, por ejemplo en el caso de Sarah solo se obtuvo una fotografía que no se incluye en estas narrativas, dado a que ella no estuvo presente en el grupo focal. Por otra parte, la participación en cuanto al ejercicio del mapeo que se deseaba conseguir, quedó inconclusa por diversas razones, entre éstas la falta de tiempo de los chicos para recopilar y ordenar todo este material tan valioso.

Por otra parte, la experiencia metropolitana de los informantes muestra que existen distintas formas de habitar y transitar la ciudad, en especial si éstas van de la mano de un trabajo que puede ser considerado como precario; además, el concepto de experiencia metropolitana ayuda para pensar y analizar cómo es que los sujetos lidian con la segregación espacial que viven; ejemplo de esto es el caso de los dos informantes que viven en Coyoacán, en especial el caso de Brian que se mueve con la ayuda de un transporte propio. La experiencia metropolitana de los sujetos, nos acerca a las distintas formas de habitar de cada uno de ellos (formas de leer la ciudad, estrategias para enfrentarse a los retos diarios, uso del espacio), en especial si tomamos en cuenta que los espacios urbanos se articulan para crear una amalgama de significados y... que ayudan a los individuos a desplazarse y crear referentes empíricos de la ciudad.

CONCLUSIONES

Conclusiones

Como se ha señalado, una gran diversidad de autores en las ciencias sociales ha mostrado parte de las consecuencias de la precariedad laboral. Este fenómeno puede verse como uno de los corolarios más crudos de la economía capitalista, derivado de los acelerados cambios que se han dado en la economía global. Lo anterior se refleja en el deterioro de las condiciones laborales en muchas partes del mundo; este deterioro, por desgracia, no es un fenómeno nuevo, más bien es un proceso que se ha venido dando desde hace más de cuarenta años, pero que se ha visto acentuado con la implementación de políticas basadas en las doctrinas neoliberales.

Teniendo en cuenta que el capitalismo ha mutado de distintas maneras en las distintas geografías del planeta, el estudio que se presentó se posa en uno de los llamados *países del sur*: México, específicamente en la Ciudad de México. La idea anterior, y para el forma parte de lo que Nik Theodore, Jamie Peck y Neil Brenner (2009) han denominado como *neoliberalismo realmente existente*. A pesar de que el capitalismo se desarrolle y afecte de manera disímil a los distintos países, se ha mencionado que su *esencia* radica en el ciclo de acumulación de plusvalía. Este ciclo puede expresarse con la fórmula: K-M-K'; esta fórmula esquematiza la forma en la que el capital (K) se invierte para crear una mercancía (M), la cual después de entrar a un círculo mercantil da por resultado la recuperación del capital invertido con un plusvalor, o superavit, (K'). Esta fórmula puede entenderse mejor si la pensamos como un ciclo, tal como lo describió Marx, en el que los que aportan el capital inicial (K), siempre buscan su constante crecimiento.

Por otra parte, pensar esta fórmula es importante ya que el capitalismo, al ser un sistema inestable en el cual la acumulación conlleva una volatilidad enorme, entró en crisis alrededor de 1970, lo cual se atribuyó a la rigidez del mercado laboral. A este respecto se ha tratado de responder a la pregunta: ¿cuáles fueron algunas de las causas que han ayudado a que la precariedad se haya incrementado en los últimos cuarenta años? Como primera respuesta, se ha puesto en el centro del análisis la flexibilización del mercado laboral. Como se mencionó, con la afirmación de que el problema era la rigidez del mercado, los simpatizantes del neoliberalismo afirmaron que un mayor grado de flexibilidad ayudaría para que fuera mejor el cúmulo de beneficios que los trabajadores obtendrían; a su vez se argumentó que estos beneficios incluirían la incorporación de los individuos que se encontraban desempleados. Por lo tanto, si esto ayudaba

a combatir el desempleo, el resultado sería un mercado laboral con vastas oportunidades y beneficios para los trabajadores.

Siguiendo esta línea de análisis, se ha destacado que existe un *punto de inflexión* en la economía global, mismo que se ha situado a lo largo de las décadas de los 70 , 80 y 90 del siglo XX. Al situar este punto de inflexión se ha podido rastrear un poco más atrás en la historia, otra causa de la precarización de los espacios laborales. Es decir, se invita a reflexionar cómo afectó el cambio del modelo de acumulación fordista al modelo postfordista. Esta investigación acude al concepto de *postfordismo flexible* para poder hablar de la etapa del capitalismo en la que la economía tiene un fuerte auge en el sector terciario (sector de los servicios); es en esta etapa en la que se sitúa la investigación que se ha expuesto.

En México, los factores que contribuyen a que el mercado laboral se precarice siguen en aumento. Desde los años 80 se pusieron en vigor una serie de políticas inspiradas en el neoliberalismo; las bases de esta ideología son la desregulación del mercado, la privatización y la apuesta por la liberación del comercio; de éstas destacan las que se impulsaron entre México, Canada, Estados Unidos, cuando los dos últimos pusieron en vigor, en 1986, el CUFTA (Canadian – United States Free Trade Agreement) y, ya con México en la agenda, en 1994 el TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte). Ya en este siglo, en el año 2012, la reforma laboral, ha inclinado la balanza para dejar desprotegidos a los trabajadores de la mayoría de los sectores económicos, en especial por la legitimación de la subcontratación.

La precariedad laboral es un fenómeno emergente y arrollador, pero también multidimensional y situacional; se compone de distintos niveles y se presenta en diferentes formas, aunque comparte características similares que la articulan, ejemplo de ello son la inestabilidad y la incertidumbre que viven los sujetos que están inmersos en ésta.

La primera pregunta central (¿Qué es el empleo precario en el contexto neoliberal de un país "del sur global" y de su capital?), ha sido respondida parcialmente. Con base en la tríada compuesta por *el salario, las condiciones de trabajo y los derechos laborales* a los que tienen accesos los trabajadores y en contraposición con lo que la OIT ha definido como trabajo digno, se ha propuesto una definición de precariedad laboral que plantea definirla como el cúmulo de condiciones que viven muchos trabajadores que se insertan, muchas veces por falta de otras oportunidades, en empleos que tienen un alto grado de flexibilidad, que a su vez puede ir a la par

de procesos como la subcontratación y que, además, les coloca en un amplio espectro de incertidumbre. Es decir, se trata de una serie(s) de condición(es) estructurales, entendida(s) como experiencia(s) que afecta(n) de manera negativa a los individuos que la(s) viven al mismo tiempo que desvalorizan el trabajo que realizan y los colocan en una posición de decadencia entre la vulnerabilidad y la precariedad social.

