

LA DIMENSIÓN SUBJETIVA DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Octavio Maza (UAA)

En esta ponencia pretendemos presentar algunas reflexiones sobre las posibilidades que nos brinda la reflexión sobre la precariedad laboral para estudiar las condiciones de trabajo en las que se encuentran los sujetos. La que reportamos es una investigación que se realiza en la Universidad Autónoma de Aguascalientes; ha implicado diversas etapas de trabajo de campo, mismas que me gustaría discutir, para finalmente expresar algunas consideraciones a manera de conclusión.

Hemos partido de algunas premisas que implican el reconocimiento de un proceso de caída de las condiciones laborales los estudios recientes, pero con la conciencia de que se requieren matices que favorezcan una lectura adecuada:

- a) Los tradicionalmente precarios no lo son tanto, puesto podemos encontrar trabajos en negocios pequeños o sin contratos en los que los sujetos se pueden sentir en buenas condiciones.
- b) Conocer las formas de adaptación a la nueva condición laboral, para lo cual resulta fundamental conocer la forma en la que los sujetos responden a su condición laboral y como la construyen ellos mismos.
- c) Preguntarnos sobre lo deseable. Resulta relevante discutir desde la sociología para encontrar las formas de trabajo que nos parezcan deseables.

La línea que se abordó en este periodo versa sobre el reconocimiento de la importancia de investigar la condición laboral y poner a prueba algunos elementos teóricos hasta ahora utilizados. De manera que podamos concluir con algunos planteamientos novedosos sobre las implicaciones de la nueva condición laboral.

Hasta donde se ha estudiando la precariedad se entiende como una condición que se ha establecido como:

- a) Carencia de prestaciones
- b) Limitaciones en cuanto a la estabilidad laboral
- c) Formas atípicas de horario
- d) Carencia de contratos explícitos

Una serie de trabajo como los de Salas, Pacheco y Román hacen patente de estudiar los micronegocios. Estudios como los de Salas muestran otro indicador de este proceso sería el incremento de los micronegocios. En ese mismo sentido resulta importante demostrar que no todos los micronegocios son de carácter precario.

La estrategia que se ha seguido implica preguntarnos sobre las trayectorias de los trabajadores para captar el proceso que han seguido en esta caída de las garantías laborales y la respuesta de estos lo que deriva en la construcción de una tipología de los micro empresarios.

De manera colateral pretendemos explicar la forma en la que estos nuevos trabajadores construyen sus garantías para sentirse seguros y protegidos en su trabajo. De manera que abandonemos el trabajo asalariado como tipo ideal y partamos a analizar y explicar aquello que sucede en el mercado de trabajo y servicios, lo que se venido constituyendo como una realidad que tiende a ser más amplia que la sola compra venta de la fuerza de trabajo.

El procedimiento que hemos seguido en nuestro proyecto de investigación implicó:

- a) Cuestionarios a buscadores de empleos, se aplicaron cuestionarios de trayectorias a los asistentes al SEE. Las dificultades derivaron de la gran dispersión de la muestra.

b) La construcción de trayectorias del mercado de trabajo de la región, para lo cual utilizamos la información disponible de la ENOE.

c) Seguimiento de micronegocios, analizando patrones y trabajadores. Pusimos especial atención en resolver sobre los rasgos de precariedad que encontramos los micronegocios, pero particularmente nos preguntamos por las formas que tiene los sujetos de construir la seguridad y de combatir la incertidumbre. Se aplicaron entrevistas a patrones y encuesta los trabajadores. Para conocer en el primer caso las estrategias de inicio, las formas de obtener los conocimientos y los recursos, y en el segundo caso las trayectorias laborales de los trabajadores.

Es posible establecer que las reflexiones sobre la actual situación del mundo del trabajo tiene dos grandes vertientes explicativas, mismas que pueden ser complementarias. Dichas clasificaciones se han basado en los conceptos precariedad y flexibilidad, mismos que han llenado el escenario de los debates teóricos. En este sentido se ha convertido fundamental explicar el proceso de deterioro de las condiciones laborales y de vida de amplios sectores de la población. Algunos estudios se han preocupado por formas de medición de la precariedad laboral y, por otra parte, existen múltiples explicaciones del fenómeno. Que han llevado a dejar en claro que nos encontramos frente a un fenómeno que a pesar de tener elementos en común está reflejando diversas condiciones tanto estructurales como subjetivas, el cruce de muchas historias con sus diversas condiciones sociales.

