



Universidad Autónoma de Querétaro  
 Facultad de Psicología  
 Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

**Precariedad laboral y su naturalización. Un estudio desde la experiencia de  
 trabajadores de confianza.**

Opción de titulación  
**Tesis**

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de  
 Maestra en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

**Presenta:**  
 Lic. Thalía Vargas Mejía

**Dirigido por:**  
 Dr. Rolando Javier Salinas García

Dr. Rolando Javier Salinas García  
 Presidente

Firma

Dr. Marco Antonio Carillo Pacheco  
 Secretario

Firma

Dra. Marja Teresita González Juárez  
 Vocal

Firma

Dra. Candi Uribe Pineda  
 Suplente

Firma

Dr. Eduardo Solorio Santiago  
 Suplente

Firma

Lic. Mantel Fernando Gamboa Márquez  
 Director de la Facultad

Dra. Ma. Guadalupe Flavia Loarca Piña  
 Directora de Investigación y Posgrado

Centro Universitario  
 Querétaro, Qro.  
 Mayo, 2018.

## RESUMEN

Este documento busca mostrar la precariedad laboral desde la propia voz de quienes lo experimentan y partiendo de la experiencia como la expone la fenomenología social. En un espacio donde los trabajadores están contratados bajo el esquema de Trabajador de confianza, y analizando la experiencia laboral en el contexto espacial del trabajo y sus impactos con esferas de la vida cotidiana, se toma como horizonte el concepto de “Naturalización de la precariedad” al observar las formas en las que la precariedad es enfrentada por los trabajadores. A partir de la perspectiva de la fenomenología social de Schütz y el concepto que compone de la experiencia, se escucha a trabajadores de confianza que laboran en una institución pública encargada de administrar los recursos humanos y financieros para la educación básica en Querétaro, con el fin de analizar las formas en las que éstos experimentan la precariedad a partir de la entrevista a profundidad, cuestionando si a partir de sus narrativas puede encontrarse que el fenómeno de la “Naturalización de la precariedad” forma parte de la construcción que los trabajadores hacen de su experiencia en el trabajo.

**(Palabras clave:** Precariedad laboral, naturalización, experiencia, trabajador de confianza)

## SUMMARY

Work-related precarity can be shown through analysis of work experience in the spatial context of work and its impact in daily life. From the perspective of social phenomenology by Alfred Schütz and from the concept of experience, this thesis aims to observe how workers face precarity. Our focus is the concept of Precarity Normalization. After a series of in-depth interviews with salaried employees of a government office in charge of primary-education financial and human resource management in Querétaro, Mexico, we analyzed the data of workers to verify if their narrations constitute evidence that the phenomenon of Precarity Normalization is part of the construct that arises from their work experience.

**(Keywords:** work-related precarity, normalization, experience, salaried employees)

## AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Rolando Javier Salinas García, Coordinador de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo y asesor de esta tesis, por su dirección y guía durante la elaboración de la investigación, por su apoyo y confianza a lo largo del trabajo desarrollado.

A la Dra. Candi Uribe Pineda, co-directora de tesis y docente en la maestría, quien dedicó su tiempo a revisar y asesorar el trabajo que se iba desarrollando.

Al Dr. Gustavo Garabito Ballesteros, quien desde la distancia enriquecía el trabajo con su amplia experiencia en la fenomenología social.

Al Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco, Ex-Coordinador de la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el trabajo, por el apoyo administrativo y dentro del salón de clases durante de la maestría.

A todos los profesores de la maestría, por sus lecturas, comentarios y observaciones, que permitieron dar a este documento un enfoque adecuado, una bibliografía amplia y una perspectiva multidisciplinaria.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por los apoyos brindados a lo largo de la Maestría.

A la Universidad Autónoma de Querétaro por la confianza depositada en sus estudiantes para producir conocimiento.

A todos los trabajadores de confianza que intervinieron en la elaboración de este trabajo, por su apoyo y su apertura.

A mi familia y amigos, quienes siempre me impulsan a seguir adelante y sin cuya fuerza sería difícil continuar.

## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>A.INTRODUCCIÓN.....</b>                | <b>7</b>  |
| <b>B.PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....</b> | <b>10</b> |
| <b>C.JUSTIFICACIÓN .....</b>              | <b>10</b> |
| <b>D. OBJETIVOS.....</b>                  | <b>12</b> |
| 1. Objetivo general.....                  | 12        |
| 2. Objetivos particulares.....            | 12        |

### CAPÍTULO I

#### ESTRATEGIA TEÓRICO - METODOLÓGICA

|   |    |
|---|----|
| I.1 Justificación.....                                | 14 |
| I.2La experiencia fenomenológica.....                 | 16 |
| I.2.1 Sobre el mundo de la vida cotidiana.....        | 17 |
| I.2.2 Sobre el acervo de conocimiento.....            | 18 |
| I.2.3 Sobre la motivación de la acción.....           | 20 |
| I.2.4 Fenomenología social y precariedad laboral..... | 21 |
| I.3 Conceptos ordenadores .....                       | 22 |
| I.4 Esquema de desarrollo .....                       | 25 |
| I.5 Instrumento.....                                  | 26 |
| I.6 Universo de estudio.....                          | 29 |

### CAPÍTULO II

#### ANTECEDENTES

|   |    |
|---|----|
| II.1 La institución: Fundación e historia ..... | 32 |
| II.2 El trabajador de confianza: De jure .....  | 39 |
| II.3 La implicación.....                        | 44 |

### CAPÍTULO III

#### NATURALIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL

|  |    |
|--|----|
| III.1 Precariedad y trabajo .....  | 46 |
| III.1.1 Precariedad laboral vs trabajo típico/formal/asalariado .....                                    | 47 |
| III.1.2 La Precariedad laboral como continuum.....   | 50 |
| III.1.3 Trabajo precario como proceso complejo: dimensiones objetiva y subjetiva de la precariedad ..... | 53 |
| III.1.4 Precariedad objetiva, Precariedad subjetiva y Precariedad subjetivada .....                      | 56 |

|   |    |
|---|----|
| III.2 Naturalización de la precariedad .....                                | 64 |
| III.2.1 La precariedad laboral y el trabajo decente .....                   | 67 |
| III.2.2 La normalidad sufriente como naturalización de la precariedad ..... | 68 |

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

|  |     |
|--|-----|
| IV.1 Apuntes de la experiencia de campo .....                          | 75  |
| IV.2 Los datos.....  | 76  |
| IV.3 Precariedad laboral desde la experiencia.....                     | 80  |
| IV.3.1 La recisión del contrato laboral .....                          | 81  |
| IV.3.2 “La bolita de nieve”: Carga laboral excesiva .....              | 86  |
| IV.3.3 El ambiente de trabajo.....                                     | 90  |
| IV.3.4 Otras esferas de la vida .....                                  | 93  |
| IV.4 Lo inesperado.....  | 96  |
| IV.4.1 La disolución de las funciones.....                             | 97  |
| IV.4.2 Los olvidados: la centralización en la toma de decisiones ..... | 101 |
| IV.5 Fragmentos y naturalización.....                                  | 106 |

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

|   |            |
|---|------------|
| V.1 La experiencia en la investigación .....                | 110        |
| V.2 Experiencia: precariedad laboral y naturalización ..... | 113        |
| <b>Bibliografía.....</b>                                    | <b>118</b> |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|  |      |
|--|------|
| Tabla 1: Conformación de las Oficinas Regionales en el Estado de Querétaro<br>.....  | 3334 |
| Tabla 2: Funciones de los departamentos de la Regional II, Cadereyta de<br>Montes.....   | 3536 |
| Tabla 3: Conceptos ordenadores.....  | 25   |
| Tabla 4: Definición de preguntas por categoría.....  | 30   |
| Tabla 5: Resultados cuantitativos.....   | 767  |
| Gráfica 1: Relación de número de trabajadores en USEBEQ con los cambios de<br>administración política municipal y estatal..... | 39   |
| Cuadro 1: Conformación geográfica de las Regionales de USEBEQ.....   | 34   |
| Cuadro 2: Estructura organizacional de la Regional II, Cadereyta de Montes.....  | 35   |
| Cuadro 3: Esquema de desarrollo de la investigación.....   | 28   |

## **A. INTRODUCCIÓN**

Dentro de los estudios del trabajo, el tema de la precariedad laboral ha sido ampliamente abordado, teniendo efectos en esferas diversas. Existen muchas definiciones del concepto que toman en cuenta factores políticos, económicos, sociales o individuales, de forma que, aún ahora después de tantos años de revisión, no existe una definición establecida del concepto de precariedad. Sin embargo, se puede decir de forma muy general que precariedad laboral es aquello que define las situaciones de trabajo en las que el trabajador no tiene el soporte necesario, ni humano, ni económico, ni político, ni social, para realizar su trabajo de forma plena, forma en la que, desde el marxismo, el trabajo se dignificaría a través del empleo, aquellos que “reducen en forma significativa la capacidad de planificar y controlar su presente y futuro (del sujeto)” (Laport, Becker, De Sarratea, & Ocampo, 2010: 142).

Existen autores que afirman que la precariedad laboral es ahora estructural en el modelo de producción actual (Guadarrama, Hualde, & López, 2012), de manera que se puede decir que la precariedad laboral se presenta en todos los espacios laborales que se forman dentro de este sistema, pero con presentaciones y matices distintos, definidos por factores como: estrato social, forma de empleo, ubicación geográfica, puesto de trabajo, etcétera; factores que darán características específicas a la forma en la que la precariedad se haga presente en ese espacio de trabajo de forma colectiva y para ese individuo de forma particular. De manera que la precariedad puede presentarse en distintas dimensiones, formando así categorías como: precariedad objetiva, precariedad subjetiva y precariedad subjetivada.

Las dimensiones objetiva y subjetiva de la precariedad serán aquellas que estén presentes independientemente de la forma en la que el individuo las signifique. Se dividen en objetiva y subjetiva puesto que la primera estará ligada directamente a incumplimientos en las condiciones contractuales, por ejemplo salarios insuficientes, horarios extendidos o contratos cortos; mientras que la subjetiva es aquella que no quebranta de manera directa las formas legales del trabajo aunque en ocasiones sí quebrante los derechos del trabajador,

pero que tienen efecto significativos en cómo el trabajador se desenvuelve dentro del espacio laboral, por ejemplo el *mobbing*.

Por otro lado, la precariedad subjetivada será aquella construida por el mismo trabajador que la experimenta, será la forma en la que éste viva las condiciones de trabajo como precarias, coincidiendo en algunas ocasiones con las dimensiones objetiva y subjetiva de precariedad, pero siendo contradictorio en otras. Así la precariedad es un fenómeno que no solamente se construye analizando las condiciones de trabajo o las formas de empleo, sino el mismo discurso y experiencia de aquellos que las atraviesan. En ese sentido, hablar sobre los trabajadores de confianza implica hablar de formas de precariedad laboral específicas puesto que, desde el contrato bajo el que se encuentran regulados en su espacio de trabajo hasta la esfera productiva a la que pertenecen, serán definitorios al momento de hablar de precariedad laboral.

Este documento busca mostrar, desde la propia voz de quienes lo experimentan y partiendo de la experiencia como la expone la fenomenología social, la precariedad laboral en un espacio donde los trabajadores están contratados bajo el esquema de Trabajador de confianza, analizando la experiencia laboral en el contexto espacial del trabajo y sus impactos con esferas de la vida cotidiana tales como familia y actividades fuera del espacio de trabajo, es decir, la experiencia laboral aplicada al espacio de trabajo, donde se toma de punto de partida un *concepto ampliado de trabajo*, esa “configuración que va más allá de la esfera laboral” (Garabito, 2005: 5). Se pretende tomar en cuenta el concepto de “Naturalización de la precariedad” al analizar las formas en las que la precariedad es enfrentada por los trabajadores, siendo este un proceso mediante el cual las condiciones laborales que podrían mirarse desde la teoría o desde ojos de terceros como precaria, es vista desde el que la experimenta como parte intrínseca de su trabajo, enfrentando las situaciones que esto represente en el día a día de manera tan natural que se interpreta como parte de lo que le corresponde realizar para el buen desempeño de sus actividades.

Siendo así, a partir de la perspectiva de la fenomenología social (Schutz, 1973) se realizaron entrevistas profundas a 14 trabajadores de confianza que trabajan en una

institución pública encargada de administrar los recursos humanos y financieros para la educación básica ubicada en Cadereyta de Montes, Querétaro, con el fin de analizar las formas en las que éstos experimentan la precariedad, le dan significados y la enfrentan, cuestionando si a partir de sus discursos puede encontrarse que el fenómeno de la “Naturalización de la precariedad” forma parte de la construcción que los trabajadores hacen de su experiencia en el trabajo.

De esta forma, en el primer capítulo de este documento se plantea la estrategia teórico metodológica que dio las bases para el desarrollo de esta investigación, permitiendo un acercamiento a los conceptos ordenadores, a la estructura misma del documento, así como un breve desarrollo de los conceptos principales que la fenomenología social maneja alrededor de la experiencia, definiendo asimismo, el método y técnicas que se ejecutaron para la obtención de la información que da sustento a esta investigación.

En el segundo capítulo se abordan los antecedentes de este documento, es decir la historia de la institución, la historia y formación del concepto de trabajador de confianza y la implicación del investigador con el fenómeno a abordar; permitiendo así pintar un horizonte antes de acercarse a las realidades que aquí se exponen.

En el tercer capítulo se muestra el desarrollo de los conceptos ordenadores, es decir, todas esas categorías que, desde los autores consultados, pueden construirse como fundamento teórico para el desarrollo de la investigación, sus categorías de análisis, sus indicadores e interpretaciones. Se abordan los conceptos de precariedad laboral, trabajo, naturalización de la precariedad.

En el cuarto capítulo se encuentra una exposición de los resultados hallados, fragmentos de las entrevistas que se realizaron, trazos de los discursos seleccionados que permiten dar cuenta del fenómeno que se buscó observar, parte crucial de la investigación siendo que ésta pretendió hacer una observación a partir de la experiencia misma de los que habitan el fenómeno de la precariedad y su naturalización. Por último, en el capítulo de conclusiones se hace un análisis a partir de la fenomenología social, integrando aquello que se planteó en el marco teórico con lo que se encontró en el trabajo de campo, permitiendo que la realidad misma le dé forma a las categorías expresadas en los conceptos ordenadores. Más adelante, se da una breve visión de lo que se puede obtener a partir de esta investigación y los posibles horizontes que se abren a partir de la misma.

Antes del desarrollo de los capítulos, es importante hablar de las preguntas de investigación, justificación, objetivos generales y objetivos específicos que guiaron y dieron forma a esta investigación, permitiendo brindar mayor claridad al texto en su totalidad.

## **B. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

Las preguntas de investigación que guían la presente investigación son:

- a) ¿Cómo son vividas por los trabajadores las condiciones laborales que se presentan bajo la forma de empleo de “trabajadores de confianza”?
- b) ¿Qué condiciones de su trabajo consideran que tienen efectos no deseados en ellos dentro y fuera del espacio laboral?
- c) A partir de la construcción de los trabajadores, ¿cómo es, si es que se muestra presente, el proceso de naturalización alrededor de su construcción de la precariedad?

## **C. JUSTIFICACIÓN**

La pertinencia del estudio de la precariedad laboral en trabajadores de confianza desde la experiencia se fundamenta en la importancia que tiene analizar los fenómenos sociales desde la mirada del mismo sujeto que la experimenta, así como en las diversas áreas y formas en las que el trabajo se presenta actualmente.

El auge que los estudios sobre la precariedad laboral han tenido se ha debido a que la definición misma de *precariedad laboral* está compuesta por fenómenos diversos, que son parte también de la definición de *trabajo informal/atípico/no regulado*: la contratación temporal, la ausencia de salarios fijos, el no establecimiento de horarios de trabajo, la falta de prestaciones o de seguridad social, y en este caso, de las condiciones particulares de contrato que tienen los trabajadores de confianza. Desde algunas perspectivas de la precariedad laboral, el trabajo formal, típico o asalariado se han visto eximidos entre líneas de presentar éstas condiciones, sin embargo, fenómenos como los riesgos de trabajo a corto,

mediano y largo plazo, ambientes laborales perjudiciales para el trabajador, el incumplimiento de contratos, el acoso o abuso de poder, los sindicatos blancos o charros, hablan de lo mucho que hay de precario en el trabajo sin importar la forma de empleo que esté presente. Hay entonces la necesidad de profundizar en los estudios de la precariedad en todas las formas de empleo y desde sus perspectivas más complejas, siendo tarea de esta investigación centrarse en la precariedad hallada en los trabajadores de confianza.

Por otro lado, hablar de precariedad a partir de su *naturalización*, atravesando sus dimensiones *objetiva*, *subjetiva* y *subjetivada* nos puede dar una nueva perspectiva en cuanto a la forma en la que los trabajadores experimentan sus condiciones laborales, sean éstas vividas como precarias o no, ofreciendo un aporte a los estudios sobre la precariedad y su experiencia ya existentes. Esto permitirá conocer más sobre las estrategias y mecanismos que el trabajador pone en marcha ante condiciones precarias de trabajo, dando como resultado el origen de nuevas formas de construir su experiencia no sólo dentro de su espacio de trabajo, sino en las demás esferas de su vida cotidiana a partir de su experiencia.

He aquí la pertinencia de buscar la construcción de *precariedad laboral* desde el punto de vista del actor, desde su experiencia, antes que hacerlo exclusivamente desde la perspectiva de los procesos de trabajo y los procesos productivos, tomando en cuenta la *precariedad subjetivada* desde la experiencia misma del trabajador.

La introducción de la visión y experiencia del individuo puede permitir la creación de nuevos horizontes, de nuevos problemas en torno a la precariedad laboral, que a su vez pueden conducir a nuevas formas de conceptualizar el trabajo. En un segundo término, si se parte desde la importancia y la centralidad del trabajo, es importante analizar también la construcción de la experiencia de la precariedad y de su impacto en esferas que no sólo pertenecen al espacio laboral sino a las demás esferas de la vida cotidiana, todo esto origen de la forma misma la que el trabajador está contratado. El alcance de repensar el lugar de la experiencia de la precariedad en espacios de trabajo así como en las demás esferas de la vida cotidiana, podría dar nuevas herramientas para adentrarse en las estrategias que el trabajador ha echado a andar para darse soporte en un espacio de precariedad y cómo se

construye desde su experiencia de la misma, su *precariedad subjetivada*, planteando así la existencia de una posible *naturalización* de la precariedad laboral que se incluye ya en la experiencia misma del trabajador.

Por último, los estudios que abordan la figura del trabajador de confianza están generalmente vinculados a las perspectivas legales que esta figura representa, hablando de los derechos, obligaciones y excepciones que éstos trabajadores tienen. Ninguno se ha encontrado hasta ahora que refiera a la experiencia de los trabajadores bajo esta forma de trabajo que busque analizar de qué manera construyen su experiencia frente a la precariedad laboral, cómo permea esto a las demás esferas de su vida cotidiana y que estrategias construyen para dar soporte a las situaciones que esto representa.

## **D. OBJETIVOS**

### **1. Objetivo general**

- Observar y analizar las formas en las que es construida la experiencia alrededor la precariedad laboral por los trabajadores de confianza del estudio en cuestión dentro de su espacio de trabajo, precariedad que se presenta en dimensiones objetiva, subjetiva y subjetivada.

### **2. Objetivos particulares**

- Observar la forma en la que los trabajadores viven y experimentan las situaciones laborales que consideran precarias y analizar si sus experiencias pueden dar cuenta de la presencia de un proceso de naturalización de la precariedad.

## CAPÍTULO I

### ESTRATEGIA TEÓRICO - METODOLÓGICA

Esta es una investigación que por sus objetivos es académica; es también de campo por la naturaleza de su objeto de estudio; es seccional por su temporalidad; cualitativa por la estrategia metodológica que expone; y, por último, cuyo nivel de profundidad de los conocimientos buscados la define como explicativa.

De esta manera, toma como eje analítico la construcción de la experiencia alrededor de la precariedad laboral por trabajadores de confianza, analizando la posibilidad de que el proceso conocido como naturalización de la precariedad esté presente. Para hablar sobre la precariedad laboral se han construido las categorías de *precariedad objetiva*, *precariedad subjetiva* y *precariedad subjetivada* ya que el fenómeno de la precariedad es considerado para fines de este documento como un proceso continuo y complejo, donde las dimensiones bajo las que se vivencia son de distinto origen e intensidad, no como un fenómeno presente o ausente, sino como una característica intrínseca del empleo en los esquemas económicos actuales. De este modo, el abordaje de la precariedad laboral implica considerar que la experiencia alrededor de ella está compuesta desde niveles distintos de la realidad, niveles micro, meso y macro, que se interrelacionan y dan como resultado lo que el individuo construye, vivencia, significa y devuelve al mundo de la vida cotidiana.

Esto implica que estudiar la construcción de la precariedad laboral y la naturalización de la precariedad es estudiar la construcción de la realidad misma, no solamente la realidad fáctica sino aquella a la que Schutz y Luckmann (2009) considerarán la parte más importante para el estudio de las ciencias sociales: la vida cotidiana.

Como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, de acuerdo con Schutz y Luckmann (2009) la construcción de la realidad misma se llevará a cabo a partir de la experiencia del sujeto en la vida cotidiana, pues desde ella se construirán categorías que permitirán coexistir y modificar el mundo en el que se desenvuelven, creando una relación de cambio en ambas vías: el sujeto modifica su mundo y el mundo modifica al sujeto.

De esta manera, el estudio de la precariedad laboral y su naturalización abonará no solamente al espacio de discusión teórico que le corresponda, sino a la construcción misma de la experiencia alrededor de la precariedad de aquellos que compartan sus vivencias con el investigador.

Esta investigación intenta acercarse y analizar las experiencias de los trabajadores de confianza de una institución alrededor de la precariedad por medio de 14 entrevistas profundas, cuyo análisis se efectuará a partir de la fenomenología social desarrollada por Schutz y Luckmann (2009), en busca de las construcciones alrededor de la misma y pequeñas muestras del fenómeno conocido como naturalización de la precariedad.

### **I.1 Justificación**

Frente al reto que un fenómeno complejo representa, la fenomenología social planteada por Schutz y Luckmann (2009) ofrece una perspectiva que presta las armas necesarias para adentrarse en la complejidad de la construcción de la experiencia, permitiendo considerar no solamente las muestras de la precariedad que se viven y se observan con un breve vistazo a la vida cotidiana de los trabajadores de confianza, a sus condiciones de trabajo o a las características particulares de su forma de empleo, sino también aquellos destellos de precariedad que se escapan a los ojos del observador y que solamente son conocidos por aquel que los experimenta y cuyo acercamiento para el observador puede darse sólo a partir del encuentro cara a cara con el sujeto, a través de la escucha de su discurso y de su propio hablar.

[...] se trata de una teoría filosófica de las ciencias sociales, que recupera la experiencia social de los sujetos, que refiere no sólo al carácter histórico-social de la experiencia humana, sino que presupone una discusión epistemológica del tipo de comprensión que realizan las ciencias específicas de lo social. El mundo de la vida refiere a un intento de comprensión de la experiencia social, que puedan dar cuenta teóricamente de ella, y que al mismo tiempo posibilita una metodología apropiada. Es preciso distinguir este análisis epistémico, del carácter originario de la misma, que lleva a un planteamiento de una ontología de lo social. (Salas, 2006: 175)

De este modo, la experiencia como la construye la fenomenología social es un abordaje teórico-metodológico que permitirá que los mismos sujetos entrevistados describan las formas en las que viven, significan y experimentan la precariedad, quitando del centro del fenómeno las explicaciones apriorísticas de la realidad y colocando en su lugar la construcción de la precariedad a partir de los mismos sujetos que la experimentan.

Es así que el enfoque metodológico que se plantea en esta investigación propone considerar la realidad como una construcción que está en permanente cambio y resignificación, construida, modificada, interiorizada y aplicada por el sujeto constantemente a partir de su atravesar el mundo de la vida cotidiana. Esto quiere decir que en el acercamiento a partir de la fenomenología social considerada en esta investigación se tiene presente que aun cuando existen categorías previamente establecidas por la sociedad misma (*acervo de conocimiento a mano, tipificaciones y recetas*) el sujeto interpreta su mundo circundante y actúa sobre él, modificándolo y construyendo nuevos significados para y a partir del mundo mismo.

[...] se trataría de una fenomenología de lo social que cuestiona el empirismo de las ciencias a nombre de la experiencia, por el que no se reduce las ciencias sociales a la objetivización científica, ni simplemente al reconocimiento de los análisis disciplinarios de lo social a través de la detección de dimensiones inherentes, sino que la ciencia social refiere a una experiencia social, que constituye este mundo previo que es la posibilidad misma del conocimiento de las ciencias. (Salas, 2006: 175)

La precariedad laboral y el proceso de su naturalización son fenómenos que escapan a las meras concepciones positivistas donde la relación entre hipótesis y resultados es directa, ya que el fenómeno en sí mismo no puede colocarse en una relación dicotómica de presencia o ausencia, mucha o poca, necesaria o innecesaria. La precariedad laboral es un fenómeno complejo desde el momento mismo en el que su relación con el factor humano es incuestionable. Analizar entonces la precariedad laboral sin tomar en cuenta a quien la experimenta, con sus formas, significados, apropiaciones y estrategias de hacerle frente, sería inexcusablemente reduccionista.

## **I.2 La experiencia fenomenológica**

De manera general, es necesario exponer los principios básicos que encierran el fenómeno de la experiencia dentro de la fenomenología social. Éstos son los que permitirán hacer una delimitación alrededor de lo que se tomará como *experiencia* y las esferas que la componen, ya que dentro de las ciencias sociales existen posturas distintas alrededor del fenómeno de la experiencia. Por mencionar algunos, están Dubet (2012) con su texto “Sociología de la experiencia”, donde dice

La sociología de la experiencia social busca definir la experiencia como una combinación de lógicas de la acción, lógicas que vinculan al actor a cada una de las dimensiones de un sistema. El actor es llevado a articular lógicas de la acción diferentes, y es la dinámica producida por esta actividad la que constituye la subjetividad del actor y su reflexividad. (Dubet, 2012: 93)

O Alliaud y Suárez (2011) quienes dicen que

[...] ni todo lo vivido puede considerarse experiencia ni quien ha vivido mucho puede catalogarse como ‘experimentado’. Agamben argumenta que el hombre moderno está inmerso en una serie de acontecimientos múltiples y diversos, sin que ninguno de ellos se convierta en experiencia. Lo cotidianamente vivido carente de sentido, no sería en el sentido que le da el autor, ‘experiencia’. (Alliaud y Suárez, 2011:73)

Es por esto que resulta pertinente aclarar dentro de qué marco se hablará de experiencia para efectos de este documento, habiendo elegido esta perspectiva debido a que la profundidad con la que la fenomenología social describe la experiencia se considera la más adecuada para conocer las formas en las que los trabajadores construyen su precariedad y la subjetivan, pues pone su interés en los sentidos e interpretaciones que el individuo hace de su vida cotidiana y su mundo social. Así, aunque no es la finalidad de este documento exponer un desarrollo completo de la fenomenología social, se presentan a continuación algunas de las características principales de la *experiencia* dentro de este marco, mismas que guiarán las interpretaciones y aplicaciones que a esta investigación confieran.

### **I.2.1 Sobre el mundo de la vida cotidiana**

La experiencia fenomenológica surge a partir de los aportes realizados por Alfred Schütz a la sociología clásica, quien desde su desarrollada fenomenología social afirma que la realidad eminente y fundamental de los individuos está constituida por el mundo de la vida cotidiana, ya que es sólo en este en el que puede constituirse un mundo circundante, común y comunicativo (Schutz & Luckmann, 2009).

El mundo de la vida cotidiana es la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado. [...] Sólo dentro de este ámbito podemos ser comprendidos por nuestros semejantes, y solo en él podemos actuar junto con ellos. (Schutz & Luckmann, 2009: 25)

Es así que Schutz defiende que aquel mundo del sentido común en el que se encuentra el individuo, la vida cotidiana, aquel en el que establece sus relaciones y su biografía es desarrollada, ha de ser el centro y objeto de estudio de las ciencias sociales, pero no solamente acercándose a la descripción de los fenómenos que en ella acontecen, sino buscando las implicaciones, los sentidos y estrategias que el individuo construye a partir y alrededor de ellos, es decir, de sus experiencias. Dubet (2012), otro sociólogo en quien la experiencia tomará gran relevancia para sus estudios aunque desde una perspectiva distinta a la del autor aquí expuesto, menciona como Schutz plantea “construir una sociología de la ‘experiencia subjetiva de la vida’; del ‘sentido común’, una sociología del conocimiento vulgar de los miembros de una sociedad” (Dubet, 2012: 73)<sup>1</sup>.

A partir de la postura de Schutz el individuo existe en un mundo que ya existía antes de que él existiera, un mundo en el que nació y que considera evidentemente real, designando todo lo que se experimenta como incuestionable y donde todo estado de las cosas es aproblemático, al menos hasta que se presente una situación fuera de lo que es cotidiano para el individuo. Por tanto, es un mundo ordenado, coherente y con características bien determinadas que se nos resisten y sobre las cuales podemos actuar.

---

<sup>1</sup> Comillas originales del autor de la fuente.

Esto quiere decir que, así como se presenta para un individuo como un mundo ordenado y coherente, con categorías y características establecidas, también es así para todos los individuos, siendo entonces un mundo que no es privado sino intersubjetivo. Un mundo donde “la estructura fundamental de su realidad consiste en que es compartido por nosotros” (Schutz & Luckmann, 2009: 26). Ese mundo cotidiano es entonces un mundo social.

### **I.2.2 Sobre el acervo de conocimiento**

El individuo hará una interpretación de ese mundo social que se le presenta a partir de aquellas categorías y características que ya ha reconocido como determinantes e incuestionables de la vida cotidiana formando algo que Schutz llama *acervo de conocimiento*.

