



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

TESIS DOCTORAL

**IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES DE 2012 Y 2021 EN LAS
CONDICIONES LABORALES Y DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR BANCARIO EN MÉXICO**

Para obtener el grado de
Doctora en Ciencias Sociales

PRESENTA

Mtra. FANNIA MARÍA CADENA MONTES

Director

Dr. Adrián Galindo Castro

Comité tutorial:

Dr. Armando Ulises Cerón Martínez

Dr. José Aurelio Granados Alcantar

Pachuca de Soto, Hgo., México., febrero 2023

“Libertad para los negros, cadenas para el negrero”.

A mis padres, por su incansable apoyo y amor inagotable



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

School of Social Sciences and Humanities

Área Académica de Sociología y Demografía

Academic Area of Sociology and Demography

Doctorado en Ciencias Sociales

PhD in Social Sciences

ICSHu-DCS/016/2023

Asunto: Autorización de impresión

MTRA. OJUKY DEL ROCÍO ISLAS MALDONADO
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
PRESENTE.

El Comité Tutorial del nombre del producto que indique el documento curricular del programa educativo de posgrado titulado **"Impacto de las reformas laborales de 2012 y 2021 en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector bancario en México"**, realizado por el/la sustentante **Fannia María Cadena Montes** con número de cuenta **139235** perteneciente al programa del **Doctorado en Ciencias Sociales**, una vez que ha revisado, analizado y evaluado el documento recepcional de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 110 del Reglamento de Estudios de Posgrado, tiene a bien extender la presente:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

Por lo que el/la sustentante deberá cumplir los requisitos del Reglamento de Estudios de Posgrado y con lo establecido en el proceso de grado vigente.

ATENTAMENTE

"Amor, Orden y Progreso"

Pachuca de Soto, Hidalgo a 17 de febrero de 2023.

El Comité Tutorial

DR. ADRIÁN GALINDO CASTRO
DIRECTOR

DR. JOSÉ AURELIO GRANADOS
ALCANTAR

DR. ARMANDO ULISES CERÓN
MARTÍNEZ

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n,
Colonia San Cayetano, Pachuca de Soto,
Hidalgo, México; C.P. 42084
Teléfono: 52 (771) 71 720 00 ext 4201, 4205
icshu@uaeh.edu.mx



www.uaeh.edu.mx

Índice

Introducción	2
CAPÍTULO 1. Del Estado de Bienestar a la flexibilización laboral e incertidumbre en el neoliberalismo	10
1.1 El Estado como eje de instituciones, políticas y leyes para la protección y desprotección laboral.....	12
1.2. El trabajo como base de la sociedad capitalista	16
1.3 Conceptos en torno al trabajo y las condiciones de vida.....	19
1.3.1 Trabajo decente	19
1.3.2 Flexibilización laboral.....	20
1.3.3 Precariedad laboral.....	21
1.3.4 Subcontratación u <i>Outsourcing</i>	23
1.3.5 Condiciones de vida (bienestar subjetivo).....	24
1.4 Del capitalismo industrial a la flexibilización y precariedad laboral en el neoliberalismo	27
1.5 Críticas al neoliberalismo.....	33
1.6 Trabajo asalariado en el nuevo capitalismo y sus implicaciones en la vida de los trabajadores	36
1.7 Influencia del trabajo en la movilidad social.....	43
1.8 Retorno al Estado de Bienestar: Derechos laborales y ciudadanía laboral.....	47
CAPÍTULO 2	53
Trabajo precario y condiciones de vida en América Latina y México.....	53
2.1 Estudios Latinoamericanos sobre precariedad laboral y subcontratación	54
2.2 Estudios para México sobre precariedad laboral y subcontratación	64
2.3 Antecedentes históricos de las reformas laborales de 2012 y 2021	71
2.3.1 Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en México: esencia y transformaciones	71
2.3.4 Reforma Laboral de 2012.....	76
2.3.5 La contrarreforma laboral de 2021 y eliminación parcial del <i>outsourcing</i>	80
2.3.6 Otras reformas laborales en el contexto de la transformación de México y retorno al Estado de Bienestar	83
2.3.7 Mercado laboral en México: 2012, 2018, y 2021	86
2.4 Condiciones laborales del sector bancario en México	89
2.4.1 Condiciones laborales del sector bancario español	97
CAPÍTULO 3 METODOLOGÍAS Y ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR BANCARIO EN MÉXICO.....	98
3.1 Metodología cuantitativa: La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	100
3.1.1 Instrumento, muestra y operacionalización de variables.....	101
3.2 Metodología cualitativa: La entrevista a trabajadores del sector bancario.....	106

3.2.1 Instrumento, población y variables	106
3.2.2 Diseño del instrumento cualitativo.....	109
3.3 Validez de los instrumentos cuantitativo y cualitativo.....	111
3.4 Fiabilidad de los instrumentos cuantitativo y cualitativo	111
3.5 Recopilación de datos estadísticos de la ENOE 2012 y 2021 en su cuarto trimestre.....	112
3.6 Recopilación y análisis de datos de las entrevistas hechas a trabajadores del sector bancario	113
3.7 Análisis de los datos estadísticos de la ENOE 2012 y la ENOEN 2021	118
3.7.1 Análisis de la incidencia de la Reforma Laboral en los trabajadores del sector profesional, financiero y corporativo en México, 2012-2021	118
3.7.2 Análisis del subsector de servicios financieros y de seguros en México, 2012-2021	142
3.7.3 Índice de precariedad laboral en trabajadores del sector bancario en México, 2012-2021	149
3.8 Comprobación de la hipótesis	159
Capítulo 4. Conclusiones	162
4.1 Conclusiones de los resultados estadísticos y de las entrevistas	166
4.2 Reflexiones finales	169
Anexo 1. Guía de entrevista y entrevistas hechas a trabajadores	173
Anexo 2. Cuestionario de base de datos.....	188
Referencias.....	190

Introducción

En el último siglo, México ha transitado del Estado Benefactor al Estado Neoliberal en función a la llegada de un modelo económico: el neoliberalismo; lo que ha repercutido en el mercado laboral. El discurso neoliberal, retomado en el primer informe de gobierno del entonces presidente Carlos Salinas de Gortari sostenía que el ensanchamiento del Estado en todos los ámbitos de la vida pública, “dejó de ser útil”, y más aún, se convirtió en un “obstáculo”, para el desarrollo del país.

Desde la década de los 70 se pensó que las causas de la crisis se encontraban en las políticas del Estado benefactor, que supuestamente generaba déficit e inflación, por ello impugna la intervención del Estado en la economía. La ideología neoliberal postula que la actividad productiva debe dejarse en manos de la iniciativa privada y a las fuerzas del libre mercado. Estas ideas fueron adoptadas por organismos internacionales como el Banco

Mundial y el Fondo Monetario Internacional, y consideradas como estrategias en países en vías de desarrollo, como México, pues debido a la dependencia de este país respecto al exterior, dichos organismos han impuesto políticas globales y dictado las estrategias estatales, como condición para acceder a préstamos financieros.

Entrada la década de los años ochenta, durante el gobierno en México de Miguel De la Madrid en 1982, tuvo lugar el cambio de modelo económico al pasar de uno proteccionista y nacionalista, a otro abierto al exterior para incorporar al país al proceso de globalización y su economía se comenzó a regir por las leyes del libre mercado internacional.

Las propuestas neoliberales adoptadas en la República Mexicana tuvieron consecuencias económicas, políticas y sociales.

El cambio de modelo tuvo como primeras consecuencias económicas la venta y privatización de empresas paraestatales. Pero para los trabajadores también hubo efectos económicos: En México desde 1976 se preparó el terreno para la llegada del Neoliberalismo, pues durante el gobierno de José López Portillo, comenzó la contención salarial, lo que equivale a limitar el aumento del salario mínimo de acuerdo a la inflación, y no de acuerdo a la productividad laboral.

La contención salarial fue una estrategia del gobierno de México para frenar la inflación, que se basó en una política de control de salarios y precios, restringiendo el aumento a los salarios mínimos y contractuales, que se fijaban según la inflación esperada para el siguiente año (Damián, 2002). Ya que la inflación siempre fue mayor que la esperada, los salarios se redujeron significativamente durante los años ochenta y noventa. En 1994, el salario mínimo se redujo más de 60 por ciento en referencia al salario mínimo de ese mismo año (Damián, 2002).

Entre las consecuencias políticas de la implantación del neoliberalismo en México, está el desmantelamiento y adelgazamiento del Estado en la regulación del mercado durante los sexenios de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), hasta el de Ernesto Zedillo (1994-2000), Vicente Fox (2000-2006), Felipe Calderón (2006-2012), y Enrique Peña Nieto (2012-2018).

En ese periodo, el Estado hizo diferentes modificaciones legales, es decir, reformas para dejar atrás el Estado Benefactor posrevolucionario, y transitar hacia el Estado Neoliberal. Se impulsaron reformas estructurales para favorecer la inversión del capital y la

presunta competitividad en el país. Una de esas reformas, han sido las efectuadas en materia laboral, que es en la que se enfoca esta investigación.

Se efectuaron una serie de modificaciones legales para hacer más flexible el mercado laboral a favor de los dueños del capital, lo que se puede entender como [flexibilidad laboral]. Al modificarse legalmente aspectos contractuales, se creó una tendencia a reducir las obligaciones de los patrones hacia sus trabajadores, se priorizó la productividad de las empresas y se descuidaron los derechos laborales logrados hasta entonces por los sindicatos.

Una muestra clara de estos cambios legales que inclinaron la balanza a favor de los dueños del capital, fue el mayor impulso a la subcontratación u *outsourcing*, es decir, cuando una empresa contrata a un trabajador para laborar para otra compañía (De la Garza, 2012).

Si bien desde los años sesenta del siglo XX ya existían formas de *outsourcing* o subcontratación, con las políticas de flexibilización laboral en las empresas, cobraba mayor relevancia dicha figura contractual, que se configuró como una estrategia donde una empresa contrata a otra compañía especializada para que realizara funciones de forma temporal.

Desde la década de los años sesenta del siglo XX, algunas compañías comenzaron a contratar servicios de vigilancia y mantenimiento a otras empresas, y posteriormente, con los ajustes neoliberales que comenzaron a hacerse presentes en el mercado laboral, esta práctica continuó también en los servicios de alimentos de las empresas, hasta llegar incluso a las áreas de recursos humanos donde se selecciona y recluta nuevo personal, las áreas de relaciones públicas, los sistemas de información, mantenimiento de sistemas, procesamiento de datos, entre otras funciones (Ramírez, J. 2006). En la década de los años noventa los negocios viraron así hacia la maximización y especialización. El *outsourcing* permeó en las empresas tanto públicas como privadas.

Las consecuencias sociales con el nuevo modelo económico y la flexibilización laboral que promovió, fueron la afectación a los derechos e intereses de los trabajadores, efecto inversamente proporcional al ahorro de salario y prestaciones por parte de los dueños del capital.

Particularmente el *outsourcing* implicó beneficios para el patrón, al ser otra empresa la encargada de pagar a los trabajadores y la responsable de otorgarle sus derechos laborales como son las prestaciones sociales. La tercerización propició que ninguna de las empresas se ocupara de garantizar a los asalariados un salario digno y protección social.

Los sexenios posteriores, del 2000 al 2006 con el gobierno de Vicente Fox Quezada, así como el de Felipe Calderón, de 2006 a 2012, se caracterizaron por el continuismo de la política neoliberal instaurada en México a principios de la década de los años ochenta. El adelgazamiento del estado fue el subterfugio para la inacción del Estado frente a la caída de empresas estatales a fin de privatizarlas, lo que creó un escenario favorable para que los patrones determinen los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores.

Justamente fue en el sexenio de Felipe Calderón donde se promulgó la Reforma Laboral en 2011, y que entró en vigor en 2012, la cual legalizó el *outsourcing* en México. Esta iniciativa reformó, adicionó y derogó diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Según el gobierno de México, esto tuvo el objetivo de incrementar la oferta laboral, alentar la productividad de las empresas y elevar la competitividad del país. Los principales puntos de esta Reforma Laboral fueron la contratación de prueba (contratos temporales); la anulación de antigüedad al permitir máximo 2 años en plantilla; y la minimización de sanciones para las empresas por despido injustificado. Estos aspectos favorecieron la modalidad de subcontratación u *outsourcing*.

Dicha Reforma estuvo dirigida a trabajadores de mantenimiento, limpieza, seguridad privada y trabajadores bancarios, que son los sectores donde más se tiende a la modalidad del *outsourcing*. Fue en el sector bancario donde se disparó este esquema de contratación en beneficio de los banqueros, pero en detrimento de sus trabajadores, pues estos presentan bajos ingresos, prestaciones disminuidas y jornadas laborales extenuantes. De ahí que esta investigación se enfoque en el estudio del sector de Servicios Profesionales, Financieros y Corporativos, y específicamente en el subsector Financiero y de Seguros.

La Reforma Laboral de 2012 implicó una pérdida de certeza o certidumbre en el trabajo, disminución de prestaciones sociales y del ingreso, todo ello son algunos de los indicadores del concepto de precariedad laboral al que se aproximó Rodgers (1989), quien propuso cuatro dimensiones del trabajo estándar: certidumbre sobre la continuidad en el trabajo, control sobre el trabajo, protección social y un ingreso estable.

En ese contexto donde ya existía precariedad laboral, -derivada principalmente de la contención salarial o mantenimiento de bajos salarios, una de las medidas de flexibilización de la política neoliberal-, se plantea el supuesto de que esa Reforma Laboral de 2012 intensificó la flexibilidad y precariedad laboral en sectores como el bancario, ya que permitió la contratación de prueba, en contraposición de la certidumbre sobre la continuidad en el

trabajo; anuló la antigüedad con lo que tampoco se permite tener control sobre el trabajo; promovió la subcontratación que lleva a transferir la responsabilidad de una empresa a otra para otorgar protección social (prestaciones sociales); y fortaleció la política de bajos salarios, lo que contraviene la dimensión del ingreso estable.

Las cifras del “presidente del empleo”, como Calderón quiso que lo reconocieran, fueron devastadoras. De 2006 a 2012, según datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), el deterioro del mercado laboral y la precarización del trabajo en aumento dejaron como saldo que cada día, nueve mil personas se convirtieran en indigentes, y seis millones quedaran desempleadas.

Con una ley laboral a modo de los intereses patronales, y con la inercia del modelo neoliberal desde los años ochenta, se desenvolvió el sexenio del entonces presidente Enrique Peña Nieto. Durante las últimas cuatro décadas, los trabajadores más vulnerables, como aquellos empleados en el sector bancario, de limpieza y de mantenimiento, han aceptado contratos que rigen las condiciones de la venta de trabajo de forma desfavorable para ellos, toda vez que sus condiciones sociales y económicas no le permiten otra alternativa para sobrevivir. Los síntomas de estas circunstancias se reflejaron en las condiciones de vida de la población trabajadora.

Con el cambio de gobierno en 2018, el presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, planteó la necesidad de regresar al Estado de Bienestar, como la alternativa al decadente neoliberalismo. En 2020 López Obrador presentó una iniciativa de Reforma Laboral contra el *outsourcing*, para echar atrás la Reforma Laboral de 2012. Esta nueva Reforma entró en vigor el 24 de abril de 2021 con resultados inmediatos, particularmente en el sector bancario, que se vio obligado a modificar la contratación de los trabajadores pues 46 por ciento de ellos estaban bajo el esquema del *outsourcing*.

En suma, el deterioro del trabajo en México es consecuencia de la sustitución del Estado de Bienestar por un nuevo modelo económico: el neoliberalismo, que flexibilizó el mercado laboral con medidas como el *outsourcing*, legalizado por la Reforma Laboral de 2012 y prohibido parcialmente por la Reforma Laboral de 2021. Este estudio busca hacer un análisis comparativo de los efectos de ambas reformas en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, y demostrar que el retorno hacia el modelo de Bienestar tiene efectos positivos para los trabajadores, particularmente los del sector bancario.

En una sociedad donde el trabajo es el eje central del desarrollo y del progreso, es preciso formular las siguientes preguntas de investigación:

- a) ¿Cómo ha sido el impacto de la Reforma Laboral de 2012 y la de 2021, en la relación entre las condiciones laborales y las condiciones de vida, de los trabajadores asalariados del sector bancario de México?
- b) ¿Cómo ha sido la evolución de dicha relación de condiciones laborales y las condiciones de vida de los trabajadores bancarios entre los años 2012 y 2021?

Hipótesis

La Reforma Laboral que entró en vigor en 2012 intensificó la precariedad en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector bancario debido a la legalización del *outsourcing*, mientras que la Reforma Laboral de 2021 detuvo la tendencia de precarización laboral al prohibir esa práctica.

Objetivo general

Comparar los efectos de las Reformas Laborales de 2012 y 2021 en las condiciones laborales y las condiciones de vida de los trabajadores del sector bancario en México mediante un estudio cuantitativo complementado con el cualitativo, para revelar los resultados de la legalización del *outsourcing* y los de su prohibición.

Objetivos específicos

1. Conocer los antecedentes y el contexto de las Reformas Laborales de 2012 y 2021 así como los estudios en torno al mercado de trabajo mexicano y latinoamericano que abonen a conformar el estado de la cuestión de esta investigación.
2. Determinar los instrumentos, las variables e indicadores, -de acuerdo al marco teórico y conceptual-, a utilizar para conocer las condiciones laborales y condiciones de vida de los trabajadores del sector bancario en México.
3. Realizar un análisis comparativo de las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos del sector bancario para los años 2012 y 2021 mediante una metodología cuantitativa con los datos proporcionados por la ENOE, y la elaboración de un índice de precariedad laboral para ambos años analizados.

4. Conocer algunos aspectos de las condiciones de vida a través de la percepción del bienestar subjetivo de los trabajadores mexicanos del sector bancario a partir de un análisis cualitativo, basado en entrevistas semiestructuradas.

Justificación

Un estudio como el presente es necesario para conocer la evolución de las condiciones laborales de los trabajadores en México, y analizar su tendencia, ya sea hacia la profundización de la precariedad laboral, o bien, hacia la reconquista de derechos laborales perdidos, escenario que puede ser real mediante el retorno al Estado de Bienestar que ha establecido nuevas políticas y reformado leyes para equilibrar la balanza en favor de los obreros o trabajadores.

El deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores es una tendencia iniciada en la década de los ochenta del siglo pasado, por ello, un estudio de este tipo adquiere relevancia científica pues permite comparar dos diferentes reformas laborales para determinar los efectos que estas tuvieron en los satisfactores que debería otorgar el trabajo.

De esta forma se puede observar en qué medida los cambios estructurales como la Reforma Laboral de 2012, que legalizó el *outsourcing*, degradó las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector bancario, y si la contra reforma en 2021, que prohibió casi totalmente el *outsourcing*, contribuyó a mejorar tales condiciones.

Al considerar los años 2012 y 2021, esta investigación permite conocer los efectos de la reforma laboral de 2012 así como los efectos inmediatos de la reforma laboral de 2021, para comparar ambos cambios estructurales y su impacto en las condiciones laborales y en las condiciones de vida de los trabajadores –entendiendo estas últimas como la posibilidad de vivir con los servicios y bienes necesarios, así como sin incertidumbre sobre su estabilidad económica. Para ello se considera estudiar al trabajador del sector bancario de México ya que este es uno de los más afectados por los cambios que estableció la reforma laboral de 2012, pues gran parte de estos empleados pasaron a ser subcontratados bajo la modalidad del *outsourcing*, con las desventajas laborales que ello conlleva.

La pertinencia de llevar a cabo este estudio, estriba en su aportación teórica a los conocimientos sobre el trabajo en el contexto de los mercados laborales contemporáneos en

América Latina. Además, esta investigación abona a los estudios que ya se han realizado en torno a esta temática y actualiza el panorama laboral en México.

Particularmente este trabajo busca arrojar luz sobre el deterioro de algunas de las prestaciones sociales más relevantes como la de jubilación y el crédito para una vivienda digna, y de qué manera se relacionan estos aspectos con las condiciones de vida de los trabajadores, específicamente los empleados del sector bancario.

Este estudio representa un aporte a la disciplina de las Ciencias Sociales toda vez que aborda uno de los problemas centrales de la sociedad, como es el trabajo y su relación con el modelo de Estado, que ha oscilado entre el Bienestar y el Neoliberalismo. Justamente el trabajo ha adquirido un papel central en el progreso o retroceso de las sociedades contemporáneas, al ser una dimensión que incide en las condiciones de vida y bienestar de la población.

Asimismo, este estudio se inserta en la Línea de Investigación de Dinámica social y demográfica en el Estado de Hidalgo, ya que, si bien la presente investigación busca tener un alcance nacional, considera el análisis de componentes demográficos como los mercados de trabajo y su interacción con las manifestaciones sociales y económicas, como son las condiciones de vida de los trabajadores, y la mejoría o deterioro de las mismas, es decir, la movilidad social.

Los problemas sociales de hoy en día exigen una investigación social multidisciplinaria que analice el fenómeno social con la óptica de diferentes disciplinas como la sociología y la demografía para generar nuevos conocimientos y propuestas que contribuyan a enfrentar los actuales problemas que presenta la población que estudia esta ciencia, tales como la pobreza y la desigualdad (Canales, 2003; Cortés, 2013), y los cuales se explican en gran medida desde los estudios sobre trabajo.

La presente investigación tiene además un impacto social pues al ser un estudio comparativo entre 2012 y 2021 para observar el comportamiento y posible escenario futuro de los efectos de la flexibilización y la precariedad laboral, representa un punto de referencia para contribuir a determinar hacia dónde se deben conducir las políticas futuras en materia laboral.

No está de más decir que la trascendencia social del presente estudio es que analiza un problema social profundo con más de 50 años de antigüedad, que ha padecido la clase trabajadora de México. Es justo y necesario analizar su problemática desde un punto de vista

científico, no solo para conocer las consecuencias de la flexibilización y precariedad laboral, sino para marcar posibles caminos o rutas de acción para quienes habrán de tomar decisiones para establecer nuevas políticas laborales que favorezcan a quienes han sido oprimidos, explotados, y despojados de sus derechos, pues el cambio de modelo económico del país, y la subsecuente flexibilización del mercado laboral, sin duda, tuvo un impacto en sus condiciones de vida tanto de los empleados, como de sus familias.

CAPÍTULO 1. Del Estado de Bienestar a la flexibilización laboral e incertidumbre en el neoliberalismo

En este capítulo se presentan las propuestas teóricas que se consideran más útiles para estudiar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores como resultado de la flexibilización del mercado de trabajo que se ejerce a través de cambios al marco legal (reformas) para adaptarse a las exigencias del nuevo capitalismo flexible y el neoliberalismo en México.

Para estudiar la incidencia de las Reformas Laborales de 2012 y 2021—la primera caracterizada por impulsar la modalidad del *outsourcing*—, sobre las condiciones laborales y de vida de los trabajadores asalariados, se presenta primero un marco histórico para entender el origen de la situación de los trabajadores del sector bancario, al tener como contexto primero un Estado de Bienestar que procuró el bienestar social, que después se minimizó para abrir paso al neoliberalismo en México, que implicó flexibilizar el mercado de trabajo así como las relaciones laborales entre patrones y trabajadores.

En un segundo apartado, se presenta un marco conceptual a fin de entender primeramente el trabajo como eje central del desarrollo de las sociedades capitalistas y la lógica bajo la cual funcionan.

En el tercer apartado se explica el concepto de flexibilidad laboral, que ha sido el eje central del capitalismo, como sistema político-económico hasta convertirse en el neoliberalismo que ha regido a México desde la década de los años ochenta del siglo XX. La flexibilización laboral se reflejó entre otros aspectos, en la modalidad de la subcontratación u *outsourcing*, (De la Garza, 2012).

También se presenta en ese apartado el concepto de precarización laboral en el contexto latinoamericano, mediante propuestas teóricas que asocian las condiciones laborales

con las condiciones de vida de los trabajadores asalariados, como son las de Robert Castel, Minor Mora, Juan Pablo Pérez Sáinz, Mercedes Pedrero, Georgina Rojas y Carlos Salas. Así se llega al concepto de bienestar subjetivo, directamente asociado a las condiciones de vida.

En el cuarto apartado, se analiza el trabajo asalariado las diferentes etapas del capitalismo, desde el industrial, hasta el capitalismo flexible y el neoliberalismo con el cual el trabajo se flexibilizó y en algunos casos, se precarizó.

Después, en el quinto apartado se presenta una reflexión crítica al neoliberalismo al ser este sistema político la fuente determinante de las malas condiciones laborales, pues este sistema se ha caracterizado por generar trabajo precario y desigualdad social.

En el sexto apartado, se analizan las consecuencias subjetivas e implicaciones sociales que ha tenido la transformación del capitalismo en las sociedades que han adoptado este modelo. Estudiar las condiciones de vida de los trabajadores implica entrar al terreno del bienestar subjetivo. Para ello se retoman propuestas de teóricos de las subjetividades del trabajo como Luis Enrique Alonso, Ulrich Beck, Luc Boltanski y Ève Chiapello, Richard Sennet, Robert Castel y Andre Gorz, quienes de manera general consensan en que el trabajo precario dota de incertidumbre la vida de las personas y condiciona su proyecto y trayecto de vida.

Mediante dichos teóricos, se retoman teorías sustantivas como la nueva cuestión social, el espíritu del capitalismo, las biografías fracturadas, y capitalismo flexible, en el sentido de comprender cómo y por qué se relacionan sucesos específicos de la realidad, en este caso, cómo se relacionan las reformas laborales de 2012 y 2021 con las condiciones de vida (el bienestar subjetivo) de los trabajadores del sector bancario en México, lo anterior, con la finalidad de delimitar el objeto de estudio así como los conceptos principales y el método de investigación para esta tesis.

Ya en el séptimo apartado se presenta el trabajo como un factor para mejorar las condiciones de vida, es decir, de movilidad social ascendente. Para ello se retoman conceptos del sociólogo francés Pierre Bourdieu, como el de posición social y clases sociales, que integra diferentes ideas de teóricos como Marx y Weber, para entender los procesos de las sociedades contemporáneas.

Finalmente, en el octavo apartado de este capítulo, se expone la necesidad de reconstruir el Estado de Bienestar a partir de los derechos laborales y la noción de una ciudadanía laboral que se refleja en la Reforma Laboral de 2021 impulsada por el Estado en

el sexenio de Andrés Manuel López Obrador, que representa un cambio de régimen reorientado hacia el Estado de Bienestar.