Un factor que ha resultado relevante es el asumir teóricamente que figuras como el trabajo atípico y las nuevas formas de ocupación han sido elementos que contribuyen a la conformación de las explicaciones de esta “nueva” condición laboral. De lo anterior se ha derivado la necesidad de no centrar la atención exclusivamente en el trabajo asalariado, de tal forma que se pueda captar aquello que anteriormente se dio por considerar trabajo atípico.

La revisión teórica y las indagaciones empíricas permiten considerar que existen

dos grandes grupos de propuestas analíticas:

- a) Una serie de corrientes que consideran que se trata de un cambio de modelo de acumulación, ejemplo claro sería Castells quien plantea el fin del asalariado como forma de trabajo propia de los modelos fordistas, lo que da lugar a una nueva que sería la condición del trabajo precario, más inseguro, más inestable, pero más libre. Visión que de alguna manera comparten Chiapello al hablarnos de un nuevo espíritu del capitalismo.
- b) Otra que considera que se trata de la tendencia que se inicia con los procesos de flexibilización de los mercados laborales. Que de alguna manera estaría implicado un desplazamiento de la mano de obra, particularmente hoy la veríamos concentrándose en las ocupaciones en los micronegocios.

En términos generales el debate actual sobre las condiciones laborales se ha centrado en el concepto de precarización. El cual aparece como una idea fundamental en el aparato teórico explicativo para comprender los cambios que se perciben en el mundo del trabajo y las transformaciones que actualmente sufre. Ha sido abordado desde distintas perspectivas, cada una con sus alcances teóricos y empíricos. En términos generales la definición pone en juego diversas variables, y es en la combinación de éstas que se genera un espacio que da sentido al término y representa un recorte empírico. Los autores, desde sus propias perspectivas teóricas y disciplinarias, ponderan algunos aspectos sobre otros. Creemos que estamos ante conceptos que deben ser largamente discutidos y que aún requieren ser pulidos tanto en lo teórico como en la aplicación empírica.

En esta ponencia nos hemos propuesto presentar un ordenamiento de algunos debates a fin de conseguir una visión alternativa para abordar el problema que nos ocupa; para lo cual nos proponemos revisar algunas de las aportaciones que se han realizado en estudios que han tomado como perspectiva analítica los estudios de los mercados de trabajo. Reconocemos que no en todos los trabajos que

consideramos se ha puesto la atención en el proceso de precarización¹, sin embargo nos parece que se han discutido situaciones que hoy en día sería abordadas dentro de la problemática que nos ocupa. En la primera parte del documento presentamos algunas líneas generales sobre las posibilidades del concepto precariedad y sus limitaciones, posteriormente hacemos una revisión de algunos intentos de abordar los cambios en el mundo del trabajo desde la perspectiva de los mercados laborales.

Parece existir un consenso sobre que en lo que se ha denominado el proceso de precarización del trabajo confluye en un deterioro de la calidad del empleo, la tercerización, el incremento de actividades no asalariadas, en su mayoría en empresas pequeñas; se relaciona además, con los espacios en los que los trabajos tienen peores ingresos y se realizan en malas condiciones (Rendón y Salas 2000). Lo que da pie a uno de los planteamientos principales de nuestra propuesta, sobre la necesidad de ubicar los micronegocios como espacio de observación fundamental para reconocer los proceso de precarización.

Lo anteriormente enunciado se conjuga con el predominio de condiciones como la inestabilidad y las formas de contratos –cunado los hay- que simulan trabajos no asalariados, con la finalidad de reducir garantías para los trabajadores. Aspecto que tiene efectos tanto estructurales como subjetivos que transforman a la sociedad en su conjunto (prácticas, identidades, visiones del mundo, etc.).

Es pertinente realizar algunas salvedades en torno a los cambios que hemos mencionado sobre la situación laboral imperante:

- No estamos asumiendo que las anteriores condiciones laborales fueran buenas, por lo que la tendencia a que empeoren es

¹ De manera particular creemos que se ha puesto especial atención en los debates relacionados con la dualidad trabajo formal-informal.

a partir de condiciones que ya eran malas de por sí². A lo que debemos añadir que existen espacios en los que las condiciones podrían mejorar o sujetos que encuentran que las nuevas prácticas (tales como los micronegocios) podría representar mejoras, o sujetos que son capaces de considerar cambios benéficos aunque estos impliquen la pérdida o la renuncia a los beneficios del trabajo asalariado.

- Algunos grupos pueden llegar a considerar deseable la condición del trabajo “atípico”, por las ventajas que representan las actividades a domicilio y en horarios fuera de los que se establecen como una jornada normal. Con esto debemos considerar una amplia diversidad de sujetos, que se conforman y reconvonan en la propia acción, producto de las heterogéneas condiciones laborales. En este sentido las mujeres (madres de familia, los jóvenes) parecen ser sujetos que han encontrado ventajas en las formas de trabajo flexibles. De aquí se debe mencionar que al parecer las nuevas generaciones han construido sus formas de lidiar con la inestabilidad laboral.