Cada paso de mi explicitación y comprensión del mundo se basa, en todo momento, en un acervo de experiencia previa, tanto de mis propias experiencias inmediatas como de las experiencias que me transmiten mis semejantes, y sobre todos mis padres, maestros etc. Todas estas experiencias, comunicadas e inmediatas, están incluidas en una cierta unidad que tienen la forma de mi acervo de conocimiento, el cual me sirve como esquema de referencia para dar el paso concreto de mi explicitación del mundo. Todas mis experiencias en el mundo de la vida se relacionan con ese esquema, de modo que los objetos y sucesos del mundo de la vida se me presentan desde el comienzo en su carácter típico. (Schutz & Luckmann, 2009: 28)

El acervo de conocimiento del mundo de la vida que el sujeto construye con sus experiencias previas está íntimamente relacionado con la situación de éste, precisamente porque estará construido sobre sedimentaciones de anteriores experiencias que haya tenido. De la misma forma, toda experiencia que se viva y se experimente (presente o futura) va a insertarse en ese *acervo de conocimiento*, abonando cada vez más a la consolidación de las categorías y características que tiene el sujeto del mundo social, y a la cualidad incuestionable del mundo natural en el que existe.

La situación presente se articula biográficamente. Esto significa que ‘tengo conocimiento’, más o menos adecuadamente, de que ella es el ‘resultado’ de situaciones anteriores, y además, de que esta situación mía es, en ese aspecto, absolutamente, ‘singular’. En verdad, el acervo de conocimiento por cuyo intermedio determino la situación actual tiene su articulación biográfica ‘singular’. Esto se refiere no solo al contenido, al ‘sentido’ de todas las experiencias anteriores sedimentadas en él, en situaciones, sino también a la intensidad (cercanía y profundidad vivenciales), duración y secuencia de esas experiencias. Este hecho tiene singular importancia, ya que constituye realmente la articulación biográfica singular del acervo de conocimiento individual (y, por consiguiente, de la situación actual). (Schutz & Luckmann, 2009: 120)

El *acervo de conocimientos* permite al individuo interpretar y dar sentido al mundo social que se le presenta en su vida cotidiana, a partir y hacia sus experiencias. Está compuesto por: tipificaciones y recetas.

Las *tipificaciones* provienen de la experiencia anterior, son “generalizaciones de las características particulares de un objeto a todos los otros similares a él” (Salas, 2006: 186). Lo que se experimenta al percibir un objeto real se transfiere aperceptivamente a cualquier otro objeto que sea percibido como similar o del mismo tipo, dando a las tipificaciones un carácter abierto que se va ampliando de manera constante de acuerdo la experiencia de cada sujeto.

Las *recetas* están enfocadas hacia el control de las acciones cotidianas que el individuo realiza, es decir, ciertas acciones aprendidas socialmente y que permiten respuestas agradables del sujeto frente a las situaciones y problemáticas cotidianas. Las recetas se consideran tipificaciones que sirven para controlar aspectos de la experiencia, pero mientras las tipificaciones están más relacionadas con las personas y los objetos, las recetas están relacionadas con las acciones, son el conjunto de hábitos culturalmente aprendidos y aceptados que el individuo tiene en su *acervo de conocimiento*.

### I.2.3 Sobre la motivación de la acción

De acuerdo a Schutz, su interés está colocado sobre la interpretación subjetiva que el actor le asigna a la acción social. Siguiendo la línea de pensamiento respecto a las tipificaciones y las recetas, estas interpretaciones estarán determinadas por las experiencias previas que el individuo tenga en su *acervo de conocimientos*. Y dentro de esta interpretación, también el individuo interpreta los actos de las otras personas como dotados de sentido y de propósito.

La tipificación actúa en esta parte de la interpretación de la acción como dotada de sentido cuando visualizamos los actos de los otros como actos propiamente humanos (lo que quiere decir que sus actos tienen sentido tanto para él como para mí), y particularmente porque no sólo lo presupongo yo, sino que mi interlocutor (o interlocutores) también lo presuponen; de esta forma, esta tipificación hace posible la intersubjetividad. (Salas, 2006: 192)

Será así que las acciones y los actos realizados por los individuos en el mundo social tendrán un propósito, que de acuerdo al autor pueden ser en dos vertientes: *motivos para* y *motivos por qué*. Los *motivos para* estarán dirigidos con una intencionalidad hacia el futuro, es decir, algo que de la realidad pretende modificar a partir de que el acto se ejecute en ese momento.

El motivo para, entonces, constituye el acto proyectado, el estado de cosas previamente imaginado y que debe ser producido por la acción; en este sentido, el motivo para no produce la reflexión imaginaria de proyectar los resultados de los actos, sino que motiva el hacer mismo, el realizar definitivamente la acción, convertir el proyecto en acto. (Salas, 2006: 193)

Por otro lado, el *motivo porque* están dirigidos hacia el pasado, no porque éstos pretendan modificar algo previamente ocurrido, sino porque algo acontecido en el pasado es la justificación para el acto que se pretende realizar en ese momento, por lo tanto, son objetivos en sí mismos.

[...] Desde el punto de vista del actor, el motivo porque alude a sus experiencias pasadas. Estas experiencias lo han llevado a actuar como lo hizo. Lo que está

motivado, en una acción del tipo porque, es el proyecto de la acción misma.  
(Schutz, 1993: 88)

El actuar conforme a motivos como expone Schutz implica llenar la acción y el acto de sentido; alejarse de la perspectiva de un actuar sin sentido, permite pensar que en el momento en el que se pretenda conocer la experiencia que los individuos construyen alrededor de las situaciones de su mundo cotidiano, las acciones y actos que éstos realizan estarán dirigidos por fines, misma postura que es sustancial si se habla de comprender e interpretar las formas y sentidos que el individuo da a su vida cotidiana y al mundo social, mismos que tomarán sentido también en la medida en la que no se olvide tomar en cuenta la importancia de la biografía del individuo.

#### **I.2.4 Fenomenología social y precariedad laboral**

Parece pertinente exponer en este punto la relación que en este documento se encuentra entre la postura de la fenomenología social y la precariedad laboral. El planteamiento que se hace respecto a las distintas dimensiones de la precariedad no dista ni es contradictorio con el desarrollo que se hace de la fenomenología social. Como se dijo, para la fenomenología social el punto crucial respecto a la experiencia está colocado en las formas en las que el sujeto vive e interpreta su vida cotidiana.

[...] si este Mundo de la Vida refiere al mundo de la experiencia cotidiana cabe asumir que el sujeto es un actor que vivencia significativamente este mundo. En segundo lugar, está llamado a actuar en él y sobre él. En tercer lugar, el vivir implicaría necesariamente actividad en el mundo. El mundo de la vida cotidiana, en síntesis, sería el entorno vital mismo desde el que se sitúa el sujeto humano, y cabe entender su relación con los otros y con la naturaleza. (Salas, 2006: 173-174)

De esta forma, en esta investigación no se pretende solamente explorar cómo se desenvuelven los espacios y las dinámicas de actividades dentro del espacio de trabajo en el que éstos trabajadores se encuentran o si sus condiciones son precarias o no, sino introducirse en las formas en las que ellos mismos interpretan la realidad que experimentan,

cómo la significan y qué le da sentido a las situaciones que atraviesan en su vida cotidiana; cómo actúan en ella, qué estrategias desarrollan para enfrentar los conflictos que se les presentan, etcétera.

Así, las dimensiones de la precariedad pueden ser parte del mundo cotidiano que el individuo experimenta, junto con muchas otras situaciones, pero pueden mostrar la significación que el individuo hace de una serie de situaciones que pueden ser o no correspondientes con aquello que se consideraría desde la teoría como precario, siendo aun así significadas y dotadas de sentido de una manera particular para el actor.

Por otro lado, ya que se hable de la naturalización de la precariedad, se podrá también establecer una relación entre lo que Schutz y Luckmann (2009) llaman *acervo de conocimiento*, con sus *tipificaciones* y sus *recetas*, y la precariedad laboral puesto que, si la precariedad laboral se significara ahora dentro de un “horizonte de familiaridad” (Salas, 2006) por el actor, se concluiría que la naturalización de la precariedad es inminente.

Si la precariedad laboral se comenzara a construir como un conjunto de hábitos culturalmente aprendidos, la interpretación que el trabajador diera a la precariedad constituiría una diferencia significativa entre lo que se conoce como precariedad para la teoría y lo que el sujeto mismo considera como precario para sí.

### **I.3 Conceptos ordenadores**

El uso de conceptos ordenadores es un recurso metodológico que conforma la organización de la relación que se tiene con la realidad a partir de la construcción teórica que se plantea, delimitando el fenómeno que se estudia como un campo de objetos posibles de analizar y observar. De acuerdo a Zemelman (1994) los conceptos ordenadores posibilitan abrirse hacia el horizonte empírico sin anclarse a contenidos apriorísticos, pero dando la capacidad de contenidos que construyan teoría, donde adentrarse en lo empírico y la formulación de conceptos a partir de este es lo que compone la construcción del objeto.

De esta manera, los conceptos ordenadores permiten tener un horizonte delimitado que construye el objeto de estudio, un primer paso en el acercamiento para brindar claridad a una realidad que se presenta ilimitada y difusa, pero cuya naturaleza (de estos conceptos ordenadores) no es estática ni inamovible, sino en constante cambio, “de carácter abierto

pues está determinado por la configuración problemática que puede trascenderla”. (Zemelman, 1992: 201)

Los conceptos ordenadores que fungirán como guía para la investigación que en este documento se expone son, de manera global, la precariedad laboral y la naturalización de la precariedad. Como ya se ha dicho antes, la precariedad laboral se concibe como un fenómeno complejo cuyas formas y magnitudes se presentan de maneras distintas; también se ha expuesto cómo se considera en este documento que la precariedad es un fenómeno que se presenta como *continuum*, es decir no como ausente o presente, sino como siempre presente, pero en gradientes.

Por otro lado, la complejidad del fenómeno de la precariedad se expone también al tomar en cuenta los distintos fragmentos de la realidad desde los que se compone, es decir, la precariedad vista no solamente como una serie de cumplimientos legales que se exponen en el espacio de trabajo, sino todo lo que alrededor del trabajo se construye también, es decir, las relaciones de trabajo, la vida fuera del trabajo, las actividades que se desempeñan aun cuando no es parte del contrato, etcétera. Y aún más, las formas en las que estos fragmentos de la realidad son vividos, interpretados y modificados por el sujeto que los experimenta, también forma un fragmento más de la realidad.

Siendo así y mirando la precariedad laboral como un proceso complejo y continuo es como se llega a considerar la división de esta en tres componentes, importantes en su singularidad, pero cuya complementariedad dan una mirada más extensa del fenómeno que se pretende abordar en esta investigación. Estas son: la precariedad objetiva, la precariedad subjetiva y la precariedad subjetivada. Las tres conformarán la experiencia del trabajador alrededor del fenómeno de la precariedad, cada una con el impacto particular que puede ejercer desde el fragmento de la realidad que le corresponde. (Véase cuadro 1)

Ahora bien, respecto a la naturalización de la precariedad se ha dicho también que es un proceso mediante el que las condiciones que podrían considerarse precarias desde quien lo mira son miradas como parte normal del desarrollo del trabajo para aquel que lo experimenta. Alrededor de este fenómeno se construyen las estrategias que el trabajador despliega en su trabajo para el completo desarrollo de sus actividades laborales, dejando ver

cómo ciertas condiciones del trabajo se miran como cotidianas y no como excepciones a la regla, llegando a un nivel en el que se le considera parte intrínseca del trabajo.

A continuación, en el Cuadro 3 se exponen de manera concisa las definiciones que para efectos de este documento se han dado a los conceptos ordenadores previamente expuestos, haciendo hincapié en la importancia de leer los capítulos que para su desarrollo se han dedicado, ya que prestarán más elementos para la comprensión de los mismos.

**Tabla 1**  
**Conceptos ordenadores**

| <b>Concepto ordenador</b>  | <b>Definición</b>  |
|----------------------------|--|
| <b>Precariedad laboral</b> | <p><b>Precariedad objetiva</b></p> <p>Es el fenómeno cuyas características hacen que una ocupación se considere precaria, como: generación de ingresos insuficientes para la Precariedad reproducción social, contratos por un periodo de tiempo definido, objetiva incapacidad del trabajador de tener un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo y carecer de una adecuada protección social.</p>   |
|                            | <p><b>Precariedad subjetiva</b></p> <p>Es el fenómeno acontecido en el trabajo que está relacionado con el contenido y la organización del proceso de trabajo, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de las relaciones con clientes o usuarios y con el colectivo de trabajo donde está inserto, y que implica una modificación limitativa en las visiones de futuro de los trabajadores, definidas como: perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo; y desarrollo personal.</p> |
|                            | <p><b>Precariedad subjetivada</b></p> <p>Es el contenido subjetivo de la precariedad, es decir, es sentida como tal por el trabajador en función de su ubicación en el sistema social y de las posibilidades y oportunidades que tenga en su sociedad. Ser precario como una combinación de sentirse en la precariedad y estar en la precariedad.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Naturalización de la precariedad</b> | Es el proceso mediante el cual las condiciones laborales consideradas en las dimensiones objetivas y subjetivas como precarias son experimentadas tan cotidianamente que su calidad de situación cuestionable va diluyéndose, pudiéndose convertir entonces en un fenómeno que se mira como componente intrínseco del trabajo. |
|---|--|

Fuente: Elaboración propia con información de: Rodgers & Rodgers, 1992; Neffa, 2015; Guadarrama, Hualde & López 2012; y Piñeiro, 2008

#### **I.4 Esquema de desarrollo**

Para tener una mayor claridad respecto al contenido que se desarrollará en esta investigación se ha elaborado el esquema que se presenta a continuación. La finalidad de este es mostrar de manera global la forma en la que los conceptos ordenadores (expuestos en el subapartado anterior) se encuentran relacionados con el trabajo metodológico, es decir, los indicadores que de ellos se despliegan. Así mismo, el esquema permite formar un puente entre el desarrollo teórico previamente elaborado y aquellas cosas que, de manera tangible, más allá de lo abstracto de los conceptos ordenadores, son considerados como posibles muestras de lo que se espera encontrar en la realidad con esta investigación.

Es importante considerar que para dar coherencia a la investigación, sus conceptos y la metodología, también es importante tener presentes en todo momento los objetivos que con este desarrollo se persiguen, que son buscar un acercamiento a las formas en las que es construida la experiencia alrededor la precariedad laboral por los trabajadores de confianza dentro de su espacio de trabajo, precariedad que se presenta en dimensiones objetiva, subjetiva y subjetivada, así como observar la forma en la que los trabajadores viven y experimentan las situaciones laborales que consideran precarias y a partir de ello analizar si sus experiencias pueden dar cuenta de la presencia de un proceso de naturalización de la precariedad.

El esquema muestra inicialmente los conceptos ordenadores, pues de ellos parte toda la información que se buscará en el campo, así como el instrumento que se aplica y las observaciones y análisis posteriores que se lleven a cabo de la información encontrada. En el caso de la precariedad laboral, se muestran sus tres componentes: precariedad objetiva, precariedad subjetiva y precariedad subjetivada.

Ahora bien, los elementos que se despliegan a partir de los conceptos ordenadores son los indicadores que a partir de sus definiciones construidas desde el marco teórico se han considerado que pueden dar luz sobre ellos. De manera clara, se enlistan elementos que corresponden a cada concepto ordenador, conectando la parte teórica del documento con la metodológica, es decir, dando elementos concretos a partir de los cuales se podrán observar los conceptos ordenadores que corresponden a la investigación en curso.

Al mismo tiempo, las preguntas que se desarrollan en el instrumento son derivadas de los indicadores aquí señalados, coherentes al mismo tiempo con la construcción teórica que previamente se hizo de los conceptos expuestos en el Esquema4 (Siguiendo página).

Se puede apreciar que existen dos grandes categorías dentro de la investigación: precariedad laboral y naturalización de la precariedad; al mismo tiempo, la precariedad laboral se desglosa en 3 partes que la componen que son la precariedad objetiva, subjetiva y subjetivada. Por último, se pueden ver los indicadores que corresponden a cada concepto ordenador, a partir de los cuales se moldearán las preguntas que conformarán al instrumento, mismo que se expone en el siguiente apartado.

## **I.5 Instrumento**

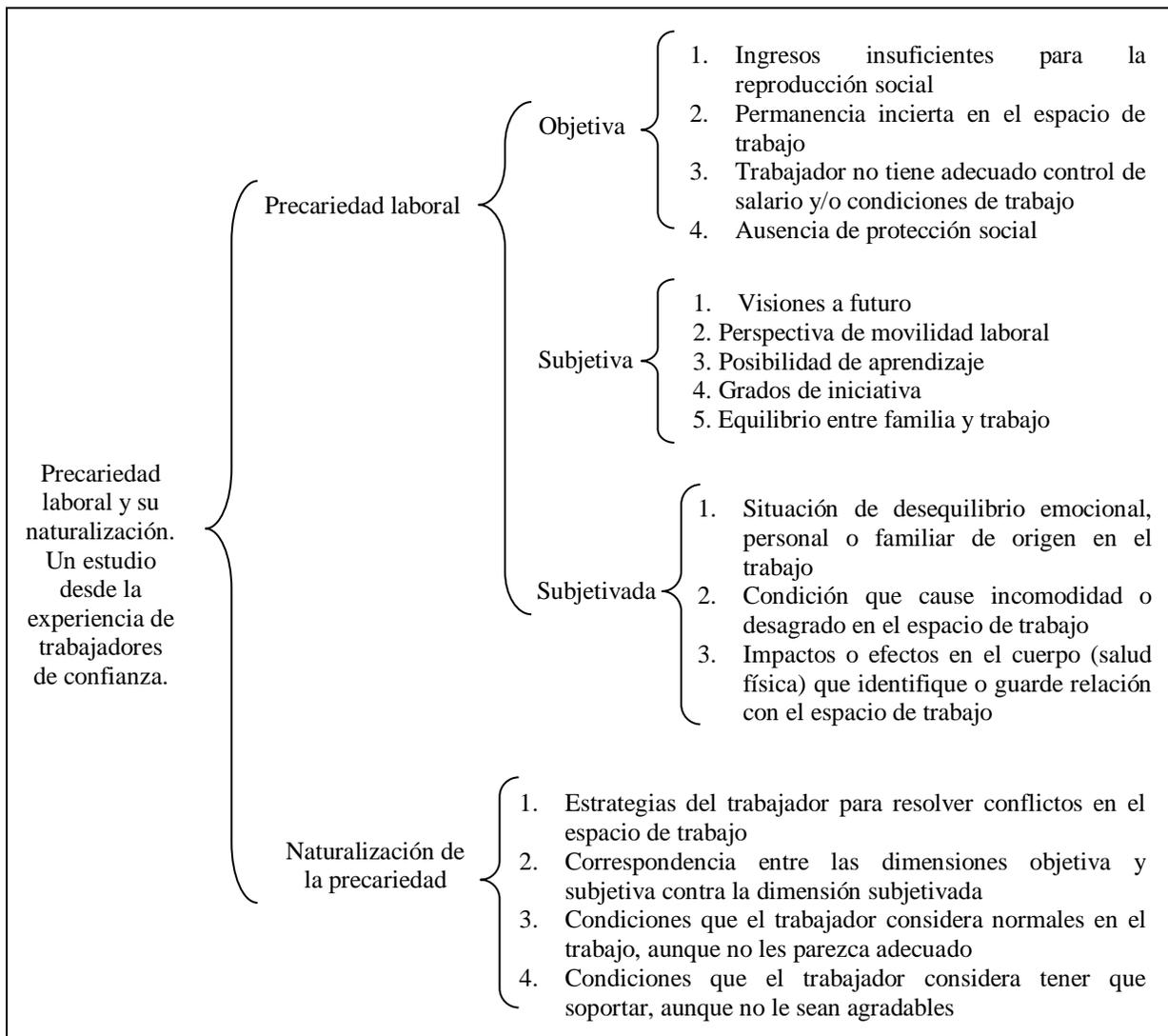
A partir de una perspectiva de la fenomenología social de Schutz (1973) cuyo fin último es la búsqueda de la construcción de la experiencia, se pretende utilizar el método cualitativo de recopilación de información de entrevista profunda con un análisis de la información profundo.

De acuerdo a Garabito (2011)

[...] la configuración de la experiencia de trabajo es espacio-temporal en tanto se va conformando por distintos espacios en un devenir constante. Es interpretativa en tanto que los sujetos pueden dar *sentido* a su Vida en marcos temporales más extensos, en estructuras más amplias, y en un sinfín de relaciones sociales intersubjetivas con un número indeterminado de actores. En tanto los sujetos pueden dar sentido a su Vida, también pueden compartir sus experiencias significativas. La configuración total de la experiencia es el marco interpretativo que congrega, distingue, selecciona y cristaliza las experiencias significativas vivenciadas a lo

largo del tiempo. Así, para conocer las configuraciones de experiencia específicos, es importante situarlo en la configuración total de la experiencia. (Garabito, 2011: 1261)

**Cuadro 1**  
**Esquema de desarrollo de la investigación**



Fuente: Elaboración propia (2017)

La construcción de la experiencia desde la fenomenología sociológica se volverá así sólo accesible para el investigador a partir de la voz propia de aquel que la experimenta. El sujeto que construye los significados de su Vida será la fuente más precisa para acercarse a la construcción total de la experiencia a la que Garabito (2011) refiere, escuchando aquella premisa de Schutz (1993) donde menciona que la mayor dificultad teórica de las ciencias sociales está en el cómo se constituye significativamente el mundo social, pues este no solamente representa un carácter significativo para el científico social, sino también toda una construcción y significación previa que los mismos actores arman a partir del mundo de la vida cotidiana. La entrevista se presenta entonces como una herramienta factible para acercarse a aquello que el sujeto tiene que decir respecto al fenómeno que se persigue conocer.

Por otro lado, la forma profunda permite un margen de flexibilidad en el que no solamente pueden abordarse los temas que al entrevistador le interesen, sino también aquellos que el trabajador considere relevantes respecto al tema que se aborda, que el investigador no había considerado, pero que representa algo nuevo y que enriquece el trabajo que se está llevando a cabo.

De esta manera, la entrevista profunda con un análisis profundo de los datos obtenidos en ella representa la mejor puerta para el acercamiento al conocimiento que se quiere conseguir, todo ello frente a las condiciones temporales, de recursos, de naturaleza del objeto y objetivos que esta investigación tiene.

Siendo así, la entrevista profunda debe mostrar si no preguntas previamente establecidas, una guía bajo la cual los temas a abordar dentro de la misma sean definidos, no olvidando que pueden presentarse cosas nuevas y categorías no previstas por parte del investigador, bajo la luz que el sujeto mismo lance sobre el fenómeno que se está conociendo.

Las preguntas detonantes estarán determinadas a partir de los objetivos, conceptos ordenadores y los indicadores previamente expuestos. De las preguntas elaboradas para el instrumento de estudio se desprenden las categorías que sirven al análisis de la información y que a su vez se coordina con los indicadores mostrados en el Esquema 1, dando coherencia a los conceptos, indicadores y categorías que a lo largo de la estrategia

metodológica se utilicen. La visión global de todos los elementos antes mencionados da como resultado el Cuadro 2 que muestra las categorías bajo las cuales está estructurada la guía para las entrevistas a aplicar, y que, a su vez, se desprende de las preguntas detonantes en ellas realizadas.

**Tabla 2**  
**Definición de preguntas por categoría**

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Preguntas<br/>definidas por<br/>categoría</b>                    | <b>Respecto a la<br/>precariedad<br/>objetiva</b>                 | Condiciones laborales que rompen con lo establecido explícitamente en su contrato y que son observables por el trabajador implicado o un tercero   |
|   | <b>Respecto a la<br/>Precariedad<br/>subjetiva</b>                | Condiciones laborales que no necesariamente rompen explícitamente lo establecido en el contrato, pero que modifican cómo se percibe el trabajador a sí mismo, a sus compañeros y al trabajo mismo                |
|   | <b>Respecto a la<br/>Precariedad<br/>subjetivada</b>              | Condiciones laborales que pueden o no romper explícitamente lo establecido en el contrato y que son percibidas como desagradables, injustas o dañinas por el mismo trabajador                                    |
| <b>Preguntas<br/>definidas por<br/>categoría<br/>(Continuación)</b> | <b>Respecto a la<br/>Naturalización<br/>de la<br/>precariedad</b> | Condiciones que se consideran normales en el espacio y condiciones de trabajo, pero que el trabajador mira con desacuerdo o desaprobación  |
|   |   | Condiciones laborales que el trabajador considera tener que soportar, por muy en desacuerdo que se encuentre, para poder mantener su posición en el trabajo (sea de poder, social, el trabajo per se, etcétera). |

## **I.6 Universo de estudio**

Es importante señalar que debido a las funciones que la institución misma posee, todo el personal que compone la unidad es trabajador administrativo. Es de considerable importancia mencionar esto ya que aun cuando la institución tiene una fuerte relación con la educación en el Estado de Querétaro, quienes en esta unidad laboran no son docentes ni están implicados con la docencia de ninguna forma. Razón por la cual a lo largo del documento no se aborda la situación de la educación en México ni las reformas que sobre

ella se han efectuado en los últimos años, esto debido a que el impacto que se tiene sobre la población a estudiar es mínimo o nulo.

La institución pública a la cual se llevará a cabo el trabajo de campo para esta investigación es la encargada de administrar los recursos humanos y financieros para la educación básica ubicada en Cadereyta de Montes, Querétaro desde hace dieciséis años. Está conformada por 23 trabajadores, de los cuales 2 están contratados bajo la forma de trabajador de base (sindicalizados, plaza federal), 5 por honorarios asimilados a salarios, 1 como personal por honorarios para el programa PRE (asimilados a salarios) y 15 trabajadores contratados bajo la forma de trabajador de confianza (con plaza federal).

El objetivo que en esta investigación se persigue se concentra en la población correspondiente a los trabajadores contratados bajo la forma de personal de confianza (plaza federal), es decir 15 trabajadores.

Los trabajadores que conforman la muestra que se pretende entrevistar componen el 86% del universo total “Trabajadores de confianza” de esta institución, es decir, 13 de los 15 trabajadores de confianza que hay en ella; no se entrevista al 100% de la muestra debido a que uno de los trabajadores se encuentra de incapacidad por enfermedad, mientras que el otro trabajador restante es el coordinador de la unidad, quien también se encuentra contratado bajo la forma de trabajador de confianza; sin embargo esta condición particular ha llevado al investigador a tomar la decisión de no incluirlo dentro de las entrevistas, debido a las diferencias que el puesto mismo representa en cuanto a las condiciones de trabajo y precariedad se refiere. Si en algún momento se decidiera lo contrario por lo hallado en el campo mismo, se agregará a la muestra.

Los sujetos presentan características distintas en categorías como: lugar de origen, edad, tiempo de permanencia en el puesto, sexo, práctica religiosa, grado de escolaridad, estado civil, etcétera. La muestra se compone de 5 hombres y 8 mujeres, cada uno de los cuales tiene un puesto que no se repite y son los siguientes: Jefe de oficina de Recursos Financieros y Materiales, Auxiliar de control escolar y estadística, Subjefe de Planeación Educativa, Secretaria, Jefe de departamento (quien se encuentra en consideración de incluir en la muestra), Jefe de oficina de programación y obra, Auxiliar de administración, Subjefe

de TIC's (trabajador que se encuentra de incapacidad por enfermedad), Chofer, Técnico en operación y seguimiento, Auxiliar de administrador personal, Subjefe de administración, Subjefe técnico pedagógico, Almacenista y Jefe de administración de personal .

La disposición de las oficinas se encuentra repartida en dos pisos en los que en la planta alta se encuentran los primeros 6 puestos mencionados y en la planta baja los 8 restantes. Esta división ha existido desde el origen de la institución, 2001, y no aparece supeditada a ningún orden más allá de la practicidad del acomodo del equipo que ciertos departamentos necesitan para llevar a cabo sus actividades.

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES

#### II.1 La institución: Fundación e historia

Ubicada en el municipio de Cadereyta de Montes, la Regional número II de la Unidad de Servicios para la Educación Básica del Estado de Querétaro (USEBEQ), abre sus puertas el 2 de marzo del año 2001, como resultado del establecimiento del Plan Estatal de Desarrollo 1998-2003 ejercido por el Gobierno del Estado de Querétaro. Dentro de la vertiente “Promoción del Desarrollo Sustentable” que este contenía, se estableció como una de sus máximas prioridades buscar el desarrollo educativo de los habitantes, promoviendo así la creación de un sistema que atendiera diferencialmente la problemática de cada nivel educativo, con un enfoque de regionalización que considerara las características particulares de las distintas zonas que conforman el estado, promoviendo la participación de las familias y comunidades en dicha operación.