1.1 El Estado como eje de instituciones, políticas y leyes para la protección y desprotección laboral

Las buenas o malas condiciones laborales están determinadas por la ley. El Estado es el que ha creado leyes para beneficiar a los trabajadores mediante derechos laborales, y posteriormente ha modificado la legislación para disminuir esos derechos y perjudicar a los trabajadores. Depende del régimen de Estado de Bienestar del que se trate, se cargará la balanza para el lado de los patrones, o para el de los trabajadores.

Desde finales del siglo XIX en Europa se comenzó a crear la protección para los trabajadores mediante las prestaciones; a la par surgieron los primeros sistemas de seguridad social y los primeros sindicatos para presionar a patrones como al gobierno a fin de tener *derechos laborales*.

A finales del siglo XIX se crearon los primeros derechos laborales. Fue en Alemania, con el emperador Otto von Bismarck, quien reconoció en el Estado su deber de procurar el bienestar. Así entre 1883 y 1889, Alemania adoptó una legislación social que regulaba seguros contra enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez y vejez. En 1889 Alemania instauró el primer sistema obligatorio de jubilación. La pensión se otorgaba a los 70 años, y la cantidad dependía del número de cotizaciones del asegurado (Sánchez-Castañeda, 2006).

Después de la Segunda Guerra Mundial, los gobiernos orientaron sus recursos hacia el desarrollo económico, y en el caso mexicano, entre 1945 y mediados de la década de los años setenta, florecieron 30 años de Estado de Bienestar, que surgió en respuesta a las necesidades de la clase trabajadora.

El Estado benefactor en México se configura desde la Constitución de 1917, que establece políticas sociales y de bienestar, así como también deja claro su papel interventor y rector en el proceso productivo, además de dominar los recursos naturales, y entre otras atribuciones, destaca la de proteger al trabajador e intervenir como árbitro en las relaciones entre el obrero y el patrón. Desde la década de los 20 del siglo pasado se promulgó la Ley Federal del Trabajo para regularizar las relaciones entre obreros y patrones.

En la década de los años 40 el Estado aplicó políticas de bienestar social, especialmente para el sector obrero y agrario, al fundar instituciones como el IMSS y CEIMSA, para proporcionar servicios sociales y asistenciales a los trabajadores.

De esa forma, el Estado de Bienestar en México implicó dar protecciones laborales a los trabajadores, la creación del ISSSTE y del IMSS, buenos ingresos, aumentos salariales, y la construcción de una red de seguridad social mediante normas e instituciones para proteger al trabajador. Pero el Estado también dio protección y ventajas a los patrones: construyó infraestructura, se exentaron impuestos, se subsidiaron servicios, hubo mano de obra barata, y protecciones arancelarias (Revueltas, 1993).

En 1940, bajo el gobierno de Manuel Ávila Camacho se promulgó Ley de Secretarías de Estado, en la que se estableció que el Departamento de Trabajo, creado en 1911 tras el movimiento revolucionario, se convertía en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para responder a las demandas sociales de los trabajadores a nivel nacional.

Aquel Departamento de Trabajo había nacido al terminar el porfiriato, como respuesta a la explotación de los trabajadores del campo, que laboraban para latifundistas con jornadas laborales de al menos 14 horas diarias, bajos salarios que los mantenían permanentemente endeudados con sus mismos patrones, y condiciones infrahumanas a las que eran sometidos hombres, mujeres y niños. Por ello Francisco I. Madero decretó la creación de dicho Departamento en 1911.

Después, en 1915, bajo el gobierno de Venustiano Carranza, el Departamento de Trabajo se incorporó a la Secretaría de Gobernación, y dos años más tarde se promulgó la Constitución Política de 1917, que en su artículo 123 decretó los principales derechos de los trabajadores:

- Jornada máxima de ocho horas
- Indemnización por despido injustificado
- Derecho de asociación y huelga
- Normas para la previsión y seguridad social

Posteriormente en 1927 se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para reglamentar las resoluciones de conflictos laborales en el ámbito federal. La Junta se integró por igual número de representantes de empleadores y de empleados y del gobierno; el organismo dependía de la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo.

Al decretarse la primera Ley Federal del Trabajo en 1931, el entonces presidente Pascual Ortiz Rubio otorgó autonomía al Departamento de Trabajo, con atribuciones claras como:

- Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal de Trabajo
- Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación
- Desarrollar una política de previsión social y de inspección
- Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores

Tras la creación de la STPS en 1940, con Ávila Camacho, fue en 1975 que se creó la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como órgano desconcentrado de la Secretaría, para hacer cumplir la legislación laboral vigente y garantizar la defensa de los trabajadores.

Finalmente, con José López Portillo en 1976, surgió la nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que redefinió las atribuciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Al año siguiente, en 1977, quedaron bajo la coordinación de esta Secretaría la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (Conampros), y el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot).

En esos últimos años dorados del Estado de Bienestar también se nacionalizaron los bancos en 1982, durante el sexenio de José López Portillo, es decir, se expropiaron los bancos comerciales mexicanos para enfrentar la crisis de la deuda externa de México. “Ya nos saquearon. México no se ha acabado, no nos volverán a saquear”, así anunciaba López Portillo la nacionalización de la banca. Miguel de la Madrid era el presidente electo, pero todavía no en funciones, y no comulgaba con la nacionalización de la banca por la presión política que tendría como mandatario con los organismos financieros internacionales. La medida tampoco fue bien vista por los organismos empresariales ni mucho menos por los banqueros, quienes amenazaron con hacer un paro bancario organizado por los patrones bancarios, pero cabe destacar que no sería organizado por sindicatos ni sus agremiados.

Pero Miguel de la Madrid y después Carlos Salinas de Gortari echaron abajo esas medidas. Primero De la Madrid derogó el decreto de control de cambios y reestableció la libertad cambiaria y Carlos Salinas, para dar continuidad al neoliberalismo, el sistema político-económico instaurado por su antecesor- volvió a entregar el sector bancario a empresas privadas nacionales y extranjeras. Esto permitió la extracción de ganancias

bancarias a capitales extranjeros y en menor medida nacionales, además de que implicó un reacomodo de la política laboral en los bancos. Llegó la flexibilización de las condiciones laborales para los trabajadores.

En suma, la nacionalización de la banca con López Portillo se protegió al sistema bancario al contar con presupuesto público o dinero del erario para devolverlo posteriormente, con finanzas más sanas a los banqueros, y peor aún, después en 1990, en el sexenio de Carlos Salinas, el Estado creó el Fondo Bancario de Protección al Ahorro (Fobaproa) para rescatar a los bancos que estaban en crisis financiera.

El Fondo fue activado en 1995, de forma que sus deudas privadas se volvieron públicas y el gobierno hasta la fecha sigue pagando la deuda de los banqueros, una de las más grandes del país. En 1999 la deuda era de 552 mil 300 millones de pesos, lo que representaba 11 por ciento de la economía nacional. En diciembre de 2021, la deuda del Fobaproa alcanzó un billón 40 mil 507 millones de pesos, cantidad que sigue pagando el pueblo de México vía impuestos. Hay que apuntar aquí que el Estado ha sido calificado como populista y asistencialista cuando destina recursos públicos para los más pobres, pero si se trata de rescatar banqueros, entonces se habla de “fomento económico”.

Como se puede ver, por una parte, se construyó la red de seguridad social, es decir, de normas e instituciones, para proteger al trabajador. Sin embargo, en los años posteriores, a finales de la década de los ochenta, se implanta en México un nuevo sistema político económico que, con ayuda y anuencia del Estado, privatiza la banca, rescata banqueros y flexibiliza el mercado laboral, al haber una menor intervención del Estado y mayor libertad para los patrones de la banca, y un cambio en la relación laboral entre patrones y trabajadores de este sector.

“Me veo obligado a decir que en el gobierno de (Felipe) Calderón la seguridad pública la manejaban los delincuentes, como me veo obligado a decir que la Secretaría de Trabajo era manejada por los magnates”, así sintetizó el presidente Andrés Manuel López Obrador la política económica y laboral durante esta etapa del periodo neoliberal, en su conferencia matutina del 12 de septiembre de 2022.

Los derechos laborales antes dados por el Estado de Bienestar, se quitaron, pero años después, con un cambio de régimen que desde 2018 intenta volver al Estado de Bienestar, busca devolver los derechos laborales a los trabajadores mediante un marco normativo distinto, es decir, una nueva reforma a la ley laboral de México, la de 2021, así como otras

iniciativas de reformas durante el sexenio de López Obrador, que buscan retornar hacia ese extraviado Estado de Bienestar, como es la iniciativa de reforma para subir a 12 los días de vacaciones y trabajar siete horas diarias, presentada en septiembre de 2022.

Por ello en esta tesis se analizan dos cambios legislativos importantes en la historia reciente de México en materia laboral: la Reforma Laboral de 2012 y la de 2021, sin dejar de mencionar otras iniciativas posteriores que provienen del mismo Estado, a través de su poder legislativo, que están orientadas a equilibrar la balanza entre el capital y los trabajadores.

1.2. El trabajo como base de la sociedad capitalista

Si bien el marxismo no es propiamente la teoría desde la cual se analiza este problema de investigación, los conceptos propuestos por Marx son imprescindibles para comprender cuál es el significado en una sociedad capitalista, de aspectos como el trabajo, salario, plusvalía, entre otros, que son la base para explicar cómo funciona el sistema capitalista, devenido en neoliberalismo, con sus efectos distintas para los patrones y los trabajadores.

El concepto de trabajo ha cambiado a través de las civilizaciones. Para los griegos, los romanos y la cultura judeo-cristiana, el trabajo es un concepto negativo, ya que era considerada una actividad degradante que oprime la inteligencia, y que por lo tanto era destinada a esclavos y mujeres, o a las clases bajas. Pero durante la etapa de la ilustración, el trabajo se dignificó al ser visto como la única legitimación de la riqueza. En la Revolución Industrial el trabajo fue la parte central para la producción de bienes, y en la sociedad moderna el trabajo fue concebido como la actividad central en virtud de la cuál es posible controlar la naturaleza, relacionarse con el entorno y los demás individuos, integrarse a la sociedad y recibir reconocimiento social (Köhle y Artilés, 2010).

En la sociedad capitalista, la relación entre patrones y trabajadores está unida a través del trabajo, que Marx (1867) definió como la capacidad humana para trabajar. La fuerza de trabajo es una mercancía que el obrero asalariado vende al capital con el propósito de tener ingresos que le permitan subsistir; en otras palabras, se trabaja para vivir (Marx, 1847).

El valor de la fuerza de trabajo es el salario; de esa forma, el salario es la cantidad de dinero que el capitalista paga por un determinado tiempo de trabajo o por la ejecución de una tarea determinada (Marx, 1847). Igualmente se entiende por salario, el precio en que un propietario de su fuerza de trabajo la vende a un comprador (Marx, 1847, Félix y Neffa, 2006).

Es importante distinguir el concepto de trabajo y el concepto de empleo. El primero es mucho más amplio y como se mencionó, ha cambiado a través de las épocas y desde la sociedad en que se mire. Por su parte, el empleo, es el trabajo remunerado o asalariado, no menos importante ya que es el principio de orden en la sociedad. El empleo puede definirse como una actividad remunerada que implica la existencia de un contrato laboral, salario, así como regulación legislativa, es decir, una relación laboral socialmente y políticamente regulada (Köhle y Artiles, 2010). Igualmente puede decirse que el empleo es una modalidad de trabajo desarrollada en el marco de una relación contractual de intercambio mercantil, establecida jurídicamente entre la persona contratada y el individuo u organización contratante (ibídem).

La remuneración del trabajo subirá o bajará según la relación entre la oferta y la demanda, así como por el coste de producción; cuanto menos tiempo de aprendizaje exija un trabajo, menor es el coste de producción del obrero y, por lo tanto, más bajo es su salario (Marx, 1847); así el nivel salarial sitúa a los individuos en diferentes posiciones sociales, toda vez estos se posicionan en función del volumen de su capital económico.

El objetivo del capitalismo en sus diferentes etapas, incluida la más reciente que es el neoliberalismo, invariablemente es acumular cada vez más capital o riqueza, particularmente en el campo económico, bajo el lema de obtener la mayor productividad al menor costo posible; para ello el empresario produce un bien o servicio y lo vende a fin de obtener una ganancia; el valor de un producto es la cantidad de trabajo que se requirió para ese bien o servicio. El obrero vende su trabajo a cambio de un salario, y una gran parte de la ganancia del empresario, no se la paga al obrero, a ese excedente se le denomina plusvalía (Marx, 1867). En las economías capitalistas, la relación de precios y la productividad se sobrepone a las relaciones sociales, el trabajo y el aspecto humano, (Braverman, 1980), se origina así una relación de dominación de la clase que posee los medios de producción o al menos el control de los mismos, sobre quienes no lo poseen y deben vender su fuerza de trabajo, y que, en consecuencia, ocupan posiciones más bajas en la estructura social.

Karl Marx propone que en la realidad social existe una superestructura compuesta por la ideología, la organización política y el sistema legal, que conduce a una estratificación social; dentro de esa superestructura, existe lo que Marx llama la infraestructura, que representa el espacio en el que se desarrollan las relaciones entre los patrones, los medios de producción y la clase trabajadora.

Es ahí donde surge la teoría del valor-trabajo, la cual establece que el valor de los bienes producidos a través del trabajo humano reside en la cantidad de tiempo de trabajo para poder producir determinados bienes, considerando que a los trabajadores no se les paga todo el valor de su trabajo, sino una cantidad menor que permita que haya excedentes, mismos que enriquecen a los patrones o la clase social dirigente (Kerbo, 2003).

Bajo la visión de Marx, a nivel de superestructura se ubica la organización político-económica del capitalismo, hoy neoliberalismo que rige a la sociedad, y a nivel de infraestructura que es donde se dan las relaciones entre patrones y trabajadores. En la infraestructura se ubican los dueños de los medios de producción, es decir, los patrones, y la mano de obra que representan los trabajadores. En este escenario, la pugna es por el capital económico, de manera que una mayor ganancia para el patrón se traduce en pérdida para los trabajadores, y viceversa. En el caso de los patrones, el método para obtener mayores ganancias es deteriorando el trabajo tanto en el nivel de los salarios como en las prestaciones de ley, es decir, los derechos que tiene el trabajador asalariado al formar un vínculo laboral.

Actualmente las prestaciones de ley u obligatorias, según la Ley Federal del Trabajo, son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, seguridad social (acceso a servicios de salud), pago de utilidades, días de descanso, prima dominical en caso de laborar ese día, licencia de maternidad, periodo de lactancia, licencia de adopción, licencia de adopción y maternidad, y prima de antigüedad.

Marx se centra en el espacio económico, pues es en él donde se ha presentado la lucha de clases sociales que empuja a una sociedad a la revolución y en consecuencia a una evolución hacia el desarrollo, o, por el contrario, al retroceso y aletargamiento de una sociedad. En cambio, Max Weber visibiliza no solo el ámbito económico, sino el social y el político. Weber considera esas tres dimensiones para ubicar al individuo en diferentes clases sociales, donde la posición de clase está determinada por el nivel de remuneración económica dada a través del salario, que a su vez es determinado por el grado de cualificación o de preparación de los trabajadores.

Como planteaba Marx (1847) al hablar de la clase dominante y la clase de los dominados, resulta evidente que trabajadores y patrones no disponen de igual cantidad de capital, ni del mismo poder para administrarlo, esto pone de manifiesto la desigualdad que existe en el mercado laboral, y con ello en la sociedad. Al respecto, no hay que perder de vista que existen otros participantes además de los trabajadores y los patrones, es decir, de

los medios de producción; están los directivos, que, si bien no poseen los medios de producción, sí los controlan, ubicándose en posiciones por encima de los trabajadores operarios y la burocracia.

Según el pensamiento marxista, bajo circunstancias de trabajo precario y explotación, los trabajadores se constituyen en la clase dominada, y el origen de este mal sería únicamente el sistema económico que regula el mercado de trabajo: el capitalismo.

1.3 Conceptos en torno al trabajo y las condiciones de vida

Además de los conceptos básicos como el de trabajo, salario, empleo y plusvalía vistos anteriormente, es necesario retomar otros conceptos para entender los cambios del trabajo asalariado en la actualidad latinoamericana y particularmente en México. Se abordan en este apartado los conceptos de flexibilización del trabajo, precariedad laboral, trabajo decente, *outsourcing*, estos últimos aportados por teóricos del pensamiento social contemporáneo y latinoamericano, para explicar las nuevas dinámicas en el mercado de trabajo y analizar la tendencia en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores asalariados mexicanos. Para ello también se hace un acercamiento a las condiciones de vida mediante el concepto de bienestar.

1.3.1 Trabajo decente

A nivel mundial, existe el concepto del trabajo decente el cual fue establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y recupera elementos que los Estados han implementado. Sin embargo, este concepto expresa el “deber ser”, que no necesariamente aplican los países en sus leyes.

Trabajo decente se refiere al trabajo que se desempeña en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El indicador se integra por una dimensión económica (importancia del empleo e ingresos adecuados), una dimensión normativa (promoción de derechos de libertad, equidad, seguridad y dignidad), otra dimensión de seguridad (protección social) y la dimensión de participación (diálogo social), (OIT, 1999).

El trabajo decente se mide con 10 indicadores: oportunidades de empleo, trabajo inadmisibles (trabajo en condiciones de libertad, que no sea peligroso), remuneración suficiente, jornada laboral decente, estabilidad y seguridad del empleo, conciliación del

trabajo con la vida familiar, trato no discriminatorio, seguridad en el trabajo, protección social, así como el diálogo social y relaciones laborales.

La OIT (1998) propone que la precariedad laboral se base en los indicadores de contrato temporal y contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación. Para la OIT, el empleo precario es una relación laboral donde falta la seguridad de empleo, la cual se puede conocer en el contrato laboral.

1.3.2 Flexibilización laboral

Es el eje central de la política neoliberal que llegó a México al imponerse el sistema político-económico del neoliberalismo. La política neoliberal implicaba modificar el marco legal para hacer más flexible el mercado laboral en el país, es decir, flexibilizarlo a favor de los dueños del capital o los patrones de empresas privadas y extranjeras, en aras de que el país se subiera al barco del neoliberalismo que se expandió en el mundo con la globalización.

La flexibilización del mercado de trabajo, de acuerdo con Robert Castel (1997), se caracteriza por un Estado de bienestar minimizado o menos intervencionista, donde impera la precarización generalizada del trabajo asalariado y la rotación del trabajador en diversas fuentes de trabajo.

La flexibilización es el resultado de una nueva organización de la producción o “desestandarización del trabajo”, como lo llamó Ulrich Beck (1998): La individualización de las labores implica movilidad, adaptabilidad, disponibilidad, [flexibilidad], como bien lo explica Robert Castel (2008), en un mercado laboral que funciona en cadenas de operaciones de forma jerárquica, donde los trabajadores se responsabilizan de pequeñas unidades, lo que disuelve la noción del trabajo colectivo.

A partir de la década de los setenta del siglo XX en Europa, y a mediados de la década de los ochenta del mismo siglo en México, se debilita al Estado en aras de que sean los dueños del capital o empresas quienes asuman el papel de responder a la competencia internacional, (Castel, 2008). Las “cargas” sociales y los límites legales se empiezan a ver como un obstáculo para maximizar la productividad de las empresas, ahí es donde surge la flexibilización tanto del mercado laboral, el marco legal, y de las relaciones laborales. El objetivo es aumentar la rentabilidad del capital quitando peso a los salarios (bajarlos y

estableciendo un límite o contención salarial), las cargas sociales, y reducir las reglamentaciones de la ley sobre la estructura del trabajo.

Entonces, la flexibilización del mercado laboral en México, permitiría impulsar el desarrollo económico nacional como de los países que invirtieran en él, con el objetivo de que creciera la economía, aunque dicho crecimiento no significara necesariamente una distribución igualitaria de la riqueza.

La flexibilización laboral significó flexibilizar o adaptar las relaciones laborales entre patrones y trabajadores. Mediante cambios en la legislación, se permitió flexibilizar los contratos, es decir, permitir contratos más cortos o temporales, y permitir formas de subcontratación como el *outsourcing*. La flexibilización también se tradujo en reducir derechos laborales para priorizar la productividad de las empresas, lo que quiere decir trabajar más horas por el mismo salario, entre otras medidas que beneficien la productividad y las ganancias de los patrones.

A la par de dichas modificaciones al marco legal para flexibilizar el mercado de trabajo, la flexibilización laboral también significó una mayor desregulación por parte del Estado en el mercado laboral (Castillo y Valencia, 2013). Los vacíos legales fueron aprovechados por los dueños del capital, que, al no ver prohibidas ciertas prácticas, como fue el *outsourcing*, las pusieron en práctica, hasta que con la Reforma Laboral de 2012 se permitió abiertamente esa modalidad.

1.3.3 Precariedad laboral

La precariedad laboral es el resultado más tangible de la flexibilización laboral explicada en el apartado anterior. La flexibilización es la causa y la precariedad laboral es el efecto, desde luego, dicho efecto no es homogéneo en todo el mercado laboral, aunque en la mayoría de los sectores se presenta una degradación del trabajo, tras los ajustes legales en pos de la “competitividad” y las nuevas y cambiantes exigencias en un “mundo global”.

Como era de esperarse, la flexibilización en las políticas a favor de los patrones llevó a la precariedad laboral de los trabajadores, concepto que han utilizado diferentes autores para referirse a las malas condiciones laborales, según distintas variables que toman en cuenta.

Gerry Rodgers (1989), propuso el concepto de empleo estándar, el cual construyó mediante un índice de precariedad laboral a partir del concepto de trabajo estándar, que comprende cuatro dimensiones: la estabilidad del empleo, es decir, la escasa duración del empleo o riesgo de la pérdida de éste; control sobre el trabajo o las pocas probabilidades de un trabajador para influir en las condiciones del empleo; el grado de protección de los trabajadores, es decir, la seguridad social; y el nivel de ingresos, que se relacionan a condiciones de pobreza.

Con esta propuesta se puede decir que la precariedad laboral implica un trabajo inestable, el escaso control del trabajador que por lo regular es subordinado, la falta de prestaciones de ley que implican además de otros derechos, la seguridad social, y finalmente, el bajo nivel salarial.

En México, Rojas y Salas (2011) señalan que el deterioro de condiciones laborales, también conocido como precariedad laboral, es un concepto que puede medirse por la inestabilidad, inseguridad, vulnerabilidad y falta de control sobre el trabajo. Es decir, existe alto riesgo de perder el trabajo, el trabajador tiene un muy limitado o nulo margen de negociación, no se dispone de seguridad social ni de otros beneficios sociales asociados al empleo, o la remuneración es baja.

La precariedad laboral puede ser definida entonces como aquel trabajo asalariado que se caracteriza por los bajos ingresos, jornadas de trabajo excesivas o trabajo parcial involuntario, la inestabilidad laboral, así como por la falta de alguno o varios derechos laborales, (como pueden ser las vacaciones y el aguinaldo), y por la desprotección social, dimensión que comprende, entre otros, los servicios de salud, pensiones y jubilaciones, así como crédito para la vivienda (Cadena, 2019).

Igualmente, la precariedad laboral se puede definir como el deterioro de las condiciones laborales a partir de la reestructuración productiva. Este fenómeno se caracteriza por empleos con jornadas superiores a las de la ley, ausencia de prestaciones, carencia de organización sindical, de contrato legal y de seguridad social, empleos eventuales, no calificados y al margen de las contrataciones colectivas (Aranda 2005; De Oliveira 2006; Mora 2006 y 2010).

Castel (2002), percibe a la “civilización del trabajo” sólo bajo la hegemonía del trabajo asalariado o empleo, donde los trabajadores “viven al día”, sobre todo considerando que la mayor fuente de ingresos es el trabajo.

En ese contexto, Mercedes Pedrero (1993) refiere que al existir una inequitativa distribución de ingresos entre los trabajadores, es decir, una desigual distribución del capital económico, el resultado es que las condiciones de trabajo, principalmente el ingreso por medio del salario, incida tanto en la desigualdad y el bienestar de la población. De esa forma, el discurso dominante resalta la autorresponsabilidad de los fracasos personales. Por otra parte, el capital impaciente del rendimiento rápido, de las ganancias fáciles, hace que el trabajo se vuelva volátil también, o a corto plazo, trayendo así incertidumbre para los trabajadores.

1.3.4 Subcontratación u *Outsourcing*

El *outsourcing* es un neologismo inglés que se refiere al proceso en que una empresa transfiere los recursos y responsabilidades para el cumplimiento de tareas específicas, a una empresa externa o subcontratista dedicada a la prestación de servicios especializados, de forma que pueden contratar solamente el personal, o bien el personal y recursos. Así, la subcontratación es una forma de producción de bienes y servicios en una unidad económica, por encargo de otra (De la Garza, 2010).

El concepto de subcontratación varía un poco según el contexto o lugar en el que se encuentre, y está relacionado con conceptos que muchas ocasiones se usan como sinónimos, como son *outsourcing*, terciarización, externalización, y triangulación. En España la subcontratación es entendida como suministro de mano de obra por vía de intermediarios, pero también se puede entender como la realización de una obra o trabajo por otra empresa. En Chile, en cambio, se conoce como subcontratación cuando los trabajadores están bajo las órdenes de subcontratistas y usen sus medios de producción. En Perú se entiende como *outsourcing* cuando el subcontratista dirige las obras (De la Garza, 2012).

Se puede distinguir entonces que se trata de subcontratación cuando una unidad económica con trabajadores a su mando realiza trabajo para otra empresa, ya sea en las instalaciones de esa última o en las propias. Se trata de *outsourcing* cuando una empresa suministra trabajadores para que trabajen en las instalaciones y al mando de la empresa que subcontrata, como lo hacen las agencias y los intermediarios (De la Garza, 2012). Estas definiciones pueden variar si se trata de trabajo temporal o trabajo permanente, o si se trata de actividades auxiliares o centrales del giro principal de la empresa.

En ese sentido, Enrique de la Garza (2013) refiere que la subcontratación puede desarrollarse de forma clásica a través de empresas terceras que ejecutan una parte de la

transformación o de la circulación en los procesos con sus trabajadores dentro de sus propias instalaciones o en las de la empresa subcontratante, aunque el control en el proceso productivo o circulatorio de la mano de obra quedaría en manos de la empresa subcontratada.

Sin embargo, cuando se busca analizar estas modalidades de trabajo en la acumulación mundial de capital, tanto la subcontratación como el *outsourcing* son rostros de un mismo fenómeno que se engloba en el concepto de subcontratación, toda vez que la acumulación global de capital se basa en cadenas globales, que van seguidas de las transnacionales y de las grandes empresas nacionales que se interconectan a través de la subcontratación, ya sea con empresas de igual o menor tamaño y radio de acción (De la Garza, 2012).