Esta definición se sustenta con base en el recuento histórico que muestra cómo, gracias a la flexibilidad laboral, es posible reducir los derechos laborales mientras las empresas tratan de hacer más rentable la fuerza de trabajo que manejan, apoyándose en las legislaciones que empobrecen las garantías de protección social de los trabajadores y en el peor de los casos las eliminan. Por su parte, la subcontratación (outsourcing) es una de las prácticas que permiten que exista una mayor precarización de los espacios laborales, dado que ésta responde a la lógica de reducción de costos, lo que implica de manera directa un bajo salario para el trabajador. En México, la última reforma laboral ha puesto lo que parece ser la última piedra para la legitimación de esta práctica, ya que ha legalizado la práctica del outsourcing para que ésta se contemple como una opción para la minimización de costos.

Las hipótesis de trabajo, en un principio, fueron las siguientes:

1. La precariedad laboral afecta de manera directa a los egresados de ciencias sociales, dada la carencia de formación técnica que se exige en el mundo laboral actual; formación que se refleja en conocimientos como la estadística, y habilidades económico-administrativas.
2. La precarización del trabajo no solo va en aumento sino que ha quedado estipulada como la norma a seguir; dado a que las empresas están ante una reforma que les permite legitimar de manera continua las prácticas que caracterizan al trabajo precario. Es decir, han encontrado la válvula de escape perfecta para esgrimir este tipo de prácticas, todo con ayuda de las leyes que están entrando en vigor.
3. Las prácticas de movilidad en las que se ven inmersos los sujetos que forman parte de este estudio, contribuyen a precarizar aún más su condición; es decir, aunado a la experiencia de vivir una situación de no-ejercicio de su profesión, tienen que lidiar con el hecho de moverse a través de la ciudad con un recorrido promedio de 5 horas diarias.

Respecto a la primera hipótesis, se puede sostener que, dadas las características de este estudio, no es posible afirmar si existe una correlación entre la ausencia de formación técnica en los egresados de ciencias sociales (sociólogos en este caso), y el ingreso al mercado laboral en situaciones precarias. Más bien, lo que se encontró en el caso de estudio, es la vivencia de algunos individuos que han estado a merced de las oportunidades de empleo que han podido conseguir durante sus estudios superiores y, en dos casos (Lidia y Juan), al culminar los mismos. De todas formas, las narrativas de los trabajadores de esta empresa dejan ver cuáles son algunas de las características más crudas del mercado laboral actual: bajos salarios, contratos de prueba, largas jornadas laborales, devaluación de las credenciales educativas.

La segunda hipótesis al parecer es más una afirmación que algo por investigar porque la reforma laboral ya entró en vigor y sus estragos se están viviendo día con día. Igualmente, el caso de RRHH Outsourcing S.A permite observar cómo afecta a un grupo de estudiantes y egresados de ciencias sociales, especialmente porque esta empresa se dedica al reclutamiento de personal ofreciendo el servicio de *outsourcing*. Al trabajar bajo esta modalidad, quienes realizan el trabajo están bajo una constante incertidumbre, principalmente porque el trabajo que realizan es a destajo y deben ocupar mucho tiempo para realizarlo.

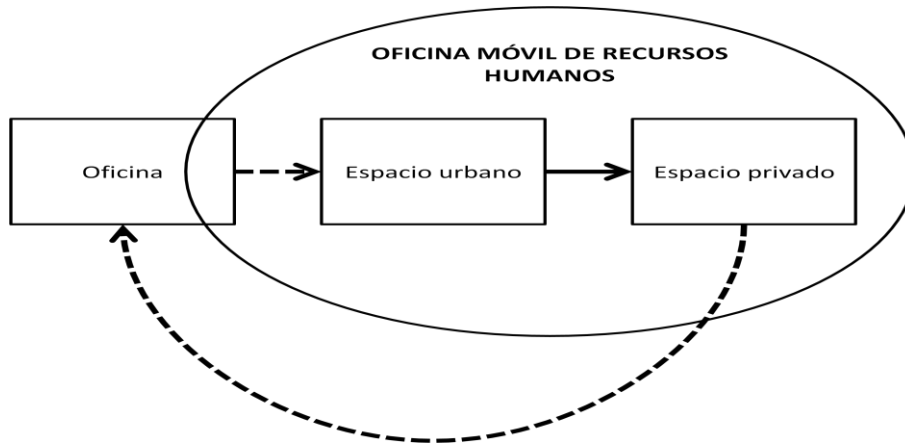
La segunda pregunta central del estudio: ¿Cómo esta situación de precariedad perturba y envuelve a jóvenes profesionistas formados en Ciencias Sociales, y que recién se enfrentan con la realidad del mercado laboral flexible?

El caso de estudio demuestra que el mercado laboral ofrece a los egresados de ciencias sociales, por lo menos desde la perspectiva y vivencia de los partícipes de este estudio, oportunidades muy limitadas para adherirse al mismo, especialmente si buscan alguna oferta laboral relacionada con la carrera que estudiaron. Es decir, no existen ofertas laborales, o por lo menos no son muy numerosas comparadas con otras carreras universitarias, en las que puedan desarrollar lo que aprendieron como estudiantes. Por lo tanto, terminan trabajando en empresas en las que no ejercen la carrera para la que están facultados. Destacan, de entre todas las opiniones, la presencia de una evaluación negativa en lo que respecta a su formación académica como sociólogos y el valor de ésta en el mercado laboral.

El sentir que expresan los entrevistados, es que no hay espacios laborales en los que, por lo menos, puedan crecer profesionalmente. A su vez, el desencanto se acrecienta con cada intento que hacen de encontrar una mejor opción de empleo; lo anterior hace que construyan una reivindicación de su condición; misma en la que argumentan que ellos poseen una formación intelectual que no poseen otros individuos con formaciones académicas distintas, aunque éstos estén en una mejor situación económica por la calidad de empleo.

La tercera hipótesis es a la que más se le ha dado importancia, y se ha usado para sostener el argumento de que la movilidad espacial al ser constante por las exigencias del trabajo, repercute de manera significativa en la calidad del mismo; además de que este tema es central dado que, como se señaló, la mayoría de los informantes viven en la periferia de la ciudad, además de que se tienen que trasladar mediante el uso del transporte público y con un recorrido tortuoso que rebasa las 4 horas diarias en promedio. En el capítulo final de la tesis se usa el concepto de *experiencia metropolitana*, para tratar de comprender cómo son concebidos los espacios en la ciudad, y cómo es que se articulan los lugares que se ocupan para transitar y habitar. Partiendo desde la noción de habitar de Angela Giglia (2012), en la que habitar alude a las "prácticas y representaciones que permiten al sujeto colocarse dentro de un orden espacio-temporal, proceso mediante el cual el sujeto se sitúa en el centro de unas coordenadas espacio-temporales, mediante su percepción y su relación con el entorno que lo rodea." En este aspecto, los informantes identificaron una serie de nodos que les permitían trazar distintas rutas para moverse con mucha mayor facilidad por la ciudad. A la vez, sus narrativas comprobaron la hipótesis de que los largos traslados, mismos de los que depende directamente el trabajo, aunados al hecho de vivir lejos del lugar de trabajo. El caso del día de trabajo de Ana, ayudó para ver de manera más clara cómo la constante movilidad espacial repercute de manera notable en el tiempo que dispone un trabajador para poder trasladarse de un punto a otro, en especial porque depende de la dinámica de la ciudad y está a merced de los imprevistos que se le pongan en frente, imprevistos que la colocaban, a ella y a los demás trabajadores del caso de estudio, en constante peligro al estar en movimiento ya que el espacio público, y también el privado (la casa de los candidatos), se transformaba en espacio de trabajo. Por lo anterior, este trabajo fue bautizado como Oficina Móvil de Recursos Humanos. Es decir, el espacio, como eje articulador de la relación de los individuos con su entorno, está conformado por los lugares transitados durante la práctica de la movilidad cotidiana, por lo tanto, podemos sugerir que si ésta se ve afectada por la