La Regional II ubicada en Cadereyta es una de las cuatro regionales que se abren con la finalidad de

[...] delegar en estas instancias funciones, facultades y responsabilidades para descentralizar la operación de trámites y la prestación de servicios que demanda la comunidad educativa regional, buscando con ello ofrecer un servicio diferenciado y cercano a los planteles educativos, acorde con las necesidades particulares del entorno, en donde se realice una planeación educativa que conjugue los esfuerzos de la participación social y de los niveles de gobierno municipal, estatal y federal [...] (Manual de Organización. Departamento de Servicios Regionales, 2000)

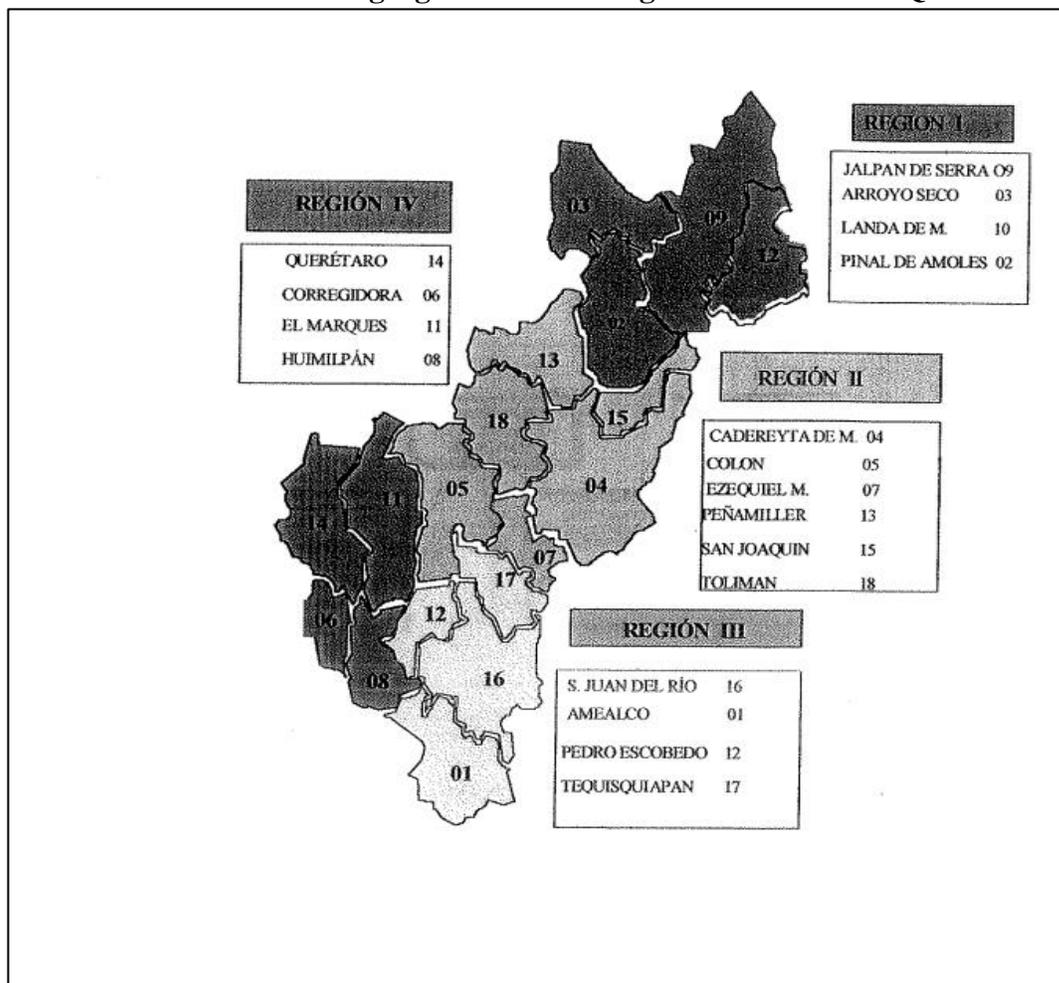
Así, quedan conformadas las cuatro Regionales:

**Tabla 3**  
**Conformación de las Oficinas Regionales en el Estado de Querétaro**

| REGIÓN I  | REGIÓN II   | REGIÓN III   | REGIÓN IV   |
|---|---|--|---|
| - Jalpan de Serra<br>- Arroyo Seco<br>- Landa de Matamoros<br>- Pinal de Amoles | - Cadereyta de Montes<br>- Colón<br>- Ezequiel Montes<br>- Peñamiller<br>- San Joaquín<br>- Tolimán | - San Juan del Río<br>- Amealco<br>- Pedro Escobedo<br>- Tequisquiapan | - Querétaro<br>- Corregidora<br>- El Marqués<br>- Huimilpan |

Fuente: Manual de Organización. Departamento de Servicios Regionales. Director de Desarrollo Institucional, (2000).

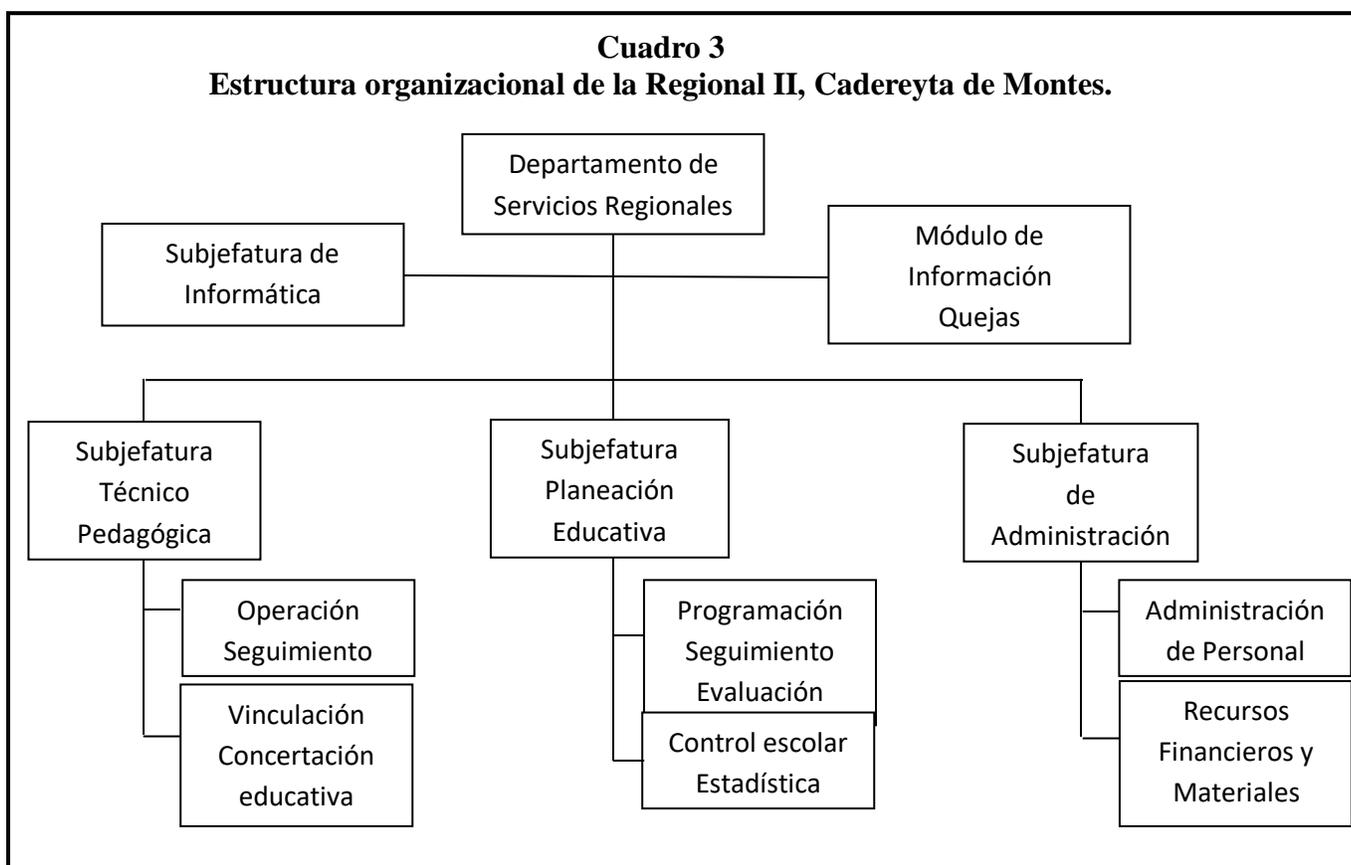
**Cuadro 2**  
**Conformación geográfica de las Regionales de USEBEQ**



Fuente: Manual de Organización. Departamento de Servicios Regionales. Director de Desarrollo Institucional, (2000).

La Regional II está encargada de cubrir los municipios de Cadereyta de Montes, Colón, Ezequiel Montes, Peñamiller, San Joaquín y Tolimán. Los objetivos generales de dichas regionales, de acuerdo al tríptico conformado para la apertura del departamento de la Regional II, Cadereyta, editado en Febrero del año 2001 (Anexos),son: cumplir con los ordenamientos legales en materia de federalismo educativo, generar las condiciones deseables para acercar la toma de decisiones al lugar donde se prestan los servicios, permear y dinamizar las políticas educativas hacia el ámbito regional y municipal, contribuir para elevar integralmente la calidad de la educación que se imparte en el Estado. Mientras los objetivos específicos son: acercar los servicios a la escuela, simplificar trámites, desarrollar proyectos educativos regionales, mejorar la capacidad y calidad de respuesta, fortalecer la supervisión escolar y facilitar la participación social en la educación.

La estructura de la Regional II estaba planteada de la siguiente forma:



Fuente: Manual de Organización. Departamento de Servicios Regionales. Director de Desarrollo Institucional, (2000).

Dentro de sus principales servicios se encontraban los siguientes:

**Tabla 4**  
**Funciones de los departamentos de la Regional II, Cadereyta de Montes**

| <b>DEPARTAMENTO</b>         | <b>FUNCIONES</b>  |
|-----------------------------|---|
| <b>TÉCNICOS PEDAGÓGICOS</b> | <p>Técnicos pedagógicos:<br/>Asesorar y/o atender a la comunidad escolar en los proyectos educativos.<br/>Dar seguimiento a los programas institucionales de capacitación y desarrollo.<br/>Fortalecer la participación social en la educación.<br/>Orientar a las Asociaciones de Padres de Familia.<br/>Promover los cursos de capacitación y actualización.<br/>Realizar las acciones de concertación en la comunidad escolar.</p>                                     |
| <b>PLANEACIÓN EDUCATIVA</b> | <p>Planeación educativa:<br/>Atención a la demanda educativa.<br/>Operar los programas de rehabilitación y mantenimiento de los espacios educativos.<br/>Elaborar los estudios de factibilidad en la región.<br/>Captar y procesar la estadística educativa.<br/>Operar y registrar los procesos de registro, certificación y acreditación escolar.<br/>Reposición, corrección, duplicado de certificados.<br/>Coadyuvar en la operación de programas compensatorios.</p> |
| <b>JURÍDICO</b>             | <p>Jurídico.<br/>Corrección de nombres y/o apellidos en boletas y/o certificados.<br/>Elaboración e integración de actas de abandono de empleo y/o administrativas.<br/>Atender y tramitar las solicitudes de cambios de actividad.<br/>Elaboración de actas testimoniales por defunción.</p>   |
| <b>INFORMACIÓN Y QUEJAS</b> | <p>Información y quejas<br/>Orientar a los usuarios sobre los servicios que ofrece el Departamento de Servicios Regionales.<br/>Recibir y atender las quejas y demandas que se presenten con relación a los servicios educativos.</p>   |
| <b>INFORMÁTICA</b>          | <p>Informática<br/>Capacitación, asesoría, asistencia técnica.</p>  |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>ADMINISTRACIÓN</b> | <p>Servicios al personal<br/> Reclutamiento, selección y contratación de personal.<br/> Recontratación de personal.<br/> Carrera magisterial.<br/> Regularización de licenciatura y quinquenios.<br/> Inscripción a Pirasol.<br/> Altas al ISSSTE.<br/> Trámite y pago de ayuda de lentes y aparatos ortopédicos.<br/> Recepción de solicitud de préstamos a corto plazo.<br/> Trámite de licencias.<br/> Reporte de inasistencias, permisos económicos, tomas de posesión.<br/> Credencial de identificación (USEBEQ).<br/> Constancia de servicios.<br/> Compatibilidad de empleos.<br/> Solicitud de plaza base.<br/> Certificación de carta poder.<br/> Modificación de datos personales.<br/> SAR, FORTE, CEBE.<br/> Plantilla de Personal.<br/> Pago electrónico.<br/> Reclamo de sueldos.<br/> Servicios Financieros y Materiales<br/> Control de los ingresos propios de las escuelas.<br/> Control de inventarios.<br/> Trámite de servicios: agua, energía eléctrica.</p> |
|-----------------------|---|

Fuente: Elaboración propia con base en Manual de Organización. Departamento de Servicios Regionales. Director de Desarrollo Institucional, (2000).

La Regional II inició sus labores con 25 trabajadores, todos contratados por honorarios desde las oficinas centrales ubicadas en la Ciudad de Querétaro. El Jefe del Departamento, el Lic. Rafael Ordaz, entrevistaba y elegía a las personas que le parecía pertinentes y adecuadas para el área correspondiente. Quienes fueron contratados se presentaron con sus respectivos equipos de trabajo el 14 de febrero de 2001, recibiendo las instalaciones y distribuyendo a los departamentos en el espacio de trabajo. Estos equipos estaban conformados por habitantes de la Cd de Querétaro que ya laboraban para las oficinas centrales y por nuevos ingresos, residentes de la Cd de Querétaro y de la cabecera municipal de Cadereyta.

Desde sus inicios, el edificio donde se ubica la regional tiene dos plantas: en la planta alta se encuentran jefatura, departamento de control auxiliar y estadística, planeación educativa, secretaría, oficina de programación y obra y el departamento legal; mientras que en la planta baja se encuentran: almacén, técnico de operación y seguimiento, administración de personal, administración y contabilidad, nómina y el departamento de capacitación y enseñanza.

El primer año de trabajo, 2001, todos los trabajadores se encontraron contratados bajo la forma de honorarios, hasta enero del 2002 cuando, bajo insistencia del Lic. Rafael Ordaz, Jefe del Departamento, se proporcionaron las bases y las categorías de trabajadores de confianza que hasta ahora se siguen conservando. De ahí en adelante las contrataciones se realizaron bajo formas distintas, no solamente bajo honorarios, siendo diferencial el tipo de puesto que se tendría, pues aquellos cuyo puesto representaba manejo de información de importancia eran contratados bajo forma de trabajador de confianza.

Durante los primeros dos años, no se vio ningún tipo de movimiento de personal dentro de la Regional. Después de este tiempo, se presentó un poco de movimiento, mayormente renuncias por presentación de mejores propuestas de trabajo, y un despido por abuso de sustancias.

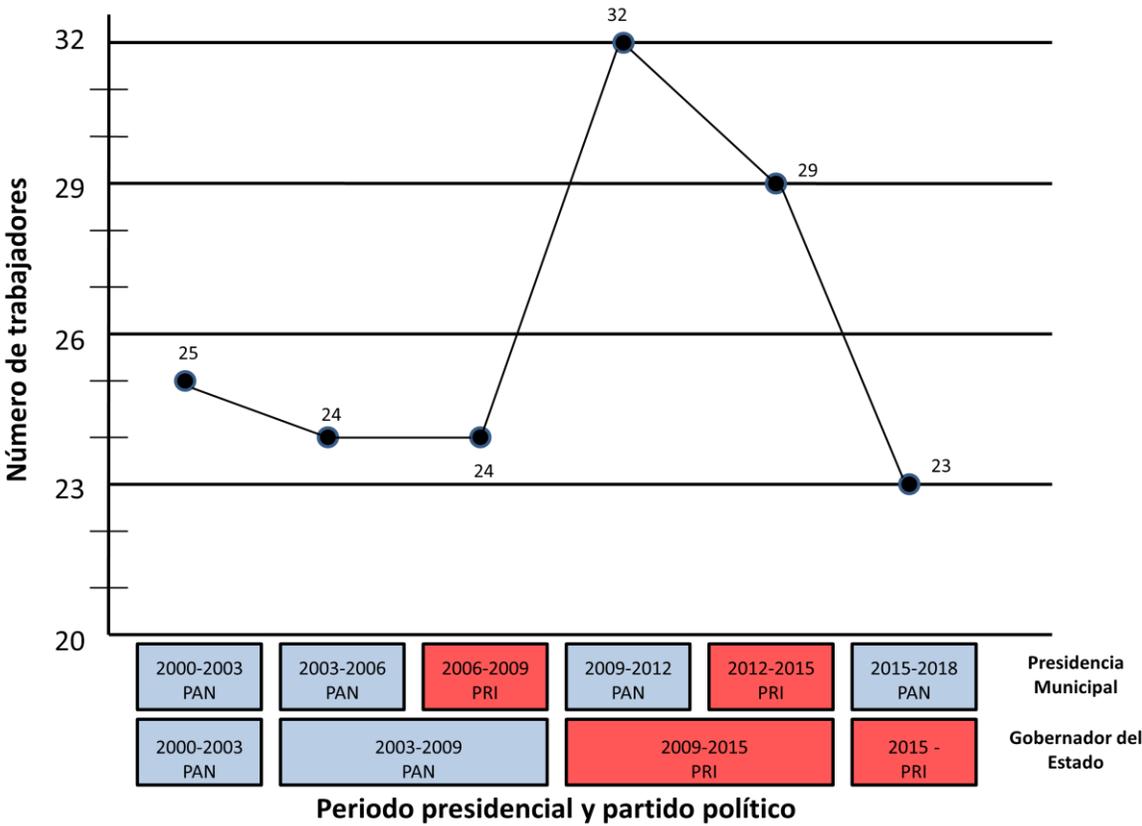
Todo se mantuvo de manera estable hasta el año 2009, cuando la entrada de la nueva administración municipal representó también un cambio de partido político en el poder. Esto generó una serie de movimientos que impactaron también a USEBEQ, donde cumplir algunos compromisos de campaña implicó introducir trabajadores en la Regional II, llegando a un total de 32 trabajadores, el máximo número de integrantes que la Regional ha tenido en su historia.

Para los siguientes cambios de administración la población de trabajadores fue disminuyendo, habiendo más despidos y contrataciones en cada cambio. En este último cambio de administración, 2015, se despidió a 6 trabajadores pero ya no hubo contrataciones, dejando una población de 23 trabajadores en la Regional. Es importante mencionar que los trabajadores a los que se despidió en dichas ocasiones eran en su mayoría trabajadores de confianza. El impacto que representó para quienes continuaron

laborando en el lugar no se centró solamente en la cantidad de trabajo que ahora tendrían que realizar siendo menos, sino en el hecho de que en esa última ocasión en la que se despidieron a varios trabajadores, no se consideró antigüedad, puesto o funciones, sino al parecer solamente afinidades políticas, cosa que en los despidos previos no se veían de manera tan evidente (Ver gráfica 1).

**Gráfica 1**

**Relación de número de trabajadores en USEBEQ con los cambios de administración política municipal y estatal**



Fuente: Elaboración propia, con base en la información recopilada en campo (2017)

Las claves que dentro del registro de la institución correspondían a trabajadores que laboraban en la Regional II siguieron siendo asignadas a trabajadores dentro de la organización, pero ya no dentro de la Regional, sino en oficinas centrales. Por comodidad, por conveniencia o por apoyos políticos o administrativos, los trabajadores a quienes les

eran asignadas claves de la Regional II se quedaron laborando en las oficinas de la ciudad de Querétaro. Estas claves ya no han sido regresadas a la Regional, y consideran difíciles de recuperar, por lo que, aunque para el registro de la institución haya un número suficiente de trabajadores en ella, en la realidad solamente hay algunos de ellos.

Así, la Regional II se encuentra en la actualidad realizando las mismas funciones enlistadas que en el momento de su apertura, pero con diversas situaciones a cuestras: despidos injustificados cada 3 años que han intensificado en los últimos 8 años; aumento de la población educativa en la región lo que significa de manera directa mucha más carga de trabajo; menos integrantes en el equipo de trabajo para realizar dichas tareas; y cambio de jefe del departamento cada cambio de administración, lo que representa en muchas ocasiones, un corte en los proyectos y un tiempo de entrenamiento para el nuevo jefe.

De esta forma, los trabajadores de confianza que laboran en esta institución, de los que la mayoría han trabajado en ella desde sus inicios, han atravesado por circunstancias que, aunque ajenas a ellos, les impacta de manera directa, pues es a ellos a quienes las administraciones miran como posibles vacantes más que como puestos ocupados.

## **II.2 El trabajador de confianza: De jure**

El concepto “empleado de confianza” fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre la jornada de trabajo presentado a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1919, siendo adoptado más tarde por la legislación belga y pasando posteriormente al derecho mexicano en los artículos 4º, 48º y 126º, fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

En la conferencia de la jornada de trabajo, se decía que la jornada de ocho horas no sería aplicable a los empleados que desempeñaban puestos de confianza, de administración o de dirección, siendo necesario aclarar el alcance de este artículo, pues de interpretarse literalmente, la mayor parte de los trabajadores serían considerados de confianza. Se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían los altos empleados que, por razón de funciones, tendrían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación o aquellos que estuvieran al tanto de los secretos de la empresa; se señaló también que el término “empleados de confianza” no era fijo sino debía aplicarse de acuerdo a las

necesidades de cada una de las empresas en cuestión, tratándose entonces de un concepto elástico que era forzoso precisar para cada caso, sin violar el espíritu de los artículos correspondientes de la ley.

De forma muy específica, la Ley Federal del Trabajo mexicana, en su Capítulo II se refiere a la figura del Trabajador de confianza, artículos 182 a 186, y cita lo siguiente:

- **Artículo 182.** Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.
- **Artículo 183.** Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.
- **Artículo 184.** Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.
- **Artículo 185.** El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47<sup>2</sup>. El trabajador de confianza

---

<sup>2</sup>**Artículo 47.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento

podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

- **Artículo 186.** En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

Por otro lado, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su Título Primero, Art 5°, se lee:

Con independencia del nombramiento expedido, en todos los casos a que se refiere esta fracción, será considerado trabajador de confianza cualquiera que desempeñe las siguientes funciones:

a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando.

b) Inspección, vigilancia y fiscalización: cuando estén considerados en el presupuesto de la Cámara de Diputados, así como el personal técnico que en forma

---

o de las personas que se encuentren en él; VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c) Manejo de fondos o valores, cuando implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.

d) Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de la Contraloría o de las áreas de Auditoría.

e) Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la Cámara de Diputados con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Cámara de Diputados con tales características.

f) En almacén e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g) Todos aquellos trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza sean análogas a las anteriores.

De esta forma, Antonio Cordero Corona (1991) da una definición que pretende ser precisa respecto a la definición del trabajador de confianza y dice que

El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal. Ahora bien, aun cuando el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, más no se

puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza. (Corona, 1991: 321)

Por otro lado, en su texto Derechos del trabajador de confianza, Néstor de Buen (2000) muestra no solamente la legalidad que representa desde la Ley Federal del Trabajo la figura del trabajador de confianza, sino también las debilidades que esta figura implica para quien es contratado desde ella, la historia de su formación y las incoherencias que en ella se encuentran, haciendo una crítica muy fuerte y completa a su ocupación en las instituciones.

Néstor de Buen da un recorrido en la conformación histórica y legal de la figura del trabajador de confianza, señalando cómo ésta se fue moldeando para garantizar la claridad de un concepto que se veía tan difuso. La fórmula para ello fue incluir el concepto general de trabajador de confianza en el artículo 9º de la Ley Federal del trabajo, bajo el título de “Principios generales” donde dice

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (De Buen, 2000: 24-25)

Con “trabajos personales del patrón” se refiere a aquellas actividades que éste podría realizar personalmente pero que en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en otras personas: escribir o archivar correspondencia, conducir su automóvil, ordenar sus citas, entregar documentos confidenciales, etcétera. A estos trabajadores que son depositarios de datos confidenciales, la ley les atribuye el carácter de confianza.

Habría puestos fuera de duda que la Ley califica de representantes del patrón, trabajadores de confianza: directores, administradores y gerentes; los jefes de departamento, los supervisores, vigilantes. Es importante para De Buen señalar que la categoría de confianza

no expresa necesariamente mayor jerarquía y que no es siempre función de un solo trabajador, pues puede ser ejercida por un equipo.

Todo el marco legal que delimita la figura del trabajador de confianza es la base sobre la cual se construyen las condiciones laborales de todos aquellos que son contratados bajo esta forma. Mientras sean correspondientes a lo que la ley indica, las condiciones de trabajo que estas personas tienen no serán motivo de demanda por incumplimiento de contrato, por abuso de autoridad o por despido injustificado. Sin embargo, esto no significa que dichas condiciones sean óptimas para el desarrollo del individuo, que no representen características precarias ni que se encuentre protegido por la ley.

Encontrarse con la realidad que los trabajadores de confianza experimentan en su vida cotidiana, atendiendo a las características legales que su forma de contratación representa, puede permitir hacer una crítica sobre lo que esta figura implica en su desarrollo *de facto*, más allá de su definición *de jure*. La precariedad y los riesgos psicosociales de trabajo no se excluyen de las formas legales de trabajo, sino las contienen, y muchas veces, las definen. Pero para conocer la relación entre el *de facto* y el *de jure* del trabajador de confianza, ese espacio que entre ellas se construye y se llena con las estrategias del trabajador, es necesario escuchar al trabajador mismo hablando de su experiencia como trabajador de confianza, atravesada por la precariedad laboral y por la posible normalización de dicha precariedad.

### **II.3 La implicación**

La institución ha laborado en la Ciudad de Cadereyta por 16 años, hasta el día de hoy. De la misma, se han generado empleos para el lugar de origen de quien ha realizado esta investigación, teniendo una visión cercana de algunos de los fenómenos que se han generado en la misma. Las intervenciones que a nivel escolar ha tenido la institución representaron inicialmente una gran ventaja para todas las escuelas que se encuentran en la región, percibiendo una mayor presencia de los miembros de la comunidad administrativa de la educación del estado, permitiendo una mayor cobertura de ciertas necesidades.

Sin embargo, con el paso de los años, se fue notando un deterioro en las atenciones que esta institución brindaba a la región, llevando a cuestionar su capacidad de realizar la tarea que les fue encomendada. Sin embargo, al tener un acercamiento previo al inicio de esta

investigación, se hizo evidente que la falta de cobertura de las actividades no era un efecto de la no competencia de sus trabajadores, sino un resultado de las condiciones en las que la institución ha caído, arrastrando con ella a los trabajadores, limitando mucho sus capacidades para hacer su trabajo, enfrentándolos a situaciones de difícil solución, donde ellos mismos tienen que dar respuestas que la institución no les ha preparado y/o dado las herramientas para tener.

Es así que el interés por conocer el fenómeno que en esta institución se presentaba, surgió. Las condiciones en las que estos trabajadores vivían, un estrés y ansiedad constantes por la sobrecarga de trabajo, así como la angustia y temor por ser despedidos, se podían palpar desde las charlas de pasillo hasta las juntas oficiales; siendo así, se decidió tener un acercamiento formal a la institución para conocer las formas en las que los trabajadores experimentaban su propia realidad, esperando escuchar de su propia voz de qué manera sobrevivían a un ambiente tan lleno de situaciones fuera del manual.

Es por esto que la metodología elegida, que se expone en el siguiente capítulo, fue la entrevista a profundidad con un análisis a partir de la fenomenología social, donde, dando cuenta de la experiencia de los sujetos en el grupo al que pertenecen, podrían brindar respuestas a la pregunta que surgía sobre las condiciones precarias de trabajo y su naturalización.

Dando seguimiento a esta idea, se presenta el siguiente capítulo, donde se habla del contenido teórico que se construyó y se tomó en cuenta para esta investigación, buscando dejar claro cuál es el horizonte desde el que se buscó la aproximación a este fenómeno.

## CAPÍTULO III

### NATURALIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL

#### III.1 Precariedad y trabajo

Para comprender la relación entre precariedad y trabajo es necesario hacer un recorrido sobre las distintas perspectivas y discusiones existentes de la precariedad laboral, construyendo un horizonte desde donde poder acercarse al caso de investigación en cuestión y a las demás categorías que en este trabajo se irán desarrollando. A partir de la década de los sesentas los estudios del trabajo se vieron interesados en el abordaje de la precariedad. Inaugurado por un trabajo empírico de investigación del autor Julio C. Neffa (1985) donde se habló de lo importante que era la presencia de precariedad en el trabajo en las zonas sub-desarrolladas, el tema de la precariedad laboral se fue abriendo hasta reconocer su presencia no sólo en las zonas ya mencionadas sino también en las ciudades de los países industrializados. Es a partir de aquí que la precariedad laboral se convierte en objeto de estudio tomada en sus inicios como aquellas condiciones de trabajo donde no se tiene seguridad alguna de estabilidad ni en el empleo ni en los ingresos y donde los trabajadores no cuentan con perspectivas de obtener mejoras en sus puestos de trabajo.

De esta manera la precariedad laboral se convierte en tema de discusión entre los grandes estudiosos de los fenómenos del trabajo a todo lo ancho del mundo, construyendo definiciones distintas y perspectivas que van abonando cada vez más a la construcción del fenómeno que se observa. Existen entonces definiciones varias sobre lo que precariedad laboral significa, los fenómenos que se incluyen dentro de ella, así como las categorías que la componen o que la excluyen de algún espacio de trabajo.

A continuación se exponen las formas de mirar la precariedad que para efectos de este documento se han revisado, dividiéndolas en 4 categorías creadas con el fin de distinguir las diferencias entre las perspectivas que se han revisado sobre la precariedad: 1. Precariedad laboral vs trabajo típico / formal / asalariado; 2. Precariedad laboral como *continuum*; 3. Precariedad laboral como proceso complejo; y 4. Precariedad subjetivada. Es

importante mencionar que las categorías aquí decantadas no son excluyentes una de la otra, pues generalmente las perspectivas de la primera desencadenan el posicionamiento de la segunda. Sin embargo, siguen siendo visiones distintas que van permitiendo echar luz sobre nuestro caso de investigación.

### **III.1.1 Precariedad laboral vs trabajo típico/formal/asalariado**

Este primer apartado habla de un concepto de precariedad laboral definido desde la forma de empleo, es decir que a partir de ella se podrá analizar si un trabajo es precario o no lo es. Es así que esta perspectiva puede llamarse *dicotómica* pues plantea la precariedad como algo que está presente o ausente dependiendo de la forma de trabajo que se tenga. Entonces, se llama trabajo típico a aquel que en un momento histórico determinado inundó a los estudios sociales del trabajo: “industrial, estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras de quién es trabajador subordinado y ante quién es patrón (relación laboral bilateral), de tiempo completo y con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social” (De la Garza, 2010:13). Por otro lado, el empleo formal de acuerdo a De la Garza & Belmont (2006) se halla descrito a partir de las características opuestas a las que perfilan al empleo informal, cuyas características serían: facilidad de entrada; apoyo en los recursos locales; propiedad familiar de las empresas; escala de operación pequeña; tecnología adaptada e intensiva en fuerza de trabajo; destrezas adquiridas fuera del sistema educativo formal; y mercados no regulados y competitivos.

Esto es, será aquel que se encuentra debidamente formalizado mediante la celebración de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador, según el cual el empleado goza de la protección y los beneficios que la ley establece en materia laboral y, por otro lado, se compromete a cumplir con el pago de impuestos, seguridad social y prestaciones.