El objetivo de la subcontratación u *outsourcing*, sostiene De la Garza (2013), es reducir costos laborales, pues está demostrado de forma internacional que las empresas subcontratadas pagan menos además de que otorgan menos prestaciones y protecciones para sus trabajadores. Dicho de otro modo, la subcontratación es sinónimo de precariedad laboral o de degradación de las condiciones laborales, (principalmente en los indicadores del salario, seguridad en el empleo, y en la intensidad en el trabajo) y degradación de sus derechos laborales colectivos (seguridad social, sindicalización, huelga, contratación colectiva).

1.3.5 Condiciones de vida (bienestar subjetivo)

Como se ha visto en los apartados anteriores, el nuevo capitalismo flexible o neoliberalismo ha generado consecuencias a nivel macro social como micro social, ya que no solo se transformaron las reglas del mercado laboral con las políticas neoliberales que promovieron la flexibilización laboral, sino que se han deteriorado las condiciones de clase en los trabajadores asalariados, y con ello su posición objetiva y subjetiva en la estructura social.

Por ello este apartado tiene el objetivo de revisar algunas de las propuestas que han hecho diferentes teóricos en torno a la reconstrucción del Estado de Bienestar para proporcionar a los trabajadores asalariados, así como a sus familias, una garantía mínima de bienestar humano.

El trabajo se encuentra directamente ligado a las condiciones de vida. De ello dio cuenta el emperador de Alemania, Bismark, cuando a finales del siglo XIX, impulsó la generación de las primeras prestaciones sociales para los trabajadores y la figura de los sindicatos para presionar tanto a los patrones como al gobierno para tener mejores derechos

laborales, así surgieron los primeros sistemas de seguridad social. Asimismo, Vieira (1973), considera que el tipo de trabajo define las condiciones de vida, de manera que las buenas condiciones laborales equivalen a mejores condiciones de vida, y si son negativas las condiciones laborales, igual lo serán las condiciones de vida.

Thomson, Gill y Goodson (2021), en su libro titulado *Happiness, Flourishing, and the Good Life*, buscan crear un marco teórico para definir el <bien ser-estar> subjetivo, que se refiere a “qué tan bien va mi vida para mí”, como persona de quien es la vida, y no con respecto a criterios de evaluación externos a mi vivir. De esa forma, el bien ser-estar subjetivo se refiere a la calidad de mi vida como la vivo en relación con el propio ser-estar bien. Según estos autores, el bien ser-estar engloba el ser-estar bien físico, emocional, cognitivo, relacional, identitario, y espiritual.

Por ello Thomson, Gill y Goodson (2021) se centran en cuatro aspectos de la vida humana que están entrelazados en la vida cotidiana y que contemplarían el total del bienestar subjetivo, o el bien ser-estar:

1. Nivel de actividades, experiencias y procesos
2. Nivel de la conciencia (de las acciones y hacia qué se dirigen)
3. Nivel de las relaciones
4. Nivel de autoconciencia

Existe una ruptura entre los intereses del capitalismo y las necesidades de los trabajadores que sostienen este sistema. Luc Boltanski y Ève Chiapello (2002) señalan que, como decía Marx, los asalariados no son dueños de su propio trabajo, además de que pierden la posibilidad de hacer una vida más allá de la subordinación, y lo más importante: este sistema está completamente alejado de la satisfacción de necesidades por parte de los individuos que participan en el mercado laboral para que el engranaje del desarrollo capitalista funcione.

De ahí que las reformas a la ley para impulsar este modelo económico tiendan a favorecer a los patrones o capitalistas, en detrimento de los trabajadores, toda vez que no se busca la satisfacción de las necesidades de los trabajadores sino de las empresas. Por ello es posible sostener que la reforma laboral de 2012 contribuye a la mayor flexibilización en las formas de producción y de trabajo, sin atender los derechos laborales ni al bienestar subjetivo de los individuos que prestan su mano de obra en el mercado laboral.

Por ello autores como Beck (1993) y Luis Enrique Alonso (1994) pugnan por una reconstrucción del Estado de bienestar, lo que debe ir acompañado de una reorganización del sindicalismo pues este tiene un papel fundamental para crear nuevas redes de bienestar para los individuos al garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

A su vez Gorz (1977) parte del hecho de que la jornada laboral consume la vida de los trabajadores. Por ello plantea que la libertad de los individuos solo existe fuera del trabajo, donde pueden desarrollar sus potencialidades en sus tiempos libres. Así surge su propuesta de dedicar menos tiempo al trabajo y más a las actividades libres y creativas; por lo tanto, las políticas deberían reducir la jornada laboral y crear una nueva economía humanizada, que se traduzca en un apoyo universal para todos los ciudadanos que les permita no depender del trabajo como única fuente de ingresos (Gorz, 1977; Köhle y Artiles, 2010).

La condición y la posición de los individuos en el mercado laboral incide en su estilo de vida y prácticas sociales que posee, además de situarlo en determinada clase social y posición social, la cual puede descender o ascender dependiendo en buena parte, de lo que ocurra en el ámbito laboral. Dichos estilos de vida representan un acercamiento al concepto de condición de vida, que alude no solo a los satisfactores económicos y materiales, sino al bienestar humano (Boltvinik, 2003).

El concepto de condiciones de vida hace referencia a la calidad de vida en general, e incluye aspectos externos (situación económica, el barrio donde se vive, calidad de los servicios públicos, seguridad y medio ambiente), y aspectos internos (salud, tranquilidad, confianza en los demás), (BIARE-INEGI 2020). Así este concepto comprende aspectos más profundos ya que se aproxima más a las carencias tanto materiales como espirituales de nuestra población de estudio, los trabajadores asalariados del sector bancario.

A partir de la Medición del Progreso de las Sociedades surgió la dimensión del bienestar subjetivo, para captar estadísticamente una dimensión más allá de lo convencional: el bienestar subjetivo. Cabe aquí distinguir que el bienestar objetivo se centra en satisfactores materiales que permiten el ejercicio de capacidades de los individuos y las poblaciones; en tanto que bienestar subjetivo hace referencia a experiencias de vida en primera persona (BIARE-INEGI, 2020).

Pese a estas iniciativas, no existe como tal un consenso para definir el concepto de condiciones de vida, el cual está ligado al concepto de pobreza. Boltvinik (2003), propone para la medición de la pobreza, no situarse en el eje de “nivel de vida” desde el principio,

sino a partir del eje del “florecimiento humano”, es decir, donde el ser humano puede desarrollar completamente las necesidades y capacidades humanas, pues de lo contrario, solamente se consideran aspectos económicos de dichas necesidades y capacidades. Para Boltvinik, el nivel de vida es un subconjunto de un eje conceptual más amplio de bienestar o desarrollo humano, pues en el eje de nivel de vida, se consideran las necesidades humanas, pero sólo en su dimensión económica.

Basándose en las propuestas de Doyal y Gough, Boltvinik (2003) distingue tres satisfactores básicos de las necesidades humanas: Los objetos, entendidos como bienes y servicios; las relaciones, y las actividades. De estos tres rubros, el primero se atiende mediante fuentes de bienestar en los hogares, como es el ingreso corriente, activos básicos y no básicos, además de acceso a bienes y servicios gratuitos. La necesidad de las relaciones se satisface mediante el recurso del tiempo; y a las actividades, de las que deriva la autoestima y la autorrealización, se accede mediante el conocimiento y las habilidades.

1.4 Del capitalismo industrial a la flexibilización y precariedad laboral en el neoliberalismo

El capitalismo ha tenido algunas transformaciones a lo largo de las épocas que han generado grandes cambios en el trabajo, como son las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, las relaciones laborales así como las prácticas y estilos de vida de los trabajadores, lo que incide en la permanencia o cambio en sus posiciones sociales objetivas y subjetivas en la estructura social, o dicho de otro modo, en su capacidad de movilidad social para disminuir o incrementar el grado de desigualdad social de una sociedad. Por ello en este apartado se hace un breve repaso de las etapas del modelo económico del capitalismo y sus implicaciones que ha tenido para los trabajadores en su época más reciente.

A grandes rasgos, fue a finales del siglo XVIII cuando el feudalismo pasó a ser capitalismo con la economía del mercado en donde la fuerza de trabajo es una mercancía libre que se compra y vende en el mercado. Después, a mediados del siglo XIX se da el periodo del capitalismo industrial, que se caracteriza por la industrialización hace que se concentre el trabajo en las fábricas, y la consecuencia más visible es la separación del espacio doméstico del laboral. Con ello, Karl Marx evidenció la explotación y dominación de clase que trae consigo este modelo donde el objetivo central es la acumulación de capital.

A finales del siglo XIX, el Estado de Bienestar sometió el trabajo a normas y leyes y se generan las prestaciones sociales para los trabajadores, además de que surgen los sindicatos para abogar por los derechos laborales de los trabajadores, aunado a que surgen las jubilaciones y los sistemas de seguridad social. Así el trabajo remunerado, o empleo, se convierte en el principio del orden en la sociedad (Köhle y Artiles, 2005).

A principios del siglo XX, en 1929, el sistema capitalista entró en crisis por la sobreproducción y la poca demanda que conduce al despido de trabajadores, a partir de lo cual se fortalece el Estado de Bienestar. En la década de los años cuarenta comenzó a cobrar relevancia el sistema de producción fordista, que basado en el empleo formal, lejos de aumentar el número de trabajadores o de los medios de producción, se persigue una producción más eficiente mediante la producción en serie o en masa, donde los trabajadores se especializan en una sola parte del proceso de producción, lo que aumenta la productividad.

El modelo económico del capitalismo pregonaba en ese tiempo los beneficios para las familias al adherirse a este sistema que era presentado como la vía más rápida hacia el progreso social, y también como una expresión de justicia social. Dicho sistema fordista se empieza a agotar a finales de la década de los años setenta del siglo XX, lo que da paso a un nuevo capitalismo, denominado nuevo capitalismo flexible o neoliberalismo, que sale a flote al trasladar su crisis a los trabajadores, a través de procesos de flexibilización y de precarización laboral, tal como es la subcontratación u *outsourcing*.

El neoliberalismo, o la etapa más reciente del capitalismo tiene tres pilares: liberalización económica, apertura comercial, y el adelgazamiento del Estado en la conducción del desarrollo nacional (Mora Salas, 2011); de forma que se caracteriza por una profundización de la precarización del trabajo asalariado, informalidad, bajos salarios y una expansión del desempleo, esto como resultado de procesos de flexibilización como es la desregulación del mercado de trabajo para que se rija por las leyes del libre mercado internacional, (Pérez Sáinz, 2016) menor intervención del Estado en el mercado, la reducción del Estado de Bienestar, facilidades para los capitalistas para contratar mano de obra barata, mantener bajos salarios que les permita mayores rendimientos económicos, e incluso evasión de impuestos.

La consecuencia, refiere Pérez Sáinz (2016), es una dinámica excluyente de este modelo de acumulación de la riqueza ya que desplaza a quienes no son necesarios o útiles en el mercado laboral al tiempo que genera desigualdad económica y, en consecuencia,

desigualdad social. Pero el neoliberalismo coloca la empleabilidad como una aspiración que está en manos solamente de los individuos y de su propia capacidad, así como de su grado de preparación académica; lo anterior facilita que los individuos, lejos de exigir un trabajo digno, acepten y normalicen la precariedad laboral.

Para el economista y sociólogo español Luis Enrique Alonso (1994), la política neoliberal que impulsa la competitividad y la flexibilidad, debilitó a las instituciones que había provisto al empleo de cierto grado de seguridad y promoción para los trabajadores. Se diluye lo que Alonso llama el Estado social, las políticas de pleno empleo, así como las garantías jurídicas de los derechos laborales, la representación sindical, la antigüedad como criterio de ascenso de los trabajadores, y en suma, la justicia social, lo que pone en peligro la relación entre el trabajo y la ciudadanía.

Lo anterior conduce a que los trabajadores sean frágiles, y se formen franjas débiles en el mercado de trabajo. De tal manera que el nuevo capitalismo, es decir, el neoliberalismo se traduce como la era de la vulnerabilidad para los trabajadores. Por ello señala Alonso (1994) que la política “postmoderna”, revela su carácter premoderno, al retornar a las características del empleo de los inicios del capitalismo.

En este esquema Alonso (1994) distingue dos formas de flexibilidad: La interna, donde los trabajadores invierten su capital humano de forma flexible y quedan expuestos a los ciclos y mecanismos del mercado sin ninguna garantía laboral; y la externa que apela al darwinismo social en el mercado laboral, donde el desempleo y la precarización laboral son los elementos de presión para la competencia por los puestos de trabajo y llevan a los individuos a aceptar condiciones de trabajo desfavorables.

La reforma laboral de 2012 sería entonces una flexibilización interna, donde los trabajadores del sector bancario quedan expuestos a los mecanismos del mercado con cada vez menos garantías laborales y protección social, ya que dicha reforma está encaminada justamente a que las empresas trasladen a otra la responsabilidad de otorgar a los trabajadores sus derechos laborales y un salario digno. Igualmente, esta reforma implica una flexibilización externa pues el entorno de competencia y desempleo conduce a que los individuos acepten condiciones laborales desfavorables con tal de conservar su empleo.

Como se observa, el neoliberalismo que se manifiesta a través de las reformas laborales como la de 2012 incide directamente en las condiciones y posiciones de los trabajadores asalariados al cambiar las relaciones laborales que se tenían entre trabajador y

patrón; por lo tanto, los trabajadores cambian de posición social, ya sea dentro de su misma clase social o de una clase a otra dentro de la estructura social.

Beck (1993) refiere que al flexibilizarse el trabajo en sus dimensiones espaciales, temporales y contractuales, sucede que en el sector de los oficinistas o que su trabajo está relacionado con las tecnologías de la información y la comunicación, las nuevas tecnologías rompen las barreras del tiempo y del espacio, de forma que el trabajo ya no solamente se encuentra en un lugar geográfico específico, en las oficinas de un edificio, sino que se traslada incluso al hogar del trabajador. La jornada laboral se expande y distorsiona, se flexibiliza. Los contratos indefinidos se vuelven temporales y con ello se pierde la protección de los derechos laborales de los trabajadores, transformando así la sociedad laboral en una sociedad de riesgo (Beck, 1993). Esto a su vez conlleva el riesgo de la autoadaptación de los individuos a la estructura de dominio social.

Por ello Alonso insiste en que este modelo neoliberal trae consigo consecuencias sociales ya que el empleo débil, como lo llama -aquel que está despojado de las garantías laborales-, reestructura las jerarquías en el mercado laboral, lo que favorece a los más poderosos y debilita a los más débiles. Esto implica que aquellos que se encuentran en posiciones sociales más bajas en el mercado laboral, tienen pocas posibilidades de ascender en la estructura social, mientras que los más poderosos –como los patrones- continúan reproduciendo su clase social. Es así que en los países donde se ha reducido el Estado de bienestar para dar paso a este modelo económico, se profundiza la desigualdad social y afecta principalmente a los sectores más vulnerables de la sociedad, como son las mujeres, los jóvenes, migrantes, además de los trabajadores menos cualificados y con bajo nivel educativo y de ingresos (Alonso, 1994).

Como se vio en el apartado de flexibilidad laboral, el teórico francés, Robert Castel (1997) denominó la nueva cuestión social al producto de la flexibilización del mercado de trabajo la cual se caracteriza por un Estado de bienestar minimizado o menos intervencionista, donde impera la precarización generalizada del trabajo asalariado y la rotación del trabajador en diversas fuentes de trabajo. La nueva cuestión social pone como eje central al trabajo para la cohesión social, y se configura en tres dimensiones: la desestabilización de los estables, es decir, de las clases medias; la precariedad como destino para los jóvenes, quienes ven como parte de su normalidad la inestabilidad e inseguridad en el empleo, así como los cambios constantes de trabajo o el desempleo, como también ven

normal los contratos temporales o la relación salarial provisional; y el déficit de lugares ocupables en la estructura social, de forma que el sistema excluye a quienes no resultan útiles en este modelo económico (Castel, 1997; Köhle y Artiles, 2010).

Se podría decir, en términos de Castel, que el capitalismo industrial transitó hacia el capitalismo posindustrial, con sus implicaciones en los modelos de vida. En su obra *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, analiza la evolución del modelo capitalista y plantea que con la transición del capitalismo industrial al posindustrial, el mundo laboral evolucionó hacia un modelo flexible e individualizado, pues en el modelo capitalista más antiguo, se conformó una sociedad salarial hacia la cual había un compromiso social con los trabajadores, y estos contaban con protección social, mientras que en el capitalismo flexible, la tendencia es la desregulación del mercado de trabajo, la desafiliación, el riesgo y el individualismo (Castel, 2010).

En la visión de Castel (2010), durante el capitalismo industrial, los trabajadores contaban con un contrato de trabajo que era basado en regulaciones colectivas garantizadas por la ley, sobre el derecho del trabajo y la protección social, lo que constituyó así la sociedad salarial. Al partir de que la ciudadanía social engloba derechos y deberes en una pertenencia colectiva, se configuraron las relaciones de trabajo colectivas que permitían el desarrollo personal de los trabajadores y, por tanto, una existencia más libre.

Castel (2010) refiere que a partir de la década de los años setenta del siglo XX, el capitalismo toma el rumbo de la descolectivización, en aras de “liberar” al trabajador de las regulaciones y protecciones con las que contaba, y de la fragmentación de conciencia de clase, -aludiendo a Marx-, conduciendo así a los trabajadores hacia la individualización y la incertidumbre, tal como plantea Luis Enrique Alonso y Ulrich Beck. Se pasó del asalariado, al precariado.

El capitalismo posindustrial o capitalismo flexible, -describe Castel-, se ha convertido en global y transnacional <neoliberalismo>, y se caracteriza por un desequilibrio entre el trabajo y las protecciones, lo que se puede constatar en la desocupación masiva o desempleo, la precarización de condiciones laborales, la multiplicación de los tipos de contrato, y el despojo de las protecciones sociales antes ganadas. Es en ese contexto que este teórico visualiza una degradación del empleo, donde el trabajador corre el riesgo de quedar fuera de la sociedad salarial a causa de la desafiliación, concepto que Castel (2010) usa para referir que estando dentro de la sociedad, aparentemente no excluidos, muchos individuos carecen

de los recursos necesarios para asumir su libertad. El teórico hace notar que no hay instituciones internacionales que puedan establecer protección social a los trabajadores, pero en cambio sí hay organismos que impulsan el capitalismo financiero internacional.

En este nuevo capitalismo flexible o neoliberalismo, Castel (2010) distingue un reformismo liberal y otro reformismo de izquierda, donde el primero pugna por reducir el derecho del trabajo y las regulaciones jurídicas para “liberar” al mercado laboral; en tanto que el segundo aboga por el derecho del trabajo y su reorganización y fortalecimiento para alcanzar lo que Castel llama la “independencia social”. Por ello este teórico propone reestructurar el modelo capitalista a partir de la reconfiguración del sistema de protección de los trabajadores, pues coincide con Beck en el sentido de que actualmente predomina una “identidad líquida” de los trabajadores al tener que cambiar y adaptarse a las necesidades del mercado laboral, incluso si eso implica ir en contra de sus derechos laborales y su propio bienestar.

Si bien Castel analiza en gran medida a la sociedad salarial francesa, el carácter flexible de este capitalismo o neoliberalismo, no es privativo de Francia ni de Europa, de ahí que sea una importante referencia para los estudios de precariedad laboral y neoliberalismo en América Latina.

En síntesis, Castel propone que debe existir una relación más equilibrada entre el trabajo y el modelo económico de producción; entre las fuerzas del mercado y la protección social; toda vez que, en el estado actual, el mercado laboral no fomenta la cohesión social, por el contrario, promueve la rivalidad y la “competitividad”, esa palabra tan utilizada por los organismos empresariales hoy en día (Castel, 2010). Tal reestructuración debería permitir la competitividad, y al mismo tiempo la protección del trabajador, sin contraponerse.

Castel apela al Estado benefactor o “Estado social”, como lo llama, como un aliado para reducir la inseguridad de los trabajadores en el mercado laboral. Un Estado social activo, que promueva y reorganice las protecciones para los individuos, solo puede lograrse mediante la reconstrucción de regulaciones públicas flexibles y fuertes, y mediante la voluntad de imponer límites –leyes- para “domesticar” al capital; tal y como lo ha hecho México al dar revés, con una contra-reforma en 2021, a una Reforma Laboral profundamente opuesta a los intereses de los trabajadores.

El sociólogo francés sugiere que la independencia y la libertad pueden ser mal entendidas o confundidas porque así conviene al modelo capitalista flexible, que busca

“liberar” al mercado laboral, “liberar” la economía, “liberar” a los trabajadores, cuando en realidad, esa supuesta libertad –expresada en términos neoliberales- les quita protección social y les imposibilita de efectivamente, ejercer su libertad, como también los señala Sen. En una sociedad salarial equilibrada, la individualidad y la dependencia social no se contraponen. A diferencia de la derecha que suele calificar como “asistencialista” y “populista” al Estado de bienestar, Castel (2010) sostiene que “no hay individuos sin soportes sociales y sin Estado”, al recordar que la interdependencia caracteriza al ser humano y es de esa forma que alcanza su desarrollo.

A su vez, el individualismo que predomina en el modelo capitalista flexible, va contra la individualidad, pues está visto que la visión individualista ha perjudicado al individuo y en suma, a la sociedad en conjunto.

1.5 Críticas al neoliberalismo

Diversos autores han analizado el sistema capitalista y han diagnosticado como obsoleto y disfuncional este modelo económico, no solo para las economías, sino para los modelos de vida de la población, al intensificarse en el mundo desde la década de los años setenta del siglo XX, mientras que en México lo hizo en la década de los años ochenta, y es conocido como el neoliberalismo. El modelo se fue configurando desde los años cuarenta como una crítica al “excesivo” intervencionismo del Estado en la Economía, y que supuestamente llevaba a la opresión de la libertad humana (Blancas, 2013). Sin embargo, el neoliberalismo ha profundizado la pobreza y la desigualdad económica y social en el mundo, lo que ha conducido a la inviabilidad de este modelo, toda vez que el trabajo, que es el elemento central de la ciudadanía, pasó de ser un derecho colectivo humano a la precarización, flexibilización e inestabilidad, o en el peor de los casos, el desempleo.

De acuerdo con David Harvey (2007) el neoliberalismo es un proyecto político de la clase capitalista que surgió a mediados de los años setenta del siglo XX y que busca reestablecer las condiciones propicias para la acumulación de capital y con ello, restaurar el poder de las élites económicas. La crisis del capital en esa época llevó a reorganizar el trabajo para aumentar las tasas de ganancia y garantizar la acumulación de capital a largo plazo, así, las políticas de ajuste neoliberales tuvieron como consigna reducir el valor de la fuerza de trabajo, lo que se tradujo en el descenso del salario relativo y en precariedad laboral (Blancas, 2013); cabe aclarar que se Marx hablaba de salario relativo cuando pese al aumento del

salario de los trabajadores, la satisfacción social que produce es menor ante las exigencias mayores de los capitalistas y de la sociedad.

El neoliberalismo se ha valido de un régimen de acumulación, -entendido como una forma de producción y consumo que puede reproducirse en el tiempo-, así como un modo de regulación –referido al conjunto de normas que aseguran la reproducción capitalista, pese a los conflictos que ello genere en las relaciones sociales dentro de sociedades capitalistas (Blancas, 2013).

Así, este modelo económico se trata de un proyecto que va a contracorriente de movimientos revolucionarios, sobre todo de aquellos que provienen de influencias comunistas, puestas representan una amenaza a nivel global para la clase capitalista (Harvey, 2007). La estrategia del neoliberalismo consistió en llevar, mediante la globalización, el capital a los países donde existiera mano de obra barata, y para que este plan funcionara, era menester por un lado flexibilizar el mercado de trabajo que implicó la desregulación del Estado para poder reducir requisitos e impuestos al capital financiero, y por otro lado privatizar las empresas públicas y la deslocalización de los procesos de producción de forma que gran parte de la maneo de obra y de las ganancias se van al extranjero. A ello se suma el cambio tecnológico cuando la desindustrialización fuera reemplazada por la automatización y robotización. De esa manera se dio un golpe al trabajo toda vez que dicho cambio significó el despido de miles de trabajadores (Harvey, 2007).

En la medida en que la resistencia al neoliberalismo ha cedido, el trabajo ha perdido poder al ser desplazado de la esfera de producción hacia la vida pública, y la prueba, sostiene Harvey, es que en muchas partes del mundo las luchas giran alrededor de la calidad de vida. Esto evidencia así una relación entre el deterioro del trabajo y las condiciones de vida de una sociedad.

El neoliberalismo, con la máscara del subempleo podría mostrarse más hostil en el caso de individuos con poca escolaridad o en aquellos que son víctimas de la discriminación, como los migrantes o los pertenecientes a una etnia específica. A ello habría que añadir el crecimiento desordenado de la urbanización en torno a los centros de trabajo. El hacinamiento y el aislamiento son dos caras de una misma moneda: la segregación espacial en los cinturones de miseria donde vive un sector importante de los trabajadores asalariados y que se erigen, en el mejor de los casos cerca de las fábricas o las empresas, y en el peor,

los trabajadores deben trasladarse largas distancias para llegar a su centro laboral (Bourdieu, 2007).

En un sistema económico que profundiza el desempleo y la pobreza, por la dinámica excluyente de su modelo de acumulación, se torna gris el futuro para los desplazados del mercado laboral. Las empresas no quieren contratar a personas mayores de 50 años (Bourdieu, 2007), porque resulta más conveniente contratar a un joven que bajo la presión de la competencia y el desempleo, está dispuesto a ser explotado.

Los economistas, alude Bourdieu (1999), desdeñan los costos a corto y largo plazo del neoliberalismo: la miseria material y moral, consecuencias sociales que se pueden observar en la delincuencia, la criminalidad, el alcoholismo, entre otros problemas sociales. Bajo esa lógica, existe un exaltamiento del individualismo que se opone a los fundamentos del Estado de Bienestar, como es la responsabilidad colectiva en torno a la salud, el salario mínimo, seguridad laboral, que han sido conquistas laborales como de los derechos humanos. El neoliberalismo va contra esa lógica, pero desde luego, los individuos son los responsables de su propia desgracia, y es imperioso fomentarles la iniciativa de ayudarse a sí mismos en lugar de que sean una carga más para los “pobres” empresarios.

El neoliberalismo presenta en los contratos laborales exigencias que no son flexibles como sus formas de organizar la producción y el trabajo. Se trata de contratos de trabajo leoninos porque se busca contratar mano de obra barata, sin establecer prácticamente ningún derecho para los trabajadores y en cambio sí muchas obligaciones de su parte, y derechos para la empresa contratante.