distancia recorrida para llegar al trabajo, se vuelve una variante que acentúa las características negativas del empleo. De manera esquemática se propone ver el trabajo en la Oficina Móvil de Recursos Humanos de la siguiente manera:



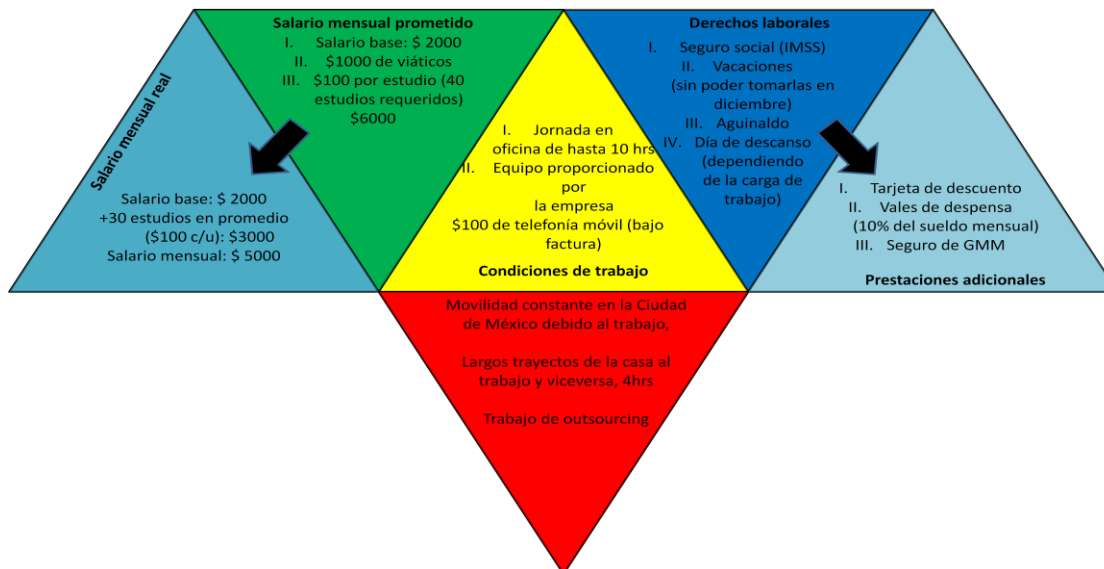
La experiencia metropolitana de los sujetos, revela las distintas formas de habitar de cada uno de ellos, en especial si tomamos en cuenta que los espacios urbanos, incluyendo el hogar y la localidad en la que viven, se articulan para crear una amalgama de significados que ayudan a los individuos a desplazarse y crear referentes empíricos de la ciudad. Ejemplo de esto es la relación que tiene el trabajo que se realiza en RRHH Outsourcing S.A con la identificación de los nodos que los informantes hacen para desplazarse. Por otra parte, el mapeo que hicieron de la ciudad muestra cómo la ciudad es vivida y percibida a la vez que se le asignan cualidades a los espacios (caóticos, tranquilos, inclusive molestos). Hay que insistir en el hecho de que el trabajo y las condiciones del mismo, tienen una relación indisoluble con la forma en la que se habita y se transita la ciudad, especialmente si los trayectos obligan a los sujetos a enfrentarse con situaciones inciertas. Esto puede corroborarse con una futura investigación que incluya una metodología más puntual.

Por otra parte, la segregación espacial que viven los trabajadores, los lleva a articular de manera cotidiana distintas formas de desplazamiento que forman parte de la dinámica urbana de la ciudad de México; lo anterior va acompañado de la idea de que los cambios económicos en este sistema que se basa en el neoliberalismo, posiciona a los sujetos frente al espacio físico por el que se mueven siempre en proporción de su poder adquisitivo, el cual depende en gran medida del tipo de empleo los individuos tengan. El conjunto de los elementos expuestos hasta aquí nos

permite dibujar a manera de propuesta analítica la siguiente matriz de la precariedad laboral con respecto a la condición ideal definida por el concepto de trabajo digno.

	Trabajo digno	Precariedad baja	Precariedad media	Precariedad alta	Precariedad muy alta
SALARIO				X	
CONDICIONES DE TRABAJO					
ESPACIO DE TRABAJO					X
JORNADA LABORAL				X	
HERRAMIENTAS DE TRABAJO	X				
DERECHOS LABORALES					
SEGURIDAD SOCIAL		X			
VACACIONES		X			
AGUINALDO	X				
DÍA DE DESCANSO			X		
ASOCIACIÓN SINDICAL					X

A su vez, el esquema que se había propuesto en un principio puede complementarse con la realidad de este caso, mostrando cómo existen diversos niveles que precarizan este trabajo, siendo el de la movilidad el que lo pone en el centro de este análisis.



Para continuar con una investigación que dé cuenta de una manera más profunda cómo se ven afectados los profesionistas formados en ciencias sociales es necesario acudir al tema de la devaluación de las credenciales educativas, ya que hace tiempo el hecho de estudiar alguna carrera era sinónimo de un empleo mejor remunerado y con mejores condiciones laborales, cosa que no sucede con tanta frecuencia en la actualidad. Para esto hay que tener presente que, aunado a los cambios del mercado laboral, "[...] la devaluación de las credenciales derivaría de la brecha entre el crecimiento relativamente acelerado de la escolaridad, y en especial de los graduados universitarios." (Gil et al. 2009; citado en Blanco y Solís, 2014: 114). Siguiendo la misma línea de análisis que proponen estos autores, sería necesario concentrarse en lo que llaman "logro educativo", siempre tomando en cuenta que el término se usa para referirse al nivel de años alcanzados en el sistema educativo, y en este caso, por la inserción y, en su caso, la culminación de la educación superior al momento del ingreso al mercado laboral. Lo anterior se traduce en una calificación para poder competir en el mercado.