- En la construcción conceptual que de esto se deriva implica la conjunción de indicadores tanto estructurales como subjetivos. Pus resulta importante preguntarnos por los efectos en el mercado de la fuerza de trabajo, pero también en los mercados de productos y servicios, así como las nuevas visiones del mundo que construyen los sujetos como resultado o que dan como resultado nuevas formas de trabajo.

² De esto se deriva uno de los problemas centrales de la medición, pues se carece de indicadores objetivos (en su acepción tradicional) por lo que se requiere de la construcción de herramientas que capten los datos “duros” como aquellas que atiendan a los aspectos subjetivos.

- Se trata de un fenómeno que no se localiza de manera exclusiva en algunos sectores de la población, sino que afecta la totalidad. Con efectos diferenciados lo que nos obliga poner de relevancia la necesidad de estudios que aborden casos particulares. Encontramos a quienes tienen trabajos estables protegidos por sindicatos (algunos afectados por formas ligeras de flexibilización), otros que tienen trabajos asalariados ya sea en buenas o malas condiciones, hay quien fue desplazado del mercado de trabajo, quien nunca entro al mercado de trabajo, quien salió por decisión propia, etc.

Los cambios que se pueden observar en el mundo del trabajo abarcan diversas dimensiones del mundo social: desde las fácilmente observables hasta las que afectan las bases de la organización social en los aspectos propios de la subjetividad y lo emocional. Nos referimos a aspectos tales como la duración de contratos y de la propia jornada laboral que trastocan la visión de la vida que pueden tener los miembros de un grupo. Aspectos como concepciones de tiempo y los lazos de solidaridad, son modificados por estas condiciones laborales. De alguna manera estaríamos ante la construcción de nuevos sujetos que con esta condición reformulan sus vínculos sociales y sus visiones del mundo las alternativas de la propia vida³.

La revisión bibliográfica ha permitido establecer la existencia de una relación directa entre la flexibilización, la desregulación y el incremento del riesgo para los trabajadores. Condición, en su conjunto, que se traduce en vínculos laborales con poca solidez, sin seguridad en los ingresos y con nulas condiciones de seguridad social. Lo anterior implica un nuevo equilibrio entre el poder del capital y el de los trabajadores; lo que nos obliga a rediscutir también las manifestaciones del

³ De esto se deriva uno de los problemas que nos interesa plantear de manera central: si los sujetos cambian y con esto se adaptan y construyen sus realidades laborales, en tal proceso de modificación lo deseable se modifica, ¿en que medida permanece como ideal? El trabajo a tiempo completo, protegido, etc. Es decir consideramos que este tipo de ideales se ha modificado al grado de dejar de ser la meta para los sujetos.

conflicto, la cooperación y la resistencia; todos estos temas clásicos en la literatura de los estudios del trabajo. (Castel,2004). Sin embargo, es en esta nueva condición que los sujetos construyen nuevas formas de respuesta. Si aceptamos como dice Castel que la seguridad es una demanda infinita, será entonces que en estos momentos la forma de construir la seguridad es distinta. Por su parte de acuerdo a lo planteado por Chiapello la nueva forma de hacer negocios y de funcionamiento de las empresas se traduce en la exigencia de un nuevo espíritu del capitalismo.

Muchos de los nuevos trabajos tienden a realizarse en aislado lo que dificulta el contacto entre los pares y modifica la forma en la que se construye las identidades colectivas y por lo tanto debería modificar la forma en las que hasta ahora se ha estudiado la acción colectiva. A lo que se debe añadir la competencia en los mercados laborales y las dificultades en los vínculos sociales producto de la incertidumbre laboral (ver Senett, 2007). En suma encontramos nuevas formas de socialización, de trabajo y de sentido de este mismo.

Por otra parte, los Estados entran en una frenética competencia por atraer capitales, ofreciendo mano de obra barata y trabajadores desmovilizados, con posibilidades de lucha cada vez más constreñidas. Aguascalientes es un claro ejemplo de estas condiciones, sin embargo estudios recientes han demostrado la existencia de un incremento en los conflictos individuales con la disminución de los conflictos colectivos.