En esa realidad, la figura de los sindicatos cobra importancia pues es desde ahí que se podría luchar contra la precariedad laboral, no obstante, es preciso que el sindicalismo rompa con su tradición domesticada y su pensamiento conciliador (Bourdieu, 2001) y retorne a cumplir las funciones para lo que fue creado, que es defender los derechos laborales de los trabajadores. El papel del sindicato no debe ser el de proteger los intereses de la empresa y convencer a los dominados de que acepten su dominación, así como sus condiciones laborales deterioradas, sino que más bien debe ver por los intereses de los trabajadores.

Frente a ese panorama, los intelectuales y científicos tienen un papel determinante pues son ellos quienes pueden hacer críticas y propuestas sobre todo aquello que los medios de comunicación y los políticos ocultan, como los efectos económicos y sociales de la flexibilización del mercado laboral. Lo anterior quiere decir que es posible combatir a los

tecnócratas –la élite ilustrada por las ciencias económicas- defensores del neoliberalismo en el terreno de la ciencia. Aquellos científicos que estudian los movimientos sociales no deben permanecer indiferentes a la lucha que define el futuro de un país y del mundo, motivo por el cual Bourdieu (2001) insiste en que los investigadores sociales deben unir esfuerzos con los políticos responsables de la toma de decisiones para generar propuestas progresistas que dejen atrás las políticas neoliberales que han tenido una serie de consecuencias sociales negativas como las antes descritas.

De ahí que esta tesis busque contribuir a la generación de conocimiento sobre la tendencia sobre la precariedad laboral en México y su relación con las condiciones de vida de los trabajadores asalariados, a partir de la reforma laboral que entró en vigor en 2012, misma que fue el instrumento para fomentar una mayor subcontratación u *outsourcing* en el país, con las consecuencias sociales que ello implica en los trabajadores, tanto objetivas como puede ser el nivel salarial y prestaciones sociales; como subjetivas, relacionadas con su bienestar subjetivo, así como sus estilos de vida impregnados de incertidumbre e individualismo.

1.6 Trabajo asalariado en el nuevo capitalismo y sus implicaciones en la vida de los trabajadores

El sistema económico en el nuevo capitalismo o neoliberalismo ha afectado a los trabajadores asalariados de manera concreta en sus condiciones laborales que determinan en gran medida las condiciones de vida y las posiciones de los trabajadores dentro de la estructura social, sin embargo, este modelo también ha transformado la percepción, las prácticas, acciones, estilos de vida y aspiraciones de los trabajadores. La incertidumbre es el común denominador de las condiciones de vida en las clases sociales donde se ubican los trabajadores. Por ello, el propósito de este apartado es visualizar las afectaciones subjetivas en los trabajadores, por lo que se abordan diferentes enfoques de la subjetividad del trabajo.

Marx ha planteado que en las sociedades capitalistas el trabajo es sobre todo asalariado, por lo que las condiciones laborales y sus condiciones de vida, es decir, su bienestar subjetivo, son determinadas por su relación con el patrón o con el capitalista. El capital económico con el que cuenta el trabajador está otorgado por el salario que destina el patrón al trabajador, y que es dado en una cantidad que le permita seguir reproduciendo la fuerza de trabajo.

En las distintas etapas del capitalismo y más recientemente en su época de mayor intensidad, también conocido como nuevo capitalismo flexible o neoliberalismo, el trabajo se convirtió en la principal fuente de ingresos y también en la vía para acceder a la protección social que conlleva un trabajo formal, y que se puede traducir en mejores niveles de condiciones de vida.

La actividad de los trabajadores, particularmente los del sector bancario, se vio deteriorada con la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, pues esta legalizó la subcontratación u *outsourcing* que conlleva a que las condiciones laborales de los trabajadores, lejos de mejorar, empeoren, hecho que se refleja en una percepción negativa de su propio bienestar subjetivo.

En ese contexto es necesario tener en cuenta que el trabajo determina las biografías de los individuos, de forma que bajo el esquema laboral en el nuevo capitalismo o neoliberalismo, las biografías –principalmente de los sectores más vulnerables-, se encuentran fragmentadas pues en la búsqueda de un puesto de trabajo en el mercado laboral, se presentan empleos inestables, volátiles y sin derechos laborales; esta situación rompe los vínculos de afecto familiar, pues en muchas ocasiones los individuos tienen que trasladarse lejos de sus lugares de origen para obtener un empleo (Alonso, 1994; Köhle y Artiles, 2010).

De igual forma el trabajo en el capitalismo flexible no crea relaciones de interdependencia entre compañeros de trabajo y se dislocan las redes de apoyo entre trabajadores, pues están en constante competencia por un puesto de trabajo o por una promoción dentro de una empresa. (Alonso, 1994; Köhle y Artiles, 2010). En lugar de unirse para mejorar sus condiciones laborales, como se asume en el sindicalismo, en este esquema de trabajo flexible, no hay tal derecho de asociación gremial, y por lo tanto todos son enemigos de todos. Este fenómeno se observa claramente en el sector bancario, donde los trabajadores no están agremiados a ningún sindicato que defienda sus derechos laborales. Predomina el individualismo.

Se puede decir que, en el neoliberalismo, los estilos de vida, la percepción de la realidad y las prácticas de los trabajadores asalariados, se vuelve inestable pues las biografías de las personas no son estables al tener que saltar de un trabajo a otro constantemente, y de un lugar geográfico a otro, lo que dota de incertidumbre sus vidas.

La flexibilización de la economía generó incertidumbre en los individuos, al tiempo que ha socavado la posibilidad de una vida social de calidad debido a que los esquemas de

trabajo van prescindiendo de trabajadores en el mercado laboral, y con ello generan exclusión social (Sennett, 2000; Köhle y Artiles, 2010).

De acuerdo con Sennet (2000) el capitalismo flexible conduce a tres tipos de incertidumbre: los movimientos laterales, donde el individuo tiene la ilusión de progresar hacia arriba en los estratos sociales, pero en realidad solo se desplaza hacia los lados –por ejemplo, de un banco a otro-, sin cambiar de puesto de trabajo y, en consecuencia, de posición social. La segunda incertidumbre, según Sennet (2000), es la pérdida retrospectiva, o, dicho de otro modo, las decisiones erróneas al cambiar de un trabajo a otro; lo que lleva a la tercera incertidumbre: los ingresos impredecibles, pues cambiar de una empresa a otra no significa necesariamente que los ingresos mejoren, sino al contrario, pueden resultar inferiores acompañados de un estancamiento profesional (Sennett, 2000; Köhle y Artiles, 2010).

Estos tipos de incertidumbre tienen como consecuencias la degradación del profesional experimentado, pues se menosprecia la antigüedad, la experiencia y el conocimiento profesional, e incluso se ve como un obstáculo para la maleabilidad de la mano de obra, además se desvaloriza a la familia al estar ésta basada en valores disfuncionales para el capitalismo, pues en ese modelo las relaciones sociales son más bien superficiales, a corto plazo e instrumentales. Por eso se observa cómo en el sector bancario los trabajadores firman contratos cada determinado número de meses, de forma que no generan antigüedad.

Para Sennet (2000), el trabajo configura la personalidad, la identidad y el carácter de un individuo, pero al cambiar la concepción del trabajo, también lo hace su forma de percibir la realidad, así como sus estilos de vida y prácticas. En este nuevo capitalismo, el trabajo es percibido de forma distinta a como se hacía en tiempos pasados del capitalismo, como en el fordismo, donde el trabajo ofrecía cierta estabilidad, se desarrollaba lealtad hacia la empresa donde se trabaja y los trabajadores tenían cierta protección social que les daba la certeza de una pensión o jubilación. Ahora los trabajadores están insertos en un mercado de trabajo flexible, con empresas dinámicas que hacen reajustes imprevisibles y exigen al trabajador una movilidad absoluta (Sennet, 2000). De ahí que los trabajadores vivan el trabajo de forma transitoria, se empleen en proyectos a corto plazo, y sin sentido de pertenencia.

Esto trae como resultado que, en los trabajadores, en especial aquellos del sector bancario, se modifique la percepción o noción de permanencia, pertenencia, y confianza en los otros, y sobre todo, que la percepción del trabajo como organizador fundamental en la vida de los individuos, se vaya diluyendo.

Bajo ese esquema, la realidad que perciben los trabajadores es la experiencia laboral sin continuidad en el tiempo, es decir, las biografías de los trabajadores o sus currículos contienen muchos trabajos, todos temporales, lo que impide arraigo emocional en las organizaciones donde han laborado, además de que no se generan relaciones duraderas de confianza y lealtad. No hay identidad de grupo, o como se menciona comúnmente: “no se ponen la camiseta”.

Para hacer más evidentes los cambios subjetivos que se han presentado en el mercado laboral, Alonso (1994) alude que en la época fordista caracterizada por su producción en masa, la biografía de un trabajador promedio consistía en la entrada temprana al trabajo con una trayectoria ligeramente ascendente dentro de una misma empresa y ocupación, lo que indica que los individuos podían mejorar su posición social y ascender en los estratos sociales. Sin embargo, en el llamado nuevo capitalismo flexible, se presenta un cambio en la trayectoria de los trabajadores asalariados, pues se enfrentan a un contexto donde la precarización del empleo es generalizada, la rotación de empresas aumenta y se desvincula la profesión del trabajo estable. Además, el profesional pasa a ser un mercenario, es decir, un vendedor de estrategias a corto plazo, pues su estancia en una empresa suele ser corta al ir saltando de una organización a otra.

De esa forma se podría decir que la trayectoria en las biografías de los trabajadores asalariados, entre 2012 y 2018, se transforman y probablemente pasen de una empresa a otra más frecuentemente e incluso tengan que trasladarse a lugares geográficos lejanos para poder insertarse en el mercado laboral, asimismo es probable que pierdan derechos laborales y se reduzca su salario.

Otra de las consecuencias subjetivas de la flexibilización en el nuevo capitalismo, es que la inestabilidad crónica del empleo lleva a que los trabajadores no tengan la perspectiva de un proyecto de vida basado en su fuente laboral, y exista una pérdida de ciudadanía económica, que lleva a la pérdida de ciudadanía social al haber una desconexión de las actividades cívicas y políticas (Castel, 1997).

En ese sentido, Castel (1997) coincide con Luis Enrique Alonso al hablar de las biografías fragmentadas de los trabajadores, pero precisa que es en los niveles más bajos de la escala profesional donde se presenta este fenómeno, ya que es en quienes más se da la entrada y salida del empleo regular. Así, el trabajo inestable marcado por constantes cambios de ocupación, conduce a formar individuos frágiles y sin protección social, propensos a

riesgos sociales como el desempleo, la exclusión social y la desafiliación, es decir, no pertenecer a un sindicato para defender los derechos laborales. Con un panorama adverso, ese individuo debe ser capaz de adaptarse a las exigencias del cambiante mundo del trabajo.

En un escenario así, donde los más afectados por este nuevo capitalismo o neoliberalismo, son los individuos más vulnerables, se profundiza la desigualdad social, es decir, las distancias entre unas clases sociales y otras. Las condiciones de clase que viven los trabajadores asalariados se caracterizan por la inestabilidad laboral, bajos ingresos y escasas posibilidades de ascenso en la empresa. Tales condiciones, sumadas a la posición que ocupan los individuos en el mercado laboral, conducen a la conformación de una clase media que ha adoptado los valores de la nueva economía neoliberal al poseer una cultura individualista, meritocrática y hasta narcisista (Alonso, 1994).

En sociedades modernas donde el tipo de capital que más se busca poseer es el económico, los individuos aceptan las reglas del juego del sistema capitalista pues no hay otra manera de subsistir. Para poder entrar al mercado laboral es necesario aceptar tiempos flexibles y acelerados del trabajo. Boltanski y Chiapello (2002) le llaman “hombre ligero” a aquellos trabajadores flexibles y móviles, responsables de su propio desarrollo personal, de su cuerpo, de su imagen, de su éxito y de su destino (Han, 2014). Para ello el capital social de los individuos, o su capacidad de relacionarse y moverse para participar en distintos proyectos laborales, es algo que el “hombre ligero” debe tener dominado. Para estos autores, el capital social resulta incluso más importante que el capital económico o el capital humano, aquel que se remite a las cualificaciones y experiencia profesional. En síntesis, predomina el “saber estar” sobre el “saber hacer”.

Los empleados del nuevo capitalismo, o neoliberalismo, transforman la noción tradicional de empleo y se convierten en “líderes” que gestionan sus propias actividades y proyectos. Los asalariados de tiempo completo son sustituidos por colaboradores informales o intermitentes, que frecuentemente no reciben remuneración alguna por su trabajo, o bien, su remuneración depende del resultado (Pérez Sáinz, 2016).

Asimismo, el discurso político promueve la idea del ciudadano emprendedor, alienta a iniciar su propio negocio, conduciendo así a la proliferación indiscriminada de pequeños negocios que difícilmente prosperan y en cambio perpetúan a un sector en clases sociales marginadas. De esa forma, se transfiere al individuo la responsabilidad sobre su propia

trayectoria, ya sea ascendente o descendente, en el mercado laboral así como en sus condiciones de vida o bienestar subjetivo.

El discurso del nuevo capitalismo se centra en la falta de preparación por parte de los trabajadores, la cual, supuestamente los llevaría a no tener un buen empleo; y la expansión del desempleo por la incapacidad del modelo económico para cubrir la demanda generada (Pérez Sáinz, 2016).

El nuevo espíritu del capitalismo pregonó además el discurso de lealtad hacia la empresa o institución donde se labora, siendo el trabajador quien se explota a sí mismo y se mantiene en eterna competencia con otros sujetos dentro del mercado laboral, además de la idea de que los trabajadores no son subordinados, sino “socios”, lo que justifica la falta de derechos laborales (Boltanski y Chiapello, 2002).

El sociólogo alemán Ulrich Beck (1993) logró distinguir otro tipo de subjetividad: a través de la teoría de la sociedad del riesgo, señala que la producción social de riqueza se acompaña de una producción social de riesgos, los cuales se entienden como una percepción de la proximidad de inseguridades y obstáculos, o bien, se puede entender como la anticipación a la catástrofe.

Desde esa perspectiva, el riesgo representa la consecuencia indeseada de la industrialización, como es la automatización del trabajo y el desempleo masivo. Hay que recordar aquí que, en México, en la última década, el sector bancario implementó el cajero multifuncional, mismo que, a diferencia de un cajero automático normal, este permite hacer depósitos en efectivo, en cheque local y realizar diferentes pagos, de forma que el usuario se ahorra tiempo en hacer fila para ser atendido en ventanilla.

Tales consecuencias no son privativas de una clase social específica, sino que afecta a todas en cierta medida, pues los riesgos, particularmente el de desempleo, se han democratizado. A diferencia de Beck, Luis Enrique Alonso y Robert Castel consideran que el denominado empleo débil no afecta a todos por igual, sino que este favorece a los más poderosos y debilita doblemente a los sectores más débiles, tales como los trabajadores jóvenes, los menos cualificados, con bajo nivel educativo y de ingresos, así como las mujeres y los migrantes.

La sociedad del riesgo se caracteriza por la reducción del empleo, formas plurales de subempleo, flexibilización e individualización del empleo, contratos flexibles, digitalización,

globalización y deslocalización del trabajo, el desempleo como desgracia individual y privada, así como la falta de garantía de un trabajo por parte de la educación (Beck, 2013).

Beck (1993) plantea que existen dos modernidades, una precedida por la otra. En la primera modernidad, caracterizada por el empleo pleno, el trabajo otorga identidad social a los individuos además de determinar la posición social y la seguridad existencial que poseen las personas. En cambio, la segunda modernidad se ha caracterizado por el hecho de que la sociedad laboral se ha quedado sin trabajo pleno, pasando al trabajo frágil (sin contrato, tiempo flexible, y subempleo) debido, entre otros factores, a que el Estado de Bienestar dejó de ser financiable. Beck distingue esos dos periodos de la misma forma que caracteriza Castel (1997) a la sociedad salarial y post-salarial, así como el fordismo se diferencia del post-fordismo. En consecuencia, el individuo se “atomiza” en biografías fracturadas, como lo plantea también Luis Enrique Alonso, ya que, ante tantas presiones, el individuo no logra hacer compatible su vida laboral con su vida privada y se “desocializa”.

De seguir la tendencia de la segunda modernidad, Beck previó que en pocos años, solo el 50 por ciento de los trabajadores cuenten con un trabajo estable de tiempo completo, en tanto que el restante 50 por ciento tendrá condiciones laborales que tienden a ser cada vez más precarias. Por ello Beck apela a un nuevo modelo social que atienda las necesidades de la sociedad laboral actual.

Igualmente, Beck (1993) distingue la modernidad simple de la modernidad reflexiva, siendo esta última donde surge el cuestionamiento a las postulaciones y viejas promesas del capitalismo, y donde se reflexiona en torno a los efectos colaterales del capitalismo como es la destrucción del medio ambiente y sus consecuencias en la salud pública. Si bien existe una sociedad más politizada, también es cierto que está más individualizada. En la modernización simple los empleos exigen a los trabajadores una cualificación específica, mientras que, en la modernidad reflexiva, deben poseer cualificaciones más generales.

Fundamentado en la teoría de la sociedad del riesgo, Beck explica que la precarización del trabajo en los países económicamente desarrollados se encamina hacia una “brasileñización de Occidente”, pues argumenta que la transformación del trabajo en los países “de primer mundo” seguirán el patrón de los países en vías de desarrollo, de forma contraria a lo que se pudiera pensar (Beck, 2007).

1.7 Influencia del trabajo en la movilidad social

Ya que el trabajo ha sido central para la organización de las sociedades y el eje de la actividad humana, sin el cual no se podría entender el progreso de las sociedades, para algunos autores, el trabajo es el factor que más determina la posición social que ocupa un individuo. La posición social depende así del tipo de trabajo u ocupación (Requena, Salazar y Radl, 2013).

El trabajo que desempeñan los individuos tiene gran relevancia si se considera que la ocupación que se ejerce juega un papel fundamental para las condiciones económicas y sociales de los trabajadores.

Esta tesis parte de la idea de que la Reforma Laboral de 2012, provocó que se deterioraran las condiciones laborales de gran parte de los trabajadores del sector bancario, lo que tuvo consecuencias en sus condiciones de vida, donde pueden observar cierto estancamiento o mejoría. Empíricamente el resultado de dicha reforma se puede observar en el nivel salarial de los trabajadores, así como en la reducción o aumento de sus prestaciones laborales y sociales.

Los trabajadores perciben y aprecian su realidad en primera instancia, y están en posibilidades de valorar si sus condiciones laborales son dignas o son precarias, o decentes, lo que llevaría a observar o no su consciencia de clase, el ser o no conscientes de su situación laboral, de sus condiciones de vida, y, por tanto, de la posición social que ocupan. Lo anterior abre paso a la acción o a la pasividad, a la lucha por la defensa de los derechos laborales, o a la enajenación de la clase trabajadora, como señalaba Marx.

Marx y Weber coinciden en el sentido de que las clases sociales se originaron por grupos económicos situados en idéntica relación con los medios de producción, o ubicados en similar posición respecto a la propiedad y control de dichos medios de producción (Requena, Salazar y Radl, 2013), es decir, poseen el capital y el poder de administrarlo.

Marx hablaba de las clases sociales de una forma dicotómica, pues planteaba la existencia de dos clases antagónicas, donde el crecimiento de una es en detrimento de la otra. Bourdieu a su vez distingue no solamente dos tipos de clases, sino que existen distintas posiciones sociales dadas sobre todo por la profesión, el nivel de ingresos y el grado de escolaridad, dentro de distintas clases sociales.

En todo caso, en las sociedades capitalistas contemporáneas o neoliberales las posiciones sociales y las clases sociales, sino que conforman una estructura de clases que

puede ser entendida como distribución desigual de posiciones sociales en torno a un parámetro específico (Requena, Salazar y Radl, 2013).

Ocupar una posición en la estructura social implica disponer de una cantidad de recursos que distingue a una clase social de otra. Así se puede entender que los trabajadores asalariados no representan una sola clase social, sino que están repartidos en diferentes clases sociales, de forma que la reforma laboral de 2012 incide de forma distinta según el estrato al que pertenece cada trabajador.

Dicha estructura social puede ser vista como una pirámide que ubica en la base a las posiciones más bajas en términos de volumen de capital, y en los peldaños más altos se ubican las posiciones sociales que más capital poseen, y por lo tanto son menos numerosas. La distribución de trabajadores que ocupan las diferentes posiciones sociales varía según su volumen de capital, y con ello se determina también el tamaño de los estratos sociales (Requena, Salazar y Radl, 2013). Así, los conflictos laborales en México están asociados a las características de su estructura de clases.

La estratificación social es la perspectiva dominante desde la cual la Sociología ha estudiado la desigualdad social, concepto que puede definirse como las divisiones que sitúan a los individuos en diferentes posiciones que facilitan o dificultan el acceso a recursos socialmente valorados, como lo pueden ser bienes y servicios, que a su vez determinan las oportunidades vitales de las personas (Requena, Salazar y Radl, 2013). Las divisiones entre diferentes clases sociales conducen a la estratificación social, que se encuentra institucionalizada, es decir, que es socialmente reconocida y aceptada de alguna manera.

Se puede decir que con la Reforma Laboral de 2012 se flexibilizó más el mercado laboral, lo que pudo dar como resultado el deterioro las condiciones laborales de los trabajadores del sector bancario, es decir, sus condiciones materiales de existencia y su práctica profesional, lo que condujo a un cambio en sus posiciones dentro de la estructura de clases sociales, y, por tanto, en sus condiciones de vida, es decir, y en la percepción del bienestar subjetivo.

Con esos ajustes en la flexibilidad del mercado laboral, los trabajadores van de una posición social a otra. Una clase social posee propiedades relacionadas con la posición sincrónica, es decir, en un momento dado de la estructura social; y propiedades respecto a la trayectoria de la posición, o sea, una posición diacrónica. Los individuos no ocupan siempre una misma posición y clase social, cada uno posee una trayectoria, que puede entenderse

como la serie de posiciones que han sido sucesivamente ocupadas por un individuo o grupo de individuos (Bourdieu, 1997). Lo anterior implica que las personas se mueven de una posición a otra, pudiendo ser tal movimiento en forma ascendente o descendente.

En las sociedades capitalistas moverse de una clase social a otra, es decir, la movilidad social, es poco convencional, y se ve motivada por la profunda desigualdad social que afecta a un gran sector de la sociedad, al tiempo que beneficia a otro sector por lo general más reducido.

Al interactuar individuos de una clase social con los de otra distinta, o al interior de su misma clase, se producen conflictos y luchas entre las distintas clases sociales, tal como lo señaló Marx mediante su método del Materialismo Histórico, donde el eje central en la historia de la humanidad es la lucha de clases.

En sociedades capitalistas o neoliberales como la de México, recientes estudios como los del Centro de Estudios Espinosa Yglesias, han demostrado que, si bien los más ricos pueden descender en las posiciones sociales, es muy poco probable que lo hagan, en cambio, es muy probable que mantengan su posición social (CEEY, 2019). La otra modalidad para posicionarse en una determinada posición social, es la meritocracia, o sea, el logro. El individuo consigue por sus propios medios, méritos y talento, una mejor ubicación. Esta idea es la que ha impulsado el neoliberalismo en sus políticas laborales, como se ve reflejado en el sector bancario. Los trabajadores de los bancos pueden ganar mejores ingresos en la medida de sus habilidades para las ventas, en la medida de los méritos que hagan.

Existe el supuesto de que las sociedades normativamente abiertas, como la mexicana que se rige democráticamente y existe igualdad jurídica al menos en la ley escrita, son meritocráticas al promover la movilidad social, siendo el logro o mérito el mecanismo de ubicación social. Lo anterior lleva al concepto de movilidad social, que puede entenderse como el desplazamiento de individuos o grupos, desde una posición social a otra (Requena, Salazar y Radl, 2013).

El Centro de Estudios Espinosa Yglesias propone que la movilidad social, se puede definir como los cambios que experimentan las personas en su condición socioeconómica. La movilidad puede ser relativa, es decir, pueden darse cambios en la posición socioeconómica de las personas respecto al que lograron sus padres; o bien, puede ser absoluta, que es cuando los cambios en el nivel de vida varían entre distintas generaciones en todo un país o región.

También la movilidad social puede clasificarse como intrageneracional, entre integrantes de una misma generación a lo largo de su ciclo vital; o intergeneracional, es decir, de los hijos en relación a los padres. Para Bourdieu (1988) una herramienta importante para la movilidad social, sería el capital social que tiene cada individuo, o bien, las relaciones que lo ayuden a ascender en la estructura de clase.

Así, la posición de un trabajador en el sector bancario depende no solamente de su nivel de ingresos, su profesión y su grado académico alcanzado, sino de su capital social para poder acceder a mejores puestos de trabajo que le den una mayor remuneración económica y con ello un cambio en su estilo de vida, de forma que ahora pertenezca a una clase social mejor posicionada en la estructura social, o al menos, que escale posiciones dentro de su misma clase social.

Si partimos del supuesto de que la Reforma Laboral de 2012 modificó la Ley federal de Trabajo para fortalecer la modalidad laboral del *outsourcing*, que delega a otra empresa las obligaciones laborales, entonces es de esperarse que hayan disminuido los derechos laborales y el nivel salarial de una parte importante de los trabajadores del sector bancario, y que por tanto, esta población de estudio ha tenido una movilidad social descendente.

Existen diferentes explicaciones posibles al fenómeno la movilidad descendente de los trabajadores del sector bancario, una de ellas, que busca probar esta tesis, es la modificación legal, es decir, la reforma laboral que entró en vigor en 2012.

Cabe recordar que la sociedad mexicana se ha caracterizado por grandes desigualdades sociales, profundizadas bajo el régimen neoliberal que se apoya en reformas a la ley como la ya mencionada, para flexibilizar el trabajo con el afán de favorecer a los capitalistas mientras se deja a los trabajadores desprotegidos y a la deriva. Muestra de ello es el *outsourcing* impulsado como una propuesta neoliberal a las necesidades del mercado, particularmente en sectores como el bancario donde más de la mitad de los empleados en la banca comercial están contratados bajo esa modalidad.

El informe del CCEY (2019) refiere que, para el caso mexicano, una mayor desigualdad de oportunidades conduce a una menor movilidad social y, en consecuencia, a un bajo crecimiento económico. Sostiene que los extremos de la desigualdad social, es decir, donde se encuentran los más pobres y los más ricos, es donde existe una menor o casi nula movilidad social.