Para poder trabajar con el material restante de la etnografía de esta investigación y, también, para poder incorporar al estudio a más profesionistas es necesario concentrarnos en la idea de que "[...] la asistencia a la escuela y el logro educativo se encuentran fuertemente relacionados con características socioeconómicas de la familia de origen. Esto implica que las ventajas en logros ocupacionales que se observan entre los jóvenes con mayor nivel de escolaridad no sólo deben atribuirse a los efectos de las credenciales escolares y las habilidades académicas adquiridas, sino también a que, al provenir de familias con mayores niveles socioeconómicos, los jóvenes con mayor logro educativo también heredan otros recursos que les dan ventaja en su inserción temprana al mercado de trabajo" (Blanco y Solís, 2014, 120).

Por otra parte, y para complementar el tema anterior, será preciso detenernos a analizar lo que autores como Jurjo Torres (1998) han dado por llamar *currículo oculto*“, tomando en cuenta que este concepto refiere “[...] a todos aquellos conocimientos, destrezas, actitudes y valores que se adquieren mediante la participación en procesos de enseñanza - aprendizaje y en todas las interacciones que se suceden día a día en las aulas [o fuera de las mismas]y que nunca llegan a explicitarse como metas educativas a lograr de manera intencional en el currículum oficial” (Torres, 1998: 12) [corchetes míos]. Acercarse al currículum oculto de los individuos que ahora forman parte de esta investigación, y de los que puedan integrarse, ayudaría para hilar un análisis

más fino en lo que respecta a los estragos que le precariedad laboral tiene a nivel subjetivo. Es decir, este acercamiento ayudaría para trabajar mejor el concepto de *habitus*, con relación a la vida laboral de los sujetos; siendo así, se podría generar una serie de hipótesis en las que esté presente lo que refieren estos trabajadores al hablar de su condición y la posición que ocupan en cuanto a nivel educativo al interior de sus familias. Por lo tanto, es necesario robustecer etnográficamente este estudio para saber hasta qué punto la inserción en el mercado laboral precario tiene correlación directa con el nivel de educativo de los miembros de la familia de donde provienen.

Por otra parte, en consonancia con los resultados de esta investigación, se puede sugerir otra vía de análisis, misma en la que se pone de nueva cuenta en el centro el espacio urbano y su uso, por lo menos en lo que respecta a la movilidad. Es decir, se puede analizar si a mejores condiciones de las familias de origen (grado de estudios, nivel socioeconómico) se corresponden sujetos mejor ubicados y que residen en zonas más conectadas y más céntricas de la metrópoli.

ANEXO

De narrativas y otras perspectivas

Con la finalidad de que se tuviera un espacio, para tratar de seguir con la propuesta dialógica y reflexiva, para que los informantes pudieran expresar su vivencia personal, se les pidió que escribieran un breve relato en el que manifestaran sus sentires ya sea en el trabajo o en el transcurso de ida y vuelta del mismo. No todos tuvieron el tiempo de escribir sobre sus experiencias, salvo en el caso de Lidia y Sarah.

Sarah C.



Infinidad de cosas viví, sentí y olí en las 10 estaciones del metro que me acercaban al lugar de trabajo. La fotografía que muestro es la terminal de Pantitlán, línea 9, del metro de la Ciudad de México. En su totalidad la estación está así de abarrotada de 7:30 a 9:00 AM, a veces hasta más tarde, mañana tras mañana. Cabe mencionar que yo siempre abordaba el espacio de los primeros vagones exclusivos para mujeres, a partir de lo cual me atrevo a dar mi perspectiva.

Supongo nadie está ahí por el simple gusto, todos luchan por llegar a un destino escuela o compromiso, en mi caso dígame trabajo a una hora exacta determinada no por ti. Alteraciones como la lluvia, que en siglos anteriores era motivo de celebración y agradecimiento a deidades, ahora sólo genera un lamento prolongado (¡Noooo!), y es que entorpece el trayecto y me hacía miserable un par de horas, horas perdidas, horas de retraso; o bien, la variante vacaciones, en la que se da una dulce probadita de la ciudad perfecta, en la que el trayecto aunque en distancia el mismo, disminuía una considerable cantidad de minutos, ya que no había tantos carros en las

calles, y a esa terminal del metro no la invadían ese mar de culos multiformes subiendo escaleras, ésa avalancha de coronillas negras (las hay también teñidas), esperando fervorosamente el siguiente tren.

Pero en la rutina diaria, tenía que enfrentarme a esos miles de usuarios, lo cual fue siempre una experiencia deleitante, rompiendo el significado estricto y convencional de esta palabra, ya que siempre me centré en las cuestiones más desagradables siendo a la vez deleitantes por ser tan significativamente ricas, así como dignas del pensar. De éstas me gustaría distinguir dos líneas:

1. Cuestiones inherentes al ser humano.

- a) El coctel de aromas que la gente no se molesta en disimular -como los sobacos y el añejo olor de secreciones que se desprende de la ropa reciclada-, aniquilar -los alientos rancios de gentes a quienes no les alcanzó el tiempo para lavar la boca y deshacerse de restos putrefactos de comida, masilla antigua almacenada en los espacios entre dientes, o ése exhalar propio de todos los sucesos que ocurren en el estómago como partida inicial para convertir la comida en excremento, o bien que el salario no les alcanza para una profilaxis con la cual deshacerse de la gingivitis, todos estos casos por separado a veces juntos, todos ellos que notas cuando salen por la boca de algún cualquier usuario muy educadamente me preguntaba si bajaba en la siguiente estación, ¡Qué educación!-, o que descaradamente (desculadamente) sueltan -los gases-.
- b) El esfuerzo que implica el ocupar un espacio dentro del vagón, ya que tiene lugar un combate por entrar en menos de un segundo para que los empujones y codazos no te hagan caer o morir, o bien ser vilmente aplastado y rozar con algunos pares de tetas, panzas y culos extraños mientras más y más luchas por entrar en lo que resta del camino. Esto me fue exigiendo cierto entrenamiento, hasta que fui capaz de conseguir ciertas técnicas de supervivencia básica.
- c) El desencadenamiento inevitable de la desesperación, el enojo, la euforia, el abatimiento o la tristeza, por tener que soportarlo 5 ó 6 días de la semana. Todos ellos estados anímicos producto no tan sólo de que el transportarse, sino también los empleos, la familia, en resumen la vida. Miserable.

Si como usuario logras soportar, mentalizarte y resistir, canalizar las emociones para que tu atención se centre en tu alrededor, tiene lugar la siguiente línea, de la cual resalto, como dije, los aspectos más negativos.