Desde algunas perspectivas se entiende que los procesos de precarización se explican a partir de los cambios en el modelo de producción, en los cuales se abandona un modelo predominante de trabajo⁴. Lo que implica que estaríamos ascendiendo a un nuevo modelo de organización de la producción. En este apartado dedicaremos nuestra atención a las nuevas formas de trabajo (NFT) que si bien se vinculan a lo que se ha dado en llamar la nueva condición del trabajo, se

⁴ Se asume que el modelo fordista requiere una forma de trabajo que sería el asalariado como elemento preponderante para el funcionamiento de las estructuras económico sociales.

deben establecer diferencias con los procesos de precarización. De tal forma que se dan cambios que se observan preferentemente tanto en la forma de organizar el trabajo como en la tecnología disponible.

Las NFT se vinculan de manera preponderante a la intención de reducir los costos salariales, la intención de obtener mayor control de la mano de obra, lo cual se ha acendrado por los altos índices de desempleo. A lo que se añade la existencia de sectores en los que la estrategia competitiva se vincula a la reducción de los costos salariales y en el entendido de que habría segmentos en los que es posible realizar los ajustes sin menoscabo de la calidad y la cantidad del empleo. Las NFT implican el pleno uso de las capacidades de los trabajadores.

Desde la perspectiva de autores como Lope se considera que las NFT implican una condición más activa y conciente de los trabajadores, a continuación presentamos una enumeración que nos parece digna de discutir (Lope, 2002): a) Los trabajadores rechazan las condiciones de empleo y trabajo que se han establecido en el modelo productivo taylorista—fondista, b) Los mercados tienden a ser más competidos y, por lo tanto, exigen mayores niveles de productividad para responder a estas nuevas condiciones, c) La flexibilidad como una forma de organizar el trabajo implica una variedad de dimensiones que van de la flexibilidad de carácter numérico, la funcional, la productiva interna y externa. Es claro que los cambios en el mundo del trabajo difícilmente se pueden explicar con la pura voluntad de los trabajadores, ni podemos agotarnos en las bondades de la flexibilización del mercado laboral, antes bien consideramos que es la propia flexibilización una de las causas de este fenómeno que se analiza.

En este apartado nos propusimos tocar de manera sucinta las nuevas formas de trabajo para considerar que se trata de una distinción que si bien corre al parejo de la precariedad no es necesariamente equiparable, pues podemos encontrar los mismos procesos de precarización en quienes se encuentran en las NFT, pero también hay casos exitosos que permiten negar una correspondencia lineal. Lo que se podría explicar por la manera en la que los sujetos son capaces de lidiar

con la incertidumbre.

Las jornadas y su conformación

Lorente (2003) define el trabajo estándar a partir de los siguientes rasgos: es asalariado, bajo la tutela de un empresario, con duración indefinida, se desarrolla a tiempo completo y en el espacio de la empresa, el trabajador está obligado a realizar las actividades para un único empresario. La condición mencionada se vincula a ciertas garantías que generan seguridad en los trabajadores, dichas seguridades son: a) Seguridad en el mercado laboral, b) Seguridad en el empleo, c) Seguridad de ingresos, d) Seguridad en las condiciones de trabajo, e) Seguridad en el puesto de trabajo.

La propuesta de Lorente se encamina a considerar una forma específica de trabajo “atípico”, la cual determina en función de la duración de la jornada de trabajo. Ser trabajador a tiempo parcial resulta ser el ejemplo paradigmático de esta forma de trabajo. El trabajo a tiempo parcial se define: como “un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como medio de un periodo de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable” (22). Consideramos que si bien existen elementos para asumir que es una forma de precariedad el trabajo a tiempo parcial, hay una diversidad de factores que debemos tomar en cuenta.

Vale la pena que dediquemos algunas líneas a los argumentos que el autor presenta para justificar la selección de esta dimensión: El trabajador a tiempo parcial a pesar de tener múltiples patrones siempre trabajan menos tiempo que quienes tienen un contrato a tiempo completo, lo cual los ubicarían en lo que se considera subempleo en tanto se trabaja menos de la jornada de manera involuntaria.

La perspectiva analítica que propone Lorente implica la conjunción de los enfoques marxistas con los institucionalistas. A partir de considerar que las relaciones laborales se desarrollan en el marco de un contexto institucional,

histórico y social. De tal forma que resulta relevante detenernos brevemente en las consideraciones que hace el autor para vincular explicativamente ambas propuestas:

En cuanto al institucionalismo, reconoce recientes evoluciones aunque asume la limitación de restringir al análisis de las instituciones de regulación del trabajo. Lo que deriva en que se pierde de vista la importancia de las relaciones de poder, con procesos que son dinámicos. En este sentido el marxismo permite reconocer las formas de poder con rasgos de informalidad, con formas de dominación que trascienden las normas y que por tanto no pueden ser reducidas a ellas. Por otra parte el enfoque marxista permitiría evitar el riesgo de cosificar las relaciones laborales.