De esta manera, cuando se coloca a la precariedad como el contrario del trabajo formal o del trabajo típico se habla de cómo un trabajo precario será aquel que no cumpla con los lineamientos y derechos de los trabajadores desde la legalidad: ausencia de contrato o contrato por un tiempo muy corto, ausencia de prestaciones, sueldos por debajo del salario mínimo, horarios laborales extendidos, ausencia de seguridad social, la inestabilidad,

ausencia de salario fijo, etcétera. Un ejemplo de esta perspectiva es la visión de la Comisión Europea de Investigación (ESOPE) quien propone delimitar el concepto de precariedad con las formas de empleo que se encuentran por debajo de los niveles aceptados por sus normativas (2005: 46). Otro ejemplo de esta perspectiva es aquella que Guadarrama, Hualde, & López(2014) proponen al distinguir cuatro dimensiones que permiten analizar la precariedad laboral delimitándola a las formas de empleo, donde las categorías serían las siguientes:

- Temporal: el grado de incertidumbre sobre la continuidad del empleo. Hace referencia al tipo de relación contractual y a los indicadores clave de la duración del empleo.
- Organizacional: el control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo, esto es, jornada laboral, turnos y calendarios, condiciones de trabajo, de pago, salud y seguridad e intensidad del trabajo.
- Económica: pago suficiente y posibilidad de progresión salarial.
- Social: protección legal contra despidos injustificados, contra discriminación y/o prácticas de trabajo inaceptable; aunado a la protección social, es decir, que el trabajador tenga acceso a los servicios de seguridad social tales como salud, accidentes, seguro de desempleo, invalidez, jubilación, etcétera.

Desde esta mirada podría pensarse que la precariedad laboral se ve como algo que en algún momento de la historia no existía, como un fenómeno que surgió de las nuevas formas del mercado neoliberal y que poco a poco va haciendo desaparecer el empleo formal y el empleo típico para dar entrada a un empleo con condiciones de precariedad. Ahora bien, dentro de esta categoría se ha incluido también a la precariedad como antagonista del trabajo asalariado ya que, aún cuando ahora se reconoce que el trabajo asalariado nunca ha estado exento de presentar condiciones de precariedad (Rodgers & Rodgers, 1989), durante mucho tiempo el trabajo asalariado se consideró como el modelo de trabajo a seguir pues parece representar de forma ideal las condiciones deseadas de un empleo, como: salario fijo, contrato establecido, derechos del trabajador. Sin embargo, a medida que los sectores económicos se modificaron y los espacios de trabajo informal, atípico o no asalariado aumentaron, pocos fueron los espacios de trabajo asalariado que permanecieron vivos. Estos

espacios distintos al trabajo asalariado fueron considerados como trabajo no asalariado, y de esta forma, también trabajos precarios.

Guy Caire a quien hace referencia Galín, P. (1996) en su texto “Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado” dice desde una dimensión jurídica, que el trabajo precario se caracteriza por afectar la naturaleza del contrato y la identificación de aquel que lo emplea. Esto es, las condiciones de precariedad laboral estarán ubicadas a partir del contexto de no legalidad y del no cumplimiento de las condiciones laborales que un trabajo formal/típico representaría. Esto significaría que la precariedad laboral también podría presentarse en los espacios en donde la formalidad, el trabajo típico y asalariado son la forma de empleo.

Otro autor es Mora (2005) quien en su texto “Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado” dice que con precariedad laboral:

[...] se trata de englobar procesos relacionados con la emergencia y expansión de relaciones no formales de trabajo en sectores en los que este tipo de relaciones laborales no existía previamente o eran marginales (contratos atípicos, contratos temporales, trabajos no permanentes, trabajos estacionales, trabajos a destajo, etcétera. (Mora, 2005: 29)

Por lo tanto, la debilidad de la perspectiva de precariedad laboral vs trabajo típico/formal/asalariado está en la idealización que se hace de estas formas de trabajo. La experiencia se ha encargado de mostrar que aún en espacios donde las condiciones contractuales parecieran ser las más ideales, la precariedad sigue estando presente. Un ejemplo más es el trabajo realizado por De Oliveira (2006) que muestra las condiciones de precariedad en los jóvenes con trabajo asalariado, donde sólo un tercio de los jóvenes que se insertan en los mercados de trabajo desempeñan trabajos no precarios o de baja precariedad.

Es por esto que se vuelve prudente considerar la posibilidad de que en realidad el trabajo siempre se ha visto sometido a condiciones de precariedad, sin importar la forma de trabajo que este haya tenido. Siempre que el trabajo se ha visto supeditado a relaciones de poder,

pareciera que la precariedad ha estado desde sus inicios como propiedad misma de la relación empleado - empleador. Y es precisamente esta reflexión la que lleva a entrar en el siguiente apartado: la precariedad laboral como *continuum*.

### **III.1.2 La Precariedad laboral como continuum**

Existen perspectivas para pensar la precariedad que se han olvidado de las formas de trabajo como definitorias para su presencia y ausencia. Esta incluye aquellas discusiones donde la precariedad se relaciona con las dimensiones objetivas de la precariedad: temporalidad en el trabajo (contrato determinado o indeterminado), vulnerabilidad (empleo en las calles, condiciones insalubres, riesgos para seguridad física y la salud), insuficiencia salarial y desprotección laboral (reducción de prestaciones laborales y protección social); pero cuya característica principal es aquello que la distingue de la categoría *dicotómica* y es que se mira la precariedad como presente en todos los espacios laborales existentes, sin importar la forma de empleo que éstos tengan, siempre hay precariedad laboral pero en grados distintos. Así los trabajos no se ven divididos como precarios o no precarios: ni los empleos formales, típicos o asalariados se ven exentos de presentar condiciones de precariedad (los pocos que aún existen) (Guadarrama, Hualde, & López, 2014). La categoría *continuum* es tomada de los autores Guadarrama, Hualde & López (2014) quienes mencionan que “la precariedad no se reduce a una división entre empleos precarios y no precarios, sino que debe entenderse como un *continuum* expresado por *grados de precariedad y vulnerabilidad*, que puede afectar a empleos aparentemente seguros” (Guadarrama, 2014: s/n) quienes a su vez elaboran este análisis basado en las definiciones que la ESOPE expondrá en el 2005 sobre la precariedad y el empleo formal e informal.

Algunos autores que se pueden colocar en este apartado son Castel (2002) que dice que “la precarización de las condiciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección y la multiplicación de individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios, inempleables, desempleados o empleados de manera precaria” (Castel, 2002: 13) son marcadores esenciales de las condiciones laborales actuales. Por otro lado, Cano (1998) propone que es pertinente dejar de hacer distinciones entre trabajo precario o

no precario y pasar a hablar de dimensiones de precariedad, presentes en diversos grados y modalidades, indistintamente de las formas de empleo. Standing (2014) inclusive articulará el concepto de “precariado” para definir a toda una nueva clase social que se justificaría a partir de que

puede ser definido en relación con otros grupos y consiste en un grupo de personas que comparten tres rasgos de clase similares, todos ellos tendencias o modas. [...] Tiene diferentes *relaciones de producción* o relaciones de trabajo [...], tiene un empleo inseguro e inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o *brokers*. (Standing, 2014: 8)

Se encuentran así trabajos que hablan de la precariedad laboral en espacios que en otro momento no se habría pensado, como los antes mencionados, Mora (2005) “Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado” y el trabajo De Oliveira, O. (2006) “Jóvenes y precariedad laboral en México” donde dice que,

Las evidencias disponibles advierten que los trabajadores que tienen acceso a algún tipo de prestaciones sociales o estabilidad laboral no necesariamente perciben mayores niveles de remuneración. Por último, mediante la consideración conjunta de ambos aspectos llegamos a un índice de precariedad/calidad de los empleos. (De Oliveira, 2006: 46)

Encontramos también dentro de esta mirada a Antón (2006)

Algunas veces, la flexibilidad interna –de las condiciones laborales- se ha considerado menos grave que la flexibilidad externa –del empleo-, para mantener cierta seguridad laboral. Esta precariedad laboral expresa el cuestionamiento de la norma social de empleo estable y seguro y amplía la incertidumbre ante unos proyectos de vida autónoma y suficiente. Gran parte del empleo, del trabajo asalariado, ya no garantizan esos niveles básicos de seguridad, estatus social, de consumo, de cohesión y vertebración social que había cumplido en las décadas

anteriores –con la clase trabajadora en plena integración socioeconómica y ciudadana laboral y social-. (Antón, 2006:13)

Dando cuenta de cómo la precariedad laboral no se puede mirar como algo dicotómico, presente o ausente, sino como un fenómeno que está presente independientemente de la forma de empleo, y que la presencia de una característica perteneciente a un empleo considerado no precario no necesariamente nos da como resultado un trabajo no precario. Así, por ejemplo, se encuentran trabajos como el de Guadarrama (2012) donde dice:

Dirigimos nuestro interés hacia quienes han experimentado la degradación de sus condiciones de trabajo durante su vida laboral y viven bajo la amenaza del despido, los recién empleados que viven al día sin encontrar la manera de asegurar su protección y aquellos que se insertan de manera intermitente en el mercado de trabajo. A estas nuevas formas de experimentar el trabajo las llamamos precarias, e incluyen a los viejos y a los nuevos trabajos; los formales y los informales, los manuales y los no-manuales, los no calificados y los muy especializados. (Guadarrama, 2012: 215)

La precariedad entonces se muestra como una gama tan infinita de posibilidades como el espectro de colores que se desprende de un rayo de luz blanca fragmentado. El nivel de complejidad de la precariedad laboral se va volviendo cada vez más profundo conforme se toman en consideración los componentes que la construyen, a más discusiones que sobre ella se plantean, más son los fenómenos que se descubren que tiene en su origen y en sus consecuencias.

Hasta este punto, se puede notar que las condiciones determinantes para considerar a un trabajo como precario están determinadas por las dimensiones objetivas, es decir: contrato, prestaciones, horarios establecidos, formas de empleo, salario, etcétera. Pero aún queda por agregar aquellas perspectivas que han ido más allá de estas dimensiones, las que han ingresado las condiciones subjetivas, haciendo de la precariedad un proceso aún más profundo y complejo que el cumplimiento o incumplimiento de normas establecidas.

### **III.1.3 Trabajo precario como proceso complejo: dimensiones objetiva y subjetiva de la precariedad**

Se pasó ya de la división dicotómica “precariedad laboral ausente o presente” a la precariedad laboral continua, aquella que es inevitable encontrar en todas las formas de trabajo, pero con grados distintos, diferencia expuesta en los dos apartados anteriores. Los grados o niveles en los que la precariedad laboral pueden presentarse en las distintas formas de trabajo estarán definidas por la presencia o ausencia de las condiciones laborales ideales que antes se pensaban que estaban ubicadas en las formas de trabajo típico, formal, asalariado. Estas son: salario fijo y digno (suficiente para cubrir las necesidades básicas alimentación, educación, salud y vivienda), horario de trabajo establecido (de acuerdo a lo establecido por la ley), prestaciones laborales (protección social, cuidado y responsabilidad por parte del empleador por los riesgos a la salud en el trabajo, primas vacacionales, etcétera) y contrato determinado o indeterminado (derechos del trabajador). De acuerdo con las perspectivas hasta ahora expuestas, en la medida en la que estas condiciones se configuren en el espacio de trabajo, el nivel o grado de precariedad se verá aumentado o disminuido, pero siempre presente.

Para exponer la precariedad laboral como un proceso complejo, se tomarán en cuenta las características de la precariedad laboral como un *continuum* expuestas en el apartado anterior, introduciendo además un nivel más de complejidad a los elementos antes mencionados y que se conjugaban para hablar de los niveles de precariedad existentes. Así pues, no se hablará solamente de los principios que se deriven de la legalidad, es decir, aquellos que tienen que ver con los principios generales del trabajo, las condiciones contractuales de empleo, *dimensiones objetivas* de la precariedad, sino también de aquellos que tengan que ver con las condiciones des/humanizantes del trabajo, la precariedad en el trabajo mismo: las *dimensiones subjetivas* de la precariedad.

Así, a las condiciones de la *dimensión objetiva* de la precariedad laboral (salario digno o no digno, horario legal o establecido, contratos indeterminados o por periodos cortos, existencia o ausencia de prestaciones, etcétera) se le sumarán ahora las condiciones de la *dimensión subjetiva*, extendiendo el concepto a la vida de las personas y sus experiencias

individuales y sociales. El trabajo visto como central en la vida de las personas tendrá un impacto directo en sus condiciones de vida dentro y fuera del espacio laboral.

Dentro de esta división de precariedad entonces, podemos encontrar a Paugam y Zhou (2007), quienes afirman que la calidad del empleo, y por tanto los niveles de precariedad laboral, incluyen también aspectos psicosociales, como los niveles de satisfacción con el trabajo, la visión a futuro de las personas, definidas como perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo y desarrollo personal.

Otra propuesta dentro de este apartado será la de Bayón (2006), donde la autora utiliza el término de “precariedad social” como el conjunto formado por las condiciones de vida y las condiciones de trabajo y sus implicaciones mutuas; donde, por un lado, el concepto de precariedad de las condiciones de vida hace referencia a los niveles insuficientes de ingreso y su permanencia en el tiempo, así como a los efectos que esto tenga en la situación de vivienda, en la formación de redes sociales superficiales, sean familiares, conyugales, etcétera; y por otro lado, el concepto de precariedad en las condiciones de trabajo se refiere a lo previamente desarrollado en este texto como la dimensión objetiva de la precariedad, es decir, aquellas condiciones relacionadas con la naturaleza y la calidad del empleo pero relacionadas con una dimensión subjetiva que, de maneja compleja, implica aquello a lo que Paugam y Zhou (2007) exponen y que se mencionó previamente, es decir, los niveles de satisfacción y perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, desarrollo personal, etcétera.

Es así que en esta categoría se toman en cuenta también todas aquellas condiciones que hacen que la precariedad se vea presente en un espacio laboral sin la necesidad de incumplir con las características de un trabajo formal, atípico o asalariado, que pertenecen más a la esfera de la vida de los trabajadores dentro de sus espacios laborales: retraso en pagos de salario, vigilancia excesiva de los trabajadores que crea un ambiente laboral de tensión y estrés para el trabajador, sometimiento a horarios extendidos aun habiendo un horario estipulado en el contrato, disminución en el pago de prestaciones por situaciones de

índole personal, el acoso también conocido como mobbing (Muñoz, 2004), corrupción dentro de los grupos que deberían de dedicarse a la protección del trabajador, también conocido como *sindicatos charros* (Laurell, 1978), entre otros. Todos ellos son fenómenos que se pueden encontrar dentro de un espacio de trabajo, independientemente de su forma de empleo, donde la precariedad no desaparece, sino sólo modifica la forma y el grado en los que se presenta.

La precariedad vista desde este nuevo nivel invita a abrir una gama aún más amplia de los niveles que la precariedad laboral puede tener en los espacios de trabajo y las formas en las que esta puede presentarse, introduciendo un nuevo nivel de complejidad que no permite dejar de lado la calidad de humano del trabajador, aquellas formas que ya no están insertas en el trabajo mismo, sino que estarán determinadas por la calidad de las relaciones de los trabajadores, por las demás esferas de su vida y por el sistema mismo. Dentro de esta categoría se ubica también a Rubio (2010) con su trabajo “Aspectos sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral” donde desde su resumen afirma que

Todos estos indicadores determinan el nivel de vida, la autonomía y la posición social del o la trabajadora tanto en el Mercado de Trabajo como en la Sociedad. Porque la falta de trabajo tiene para la salud mental, consecuencias que pueden resumirse en: un deterioro del bienestar psicológico general; un aumento del sentimiento depresivo; una disminución de la satisfacción con la vida y, con algunas matizaciones, una disminución/bajada de la autoestima. (Rubio, 2010: 1)

Rubio (2010) desglosa una serie de factores genéricos que de acuerdo a él hacen que las personas accedan y mantengan un empleo aun cuando esté presente una precariedad en grado elevado, englobándolos en: salud, familiares y/o relacionales, económicos, laborales, formativos, residencial y otros factores externos. Este análisis que el autor realiza lleva a dar cuenta de la multiplicidad de fenómenos que se ponen en juego en el andar de la precariedad laboral, y a dar cuenta de que no es solamente una operación suma/resta de condiciones laborales objetivas, sino que ahí, donde la precariedad laboral se presente, existe alguien que la vive y que la experimenta y significa, permitiendo introducir al

horizonte las condiciones laborales subjetivas. La mirada de los autores que ven la precariedad como proceso complejo abre los ojos ante una nueva serie de categorías. Es aquí donde se comienza a hablar de *riesgos psicosociales*

[...] son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores. (Neffa, 2015: 52)

Así las dimensiones subjetivas de la precariedad van tomando forma en la medida en la que se va considerando a quien las experimenta: siempre presente, siempre gradual, siempre impactando a quien la vive.

Aquí cabe hacer una observación: en los primeros dos apartados, precariedad como *dicotomía* y precariedad como *continuum* parece que el sujeto que la atraviesa y que la vive es un sujeto pasivo, sólo las condiciones objetivas de trabajo tienen incidencia en la determinación de la presencia o ausencia de la precariedad y pareciera que lo único que se ve afectado en la condición de legalidad del mismo empleo. Se habla de las condiciones del trabajo, de sus cambios, de sus formas, pero poco se habla del trabajador. A partir de la introducción de las condiciones subjetivas, el trabajador interviene como actor activo, es decir como aquel que vive y experimenta la precariedad en su propio cuerpo, que se ve atravesado por ella. Esto introduce entonces el último apartado de nuestro recorrido por las visiones de la precariedad, donde el fenómeno ya no es sólo externo y ajeno a quienes lo viven, sino le pertenece a aquellos que lo atraviesan: la precariedad subjetivada.

#### **III.1.4 Precariedad objetiva, Precariedad subjetiva y Precariedad subjetivada**

Se ha mencionado ya que hay definiciones de la precariedad laboral que toman en cuenta las dimensiones objetivas y subjetivas de la precariedad. La definición operativa que se considera más pertinente, que es ampliamente utilizada en los estudios sobre la precariedad y que, además, describe de manera clara y concisa la dimensión objetiva de la precariedad

es la de Rodgers & Rodgers (1992) que definen como precarias las ocupaciones que reúnen cuatro características: generan ingresos insuficientes para la reproducción social, se rigen por contratos por un periodo de tiempo definido, no permiten que el trabajador tenga un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo y carecen de una adecuada protección social.

Sin embargo, como ya se ha mencionado, la precariedad laboral también abarca una parte que es muy importante para su definición y es la dimensión subjetiva.

La dimensión subjetiva de la precariedad contiene las condiciones que el trabajo como proceso, forma, organización y distribución impone al trabajador, que aunque no necesariamente quebrante de manera directa las formas legales del trabajo, en ocasiones sí quebranta los derechos del trabajador y tiene efectos significativos en cómo el trabajador se desenvuelve y se percibe dentro del espacio laboral. Neffa (2015) es uno de los autores que abonan de manera significativa a la descripción de las características que distinguen esta dimensión de la precariedad y al hablar de ella afirma que:

El trabajo va siempre acompañado de sufrimiento y/o placer en función del contenido y de la organización del proceso de trabajo, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de las relaciones con clientes o usuarios y con el colectivo de trabajo donde está inserto. [...] Durante la actividad laboral, y en función de las condiciones y medio ambiente de trabajo, se establece una relación directa y permanente con la vida y la salud del trabajador. La esperanza de vida y el estado de salud dependen de muchos factores, pero en última instancia de las condiciones e intensidad con que se use la fuerza de trabajo. [...] El trabajo pone a prueba las personas, muestra sus límites y permite que ellas demuestren sus potencialidades, lo que son capaces de hacer y la utilidad o significación que tiene su actividad. Por eso su ejercicio es un permanente y renovado desafío. (Neffa, 2015: 16-17)

Esto implica que la precariedad laboral no solamente está compuesta por las condiciones contractuales y formales del trabajo, sino con todo lo que de ello y de las relaciones que se construyan en el espacio laboral, se despliegan. De esta manera, dentro de la precariedad subjetiva podemos hablar de ejemplos como el *mobbing*, o acoso laboral, que es una forma

de hostigamiento o violencia psicológica injustificada hacia un trabajador por parte de otro compañero o por un grupo formado por varios trabajadores, puede darse entre pares, es decir de forma horizontal, o de forma vertical ascendente (desde los subalternos) o descendente (desde los jefes, también llamado *bossing*). Esta situación genera precariedad laboral para aquel que es víctima del acoso, sin embargo no está quebrantando de forma directa ninguno de los estatutos del contrato de cualquiera de los involucrados en el fenómeno. A pesar de ello puede generar efectos psicológicos en la persona afectada, llevándolo a tener probablemente un desempeño bajo y a presentar situaciones de conflicto en el espacio laboral y en las demás esferas de su vida cotidiana.

El *mobbing* es entonces un fenómeno muy específico que sirve de ejemplo para hablar de la dimensión subjetiva de la precariedad, junto con la que se pueden colocar otros fenómenos como deterioro de la vivienda, debilitamiento de las redes familiares, conyugales, etcétera y que están relacionados con las dimensiones subjetivas referentes a: “visiones de futuro de las personas, definidas como perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo y desarrollo personal”. (Guadarrama, Hualde, & López, 2012: 221)

Ahora bien. A las dimensiones objetiva y subjetiva de la precariedad habrá que agregar una más que, por la perspectiva fenomenológica que este documento propone, será de igual o mayor importancia que las anteriores: la *precariedad subjetivada*. La precariedad subjetivada será aquella que introducirá ya la implicación del trabajador con su propia precariedad, en pocas palabras, si el trabajador percibe sus condiciones como precarias o no.

Dentro de esta categoría se puede ubicar Piñeiro (2008) quien afirma que

La precariedad tiene también un contenido subjetivo. Ésta, también es sentida como tal por el trabajador en función de su ubicación en el sistema social y de las posibilidades y oportunidades que tenga en su sociedad. [...] Ser precario será así una combinación de sentir la precariedad y estar en la precariedad [...] (Piñeiro, 2008: 52)

El análisis de este autor transita entre *lo que se mide y lo que se siente*, entre el *estar y ser precario*<sup>3</sup> (Piñeiro, 2008). Entre las dimensiones objetivas y subjetivas de la precariedad, y la precariedad subjetiva.

Mientras las *dimensiones objetiva y subjetiva de la precariedad* por definición seguirán siendo independientes de la construcción y significación del individuo que las experimenta, la *precariedad subjetivada* estará conformada por aquella construcción que el trabajador haga alrededor de su experiencia de la *precariedad objetiva y subjetiva* que vive en su mundo cotidiano.

#### **III.1.4a Precariedad subjetivada como efecto de una construcción social de la realidad**

Se ha dicho ya que la precariedad subjetivada consistirá en las formas en las que el trabajador experimentará y significará las situaciones que vive en el trabajo, pudiendo inclusive catalogarlas como precarias o no precarias para sí mismo, todo a partir de la propia experiencia (en este punto es pertinente recordar que el concepto de *experiencia* que para efectos de este documento se retomará será aquella que proviene de la fenomenología social de Schutz y Luckmann (2009), concepto que se desarrollará más adelante en el capítulo II). Esto llevará inevitablemente a hablar de la tesis planteada por Berger y Luckmann (1968) sobre la construcción social de la realidad donde se afirma que toda realidad social es construida por los integrantes que conforman a la sociedad misma. Así, la realidad social estará definida a partir de las interiorizaciones que el sujeto haga de la realidad máxima (la que se presenta ajena a la volición del sujeto) de manera individual y colectiva en la vida cotidiana, construyendo significados compartidos con los demás miembros de la sociedad y que pueden trascender la temporalidad y el espacio, todo esto por medio del lenguaje, que es en sí mismo una construcción social, y que permite la interacción y la formación de nuevas construcciones de la realidad. Se puede decir entonces que la precariedad subjetivada es el resultado de la construcción social de la precariedad que realiza el individuo que la experimenta.

Desde la tesis que Berger y Luckman (1968) plantean, el encuentro “cara a cara” es el espacio de producción más importante de experiencia pues es el prototipo de la interacción social donde se depositarán y surgirán los significados compartidos, pero además éstos se

---

<sup>3</sup> Cursivas corresponden al autor de la fuente.

irán acumulando como experiencia biográfica e histórica que también determinará las formas y significados que se de a la realidad, no sólo en el presente sino proveniente desde el pasado y dirigido hacia el futuro.

En virtud de esta acumulación se forma un acopio social de conocimiento, que se transmite de generación en generación y está al alcance del individuo en la vida cotidiana. Vivo en el mundo del sentido común de la vida cotidiana equipado con cuerpos específicos de conocimiento. Más aún, sé que los otros comparten al menos parcialmente ese conocimiento, y ellos saben que yo lo sé. Mi interacción con los otros en la vida cotidiana resulta, pues, afectada constantemente por nuestra participación común en ese acopio social de conocimiento que está a nuestro alcance. (Berger & Luckman, 1968: 58)

De esta forma, la precariedad subjetivada como construcción social no solamente estará determinada por las experiencias del sujeto en el presente (en su realidad máxima y los significados que de ella despliegue), sino por todos aquellos factores acumulados en el acopio social de conocimiento que traen consigo por el contexto al que pertenecen (acervo de conocimiento a mano, tipificaciones y recetas para la fenomenología social (Salas, 2006), horizontes de familiaridad): asociados, contemporáneos, antecesores, sucesores, los que han precedido y sucederán en la historia total de la sociedad a la que el sujeto pertenece (Berger y Luckman, 1968: 50). Desde esta perspectiva sería posible aceptar entonces que las experiencias que los trabajadores atraviesen en su vida cotidiana y que desde los referentes teóricos puedan definirse como *condiciones precarias de trabajo* no sean vividas como tal desde la perspectiva de los propios actores, como ya se mencionó previamente con Piñeiro (2008). También sería posible considerar que las condiciones precarias que estos sujetos viven ya sean miradas como propiedades mismas del trabajo, de manera que esta precariedad subjetivada que se esté construyendo individual y socialmente esté siendo naturalizada.

### **III.1.4b Importancia de la precariedad subjetivada**

Existen varios estudios que abordan esta perspectiva, es decir la que viene y es construida desde el trabajador mismo, pues su importancia es muy alta cuando se busca comprender el fenómeno de la precariedad laboral. Dicho ya por Guadarrama (2014),

Los aspectos subjetivos que intervienen en el fenómeno de la precariedad son frecuentemente ignorados en los trabajos dedicados a estudiar el fenómeno. Sin embargo, las percepciones, las vivencias y la interiorización de la precariedad son importantes tanto para su definición como para entender las prácticas sociales y las estrategias de los sujetos y actores colectivos, como los sindicatos. (Guadarrama, 2014: 14)

En los estudios sociales es inevitable que se busque la mirada del actor para construir el fenómeno que estamos investigando, desde aquí el estudio del fenómeno de la precariedad que pretende ser completo y complejo, uno planteado desde la fenomenología social por ejemplo, como es el caso aquí presentado, no puede eximirse no sólo de las dimensiones subjetivas sino también de esa precariedad subjetivada, la que el trabajador construye en su día a día. Tomar el punto de vista del individuo que trabaja y que vive la precariedad laboral, es decir la experiencia que se construye por el trabajador alrededor de la precariedad en la vida cotidiana contribuye a esa visión más compleja para el horizonte desde el que se pretende mirar el fenómeno. (De la Garza, 1999). Frente a este problema, dice Lindón (2003):

La inclusión del punto de vista del sujeto que trabaja también permite incorporar el ámbito de la subjetividad colectiva o de la intersubjetividad que se juega en torno al trabajo. Así, otro de los desafíos es construir un objeto de investigación para los estudios del trabajo, cuestiones como los significados que los sujetos le dan al trabajo que realizan, los imaginarios y fantasías tejidos sobre el mismo, el sentido de las tradiciones familiares en torno a una actividad laboral. (Lindón, 2003: 334)

Siendo así, la precariedad subjetivada como construcción social y mirada desde la experiencia del individuo muestra otro panorama desde el cual mirar el fenómeno de la precariedad, la forma en la que se construyen los conceptos que de ella emanan, y por tanto, las aplicaciones e instrumentaciones que se hacen en los estudios sobre el trabajo. Dicen Sisto & Fardella (2008)

[...] es a través de las categorías sociales disponibles para la identificación de los sujetos que estas formas de organización social se expresan a nivel subjetivo. Así, los significados mediante los cuales el sujeto se hace inteligible como actor social, tanto frente a los otros como frente a sí mismo, emergen de categorías establecidas previamente, de las valoraciones asociadas a ellas y de las consecuencias o efectos sociales de esas identificaciones (Sisto & Fardella, 2008: 66).

Por otro lado, Guadarrama (2014) menciona que:

[...] lo que muestran los estudios es la necesidad de superar las viejas y rígidas divisiones entre condiciones objetivas versus condiciones subjetivas de la precariedad laboral. Los retos que plantea un estudio más amplio de este fenómeno hacen indispensable recuperar los hallazgos de ambos enfoques para proponer análisis que muestren las interrelaciones múltiples entre ambas dimensiones del fenómeno. (Guadarrama, 2014: 20)

Incluir las dimensiones objetiva, subjetiva y subjetivada de la precariedad al estudio de la experiencia de los trabajadores que en este documento se aborda permitirá tener una visión compleja de las formas en las que la precariedad es y se vive en el espacio de trabajo estudiado.

#### **III.1.4c Precariedad subjetivada e identidad**

Ya que la identidad es una categoría muy unida a la construcción de la subjetividad, es prudente que se mencione en este apartado por su relación tan directa con la precariedad subjetivada. Si se sabe que ser precario será una combinación de sentir y estar en la

precariedad, entonces la precariedad laboral, desde la perspectiva subjetivada, dependerá de la satisfacción o insatisfacción del trabajador con aquello que produce en el trabajo, con los ingresos que de él obtiene y con su entorno y clima laboral (Piñero, 2011). Si se habla ya de formas de ser y estar en el trabajo, en la precariedad, se está hablando entonces del territorio de la subjetividad, de aquello que concierne al sujeto, que lo construye, que lo forma, que lo determina de cierta manera.

Visto así y retomando el concepto ampliado de trabajo (Garabito, 2005), se puede afirmar que el impacto de la precariedad laboral (en sus dimensiones objetiva y subjetiva) trasciende los límites físicos de la organización en la que el trabajador desempeña sus actividades laborales, afectando no solamente la esfera de trabajo en la que se encuentre, sino también lo que viene después, dentro de la vida cotidiana del trabajador, es decir, la esfera familiar, los espacios de descanso y reposo, los tiempos recreativos, incluso sus horas de sueño, pues en todas las esferas de su vida él es, él está, no hay separación existencial entre quien trabaja y quien vive, entre el que entra al espacio de trabajo y el que sale.