2. Cuestiones para analizar, y que nos hacen sentir y ser México.

- d) El tiempo. El elemento que rige, el tan valioso e incontrolable invento del hombre, el tiempo agotable, tiempo digital, tiempo analógico. Las luchas por subir y abordar son por ganar minutos clave para llegar en forma al empleo. La lucha con los iguales para no tener que enfrentar a tu superior o sufrir los descuentos en el salario. Estas ansias por llegar al lugar destino provocan situaciones de tensión y opiniones polarizadas, hay personas que indignadas tienen en su cabeza una extraña noción de las dimensiones y el volumen, quiénes se permiten alegar el que siempre, siempre,

siempre hay espacio libre dentro del vagón, “Recórranse, aquí todos estamos por lo mismo, todos queremos llegar, comprendan”, (¿acaso gustan de viajar como animales camino al matadero?), mientras que las otras, un poco más razonables -¿o es sólo que escuchan al conductor del tren que todas las mañanas utiliza el micrófono para recordar “Permitan el cierre de puertas, si no se cierran no podemos avanzar”-, exclaman “¡Ya no caben!”, “¡Hay niños!”, “¡Por favor, no empujen!”, “¡Que nos retrasan a todos!”.

A esa persona que siempre cree caber por muy lleno que ya esté, no le importa que su masa muscular, sus grasas y su bolso entren gracias a que las otras 50 personas ahí ya bastante apretujadas, incluso dejan respirar de manera normal, porque se comprimen a fuerza, y ello implica el vencimiento momentáneo, dejarse llevar de un lado a otro según el balanceo del tren o producto de la gorda que utiliza el marco de la puerta como palanca para entrar; y si las lastiman pueden ya sólo cerrar los ojos con la última pujanza y quejarse en muy bajito, recuerda que respiran lo menos, no hay lugar para llenar sus pulmones, viven poco; o bien puedes salir desayunada de casa y sacar fuerza, ser rápida y protegerte con todo el brío posible y lograr transportarte como persona.

Existe también ¡Oh! La Gloria, esa alegría de poder ocupar un asiento, la satisfacción en las caras de quiénes por la carrera y batalla ganada logran ahorrarse el infierno.

- e) Los discapacitados. Englobamos aquí ancianos y no tan ancianos, tullidos o recién accidentados, incompletos, subnormales como locos o retrasados, embarazadas y niños, todos con menor fuerza o que detentan condiciones que los pueden acercar más a la muerte si se enfrentan a la furia de los que viajan de pie. Ceder el asiento ganado con tanto ahínco, el no poder disfrutar de 20 o 40 minutos más para dormitar plácidamente, o aprovecharlos para disimular las ojeras y la fealdad con maquillaje, tener que levantarte, después de esa gran promesa de corta felicidad, perderlo todo y regresar a lidiar, implica una fuerza ética que las circunstancias debilitan o la hacen desaparecer. Lamentable. En ocasiones hay defensores, quienes intentan razonar o piden el lugar para los más débiles, lo curioso es que las más de las veces tienen que lidiar con la desaprobación general, por metiche o argüendera. O bien nadie se atreve a decir nada y tan sólo en tu interior crece un cierto asco por esa persona que no se sacrifica, creyéndote detentar cierta superioridad por tan sólo pensar la posibilidad de que alguien más apto ocupara ése asiento que tú tampoco.
- f) La tan degenerada y variopinta cuestión del género. Esta última produce las más diversas opiniones e inconformidades, la nefasta “lucha de sexos”. Esta separación en donde existe la sección exclusiva para mujeres, en horarios y días establecidos, más allá del discurso teórico que tenga detrás, con sus pros y sus contras, tiene un impacto real en los usuarios y habitantes de esta gran urbe los cuales nunca dejan de pensar y actuar. Para fines explicativos dividamos en primera instancia dos grupos de mujeres, y las sucesivas reacciones –no muy gratas- que se desencadenan.
El grupo A de mujeres que se adecuaron muy bien a esta distinción, de tan sólo 3 vagones de 9, y lo defienden con mucho candor gritando estridentemente cuando algún usuario que detenta un par de testículos se cuele, tenemos en esta primera

cuestión las siguientes reacciones: A1.1 el usuario que al ser públicamente señalado tiene un poco de vergüenza y decide salir. A1.2. la necesidad del individuo lo hace permanecer, en ocasiones alega con algunos susurros, otras se sirve de un disimulo muy estoicamente conservado, en donde logra ignorar por completo la ola gritos que su presencia suscitó, en esta situación desencadena dos posibilidades A1.2.1 La revuelta sigue hasta que se logra la atención de un “uniformado” varón que le pide al sujeto que baje del vagón, a lo cual al fin accede. A1.2.2 El sentir y alegato de la mujer que exigió en inicio la salida del sujeto ilegal en cuestión no es secundada e incluso las demás mujeres atacan, se mofan del sentir y la impotencia de la quisquillosa, opinan que “no es para tanto”, y que tan sólo están retrasando su viaje. El grupo B de mujeres que tambalean y sacan algo de una u otra cuestión, a veces sin premeditación, otras con plena conciencia y fin útil. En el mismo vagón de mujeres se llega a escuchar con frecuencia “¡Ay!, es que estas mujeres sí que están locas. Ya ni los hombres. Por eso a veces mejor viaje en los otros vagones, como que te respetan un poco más. Aquí ¡uy!, es que son bestias.” A lo que deduzco, la situación B1. Mujeres que abordan en alguno de los otros 6 vagones, que si no son exclusivos de hombres -solamente ellos son explícitamente segregados-, las mujeres sienten un poco, o se dan perfecta cuenta de que gozan de cierta inmunidad, en lo cual también hay dos posibles situaciones: B1.1 La aceptación de que las mujeres entren en estos vagones, B1.1.1 En menor o mayor medida existen aún hombres a la vieja usanza quienes le dan un lugar aparte a la mujer, pues fueron educados bajo el ideal de que las damas son delicadas, frágiles y se las debe resguardar, asumiendo así su papel histórico de hombre o caballero protegiendo o rescatando a la princesa; aunque no puede ser ésta única causa, B1.1.2 La mujer sigue resguardada, pero esto es más una elección de los hombres que son conscientes de que al menor contacto continuo u oscilatorio de sus genitales contra el cuerpo de la mujer, se puede convertir en una insurrección señalándolos como acosadores sexuales, así que invierte más fuerza en mantener en distancia sus miembros de esas terribles madonas. La situación puede tomar otro color, ya que existe también el que la aceptación de las mujeres en estos vagones es ya que existen B1.2 Hombres que no reprimen su lívido, algunos con ciertas características mentales particulares -hasta la ausencia de capacidad de convivir con mujeres en condiciones más normales- que pueden aprovechar la situación del contacto y concentrar sangre de su cuerpo en el pene, o les basta a veces con la simple masturbación mental. Lo cual lleva a B1.2.1 El disgusto claro de las mujeres y la insurrección ya mencionada o bien B1.2.2 La sumisión o el aguante de éstas a dichos contactos, las más de las veces los imagino incómodos, y su permanencia y latente aceptación con tal de llegar al destino. Hasta aquí. Ahora la situación B2 La inconformidad de los hombres que resienten profundamente el que no se les permita entrar a un espacio exclusivo para mujeres pero ellas si pueden ser las menos en un espacio en el que predominan los hombres, lo cual B2.1 Aunque no pueden llegar a ser feroces contra ellas, porque su formación social se los impide, no son tan complacientes, es el grado uno y pregonan su derecho a estar cansados y ocupar un asiento, en su opinión las mujeres aprovechan la posesión de la belleza para

conseguir comodidad, a lo cual ellos no están dispuestos a preservar, B2.2 siguiendo esa misma lógica, se llega al grado dos, ya no sólo no es preservar, sino también se echa en cara o se distorsiona la equidad, y lo ponen más difícil a las mujeres, las ridiculizan a partir del discurso radical del feminismo llevándolo al extremo.