De lo anterior se pasa al análisis de los mercados segmentados en la cual se reconoce la existencia de un mercado primario con buenas condiciones y un mercado secundario con condiciones semejantes a las de la precariedad. Dos aspectos resultan relevantes en cuanto al mercado secundario, los cuales pueden contribuir a la comprensión de este campo: la posibilidad que tienen los empresarios de equiparar el segmento primario al secundario mediante procesos como la subcontratación y los empleos temporales; en segundo lugar los componentes del mercado secundario que son: a) los puestos de trabajo que no responden a ningún mercado (trabajo “informal”); b) trabajos con malas condiciones de trabajo, bajos salarios y que tienen múltiples puertos de entrada ; y, c) los puestos que a pesar de estar en los mercados internos, se encuentran en el fondo de estos y tienen nula posibilidad de ascenso.

En términos generales, los trabajos del segmento secundario implican poca estabilidad, lo cual se explica por las condiciones de trabajo y por los salarios. Se considera que los trabajadores en este segmento por sus características propias tienden a dar poca importancia a la seguridad en el empleo. De tal forma que el mercado secundario genera malos hábitos en los trabajadores. Todo esto en el caso de que los trabajadores estuvieran en él voluntariamente y no, como apuntan

los datos, como producto de la falta de alternativas que ofrece el mercado laboral.

Los contratos a tiempo parcial han funcionado de manera excepcional como una herramienta para precarizar el trabajo, pues presentan en términos generales una estrategia para reducir las garantías que tendrían los trabajadores ubicados en trabajos a tiempo completo. Los resultados del trabajo a tiempo parcial se pueden resumir en dos grandes tendencias: a) el recorte o la anulación de los derechos sociales, que tiene que ver con aspectos como la seguridad social y las prestaciones establecidas en las diversas legislaciones; y, b) la modificación del sistema de remuneraciones el cual implica que no se paguen tiempos muertos y que exista una clara intensificación del ritmo de trabajo.

Los contratos a tiempo parcial, nos permiten ver una estrategia mediante la que el trabajo se precariza, ya que permite la reducción de las garantías que daba el trabajo estable. En tal sentido las características fundamentales son: la incertidumbre respecto a la duración de la relación laboral, la tendencia a que las condiciones de trabajo se vean degradadas, la reducción de los ingresos, la tendencia a extinguir la protección social. Al parecer un trabajo a tiempo parcial se convertirá en precario en tanto aumente la inestabilidad laboral, implique menores ingresos, falta de perspectivas, menos protección social, lo que en resumen se traduce en trabajadores más vulnerables. Por su parte Rodger y Rodgers incluyen la dimensión de lo voluntario, para reflexionar si el trabajo a tiempo parcial es precario de por sí; aunque esto último implica la dificultad ya comentada antes a partir de lo expuesto por Salas de que en países como México no hay datos que nos permitan conocer que tanto las jornadas a tiempo parcial son voluntarias o no.

Un punto que resulta relevante discutir es: en que momento un trabajo a tiempo parcial se convierte en precario. Veamos como lo resuelve Lorente, para posteriormente fijar nuestra postura. Las consideraciones que de esto se derivan son: a) existen trabajos a tiempo parcial que implican contratos con cierta estabilidad, b) la condición de que los trabajos permitan la vida independiente de los trabajadores, c) se concentran en grupos débiles como son los jóvenes o las mujeres, d) horarios reducidos basados en el exceso de mano de obra,

aprovechando la posibilidad de ocupar un mayor número de trabajadores sin compromisos para la empresa. Todo lo anterior está vinculado a un concepto de precariedad que se relaciona con lo propuesto por Rodgers, quien afirma que la precariedad está referida al grado de certidumbre respecto a la continuidad del trabajo, las condiciones de trabajo, la protección y los ingresos.

La precariedad se define (Rodgers, 2002) en función de que estas dimensiones se conjuguen. Deberán ser inferiores a las del trabajo estándar⁵; implica, además, percepciones de carácter objetivo y subjetivo de las condiciones laborales, jornada, la organización del trabajo, realización personal, seguridad y posibilidades de organización. Esto resulta interesante ya que combina aspectos vinculados a los ordenamientos legales con otros que tiene que ver con la forma en la que los sujetos perciben la suficiencia de sus ingresos.