Lo anterior se constata en los resultados obtenidos de la encuesta del CEEY (2019), efectuada en México, donde se observó que la desigualdad de origen se traduce en desigualdad de logros y en más desigualdad de oportunidades para la siguiente generación; de forma que la escasa movilidad social en los individuos más pobres genera malestar social, pues por más que ellos se esfuercen, difícilmente podrán ascender a posiciones y clases sociales más altas.

La reforma laboral de 2012, enunciada en la hipótesis como factor del deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores del sector bancario podría entenderse como una desigualdad en el marco legal al proporcionar a las empresas mayor facilidad para subcontratar trabajadores mediante la modalidad laboral del *outsourcing* y así evadir los derechos laborales que les corresponden. Este hecho se suma a las desigualdades de origen, de logros y de oportunidades que enfrentan los trabajadores del sector bancario, lo que incide en su movilidad social.

En suma, el concepto de movilidad social está ligado a los efectos o consecuencias de las transformaciones normativas del mercado laboral en México. La movilidad social puede presentarse por factores externos al trabajo, cualidades y habilidades de los trabajadores del sector bancario, como es el caso de la Reforma Laboral de 2012 y la de 2021.

Con el cambio en las reglas del juego en 2012 en México, en el mercado laboral que promovió la subcontratación y con ello la precariedad laboral, se produjo el deterioro de condiciones laborales de gran parte de los trabajadores del sector bancario; esto implicó que del año 2012 a 2018 se presentara:

- a) Percepción de los trabajadores de un bienestar subjetivo más bajo.
- b) Escasa o nula movilidad ascendente de los trabajadores del sector bancario.

Se esperaría que la Reforma Laboral instaurada en 2021, entendida como una contrarreforma de la impulsada en 2012, haya mejorado tangiblemente las condiciones laborales de los trabajadores, particularmente de los del sector bancario, por los cambios que implicó dicha Reforma propuesta por el Presidente Andrés Manuel López Obrador durante su sexenio.

1.8 Retorno al Estado de Bienestar: Derechos laborales y ciudadanía laboral

Como se ha visto, la desigualdad social, el individualismo, la incertidumbre y la desprotección, son algunas de las consecuencias del neoliberalismo o nuevo capitalismo

flexible, el cual motivó la Reforma Laboral de 2012. Pero la Reforma Laboral de 2021 es motivada por una perspectiva opuesta: Un modelo de Estado de Bienestar que protege los derechos laborales.

Si bien ya mencionábamos en apartados anteriores que el capitalismo flexible o neoliberalismo buscó reducir el Estado de Bienestar y que este interviniera lo menos posible en el mercado laboral, y algunos autores remarcan la necesidad de retornar al Estado de Bienestar, en este apartado se hace énfasis en el retorno al Estado de Bienestar el cual, entre otras acciones, retoma el control de la política laboral y genera o modifica leyes que protejan los derechos laborales.

Justamente, los derechos laborales son la variable presente en ambas Reformas Laborales, con la diferencia que en la de 2012 se reducen, y la Reforma Laboral de 2021 busca recuperar los derechos laborales perdidos por los trabajadores en México. Pero dichas reformas son determinadas según el modelo de capitalismo y Estado de Bienestar.

Un régimen de bienestar se puede entender como un modelo macro social que define el tipo de políticas sociales y la relación entre el Estado, el mercado laboral y la familia que domina en una sociedad. Existen varios tipos de regímenes de bienestar, como el liberal, el socialdemócrata, el conservador y el fragmentado.

El régimen liberal se caracteriza por un Estado de Bienestar que interviene lo menos posible en el mercado laboral, pues confía en los mecanismos del mercado para generar y distribuir riqueza. No hay seguro de desempleo ni pensiones dignas, pero sí hay bajos salarios y una alta desigualdad y pobreza. Ejemplo de ello fue México en el periodo neoliberal, es decir, de finales de los años 80 a 2018, cuando cambió el régimen.

El régimen socialdemócrata se caracteriza por un Estado de Bienestar fuerte, presencia de derechos sociales, servicios sociales universalmente accesibles, y un nivel de vida digno aun sin ingresos laborales. Este sistema de bienestar se financia con impuestos, donde los que más riqueza tienen, más pagan impuestos. En consecuencia, hay bajas tasas de pobreza y exclusión social. Los países nórdicos se aproximan más a este modelo, y ahora también México busca construir este modelo de Estado de Bienestar.

En el régimen conservador, el Estado de Bienestar está en un nivel intermedio de intervención en el mercado laboral. Existe corporativismo sindical y patronal en la regulación del mercado de trabajo, y en cuanto a la seguridad social, los derechos sociales dependen de

cotizaciones ligadas al empleo remunerado, donde las pensiones son proporcionales al salario. Ejemplo de ese régimen es Alemania.

El régimen fragmentado tiene un sistema de seguridad con cotizaciones proporcionales al salario, un sistema de salud universal, aunque un alto porcentaje de mujeres no tienen trabajo remunerado y existe una brecha social entre integrados que gozan de alta protección social, y excluidos con empleo precario y desempleo. No hay un sistema eficaz de asistencia social ni red de servicios sociales, lo que reproduce pobreza. Italia sería un ejemplo de este régimen.

Como se puede ver, el modelo de Estado de Bienestar influye directamente en las condiciones de vida y desde luego, en las condiciones laborales. El Estado de Bienestar surgió como una respuesta a las necesidades de la clase trabajadora. Fue después de la Segunda Guerra Mundial cuando los gobiernos reorientaron sus recursos hacia el crecimiento económico y surgieron así tres décadas gloriosas de Estado de Bienestar, que en México implicaron protecciones laborales, buenos ingresos para los trabajadores, aumentos salariales, y la construcción de una red de seguridad social mediante normas e instituciones para proteger al trabajador, además del impulso a la educación pública y la salud con la creación del ISSSTE y del IMSS.

A finales de los años 70 el modelo de Bienestar se empezó a agotar ya que el sistema de producción fordista era un régimen de acumulación intensiva que no busca más trabajadores y medios de producción, sino que busca una producción más eficiente, en serie y en masa, lo que se traduce en hacer más en el menor tiempo posible. Aunque la productividad aumentó, se empezó a agotar a finales de los años 70 debido a que disminuyó la plusvalía: Los trabajadores tenían garantías, pero los capitalistas ya no tenían recursos para aumentar sueldos y dar protección social a sus trabajadores. Entonces la crisis del capital se transformó en una crisis del trabajo, pues el capitalismo salió a flote generando crisis en los trabajadores.

Es en ese contexto, que el Estado de bienestar se empezó a debilitar pues el Estado ya no garantizaba un bienestar mínimo a las personas, aunque estuvieran activas en el mercado laboral. Surgieron procesos de flexibilización laboral como el *outsourcing* y así también la precariedad laboral. Es claro que cuando el capitalismo ha tenido mayor margen de acción y se ha reducido el Estado de Bienestar, el resultado es la precariedad laboral y la

pérdida de derechos laborales y sociales. En cambio, cuando el Estado de Bienestar regula el mercado laboral existen garantías y protección social para la ciudadanía.

Mediante el Estado de Bienestar era posible garantizar a la población satisfactores básicos que permitan que exista la ciudadanía; así lo plantea Marshall (1998), quien refiere que al haber ciudadanía hay por consiguiente mayor movilidad social, y con ello, mayor igualdad.

La ciudadanía puede entenderse entonces como un conjunto de derechos y obligaciones de los actores y el estado, que son el marco normativo e institucional que contribuye a la organización y reproducción de la sociedad.

De acuerdo con Marshall (1967), la ciudadanía tiene tres componentes: el jurídico relativo a los derechos, el moral referente a las obligaciones, y el de identidad o cultural. En el componente jurídico es donde se engloban los derechos laborales. Además, Marshall (1998) distingue derechos civiles, políticos y sociales, y son estos últimos los que se vinculan al Estado de Bienestar.

Cuando hay un Estado de excepción, al que va conduciendo el capitalismo y después el neoliberalismo, el derecho o las leyes desfavorecen a los oprimidos pues dejan de haber derechos universales e igualdad real, aunque exista una igualdad formal. Es entonces cuando se habla de una ciudadanía precaria, pues la precariedad implica marginalidad y exclusión, es decir, trabajo informal, ilegalidad y explotación. Todo ello se convierte en un limitante para ejercer la ciudadanía.

Castel (1997) distinguió tres grandes etapas por las que ha atravesado la clase trabajadora, que son:

- El proletariado, es decir, cuando los trabajadores no tenían acceso a derechos laborales durante la Revolución Industrial, época caracterizada por la alta demanda de fuerza de trabajo y por la retribución solo económica que recibían los trabajadores.
- El asalariado, referente a los trabajadores que cuentan con derechos laborales materializados en prestaciones laborales y sociales, como son las vacaciones indemnización en caso de accidentes de trabajo o enfermedad, seguridad social (atención médica y fondo de ahorro para el retiro, ya sea pensión o jubilación), aguinaldo, antigüedad, entre otras.

- El precariado, época caracterizada por el trabajo precario y el desempleo, donde los que están en el mercado fuera laboral y más aún quienes están de él, se encuentran en situación de desprotección social.

Así toma forma el “precariado”, una nueva clase social formada por desempleados y trabajadores con trabajo precario, quienes son conscientes de su situación, pero se saben marginados del trabajo decente. En el “precariado” se combina el empleo formal, informal y el desempleo, pues, aunque las personas se encuentren en un trabajo formal, no tienen las mismas prestaciones sociales ni derechos laborales que tuvieron generaciones pasadas en las fases más tempranas del capitalismo.

En el caso mexicano, por ejemplo, muchos trabajadores son conscientes de que nunca se van a jubilar, como lo hicieron sus padres, ya sea porque los patrones públicos o privados declaran no tener recursos para jubilar a sus trabajadores, o porque cuando ingresaron a ese trabajo fue en una edad avanzada y los trabajadores no han acumulado las semanas suficientes para pedir su jubilación.

En el peor de los casos, los trabajadores nunca se jubilarán porque nunca accedieron a un trabajo con esa prestación social y en su vejez solo podrán contar con ingresos generados si siguen trabajando, o de la Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores que creó el gobierno de Andrés Manuel López Obrador, en una clara tendencia a regresar al Estado de Bienestar donde las personas de la tercera edad, quienes ya han trabajado toda su vida, ya sea por cuenta propia, en empleos gubernamentales o en la iniciativa privada, por lo que merecen vivir con un poco de holgura en la recta final de su vida, como lo ha explicado el Presidente de México.

Si bien el gobierno de la Cuarta Transformación no ha suprimido del todo el modelo neoliberal que rige a México, sí ha impulsado políticas más cercanas al Estado de Bienestar sin llegar a ser socialismo. “Nuestro ideal es que haya un Estado de Bienestar”, ha afirmado el Presidente Andrés Manuel López Obrador en sus discursos e informes de gobierno, lo que implica, bajo la perspectiva del mandatario, garantizar a todos los seres humanos la seguridad social desde el nacimiento hasta la muerte, es decir, que nadie sufra por pobreza ni por falta de atención médica.

En su cuarto informe de gobierno, el jefe del ejecutivo federal habló de una mejor distribución de la riqueza, pues el crecimiento económico no implica necesariamente igualdad social, pues unos cuantos acaparan la riqueza, por lo que ponderó como más

importante la distribución que el mismo crecimiento económico. El presidente ha basado su visión en los países regidos por el Estado de Bienestar, los ingresos más importantes no son los laborales, sino los obtenidos como derechos universales y programas sociales que garantizan al individuo condiciones mínimas para poder vivir de forma digna. Hacia allá camina México bajo este nuevo régimen que cada vez más se aleja del neoliberalismo, sin llegar a ser totalmente socialista.

Marshall (1998) se planteó la pregunta de si es posible hacer compatibles los derechos sociales en la sociedad liberal regida por el capitalismo, hoy transformado en neoliberalismo. El problema que encontró este sociólogo, es que los derechos sociales que daría el Estado de Bienestar, se contraponen a los derechos del liberalismo o a los principios del libre mercado. Más aún, ¿es posible compaginar las libertades individuales que implican los derechos civiles, con la igualdad colectiva de los derechos políticos?

Podríamos buscar una respuesta en el actual modelo mexicano, que sigue siendo neoliberal, pero el Estado ha retomado control en sectores estratégicos de desarrollo, como el eléctrico y el petrolero, además de adoptar políticas que han disminuido la desigualdad social al proveer un mínimo nivel de Bienestar mediante diferentes programas sociales. Actualmente, 25 millones de hogares reciben el apoyo de al menos un programa social. A ello se suma la recuperación del poder adquisitivo de 71 por ciento en 2021 con respecto a 2018, y el aumento al salario mínimo a 172.87 pesos en 2022 y 207.44 pesos en 2023. Estas acciones van creando un Estado de Bienestar mínimo y va reivindicando derechos sociales que antes de este sexenio estaban enterrados.

La ciudadanía social parte del hecho de que los ciudadanos tienen derecho al bienestar, independientemente de su posición en la estructura social y de su relación con los medios de producción económica; a la par, ese bienestar mínimo es una condición para su participación en la vida política de la sociedad de la que forma parte el ciudadano, así como para ejercer sus derechos civiles. Los últimos tiempos han demostrado que el capitalismo flexible o el neoliberalismo, y el bienestar pueden funcionar complementariamente, si las circunstancias políticas, sociales y económicas se prestan para ello.

CAPÍTULO 2

Trabajo precario y condiciones de vida en América Latina y México

La intención de este estado de la cuestión es conocer las investigaciones que se han desarrollado en torno a la relación que existe entre las condiciones laborales y las condiciones de vida de los trabajadores en contextos como el de México, donde se ha implantado un modelo político-económico que ha conducido a profundizar la desigualdad entre las diferentes clases sociales, a través de la precariedad laboral, que va desde los bajos salarios, disminución de derechos laborales, y nuevas modalidades de trabajo como es el *outsourcing*.

Por ello esta revisión de la literatura permite saber desde qué punto se está partiendo para realizar esta investigación, conocer qué preguntas se han formulado los científicos sociales y qué respuestas se han encontrado, de manera que sea posible demostrar la pertinencia de este estudio doctoral a partir de encontrar el punto que no ha sido estudiado a profundidad y con ello hacer una aportación al estado del conocimiento científico.

Este estado de la cuestión está integrado por dos apartados que dividen regionalmente los estudios que se han hecho en relación a la subcontratación como un factor de la precariedad laboral que se ha impulsado en los últimos años y sus efectos en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, que, a su vez, tendrían una consecuencia en sus condiciones laborales y en sus condiciones de vida.

Para la construcción de dichos apartados se efectuó una búsqueda en sitios web como Jstor.org, scopus, redalicy y scielo, los cuales albergan artículos de alto factor de impacto académico, artículos en revistas indexadas o aquellas evaluadas por varios organismos, así como artículos en revistas arbitradas. Asimismo, se consultó en la Red Mexicana de Repositorios Institucionales, así como en capítulos de libros y tesis. En estos sitios, se buscaron palabras clave como “clases sociales”, “trabajadores”, “precariedad laboral”, subcontratación y “*outsourcing*”.

De los textos aquí presentados, cerca del 56 por ciento corresponden a investigaciones empíricas, mientras que el 44 por ciento se trata de artículos reflexivos. Por otra parte, 50 por

ciento de estos estudios utilizan una metodología cuantitativa, en tanto que aún no se ha encontrado alguna investigación de corte cualitativo.

Tras esta breve revisión de la literatura, se han encontrado numerosas investigaciones sobre la precariedad laboral en América Latina y en México desde una metodología cuantitativa, como se propone en esta tesis para poner aproximarnos al objeto de estudio y poder poner a prueba la hipótesis.

2.1 Estudios Latinoamericanos sobre precariedad laboral y subcontratación

Para América Latina se han hecho varios estudios, sobre todo desde las ciencias sociales, en los cuales son recurrentes los estudios comparativos entre países de la misma región así como con países de Europa. El hilo conductor en todos estas investigaciones, es el la flexibilización del mercado laboral impulsada por la globalización neoliberal que rige estas naciones.

Uno de los estudios explorados que más se aproxima al objeto de estudio de esta tesis, es el realizado desde la disciplina de las Ciencias Sociales por Emilio Jorge Ayos y Jérica Lorena Pla (2019), quienes desde una investigación empírica y una metodología cuantitativa, relacionan el trabajo con las condiciones de vida de los trabajadores, entendiendo estas como la calidad de vida en general, que incluye aspectos como situación económica, el barrio donde se vive, calidad de los servicios públicos, seguridad y medio ambiente, y aspectos como salud, tranquilidad y confianza en los demás (BIARE-INEGI 2020).

En su capítulo del libro “Trabajo, condiciones de vida y bienestar. Un análisis de las fuentes de ingresos individuales y familiares en perspectiva comparada. España y Argentina”, los autores hacen un análisis comparativo entre dichos países acerca de la asociación entre los estratos que componen las clases sociales y las fuentes de ingresos. Para ello toman en cuenta la composición de los ingresos así como las modalidades de satisfacción de necesidades y la producción del bienestar de ambos países. Asimismo, consideran los distintos regímenes de bienestar que organizan a las sociedades capitalistas contemporáneas.

En este capítulo, los autores aportan a la discusión sobre el papel del Estado en las sociedades latinoamericanas y en cuanto a su función en la regulación de las condiciones de

vida y reproducción de la vida de los diferentes estratos o clases sociales. Explican que las clases sociales son producto de un proceso histórico propio de sociedades capitalistas, además de que la estructuración de clases se da a partir de la relación entre estas, los estratos que las componen, y en torno a un eje principal que es la inserción al mercado laboral, caracterizado por la desigualdad de oportunidades según la clase social a la que se pertenezca; es decir, ser trabajador o ser capitalista, son ambas posiciones desiguales en torno a las relaciones de producción y de poder.

Al partir del supuesto de que las relaciones que se entablan en la esfera laboral son clave en la generación y distribución de desigualdades sociales, analizaron los sistemas de protección social y estructura de clases y después, mediante una metodología cuantitativa, utilizaron los datos de los institutos nacionales de estadística de ambos países: la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH de Argentina) y la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (ECV de España).

Se consideró al individuo mayor de 18 años como unidad de análisis, tanto a nivel individuo como a nivel de hogares. De esa forma, las clases representaron posiciones dentro del mercado de trabajo; de entrada, se distingue a quienes poseen los medios de producción de aquellos que no los poseen. La diferencia estriba en las posiciones que son reguladas por un contrato de trabajo y las reguladas por una relación “de servicio”, ambas se pueden diferenciar por el grado de cualificación y la dificultad de monitoreo de la actividad. Cabe señalar que la relación de servicio implica incentivos hacia los empleados, como seguridad laboral y ascensos.

Al analizar las fuentes de ingreso entre ambos países, Ayo y Pla (2019) observan menores ingresos laborales en Argentina, y en cuanto a ingresos no laborales, en España superan la media en los trabajadores manuales, tanto cualificados como no cualificados. El estudio evidencia una menor intervención del Estado en Argentina, pues en este país es inexistente el seguro de desempleo, a diferencia de España. Además al analizar al nivel de hogar, la diferencia de bienestar está mucho más marcada, pues en Argentina interviene la figura del Estado pero de forma mínima, de forma que no se refleja en el bienestar del hogar.

El estudio permite ver que en el contexto latinoamericano, los sectores más bajos de la estructura social se encuentran ampliamente desprotegidos además de que el mercado de

trabajo es su única fuente de ingresos que le permiten subsistir, es decir, reproducir su vida cotidiana. Por ello concluyen que en Argentina es el mercado de trabajo el que asigna los recursos; en cambio en España los ingresos estatales son altamente significativos para el bienestar de los hogares pues este apoyo llega a representar la mitad de los ingresos en muchos hogares. En general, los trabajadores argentinos se ven mucho más desprotegidos que sus pares españoles aún después de varias reformas de gobiernos que han dado un giro “a la izquierda”.

Lo investigado por Ayo y Pla (2019) nos muestra el contexto sobre la relación entre el trabajo y las condiciones de vida en América Latina, al tiempo que permite ubicar el estudio de esta tesis como parte de los esfuerzos que se han hecho en este continente para visibilizar el deterioro del trabajo, que como se observó, es la principal fuente de ingresos y productor de bienestar social.

Lo expuesto por Ayo y Pla se basa únicamente en técnicas cuantitativas, por lo que es un referente para estudiar la relación entre el trabajo y las condiciones de vida –concepto que se explica más ampliamente en el capítulo teórico- de los trabajadores, como se ha planteado en esta tesis. Si bien este estudio no contrasta las situaciones de dos países, sí hace un análisis comparativo entre años para conocer la evolución de la dupla trabajo-condiciones de vida en esos dos países.

Por su parte, Enrique De la Garza Toledo (2012) en su texto reflexivo “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”, que forma parte del libro “La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales”, hace una revisión histórica y hace importantes aportaciones para entender la modalidad laboral de la subcontratación. Plantea que desde inicios del neoliberalismo en los años ochenta del siglo pasado ya existía la subcontratación pero fue creciendo en los noventa y cobró más forma mediante la reestructuración productiva del Toyotismo que se extendió por el mundo.

De acuerdo con De la Garza (2012), el Toyotismo fue una forma de organización del trabajo que mezcló la automatización de procesos, con las redes de empresas, lo que se impulsó por la búsqueda de flexibilidad interna, salarial y funcional. Esto se vio reflejado en el trabajo en equipo, movilidad interna, recalcificación, y relaciones laborales más flexibles que permitieron: prolongar la jornada de trabajo según las necesidades de producción, el

trabajo en días de descanso, reducción de las vacaciones, y la contratación a prueba y de aprendizaje. Así, la esencia del Toyotismo es la optimización del uso de la mano de obra para aumentar la producción desde la forma de organización y la flexibilización de las relaciones laborales.

Sin embargo, la subcontratación implica modelos de producción y relaciones laborales diversas, no solamente el Toyotismo, sino que también está el modelo taylorista-fordista y el trabajo a domicilio. En el debate de los beneficios o desventajas de la subcontratación internacional como factor que impulse el desarrollo de los países, De la Garza (2012) refiere que la teoría del *upgrading* indica que de forma evolutiva la subcontratación internacional en países tercermundistas iniciaría con ensambles sencillos, bajos salarios y mano de obra no calificada, pero que la presión del mercado haría evolucionar y mejorar estas condiciones.

Por ello De la Garza concluye que el capitalismo global, mediante sus empresas transnacionales y nacionales transita hacia una forma de acumulación de capital, no de *upgrading*, sino de *downgrading*; es decir, que lejos de ser una vía hacia el desarrollo de los países, es la vía del mantenimiento de la precarización del trabajo, lo que sume a los países en la pobreza, principalmente por los bajos salarios que se mantienen bajo esquemas de *outsourcing*. Ante ese escenario, el autor subraya la importancia de luchar por los derechos de los trabajadores subcontratados para obligar al capital a transitar hacia formas de desarrollo más amables.

También en Latinoamérica se han hecho investigación empírica mediante estudios comparativos cuantitativos como el de Minor Mora Salas y Orlandina de Oliveira, quienes en su artículo “La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México” buscaron analizar las formas de participación de la mano de obra asalariada de ambos países en el contexto de una etapa avanzada del neoliberalismo en Latinoamérica.

Su estudio representa una aportación al panorama latinoamericano de la precariedad laboral en el contexto del neoliberalismo, además de que busca encontrar múltiples factores que expliquen este fenómeno. Sin embargo, no incluye en su estudio una metodología cualitativa para conocer de qué forma la precariedad laboral afecta a los trabajadores en sus estilos de vida o en su percepción de su propio bienestar.

Los autores construyeron un índice de precariedad laboral para aplicarlo en un análisis estadístico multivariado el cual comprende un análisis factorial, análisis de conglomerados, y regresión lineal múltiple. Además, proponen un modelo analítico multidimensional que explique la precariedad laboral que considere factores individuales, familiares, territoriales y laborales. La fuente de datos en el caso de Costa Rica, fue la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples, y para el caso de México, la Encuesta Nacional de Empleo, ambas para el año de 2004.

A partir de variables seleccionadas de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, como son la cobertura de la seguridad social, estabilidad laboral, y remuneración, analizaron el grado de precariedad laboral de ambas naciones. Así, Mora y de Oliveira encontraron, gracias al ejercicio de regresión lineal múltiple, factores explicativos de la precariedad en las condiciones laborales, como son los factores sociodemográficos, socioterritoriales y sociolaborales.

Dicho estudio determinó que la precariedad laboral se explica, en gran medida, por el tamaño de la empresa, sector de actividad y jornada laboral (factores sociolaborales). Asimismo, concluye que México ofrece condiciones laborales mucho más precarias que Costa Rica, lo que se explica por la estructura de su economía y de los mercados de trabajo, y al sistema de regulación del mercado laboral. Además, se encontró que los factores sociolaborales tienen mayor peso que los factores educativos, individuales y familiares.

A partir de otra investigación empírica de corte cuantitativo llevado a cabo por Minor Mora en 2011, en su capítulo de libro “El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica”, desarrolló un índice de precariedad laboral considerando cinco dimensiones: Ingreso por hora por debajo del mínimo fijado por la legislación laboral; Trabajo parcial involuntario; Jornada laboral excesiva; Inestabilidad del empleo; y Desprotección social.

Además, con un análisis similar al efectuado con Orlandina de Oliveira, Minor Mora encontró en el contexto costarricense una correlación entre la debilidad de las instituciones que gobiernan el mercado de trabajo, y el nivel de la precariedad del empleo, pues cuanto más débiles son los primeros, más severo es el segundo.

Otros estudios también para Latinoamérica muestran especial atención en la modalidad laboral de la subcontratación o del *outsourcing*, tal es el caso del artículo “*Outsourcing* y la nueva precariedad laboral en América Latina” de Dídimo Castillo Fernández y Adrián Sotelo Valencia, quienes plantean a nivel reflexivo que la subcontratación y la deslocalización de actividades productivas que ha caracterizado a la economía capitalista no es otra cosa más que el intento de reducir costos para los capitalistas y exonerar a las empresas de sus responsabilidades hacia sus trabajadores, al delegar los procesos de producción a otras empresas y lugares geográficos.

Los autores señalan que justamente Latinoamérica es el destino principal del *outsourcing* o externalización de las empresas, solo después de China e India. Castillo y Valencia (2013) sostienen que la externalización ha aumentado la desregulación y la flexibilización laboral al tiempo que introdujo un “modelo de rotación de mano de obra” que aumenta el empleo precario de la clase obrera. En su artículo, definen a la deslocalización como una forma de subcontratación que implica transferir ciertas fases de la producción a otros países, algo que se ha convertido en una tendencia mundial.