Enfrentamos, según lo expuesto, elementos clave para el desarrollo humano de la sociedad. Cómo el hacer más precario y tormentoso tu viaje, genera un hartazgo personal que llega a aterrizar en esta falta de solidaridad humana, en mezquindad, que obstaculiza aún más el traslado y el entendimiento.

Hace falta, incluso antes que la exigencia al gobierno por brindar más y mejores servicios, que no deja de ser un elemento primordial, una introyección del compartir el transporte público, ahorrándonos lo malos tratos producto del egoísmo disfrazado de ingenio o perspicacia. Me gusta creer que no solamente del molde generacional o bien el lugar que se ocupe en la escala social de menor o mayor ingreso, se forjen ese abanico de psiques, quiero pensar que todas las vivencias del día a día a las que se enfrentan los usuarios del transporte, hacen eco en la vida y transformación del criterio y comportamiento, sin embargo, y tristemente llego a pensar, que son más los demonios y que más que un razonamiento ético, poniéndonos en el lugar del otro, contemplando las más diversas situaciones, sirviendo un poco al prójimo, generar agradecimientos y formas positivas de vida, éstas son sólo experiencias que una vez superadas son emocionantes y sólo sirven para adornan los viajes, que ya en la charla sólo expresamos con cierta picardía, o bien con cierta admiración malévola que sirven para reafirmarse como sujeto más civilizado. Nuestro narciso moderno nos aleja de esta forma cada vez más de una convivencia social más armoniosa.

Lidia

Trabajé en RRHH Outsourcing por un año cuatro meses, durante este tiempo desempeñé el puesto de Ejecutiva de Estudios Socioeconómicos, las actividades que realizaba las explicaré a continuación:

El proceso empezaba cuando mi Coordinadora me asignaba un estudio, enfatizando que desde la entrevista cuando te va a reclutar te explica que los estudios son asignados dependiendo tu carga de trabajo, esto se refiere a que entre más estudios entregabas más trabajo te asignaba, así mismo te indica que ningún ejecutivo se le asigna estudios por zona aun cuando estuviera cerca de su domicilio, todos íbamos a cualquier lugar, en algunas ocasiones teníamos la opción de cambiar el estudio con otro compañero si es que nos quedaba más cerca, pero solo en ocasiones particulares.

Una vez asignado el estudio tenías que contactar al candidato para preguntar domicilio completo y referencias de cómo llegar a éste, de igual manera se debía preguntar último grado de estudios, así como la ruta más accesible y el tiempo aproximado del metro o metrobús más cercano, también se le envía una lista con los documentos personales que el candidato debía tener preparados para el estudio. Una vez que se recopilaban estos datos se establecía hora y día de entrevista, los estudios que se te asignaban entre semana se agentaban a las 8:30 de la mañana o a las 17:00, esto con la finalidad de que no afectara en las actividades de oficina en el transcurso del día.

Así mismo los viernes armábamos rutas para el fin de semana, aquí se nos permitían acomodar los estudios para que quedaran los más cerca unos de otros, de igual manera el número de estudios que te asignaban dependía de dos factores, el primero de cuantos pendientes tenías, obviamente quien tenía menos era el ejecutivo que realizaría más estudios en ruta, así mismo estribaba en el número de requisiciones que llegaba, aunque es conveniente mencionar que en las últimos meses éstas se redujeron considerablemente. Es de vital importancia resaltar que para armar las rutas los ejecutivos nos poníamos de acuerdo, aquí no intervenía nuestra Coordinadora, por lo que tratábamos de equilibrar las cosas, esto es, si alguno había acudido a un lugar lejano, la próxima semana hacia la ruta más cercana.

Me interesaría hablar un poco de mi experiencia en campo, en primer lugar tengo que mencionar que en ocasiones era complicado llegar al domicilio de los candidatos pues algunas de las zonas eran de difícil acceso, el transporte público era nulo y en algunos fraccionamientos no ingresaba, por lo que teníamos que abordar taxi, al cual teníamos que pedir un comprobante para que lo pudiéramos meter en nuestra relación de viáticos de fin de mes (se nos proporcionaban \$1,000.00 mensuales para viáticos, a fin de mes desglosábamos nuestros gastos y nos reponían el dinero que habíamos gastado para volver a completar los \$1,000.00, comentando que se empezaba a contar desde que tomabas el primer metro para ir a tu estudio y terminaba en el último metro que tomaras para llegar a tu domicilio), aunado a lo anterior se encontraba la incertidumbre de no saber a qué persona tendrías que entrevistar, si bien conocíamos el nombre de la persona y habíamos hablado con él por teléfono no sabíamos cómo era y que carácter tenía, podíamos encontrar personas flexibles y cooperativas a nuestros cuestionamientos, pero también estaban los candidatos que tenían un carácter difícil, esquivo o en algunas ocasiones grosera, sin embargo, debíamos realizar el estudio y ser siempre amable, así

mismo visitábamos zonas de todos los niveles socioeconómicos, por tanto acudíamos a zonas con índices de inseguridad alta, resaltando que para aplicar los estudios debíamos llevar una laptop y una cámara fotográfica, aunque estas herramientas estaban aseguradas era nuestra responsabilidad cuidarlas.

En muchas ocasiones me perdí en ruta, no calculaba el tiempo de un estudio a otro y esto conllevaba a que los tiempos se recorrieran, no obstante el estar en campo era gratificante, pues conocí diversas personas y lugares de la Ciudad, Estado de México y algunos estados del interior de la República.

Una vez realizado el estudio, investigábamos sus últimas tres referencias laborales, su último grado académico, dos referencias personales, con base a lo investigado establecíamos un dictamen de recomendabilidad y lo enviamos a nuestra Coordinadora para que lo revisara y lo enviara al cliente.

BIBLIOGRAFÍA

Sitios Web

http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/Experimentales/Clase_media/doc/clase_media_resumen.pdf

http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/experimentales/clase_media/presentacion.aspx

<http://www.rtp.gob.mx/boletin/M1.pdf>

Bibliografía

Antunes, R. (2006). El caracol y su concha: Ensayo sobre la Nueva Morfología del Trabajo, en Revista Herramienta, no. 31, Buenos Aires.