Si consideramos que se está tomando en cuenta que la precariedad implica diversas dimensiones, esto posibilita trascender una dicotomía entre lo precario y lo no precario, sin embargo esta propuesta se acerca más a la posibilidad de establecer una gradualidad, lo que nos aproxima a la posibilidad de medición de la precariedad. Los trabajadores precarios tienen un escaso control de sus trayectorias laborales, con una consecuencia de vulnerabilidad social y económica. Se complica así la posibilidad de planear el futuro y de generar proyectos de vida, como se podrían realizar cuando se poseen actividades laborales con cierto grado de estabilidad.

La incorporación de las relaciones de poder va a implicar que se entienda que de manera central los procesos de precarización tienen como fondo la gestión empresarial en un marco de nuevos equilibrios de poder. Que de manera clara implican que los trabajadores han perdido poder frente al capital.

Un punto que resulta relevante de acuerdo con lo planteado en esta investigación es que los trabajos precarios afectan de tal manera la vida que la convierten en precaria, pues se afectan diversos espacios vitales. A lo que se añade la

⁵ Lo que nos presenta la dificultad de definir el trabajo estándar

confluencia de diversas ocupaciones, con jornadas mezcladas. De tal forma que resulta clara la manera en la que la vida es afectada por las condiciones laborales, generando nuevas y variadas formas de comunicación entre diversos espacios vitales.

El argumento central que queremos plantear para su discusión radica en la inutilidad de las clasificaciones dicotómicas, por lo que se debe analizar como un proceso que afecta al mercado de trabajo en su totalidad. De tal forma que más allá de la necesidad de definir los indicadores precisos (tarea aún pendiente) debemos meditar sobre las formas de abordar el problema. Para con ello plantear las alternativas que brindan los estudios de los mercados laborales.

Existe un cierto consenso relativo a la insuficiencia de las teorías de los mercados laborales para dar cuenta de este problema, pues nos remiten a que no se puede asumir que existan mercados laborales separados, de alguna manera se habla de un solo mercado intercomunicado. Y nos plantean un punto fundamental: la estabilidad e inestabilidad no deberían ser vinculados necesariamente a trabajos en buenas o malas condiciones de tal forma que es posible encontrar trabajos inestables que resultan benéficos para los trabajadores y estables que se basan en las peores condiciones laborales. Si bien es cierto que la inestabilidad es una característica de la precariedad lo es también de las NFT y, por lo tanto, no es exclusiva de estas; de tal forma que será el vínculo con otros componentes tanto objetivos como subjetivos que se conforman.

Lorente considera que los trabajadores del segmento primario tienen mayor control sobre su actividad laboral, lo que se explica por importancia que tienen para la propia empresa, además de estar determinada por mercados internos de trabajo y poseer calificaciones que resultan fundamentales para el funcionamiento de la empresa. En este grupo el conflicto no es conveniente para la empresa. Por su parte el segmento secundario estaría sometido de manera inequívoca al poder de la empresa, además de que se trata de contratos individualizados, se considera como un factor explicativo del poder de los distintos mercados laborales la existencia de sindicatos, en el entendido de que la acción colectiva los hace

más fuertes que la acción individual la cual sería propia de los trabajadores precarios desarticulados.

Se considera que la mano de obra es afectada de manera diferenciada por las condiciones estructurales, es decir que no todos los grupos sociales reciben de igual manera los condicionantes sociales. Ya que aspectos como la clase social, el sexo y la generación permitirán hacer lecturas diferenciadas. Finalmente, se da un cierto peso a la acción reguladora del Estado y la diversidad de intereses a los que este responde.

Algunos autores permiten desarrollar con mayor precisión el análisis de los mercados laborales, de tal forma que los mercados laborales responden a una segmentación que es producto de cuatro procesos: a) la segmentación clásica del mercado laboral en primario y secundario; b) dentro del sector primario entre subordinado e independiente; c) la segmentación por raza, que se superpondría a la segmentación primario/secundario; y, d) la segmentación por sexo también se superpondría a la primario/secundario. Lorente añade una última relativa a la edad.

Se afirma que en los mercados primarios la estrategia tiende a buscar la permanencia de los trabajadores, por lo que hay proceso de selección y condiciones de trabajo que implican la necesidad de que los trabajadores permanezcan en el puesto de trabajo. Mientras que en los secundarios la estrategia es que no importa la permanencia de los trabajadores.

En este sentido son ilustrativas las afirmaciones de Pries (2000) en torno a que los estudios sobre mercados de trabajo deben ser puestos en contexto, la explicación dominante es la de los teóricos neoclásicos, quienes equiparan el mercado laboral a otros mercados, los cuales funcionan con las características ideales de la información completa, la asignación de puestos mediante los mecanismos de asignación que provee el mercado, la mercancía es la mano de obra estándar y por lo tanto se puede sustituir rápidamente, se asume la posibilidad de que exista un equilibrio entre oferta y demanda, esta última define el precio de la mano de

obra, la cual es vista como una mercancía.