De acuerdo con Castillo y Valencia (2013), gran parte de América Latina se caracteriza por tener leyes laborales débiles y flexibles, que conducen a que la clase trabajadora tenga un poder limitado, y se impongan largas jornadas laborales, vacaciones cortas, así como seguridad deficiente. México, Brasil y Chile son identificados como los principales destinos para la subcontratación en Latinoamérica, tanto en el sector productivo como de servicios. El principal factor de este fenómeno, sostienen, es la proximidad geográfica, la energía de bajo costo, así como la abundancia de materias primas.

Al analizar los casos de diferentes países y empresas, con ayuda de cifras de diferentes institutos y *rankings*, Castillo y Valencia (2013) reafirman que la subcontratación tiende a crear condiciones laborales precarias, pues los trabajos que alguna vez fueron estables, ahora son puestos temporales o de tiempo parcial. Por ejemplo, en Estados Unidos, empresas como Nike y Dell, subcontratan su producción en países de “tercer mundo” como Honduras, China y Filipinas, entre otras naciones asiáticas. Es en el sector industrial donde se ha detectado una mayor propensión hacia el empleo temporal o a tiempo parcial.

En consecuencia, la subcontratación ha permitido reducir los costos de producción al transferir los costos de la empresa principal, a los subcontratistas, con lo que los capitalistas salen ganando porque las responsabilidades salariales y de protección se transfieren a terceros; en contraparte existe una reducción global en contratos laborales y derechos sociales (Castillo y Valencia, 2013), lo anterior se puede constatar al ver la disminución o eliminación de la negociación colectiva a través de las figuras de los sindicatos, por ello, concluyen que existe una correlación directa entre la disminución de costos de producción y el aumento de las ganancias corporativas.

En ese escenario, el estado juega un papel de gran importancia por su función reguladora tanto económica, comercial y laboralmente. Sin embargo, actualmente el estado de bienestar se ha debilitado en algunos países donde se disminuye la regulación estatal y el apoyo social de los gobiernos hacia su población, al tiempo que son los destinos principales para la subcontratación en pos de alentar la inversión extranjera, lo que deja a los trabajadores desprotegidos e impotentes. Si bien el *outsourcing* permite a las empresas sobrevivir, expandirse y eludir las leyes nacionales a expensas de la clase trabajadora, que ha soportado la crisis capitalista y la explotación empresarial para reducir costos. La subcontratación supone así un mecanismo de debilitamiento del trabajo organizado ante lo cual, los trabajadores buscan crear nuevas organizaciones que representen sus demandas sociales (Castillo y Valencia, 2013). La sobreexplotación laboral y las condiciones laborales precarias están directamente relacionadas con la subcontratación. El desafío es crear instrumentos que protejan las condiciones laborales y los derechos colectivos de los trabajadores.

Desde la disciplina económica, Marisa Duarte (2018) en su artículo reflexivo “Latinoamérica: entre la integración del capital y la desintegración del trabajo” analiza el desarrollo del capital y los efectos que tiene su crecimiento sobre los sectores trabajadores en países como Brasil, México y Venezuela, donde se ha generado una heterogeneidad de condiciones laborales al interior de las empresas pues el recorte a las condiciones contractuales se presenta en ciertos estratos de los trabajadores, pues se diferencian aquellos con condiciones privilegiadas de quienes no cuentan con las protecciones del empleo formal.

Duarte explica que en el contexto latinoamericano las estructuras nacionales de poder facilitan la eliminación de la regulación de las economías de la región, lo que deriva en que

los trabajadores son sujetos a estrategias de fragmentación, aislamiento, deterioro de las figuras de representación sindical y política, tanto a nivel nacional como regional, y en consecuencia, conduce al empobrecimiento y la exclusión social; de ahí que Duarte hable de un proceso de “atomización social”.

En otro estudio reflexivo, Osvaldo R. Battistini (2018) hace una retrospectiva al mercado laboral de Argentina, en la que analiza las diferentes formas de subcontratación laboral en la actualidad, al tiempo que describe las características de la subcontratación en ese país sudamericano y las consecuencias en los trabajadores.

Battistini (2018) plantea que durante el fordismo la subcontratación era una parte secundaria del proceso de producción, cuando una red de proveedores de grandes industrias se constituyó en parte esencial para alimentar la producción industrial. Las compañías proveedoras no ponían en juego el empleo en las empresas madre, como sucedió después del fordismo.

Posteriormente en el toyotismo, caracterizado por la búsqueda de flexibilidades productivas tendientes a reducir costos que favorezcan la competitividad en los mercados que empezaban a abrirse a la globalización, la tercerización de actividades o subcontratación cobró mayor fuerza.

En ese contexto, el neoliberalismo se encargó de flexibilizar las normas laborales para reducir los costos de la contratación, partiendo de la idea de que la reducción de costos laborales potencia la inversión empresarial. En los años noventa del siglo XX se diversificaron las maneras de llamar a la subcontratación: tercerización, externalización, descentralización, deslocalización y *outsourcing*. Así, la subcontratación implicó descentralizar la relación capital-trabajo (Battistini, 2018).

La subcontratación se expresa actualmente en tres diferentes formas (Battistini, 2018):

1. Como subcontratación de una empresa para que ejecute servicios no principales de la empresa primaria, actividades que pueden llevarse a cabo dentro o fuera de la empresa principal.
2. Como intermediación en la gestión de contratación para reclutar personal que trabajará para la empresa principal como trabajadores estables.

3. Por honorarios, es decir, como contrato de servicio y obra o como “trabajador independiente”, que cobra por el trabajo realizado a través de una factura o comprobante propio y haciéndose cargo de los impuestos correspondientes a su actividad, además de que el trabajador debe realizar sus propias contribuciones a la seguridad social y contratar servicios de salud, o bien, quedarse sin esos derechos.
4. Como empresa de servicios eventuales que suministra trabajadores para que realice actividades temporales en la empresa principal.

Bajo estos esquemas, la subcontratación moderna se desarrolló en Argentina desde la década de los años noventa, una muestra clara fueron las varias marcas automotrices que se convirtieron en ensambladoras de partes fabricadas fuera de su espacio productivo.

De acuerdo con Battistini (2018) las tareas más contratadas en Argentina actualmente son: logística interna y externa, limpieza industrial y de edificios, mantenimiento, construcción, seguridad, producción de partes, selección de personal y gestión de contratación, atención telefónica al cliente (*call centers*), así como contratación y administración de empleos eventuales.

Particularmente los *call centers* proliferaron desde la década de los años 90 y precarizaron el trabajo, mediante contratos temporales, presión laboral (monitoreo permanente y castigos) y con el estrés de asumir la representación empresarial ante el cliente, recibiendo los reclamos por la ineficiencia de su patrón. Esta forma de subcontratación puede darse no solo subcontratando empresas dentro del país, sino del exterior, lo que se ha denominado *outsourcing offshore* (Battistini, 2018).

Otra forma de subcontratación que documenta Battistini, es cuando una firma internacional contrata todo el proceso productivo en un país, de forma que solo incorpora la marca y el insumo principal. Tal es el caso de las compañías de los refrescos, como la Coca-Cola, que contrata a empresas nacionales (embotelladoras) que generan el producto final.

La subcontratación más extrema que se ha registrado en Argentina y otros países como México, es la del trabajo en condiciones de semi-esclavitud por parte de migrantes en los sectores agrícolas y textiles. El primero se caracteriza por largas jornadas de trabajo con riesgos de enfermedad o accidentes, sin derecho a seguridad social, y con la necesidad de

vivir en viviendas precarias o carpas, sin acceso a agua, alimentos en mal estado y sin poder salir hasta terminar la cosecha. En el segundo caso se trata de bolivianos reclutados en talleres hacinados e insalubres, con un diminuto salario, para elaborar ropa que después es comercializada por grandes marcas nacionales a un alto costo, de modo que este mecanismo genera una alta tasa de ganancia. Por ello Battistini sostiene que la mayor degradación laboral como producto de la subcontratación se da en los trabajadores de las empresas textiles clandestinas y en migrantes contratados por firmas tercerizadas para actividades agrícolas.

Según este estudio, la subcontratación elimina costos laborales con la externalización, y al mismo tiempo tiene como consecuencia el debilitamiento del sindicalismo y el desmembramiento de colectivos obreros, es decir, en la relación de fuerzas entre el patrón y el trabajador, pues se disminuye o se anula la vinculación de los trabajadores, de manera que entre los trabajadores tercerizados y los de la empresa madre no se establecen lazos que puedan reunificar el colectivo e igualar la relación de fuerzas. A ello se añade que se dificulta la pertenencia a una misma organización sindical, y en la mayoría de los casos, los trabajadores tercerizados no están sindicalizados, sobre todo los contratados por empresas de servicios eventuales, donde el trabajo se caracteriza por la intermitencia y la incertidumbre (Battistini, 2018). El autor presenta un cuadro comparativo de salarios en una planta terminal automotriz, una proveedora de la anterior, donde se evidencia que los salarios de la empresa terminal son ampliamente superiores a los de la empresa subcontratista. A ello el autor agrega algunos ejemplos de pugnas obreras para mejorar las condiciones laborales en las empresas subcontratistas.

Las empresas principales que optan por la subcontratación, reducen sus costos laborales al optar por la subcontratación, con lo que tienen el beneficio de protegerse ante la inestabilidad de la economía nacional e internacional, o ante malas decisiones de mercado. Así también se evita un sindicato representativo que cristalice las demandas de los trabajadores. Para la reducción de costos, muchas empresas recurren a la competencia entre las empresas subcontratistas, de forma que esta presión se traduce en reducción de salarios de los trabajadores subcontratados, y endurecimiento de las condiciones de trabajo. Así, las empresas proveedoras gestionan mano de obra barata y flexible para las empresas madre que demandan bajos costos y gestión rápida.

Battistini (2018) documenta que en Argentina desde la década de los años noventa del siglo XX la subcontratación moderna se extendió como parte del neoliberalismo en ese país, principalmente en pequeñas y medianas empresas para la producción de partes o insumos productivos. La diferencia entre la subcontratación moderna y el fordismo es que en este segundo, la externalización de su producción se debe a que la firma principal no puede efectuar algunas actividades por razones operativas, mientras que en la actualidad el uso de la subcontratación tiene la finalidad de desprenderse de gran parte de las actividades y responsabilidades antes concentradas en una misma empresa.

Concluye que en un principio la subcontratación no implicaba condiciones laborales y salarios inferiores a los de la empresa principal, pero en los tiempos más recientes se han multiplicado las formas de subcontratación y se ha convertido en el mecanismo para reducir costos y desarticular el colectivismo obrero.

2.2 Estudios para México sobre precariedad laboral y subcontratación

En México se han hecho investigaciones de corte más cuantitativo en torno al mercado de trabajo desde las ciencias sociales en las que se utilizan instrumentos como las encuestas que genera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, para construir índices, así como utilizar variables como indicadores para medir el grado de precariedad laboral de los trabajadores. Existen algunos estudios que se aproximan al tema de esta tesis, pero los que más llaman la atención son tres que analizan los antecedentes y consecuencias de la reforma laboral de 2012.

En el artículo “¿El fin del *outsourcing* en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro” (Brito, Carrillo, Gomis y Hualde, 2022), se hizo un estudio analítico a partir de la investigación documental sobre las reformas laborales de 2012 y la de 2021, para conocer qué cambios hay y qué aspectos siguen igual en cuanto al *outsourcing*. Con los Censos Económicos de 2003, 2008, 2013, y 2018 se analizó cuantitativamente la evolución del *outsourcing* en México y se hizo el ejercicio comparativo entre ambas reformas.

Los autores encontraron que la Reforma Laboral más reciente, aporta un nuevo mecanismo para garantizar el cumplimiento de la norma, es decir, que solo operen bajo modalidad de subcontratación las empresas autorizadas en función de sus actividades

principales y secundarias. Para los autores, por una parte, rompe con la Reforma anterior, pero por otro lado le da continuidad, ya que no prohíbe totalmente el *outsourcing*.

Este estudio resulta novedoso ya que aporta un análisis cuantitativo de la evolución del *outsourcing* en México. Sin embargo, para esta tesis no se utilizan Censos Económicos como se hizo en la investigación mencionada, ya que esos censos contienen información útil de las unidades económicas, pero no ofrecen información sobre las condiciones laborales de los trabajadores, que es el principal objeto de estudio de esta tesis.

“Las paradojas de la competitividad: La subcontratación, el *outsourcing* y la reforma laboral en México” se titula el texto que publica como capítulo Edgar Belmont Cortés, Marco Carrillo P; Gaspar Real C; María González J. y Rolando Javier Salinas García (2012), de la Universidad Autónoma de Querétaro, en el libro *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*.

A través de un repaso reflexivo, los autores debaten sobre la reforma laboral considerando las tensiones que se producen con las modificaciones legales para flexibilizar el mercado laboral y la reorganización productiva, que lleva a la terciarización de actividades, que significa la subcontratación u *outsourcing*. Por ello este capítulo del libro tiene el objetivo de comprender los ajustes en la regulación laboral de México y los procesos de reorganización productiva.

Plantean que las reformas estructurales que han surgido en México se han subordinado a la idea de crear competitividad y atraer mayor inversión para el país, de forma que la política de empleo es subordinada a la perspectiva de alcanzar indicadores internacionales antes que los compromisos sociales; de ahí que en la agenda política se contemplen las medidas para flexibilizar el mercado laboral para que este sea más atractivo para la inversión del capital. Por ello, “en nombre de la nación” –sostienen los autores-, los políticos hacen un llamado a que los trabajadores se sacrifiquen para salvar a las empresas, a cualquier costo, lo que constata que la esfera económica domina a la social y política.

Si bien los autores analizan la conflictividad laboral en México al repasar diferentes episodios en donde los ajustes productivos crean tensiones en el sector de los trabajadores, como es el caso de la extinción de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, la huelga minera

en Cananea, o la quiebra de la empresa Mexicana de Aviación, no profundizan mucho en la reforma laboral impulsada en el gobierno del ex presidente de México, Felipe Calderón. Dicha reforma, señalan, tuvo como antecedente el acuerdo nacional para la productividad laboral, firmado en 2011, en el que se pregona la “paz laboral”, para impulsar dicha modificación a la Ley Federal de Trabajo.

Este capítulo del libro representa una aportación para conocer los antecedentes y el contexto en que se lleva a cabo el ajuste legislativo, que es uno más dentro de la serie de iniciativas y acciones que se han realizado para flexibilizar el mercado laboral mexicano. A partir de este panorama que proporcionan estos autores, es necesario un estudio que determine, cualitativa y cuantitativamente, las implicaciones que tuvo esta reforma laboral que entró en vigor en 2012; es decir, que revele el cambio en las condiciones laborales de los trabajadores asalariados, así como los cambios en sus condiciones y estilos de vida, esto para poder dimensionar el alcance de estos ajustes en los trabajadores así como su tendencia en el tiempo.

Por su parte el estudio “Reforma Laboral en México: precarización generalizada del trabajo”, publicado por Anguiano y Ortiz (2013) en la revista El Cotidiano, de la Universidad Autónoma Metropolitana, coincide con el trabajo antes citado, en el sentido de que la Reforma Laboral de 2012 se publicitó como positiva para la creación de empleo estable al flexibilizarse más el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Los autores argumentan que el verdadero objetivo de ese cambio legal es bajar en forma duradera los costos salariales así como modificar las condiciones laborales bajo la discrecionalidad patronal e intensificar sin control la explotación laboral. En otras palabras, legaliza criterios y prácticas que en los hechos se impusieron desde la década de los años ochenta en la ofensiva del gobierno y los grandes empresarios contra el trabajo y el sindicalismo.

Mediante un repaso histórico, Anguiano y Ortiz (2013) refieren que durante los años ochenta y noventa los asalariados fueron perdiendo sus fuentes de trabajo, en gran medida por el desmantelamiento en el sector estatal de la industria y de servicios, que fue una de las políticas impuestas por el modelo neoliberal, y que casi siempre implicó el remate de empresas, no sin antes hacer recortes de personal y cambios en las condiciones laborales de los trabajadores; lo que significó un revés a los logros históricos que representan la

estabilidad en el empleo, prestaciones sociales, posibilidades de ascenso (escalafón), salarios, entre otras. Cabe señalar que el Estado era hasta entonces el principal empleador, pero al abandonar su papel como regulador de la economía, redujo su inversión productiva y desprotegió a los trabajadores.

En ese contexto, se impulsó la industria maquiladora de exportación, que introdujo un sindicalismo simulado mediante contratos al gusto del patrón y desconocido para los trabajadores, lo que degradó las condiciones laborales de los trabajadores en todos los sectores (Anguiano y Ortiz, 2013). Con la entrada de las mujeres en la maquila y otros sectores fue la apuesta del capital para rebajar las condiciones laborales y los salarios. Las plazas para las mujeres en la maquila, sector de servicios, agricultura e industrial, se caracterizaron por las jornadas laborales arbitrarias, ausencia de prestaciones sociales, bajos salarios y rotación en los empleos. Además, en el sector de los jóvenes la inestabilidad laboral y la falta de acceso a la seguridad social en los trabajos es motivo de incertidumbre sobre su futuro profesional y laboral, así como de su proyecto de vida.

De ese modo, las mujeres y los jóvenes comenzaron a constituir la población vulnerable del trabajo precario, que se extendió con ayuda del *outsourcing* o subcontratación, pues de 2008 a 2012, uno de cada siete trabajadores fue contratado mediante la modalidad del *outsourcing* (Anguiano y Ortiz, 2013). Bajo dicha modalidad, los asalariados quedan en indefensión ante el trabajo temporal, tiempo parcial, pago por hora, salarios raquíuticos, ausencia de prestaciones, de seguridad social y de pensiones.

Así, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo se convirtieron en letra muerta en aras de la flexibilización como eje central de la estrategia económica neoliberal. En ese contexto, se debilitó y dismanteló el sindicalismo mexicano para pulverizar las negociaciones y relaciones colectivas, y pasar a un sindicalismo simulado, de protección o blanco, favoreciendo la individualización de las relaciones de trabajo (Anguiano y Ortiz, 2013).

Todo ello abrió el camino a la degradación en las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados, orillándolos a la migración, a la informalidad, y poniéndolos a merced de la dinámica neoliberal en el mercado de trabajo. Muestra de ello, citan los autores, es el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), cuya empresa paraestatal, Luz y Fuerza del

Centro (LyFC) fue eliminada en octubre de 2009 por el entonces presidente Felipe Calderón, quien dejó sin fuente de ingreso y sustento a más de 40 mil trabajadores y sus familias.

Durante los dos sexenios panistas, de 2000 a 2006 y de 2006 a 2012, se preparó el escenario para realizar la anhelada reforma laboral. Durante ese periodo resaltan las ofensivas del gobierno contra los sindicatos independientes, como el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) que padeció una persecución política tras denunciar la tragedia en la mina Pasta de Conchos. Igualmente, en el sector de la aviación, la llevada a la quiebra de la compañía Mexicana de Aviación acabó con su sindicato y echó al desempleo a los trabajadores conformados por pilotos, sobrecargos y personal de tierra.

El cambio en el mundo laboral era inminente: aumento de la subcontratación y del modelo de contratos de protección patronal, de forma tal que la ley laboral resultó insuficiente para regular estas transformaciones y erradicar prácticas antilaborales. De acuerdo con Anguiano y Ortiz (2013), durante dos décadas los patrones y los gobiernos intentaron legalizar las prácticas, procesos y mecanismos para flexibilizar las relaciones laborales y el mercado, eximir de responsabilidades sociales a los patrones y disminuir así el costo de la mano de obra, por lo que formularon diversas propuestas de reforma laboral para “modernizar” la Ley Federal del Trabajo y que estuviera acorde a las necesidades de la economía internacional capitalista.

El Partido de Acción Nacional (PAN), en 1995 presentó la primera iniciativa de reforma a la ley laboral, misma que se distinguió por centrarse en la flexibilización del contrato a través de la individualización de la relación de trabajo, de manera que se minimice la actuación de los sindicatos (Anguiano y Ortiz, 2013). Entre 2000 y 2003 el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) presentaron una propuesta alterna para regular las nuevas condiciones de trabajo desde una perspectiva democrática; se trató de la primera propuesta sindical para erradicar el corporativismo mediante la democracia, libertad sindical y negociación colectiva, incluyendo además la perspectiva de género.

En 2006, el PAN y el Partido Revolucionario Institucional (PRI) se aliaron para aprobar la reforma a la seguridad social de los Trabajadores al Servicio del Estado para

modificar el sistema de jubilaciones y privatizar su administración (Anguiano y Ortiz, 2013). Ya desde 1995 a iniciativa del PRI se había aprobado la reforma de seguridad social del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con la finalidad de privatizar el sistema de pensiones y modificar el contrato colectivo de los trabajadores del instituto pero por la presión del sindicalismo independiente, la reforma se aplicó solo a los trabajadores que entraran después de la aprobación y no se modificó el contrato colectivo. Una vez reformados los dos sistemas principales de seguridad social en México, solo faltaba la reforma en materia laboral.

En marzo de 2010, durante el sexenio de Felipe Calderón, y para cumplir con los compromisos internacionales y con el sector patronal se presentó una nueva propuesta de reforma laboral, que retomaba lo planteado en la anterior iniciativa presentada: la flexibilización de la contratación, fortalecer el derecho patronal en la relación laboral, y limitar el derecho de huelga, y en esta ocasión se agregó el tema de la democracia y rendición de cuentas de los sindicatos (Anguiano y Ortiz, 2013).

En abril del mismo año, el PRD presentó la iniciativa para reformar el artículo 123 constitucional para armonizarlo con las normas internacionales del trabajo en temas como libertad sindical, contratación colectiva, derecho de huelga y perspectiva de género. Igualmente, en diciembre de 2010 el PRI presentó su reforma que por retrógrada fue blanco de críticas diversas y decidió retirarla. En marzo de 2011 el PRI volvió a presentar su iniciativa donde pugnaba por la contratación flexible, la subcontratación, limitaciones al derecho de huelga, y de plano omite los temas del derecho a la libre sindicalización y la democracia sindical. Ya fue en el periodo de transición que Felipe Calderón presentó la iniciativa de reforma laboral en el congreso para ser aprobada y entrara en vigor con el gobierno priísta de Enrique Peña Nieto.

En México también se han hecho estudios empíricos desde las Ciencias Sociales relacionados al trabajo como factor de ascenso en la estructura social, como el titulado “Desigualdad, movilidad social y curso de vida en la Ciudad de México”, de Patricio Solís (2017), en cuyo libro se analiza la movilidad social intergeneracional en este lugar, mediante una metodología cuantitativa al recabar información de primera mano mediante una encuesta, además de incorporar el enfoque longitudinal y la perspectiva del curso de vida para

profundizar en los mecanismos que contribuyen a la reproducción intergeneracional de la desigualdad.

Patricio Solís plantea que la movilidad social intergeneracional implica analizar la asociación entre el origen social de las personas y su condición social actual, lo que cobra importancia toda vez que revela en qué medida una sociedad permite que las personas cambien de posición social sin importar su origen social caracterizado ya sea por el privilegio o por ataduras. Así la movilidad social intergeneracional está relacionada con disponibilidad de oportunidades para el bienestar social de los individuos, y con el grado de transmisión intergeneracional de la desigualdad social.

El autor hace un análisis de la movilidad social a partir de las categorías de género, oportunidades educativas, y capital social (referida a la capacidad de los individuos a relacionarse y conformar redes de apoyo para colocarse en un mejor empleo). El estudio encuentra que las trayectorias laborales de los jóvenes son afectadas por la desigualdad estructural como por el cambio social, es decir, que los mayores niveles de desprotección, inestabilidad laboral, precariedad e informalidad, se concentra en el sector de los jóvenes; lo anterior se explica por las transformaciones económicas de los últimos años, donde la globalización se ha traducido en peores condiciones de trabajo para quienes empiezan a insertarse al campo laboral.

Tales conclusiones fueron obtenidas a partir de un estudio cuantitativo basado en la técnica de investigación de una encuesta como fuente de datos, los cuales permitieron construir un índice de orígenes sociales, y relacionarlo con las condiciones actuales de los entrevistados. Si bien este texto coloca a la educación, el capital social, e incluso la nupcialidad como factores de gran importancia en la movilidad social de los individuos, también explora la esfera laboral donde las condiciones que enfrentan los jóvenes no ayudan a ascender en los estratos sociales. Así, este estudio presenta diversos factores que influyen en el curso de vida pero todos ellos deben ser cuantificables.

Otra investigación empírica y cuantitativa efectuada en México, es la de “Un acercamiento a la inestabilidad laboral de los trabajadores asalariados: estimación a partir del segundo trimestre de la ENOE, 2006” de José Alberto Muñós Hernández, tesis dirigida por Brígida García Guzmán, del Colegio de México. En este estudio se analiza la inestabilidad

laboral a nivel nacional y para las ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, considerando indicadores laborales como el tipo de contrato, antigüedad laboral en el último empleo, y la pérdida del empleo alguna vez en la trayectoria laboral de los trabajadores.

Con resultados parecidos obtenidos para las tres ciudades que se estudiaron, el autor concluyó que la disminución continua de los salarios reales, aumento en el despido de trabajadores, falta de seguridad social, y creación de empleos al margen de las leyes, producen un ambiente hostil laboralmente hablando.

2.3 Antecedentes históricos de las reformas laborales de 2012 y 2021

Esta investigación se centra en analizar los cambios que originó la Reforma Laboral de 2012 en la relación entre las condiciones laborales y las condiciones de vida de los trabajadores asalariados de las zonas urbanas de México, -a partir de datos estadísticos y entrevistas-, en un contexto donde el neoliberalismo es el modelo político-económico que rige al país.

En este apartado se hace un repaso de la forma en que el Estado mexicano ha regulado el campo laboral mediante el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, que pasó de ser una de las más avanzadas del mundo al priorizar los derechos laborales de los trabajadores, a ser una ley subordinada a la agenda neoliberal y los intereses de las grandes empresas, al presentar reformas laborales que han transformado las relaciones obrero-patronales en México. Las políticas económicas adoptadas por el Estado se han cristalizado mediante distintas reformas al marco legislativo –como lo es la Reforma Laboral de 2012-, lo que, de acuerdo con la hipótesis de esta tesis, incide en las condiciones laborales y las condiciones de vida de los trabajadores.

2.3.1 Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo en México: esencia y transformaciones

De acuerdo con Trueba Urbina, el derecho del trabajo se refiere al conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y reivindican a todos quienes viven de su trabajo, es decir, de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico, que es el de socializar la vida humana (Dávalos, 2016). Cabe mencionar que en esta definición quedan expulsados los derechos de los patrones con la idea de que los trabajadores son quienes necesitan protección ante unos patrones que se defienden solos. A

su vez Mario Cueva considera que el derecho del trabajo es la norma que debe realizar justicia social mediante el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital (Dávalos, 2016).