Arellano, K. et al. (2009). Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad, en Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra (comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Vol. I, Bueno Aires: CLACSO.

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

Arteaga, N. (2008). Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel. *Sociológica (México)*. 23(68). 151-175.

Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, Sin mes.

Becker, H. (2010). *Trucos del oficio. Cómo conducir su investigación en ciencias sociales*. México, Siglo XXI eds.

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

Bensusán, G., y Alcalde, A. (2013). El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas.

Bernardoni, M. (2007). “Seguridad social y formas atípicas de trabajo. Relatoría General del XVI Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social”, en *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 13, no. 3, Lisboa: Universidad de Zulia, pp. 403-404

Besserer, F. y Oliver, D. (2010). Etnografía especular. Una contribución desde los estudios sobre la ciudad transnacional a las nuevas reflexiones sobre la etnografía.

Betancur, M. (2009). "Nuevas formas de regulación del trabajo en un contexto de globalización económica", en Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra (comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Vol. I, Bueno Aires: CLACSO.

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

Bourdieu, P. (1992). El sentido práctico. España: Taurus Humanidades

Bourdieu, P. y Wacquant, L. (2005). Una invitación a la sociología reflexiva, Buenos Aires, S. XXI editores .

Busso, G. (2001). Vulnerabilidad social: nociones e implicancias de políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI. *documento presentado en el Seminario Internacional "Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe" (Santiago de Chile, 20 y 21 de junio). inédito.*

Cano E. (2000).Análisis de los procesos sociales de precarización laboral en Cano, E. et al. Precarización laboral, flexibilidad y desarrollo, Germanies, Alzira, 2000.

Cano, V. (1997). ¿ Del fordismo al postfordismo?. El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial. In *Universidad de valencia. In. congreso deficiencia regional de.*

Castel, R. (1995). Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat. Fayard.

Celis, Juan Carlos Coord. (2012). "La subcontratación laboral en Latinoamérica: Miradas multidimensionales". Escuela Nacional Sindical. CLACSO

Correa, G. (2010). Transporte y Ciudad EURE, vol. 36, núm. 107, abril, 2010, pp. 133-137

Corredor, H. y Enrique, J. (1999). La vulnerabilidad laboral, la formalización e informalización en el mercado laboral urbano de México, 1991 y 1992. *Papeles de Población*, 57-100.

de la Lengua, A. M. (2010). Diccionario de mexicanismos. México: Siglo XXI.

Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. Revista Actualidad Psicológica.

Di Virgilio, M. (2011). La movilidad residencial: una preocupación sociológica. Territorios, núm. Sin mes, pp. 173-190.

Duhau, E. y Giglia, A (2008). Las reglas del desorden: habitar la metrópoli. México: Siglo XXI Editores, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.

Farfán, R. (2005). Sobre la naturaleza práctico-social del conocimiento social: a propósito de la sociología reflexiva de Pierre Bourdieu Sociológica, vol. 20, núm. 57, enero-abril. Universidad Autónoma Metropolitana

Feenstra, R. y Hanson, G. (1996). Globalization, outsourcing, and wage inequality (No. w5424). National Bureau of Economic Research.

(1999). The impact of outsourcing and high-technology capital on wages: estimates for the United States, 1979-1990. Quarterly Journal of Economics, 907-940.

Follari, R. (2006). Revisando el concepto de Posmodernidad. Quórum Académico, Enero-Junio, 37-50.

Fraser, N. (2003). ¿ De la disciplina hacia la flexibilización? Releyendo a Foucault bajo la sombra de la globalización. Revista mexicana de ciencias políticas y sociales, 46(187). 15-33.

Fuentes , C. (2008). La estructura urbana y las diferencias espaciales en el tiempo de traslado del viaje al trabajo en Ciudad Juárez, Chihuahua Estudios Demográficos y Urbanos, vol. 23, núm. 1, enero-abril, pp. 55-81 El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México

García, N. (2005). Diferentes, desiguales y desconectados. México, Gedisa, 2005

García, N, Cruces, F y Urteaga, M. (2012). Jóvenes, culturas urbanas y redes digitales. México, Ariel,

Garrido, F. (2010). "Cultura digital e investigación comercial de mercados." Razón y Palabra, Agosto-Octubre,

De la Garza, Enrique coord. (2012). *La situación del trabajo en México. El trabajo en la crisis*. México: UAM-Iztapalapa y Plaza y Valdés Editores.

(2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel, En Celis, J. La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales. Escuela Nacional Sindical. CLACSO.

(2009). "Hacia un concepto ampliado de *trabajo*", en Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñoz Terra (comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Vol. I, Bueno Aires: CLACSO.

(2005). Antiguas y nuevas formas de subcontratación. *FESMEX.¿ Relaciones triangulares de trabajo, fin de la estabilidad laboral*.

García, B. (2012). La precarización laboral y el desempleo en México (2000-2009) en Enrique de la Garza (coordinador) La situación del trabajo en México, 2012 el trabajo en crisis, Plaza y Valdés Editores.

(2006). La situación laboral precaria: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes. *Trabajo*, 2(3). 23-52.

Gereffi, G.; Humprey, J.; Kaplinsky, R. y Sturgeon, T. (2001). "Introduction: Globalization, Value Chain and Development, en the value of value chains. Spreading the gains from Globalization"; Editado por Gereffi, G.; Kaplinsky, R.; IDS Balletin.

Giglia, A. (2012). El habitar y la cultura México, Ed. Anthropos.

Giglia, A. y Miranda, A. (coordinadoras) (2014). Precariedad urbana y lazos sociales. Una comparativa entre México e Italia. México, UAM- Iztapalapa y Dipartimento di Scienze Sociali Università degli Studi di Napoli Federico II.

Gorz, André (1997). Salir de la sociedad salarial Traducción de Enric Sanchis Biblioteca Omegalfa

Grossman, G. M. y Helpman, E. (2005). Outsourcing in a global economy. *The Review of Economic Studies*, 72(1). 135-159.

Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S.(comps) (2014). La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados. México: El Colegio de la Frontera Norte.

Guber, R. (2004). El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo, Paidós, Estudios de Comunicación # 19, Buenos Aires, Argentina.

Hall, E. (2009). La dimensión oculta, siglo XXI, México DF.

Hernández, Carmen Añez; Nava, Yuneska. (2012). Subcontratación: relación laboral encubierta. *Telos*, Septiembre-Diciembre, 333-345.

Hernández, J. y Winocur, R. (2009). El habitar y formas de construir ciudad en el contexto de la urbanización habitacional reciente en la ZMCM, Veredas, número extraordinario, UAM-Xochimilco, pp. 103-120

Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo* (Vol. 49). Ediciones Akal.

(1998). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Hutchins, D. (1999). Just in time. Gower Publishing, Ltd..