Una postura que debate con la anterior es la de los mercados institucionales, la cual considera que la asignación de los precios de la mano de obra ni de los puestos son sólo una función del mercado; de tal forma que si bien existe competencia por los puestos esta no es siempre en las mismas condiciones, pues se realizan a partir de reglas que establecen las empresas. Es decir que la competencia es más compleja porque los trabajadores compiten por diversos puestos, con reglas diversas puestas por los empleadores.

Por otra parte una perspectiva que resulta novedosa asume que el mercado de trabajo responde a múltiples determinaciones, las cuales afectan de manera diferenciada a los sujetos, en la que entran en juego elementos estructurales y subjetivos. Esto se entiende en tanto personas con la misma edad y la misma formación se acercan de manera diferenciada a los mercados de trabajo. Pries propone reconocer cuatro nuevas líneas para el estudio del mercado de trabajo, las cuales mencionamos a continuación: a) la segregación por género, b) Los mercados laborales locales, c) las redes sociales, d) las instituciones estructurantes.

Estas características nos hacen pensar que la segmentación del mercado de trabajo puede responder a una diversidad de factores. El cuestionamiento que se podría hacer es en que medida podemos sostener la existencia de mercados separados y asumir que solamente ciertos segmentos de la población se enfrentan a los procesos de precarización del mercado de trabajo. Es cierto que se puede aceptar que son procesos que no afectan a todos por igual, sin embargo se trata de una tendencia que afecta a amplios sectores de la población.

A partir de los trabajos realizados por Pries en los noventa encontramos una serie de investigaciones en las cuales se ha aplicado el modelo de las trayectorias laborales para conocer de manera detallada las condiciones del mundo del trabajo pero con el marco interpretativo de la vida de los sujetos. De esta manera los aportes de De la O, de Cubes y de Dombois permiten ver que debemos estar

alertas frente a las clasificaciones duales y que es en la vida de los sujetos donde se puede ver reflejado el deterioro de la condición laboral. Por otra parte parece fundamental el introducir las dimensiones de género y de clase social pues el deterioro al cubrir a la totalidad de la sociedad que vive de su trabajo debe ser interpretado según el grupo social del que se trate.

Conclusiones

La revisión que hemos realizado tanto en el aspecto teórico como a partir de los datos empíricos nos muestran la enorme complejidad que se deriva de la nueva condición del trabajo y de los avances teóricos para reconocer su heterogeneidad. Donde queda patente la necesidad de poner especial atención a las condiciones de trabajo en los micronegocios y en especial al proceso de ingreso a los micronegocios. Ya sea para aquellos que lo hacen como su primera alternativa como para aquellos que llegan después de haber pasado por los trabajos formalizados, en grandes empresas.

Consideramos que los trabajadores precarios experimentan su condición laboral como un estado al que han llegado porque no hay otra alternativa y piensan constantemente en la posibilidad de salir de ella. Se trata de los que han sido desplazados del trabajo formal o que nunca tuvieron la posibilidad de entrar en él; aunque existen algunos que se integran por gusto o por tradición familiar.

Las formas precarias de trabajo son una respuesta generada por quienes han perdido su trabajo o nunca pudieron acceder a él; sin embargo no todas las historias son de fracaso pues existen algunas de éxito, mismas que debemos estudiar con mayor amplitud. Este tema pone en duda los planteamientos de las dependencias oficiales que parten de criterios relativos los empresarios como si esta condición se diera por arte de magia.

En términos generales esto nos obliga a establecer y discutir indicadores empíricos para reconocer los límites de la precariedad. Los estudios sobre los micronegocios han presentado grandes dificultades pues nos encontramos con un segmento que tiene altos niveles de movilidad, además de que existe una carencia

de registros así como la condición de extrema flexibilidad. Encontramos giros que tienen enormes semejanzas y que se clasifican de manera distinta.

Encontramos que la precariedad parece ser una condición que se ha extendido a diversos espacios del mercado laboral y que no es exclusiva de formas de trabajo pobres o de baja calificación. Se traduce en distintas maneras de presión para los trabajadores, puede ser desde la reducción o modificación de la duración de las jornadas, hasta el incremento de los sistemas de exigencia.

Al parecer en esta condición laboral —nueva o no— tenemos trabajadores que tienden a verse desarticulados por las distintas formas de organizar la producción o por la constante movilidad de la mano de obra. Sin embargo son capaces de tejer nuevas redes y formas de solidaridad. Ciertamente estamos ante conformaciones novedosas pero que están dando lugar a sujetos reconvertidos, capaces de responder a las condiciones de incertidumbre y aislamiento que antes parecían novedosas.