De esta manera, el trabajo forma, construye, moviliza. Es fuente de identidades, en tanto a que éste “contribuirá a la identidad de los sujetos” (Carrillo & Calderón, 2014). El trabajo en la vida del sujeto es uno de los ejes principales en la construcción de una identidad social, una identidad laboral o una identidad privada, si es que se puede hablar de todas ellas como ajenas una de la otra. La centralidad del trabajo en la construcción de la identidad es abordada por autores como Dubet (1989) quien postula que ahora ha desaparecido la construcción de identidades a partir de la clase social debido a que, aunque existe aún la categoría de *obrero*, la identidad del trabajador ya no está supeditada a la experiencia del trabajo, sustituyendo la identidad cultural de la comunidad obrera por la del consumo. “Tan evidente en el universo obrero tradicional en donde los estatus y los gustos parecen explicarse por sí mismos, la identidad aparece ahora incierta, ya que las dimensiones que la componen no son más manifiestamente coherentes” (Dubet, 1989: 537). Otro autor que aborda la relación entre la identidad y el trabajo es Garabito (2005) quien afirma que “al comprender la diversidad del trabajo podemos ver que la centralidad del

trabajo en la conformación de subjetividades e identidades no se ha perdido del todo como lo señalan los postmodernos” (Garabito, 2005: 10).

Es por esto por lo que se ha expuesto que la precariedad subjetiva como construcción social es la forma en la que el sujeto da significado y se apropia, es y está, de y en estas condiciones de precariedad; se puede afirmar que a medida que el trabajador subjetiva la precariedad está también construyéndose una identidad propia frente a la precariedad, inclusive con la precariedad como componente de ella. Esto llevaría a considerar si los individuos se ven impulsados a realizar una reconfiguración de su identidad ante las situaciones laborales precarias en sus dimensiones objetivas y subjetivas en el momento en el que las elevan al campo de precariedad subjetiva, volviendo a esta parte de esa identidad reconfigurada. Sin embargo, ese elemento queda fuera de los alcances que este documento pretende conseguir.

Lo que sí pretende este documento es descubrir si esas condiciones de precariedad han sido llevadas a un nivel de normalidad, en la que se construyen estrategias y formas de enfrentarla en la vida cotidiana, naturalizándola. La naturalización de la precariedad será entonces el siguiente concepto a desarrollar para describir el camino lógico que esta investigación está persiguiendo y delimitar el horizonte al que se hace referencia.

### **III.2 Naturalización de la precariedad**

La naturalización de la precariedad es un proceso mediante el cual las condiciones laborales consideradas en las dimensiones objetivas y subjetivas como precarias son experimentadas tan cotidianamente que su calidad de situación cuestionable va diluyéndose, pudiéndose convertir entonces en un fenómeno que se mira como componente intrínseco del trabajo.

[...] cuando se aborda la subjetividad de estos trabajadores debe tenerse en cuenta que (ellos) se han conformado en el tiempo como mano de obra asalariada, han construido formas de comprender su realidad y de auto-percibirse dentro de estructuras sociales, materiales y simbólicas determinadas. Su subjetividad en torno al trabajo en la forestación, lo que supone no sólo la inserción al mundo del trabajo

a partir de formas contractuales precarias, sino también la inserción en una estructura regida por el capital, se expresa incorporando esta realidad como única posibilidad que encuentran a su alcance para dar sustento a su condición laboral y al lugar social que ésta supone. Por lo tanto, la satisfacción laboral aparece condicionada en el discurso de los trabajadores por aquello que entienden como su realidad posible. (Menéndez, 2009: 78)

El trabajo con condiciones laborales precarias en sus dimensiones objetiva y subjetiva se verán y vivirán en la vida cotidiana por el actor como la única realidad posible si dentro de su perspectiva la precariedad laboral está naturalizada.

[...] puede existir un contrato de trabajo escrito, por tiempo ilimitado donde las jornadas laborales sean extenuantes, el salario insuficiente para adquirir la canasta básica, y sin cobertura de seguridad social. Son los llamados “contratos basura”. La existencia de este tipo de contratos se da como resultado de procesos de flexibilización laboral muy fuertes, ya sea de hecho (ilegales) o legal, cuando están permitidos. Esto último conduce a la naturalización de la precariedad. (Grau Crespo & Lexartza Artza, 2010: 15)

La flexibilidad, la inestabilidad y la informalidad de los empleos van convirtiéndose cada vez más en la norma, en lo cotidiano, en lo aceptado, en lo *normal*. Ahora bien, si como se expuso en el capítulo anterior, la presencia de condiciones precarias en el trabajo ya no está supeditada a la forma de empleo, lo que significa que sin importar el tipo de empleo que se tenga, sea este típico o atípico, formal o informal, la precariedad estará presente ya sea en sus condiciones objetivas o subjetivas, entonces podemos decir que las condiciones para que el trabajador naturalice la precariedad son óptimas.

Es importante considerar que esto no significa que la presencia de precariedad en los espacios de trabajo deje de tener efectos sobre el trabajador, todo lo contrario. El trabajador tendrá un papel activo al desplegar una serie de estrategias que le permitirán enfrentarse a las diversas condiciones que sus actividades laborales le presenten, pudiendo así mantener

su estabilidad (o su salud mental), cumpliendo con lo que dichas actividades le demanden. Cuando un trabajador conoce las funciones de su puesto de trabajo (en el mejor de los casos pues en la actualidad los puestos de trabajo ya no están establecidos como antes, tendiendo más a puestos flexibles que no delimitan las funciones de los trabajadores sino que les permite moverse de una actividad a otra dentro del mismo espacio laboral), tendrá que cumplir con las actividades que a este le correspondan, quedando la mayoría de las veces a su criterio y razón las formas en las que consiga cumplirlas cabalmente.

Es decir, muchas de las estrategias que el trabajador establece o utiliza para poder dar término a las tareas que le corresponden en el día a día no aparecen en un manual de uso ni le son dadas por otros, él tiene que construirlas a partir de su experiencia, de sus tipificaciones y de sus recetas, y encontrar cuáles funcionan para él y cuáles no. Socialmente cuando se llega a un puesto de trabajo se tiene que cumplir con las tareas sin importar el esfuerzo o las actividades extra que se tengan que realizar para conseguirlo. Es la construcción de estos mecanismos y estrategias que permiten la estabilidad emocional y mental del trabajador en su espacio laboral lo que despliega algo conocido como *normalidad sufriente*.

Los trabajadores no se vuelven locos por la implementación activa de los mecanismos de defensa, algunos individuales y otros que se construyen colectivamente. La existencia de estrategias colectivas de defensa se detectó en primer lugar en los trabajadores de la construcción. Si quiere ser eficaz, la defensa no puede tener ninguna falla y coloniza el espacio fuera del trabajo, las horas de ocio y hasta la vida erótica. El sufrimiento existe en la normalidad. Victoria contra el desequilibrio que generalas realidades del trabajo (se utilizan los mecanismos de defensa).La diferencia entre los mecanismos de defensa y la ideología defensiva del oficio es que ésta es un fin en sí mismo. (Dessors & Moliniere, 1998: 13-14)

A partir de esta *normalidad sufriente*, se logran construir puentes entre el trabajo teórico, lo que se dice que el trabajo es, y el trabajo real, todo lo que en realidad conlleva en lo cotidiano que el trabajo sea realizado, cuyos ladrillos serán esos mecanismos y estrategias

que el trabajador desarrolle para llevar a cabo su trabajo con la mayor estabilidad emocional y mental posible.

### **III.2.1 La precariedad laboral y el trabajo decente**

Se puede deducir de lo hasta aquí expuesto que sería casi imposible pensar en la existencia de un trabajo que se libere de las dimensiones que presenta la precariedad laboral, pues afirmando que la precariedad existe no sólo en los trabajos no *establecidos* sino también en los que idealmente habrían de cumplir los requisitos de un trabajo digno, y agregando además que las condiciones de precariedad no se determinan solamente a partir de las dimensiones contractuales de empleo (dimensiones objetivas) sino de todas las dimensiones subjetivas que se ven involucradas en el proceso de trabajo, vida del trabajador y dinámica del espacio laboral, así como la construcción que el mismo trabajador hace a partir de su experiencia de la precariedad (precariedad subjetiva), parece quedar un horizonte gris en el que la precariedad ha permeado cada espacio laboral que se presente.

Aun así, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) construye un concepto que parece abarcar todos aquellos ideales que un trabajo no precario habría de contener, siendo el modelo a seguir de todos los trabajos existentes, el trabajo decente. De acuerdo a la OIT el trabajo decente es aquel que:

[...] sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (Definición tomada de la página oficial de la OIT)

Como se puede ver, esta definición contiene no solamente las dimensiones objetivas del trabajo, sino también las subjetivas. Para la OIT un trabajo precario será aquél que no

cumpla con lo que se define como trabajo decente, aunado a ella la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 1999) caracterizarán la precariedad a partir de la falta de alguno o de todos los derechos que abarque la categoría “trabajo decente”. Pero afirmar que el trabajo decente excluye al trabajo precario, nos haría regresar a una visión dicotómica y nos haría olvidar el *continuum* del que se habló en los últimos dos apartados, por lo que habrá que añadir una última reflexión.

Aunque el trabajo decente exista como concepto, como ideal a alcanzar, en los límites de este mercado neoliberal, el trabajo decente sólo existe así, como una meta a conseguir, como un antecedente teórico/histórico/conceptual, pero en el nivel de la realidad, en la efectividad de las cosas actualmente, no existe. La precariedad laboral se mezcla entre los espacios más pequeños de nuestros empleos, llevando sus consecuencias hasta los rincones de las condiciones laborales y de las vidas de los trabajadores fuera de los espacios productivos. Pero si la precariedad laboral está ya presente en todos los espacios laborales, será pertinente cuestionar si esto es percibido así por los trabajadores, si en esa construcción de la precariedad subjetiva a partir de la experiencia se puede hablar ya de una naturalización de la precariedad laboral.

### **III.2.2 La normalidad sufriente como naturalización de la precariedad**

El término *normalidad sufriente* fue acuñado por la psicodinámica del trabajo para nombrar a la construcción que los sujetos llevan a cabo y que hace de las situaciones laborales dañinas para su salud (física y/o mental) algo natural, una especie de formación de compromisos entre el sufrimiento y las defensas y estrategias que el trabajador tiene que poner en marcha frente a las situaciones laborales de precariedad, y que le permiten mantenerse sano. (Gernet & Rebeyrat, 2005). En su libro “La corrosión del carácter” (2000), Richard Sennett muestra con gran detalle ejemplos de cómo los espacios laborales están repletos de situaciones ante las cuales los trabajadores se ven confrontados con la realización de su trabajo, siendo en ocasiones bastante complicado poder dar sentido a las actividades que han de realizar para llevar a cabo con eficacia y eficiencia su trabajo. Uno de ellos es el caso de Rico, quien en su vida de empresario se ve enfrentado a diversas

situaciones en su actual vida laboral donde la flexibilidad, el cambio constante, el nada a largo plazo, son parte de su rutina diaria y componente esencia de su éxito. Pero esto vendrá cargado de circunstancias desagradables para él. Como ejemplo de lo aquí expuesto, Sennett afirma lo siguiente:

Lo que hoy tiene en particular la incertidumbre es que existe sin la amenaza de un desastre histórico; y en cambio, está integrada en las prácticas cotidianas de un capitalismo vigoroso. La inestabilidad es algo normal, y el empresario de Schumpeter sirve como ejemplo de *Everyman* ideal. Es posible que la corrosión del carácter sea una consecuencia inevitable. La consigna “nada a largo plazo” desorienta la acción planificada, disuelve los vínculos de confianza y compromiso y separa la voluntad del comportamiento. (Sennett, 2000: 30-31)<sup>4</sup>

La inestabilidad y la incertidumbre como una normalidad del trabajo se miran desde los espacios más pequeños hasta los más amplios del proceso de trabajo. Se sabe de antemano que ellas no son características intrínsecas del trabajo, por lo que su normalización debería llevar a cuestionar qué es lo que causa que en los casos como el de Rico o el de Rose, también expuesto en el texto de Sennett, donde las características que se veían como precariedad laboral en un momento previo ahora ya no se vean de esa manera, sea soportable el trabajo por los sujetos que la experimentan. Los espacios laborales se encuentran en la actualidad llenos de situaciones que pueden venderse como las claves del éxito, pero que en realidad encierran circunstancias de inestabilidad, precariedad, desapego y el ya mencionado “nada a largo plazo”.

Es aquí donde se introduce la construcción de estrategias y mecanismos que el trabajador despliega en su vida cotidiana para conseguir mantenerse a flote frente a las condiciones que la expansión y crecimiento del sistema neoliberal han causado en todos los niveles de trabajo, son estos compromisos que le permiten al trabajador permanecer estable, no renunciar o no enloquecer. La *normalidad sufriente* es, por lo tanto, un proceso donde el

---

<sup>4</sup> Cursivas y comillas pertenecen al autor.

sujeto es actor, es decir está activo, pues constantemente logra conquistar la lucha entre una desestabilización provocada por los requerimientos de su trabajo.

Para permanecer sanas y normales frente al trabajo y que el sufrimiento no les provoque enfermedades, las personas construyen estrategias defensivas, las cuales son difíciles de lograr totalmente. El sufrimiento es una dimensión subjetiva de la vivencia psíquica de cosas que se perciben como desagradables y desestabilizantes, pero los trabajadores no sufren pasivamente el sufrimiento generado por el contenido y la organización del trabajo; pueden construir defensas y a pesar del sufrimiento las personas pueden seguir trabajando, lo que da lugar a una “normalidad sufriente”. (Neffa, 2015: 53-54)

Ahora bien, el trabajador no está sólo en su espacio laboral, se encuentra rodeado de otros individuos cuyos procesos de creación de estrategias también se encuentra funcionando a su propio ritmo. El encuentro “cara a cara” al que la construcción social de la realidad hace referencia está ahí, los individuos intercambian significados, se miran unos a otros, desde la normalidad sufriente de uno hacia la normalidad sufriente del otro, construyendo un espacio y una realidad social. De manera que se puede decir que la *normalidad sufriente* no es un proceso que sólo se despliegue en la individualidad sino también en la colectividad, permitiendo que ésta sea más fuerte, más conformada y de mayor trascendencia en dimensiones de tiempo y espacio, pues se extiende por generaciones de trabajadores y de un lugar de trabajo a otro. Así, los significados que se le den a la precariedad laboral a partir de la *normalidad sufriente* también estarán determinados por el contexto de cada individuo. Uno de los principales expositores de la *normalidad sufriente* es Dejours (2006), quien dice que:

El análisis detallado del funcionamiento de esas estrategias revela también que pueden contribuir a hacer aceptable lo que no debería serlo. Por eso, las estrategias defensivas juegan un papel paradójico, pero capital, en el orden de los resortes subjetivos de la dominación a que nos hemos referido antes. Las estrategias defensivas, necesarias para la protección de la salud mental contra los efectos

deletéreos del sufrimiento, pueden funcionar también como una trampa que desensibiliza ante aquello que produce sufrimiento. Y a veces permiten que resulte tolerable no sólo el sufrimiento psíquico, sino también el sufrimiento ético; entendemos por tal el sufrimiento que resulta, no de un mal sufrido por el sujeto, sino del que éste puede causar al cometer, por su trabajo, actos que reprueba moralmente. (Dejours, 2006: 30-31)

La *normalidad sufriente* es entonces ese proceso mediante el cual las situaciones que en algún momento causaban sufrimiento al individuo en su espacio de trabajo, a partir de la mediación de las estrategias desplegadas, pasarán a ser vividas de manera distinta; y las estrategias construidas pasarán a formar parte de las actividades cotidianas, partes intrínsecas del trabajo que cada individuo tiene que realizar.

Es así que la *normalidad sufriente* se puede convertir en parte de la vida cotidiana del individuo y que a la larga pueda aparecer de forma natural o inconsciente, es decir, sin dar mayor cuenta de ella, de ahí el término *normalidad*. En muchas ocasiones las estrategias que los trabajadores despliegan para llevar a cabo las actividades que su trabajo les exige se ven como parte propia del papel de *buen trabajador*: no sólo hacer su trabajo sino empeñarse en hacerlo mejor; alguien tiene que hacerlo; dar ese plus que les hace distinto a los otros trabajadores, y una serie de frases más que se pueden escuchar en un espacio laboral común y que dan cuenta de cómo cada trabajador resuelve los conflictos que se le pueden presentar en el espacio de trabajo pero que, además, se ven como parte de lo que les corresponde hacer, sin cuestionar si sería su responsabilidad, si le correspondería a la organización cubrir esa necesidad o si esa situación pudiera ser diferente. O aún ante el cuestionamiento o ante el conocimiento de que esa labor no forma parte de las actividades que conforman su trabajo, las realiza para poder llevar a término aquello que sí está dentro de estas actividades.

El trabajador aprende y aprehende una forma de vivir su trabajo frente a todas las irregularidades, tensiones y cohesiones que éste represente, mirando la necesidad de construir estrategias como algo que es parte de su trabajo, algo que le toca hacer. La

*normalidad sufriente* es por tanto, una forma en la que la *naturalización de la precariedad* permea en los espacios del trabajo, permitiendo que poco a poco aquellas situaciones que desde la teoría se miran como precarias y que van causando el despliegue de estrategias por parte de los trabajadores para lograr solucionarlas, se vivan como algo que es parte del trabajo. Las estrategias que componen la *normalidad sufriente* se van convirtiendo en una parte intrínseca del trabajo que, al mismo tiempo, recomponen la definición de las responsabilidades y actividades que le corresponden al trabajador, sumándose entonces todas aquellas estrategias y mecanismos a las actividades del trabajo teórico del trabajador, dando como resultado el trabajo real. El trabajo real entonces estará compuesto por las funciones preestablecidas del puesto que el trabajador desempeña más aquellas estrategias y mecanismos que los trabajadores anteriores han desplegado para enfrentar las condiciones, en muchos casos relacionadas a la precariedad de su empleo, que el puesto le presentaba. Esto aún sin excluir todos los tipos de empleo, formales, informales, establecidos, flexibles, etcétera.

El papel del ámbito social dentro de este fenómeno será también de gran importancia ya que la construcción de experiencias en torno a la precariedad que estén permeadas por la naturalización será reforzada por aquellos que rodeen al individuo y que también al experimentar la precariedad, aprueban las formas en las que el primer individuo la enfrenta.

La resistencia de la materia a ser transformada, el desajuste entre el tiempo de recepción respecto del que se la necesita, las dificultades para procesar la información, los incidentes técnicos y sociales que obligan a interrumpir el trabajo, provocan sufrimiento porque el trabajador debe hacer un esfuerzo adicional al trabajo prescrito y siente miedo cuando se enfrenta al riesgo de fracasar. Ese sufrimiento puede ser sublimado cuando gracias a las calificaciones, las competencias, la habilidad y la astucia que ha acumulado, el trabajador puede superar esos límites y obstáculos y cuenta con un reconocimiento por parte de los otros miembros del colectivo de trabajo, lo cual le permite construir o consolidar su identidad. (Neffa J. C., *El trabajo humano y su centralidad*, 2015: 54)

La sublimación a la que hace referencia Neffa (2015) son las estrategias y mecanismos que componen la *normalidad sufriente* y la *naturalización* de la precariedad que ya se habían expuesto, pero además también introduce otro concepto que es el sentido, que desde la fenomenología social será visto

[...] como relaciones entre experiencias que explican mi conducta (actos y acciones) y que me permite comprender la conducta de los otros, puede ser significativo para mí, aun cuando no lo sea para el otro; y viceversa, el *sentido* atribuido a una acción mía puede no ser significativo para mí pero sí para el otro. (Garabito, 2007: 26)

Así, Neffa (2015) también afirma que

Por su propia naturaleza, la fatiga fisiológica, el involucramiento, el esfuerzo, la creatividad y la atención que requiere el trabajo, no siempre favorecen el sentimiento de pertenencia y de identidad, ni el desarrollo de la personalidad. Para sobreponerse a estas limitaciones, los trabajadores subliman este riesgo y procuran encontrar un sentido a lo que hacen, tratando de lograr el reconocimiento social de su actividad. (Neffa, 2015: 44)

Neffa (2015) deja claro que, si el reconocimiento social de la actividad que el individuo realiza está presente, aun cuando esta sea a partir de la *normalidad sufriente* y de la *naturalización* de la precariedad, dará pie a la construcción de sentido. Y si remontamos el argumento de que la precariedad laboral es ahora lo *típico* en los trabajos, no será difícil imaginarnos que el colectivo reconozca las estrategias y mecanismos que el individuo despliega a partir de la misma.

Como ya se dijo anteriormente, la precariedad laboral a partir de la *normalidad sufriente* será vista y vivida de formas distintas dependiendo de la experiencia de cada trabajador no sólo desde lo individual, sino también desde lo colectivo, incluyendo el proceso de trabajo con sus condiciones de precariedad objetiva, subjetiva, subjetivada y las estrategias y mecanismos que despliegue (*normalidad sufriente*). Y será sólo esa experiencia del trabajador la que podrá llevar al observador a descubrir la existencia de una *naturalización*

de la precariedad, experiencia que al mismo tiempo es *precariedad subjetivada* que, como ya se ha mencionado anteriormente, es la forma en la que el individuo vive y significa las situaciones que atraviesa diariamente en su mundo cotidiano.

Para observar la experiencia del trabajador es necesario describir la forma en la que el investigador pretende acercarse a conocer las realidades que el sujeto experimenta, delimitando así sus acciones y horizontes. El siguiente capítulo se encarga de esa tarea.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

#### IV.1 Apuntes de la experiencia de campo

El trabajo de campo realizado para obtener los resultados de la investigación que se presenta se llevó a cabo a lo largo del mes de mayo al mes de julio del año en curso. El primer acercamiento se hizo con el coordinador de la regional, a quien se le pidió autorización para llevar a cabo las entrevistas y de quien se recibió un trato abierto y cordial, mismo que facilitó de muchas formas la aplicación de las entrevistas y la realización del trabajo de campo.

Cuando se planteó la posibilidad de realizar las entrevistas fuera del horario de trabajo, el coordinador se negó argumentando que era ya suficiente el tiempo que los trabajadores tenían que dedicar a su espacio laboral dentro de horarios establecidos como para pedirles que donaran también parte de su tiempo de descanso.

Aun cuando no se le dio a conocer la entrevista de manera explícita, sí se explicó brevemente en qué consistía la investigación y cuál era la finalidad de la misma, dando como respuesta la solicitud de una devolución breve donde se mostrara lo hallado pues el coordinador mostraba un fuerte interés en conocer las condiciones en las que sus subordinados se encontraban en ese momento, haciendo del conocimiento del investigador que en el tiempo que llevaba en el cargo, el coordinador había buscado establecer distintas normas y cambios para beneficio del estado físico, mental y emocional de los trabajadores. Se accedió a dicha devolución, dejando establecido que la información recolectada era anónima y se proporcionaría sin detalles personales para proteger la confidencialidad de los entrevistados.

Así, se hizo del conocimiento de los trabajadores desde la coordinación sobre la aplicación de las entrevistas, haciendo hincapié en que ésta no era obligatoria, sino voluntaria. Los tiempos destinados para éstas eran proporcionados por los mismos trabajadores, quienes dentro de su jornada laboral buscaban un espacio para atender al entrevistador, a veces en

espacios destinados para ello como una sala de conferencias, a veces en su misma oficina entre usuario e usuario.

Es por esto por lo que se buscó que las entrevistas, aunque profundas, fueran de una duración que permitiera que el trabajador se sintiera cómodo, ya que este tenía que abandonar sus funciones o su espacio de trabajo. Por esta misma razón, las 13 entrevistas se realizaron de a poco a lo largo de los días, con la posibilidad de volver para una segunda entrevista si así fuera necesario.

Los trabajadores se mostraron con actitudes diversas, algunos muy abiertos desde el inicio, otros con un poco de recelo o de molestia por la interrupción a sus funciones, pero conforme la entrevista avanzaba la actitud iba siendo de mayor apertura y confianza, permitiendo así que todos los trabajadores que se tenía contemplados entrevistar se lograran. Siendo que de antemano se les comentó a los trabajadores que la participación era voluntaria, se daba por hecho que, aunque llegaran con una actitud hermética, había algo que querían decir en la entrevista, por lo que se buscaba la manera de que el trato se fuera suavizando y las entrevistas se volvieran ligeras para los entrevistados.

#### IV.2 Los datos

Tomando como base los conceptos ordenadores podemos mostrar la siguiente tabla de resultados en donde, de manera breve, se presentan los resultados obtenidos en esta investigación. En esta tabla, además, se consideran como subcategorías los indicadores que se consideraron en el trabajo de campo para cada concepto ordenador.

**Tabla 5**  
**Resultados cuantitativos**

| <b>Concepto Ordenador</b>   | <b>Indicadores</b>                                 | <b>Resultados</b>                       |                                   |
|-----------------------------|--|---|-----------------------------------|
| <b>PRECARIEDAD OBJETIVA</b> | Ingresos insuficientes para la reproducción social | Ninguno dice tener ingreso insuficiente | 13 dicen tener ingreso suficiente |
|                             | Permanencia incierta                               | 13 hablan de                            | 0 habla de certeza                |

|                              |  |   |   |                                 |
|------------------------------|--|---|---|---------------------------------|
|                              | en el espacio del trabajo  | incertidumbre   |   |                                 |
|                              | Trabajador no tiene adecuado control de salario y/o condiciones de trabajo | Ninguno dice necesitar más control  | 13 dicen tener el control suficiente  |                                 |
|                              | Ausencia de protección social  | Ninguno se considera desprotegido socialmente   | 13 se consideran protegidos socialmente   |                                 |
| <b>PRECARIEDAD SUBJETIVA</b> | Visiones a futuro  | 11 hablan de planes a futuro, pero todos ellos sobre planes fuera de la institución                                       | 2 hablan de planes a futuro incluyendo actividades dentro o fuera de la institución                           | Todos presentan visión a futuro |
|                              | Perspectiva de movilidad laboral   | 3 hablan de crecimiento profesional, posibilidades de movimiento dentro o fuera de la institución                         | 10 hablan de la dificultad que eso representaría, buscarían una actividad distinta a la actualmente realizada |                                 |
|                              | Posibilidad de aprendizaje   | 10 hablan del aprendizaje constante que la institución y las actividades les ofrecen continuamente; se sienten capaces de | 3 hablan de estar en el límite de sus posibilidades de aprender   |                                 |

|                                |   |   |  |   |
|--------------------------------|---|---|--|---|
|                                |   | aprender  |  |   |
|                                | Grados de iniciativa  | 7 mencionan que la iniciativa es lo que permite que el equipo de trabajo se desenvuelva adecuadamente   | 8 mencionan que la iniciativa es lo que permite que algunas personas no hagan la parte del trabajo que les corresponde, o bien que es muestra de cómo la carga de trabajo en las distintas áreas es desequilibrado | Todos hablan de presencia constante de iniciativa en el trabajo |
| <b>PRECARIEDAD SUBJETIVADA</b> | Situación de desequilibrio emocional, personal o familiar de origen en el trabajo | Mencionado por 8.<br>Se habla de un esfuerzo activo por mantener el trabajo fuera de sus actividades externas   | 7 no hacen mención directa, pero refleja pequeñas formas de crear un equilibrio entre sus esferas de vida  |   |
|                                | Condición que cause incomodidad o desagrado en el espacio de trabajo              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Angustia por inestabilidad de contrato</li> <li>2. Diferencias entre compañeros de trabajo</li> <li>3. Carga de trabajo en ciertos momentos del calendario</li> <li>4. Formas de trato hacia compañeros o usuarios</li> <li>5. Falta de recursos materiales para la realización del trabajo</li> <li>6. Falta de compromiso de compañeros de trabajo</li> </ol> |  |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | 7. Toma de decisiones en niveles centrales sin toman en cuenta las diferencias   |
|   | Impactos o efectos en el cuerpo (salud física) que identifique o guarde relación con el espacio de trabajo | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alimentación inadecuada por carga de trabajo</li> <li>2. Enfermedad detonada por estrés y carga de trabajo (Vitiligo)</li> <li>3. Pérdida del sueño</li> </ol>   |
| <b>NATURALIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD</b> | Estrategias del trabajador para resolver conflictos en el espacio de trabajo                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ayudarse mutuamente para cubrir las actividades a realizar</li> <li>2. Poner su propio material cuando este no lo proporciona la institución</li> <li>3. Quedarse más allá del horario de trabajo para concluir las actividades</li> </ol> |
|   | Correspondencia entre las dimensiones objetiva y subjetiva contra la dimensión subjetivada                 | La correspondencia directa sólo se da alrededor de la inestabilidad que representa la forma de contratación y la carga excesiva de trabajo.  |
|   | Condiciones que el trabajador considera normales en el trabajo, aunque no les parezca adecuado             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Carga excesiva de trabajo</li> <li>2. Ambiente de trabajo hostil o tenso</li> <li>3. Resolución de problemas sin los medios institucionales</li> </ol>   |
|   | Condiciones que el trabajador considera tener que soportar, aunque no le sean agradables                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ambiente de trabajo tenso</li> <li>2. Carga de trabajo desigual en las áreas</li> <li>3. Saturación ocasionada por el usuario</li> </ol>   |

Fuente: Elaboración propia basada en lo hallado en las entrevistas realizadas (2017)

Como se puede apreciar, en la tabla solamente se hace referencia a aquello que los trabajadores mencionaron u omitieron, sin profundizar en los detalles que estas afirmaciones llevaron consigo, así como las relaciones que se pueden establecer entre ellas. Esta será la finalidad del apartado siguiente.

### **IV.3 Precariedad laboral desde la experiencia**

Como se ha mencionado anteriormente, la finalidad de esta investigación ha sido observar las formas en las que los sujetos mismos construyen su experiencia alrededor de la precariedad laboral, dando mayor importancia a aquello que los mismos puedan decir del fenómeno que atraviesan día con día, los significados que le dan a esta, las estrategias que construyen para sostenerse en estas condiciones y, si las hubiera, aquellas características que por ser tan cotidianas se convierten en parte intrínseca del trabajo, llevando así a la posibilidad de una naturalización de la precariedad. Pero todo esto dado por los trabajadores mismos, a partir de su discurso, de sus vivencias, de su hacer cotidiano.