2.3.1.1 El origen del artículo 123 constitucional

Con la intención de cambiar la situación de explotación por la que pasaban tanto obreros como campesinos, y que se les tratara de una manera justa y sin abusos, Pastor Rouaix aportó el título del trabajo, que fue el primer proyecto para crear el artículo 123 constitucional para legislar el trabajo remunerado en México (Dávalos, 2016). Entre las condiciones más importantes que dicho título estableció está la jornada laboral máxima de ocho horas en cualquier trabajo de carácter económico y que el salario mínimo deberá satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia, además de que el salario mínimo deberá considerar las condiciones de cada región, por lo que, para su fijación se constituirán comisiones especiales en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación de cada estado.

Igualmente, ese título de trabajo establece el derecho a obreros como empresarios de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones, y otras organizaciones. Además, señala que las leyes reconocerán las huelgas y los paros como derecho de los obreros y patrones. Otro punto importante es que las diferencias entre el capital y el trabajo se resolverán en mediante la decisión de un consejo de Conciliación y Arbitraje formado por igual número de representantes de obreros, patrones y uno del gobierno; en caso de que la parte patronal se negara a este tipo de resolución se dará por terminado el contrato y la empresa deberá indemnizar al trabajador con tres meses de salario (Dávalos, 2016).

También el título de trabajo establece que el despido injustificado o por haber ingresado a un sindicato o a una huelga, estará obligado a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con tres meses de salario, lo que también sucederá si existen malos tratos del patrón o sus dependientes que actúen con la anuencia patronal. Asimismo, se considera la responsabilidad del patrón en los accidentes laborales, y la del Estado para la previsión social para los seguros de invalidez, de vida y de accidentes, además de las sociedades corporativas para la construcción de viviendas económicas e higiénicas para los trabajadores.

De esa forma, el 23 de enero de 1917 y sin modificaciones de fondo, se aprobó el artículo 123 constitucional, que rige el trabajo en México, que se logró en gran medida por

el apoyo del primer jefe de la Revolución Constitucionalista, Venustiano Carranza, así como legisladores que surgieron de entre los obreros, e intelectuales.

El artículo 123, que habla del trabajo y de la previsión, antes de que sufriera cualquier modificación establecía condiciones que deben regir todo contrato de trabajo; entre las más relevantes está la jornada máxima de ocho horas, al menos un día de descanso por cada seis trabajados, derecho a la maternidad para las mujeres trabajadoras (con un mes de descanso después del parto, conservando su salario, derechos y contrato), además quedó intacto lo referente al salario mínimo, que en el proyecto original indica que deberá considerar las condiciones de cada región y satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. La fijación de dicho salario mínimo queda de la misma forma que en el proyecto original.

El artículo agrega que el trabajador tiene derecho a la participación en las utilidades de la empresa para la que laboran, además de que, para salario igual, corresponde un trabajo igual sin hacer distinción del sexo o la nacionalidad. Igualmente se responsabiliza al patrón de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas por motivo o en ejercicio del trabajo, por lo que los patrones deben indemnizar, lo que se cumplirá aun si el patrón contrata al trabajador por un intermediario.

Sobre ello también se establece que el empleador debe garantizar condiciones de higiene y salubridad. Se retoma también el derecho a la formación de sindicatos y huelgas, así como lo referente a la negociación de conflictos y el despido injustificado. Por último, se retoma la responsabilidad del gobierno federal y estatal para establecer instituciones para cajas de seguro popular, de invalidez, de vida, y accidentes, así como sociedades cooperativas para la construcción de viviendas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores.

Para cumplimiento de este artículo constitucional, por decreto constitucional el entonces Presidente de México, Venustiano Carranza presentó la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Posteriormente, en 1925 se creó la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo, enfocada a los conflictos generados en las huelgas; mientras que en 1926 se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En ese tiempo se había creado un proyecto de ley para abundar sobre las utilidades de las empresas y el sistema de cajas de ahorro, pero en 1925 se creó un proyecto bajo el principio de que el trabajo humano no puede ser considerado una mercancía.

2.3.1.2 Reformas al Artículo 123

De acuerdo con la información parlamentaria del Congreso de la Unión de México, a lo largo del tiempo ha habido 27 reformas a este artículo constitucional que han afectado los intereses de los trabajadores asalariados, a continuación, se presentan algunas de las más relevantes.

En 1929 se modificó para considerar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, que comprende seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes.

En 1960 se faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre materia de trabajo las cuales regirán todo contrato de trabajo incluyendo a los Poderes de la Unión y los gobiernos. Además, ya se establece que los trabajadores gozarán de vacaciones no menores a los 20 días al año, en tanto que establece el derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen de acuerdo a los conocimientos, aptitudes y la antigüedad. A ello se suma que, en casos de despido injustificado, y cuando existe supresión de plaza, el trabajador tiene derecho a que se les otorgue otra equivalente o bien, a la indemnización de ley.

Con esta reforma se sientan las bases mínimas para la seguridad social al establecer que se cubrirán los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. En caso de accidente o enfermedad los trabajadores conservarán el derecho al trabajo. Otro punto importante es que las mujeres tienen derecho a descanso un mes antes de la fecha de su parto y dos meses después del mismo, en tanto que en el periodo de lactancia tienen derecho a dos descansos por día para amamantar a su bebé, y podrán disfrutar de asistencia médica, obstétrica, medicinas, ayuda para la lactancia y servicio de guarderías infantiles.

Como parte de la seguridad social que establece este artículo, los familiares de los trabajadores tienen derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y proporción que determine la ley. También señala el establecimiento de tiendas económicas para el beneficio de los trabajadores y sus familiares.

En 1962, se reforma el artículo 123 para determinar los salarios mínimos generales y profesionales, donde los primeros rigen una o varias zonas económicas y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria, el comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales. Pero lo más relevante es que se establece que los salarios mínimos generales deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el

aspecto material, social y cultural, así como para proveer la obligación obligatoria de sus hijos; en tanto que los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando las condiciones de distintas actividades industriales y comerciales.

En 1972 se establece que las empresas deben proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, para lo que tendrán que hacer aportaciones a un fondo nacional de vivienda que permita crear un sistema de financiamiento crediticio barato y suficiente para que adquieran como propiedad dichos inmuebles, para construirlos, repararlos o mejorarlos. Para ello se expide la ley para la creación de un organismo con integrantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, para administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda, que recibirá aportaciones tanto de los patrones como del gobierno federal para que los trabajadores obtengan un crédito barato y suficiente para que adquieran una vivienda.

Para 1978 se modificó el inicio de la redacción del artículo para quedar de esta manera: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”. En 2014 quedó establecido el trabajo de los menores de quince años además de que los mayores de esta edad pero menores de dieciséis tendrán como jornada máxima de trabajo siete horas. Como se observa, las reformas efectuadas benefician a los trabajadores, sobre todo mediante el establecimiento de salarios mínimos y de la seguridad social.

2.3.1.3 Creación de la Ley Federal del Trabajo

A partir del artículo 123 constitucional deriva la Ley Federal del Trabajo en México, que representó un gran avance en materia laboral al instaurar derechos sociales y políticos para los trabajadores.

Esta Ley entró en vigor en 1931, no obstante, fue abrogada cuando el 1ero de mayo de 1970 entró en vigor la Ley actual y que tuvo por objetivo regir la relación entre los trabajadores y los patrones o empleadores, comprendida en el artículo 123 constitucional; dicha regulación implica tanto derechos como responsabilidades para ambos.

Tras el cambio de modelo político-económico en México, desde 1970 a 2012 se realizaron 25 reformas a esta Ley, muchas de las cuales se tornan en beneficio de los patrones para instaurar en México un sistema neoliberal. Algunas de las más sobresalientes fueron la de 1972 cuando se creó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

(Infonavit) y cada empresa debe aportar esta instancia el cinco por ciento sobre el salario del trabajador. Igual de relevante fue la reforma de 1974 cuando se hizo una modificación al artículo 90 para establecer instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario.

Para finales de la década de los ochenta y principios de los noventa, con la reciente introducción del modelo neoliberal en México que entre otros aspectos implicó la flexibilización del mercado laboral, se buscó generar una reforma en ese sentido, por lo que en 1988, durante el sexenio de Ernesto Zedillo que se reformó el concepto de nacionalidad de los trabajadores en las disposiciones constitucionales.

2.3.4 Reforma Laboral de 2012

Posteriormente surgieron varias iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo, pero fue el 1° de septiembre de 2012 cuando el entonces presidente de México, Felipe Calderón, presentó una iniciativa de reforma que retomó modificaciones propuestas por el Partido de Acción Nacional (PAN) y el Partido Revolucionario Institucional (PRI), para supuestamente, incentivar la inversión, la productividad, la competitividad y la generación de empleos, para lo cual, era necesario flexibilizar más las relaciones laborales.

Con esta Reforma Laboral que presentó el presidente Felipe Calderón se eliminan para las empresas los obstáculos normativos y los altos costos que les significa la reproducción de la fuerza de trabajo, de forma que deja el camino llano para la flexibilización en el trabajo formal dentro del mercado laboral mexicano.

Los principales puntos de esta Reforma Laboral y que contravienen los principios con los que se creó el artículo 123 constitucional, así como la misma Ley Federal del Trabajo, son:

- a) El establecimiento de nuevas modalidades de contratación, permitiendo así el trabajo por obra o tiempo determinado, por temporadas, el trabajo bajo periodos de prueba, y trabajo por capacitación inicial; además de la regulación del régimen de subcontratación. Según esta reforma, de esa forma se cubre la demanda laboral de personas que no pueden realizar una jornada de trabajo completa o que no tienen suficiente experiencia.

Con esta modificación, el trabajo por tiempo indeterminado tendrá un periodo de prueba no mayor a 30 días dentro de los cuales se le imparte al trabajador una capacitación inicial, la cual puede durar hasta tres o seis meses.

- b) Se eliminaron las Juntas federales y locales de conciliación para solamente ocupar para la resolución de conflictos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) En el tema de la subcontratación u *outsourcing* se adicionaron cuatro artículos (del 15A al 15 D) los cuales promueven y legalizan la subcontratación en el país, pues anteriormente solo era practicada en el mercado informal.
- d) En el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, esta Reforma pone un tope a los salarios caídos cuando un trabajador gana un juicio por rescisión, lo que evita que la empresa se descapitalice y en cambio tenga crecimiento económico y certeza jurídica; así se reducen los costos laborales. Con ello se facilita el despido injustificado en trabajadores con mayor antigüedad y salarios más altos. Esto tuvo como objetivo supuestamente incentivar la creación de empleos, al reducir los costos de contratación y despido.

De esta Reforma se pueden puntualizar claras desventajas para los trabajadores, desde el hecho de que los patrones pueden contratar de forma temporal o por periodos de prueba a los trabajadores de forma que ellos no puedan generar antigüedad en su centro laboral, además de facilitar el despido injustificado por parte de los patrones con el pretexto de que el trabajador fue ineficiente en su periodo de prueba. Esta situación puede llevar a que para las empresas sea más benéfico contratar personal a prueba, por capacitación o temporada y bajo el argumento de que los trabajadores no fueron aptos, despedirlos sin ninguna responsabilidad o sanción y volver a contratar más trabajadores bajo esta misma modalidad y condiciones. De esa forma, las empresas reducen costos de contratación y aumentan sus ganancias, que finalmente es la esencia del neoliberalismo: obtener las mayores utilidades al menor costo posible (Braverman, 1989).

El resultado de ello es la generación de empleos precarios caracterizados por la incertidumbre, el corto plazo, sin seguridad de mantener la protección social que debería otorgar un trabajo, y sin opciones de crecimiento laboral.

Además, esta reforma no señala cómo se obligará a las empresas a que otorguen seguridad social y prestaciones de ley a los trabajadores contratados bajo esta modalidad, pues al participar otra empresa como intermediaria se diluye dicha responsabilidad.

Otras desventajas son que bajo la modalidad del *outsourcing* las utilidades no se reparten entre los trabajadores como lo harían otras empresas que contratan directamente a las personas.

La Reforma Laboral de 2012 estuvo dirigida a aumentar la productividad de las empresas, para lo cual, además de crearse las nuevas figuras de contratación laboral, anteriormente descritas (empleos temporales, periodos de prueba, y pagos por obra o tiempo determinado), se incluyó la regulación de la figura del *outsourcing*, que estuvo pensado principalmente para las grandes empresas que subcontratan servicios de mantenimiento, limpieza y seguridad privada.

Aunque los trabajadores subcontratados para servicios de mantenimiento, limpieza y seguridad privada fueron los principales sectores afectados con esta reforma decretada por el expresidente Felipe Calderón y puesta en marcha con el expresidente Enrique Peña, otro sector que fue afectado a raíz de este cambio normativo, fueron los trabajadores de los bancos. De acuerdo con la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), con dicha reforma laboral, la subcontratación de trabajadores en el sistema bancario llegó a tal grado que en varias instituciones bancarias, todos los trabajadores laboraran bajo el esquema de subcontratación.

La modalidad de la subcontratación como parte de la flexibilización del mercado laboral, avanzó con la Reforma Laboral de 2012, pues en 2021 la Asociación de Bancos de México informó que, en total, el sector bancario en México tiene 260 mil 419 trabajadores, de los cuales 46 por ciento están bajo el esquema del *outsourcing*, es decir, 119 mil 002 eran subcontratados. Tales datos no incluyen jubilados ni pensionados.

Hasta junio de 2021, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores reportó que los bancos Inbursa y Azteca no tenían ningún trabajador contratado directamente, y todos sus empleados laboraban bajo el esquema de la tercerización. Azteca tenía 45 mil 085 trabajadores contratados por *outsourcing*, mientras que Inbursa reportó tres mil 054. En el caso del banco BBVA Bancomer, el de mayor presencia en México, solo un trabajador estaba contratado directamente y el resto (33 mil 499) fueron contratados por terceros.

Como se ha visto, el principal objetivo de la subcontratación es la reducción de gastos en las empresas. Según cifras de la CNBV, durante la década de 2010 a 2020, el sector de la banca obtuvo ganancias por un billón 127 mil millones de pesos, lo que constata la rentabilidad de la subcontratación.

Los bancos que mayor número de contratos por *outsourcing* tuvieron a cifras de junio de 2021, fueron banco Azteca con 45 mil 085; BBVA con 33 mil 499; Scotiabank con nueve mil 795; Inbursa con tres mil 054; Banorte con dos mil 378; Santander con mil 737; y HSBC con mil 344. El resto de los bancos acumularon un total de 22 mil 110 trabajadores subcontratados o contratados por terceros, de 66 mil 556 trabajadores que laboran en alguno de esos bancos.

Tabla 1. Subcontratación en el sector bancario

Trabajadores bancarios contratados por <i>outsourcing</i>	Banco
45 mil 085 (todos)	Azteca
3 mil 054 (todos)	Inbursa
33 mil 499 (99%)	BBVA Bancomer
9 mil 795	Scotiabank
2 mil 378	Banorte
1 737	Santander
1 344	HSBC
22 mil 110	Resto de bancos
66 mil 556	Total

Elaboración propia con información de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (2021)

Solamente destaca como una gran excepción el banco Citibanamex, que tuvo el total de sus trabajadores (35 mil 334) contratados directamente con dicha institución financiera. Al respecto, este banco comunicó que ha establecido una política de salario decente que garantiza que el ingreso mínimo sea de seis mil 500 pesos mensuales; además aseguró que es la empresa financiera que ofrece el reparto de utilidades más alto, representando más del 50 por ciento de este pago en la industria, lo que se traduce en hasta tres meses de salario para los empleados.

2.3.5 La contrareforma laboral de 2021 y eliminación parcial del *outsourcing*

Ante ese panorama, en diciembre de 2020 el presidente de México, Andrés Manuel López Obrador presentó una iniciativa de Reforma Laboral contra el *outsourcing* o subcontratación laboral para combatir los abusos por parte de los patrones hacia los trabajadores. Dicha propuesta fue aprobada por la Cámara de Diputados y de Senadores, por lo que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación y entró en vigor desde el 24 de abril de 2021. Para el caso de las dependencias e instituciones de la Administración Pública Federal, las nuevas disposiciones de la Reforma entraron en vigor en 2022.

El 24 de mayo de 2021 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas. De esa forma, se modificaron tres artículos en la Ley Federal del Trabajo:

1. El artículo 12, que en su párrafo primero establece que se prohíbe la subcontratación de personal.
2. El artículo 13, párrafo primero, dicta que se permite la subcontratación de servicios y obras especializadas.
3. El artículo 15, en su párrafo segundo, indica que las personas físicas o morales que proporcionen servicios de obra especializada o ejecución de servicios especializados, deberán registrarse en el padrón público de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y obtener el aviso de registro que les emita dicha dependencia.

Se entiende por servicios especializados aquellos servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

Cabe decir que mediante este decreto se modificaron 8 leyes federales: La Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, la cual regula las relaciones de trabajo entre los servidores públicos de la federación y el Estado; y la Ley

Reglamentaria de la fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución, en materia de subcontratación laboral.

La Reforma Laboral del presidente Andrés Manuel López Obrador prohibió la subcontratación de personal, entendido esto cuando una persona física o moral pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra. Asimismo, quedó prohibido que las agencias de empleo o intermediarios participen en los procesos de contratación de personal como es el reclutamiento, selección, entrenamiento, y capacitación. Además, el carácter de patrón solo lo tendrá la empresa que se beneficia directamente de los servicios de los trabajadores.

Con esta Reforma Laboral se regula el *outsourcing* que todavía es permitido en servicios y obras especializadas, pues se estableció:

- Que los servicios especializados deben estar registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuando se ponga a disposición trabajadores propios en beneficio del cliente.
- Multas históricas. Ofrecer o beneficiarse del *outsourcing* sin el registro correspondiente puede ser sancionado con multa de hasta cuatro millones 481 mil pesos.
- La simulación de los servicios especializados o la subcontratación laboral se castigará con cárcel al ser considerado un delito de defraudación fiscal.
- Beneficio fiscal limitado. No se pueden deducir facturas por concepto de suministro de personal. Solo serán deducibles ante el ISR y el IVA los gastos por la subcontratación regulada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- Las prestadoras de servicios y las empresas tendrán que entregar reportes cuatrimestrales al IMSS y al Infonavit sobre sus contratos de tercerización.

Con esta Reforma, las empresas tuvieron un periodo de tiempo de 90 días desde que entró en vigor esta Reforma Laboral, para iniciar la regularización del personal que tenían contratado bajo la modalidad del *outsourcing*. En caso de incumplimiento, la reforma dispuso sanciones severas para el *outsourcing* ilegal, pues fue catalogado como delito de defraudación fiscal y las multas van desde 173 mil pesos a los cuatro millones 481 mil pesos.

De esa manera, esta Reforma Laboral representa un avance significativo en favor de los derechos de los trabajadores asalariados en México, sin embargo, esta iniciativa no

eliminó por completo los esquemas del *outsourcing*, pues permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte de la actividad económica preponderante.

Desde luego, este cambio legal generó resistencias entre el sector empresarial, que a través de organismos como la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) expresaron su rechazo a esta reforma laboral y solicitaron prórroga para hacer los ajustes antes de que venciera el plazo, el 1 de agosto de 2021, para operar bajo las nuevas disposiciones. El 30 de julio, el Congreso de la Unión aprobó extender los plazos de implementación de esta Reforma Laboral, para otorgarle un mes más de gracia a las empresas para que pudieran adaptarse a las nuevas reglas. Por ello la fecha límite para cumplir con las nuevas disposiciones se extendió hasta el 1 de septiembre, día hasta el cual las empresas tuvieron para registrarse ante el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (Repse).

De acuerdo con el Centro de Estudios del Empleo Formal, en México hasta 2021 existían alrededor de 10 mil empresas bajo el esquema de subcontratación, las cuales tendrían que estar registradas en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pues de acuerdo con la reforma, solo podrán prestar servicios de subcontratación las empresas inscritas en dicho padrón.

Una gran parte del sector afectado por la Reforma Laboral de Calderón y Peña Nieto fueron los trabajadores que laboran para instituciones bancarias, pues en este rubro el 46 por ciento estaba contratado bajo el esquema del *outsourcing*. La Asociación de Bancos de México reportó en agosto de 2021 que migró del esquema de *outsourcing* casi 92 mil personas empleadas que ahora ya están contratadas directamente por los bancos o empresas del grupo financiero.

Los bancos tuvieron que corregir antes de septiembre de 2021, cuando entró en vigor ahora sí la ley que prohíbe esta forma de relación laboral, impulsada por el presidente López Obrador.

Según el informe del segundo trimestre de 2022 del Banco de México, la Reforma Laboral de 2021 fue clave para el crecimiento de los salarios de 2.5 millones de trabajadores en el sector formal. A un año de entrada en vigor dicha Reforma que prohibió la subcontratación, el Banco de México analizó la evolución de los salarios de los trabajadores

afiliados al IMSS, y se observó que el crecimiento del salario base de cotización de quienes emigraron de empresas de prestación de servicios, a la nómina de sus patrones reales, ha sido superior que otros afiliados al IMSS.

“La variación anual del Salario Base de Cotización promedio ha mostrado una clara aceleración en su ritmo de crecimiento a partir de junio de 2021, alcanzando en meses recientes niveles no observados desde 2001”, detalla el informe del banco central, el cual agregó que este fenómeno se asocia con las variaciones salariales de trabajadores que se vieron involucrados en el cambio de patrón a raíz de la reforma al régimen de subcontratación laboral.

En dicho informe del Banco de México, se refiere que la transición se dio con mayor intensidad en julio de 2021, es decir, dos meses después de la promulgación de la reforma, pues en ese mes, tres millones de trabajadores cambiaron de empleador. De ellos, 2.5 millones cambiaron de un registro patronal a otro. Lo más destacable fue que los trabajadores que emigraron de un patrón a otro, comenzaron inmediatamente a recibir un salario base de cotización más alto que el resto de los asegurados, al pasar de 506 a 573 pesos en promedio, al compararlo con lo reportado en julio de 2020.

La Reforma Laboral de 2021, también conocida como la reforma de *outsourcing*, creó el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (Repse), que es un padrón público administrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en el cual deben inscribirse las empresas para poder ofrecer sus servicios en el mercado laboral. En este registro se basa parte del informe emitido por el Banco de México.

2.3.6 Otras reformas laborales en el contexto de la transformación de México y retorno al Estado de Bienestar

La Reforma Laboral de 2019, que formó parte del proceso de transformación en el país, al ser una reforma amplia, profunda e histórica, que se basó en tres pilares: un nuevo sistema de justicia laboral, libertad y democracia sindical, y en la negociación colectiva mediante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Dicha Reforma de 2019, creó un nuevo sistema de justicia, donde los trabajadores pueden acceder a un servicio judicial gratuito y de calidad, al tiempo que los empleadores negocian con auténticos representantes de los trabajadores. A la par, se privilegia la conciliación y se imparte justicia a través de procedimientos orales. Con ello se logró que

cuatro de cada cinco conflictos se resuelvan en menos de 45 días y el tiempo promedio nacional de resolución de los juicios laborales es alrededor de seis meses, además de que la tasa de conciliación nacional es de 75 por ciento, según la información de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social actualizada al 31 de julio de 2022.

Además, la Reforma Laboral de 2019 colocó a los trabajadores como protagonistas de la vida sindical mediante el voto personal, libre, directo y secreto, para elegir a sus dirigentes y participar en la negociación de sus condiciones de trabajo, a diferencia de lo que ocurría anteriormente con los llamados sindicatos “charros”, donde un cacique al servicio de los patrones de la empresa, dirigía el sindicato de forma casi perpetua y defendía los intereses del patrón en lugar de proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Con esa Reforma, se logra la legitimidad de los dirigentes sindicales, quienes ahora son elegidos por su trabajo y vocación de servir a sus bases. También se logra libertad de los trabajadores para organizarse, pertenecer o desafilarse a un sindicato, sin temor a despidos o represalias. A ello se agrega que la Reforma dotó de transparencia porque los trabajadores pueden conocer sus contratos colectivos de trabajo y saber en qué se gastan las cuotas sindicales. Asimismo, se logra mayor equidad porque la Reforma obliga a las directivas sindicales a tener una representación proporcional de género para que cada vez más mujeres accedan a puestos de liderazgo.

Con la finalidad de que dichos cambios perduren en el tiempo en beneficio de los trabajadores, el gobierno de México, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social suscribió un memorándum de entendimiento con la Organización Internacional del Trabajo para adoptar mejores prácticas y generar mayores habilidades y competencias en los trabajadores.

Es importante decir que el nuevo modelo laboral comenzó a tener efecto en todas las entidades del país, por etapas, a diferencia de la Reforma Laboral de 2021 que tuvo efecto inmediato. Al respecto, el 3 de noviembre de 2021 comenzó a operar el nuevo modelo de justicia laboral en 13 estados del país, lo que equivale al 63 por ciento de territorio nacional. De esa forma, los conflictos laborales se resuelven mediante la conciliación, antes de iniciar una demanda en un tribunal laboral. En 2022 concluyó en todo el país la implementación de la reforma laboral de 2019, despidiendo así a las juntas de conciliación y arbitraje.

El 11 de enero de 2021 se promulgó la reforma de Teletrabajo en la Ley Federal de Trabajo, para introducir la figura de teletrabajo como un efecto de la pandemia de Covid-19 en el mercado laboral. Dicha reforma establece la obligación de los empleadores de otorgar a los trabajadores en trabajos remotos, los equipos necesarios para laborar, pagar los servicios de telecomunicaciones, y absorber una parte proporcional del consumo de energía eléctrica. Este marco regulatorio aplica cuando las personas deben laborar 40 por ciento o más de su jornada semanal fuera del centro de trabajo.

El 30 de marzo de 2021 se promulgó otra reforma a la Ley Federal de Trabajo para que los incrementos al salario mínimo nunca estén por debajo de la inflación. Con ello se puso un candado a los aumentos salariales para evitar que los trabajadores que perciben esta remuneración pierdan poder adquisitivo.

El 26 de marzo de 2021 la Suprema Corte de Justicia de la Nación avaló las nuevas reglas de democracia sindical y negociación colectiva establecidas en la reforma laboral de 2019. La Corte resolvió que el voto libre, personal, directo y secreto, la rendición de cuentas de los sindicatos, la negativa de los trabajadores a las cuotas sindicales, o la verificación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de los procedimientos democráticos, no violan la libertad y autonomía de las organizaciones gremiales.