Consideramos que el término de trabajo precario en un principio permitió dar cuenta de una situación que empezaba a generalizarse; pero ha dejado de ser pertinente en tanto no permite la explicación de mayores de las condiciones laborales de los seres humanos. Creemos que la utilidad del término es clara cuando se trata de hacer patentes las peores condiciones laborales, pero pierde efectividad cuando se trata de construir una explicación que capte un proceso de mayor amplitud, que exige además una comparación con otras formas de trabajo.

Las discusiones han permitido notables avances en torno a la definición de indicadores a lo que han ayudado en mucho los avances generados desde la OIT alrededor de la idea de trabajo decente⁶. Queda sin embargo pendiente preguntarnos en que medida estos indicadores permitirían realizar una distinción clara entre trabajo precario y el que no lo es o, en su defecto, permiten dar cuenta de un proceso de precarización del mundo laboral. Lo que nos llevaría a atender la

⁶ Término que a pesar de ser discutido representa un avance en las concepciones de dicho organismo y permite tener en cuenta aspectos que antes eran desatendidos.

manera en la que trabajos de todo tipo han entrado en una tendencia a empeorar en aspectos que pueden ser tan diversos como los salarios, las jornadas, la estabilidad, las prestaciones, los ritmos de trabajo, etc.

Finalmente, creemos que no hemos logrado resolver hasta que punto la inestabilidad es una condición que se torne deseable, particularmente en los más jóvenes. Por esto hemos indagado sobre las NFT para reflexionar sobre el papel de las nuevas generaciones y sus vínculos con el trabajo.

Lo anterior pondría en cuestión un análisis con un sesgo generacional, pues los estudios laborales han construido una imagen del trabajo a partir del “típico”. De tal forma que al analizar el trabajo inestable e inseguro corremos el riesgo de pensarlo como algo negativo que se sustenta en la pérdida de beneficios o de verle como algo positivo que implica la llegada de la modernidad. El reto que nos proponemos en el futuro es estudiarlo en función de los propios sujetos y su circunstancia.

Finalmente proponemos discutir como un problema el uso de el trabajo asalariado como tipo ideal, para el análisis y mucho mas como ideal de las formas de trabajo. Consideramos que los sujetos se reconfiguran a partir de la articulación entre diversas condiciones como lo plantean Guadarrama y Torres es viable que los sujetos se recompongan y construyan nuevas capacidades para la acción.

Estamos ante un tema que hasta fechas recientes ha logrado el interés de los estudiosos y nos obliga a repensar la forma de analizar el trabajo y los vínculos que establece con el resto de la vida, de tal forma que en cuanto al trabajo precario creemos aun resta mucho por decir .

Bibliografía

Castel, Robert. “La Inseguridad social”. Manantial, Buenos Aires 2004. pp. 120.

CORTÉS, Fernando. “La metamorfosis de los marginales: La polémica sobre el sector informal en América Latina” en Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo, Enrique de la Garza Toledo (coordinador). Ed. Colegio de México,

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana y FCE. Año 2000, pp. 592-618.

LORENTE-CAMPOS, Raúl. La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España, ed. Plaza y Valdez editores, México, 2003.

LOPE, Andreu. Et. al. Atajar la precariedad laboral. La concertación local, ¿un marco para abordar las nuevas formas de empleo?. Ed. Icaria & Antrazyt, España, 2002

OIT. “El trabajo decente y la economía informal” en Conferencia Internacional del Trabajo 90.a reunión 2002

PRIES, Ludger. “Teoría sociológica del mercado de trabajo” en Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo, Enrique de la Garza Toledo (coordinador). Ed. Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad autónoma metropolitana y FCE. Año 2000, pp. 511-539.

RENDÓN, Teresa. SALAS, Carlos. “El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina” en Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo, Enrique de la Garza Toledo (coordinador). Ed. Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad autónoma metropolitana y FCE. Año 2000, pp. 540-566

RODGER, Gerry. RODGER, Janine. PRECARIOUS JOBS IN LABOUR MARKET REGULATION; THE GROWTH OF ATYPICAL EMPLOYMENT IN WESTERN EUROPE. International Institute for Labour Studies Free University of Brussels, 1989

SALAS, P. Carlos. “Otra faceta de la dualidad económica: trabajo y empleo precario en el México actual” en Trabajo Año 2, N° 3, Enero-Junio del 2000, 2ª época. Pp. 119-133.

SENNETT, Richard. “La vida precaria” En Nexos Enero 2007 n. 349. México. PP. 21-27.