Es también una de las finalidades de esta investigación realizar un análisis de la experiencia a partir de la perspectiva de la fenomenología social, previamente expuesta de manera breve. El mundo de la vida cotidiana, en el caso de los trabajadores de confianza que en esta investigación se han entrevistado y observado, está compuesto entonces por todos los principios generales bajo los cuales organizan su experiencia y las del mundo social. Es decir, todo aquello que en su presente les da muestra de cómo funciona su realidad y que en su pasado les ha dado las herramientas para construir acervos de conocimiento para interpretar su realidad, todo esto a su vez dado por la intersubjetividad, punto de partida de toda relación social.

Las condiciones de trabajo que estos trabajadores experimentan es parte del mundo de la vida que habitan, desde la inestabilidad laboral por la recisión del contrato en el momento en el que el cambio administrativo lo cause hasta el ambiente laboral; las particularidades que ser trabajadores de confianza representa para ellos, no de modo efectivo, en papel, sino lo que ellos conocen de esta forma de contratación, da los cimientos sobre los que se construye toda la red de significados alrededor de su trabajo.

Conocer, entonces, las diferencias significativas que los trabajadores hallan entre ser trabajadores de confianza y ser trabajadores bajo cualquier otra forma de empleo, resulta de vital importancia para armar un boceto sobre cómo esta construcción está definida.

Los trabajadores hallan distintas cualidades de su trabajo que consideran de mayor importancia cuando de diferencias entre las formas de empleo se refiere. Es importante recordar que, para la fenomenología social, los sentidos se construyen en la interpersonalidad, en aquello que se construye desde el grupo de personas al que se pertenece, buscando la validez para sus acciones y andares desde la respuesta que los otros tienen hacia su actuar, tanto como de lo que ha aprendido de experiencias previas. Así, a lo largo de los siguientes apartados pueden encontrarse esas construcciones por las similitudes con las que éstos miran las condiciones de trabajo que poseen, y no solamente desde aquellos que trabajan a su lado, sino desde una cultura en la que se habita.

#### **IV.3.1 La rescisión del contrato laboral**

La política tiene un alto impacto en las decisiones que se toman dentro del personal de esta institución, debido a que el coordinador de la misma es colocado en ese puesto por la administración municipal y estatal entrantes. Así, cada 3 años se vive un cambio de coordinador de la regional. El movimiento es una serie de despidos y contrataciones, ya sea porque los sujetos colocados en sus nuevos puestos tienen compromisos políticos que pagar o porque prefieren trabajar con gente que es de su confianza, reemplazando a aquellos que estaban desde antes en estos nuevos puestos. Evidentemente los trabajadores que son despedidos pertenecen solamente a la categoría de trabajadores de confianza u honorarios, pues aquellos que son sindicalizados sí tienen la protección del gremio, impidiendo que este tipo de situaciones se presenten.

Así es que se encuentran relatos como el siguiente

*“El decir que eres personal de confianza no te garantiza que no puedes ser tocado en un momento dado, lo hemos visto con varios compañeros pues que han sido liquidados en los cambios de administraciones aun siendo de confianza y personal de años de servicio. A mí*

*me queda claro que el ser de confianza a mí no me da ninguna seguridad de que voy a estar para siempre aquí. Yo sé que el día que cambie la administración que es más o menos cuando hay movimientos pues todos estamos expuestos a que nos den las gracias. Y no precisamente porque uno no sea bueno en su trabajo, simplemente cada administración, cada nuevo jefe por así decirlo, trae su gente y pues se ven los cambios”. (Sujeto 7, 2017)*

Esta es una realidad que se vive cada 3 años en esta institución, forma parte del mundo de la vida de estos trabajadores, sólo susceptible de cuestionamiento, pero no siempre cuestionado, pues si desde un inicio se les dio a conocer que el trabajo tenía esta característica, el cuestionamiento se presenta como una contradicción. Sin embargo, aún al ser una característica explícita del contrato, los despidos no eran comunes en los primeros años en los que la institución laboraba. De acuerdo con los entrevistados, esta situación comenzó a darse a partir del año 2009, en el que el color del partido al que pertenecen determina en mucho su permanencia en la institución.

*“De recién que entró la administración, lo retiraron. [...] Y en realidad mucha gente entró con el PRI y muchos entramos en tiempos sin ningún color, y desgraciadamente pues agarraron parejo y se llevaron a los que entraron con PRI y a los que ya teníamos tiempo, pero... anteriormente pues no se daba así. Porque nosotros finalmente cuando entramos eso no se daba, eso no se daba. Nosotros entramos aquí yo pienso que por méritos, por lo que sabemos, por lo que hacemos, por como trabajamos, porque eso sale. Pero pues ya de que se hizo político todo esto, pues ahora sí. [...] Desde el 2006, y ya empezamos a sacar a la genticita, de que entró de un PRI a un PAN. Ahí empezó a darse toda esa situación, porque anteriormente no era así, no era así”. (Sujeto 4, 2017)*

Aunque era una realidad latente por estar en el contrato que estos trabajadores firmaron, se llevó a cabo solamente desde hace 9 años, situación que se repetirá en diciembre del año en curso, pues ya toca el siguiente cambio administrativo.

*“De hecho, cuando nosotros entramos aquí, yo lo veía o lo sentí de esa manera, de que era una extensión de las oficinas de Querétaro, y el ambiente fue no estaba pintado de ningún color, era, incluso nuestro jefe era un maestro, entonces no había tintes políticos o sea,*

*aquí nos valoraban o nos hacían evaluaciones, nos han dado capacitaciones y todo, así normal. Ya posteriormente sí se empezó a ver ya los cambios de administración y no estoy de acuerdo. No estoy de acuerdo porque hay mucha gente capacitada que no lo toman en cuenta. O sea ellos dicen ‘no porque yo tengo otro compromiso y quiero ese lugar para que sea ocupado por fulanito’, es por la manera que a mí no me gusta”.* (Sujeto 10, 2017)

Estos despidos que se dan de manera abrupta tienen efectos en los trabajadores. Estrés, angustia, zozobra, incertidumbre, son distintas formas en las que los trabajadores expresan su sentir alrededor de los despidos que hay en su institución. Desde los trabajadores que dicen no sentirse muy preocupados por el tema alrededor del año sino sólo cuando los despidos se están llevando a cabo<sup>5</sup>

*“Cuando se dan sí te llena de temor eso, dices ‘bueno, igual y me toca a mí’... es, es lo único, o sea de que, en ese momento en que tú ves que despiden gente y dices ‘pues a ver si no me toca’ y, en otra cosa no afecta. Fíjate que antes no era así, ahora sí se está, como que, dando mucho eso y, si ya es como más frecuente. Porque antes no, pues todos teníamos ya años aquí, hasta que ahorita ya empezaron los cambios, es cuando si ya como que sí da miedito, pero no, otra cosa no [...] El sentir el temor de que me vayan a despedir pues a veces, no es así como que estar pensando...”* (Sujeto 8, 2017);

hasta aquellos que mencionan como se promueve un estado casi paranoico en el ambiente de la oficina<sup>6</sup>

*“[...] se genera un ambiente de angustia muy fuerte, muy muy fuerte. [...] en ese aspecto genera angustia, genera incertidumbre, un desgaste emocional gigantesco, baja la eficiencia de quienes estamos trabajando, porque estás más atento de si el jefe llegó con una mala cara, que si hablaron de tal o cual área, que si hablaron de recursos humanos y a lo mejor recursos humanos habló para decir que viene retrasada la quincena, que el día diez de mayo se les va a adelantar a las mamás o lo que fuera, pero ya hablaron de la*

---

<sup>5</sup> Pero cuyo cuerpo grita lo que su discurso no dice. Este trabajador padece de una enfermedad genética cuyo detonante es el estrés, vitiligo. Diagnosticada por un médico y explicado por el mismo.

<sup>6</sup> Fomentado por los rumores y la información informal.

*oficina x h́jole, ya están todos nerviosos y con los pelos de punta porque ya vienen para corrernos...”(Sujeto 5, 2017);*

pasando también por aquellos que hablan de meses de preocupación e incertidumbre.

*“Es de esos cambios tan drásticos que se dan. Y muchas veces, aquí ya en plan humano no se dan cuenta, que hay trabajadores que ya tienen buen ratito aquí, pasan los años, tienen familia que estar manteniendo. Entonces de un día para otro decirte muchísimas gracias sí se te mueve mucho el piso. No estoy de acuerdo. [...] Por ejemplo hace año y medio, un año y ocho meses más o menos, este... estábamos cada quincena con esa situación, de que ‘¿ahora a quién le toca? ¿y ahora a quien le toca?’ porque fue la regional que más le afectó esos esos esos despidos. Y no tomaron en cuenta actividad, si, nada más ‘estás fuera’. Entonces te digo cada quincena sí lo vivimos. Fue una zozobra constante cuatro meses, que la estuvimos viviendo”.* (Sujeto 6, 2017)

Gran parte de la incertidumbre que la inestabilidad del contrato causa está relacionado con la dificultad de encontrar un trabajo conveniente al ser despedidos del lugar donde laboran actualmente estos trabajadores. Esta preocupación está determinada, en todos los casos, por la edad. Los trabajadores que expresan sentirse preocupados por las actividades que podrían realizar después de atravesar un proceso de despido se consideran de una edad avanzada para lo que el campo de trabajo demanda, presentando dificultades para reintegrarse a la vida laboral de una manera que a ellos les parezca digna.

*“Sí me impactaría, yo creo que sí. Yo trabajo porque pus, para ayuda económica de mi casa, tengo cuatro hijos, mi esposo ahorita está desempleado, es comerciante y pues no es lo mismo tener un ingreso seguro a no tenerlo, verdad. Y pues sí yo apporto también de manera económica a la casa, entonces sí me impactaría no, porque... en primer lugar me impactaría de manera económica y en segundo lugar pus estás acostumbrado a un ritmo de trabajo y yo creo que sí sería un cambio drástico en mi vida personal y profesional también. Sin embargo, este... pus estoy consciente de que eso puede suceder, a lo mejor no es lo mismo pensarlo que vivirlo, yo espero en Dios que nunca pase, que no pase por*

*muchos años, pero pus si tiene que pasar pus va a pasar y pus ya, alguna otra cosa tendrá que salir después”.* (Sujeto 10, 2017)

La dificultad para encontrar un trabajo después de atravesar un proceso de despido se suma a los compromisos económicos que los trabajadores tienen y que debido al trabajo y las prestaciones que actualmente poseen, pueden cumplir. De aquí que consideren complicado conseguir un trabajo que les parezca digno, no necesariamente por las actividades que en ellos hayan de realizar, sino por la posibilidad de cubrir las necesidades de ellos y de su familia, junto con la continuidad del cumplimiento de dichos compromisos económicos.

*“El jefe en el momento en el que dice ‘sabes que ya no me sirves’ esos extras que tú diste no sirven absolutamente de nada. [...]. Los cambios políticos, porque bien es sabido que los altos puestos jerárquicos se mueven cuando cambia un partido político y entra al gobierno. [...] Es terrible, pero así se da. Y esto conlleva a una inseguridad, porque no sabes si la persona que llega trae a su gente, que es lo normal. Por lo menos traen a una o dos personas de su confianza para ellos entren cómodos a la nueva oficina y se sientan cómodos no, confiables, porque pues ellos no te conocen [...]. La única inseguridad que en lo personal tengo es, cuando se dan los cambios políticos, la incertidumbre si vas a permanecer en el puesto o no eso sí me acaba. Y me desgasta un tanto, porque ya para mi edad, el salirme de aquí implica... no imposibilidad de encontrar otra chamba, pero sí la dificultad de hacerlo, y además los compromisos económicos que tengo...”.* (Sujeto 7, 2017)

La inestabilidad es conocida por todos los trabajadores, ha sido vivida por ellos a través de los años con los despidos de sus compañeros, y permanece como una posibilidad latente, en el día a día para algunos, cada 3 años para otros. Es una situación que se escucha en todas las entrevistas como algo que se atraviesa de manera no grata, pero que sin embargo no tiene la fuerza suficiente para causar que estos trabajadores decidan no permanecer más en este espacio. De todos los entrevistados, solamente un trabajador mencionó lo insoportable que se ha vuelto la situación para él, considerando seriamente la posibilidad de no volver a pasar por una situación como esa por no poder soportarla de nuevo.

*“Este último cambio de administración. Como que ya otro cambio más que se venga, como que ya no lo voy a resistir. Ya no... ya no lo quiero vivir, ya no lo quiero vivir. Que sí es muy... este pasado fue muy desgastante, muy muy desgastante. Es que cuatro meses de estar bajo la... la lupa... sí, fue... fue mucho...”.* (Sujeto 6, 2017)

Para los trabajadores se vuelve complicado comprender cuál es la forma más efectiva de conservar su trabajo, se preguntan si el hacer más podrá garantizarles su estancia o si solamente hacer lo necesario sería conveniente, porque ¿para qué dar más es un espacio en el que sé que de todas formas no valora los extras que doy? Si los despidos no han mirado puesto, antigüedad ni buen cumplimiento de las tareas, se vuelve en ocasiones complicado para los trabajadores dar sentido a las actividades que realizan día a día.

Los despidos que se dieron en este último cambio de administración fueron mayormente percibidos por los que permanecieron en la regional debido a que las vacantes que se liberaron no volvieron a llenarse, dejando puestos sin personal. De los 8 miembros de la regional que se despidieron, solo se sustituyó a dos. Esto causó un fuerte movimiento en la regional por dos motivos principales: la angustia e incertidumbre previamente expresada por los trabajadores y la redistribución de la carga de trabajo entre los miembros que permanecieron en la institución. Esta redistribución ha dado pie a dos situaciones: saturación en las actividades que los trabajadores deben realizar y falta de claridad en las funciones que cada puesto ha de realizar. La carga de trabajo, entonces, ha aumentado de manera drástica.

#### **IV.3.2 “La bolita de nieve”: Carga laboral excesiva**

Debido a los despidos que se realizaron en el último cambio de administración, la carga de trabajo ha aumentado de manera dramática. El departamento de Enseñanza, por ejemplo, estaba compuesto de ocho personas y actualmente sólo de tres, quedando a cargo de esos tres el monto de trabajo que antes realizaban ocho personas. *“No contrataron más personal, más que el forzosamente indispensable, y algunas funciones de los que ya no*

*fueron recuperables se nos distribuyeron a algunos, entre ellos a mí”* (Sujeto 7, 2017). Esta reducción de personal ha causado que los trabajadores se vean rebasados por la cantidad de trabajo que se tiene en las áreas, pues por supuesto la reducción de personal ha sido pareja para todas ellas.

Por otro lado, algunas actividades que eran realizadas por otras instancias se están colocando sobre el personal de la regional. A lo largo de este año, por ejemplo, el departamento de la Regional II ha estado realizando el proceso de distribución de material educativo para las distintas coordinaciones escolares que pertenecen a su región, papel que antes realizaba otra instancia de esta institución. La falta de personal, sumado a la asignación de tareas distintas a las que corresponden a la regional, ha llevado a los trabajadores a tener que dar soporte a una carga de trabajo que es excesiva, teniendo distintos efectos en ellos.

Desde aquellos que refieren sentirse excesivamente cansados debido a la carga de trabajo que viven diariamente en sus espacios de trabajo

*“Muy cansada y muy agobiada. Muy muy muy muy agobiada, porque decíamos con el ingeniero creo esto no se va a acabar nunca inge. Cuando llegó noviembre y casi tocando diciembre y empezamos a vernos desahogados así como que podíamos respirar, porque es un agobio tan grande. Atendíamos treinta correos pero ya nos habían llegado cuarenta, más los que venían aquí físicamente más los que nos hablan por teléfono, o sea, sí ha sido un agobio bien grande y un estrés bien difícil. Porque no descansas, a lo menos yo en ese tiempo, en esos lapsos, lo llego a la casa y lo que quiero es descansar. [...] Es pesado, es muy muy muy agobiante, muy estresante, muy demandante”.* (Sujeto 4, 2017)

Hasta aquellos que ya han tenido efectos en el cuerpo debido al estrés que les genera tener la cantidad de trabajo que tienen todos los días.

*“A veces la carga de trabajo, porque sí estoy en un área donde sí, sí hay carga de trabajo, o sea yo veo que en otras áreas hay más relajación, más tiempos muertos, y aquí no. Yo estoy activa todo el tiempo, así todo el día, y diario. Y sí es estresante, no, porque no tienes tiempo de relax. [...] Ya hasta me acostumbré, sí me acostumbré pero sí te estresas de todas maneras. Yo creo que el estrés te afecta, sí... sí te afecta físicamente... esta*

*enfermedad del vitiligo, es a partir del estrés, y de ahí me empezó, porque fue cuando llegué a este departamento, fue cuando empecé...”. (Sujeto 3, 2017)*

Por otro lado, en algunas ocasiones el exceso de trabajo no viene solamente de las funciones que tienen que realizar para cumplir sus funciones dentro del espacio de trabajo, sino también por aquellas que los usuarios les demandan. Es crucial recordar que estos trabajadores son trabajadores del estado, personas que diariamente atienden a usuarios externos a la institución. Las actitudes que en algunas ocasiones los usuarios o algunos superiores tienen hacia los trabajadores, les implica también tener excesos en su carga de trabajo, haciéndoles extender sus horarios de atención.

*“Sin embargo, el teléfono personal se convierte en una extensión del trabajo. Yo en los últimos cinco años he cambiado tres veces de número, no porque me estén molestando personas, hoy se pone muy de moda decir del crimen organizado, sino porque mi teléfono se ha convertido en una extensión de mi oficina, de tal manera que recibo llamadas en horarios, extremos, desde seis de la mañana hasta diez de la noche o más, en las cuales de repente se les olvida a estas personas, y no hablo de jefes dentro de la oficina que eso también es otra parte eh, o de oficinas de Querétaro, no no no, sino docentes que olvidan que uno tiene un horario determinado y consideran que uno puede, no no puede, debe de estar respondiendo [...]”. (Sujeto 5, 2017)*

De esta forma, los trabajadores: realizan el trabajo que les corresponde por descripción de funciones, el trabajo que realizaban los trabajadores que no fueron reemplazados, el trabajo que les es encomendado y que correspondía a otras dependencias de la institución, todo esto sumergido en una base importante sobre la que se fundamenta el desempeño de sus actividades que es lo que ellos llaman “el principio de disponibilidad”, que se expone más adelante, y en la incertidumbre del ser despedido cada cambio de administración. Todo esto se refleja en los cuerpos y en el estado emocional de los trabajadores.

Los despidos y el no contratar a nuevos trabajadores para los puestos que quedaron libres, proceso llevado a cabo hace año y medio en la regional, han ocasionado una fuerte carga de trabajo sobre los trabajadores que permanecen laborando en esta institución.

*“Este trabajito no era mío (muestra archivos completos)... Y este trabajito no era mío (muestra otros folders con archivos)... Mayor carga de trabajo, entonces de repente, desafortunadamente, coincide con otros tiempos, [...] así como que, si vienen muchas cosas que se empatan o los mismos tiempos, sí. Sí es muy estresante. Porque por ejemplo aquí, reemplazaron a un compañero, después de como un año, reemplazaron al compañero pero no lleva todas las funciones que llevaba el compañero que se fue. Esas se repartieron entre otros. Eso es lo que, y aquí desafortunadamente nos afectó mucho, porque te digo que la regional que más lo sufrió fue la nuestra [...] y el trabajo sale... pero a costa de qué...” (Sujeto 6, 2017)*

Así, las actividades que aquellos compañeros tenían, pero cuyos puestos no han sido reemplazados, fueron repartidas entre quienes permanecieron, sumándose a las actividades que tienen que en su descripción de puesto son detalladas. Esto ocasiona un estado de estrés continuo, en el que los trabajadores se ven forzados en muchas ocasiones a extender su horario de trabajo hasta en 3 horas más después de su horario de salida, con tal de cumplir con las tareas que les han sido encomendadas. Esto último a decisión personal del propio trabajador, pues no existe ningún trabajador o coordinador que a manera de capataz revise día con día que el trabajador haya terminado con su cuota de trabajo. Sin embargo, las actividades mismas del día a día se van encargando de que busquen terminar con la cuota establecida por ellos mismos, para no acumular más trabajo para el día siguiente, como una *bolita de nieve* que crece y crece mientras se le deja seguir corriendo.

*“Fin de año, yo cierre fiscal, no concluía aquí, que el sistema no funcionó, que vete a Querétaro, allá termina de... yo salí, si el calendario oficial creo era el 21 de diciembre, yo salí el 23... el 23 a las ocho de la noche todavía estaba en Querétaro haciendo cierre, entonces... por todo, por toda esa, como que es una bolita de nieve que fue creciendo y creciendo y creciendo y orale pues, tienes que irte a Querétaro a concluir. Y ahí sí no puedes decir mañana lo hago, es de que ya tiene que quedar...” (Sujeto 6, 2017)*

El exceso de trabajo causa un desgaste diario que lleva a los trabajadores a sentirse rebasados por sus actividades, agobiados por sentir que no le ven fin a la cantidad de trabajo que se les presenta.

*“Anteriormente éramos dos personas, pero ya despidieron a uno entonces ahora es mucho mucho más trabajo porque, pus en realidad el ingeniero me apoya pero es mucho trabajo. Porque, pus ahora, teníamos dividido de manera equitativa los subsistemas... y pus ahora sí échale donde te caiga y a quien llegue y atiendes, porque antes éramos muy respetuosos para darle seguimiento ‘te toca el sector dos, te toca el sector nueve, teles o técnicas pero... pues ahorita al no estar él, le entramos a lo que llegue y darle seguimiento a lo más que podamos pero... sí es muy pesado. [...] Muy cansada y muy agobiada, muy muy muy agobiada porque, decíamos con el ingeniero ‘creo esto no se va a acabar nunca inge’. Cuando llegó noviembre y casi tocando diciembre y empezamos a vernos desahogados así como que, podíamos respirar [...] un agobio bien grande, un estrés bien difícil, porque no descansas...”.* (Sujeto 4, 2017)

### **IV.3.3 El ambiente de trabajo**

Para algunos de los trabajadores que pertenecen a esta institución, fue importante mencionar lo que para ellos representaba el ambiente entre los compañeros en el espacio laboral. Entre ellos, el mismo Coordinador de la Regional II, en el primer acercamiento que se tuvo con él para solicitar el acceso a las instalaciones, hizo hincapié en algunas medidas que estaba ejecutando para conseguir que el ambiente laboral mejorara entre los pasillos de la institución. Mencionó, por ejemplo, que abrir espacios de discusión permitía una mejor comunicación entre los trabajadores, por lo que ahora buscaba realizar sesiones una vez al mes para hablar sobre diversos temas que inquietaran a los mismos; también mencionó el establecimiento de una hora fija para la comida, situación que pretendía que los trabajadores se sentaran juntos en los espacios de dispersión y que ello los llevara a establecer mejores relaciones entre ellos.

Sin embargo, los trabajadores tienen percepciones muy diversas respecto al ambiente que se vive en el espacio de trabajo. De manera general, pueden notarse dos polos: quienes perciben a sus compañeros de trabajo como su segunda familia

*“Siempre hemos trabajado así, y yo pienso que es parte de la buena comunicación y de la buena relación laboral que existe entre nosotros, y el respeto. Son bien carrilleros, pero*

*nos queremos mucho, es amor apache. [...] Hemos tenido oportunidad de convivir y es como nuestra segunda familia". (Sujeto 4, 2017)*

y quienes perciben a sus compañeros de trabajo como causa de un ambiente de trabajo hostil

*"Hay actitudes... malas. Que finalmente vienen a afectar el ambiente. Hay a veces ambientes no muy agradables, o personas que no los hacen muy agradables, pero pues... aquí sí se da, yo creo. Por las actitudes de las personas, por las formas de ser de las personas, no todos somos iguales. Yo pienso que existe en todas partes. Yo creo que depende de cada quien, mientras tú no te dejes afectar por eso, pues, yo creo que... eso es lo que cada quien tendría que hacer. Porque, encaminar a las personas, pues no puedes, entonces... yo creo que... mejor tratar de aceptarlo y de cada quien, no dejar que nos afecte. Al contrario, el tratar de, pues de hacerlo menos, que se haga menos". (Sujeto 4, 2017)*

El trato entre los compañeros de trabajo es también señalado por algunos de los entrevistados como desagradable para ellos.

*"A mí me gustaría que respetáramos más a la gente. Te voy a poner un caso viene específico, te voy a poner un caso bien específico, que no trataran mal al intendente, que no lo trataran mal, que no le dijeran "pendejo", porque hasta eso le han dicho. Eso a mí me lastima de tal manera, porque yo no puedo verlo llorar, ni a él ni a nadie. A lo mejor el que lo lastima que sufra, pero no me gusta que lo lastimen, ni a él ni a nadie. Porque hay formas, ¿estamos de acuerdo?". (Sujeto 4, 2017)*

Para otros el ambiente de trabajo se construye alrededor de mantenerse en los márgenes que la realización de su trabajo implican, es decir, no meterse con el tiempo y el espacio de sus compañeros, logrando que las relaciones se establezcan solamente de manera profesional y laboral, sin dejar que ésta escale a una relación personal.

*"Yo la llevo bien con todos, me imagino que más bien eso va sujeto a la manera de ser y el carácter de cada persona. Hay gente que es bélica y les gusta de cualquier cosa, pero pues yo considero que cada quien debe de realizar su trabajo y, tú nunca me vas a ver*

*platicando con los compañeros, rara vez. Me imagino que eso se da si yo acostumbrara a estar en todas partes, se presta más a que ellos tengan una buena o mala opinión de uno, veda, y de decir este cuate viene a quitarme el tiempo o opina de cosas que no le interesan o cosas por el estilo, pero no. Así como respeta uno el trabajo de la gente, no tengo quejas de las personas, no. Cada uno en su ambiente. En eso gira el que uno no tenga problemas con la gente, alguna vez se dará un malentendido, pero eso es lo normal, todos somos diferentes. Todos tenemos ideas diferentes”. (Sujeto 9, 2017)*

*“Quizás en algunas ocasiones lo que te puede pues no hacer más pesado, o sí hacer un poquito más pesado, es que el ambiente de trabajo se pone un poquito pesado quizás por la misma carga. Sin embargo yo me enfoco en mi trabajo normalmente siempre tengo mucho trabajo, siempre estoy muy ocupada, entonces a veces no tengo tiempo ni de darle importancia a esas cosas, no. Sin embargo sí veo que de alguna manera eso pudiera afectar el clima de trabajo”. (Sujeto 10, 2017)*

O, el ambiente laboral percibido como desagradable lleva también a los trabajadores a considerar establecer solamente relaciones de tipo laboral y no personal con quienes son sus compañeros.

*“El ambiente laboral. Pesado. Si, yo siento que las personas que trabajan aquí como ya tienen muchos años, pues ya se conocen, no. Este, obviamente cuando tú llegas a un trabajo te quieres pus llevar bien con todos y quieres que todos se lleven bien, quieres que haya un ambiente bueno. Pero, pus a lo que ya llevo pues yo pienso que ya no, nomás no. Claro, yo respeto a todos y trato de no tener ningún problema con nadie no. Muchas veces como que sí te gustaría más allá del compañerismo encontrar amistades, pero... no. Ya después te das cuenta con quien sí y con quién no. Como que tratas de limitarte”. (Sujeto 13, 2017)*

*“Hay quienes de repente toman las cosas... no a un nivel laboral. Desde que empecé a trabajar yo soy de la idea que convivo aquí más tiempo que con mi familia. Entonces... terminan por la familia... por la convivencia diaria terminan siendo familiarizados con uno, y en ese afán de la convivencia hay quien olvida que este es un trabajo, y sacan su personalidad... y sufren su personalidad y sufrimos su personalidad”. (Sujeto 5, 2017)*

A lo largo de las entrevistas realizadas es posible observar que el ambiente de trabajo se percibe de manera distinta dependiendo del espacio en el que se encuentra el trabajador, ya que la mayoría de los que se encuentran en la planta alta consideran como positivo su ambiente de trabajo, mientras que la mayoría de los entrevistados que se encuentran en la planta baja de las instalaciones consideran su ambiente laboral como agresivo, pesado, estresante u hostil.

Particularmente, uno de los trabajadores mencionó que había sufrido acoso por parte de algunos de los usuarios, siendo una situación desagradable y que le gustaría que no se diera.

*“El acoso... el acoso físico. Porque, en este medio, es es es... pus yo no creo que sea común porque... no debiera... pero hay personas, hombres, hacia nosotras las mujeres, que sienten que como somos parte del equipo de trabajo, pueden... o tienen ciertos... atribuciones, derecho, cómo lo podría llamar... eso de abrazarte más fuerte, eso de repegarse, esas cosas sí me incomodan mucho... sí me incomodan... Sin embargo no siempre soy tajante con ellos porque, temo... lastimar, esa relación laboral, no por eso dejo que me toquetéen, pero a veces siento que más que amistad es lascivo ese acercamiento. Eso sí me molesta. [...] Es general, si fuera nada más conmigo... así son, eso es lo que me incomoda, conmigo y con la que se deje”.* (Sujeto 7, 2017)

Esto, junto con otros casos en los que el trabajador se ve presionado o agredido por los usuarios, da cuenta de cómo el ambiente de trabajo de esta organización no está construido solamente por aquellos que laboran en la institución, sino también por todos los usuarios que acuden a ella.

#### **IV.3.4 Otras esferas de la vida**

Para los trabajadores entrevistados es importante lograr separar sus espacios y actividades laborales del resto de sus esferas de vida, considerando que es lo más sano para el desarrollo adecuado de sus relaciones personales, sean familiares, de amistad o de actividades extras. Quienes hablaron sobre el tema, mencionaron cómo es que su carrera laboral les ha enseñado que hacer esta separación funciona de mejor manera que llevarse trabajo a casa, sin embargo, no significa que esto sea fácil, pues con la carga de trabajo que tienen resulta a veces complicado olvidarse de ellas en los demás aspectos de su vida.

*“Hay que tratar de llevar todo en orden, no... o si no se puede algo, pues tratar de que no te afecte en lo demás. O sea, si tienes problemas personales tratar de que aquí en lo laboral no te afecte. Igual en tu familia, si tienes problemas en el trabajo tratar de estar bien con tu familia y dejar el trabajo aquí, en la oficina. Yo sí lo hago y sí... y sí, o sea, no no, no me pasa eso [...] no tengo tiempo de realizar otras actividades, porque la verdad esto te absorbe todo el día... salgo hasta las 5:30, si hay más trabajo, más tarde. Pus ya llegas cansada, fastidiada y pus ya otra cosa, otra actividad, como que ya no, no se puede. Sí llega uno fastidiado o cansado y... ya no quieres más que descansar”.* (Sujeto 3, 2017)

No solamente resulta difícil olvidarse de los conflictos que pertenecen a la esfera laboral, sino también resulta difícil realizar otras actividades después de horario de trabajo debido al desgaste que las actividades mismas o que el estrés que causa la carga de trabajo y as condiciones de incertidumbre y ambiente laboral percibido como desagradable, causan. Este trabajador habla del estrés que le causa saber que en cualquier momento pueden dar fin a su contrato por ser trabajador de confianza, mencionando también, aunque de manera breve, cómo esto afecta su vida fuera de la oficina.