Ibarra, M.. (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. *Estudios Fronterizos*, Enero-Junio, 81-106.

- Imilan, A. (2007). La ciudad etnografiable el problema del objeto en Londres, Chicago y Santiago de Chile.
- Karam, T. (2004). Representaciones de la Ciudad de México en la crónica. *Andamios. Revista de Investigación Social*, otoño - invierno, 51-76.
- Kaztman, R. (2000). Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social. *BID-Banco Mundial-CEPAL-IDEA*, 5, 275-301.
- Kaufmann, V., Bergman, M, y Joye, D. (2004). Motility: mobility as capital. *International journal of urban and regional research*, 28(4), 745-756.
- Kralich, S. (1998). El transporte urbano entre la globalización y la fragmentación. El caso de la Región Metropolitana de Buenos Aires *EURE*, vol. XXIV, núm. 71, marzo,
- Kusenbach, M. (2003). Street Phenomenology: The Go-Along as Ethnographic Research Tool
(2003a) *Ethnography* 4: 455-485,
- Lagos, Ricardo A. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? en *Revista de la CEPAL*, no. 54, Chile: CEPAL.
- Lange, C. (2004). Tesis Espacio Público movilidad y sujetos urbanos. Tesis presentada en el Instituto de Estudios territoriales y Urbanos de la Pontificia Universidad Católica de Chile
- Leadbeater, Ch. (2008). *We Think: Mass Innovation, not Mass Production*, Profile Books, Londres.
- Le Breton, E. (2004). Exclusion et immobilité : la figure de l'insulaire. In ORFEUIL, J.P. (Dir.). *Transports, pauvretés, exclusions, Pouvoir bouger pour s'en sortir*. París: Ed. de l'Aube, p. 115-147.
- López, R. (2008). Los censos de 2010 y la migración interna, internacional y otras formas de movilidad espacial
- Malone, T. (2005). EL futuro del Trabajo. Todo está cambiando en el mundo de la empresa y en la vida de los directivos. Nuevas tendencias en los estilos de dirección. España: Ediciones Gestión 2000.
- Mora, M, de Oliveira, O, (2014). Los caminos de la vida: acumulación, reproducción o superación de las desventajas sociales en México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Enero-Abril, 81-115.
- Martínez, E. (2009). El derecho laboral en México y la tercerización, En Bueno, L. y Dean, M. (coords) *Outsourcing (tercerización). Respuestas desde los trabajadores*. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C.

Moctezuma, M. (2011). PROYECTO PIMSA INFORME DE INVESTIGACIÓN Redes Sociales en el Acceso a los Servicios de Salud Reproductiva de las Mujeres Migrantes Zacatecanas.

Morley, D. (2008). Medios, modernidad y tecnología. Hacia una teoría interdisciplinaria de la cultura, Barcelona, Gedisa.

Norte, F., y Grijalva, G. (2004). Generación de empleos en la frontera norte de México: ¿ Quiénes han aprovechado el TLC?. *Frontera norte*, 16(31). 0.

Novick, M., Lengyel, M., y Sarabia, M. (2009). De la protección laboral a la vulnerabilidad social. Reformas neoliberales en la Argentina. *Revista Internacional del Trabajo*, 128(3). 257-275.

De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49). 37-73.

Organización Internacional del Trabajo (2012). Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). - Ginebra:OIT, 2012

Orozco, A. y Magallón, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, 182, 95.

Pallarès-Barberà, M. (1997). El sistema de producción flexible, el just-in-time y la transformación espacial: Las empresas del automóvil en España. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (24), 53-72.

Pardo, C. (2009). Los cambios en los sistemas integrados de transporte masivo en las principales ciudades de América Latina. CEPAL

Piñero, F. (2004). El modo de desarrollo industrial fordista-keynesiano: características, crisis y reestructuración del capitalismo.

Pozos, F. (2003). La Vulnerabilidad Laboral del Modelo Exportador en México. *Guadalajara: Universidad de Guadalajara*.

Ramírez, C. Contratos de protección y flexibilidad laboral. *Auge y perspectivas de los contratos de protección; Corrupción sindical o mal necesario*, 41.

Recio, A. (2007). Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo, Congreso El desafío del desarrollo humano. Propuestas locales para otra globalización. Bilbao.

- Reygadas, L. (2010). Introducción. Trabajos atípicos, trabajos precarios:¿ dos caras de la misma moneda?. Trabajos atípicos y precarización del empleo.
- Rodríguez, C. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
- Rodríguez, J. (2013). " Resistencia, Boicot y Consenso en el Proceso de trabajo cognitivo. Programadores de Software a la medida en el Valle de México." UAM, Iztapalapa, VII Congreso Latinoamericano de estudios del trabajo.
- Ruiz, N. (2008). Las particularidades del proceso urbanizador en Colombia en Revista Bitácora urbano/territorial. Universidad Nacional de Colombia, pp. 91- 104
- Sánchez, L. (2016). "El efecto de la segregación residencial socioeconómica sobre el empleo: diferencias por género en la Ciudad de México", En Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral. UAEM, CLACSO. CEM
- Sassen, S. (1991). *The global city*. New York, London, Tokyo: Princeton University Press, Princeton.
- Saraví, G. (2006). Biografías de exclusión: desventajas y juventud en Argentina. Revista Perfiles Latinoamericanos, 13(28), 83-116.
- Signorelli, A. (1999). Ciudad; espacios concretos y espacios abstractos, en Antropología urbana, UAM-antropos, Barcelona.
- Silva, D. y Reygadas, L. (2013). "Tecnología y trabajo colaborativo en la sociedad del conocimiento" Alteridades.
- Stalling B y W. Peres (2000). *Crecimiento, empleo y equidad: el impacto de las reformas económicas en América Latina y el Caribe*, México: El Fondo de Cultura Económico/CEPAL
- Theodore, N., Peck, J., y Brenner, N. (2009). Urbanismo neoliberal: la ciudad y el imperio de los mercados. Temas sociales, 66, 1-13.
- Torres, J. (1991). 4. El currículum oculto.
- Trouillot, M. (2011). Transformaciones globales: La antropología y el mundo moderno. Editorial Universidad del Cauca.
- Velásquez, N., Cabrera, G. y Orozco, A. (2015). Movilidad: Aporte para su discusión". *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, núm. Septiembre-Diciembre, pp. 429-434.

Vejar, D. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y sociedad*, (23). 147-168.

Zamorano, C. (2014). Dinámica migratoria... ¿hibridación cultural u homologación global?. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Julio-Diciembre, 114-138.

The Joint Academies Committee on the Mexico City Water Supply, Commission on Geosciences, Environment, and Resources, National Research Council, Academia Nacional de la Investigación Científica, A.C., Academia Nacional de Ingeniería, A.C. (1995) *Mexico City's Water Supply: Improving the Outlook for Sustainability*