*“Es mucho estrés, y muy cansado, y muy estresante. Y eso afecta a ti, a tu familia y a tu entorno, porque entonces es que ya no gasto, ya no salgo, ya mejor me detengo con... porque no sé en qué momento vaya a pasar”.* (Sujeto 2, 2017)

Existen algunos trabajadores que prefieren quedarse más horas de trabajo para concluir las tareas pendientes, que llevarse trabajo a casa, sacrificando en ocasiones horarios de comida o salida a horas acordadas. Esto les permite tener mayor tranquilidad en casa y disfrutar de mejor manera el tiempo que conviven con su familia.

*“Precisamente por eso prefiero quedarme aquí. Eso de llevarte trabajo a casa, porque lo intenté en alguna ocasión [...] mejor prefiero quedarme a sacarlo, porque ni lo hago en casa, ando de malas y demás, entonces qué necesidad tienen mis hijos de sufrir lo de su madre”.* (Sujeto 6, 2017)

En ocasiones es posible que las familias comprendan la situación que el trabajador atraviesa en el trabajo y que les lleva a sacrificar algunas horas más en la oficina.

*“Sí, sí. Aquí ha habido algo que siempre he tratado. Por ejemplo, prefiero no verlos a la hora de la comida, que es cuando estamos acostumbrados a comer al menos mis hijos y yo, este, ellos ya saben así como que -¿tienes mucho trabajo verdad mami?-, le digo -sí- ¿Por qué?- Y ya como es escolar mi trabajo entonces ya más o menos les digo -es que qué creen va a haber esto y por eso estoy en tal etapa-, -ah que bueno-. Entonces nos entendemos y trato sábado y domingo de estar lo más presente, de disfrutarlos”.* (Sujeto 6, 2017)

Mientras que en otros casos pueden sufrir algunos conflictos dentro de la misma. La siguiente entrevistada, al mencionar qué le gustaría cambiar de su trabajo, menciona

*“Yo quisiera un horario más corto de trabajo. Quisiera si quieren entrar a las 7 y salir a las 3. Yo quisiera estar más tiempo en casa con mi familia, con mi esposo ahora. Pero toda mi vida he trabajado y todas las chambas que he tenido siempre me han demandado tantísimo tiempo, es algo de lo que me he arrepentido, de haber dedicádole tanto tiempo al trabajo, y sin embargo es algo que no he podido evitar. O sea, el ingreso que apporto a la economía de la familia es muy importante, es la mitad de lo que se requiere para los gastos de la economía familiar, entonces, no es algo como que pueda yo escoger, ves [...]”* (Sujeto 7, 2017)

Esto debido a que ya han sido varias ocasiones en las que su ambiente familiar se ha visto alterado por la cantidad de horas extras que a veces dedica a sus actividades laborales, causando conflictos con su pareja, a quien no logra explicarle lo importante que es para ella el cumplimiento de todas sus tareas por el temor que tiene a que el incumplimiento de las mismas le dé motivos a sus jefes para terminar su contrato.

Respecto a la facilidad que la institución da para atender actividades que surgen dentro de horarios de trabajo y que pertenecen a otras esferas, se menciona cómo ésta es flexible y permite que, bajo determinadas circunstancias, los trabajadores puedan dedicar tiempo a sus familias. Eso les trae tranquilidad y cierta libertad.

*“Afortunadamente tenemos esa confianza de que, por ejemplo, yo, tengo 4 hijos, la más pequeña tiene 8 años, y todavía es una niña que requiere de mí en el colegio, no, de que pues hay una reunión en el colegio, hay un festival, y para mí es muy importante acudir a esos eventos. Afortunadamente, hasta el día de hoy, no he tenido ningún problema para*

*cumplir también como mamá, en ese sentido, sin dejar atrás que pus, si el trabajo me lo permite, pus lo voy a hacer, no. A mí me queda muy claro que sí, que si yo puedo, que si no voy a dejar de hacer algo que es importante dentro la oficina, este, valiéndome gorro dejando el trabajo e irme, no, yo sé cuando puedo hacerlo y cuando no puedo hacerlo. Considero que sí, sí puedo manejar mi trabajo con la vida familiar que tengo, a lo mejor sí me lleva más, llevamos mucho tiempo aquí, pasamos mucho tiempo aquí, pero en las tardes, bueno, cuando ya está uno en casa dedicas el tiempo a tu familia, tratas de olvidarte de la oficina, pero en sí, sí se puede, sí se puede, o sea sí nos lo permite la institución”. (Sujeto 10, 2017)*

Este último sujeto menciona más adelante la importancia que ha aprendido en su vida laboral de poder separar sus horarios de trabajo de sus horarios familiares, haciendo un esfuerzo activo por evitar que las situaciones del trabajo invadan sus espacios familiares. Actualmente, si llega a ser necesario que se lleve trabajo a casa, consigue realizarlo después de la hora de dormir de su familia para evitar conflictos con su pareja y para no quitar tiempo de convivencia con sus hijos.

Es importante señalar que a lo largo de la entrevista no se preguntó sobre la esfera familiar sino sobre “las demás esferas y espacios de vida”. El que todos los trabajadores hablaran de la esfera familiar exclusivamente da un indicio de que fuera de los espacios laborales y familiares, los trabajadores no consideran importantes otras esferas de su vida o no las tienen.

#### **IV.4 Lo inesperado**

Dentro de los resultados hallados, existen diversos fenómenos que se vieron reflejados a lo largo de las entrevistas que no fueron considerados en el momento de pensar las guías de entrevistas, las caras de la precariedad o las características de ese espacio de trabajo. Dentro de ellas se encontraron dos de mayor importancia, debido a que fueron mencionadas por todos los trabajadores y por la trascendencia que tienen para ellos en el desarrollo de sus actividades y en su percepción del espacio de trabajo. Son consideradas condiciones desagradables por ellos o que, si estuviera en sus manos, cambiarían. Éstas dos principales situaciones son: la disolución de las funciones y la centralización.

#### **IV.4.1 La disolución de las funciones**

##### **La iniciativa**

Los trabajadores han expresado que existe una descripción de puestos, misma que les es mostrada al momento de contratarlos. Esta lista es específica alrededor de las funciones que desempeña cada cargo, de acuerdo con el diagrama organizacional mostrado en el primer capítulo de este documento. Sin embargo, como se ha mencionado, la cantidad de trabajadores ha disminuido, llevando a los trabajadores que aún permanecen en la institución a hacerse cargo de aquellas funciones que los ahora ausentes llevaban a cabo.

Esto significa que las funciones que inicialmente se encontraban en su contrato no son las únicas que realizan en el día a día de la institución, pues se les han sumado las de otros puestos, llevando a una carga excesiva de trabajo. El resultado que este fenómeno tiene en los trabajadores es, en ocasiones, buscar ayudar a los compañeros que ven rebasados en sus actividades cotidianas, al menos en actividades básicas en las que, aun no teniendo el conocimiento que el otro puesto implicaría tener, pueden ejecutar.

*“Por ejemplo, en el sentido de que en mi contrato dice que soy técnico administrativo de control escolar y estadística, pero si yo le tengo que ayudar a uno con lo de obra yo le ayudo; y si yo le tengo que entregar su correspondencia yo lo hago, o recibirla o pasarla o equis. Y de la misma manera, por ejemplo, si no está la secretaria, yo le ayudo al que esté, recibo o contesto, si puedo informar informo. De la misma manera con el jurídico, que si no está la persona que ayuda, yo puedo dar un formato para la queja, para la corrección o equis. Lo que es obra, o que le ayude yo en recepcionar o en dar algún formato, sí lo hacemos. Y siempre ha sido así, siempre nos hemos ayudado porque, el que no esté alguien para contestar el conmutador no quiere decir que no se va a contestar. El que yo estuviera allá es porque a ver si alcanzaba unas llamadas que estaba sonando el teléfono. Pero no quiere decir que si estoy cerca y está sonando no lo conteste. No porque siempre ha sido así entre nosotros, hemos trabajado así. Y yo creo que es parte de la buena comunicación y de la buena relación laboral que existe entre nosotros, y el respeto. Son carrilleros, pero nos queremos mucho” (Sujeto 4, 2017);*

o quienes ven el hacer por otros como parte de las funciones de pertenecer a un equipo de trabajo, y que, de manera conjunta, saca el trabajo adelante.

*“Habemos personas, y entre ellas yo, y no muchas lamentablemente, que aunque no esté estipulado en tu perfil ni en tu descripción de puesto que tengas que hacer equis o tal cosa, la haces. ¿Porqué? Porque eres parte de un equipo, porque te quieres... porque he desarrollado en mí ese sentido de pertenencia, me gusta mi trabajo, la institución me ha dado mucho, me gusta ser agradecida, no limito mis funciones a lo que nada más me toca a mí, sino que me gusta colaborar con los demás”.* (Sujeto 7, 2017)

Para estos trabajadores, la iniciativa que presentan para ayudar a sus compañeros representa un camino directo a buenas relaciones de trabajo. Sin embargo, existen otros trabajadores que consideran que la situación de ayudar al otro en sus funciones no es necesariamente beneficiosa para las condiciones de trabajo, sino que genera, por un lado, “claroscuros” en la definición de las funciones

*“Esos claroscuros que hay hacen que de repente se empalme la función de A con B, bueno de un compañero con otro, que van haciendo que terminemos todos estando vinculados y terminando todos siendo corresponsables, cuando técnicamente no es así de acuerdo a estas condiciones de trabajo que yo firmé. Porque yo tenía un... un esquema en el cual me podía mover dentro de ciertas áreas de responsabilidad laboral, ahora no. Ya estoy desbordado porque tengo que abordar otras áreas que usualmente no estaban contempladas”* (Sujeto 5, 2017);

que es resultado de que hay trabajadores que se involucran en cosas que no deberían

*Dicen que soy una metiche, algunos, dicen que, de lado de quien estoy si del trabajador o del patrón, o o... mis reclamos y mis comentarios a veces no son los más adecuados conforme al desempeño de las actividades de mis compañeros y eso me trae ciertos conflictos, pero no conflic... no es un conflicto de confrontamiento, sino de... de que ojete eres, o sea, en ese sentido, pero no me lo dices. ¿Por qué? Pues porque saben que tengo*

*razón. Por ejemplo, no es posible que estés en el teléfono todo el día cuando tienes gente esperando. Entonces soy de las que -te buscan eh? Te están esperando-. O entonces si yo veo que no, -¿en qué le puedo servir? – es que estoy esperando – pues dígame, yo le oriento- y ps esas cosas no son muy bien vistas” (Sujeto 7, 2017);*

o quienes consideran que realizar funciones que no corresponden al puesto de trabajo que tienen les lleva a tener después responsabilidades que no tenían antes, aún cuando éstas funciones estén muy alejadas de aquellas descritas en su puesto

*“Hago muchas cosas que no me corresponden. De hecho, por ejemplo, bueno yo soy eléctrico, pero me refiero a que, esa es una parte que paga mucho más si yo estuviera de mantenimiento que de chofer. Y entonces me dicen -cambia una lámpara-, -sí- , pa’no aburrirme y ando aquí, orale. Pero ya después me dicen -es que hay dos lámparas allá arriba vete a componerlas- quien sabe qué, no me toca. Yo se los he dicho muchas veces, hasta a mi jefa, Una vez me pelié con mi jefecilla, a mí no me toca. Yo lo hago porque ps estoy aburrido y les echo la mano y, no pasa nada, pero eso ya de obligación... y si quieren que sea mi obligación, pues pásenme a mantenimiento, ganan el doble. Y no, aquí no tengo mantenimiento”. (Sujeto 1, 2017)*

Esta situación, para estos entrevistados, es desagradable pues les causa más trabajo del que deberían de realizar. En el caso de este último, que tiene el puesto de chofer en la organización, está continuamente siendo enviado a lugares muy lejanos entre sí, lugares que además debe recorrer en una jornada laboral. Esta situación es a veces “humanamente imposible”. Si a eso se le agrega las tareas que le asignan de mantenimiento, y que no debería de realizar, se tiene una jornada extenuante y llena de confusiones.

El motivo detrás de esta confusión de funciones entre puestos, tareas que no corresponde realizar, iniciativa, trabajo de equipo, como lo considere cada trabajador, tiene su origen en un punto muy específico, los trabajadores lo llaman “principio de disponibilidad”, un índice que viene exclusivamente en el contrato de los trabajadores contratados como de confianza.

## **El principio de disponibilidad**

Dentro de sus descripciones de puesto, los trabajadores tienen enlistadas las funciones que a su puesto corresponden. Estas funciones se les fueron notificadas al momento de su contratación siendo de su conocimiento desde el primer día que llegaron a la institución. Sin embargo, al final de todo el listado de actividades que les toca realizar, se lee una última función: “Y realizar las actividades que su jefe le solicite”. Esto quiere decir que, si el superior en cargo le solicita al trabajador cualquier actividad sumada a las ya enlistadas por su descripción de puesto, signifique esto expansión en sus horarios de trabajo, realización de actividades de otros puestos, colaboración en eventos fuera de la institución, desplazamientos fuera del municipio o inclusive actividades de índole personal, el trabajador tiene que realizarlos.

*“Obviamente dentro de mis funciones escritas dice que tengo que hacer esto y esto y esto. Pero nunca nos dicen, bueno sí, sí existen con letras hasta el final, dice: debes de darle mantenimiento a los equipos de cómputo en las escuelas, y debes de hacer esto y etcétera, etcétera, y al final dice Y lo que te pida tu jefe. O sea... queda claro, ¿no? entonces ¿eso qué significa? Que tienes que hacer lo que te pida tu jefe. Y en todas las descripciones de puesto viene ese apartado. Entonces, ¿qué sentido tiene poner todo lo demás si al final tu jefe te dice te vas para allá? Si no lo hago, es un desacato”.* (Sujeto 2, 2017)

Formando parte de la descripción de puesto, es parte fundamental dentro de los roles que los trabajadores de confianza deben cumplir, considerando entonces que todas las actividades que se le soliciten dentro de la institución deberán ser cumplidas con la finalidad de no caer en incumplimiento de contrato.

*“En general, lo que son, algunos desafortunados puntos, porque sí los tiene, donde te dice que puedes estar disponible en el momento en el que la institución te lo indique. Realmente, en dieciséis años, lo han aplicado contadas ocasiones. Qué te puedo decir, que jefes de aquí o de Querétaro me hayan hablado a una hora para decirme -oye, tienes que estar a una hora fuera de la usual-, te podría decir que son contaditos, te podrían hablar que han sido, cinco, seis, siete ocasiones en... dieciséis años. Y que sí han sido bien específicos. - Oye, sabes que, necesito que estés mañana en tal o cual lugar-, -oye pero mi jefe-, -no, no*

*me importa que tu jefe no sepa, tienes que estar-. Bueno, ya, haces de... circo, maroma y teatro para poder llevarlo a cabo pero lo sacas, no. A veces no me ha gustado el hecho de que me digan, gobierno, ah los dos, panista y priísta, de -te vas de observador electoral- o -vete a checar que todo esté en orden-, etcétera. Jornadas de domingos... pues sí, sí sí lo he hecho [...]* (Sujeto 5, 2017)

Aun cuando existen también motivaciones personales para tener iniciativa en el espacio de trabajo, el principio de disponibilidad lleva a los trabajadores a realizar tareas más allá de su puesto para no caer en incumplimiento de contrato, temiendo que cualquier incumplimiento lleve a dar por terminado su contrato, dando como resultado que las funciones de los puestos, aunque escritas en los documentos de la organización, se vean difusos y no esclarecidos al momento de ejecutarlos en la oficina. La responsabilidad sobre las acciones que se realizan en la organización, entonces, también se ve afectada: si todos son responsables, nadie es responsable.

#### **IV.4.2 Los olvidados: la centralización en la toma de decisiones**

Otro de los fenómenos que los trabajadores mencionaron y que no se tenía contemplado, es la centralización. Como fue expuesto en el Capítulo de Antecedentes, la creación de las Regionales II, III y IV fue la descentralización de las actividades que USEBEQ realizaba en la Regional I, facilitando así el acceso que los usuarios tenían a los trámites y a las actividades de dicha institución. El objetivo era

[...] delegar en estas instancias funciones, facultades y responsabilidades para descentralizar la operación de trámites y la prestación de servicios que demanda la comunidad educativa regional, buscando con ello ofrecer un servicio diferenciado y cercano a los planteles educativos, acorde con las necesidades particulares del entorno, en donde se realice una planeación educativa que conjugue los esfuerzos de la participación social y de los niveles de gobierno municipal, estatal y federal [...]  
(Manual de Organización. Departamento de Servicios Regionales, 2000)

Sin embargo, de acuerdo con los trabajadores, las actividades y las decisiones en la institución siguen tan centralizadas como siempre, afectando de manera directa el

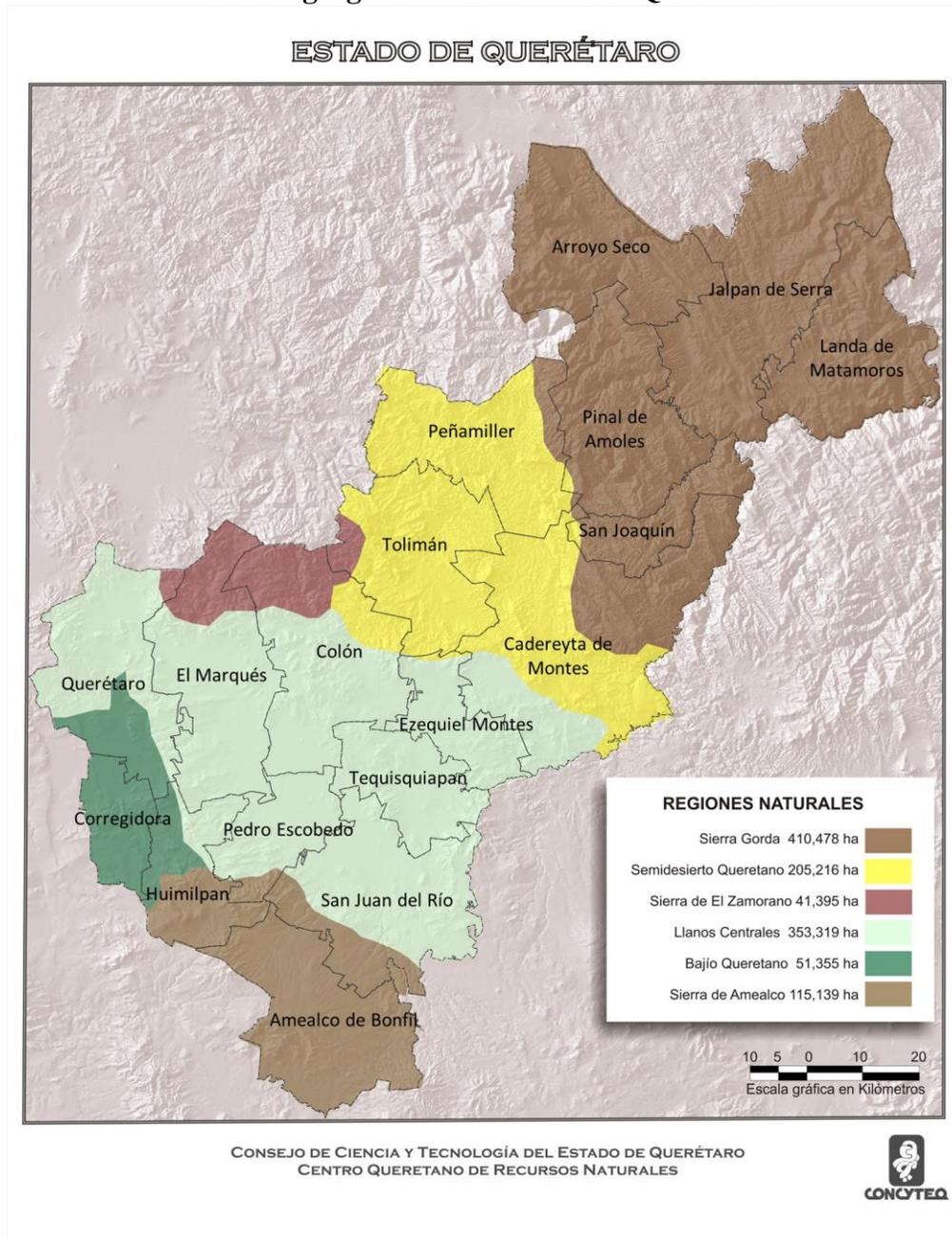
desempeño de las Regionales (al menos de la Regional II, que es el espacio que atañe a esta investigación) y el trabajo de ellos mismos dentro de la institución.

El impacto de que las decisiones sean tomadas en las oficinas centrales va desde el tiempo que se da para cumplir con ciertos trámites y la calidad del servicio que se puede dar a los usuarios, pues las condiciones que la Regional II tiene para llevar a cabo su trabajo, son muy diferentes a las condiciones que pueden tenerse en oficinas centrales, por las siguientes razones.

La Regional II está ubicada en la cabecera municipal de Cadereyta de Montes. Este municipio es el segundo más grande del estado, con una extensión territorial de 1131 km<sup>2</sup>, es conocido por ser la entrada al semidesierto siendo la mitad norte de su territorio ocupada por la Sierra Gorda y la mitad sur por llanura; son zonas áridas extensas. Sin embargo, la Regional II no está solamente encargada de este municipio, sino también de Colón (807.15 km<sup>2</sup>, Ezequiel Montes (298.27 km<sup>2</sup>), Peñamiller (694.9 km<sup>2</sup>), San Joaquín (499 km<sup>2</sup>) y Tolimán (724.7 km<sup>2</sup>), teniendo entonces un territorio a su cargo de una extensión de 4155.37 km<sup>2</sup>. Ahora bien, el territorio que la Regional II cubre tiene un relieve muy variado (Ver Cuadro 4).

Además, las zonas conurbadas se encuentran muy alejadas, pues debido al tipo de territorio que se presenta, es decir, al no ser planicie, las comunidades que conforman estos municipios están muy alejadas una de otra y sus caminos son sinuosos, y más aún, de las instalaciones de la Regional II. Además, el acceso a ciertos servicios en estas comunidades alejadas no es el mismo que en las cabeceras municipales o en la capital del estado. Existen ciertas comunidades en donde las señales de telefonía e internet son limitadas o no existen, de manera que los maestros y trabajadores de educación que se encuentran en ellas no cuentan en muchas ocasiones con las herramientas con las que contarían los ubicados en las otras regionales para realizar su trabajo.

**Cuadro 4**  
**Relieves geográficos del Estado de Querétaro**



Fuente: Consejo y ciencia del Estado de Querétaro. Centro Queretano de recursos naturales (2017)

Condiciones distintas, entonces, a aquellas encontradas en la Regional que toma las decisiones sobre todas las demás, que es la Regional I donde se ubican las oficinas centrales. Éstas se encuentran en la ciudad de Querétaro y que tiene bajo su cargo la administración educativa de los municipios de Querétaro (690 km<sup>2</sup>), Corregidora (245.8 km<sup>2</sup>), El Marqués (787.4 km<sup>2</sup>) y Huimilpan (388 km<sup>2</sup>); un total de 2111.2 km<sup>2</sup>, que es la

mitad de la superficie de la que se encarga la Regional II. Además de la diferencia territorial, las condiciones en las que estos municipios se encuentran son totalmente distintos a las condiciones que presentan los municipios de la Regional II, pues están ubicados en planicie, son zonas urbanas en las que las carreteras y caminos son pavimentados, así como la población se encuentra concentrada en pocos puntos cercanos a la ubicación de la regional. Por supuesto, los medios con los que cuentan en estos municipios son más homogéneos, y su acceso a medios de telefonía e internet se tiene en casi toda la extensión territorial.

Así, puede observarse cómo las condiciones de una regional a otra son muy distintas, desde recursos, número de personal, territorio y medios para realizar las actividades. Sin embargo, la Regional I es la que toma las decisiones sobre todo el territorio estatal. De acuerdo a los informantes, estas decisiones están basadas en las condiciones que se tienen en éstas oficinas centrales, lo que vuelve algo complicado la ejecución de trámites, procesos y formas no solamente para los administrativos que laboran en la Regional, sino para los maestros que tienen su espacio de trabajo en cualquiera de las comunidades lejanas a la Regional II.

Se encuentran entonces discursos como el siguiente

*“Lo que sí no me gusta es que se tomen decisiones en un área de ciudad y en un área rural, porque... estamos de acuerdo que la conectividad de Cade y la que pudieran agarrar en San Joaquín o Vizarrón es diferente, entonces, para todos se toma el mismo criterio. Entonces, por ejemplo, nos dicen de control escolar -vas a capturar del 24 al 30 de abril- ok, del 24 al 27 los de San José Carrizal no van a capturar, van a capturar a lo mejor 28, 29 y 30 cuando hayan venido a un área donde hay internet. Más sin en cambio los de Querétaro el 24 ya pudieron haber trabajado. Y y es un calendario pues que es a nivel estatal. Y no lo mueven porque San José Carrizal está retirado y la gentecita vienen hasta el viernes en la tarde, sábado y domingo, y tienen tres días. Eso es lo que no me parece”.*  
(Sujeto 4, 2017)

No solamente se perciben diferencias en las herramientas que tienen para realizar sus actividades, sino algunas cosas que se consideran injustas por la diferencia que representa

laborar en un territorio o en otro, por ejemplo diferencias significativas entre las facilidades y prestaciones en los trabajadores de una y otra regional.

*“[...]Cuál es, que no sé o que no existe, estamos de acuerdo, este... la política que diga - como tú eres regional y tú eres de la región, no mereces tener viáticos-. Entonces viene otra pregunta, entonces los de Querétaro no deberían de tener viáticos a menos de que salgan de Querétaro. [...] Me afecta, no, me importa, sí, como institución. [...] Porque yo digo que la información no fluye como debe de fluir, dentro de las regionales. Fíjate que me estoy aventurando diciendo regionales, pero... creo que es lo mismo, estamos de acuerdo. Eso es lo único en lo que estoy inconforme, en que no somos parejos...” (Sujeto 2, 2017)*

Consideran entonces, que estas situaciones son efecto de que las decisiones son tomadas por personas “detrás de un escritorio” que desconocen el territorio sobre el que se ejercen, en las oficinas centrales. Para quienes consideran la centralización como una limitante, representaría una forma de mejorar la situación de trabajo y la de cumplimiento de las tareas que les corresponde el poder dirigir esas decisiones a cada una de las regionales.

*“Funciona más o mejor, aquí el departamento donde estamos, si nos asignaran recursos directos. Nosotros tenemos que, nosotros hacemos, bueno... nosotros detectamos la necesidad, se hace el proyecto, se van a Querétaro y ellos deciden. El recurso está allá. Por eso, muy centrado el recurso, se atienden mejor a las escuelas. Así como de gusto, ps sí sería mejor que nos asignaran algún tipo de recurso para nosotros dar respuesta y todo a lo que nosotros estamos atendiendo, porque ya lo hemos hecho así. Ya hemos visto como funciona esto y como que es más práctico que a cada regional le dieran recursos para que, para que atendiera a sus escuelas”. (Sujeto 8, 2017)*

La Regional II entonces se ha convertido más en un gestor, en un “mensajero” entre el usuario y las oficinas centrales, pues no solamente impacta en orden descendente (es decir, que las decisiones se tomen de manera centralizada afectando las funciones de las regionales) sino también de manera ascendente, ya que aquellos trámites y actividades que los usuarios pudieran realizar directamente en las regionales, tiene que llevar un proceso que dirija el trámite hasta las oficinas en la Cd de Querétaro para darles respuesta y

resolución. Esto entorpece el cumplimiento de los tiempos y la atención a los usuarios, mismo que finalmente recae en los mismos trabajadores de las regionales, quienes frente al usuario queda como responsables inmediatos, pero frente a las oficinas centrales quedan impotentes.

*“Porque la intención original era descentralizar todas las funciones de áreas centrales para que se formaran cuatro regionales, Jalpan, Cadereyta, San Juan y Querétaro. Pero esa descentralización no se ha logrado plenamente, porque áreas centrales no... no sé exactamente qué suceda. No sé si no quieren soltar el poder de decisión, no sé si... no sé, no sé si es lo que ellos temen, que tengamos poder para tomar decisiones pues. Por ejemplo, para contratar al personal, sí... quién sabe. O tal vez el presupuesto no ha sido suficiente para crear esa oficina regional más una central, o, quién sabe, cual sea el meollo del asunto. (Sujeto 7, 2017)*

Los motivos que llevan a esta centralización son desconocidas para los trabajadores, pero definitivamente son conscientes de como esta situación afecta su trabajo y las formas en las que pueden ejecutarlas. Para los trabajadores se vuelve una parte importante, ya que causa que las formas en las que pueden desempeñar su trabajo y las estrategias que tienen que utilizar para cumplir con las tareas que les corresponden se ven en juego, teniendo que poner dinero de sus propios bolsillos para comprar las herramientas que las oficinas centrales no les proveen o aquellas actividades que, por no formar parte del protocolo pero que sí son cruciales para el cumplimiento de las labores, tienen que hacer, por ejemplo pagar cuotas de estacionamiento o material de oficina.

#### **IV.5 Fragmentos y naturalización**

A lo largo de las entrevistas los trabajadores mencionaron cuáles eran aquellas situaciones que consideraban desagradables, inadecuadas, no pertinentes en un espacio de trabajo como el suyo, pensando inclusive en la posibilidad de que, estando en sus manos, serían situaciones que cambiarían por completo del espacio de trabajo y de las formas en las que el trabajo se desempeña.

Sin embargo, el hecho de que consideraran que ciertos aspectos de su trabajo no son óptimos, no significa que consideraran que fueran anormales de su espacio de los espacios de trabajo. En ciertos momentos, los entrevistados describían las situaciones de su trabajo que no les agradaban, pero en conjunto mencionaban como consideraban que eso era parte del trabajo, o normal en todos los trabajos. Algunos fragmentos de estas entrevistas se muestran a continuación. Este trabajador hablaba sobre los despidos en cada cambio de administración, específicamente de la última ola de despidos que se vio en el 2015, y de sus efectos.

*“Sí, es mucho estrés, y muy cansado, y muy estresante. Y eso afecta a ti, a tu familia y a tu entorno. Porque entonces esto ya no gasto, ya no salgo, ya mejor me detengo porque no sé en que momento vaya a pasar... sí es complicado... pero ps ni modo, así es el país... ¿sí o no es cierto?... a donde te vayas, velo desde tu casa, el municipio, el estado, el país, es un asco... políticamente hablando, ¿o no?”.* (Sujeto 2, 2017)

No solamente menciona que es una situación que le afecta, en su esfera laboral y en las demás esferas de su vida cotidiana, sino también menciona como considera que es una situación que se vive en todos los espacios, no sólo laborales, sino en la totalidad del país. Otro trabajador, hablando sobre el ambiente laboral tenso y desagradable que percibe en su espacio de trabajo menciona

*“Yo creo que en todos los trabajos existe, ¿no?... hay a veces ambientes no muy agradables, o personas que no los hacen muy agradables, pero... pus aquí sí se da un poco... por las actitudes de las personas es algo normal, no todos somos iguales... es difícil llegar a acuerdo, yo pienso que existe en todas partes”.* (Sujeto 3, 2017)

Mientras otro trabajador al hablar también de su ambiente de trabajo dice

*“Tienes que aprender a todo, este, a veces la manera de pensar, vuelvo a lo mismo, no es la misma, entonces pues respetarlo, y aunque no te guste, ps a veces sí te cuesta un poquito de trabajo pero ps, llega un momento y después de tantos años que te acostumbras”.* (Sujeto 10, 2017)

El ambiente laboral percibido como no óptimo, desagradable, tenso, que no favorece las actividades diarias y el cómo percibe el trabajador en su ambiente de trabajo, se mira como algo que se vive en todos lados, no como un diferencial de su espacio de trabajo, sino como una característica general de todos los espacios de trabajo; y que no solamente se vive ahora, sino que es algo que se ha vivido siempre, algo de lo que hay que aprender. Otro trabajador, hablando sobre los cambios que se han generado últimamente en las políticas laborales, menciona

*“Normales no, pero... como servidores públicos, o sea como estamos en el ámbito federal o estatal, si te das cuenta ya es normal. Ya nos estamos acostumbrando a esa situación, antes no se daba, antes no se daba [...] pero si te das cuenta, este fenómeno se presenta, qué te diré, de unos quince años para acá... que es... y nos estamos acostumbrando [...]”* (Sujeto 6, 2017)

Este trabajador no solamente habla de su espacio de trabajo, sino de todos los trabajos dependientes del estado, servidores públicos. Esto parece darle validez a las condiciones de trabajo que vive día a día en su espacio laboral. En esta misma línea, otro trabajador habla sobre las condiciones de su contrato y menciona

*“No, es un contrato normal, con los derechos y obligaciones normales. La ley nos protege a todos. Lamentablemente ha habido muchos ajustes últimamente a las leyes este, a las... a la ley, en cuanto a las normas que nos rigen para pensiones y cosas de esas, pero no depende de nosotros, ahí sí aunque quisiera”.* (Sujeto 7, 2017)

Identifica que hay condiciones en su espacio de trabajo que no le son gratas, pero que no está en sus manos que esto cambie, sabe que no solo pasa en este espacio de trabajo sino para todos los trabajadores que se rijan bajo la misma ley. Otro trabajador, al hablar sobre los efectos que puede haber sobre él debido a la carga excesiva de trabajo dice

*“Pos no, no en realidad, es que... lo que pasa es que te vas a acostumbrando y debe de uno de ubicarse, no: el trabajo es el trabajo, y hay que realizarlo siempre, no es que, te guste o no te guste, hay que realizar el trabajo. Tengas que hacer lo que tengas que hacer, ese no es problema y al menos no considero que haya en mi persona, no. Que te estrese, pus*

*normal, si hay mucho trabajo te tienes que estresar algo pero no así como que te preocupa jah me estresa!, no no no, eso no, al menos... considero que no". (Sujeto 8, 2017)*

Es decir, el estrés en el trabajo es normal; que no te guste tu trabajo, también es normal; que tengas que hacer cosas que no quieras hacer, es normal, porque ese es el trabajo. Así está constituido un trabajo para este sujeto.

Todos estos fragmentos dan un horizonte que nos permite apreciar cómo los trabajadores son conscientes de las situaciones que viven día a día y que les son desagradables, situaciones que tienen que enfrentar, que no les son agradables y que, en muchas ocasiones entorpecen su trabajo. Sin embargo, no necesariamente son vistas como cosas que consideren tengan que cambiar, y no porque no quieran, sino porque para ellos parecen ser ya partes de cómo funciona su trabajo, el trabajo en general. Como si tener un ambiente tenso de trabajo, amenaza de despido injustificado, pocas herramientas para cumplir su trabajo, estrés y carga laboral excesiva fueran partes intrínsecas de lo que ellos miran bajo la categoría de "trabajo".

Esto lleva a considerar la posibilidad de que el fenómeno de la naturalización sí esté presente en estos trabajadores de confianza, presentándose además como algo común entre ellos.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES

#### V.1 La experiencia en la investigación

Como se expuso a lo largo del documento, la experiencia en la fenomenología social es un concepto complejo que puede echar luz sobre el fenómeno que se observó en esta investigación. Los conceptos centrales de este concepto fueron previamente mencionados también, que son: mundo de la vida cotidiana, acervo de conocimiento y motivación de la acción. Al escuchar a los trabajadores hablar sobre su experiencia frente a sus condiciones de trabajo, pueden encontrarse ciertos elementos que permiten hablar de la experiencia como su construcción alrededor de la precariedad. Si la experiencia se compone de estos elementos, entonces puede decirse lo siguiente.

Respecto al mundo de la vida cotidiana, si es esa región de la realidad sobre la que el hombre puede intervenir, donde se está comprendido por los semejantes actuando con ellos, se puede afirmar que estos trabajadores encuentran y construyen su vida cotidiana en el andar del trabajo, al momento de hacer cosas como ayudar al otro a realizar las funciones que no le son posibles cubrir, al realizar trabajos en equipo, al comunicarse entre ellos para hacer frente a situaciones que salen de la normalidad y conseguir resolverlas, ahí se puede encontrar la vida cotidiana, porque el uso del sentido común está presente todo el tiempo, al saber que se tiene que llevar a cabo la tarea específica encomendada y que de una u otra forma se tiene que cumplir, se echan a andar mecanismos que no sólo funcionan de manera individual, sino intersubjetiva, es decir con el otro. Las implicaciones y los sentidos que los trabajadores dan a la realización de sus actividades está determinada por sus mismos compañeros de trabajo (su aprobación o desaprobación al momento de resolver algún problema de una forma específica) y por sus experiencias previas, dentro y fuera de este espacio de trabajo, pero que siguen formando parte de la categoría *trabajo* en su red de sentido.

Así, estas experiencias previas que se tienen, es decir, estas cosas que se dan por hecho debido a que la experiencia se ha encargado de decirles que así son y funcionan las cosas,

son en este caso: que son susceptibles de ser despedidos sólo por pertenecer a una categoría laboral, que al pasar de cierta edad será muy difícil que consigan un trabajo digno, que hacer bien el trabajo no les va a garantizar su lugar en el espacio de trabajo, que el trabajo lo tienes que hacer te guste o no, etcétera. Todos estos factores, obtenidos de los discursos de los trabajadores, nos dan cuenta de ese ordenamiento previo que tienen del mundo y que la vida cotidiana y sus experiencias diarias se van encargando de reforzar. Se vuelven realidades incuestionables, por ser ordenadas y coherentes.

Tanto como la disolución de las funciones, por ejemplo. Es un hecho que en las organizaciones se establecen puestos y funciones, en otros espacios de trabajo esa sería una realidad incuestionable, pero en este espacio particular esa realidad se convierte en lo contrario, la no claridad en las funciones es lo que ha permitido que la regional permanezca funcionando y cumpliendo con las tareas que le corresponde. Si las situaciones que se presentan día a día van reforzando la idea de que la claridad en la ejecución de las funciones de puesto no es necesaria para el adecuado funcionamiento de la regional, la intersubjetividad se formará a partir de ello. Se van volviendo parte del siguiente elemento que conforma la experiencia del trabajo, parte del acervo de conocimiento.

El acervo de conocimiento está lleno de experiencias previas, que se presentan al sujeto en su carácter típico y que va conformando la articulación biográfica singular, pero que al mismo tiempo, al ser coherente con la de quienes los rodean forman la intersubjetividad. Este acervo de conocimiento se hace presente en situaciones como la importancia de la edad para conseguir trabajo, el significado del trabajo (agrade o no agrade, es un trabajo y se tiene que hacer), la no claridad en las funciones o, aún más importante para esta investigación, las condiciones de precariedad. Dentro del acervo de conocimiento de estos trabajadores, y probablemente de muchos de los trabajadores que existen en la actualidad, la precariedad laboral ya es algo dado por hecho. Aquí además hay que recordar que uno actúa a partir del acervo de conocimiento que tiene, interpreta el mundo a partir del mismo, por lo tanto, si estos trabajadores consideran las condiciones precarias como algo intrínseco del trabajo, eso determinará la forma en la que significan y visualizan el trabajo, y si la precariedad laboral forma ya parte de un acervo de conocimiento ligada al significado de

trabajo, entonces estamos hablando ya de la presencia de la naturalización de la precariedad: todos los trabajos serán así.

Hablando de las tipificaciones y recetas de las que el acervo de conocimiento está hecho, esa naturalización guiará las acciones que se tomen respecto a este fenómeno. Esto puede dar luz sobre la pregunta de por qué los trabajadores, a pesar de estar insertos en un ambiente de tanta inestabilidad, estrés, carga de trabajo y zozobra, deciden permanecer en él. Si su acervo de conocimiento tiene como tipificación y receta la precariedad laboral, es decir, una naturalización de la precariedad, el actuar estará guiado por ello. Ahora bien, el acervo de conocimiento no se construye en solitario, entonces, si todos los trabajadores tienen esa perspectiva, con mayor dificultad será posible que se presente un cuestionamiento, pues para ese trabajador las acciones de sus compañeros tendrán un propósito, tanto como las suyas lo tendrán: el llevar a cabo tareas que no les corresponden, el aguantar fuertes cargas de trabajo, tener que extender los horarios, habitar un ambiente hostil, saber que las decisiones se toman en las oficinas centrales y no en los departamentos que corresponden... todas estas situaciones están llenas de acciones de los sujetos, ellos son quienes las constituyen como la forma de funcionar. De manera que, el sujeto inserto en esa intersubjetividad, no tendrá forma de cuestionar el porqué de las cosas, pues el propósito de fondo será llevar a cabo las tareas a como dé lugar, con tal de conservar el puesto de trabajo, aún cuando esto no me garantice nada.

La interpretación de las acciones del otro es lo que en la fenomenología social se conoce como motivación de la acción, y brindan de un propósito no solamente las acciones que uno realiza, sino también las que los demás llevan a cabo. Éstas, a su vez, se volverán tipificaciones (parte del acervo de conocimiento que llevará a actuar sobre la realidad que conforma el mundo de la vida cotidiana), construyendo significados y sentidos que conforman la intersubjetividad. Y así, iniciando de nuevo el ciclo, se inaugura un nuevo acervo de conocimiento, nuevas experiencias, nuevos significados; todas basadas en las premisas que los primeros dieron por hecho. La precariedad entonces, se vuelve parte intrínseca de su espacio de trabajo: así son las cosas, así son en todos lados, en todos los niveles, para todas las personas.

Las motivaciones de la acción, en sus clases para y por, se centran en este objetivo: conservar el empleo, dicho por una de las entrevistadas decía *“no hay que darles pretextos a los jefes para que te corran, tú haces lo mejor que puedes tu trabajo y esperas que eso sea suficiente para que te consideren un buen elemento y decidan no despedirte”*. (Sujeto 7, 2017)

Así puede observarse que la experiencia que estos trabajadores han construido y siguen construyendo alrededor de la precariedad, presentan todos los elementos que de acuerdo a la fenomenología social la componen, mostrando entonces que, si las condiciones en las que estas personas trabajan se ha vuelto parte ya de su acervo de conocimiento y, por tanto, guía del cómo resuelven sus problemas en el mundo de la vida cotidiana, las estrategias que construyen y lo que los motiva a realizar las acciones que realizan, entonces pueda hablarse de un proceso de naturalización de la precariedad.

## **V.2 Experiencia: precariedad laboral y naturalización**

El ejercicio realizado en la Regional II de la Unidad de Servicios para la Educación Básica del Estado de Querétaro permite observar cómo los trabajadores construyen su experiencia alrededor de la precariedad laboral. Aun cuando el concepto de precariedad laboral es desconocido por los trabajadores, éstos palpan día a día condiciones que desde la teoría podrían considerarse como precarias, pero que son vividas por los trabajadores desde otra postura. Las condiciones que ellos viven como desagradables no son necesariamente vistas como situaciones que quieran cambiar, sino como situaciones que son vistas como parte del trabajo. La visión planteada inicialmente como precariedad laboral en sus dimensiones objetiva, subjetiva y subjetivada, aun cuando sirva como un ejercicio académico para poder identificar en qué esfera cognitiva se encuentra una condición u otra, queda corta para describir la realidad que viven los trabajadores, pues no puede fragmentarse la realidad.

Una condición que pueda entrar en la descripción de estas categorías sería, por ejemplo, la terminación injustificada del contrato. Ésta, por sí misma, es una condición precaria en la dimensión objetiva, misma que es precariedad subjetivada cuando es vista por los trabajadores como algo que sí les impacta, que les genera estrés, presión o ansiedad. Pasa a

la categoría de condición naturalizada de la precariedad en el momento en el que los trabajadores dicen *“así es en todo el país”* o *“pasa en todos los trabajos”*.

Pero la realidad es que la forma en la que estos trabajadores construyen su precariedad va más allá de estas categorías. Construyen sus significados a partir de lo que su vida personal les implica (desde aquellos que proveen con su salario toda la entrada económica que hay en sus familias, hasta aquellos que consideran que si no trabajaran ahí sería difícil conseguir otro trabajo debido a su edad) y a partir de lo que consideran que es un trabajo decente (desde aquellos que consideran que las condiciones que tienen en este trabajo son mucho mejores que las que tendrían bajo otra forma de empleo, hasta aquellos que dicen saber que el trabajo es el trabajo y hay que hacerlo).

Las formas en las que la precariedad se construye en este espacio de trabajo recuerdan cómo es que un esquema laboral o una forma de empleo no determinarán la presencia o ausencia de condiciones precarias, sino los niveles y diversas características que la precariedad tendrá con sus particularidades, muchas veces sí determinadas por la forma de empleo que se esté hablando.

Así, la precariedad comienza a formar parte intrínseca del cómo se mira y se construye el trabajo por los trabajadores mismos, parte de ese acervo de conocimiento del que nos habla la fenomenología social, llevando al proceso de naturalización. En la lectura de los discursos puede encontrarse ese proceso de naturalización al escuchar cómo los trabajadores consideran que aquello que más les molesta, les estorba o les desagrada de su trabajo es parte del mismo, y que, si algo puede hacerse al respecto, es sólo desde la actitud de cada uno de ellos.

Sí existen situaciones que saben que son características particulares de su condición de trabajadores de confianza, saben que les causan efectos en el cuerpo, en la mente, en el estado emocional. Hay quienes mencionan no poder por mucho tiempo más cargar con lo que este trabajo representa, otros que preferirían continuar en este trabajo mientras la vida les permita continuar en él. Y en ese andar, la naturalización parece funcionar como un soporte a aquello que bajo un esquema de anormalidad sería insoportable. Por mucho, parece que es ese sentimiento de normalidad lo que permite a estos trabajadores seguir

dando todo lo que dan para conservar un empleo que, consciente o inconscientemente, les hace daño.

En el caso de la terminación de contrato, por ejemplo, puede observarse cómo los trabajadores lo consideran parte implícita de la forma en la que está constituido su trabajo, viéndolo inclusive como algo que no está mal porque es algo de lo que fueron advertidos desde sus inicios en la institución. Sin embargo, esto no significa que no les afecte, que no se cuestionen cuál es el secreto para poder permanecer en la institución. Si no es hacer bien su trabajo, si no es llevar a cabo las tareas que les son encomendadas, entonces qué es lo que puede darles la garantía de conservar su empleo. Para algunos esta situación ya es insoportable, para otros es algo a lo que se tienen que enfrentar si desean continuar ahí. Y para poder continuar ahí, construyen estrategias para poder cumplir con la demanda que su puesto les solicita, una de ellas y la más común en el discurso de los trabajadores es compartir las tareas con los otros, ayudar a realizar funciones más allá de las que les corresponden y solicitar ayuda cuando la necesitan.

Esto por supuesto que tiene consecuencias en la claridad de las funciones que cada puesto realiza, pero pasa a ser una prioridad de segunda mano cuando de lograr las metas se trata. Más aún cuando se miran a sí mismos como una regional olvidada por las oficinas centrales, desprotegidos, viéndoselas por sí mismos. A su vez, esto genera consecuencias en la estabilidad de los trabajadores, quienes tienen que hacer esfuerzos reales para lograr dejar en el trabajo lo que es del trabajo y no arrastrarlo a las demás esferas de su vida donde, en la medida de lo posible, buscan construir un espacio libre de preocupaciones y de usuarios.

La carga laboral excesiva, el ambiente de trabajo y la constante amenaza del despido serían razones de más para que un trabajador desertara de su espacio de trabajo. Empero, estos trabajadores han permanecido ahí, algunos ya por más de 15 años. Es verdad que estas condiciones no se veían tan marcadas desde sus inicios, pero ahora sí lo están. Quizá es precisamente eso lo que los ha llevado a mantenerse ahí, el “*poquito a poquito*” al que uno de los entrevistados hacía referencia. Poco a poco más carga de trabajo; poco a poco más estrés; poco a poco menos bonos; poco a poco más disolución de las funciones.

Es posible que la naturalización sea el resultado de los cambios que poco a poco se han ido generando en este espacio, que no han sido de golpe, sino paulatinos, acrecentándose sigilosamente, permeando cada vez más en las formas en las que este trabajo es realizado por los trabajadores. Pero así como crecen la precariedad y la naturalización, también crecen los efectos que estos tienen en ellos, mostrando efectos en el cuerpo, apatía, frustración, enojo, etcétera.

Y aquí, la capacidad de los trabajadores para mantenerse frente a todas las adversidades que su forma de trabajo les representa surge de la construcción que ellos hacen de su trabajo, de su precariedad. Su soporte nace de aquello que ellos consideran válido o inválido, normal o injusto, posible de cambiar o no, pasajero o constante. Todos ellos mencionaron algo que quisieran cambiar de su espacio de trabajo: la gente, el compromiso, horarios, actividades; todos ellos saben que su trabajo es, por mucho, imperfecto. Pero siguen ahí, no por masoquismo, sino por el sentido que el trabajo tiene para cada uno de ellos, por la motivación que le da sentido y razón de ser a lo que hacen: sentirse útiles, ser los proveedores de su hogar, no mirar otras oportunidades mejores para ellos, amar su trabajo más allá de las condiciones, saber que así es el trabajo y hay que hacerlo, pensar que este trabajo no será para siempre, sentir que hacen algo por los usuarios, saber que tienen un trabajo al final del día.

Las condiciones precarias en un espacio de trabajo no son sólo imposibles de abarcar desde la teoría, sino que además parecen no ser un motivo suficiente para que el trabajador abandone todos esos sentidos que monta en el trabajo, no son motivo suficiente para dejarlo y buscarse uno nuevo. Esto puede tener que ver con las condiciones que el sistema actual presenta, donde no es tan fácil encontrar un trabajo en cuanto se abandona el otro; pero también tiene que ver con lo que cada trabajador, desde su cultura y desde su construcción de esquemas a partir de quienes lo rodean, suscribe sobre su idea de trabajo: qué es lo que este trabajo me otorga y porqué decido cotidianamente continuar en él a pesar de las vicisitudes que este representa ocasionalmente.

El hecho de que pocos son los trabajadores que han renunciado a lo largo de 16 años, dadas las condiciones de la institución, también es de tomarse en cuenta. Si un trabajador observa que los compañeros de oficina no muestran desacuerdo con las condiciones que se viven en

el trabajo, se empeñan en realizar las tareas que les corresponden lo mejor posible, se ayudan unos a otros, es altamente probable que este trabajador comience a hacer eso también, no por mera imitación, sino porque eso abona a su construcción de lo que ese espacio de trabajo es, lo que representa para el grupo de individuos que pertenecen a la institución, abonando entonces a su vez con esa construcción al unirse a ese esquema previamente construido por otros, al acervo de conocimiento.

Así, ese mundo de la vida cotidiana, con su acervo de conocimiento, su motivación, su intersubjetividad, se convierten en soporte de lo que desde la teoría se llamará precariedad laboral y naturalización, pero desde los trabajadores se llamará “*mi trabajo*”. Sus estrategias y formas de enfrentar esas condiciones serán fuente de su propio riesgo y de su propia salvación: manteniéndose en el mismo lugar y bajo las mismas condiciones gracias a ellos, pero con la mayor estabilidad que sus mecanismos puedan otorgarles. El trabajador de confianza es un universo por estudiar, una figura que está muy presente en espacios de trabajo en nuestro país, pero que ha sido poco mirado desde el ojo de los estudios del trabajo. Tienen mucho que decir y mucho que mostrar.

El proceso de naturalización es evidente en el espacio de trabajo que en esta investigación se aborda, pero no se trata de algo de lo que haya que deshacerse esperando a que el trabajador abra los ojos, mire su realidad y busque cambiarla; sino de entender que ese proceso de naturalización permite al trabajador dar soporte a una realidad que se le presenta como difícil de cambiar, permitiéndole inclusive construir estrategias que le ayuden a enfrentarla, a darle sentido, a hallarlo favorable. La naturalización de la precariedad es, finalmente, un reflejo del papel activo que el individuo tiene en la construcción de su realidad.

## **Bibliografía**

Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema* , 10 (1), 153-165.

Alliaud, A., & Suárez, D. (2011). *El saber de la experiencia. Narrativa, investigación y Formación docente*. Buenos Aires: CLACSO/FFyL/UBA.

Antón, A. (2006). Precariedad laboral e identidades juveniles. *Fundación Sindical de Estudios* (73), 13-14.

Bayón, M. C. (2006). Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales. *Revista de la CEPAL* , 133-152.

Berger, P. L. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Caire, G. (1996). Precarisation des emplois et regulation du marche du travail Revue Sociologie du Travail N\* 2, citado en Galín. En P. Galín, *Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado*. Buenos Aires: Editorial Mimeo.

Cano, E. (2000). Análisis de los procesos sociales de precarización laboral. En E. Cano, & e. al, *Precarización laboral,flexibilidad y desarrollo*. Valencia: Alzira.

Cano, E. (1998). *La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble*. Argentina: Paidós.

Carrillo, M. A., & Calderón, G. (2014). El trabajo y la psicología. Algunos aspectos históricos. En Coord., M. A. Carrillo Pacheco, & R. J. Salinas García, *Avances disciplinarios en el campo de los estudios del trabajo* (págs. 45-83). México: Fontamara.

Castel, R. (2002). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Argentina: Paidós.

CEPAL. (1999). Mercados duales y subdesarrollado en la Argentina: fragmentación y precarización de la estructura social del trabajo. En A. Salvia, *6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Los trabajadores y el trabajo en la crisis, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)*, (pág. 2). Buenos Aires, 13 al 16 de agosto de 2003.

Cordero Corona, A. (1991). Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII. Mayo . 321.

De Buen, N. (2000). *Derechos del Trabajador de Confianza*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

De la Garza, E. (2010). *Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo: del trabajo clásico al no clásico*. México: Anthopos/ UAM-Iztapalapa.

De la Garza, E. (1999). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: Colección Grupos de Trabajo de CLACSO, Universidad de Aguascalientes-CLACSO-Agencia Sueca de Desarrollo Internacional.

De la Garza, E., & Belmont, E. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. España: Antropos Editorial.

De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población* , 37-73.

Dejours, C. (2001). ¿Cuál es el sufrimiento? Insatisfacción y "contenido significativo" de la tarea. En *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires - México: Lumen Humanitas.

Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía Editorial.

Dessors, D., & Moliniere, P. (1998). Psicodinámica del trabajo. En D. Dessors, & P. Moliniere, *Organización del trabajo y salud* (págs. 11-22). Buenos Aires: PIETTE/CONICET - Lumen/Humanitas.

Director de Desarrollo Institucional, L. J. (2000). *Manual de Organización*. Departamento de Servicios Regionales. Querétaro: Secretaría de Educación Querétaro.

Dubet, F. (1989). De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto. *Estudios Sociológicos* , VII (21), 519-545.

Dubet, F. (2012). *Sociología de la experiencia*. España: Editorial Complutense, S.A.

Galín, P. (1996). *Vulnerabilidad y precarización del empleo asalariado*. Buenos Aires: Mimeo.

Garabito, G. (2007). *Construcción del sentido del trabajo e identificación con la empresa McDonald's*. México, México: Tesis para obtener el grado de Maestro en Estudios Sociales por la Universidad Metropolitana .

Garabito, G. (2005). *El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo*. México: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo.

Garabito, G. (Noviembre de 2011). *Trabajo, espacio y experiencia. El caso de los jóvenes obreros de Azcapotzalco*. Obtenido de CONCYTEG: [http://www.concyteg.gob.mx/ideasConcyteg/Archivos/77\\_1\\_GARABITO.pdf](http://www.concyteg.gob.mx/ideasConcyteg/Archivos/77_1_GARABITO.pdf)

- Gernet, I., & Rebeyrat, J.-F. (2005). Subjetividad y Trabajo. *Subjetividad y Cultura* (23), 12-26.
- Grau Crespo, A., & Lexartza Artza, L. (2010). *Precariedad laboral en Centroamérica*. Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert.
- Guadarrama, O. R., Hualde, A. A., & López, E. S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74 (2), 213-243.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. México: El Colegio de la Frontera Norte/ Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Cuajimalpa.
- Laport, N., Becker, A., De Sarratea, A., & Ocampo, G. (2010). Vinculación Laboral Flexible: Construcción de Identidad Laboral en Psicólogos Adultos Jóvenes. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9 (1), 138-157.
- Laurell, A. C. (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos Políticos* (17), 59-79.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Revista Gaceta Laboral*, 9 (3), 333-352.
- Marx, K. (1968). *Manuscritos: Economía y Filosofía*. Madrid: Alianza.
- Marx, K. (2007). Proceso de Trabajo y Proceso de Valorización. En K. Marx, *El capital*. Madrid: Ediciones Akal, S.A.
- Menéndez, V. (2009). *Trabajadores Forestales. Hacia una mirada a su realidad desde la precariedad laboral. Trabajo Final de Grado. Licenciatura de Sociología*. Uruguay: Facultad de Ciencias Sociales. Udelar.
- Mora Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: Notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista Ciencias Sociales*, 27-40.
- Muñoz, R. (2004). El acoso moral en los estudios organizacionales. En L. Montaña, *Los estudios organizacionales en México* (págs. 213-230). México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Neffa, J. C. (2015). El marco teórico: trabajo y salud. En J. C. Neffa, *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL- CONICET.
- Neffa, J. C. (2015). El marco teórico: trabajo y salud. En J. C. Neffa, *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio* (págs. 9-75). Buenos Aires: CEIL/CONICET.

Neffa, J. C. (2015). El trabajo humano y su centralidad. En J. C. Neffa, *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. (págs. 10-75). Buenos Aires: CEIL-CONICET.

Neffa, J. C. (1985). Reflexiones acerca del empleo precario. En *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*. XX Reunión Anual: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.

OIT. (2015). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe, 2015*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Osorio, J. (2006). Biopoder y Biocapital. El trabajador como moderno homo sacer. *Argumentos* , 77-98.

Paugam, S., & Zhou, Y. (2007). Job insecurity. (D. Gallie, Ed.) *Employment, Regimes and the Quality of Work* .

Piñero, D. (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República.

Piñero, D. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de ciencias sociales. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales.* , 24.

Ribeiro, M. (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: retrato de un grupo de trabajadores de Sao Paulo (Brasil). *Psyche* , 21 (2), 61-75.

Rodgers , J., & Rodgers, J. (1992). *El Trabajo Precario en la regulación del mercado laboral: Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid: OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Génova: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels/International Labour Organization.

Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques* , 77-87.

Salas, R. (2006). El mundo de la vida y la fenomenología sociológica de Schütz. Apuntes para una filosofía de la experiencia. *Revista de Filosofía* (15), 167-199.

Schutz, A. (1973). *Fenomenología del Mundo Social. Introducción a la sociología comprensiva*. Buenos Aires: Paidós.

Schutz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social*. Barcelona: Paidós.

Schutz, A., & Luckmann, T. (2009). *Las estructuras del mundo de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. España: Anagrama.

*Significados.com*. (s.f.). Recuperado el 08 de Septiembre de 2016, de Significados: <http://www.significados.com/empleo-informal/>

Sisto, V., & Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología*, XVII (2), 59-80.

Soto, Á. (2012). Sección Especial: La Construcción de Identidades en el Trabajo en América Latina. *Psyche*, 21 (2), 3-7.

Standing, G. (2014). ¿Qué es el precariado? *Sociología del trabajo*, 7-15.

Taylor, S., & Littleton, K. (2006). Biographies in talk: A narrative-discursive research approach. *Qualitative Sociology Review*, II (1), 22-38.

Touraine, A. (1994). *Crítica de la modernidad, Tercera parte, Nacimiento del sujeto*. Buenos Aires: F.C.E.

Zemelman, H. (1992). *Los horizontes de la razón I: Dialéctica y apropiación del presente*. Barcelona: Anthropos/El Colegio de México.

Zemelman, H. (1994). *Memoria y utopía. El sujeto como constructor de realidades y racionalidad y ciencias sociales*. Barcelona: Anthropos [Suplementos. Material de trabajo intelectual].