Posteriormente, en 2022, continuó la tendencia del retorno al Estado de Bienestar al impulsar el mismo Estado mediante su poder legislativo, más reformas en favor de los trabajadores. En septiembre de 2022 se presentó en el Senado de la República una iniciativa de reforma para subir a 12 los días de vacaciones y trabajar siete horas diarias en lugar de ocho. La Comisión de Trabajo y Previsión Social analizó el dictamen de la reforma llamada “vacaciones dignas”. Hasta entonces, la ley laboral ofrece mínimo seis días de descanso. Con ello se pretende reformar la Ley Federal de Trabajo en materia de derechos humanos.

Con ello se busca modificar el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo para que establezca que la duración máxima de la jornada será de siete horas la diurna, seis horas la nocturna y seis y media horas la mixta. Igualmente se modificaría el artículo 76 para que las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicio disfruten de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso pueda ser inferior a los 12 días laborables y que aumente en dos días laborales hasta llegar a 18, por cada año subsecuente de servicios.

Cabe recordar que México es el país con menos días de vacaciones pagados en todo el continente americano, según el informe “Is paid annual leave available to workers?”, del World Policy Analysis Center. Existen cinco países en la región en los que los días de descanso de sus trabajadores son cinco veces más que en México, pues gozan de 30 días de vacaciones: Nicaragua, Panamá, Cuba, Perú y Brasil. También hay que mencionar que más días laborales no equivale a un aumento en la productividad, por el contrario, la explotación afecta el rendimiento de los trabajadores.

2.3.7 Mercado laboral en México: 2012, 2018, y 2021

La Reforma Laboral de Felipe Calderón entró en vigor el 1° de diciembre de 2012, ya con el gobierno del priísta Enrique Peña Nieto. Para ese tiempo y de acuerdo con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2012) al cuarto trimestre de 2012, la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) era de 48.2 millones de personas, de las cuales 64.8 por ciento son asalariados. Para 2018, la PEA ascendió a 56 millones de personas, de las cuales 68.1 por ciento fueron trabajadores subordinados remunerados; es decir que aumentó el porcentaje de asalariados, según mismas cifras del INEGI.

Según la ENOE, del universo de la PEA, en 2012 la población ocupada fue del 62.7 por ciento, es decir, 33.4 millones de trabajadores, en tanto que, en 2018, la población ocupada fue de 54.2 millones de personas, es decir, 96.7 por ciento.

En 2012, los trabajadores subordinados y remunerados tuvieron ingresos de uno a máximo tres salarios mínimos (INEGI, 2012), y si se consideran hasta cinco salarios mínimos, el 80.2 por ciento de los trabajadores se ubica en ese estrato. Solamente 8.8 por ciento de la PEA gozaba de ingresos superiores a los cinco salarios mínimos, lo que habla de una profunda precarización del trabajo al ser el nivel salarial uno de los indicadores más fuertes para considerar la presencia de precariedad laboral. Para 2018, 54.7 por ciento de los asalariados ganaban de uno a tres salarios mínimos, y el 13.49 por ciento recibía entre tres y cinco salarios mínimos, de modo que 68.28 por ciento de la población asalariada obtenía máximo cinco salarios mínimos (441.8 pesos). Solamente 4.5 por ciento de la población subordinada remunerada ganaba más de cinco salarios mínimos, mientras que cinco millones 093 mil trabajadores asalariados no especificaron sus ingresos.

En el último trimestre de 2012, de los trabajadores subordinados remunerados, 52.7 por ciento tenía acceso a la salud en alguna institución de salud; mientras que, en el mismo

periodo de 2018, 54.8 por ciento (20.2 millones de trabajadores) tuvo acceso a instituciones de salud como prestación por su trabajo, es decir, aumentó ligeramente este beneficio social.

Otro indicador importante de precariedad laboral es que en 2012 poco más de la mitad, es decir, 51.6 por ciento contaba con un contrato escrito, lo que implica que el resto, al no contar con un contrato no tienen definidos sus derechos como son las prestaciones sociales. En 2018, del total de trabajadores subordinados y remunerados, disponían de contrato escrito 20.3 millones de personas, es decir, 55.01 por ciento del total.

Pareciera que las condiciones laborales habrían mejorado de 2012 a 2018, no obstante, debe considerarse que la cantidad de población ha aumentado en ese periodo de tiempo, y por consiguiente ha incrementado la Población Económicamente Activa Ocupada y a su vez, aumentó la población subordinada remunerada o asalariada.

Con estos datos comparativos entre 2012 y 2018 queda de manifiesto que la flexibilización del mercado laboral, avalada por reformas laborales como la de 2012, se traduce en una precarización de las condiciones de vida de los trabajadores, toda vez que más de la mitad de la población, en ambos periodos, y de manera más acentuada en 2012, ganaban menos de cinco salarios mínimos, además de que la subcontratación, ya regularizada con dicha reforma, se convirtió en una vía de precarización laboral al dejar a los trabajadores sin protección social o responsabilizando a otra empresa de estos derechos laborales.

Con la llegada del gobierno izquierdista de Andrés Manuel López Obrador, entre 2018 y 2021 el salario mínimo recuperó casi la mitad de su valor. Los incrementos salariales que se dieron entre este periodo, ya lograron revertir la pérdida de valor en el sueldo base que se paga en México, pues cabe recordar que la tendencia en la caída del poder adquisitivo de los salarios mínimos duró un cuarto de siglo, y se frenó hasta la llegada del sexenio obradorista.

En más de dos décadas, el salario mínimo no tuvo incrementos sustanciales. Fue hasta 2018, cuando el gobierno federal logró acuerdos con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) y se recuperó entre 2018 y 2021, el 41.9 por ciento de su valor en tan solo tres años. En 2021, el poder adquisitivo del salario mínimo se encuentra 21.7 por ciento por arriba de lo que registraba en 1994, año de referencia por ser el tope máximo que no se volvió a alcanzar en 25 años.

En cuanto a los sueldos de los asalariados inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), su valor ha aumentado 43.2 por ciento de 1997 a 2021 y son tres veces más altos que los salarios mínimos, sin embargo, con los incrementos en los últimos tres años, la brecha se ha ido reduciendo.

Cabe mencionar que el salario es una de las variables que más peso tiene sobre las condiciones de vida de los trabajadores. En México, el salario mínimo se actualiza cada año según la inflación y los precios de la canasta básica. La Conasami establece que el salario mínimo debe ser “suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe o jefa de familia en el rubro material, social y cultural”, además de que deberá alcanzar para proveer lo necesario para la educación obligatoria de sus hijos. El salario mínimo se puede entender entonces, como la cantidad mínima recibida por jornada de trabajo.

Hasta 2012, existían en México tres áreas geográficas con distintos salarios mínimos cada una, sin embargo, desde 2013 se redujo a solo dos (A y B). Tras dicho cambio, se pasó a tener desde 2015 un salario mínimo general en todo el país, y desde 2019 la zona fronteriza empezó a tener un salario mínimo distinto al resto del país, como parte de la estrategia para disminuir la migración hacia Estados Unidos.

De acuerdo con los datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), para 2012 el salario mínimo para la zona A era de \$62.33; para zona B era de \$60.57; y para zona C era de \$59.08 pesos. Con los ínfimos aumentos al salario mínimo durante el gobierno de Enrique Peña Nieto, y con la consigna de contención salarial para crear condiciones favorables para los capitales, al término del sexenio, en enero de 2018, el salario mínimo, ya único para todo el país, fue de \$88.36.

Ya con el gobierno de López Obrador, en 2019 el salario mínimo subió a \$102.68 y para la zona fronteriza se fijó en \$176.72. Para 2020, el salario mínimo tuvo otro aumento significativo al pasar en solo un año, a \$123.22, y en la zona fronteriza subió a \$185.56. El incremento al salario mínimo para el 2021 fue a 141.70 pesos, y para el 2022 pasó a 172.87 pesos diarios. En la Zona Libre de la Frontera Norte el salario mínimo pasó de 213.39 pesos en 2021 a 260.34 pesos en 2022.

Destaca que el incremento de 2021 a 2022 fue el más alto en los últimos 34 años para el salario mínimo, y con ello este alcanzó el poder adquisitivo que se tenía en 1985. Pero el incremento más grande que ha habido hasta el término de esta tesis, fue el de 20 por ciento

que se dio de 2022 a 2023, cuando el salario mínimo subió a 207.44 pesos diarios, y en la Zona Libre de la Frontera Norte del País, pasó a 312.41 pesos diarios.

Tabla 2. Salarios Mínimos, México 2012, 2018, 2020

Vigencia	Zona A	Zona B	Zona C	Zona fronteriza
1/1/2022	172.87	Eliminada	Eliminada	260.34
1/1/2021	141.70	Eliminada	Eliminada	213.39
1/1/2020	123.22	Eliminada	Eliminada	185.56
1/1/2019	102.68	Eliminada	Eliminada	176.72
1/1/2018	88.36	Eliminada	Eliminada	
1/1/2012	62.33	60.57	59.08	

Elaboración propia con datos de la Conasami.

2.4 Condiciones laborales del sector bancario en México

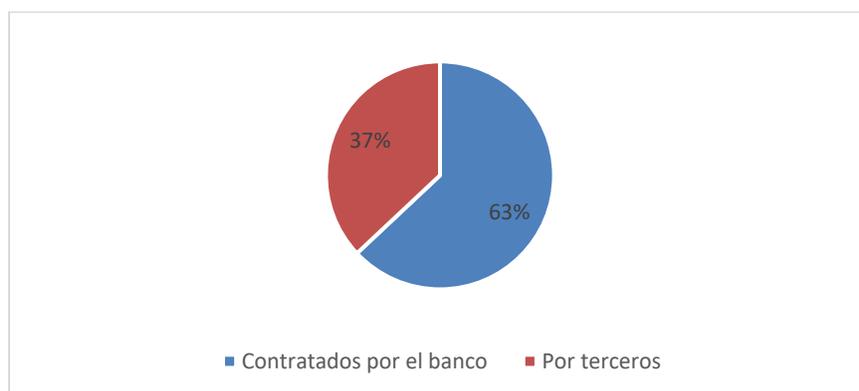
Algunos de los sectores laborales que más incidencia o cambios presentaron a partir de la Reforma Laboral de 2012 que impulsó el *outsourcing* en México, fueron los trabajadores de mantenimiento, limpieza, seguridad privada, y del sector bancario. Por ello en este apartado se presenta un panorama del sector bancario en el país, así como el derecho laboral bancario como una disciplina jurídica que establece las normas que regulan el contrato de trabajo y las relaciones laborales además de la obligación de las instituciones bancarias hacia los trabajadores, las instituciones laborales y de seguridad social.

En los contratos bancarios que firman los trabajadores con la empresa o los bancos, se incluyen aspectos de seguridad y salud en el trabajo, salario, el tiempo de trabajo (jornada laboral) horas extras y vacaciones, entre otros aspectos, los cuales se han ido reduciendo al mínimo, como se puede ver tanto en el contexto mexicano, como en europeo.

En principio hay que referir que según datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, hasta diciembre de 2008 en México, un total de 99 mil 828 empleados del sector bancario estaban contratados directamente por el banco, lo que equivale a 63 por ciento; en tanto que 58 mil 200 estaban bajo la modalidad de *outsourcing*, es decir, contratados por

terceros, lo que representa el 37 por ciento del total. Cabe recordar que en 2008 la subcontratación todavía no estaba regulada en la Ley Federal del Trabajo.

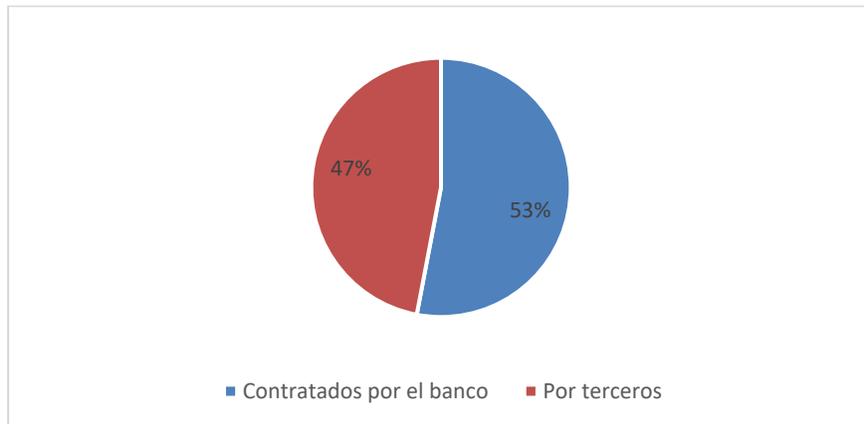
Gráfica 1. Empleados por tipo de contrato en el sector bancario, México, 2008.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Cuatro años después de la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012, es decir, en 2016, había 118 mil 477 trabajadores contratados directamente por el banco, es decir, el 53 por ciento; mientras que existían 104 mil 459 empleados bajo la modalidad de *outsourcing*. Como se ve, el número de trabajadores en esta nueva forma de contratación se incrementó en 10 por ciento entre 2008 y 2016.

Gráfica 2. Empleados por tipo de contrato en el sector bancario, México, 2016.

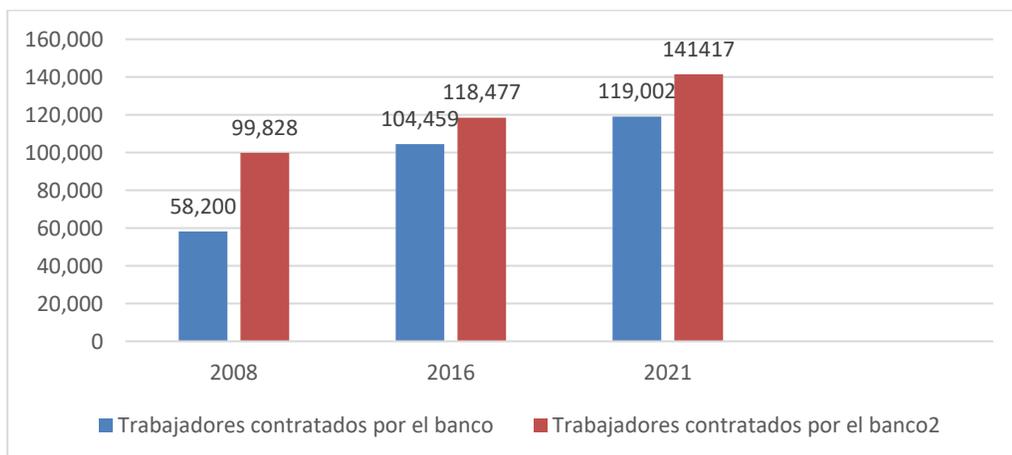


Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

En 2016, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV) reportó que en el sector bancario estaban empleados más de 220 mil trabajadores, de los cuales casi la mitad estaban bajo el esquema de *outsourcing*, pues siete de cada 10 nuevos empleos en este sector fueron contratados por terceros y tres se contrataron directamente por el banco.

En 2021 los datos de la Asociación de Bancos de México indican que, en total, el sector bancario en México tiene 260 mil 419 trabajadores, de los cuales 46 por ciento estaban bajo el esquema del *outsourcing*, es decir, 119 mil 002 son subcontratados. Tales datos no incluyen jubilados ni pensionados. Como se ve, esta modalidad fue incrementando con el paso de los años y con la permisibilidad de la ley, que fue moldeada con la Reforma Laboral de 2012.

Gráfica 3. Trabajadores bancarios contratados por terceros y por los bancos.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Como se ve, a lo largo de los años se ha incrementado la modalidad del *outsourcing* al mismo tiempo que se ha presentado una reducción en las prestaciones laborales del sector bancario, lo que se puede constatar comparativamente. La Asociación de Banqueros de México –hoy ABN- durante la década de 1980, es decir, hace 40 años, establecía que las prestaciones de los trabajadores del sector bancario equivalían al 65 por ciento de su sueldo. Además, instauraba que los sueldos estaban 50 por ciento por encima del salario mínimo.

A principios de la década de los años ochenta en México, los trabajadores del sector bancario contaban con una pensión del 100 por ciento de su último salario, préstamos sin intereses, y 20 días de vacaciones desde el primer año. Con la legalización del *outsourcing*, después de 2012, los trabajadores que fueron contratados por terceros no pueden acceder a prestaciones importantes como son el aguinaldo de hasta 40 días, servicio médico particular, y créditos con menores tasas. Es decir, que los contratados directamente por el banco sí pueden acceder a dichas prestaciones, pero en cambio los otros trabajadores no y cuentan con aun menos prestaciones.

Asimismo, la jubilación hace 40 años era subsidiada en 100 por ciento por los bancos, y los trabajadores recibían hasta el 100 por ciento del ingreso de su último año trabajado al cumplir 35 años de antigüedad y con 55 años de edad. Pero el panorama de las condiciones laborales en el sector bancario ha cambiado. La tercerización en la contratación de empleados ha llevado a que no existan puestos como cajeros o ejecutivos, sino puestos de atención al cliente, de forma que se dedican a la promoción y venta de productos financieros. Se convierten así en gerentes de atención al público que pueden ganar un porcentaje de venta de dicho producto financiero e incluso se les pide un nivel mínimo de venta.

En el contexto mexicano, los trabajadores del sector bancario tienen jornadas laborales extenuantes y bajos salarios, en su mayoría, según su función dentro de las sucursales bancarias. En cuanto a derechos laborales, las principales prestaciones de las que gozan son facilidades de préstamos y créditos por parte del banco para el que laboran; estas prebendas suelen ser para adquirir automóviles o créditos hipotecarios a tasas preferenciales.

Cuando un trabajador renuncia o es despedido, los préstamos contraídos aumentan su tasa de interés al valor comercial.

Para muestra, se tiene que, en BBVA, uno de los bancos con mayor presencia en el país y que fue considerado para esta investigación, paga cerca de siete mil 035 pesos a un empleado que trabaja como cajero bancario. Además, el salario promedio en esta institución bancaria es de 11 mil 046 pesos, según portales especializados como Indeed y Glassdoor.

Asimismo, esta firma ofrece como prestaciones el aguinaldo, fondo de ahorro, reparto de utilidades, bonos de productividad mensuales, trimestrales y anuales (basados en ventas y encuestas a clientes), servicios de salud (IMSS), gastos médicos mayores, prima vacacional, así como préstamos y créditos.

El Banco Azteca por su parte, es una institución financiera perteneciente al Grupo Salinas, conglomerado liderado por el multimillonario Ricardo Salinas Pliego. Según la plataforma Indeed, el salario mensual promedio en este banco oscila entre los 4 mil y los 19 mil pesos, dependiendo el puesto de trabajo.

En Banco Azteca, un cajero o cajera gana alrededor de seis mil 431 pesos mensuales. Un vendedor gana 7 mil 374 pesos al mes con una jornada laboral de 8 horas y un día de descanso; a su vez, un agente de cobranza recibe un sueldo mensual de poco más de 12 mil pesos. Un asesor financiero gana cerca de nueve mil 318 pesos mensuales. Un asesor de créditos ganará seis mil 954 al mes, y un asesor de afores, 12 mil 304 pesos mensuales, de acuerdo con los sueldos informados en el portal Glassdoor.

Un asesor de crédito en esta institución bancaria gana un salario de seis mil pesos mensuales, es decir, dos mil semanales, a lo que se suman los bonos, por lo que el trabajador puede alcanzar un sueldo promedio de tres mil 500 semanales, es decir, 14 mil pesos mensuales. Un gerente distrital obtiene 15 mil 512 pesos mensuales. El salario más alto es el de gerente regional, quien gana hasta 23 mil 835 pesos al mes.

En cuanto a prestaciones ofrece con las de ley, así como bonos adicionales por metas cumplidas. Según información de este Banco, también ofrece vacaciones, aguinaldo, capacitación y los pagos son semanales.

En el banco Inbursa, uno de los que más ha impulsado la modalidad de contratación de *outsourcing*, junto con los dos bancos mencionados anteriormente, paga a los responsables de sucursal un promedio de nueve mil 412 pesos mensuales, los trabajadores que están en atención al cliente reciben nueve mil 643 pesos al mes, mientras que un ejecutivo gana de ocho mil 947 pesos a 10 mil 621 pesos mensuales. Como prestaciones esta institución bancaria ofrece un fondo de ahorro, mil 170 pesos en vales de despensa, 50 días de aguinaldo, y 15 días de vacaciones a partir del primer año.

Citibanamex fue el único banco que en 2021 reportó el 100 por ciento de sus trabajadores contratados directamente. En esta institución bancaria un operador de caja gana de nueve mil 784 pesos al mes, a 10 mil 172 pesos. El promedio en el país es de 10 mil 258 pesos. A su vez, los supervisores ganan alrededor de 16 mil 999 pesos al mes, mientras que un ejecutivo senior gana 29 mil 507 pesos al mes aproximadamente, de acuerdo con el portal Glassdoor que publica la información de empleados y empleadores.

En Citibanamex los trabajadores cuentan con prestaciones como plan de ahorro para el retiro, póliza de gastos médicos mayores, seguros de vida, reparto de utilidades, prima vacacional, aguinaldo superior al que marca la ley, días de vacaciones superiores a las que marca la Ley, así como préstamos bancarios con tasa preferencial.

Ya que entre el 46 y 47 por ciento de los trabajadores del sector bancario se encontraba contratado por terceros entre 2016 y 2021, se puede decir que una proporción importante se encuentra en constante incertidumbre. El trabajo por contrato indefinido es en este sector un sueño mítico, toda vez que, como una medida de flexibilización, los bancos han optado por recontractar a los trabajadores, es decir, firmar contratos temporales, a fin de que los trabajadores no generen antigüedad, de modo que prestaciones como vacaciones, aguinaldo y cotización para pensión o jubilación, tengan cada vez un menor peso, o sean más inalcanzables.

A esa incertidumbre, se agrega que las nuevas tecnologías, particularmente las operaciones bancarias a través de aplicaciones (app) y cajeros automáticos inteligentes, son utilizados con el objetivo de aumentar las ganancias de sus patrones, pero ponen en riesgo de que su empleo pueda ser sustituido, y no benefician en la práctica las condiciones laborales de los trabajadores, pues pese a estos avances tecnológicos, su jornada laboral no se reduce.

Al respecto la Asociación de Bancos de México (ABM) ha señalado que la tecnología y la innovación juegan un papel fundamental para el sector bancario, por lo que se seguirán impulsando para beneficiar a sus clientes. De acuerdo con datos de la ABM, en 2021 el número de transacciones por SPEI creció 81 por ciento, alcanzando 960 millones de transacciones en el periodo enero - julio de 2021. Además, en 2020 y 2021, la banca digital ha tenido un crecimiento exponencial, para pasar de 32 millones de contratos ligados a un celular en 2019, a 57 millones en 2021; es decir, un crecimiento de 76 por ciento.

Sin duda, la Reforma Laboral decretada por Felipe Calderón y puesta en marcha en el sexenio de Enrique Peña Nieto, agravó las condiciones ya de por sí precarias de los trabajadores del sector bancario, ya que como se vio en apartados anteriores, con dicha reforma, en 2021 en este sector el 46 por ciento estaba contratado bajo el esquema del *outsourcing*.

Por ello se puede decir que las condiciones de vida de los trabajadores del sector bancario tienden a precarizarse o degradarse, y se puede afirmar que en síntesis, miles de personas que se emplean en este sector “viven para trabajar”, en lugar de trabajar para vivir; esto, ante la pasividad de los sindicatos bancarios, que no defienden el interés de sus afiliados. La Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB) congrega a varios sindicatos “blancos” o “domesticados” en los cuales además de que no existe democracia sindical, sus dirigentes llevan una vida como directores bancarios, muy distante de los problemas y necesidades de un trabajador del gremio.

El primer Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se publicó en 1937, expedido por el general Lázaro Cárdenas, como presidente de México. Posteriormente fue reformado en 1953 y 1972. En la primera reforma, se clasificaron a los trabajadores en permanentes y temporales o eventuales. Ya desde entonces se proponía la categoría de “trabajadores a prueba” que hubiera sido inconstitucional, pues sin siquiera en la Ley Federal del Trabajo se había aceptado la contratación a prueba (hasta la Reforma Laboral de 2012).

En esa clasificación, los trabajadores temporales o eventuales son contratados así, solo cuando se acreditaba la naturaleza del servicio brindado o cuando se trate de sustituir a otro empleado. Bajo esa lógica, “de comprobarse la necesidad del puesto, el trabajador

eventual o temporal quedará como trabajador definitivo”, según el decreto que reforma y adiciona el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, consultado en el archivo jurídico de la UNAM.

También se contempla en este reglamento la semana de 40 horas, que permita a los trabajadores tener dos días continuos de descanso, así como el pago de una pensión vitalicia en función de la edad y el número de años de servicio de cada trabajador. Se trata de una pensión distinta a la otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y que no está en función del monto del salario recibido en los últimos años anteriores a la fecha de la jubilación, de forma muy similar al régimen de seguridad social que el Estado mexicano ha impuesto con los trabajadores a su servicio.

En ese sentido, el reglamento constituye un avance en materia laboral en México pues como se ve, en algunos aspectos las disposiciones contemplan prestaciones superiores a las legales, como:

1. La prima de trabajo dominical
2. Aumento de vacaciones de uno a 10 años de servicio, a 20 días laborales. Más de 10 años de servicio y menos de 15, aumenta a 25 días laborales. Después de 15 años de servicio, las vacaciones serán de 30 días laborales.
3. Se otorgan medios para la superación personal de los empleados mediante becas para cursos.
4. Pago de sueldo íntegro en caso de accidente, enfermedades profesionales hasta por un año.
5. Mayores prestaciones económicas que las otorgadas por el IMSS, hasta un 50 por ciento más de los beneficios
6. Préstamos sin cargo cuando no exceda de tres meses de salarios, préstamos para la construcción o adquisición de casas o para mejorar la que ya se tenga en propiedad, con interés del 6 por ciento anual.

Cabe mencionar que es la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros la que tutela los derechos laborales de los empleados bancarios, a través del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

2.4.1 Condiciones laborales del sector bancario español

En el contexto europeo, particularmente el español, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 representaba el equilibrio entre las tendencias neoliberales y el progreso del constitucionalismo. En 1984 dicho estatuto se reformó para introducir el contrato temporal “para el fomento del empleo”, lo que pasó a ser habitual para los empresarios. Ya en la década de los años noventa se introduce el discurso de <flexibilidad>, como una necesidad para adaptar las leyes laborales que se habían quedado obsoletas o anacrónicas (Hernández-Lahoz, 2017).

Lo anterior derivó en dos reformas: en 1994 y 1997. La primera modificó la movilidad funcional y geográfica además de las modificaciones en las condiciones de trabajo y salario, así como en la duración de los contratos y en las jornadas de trabajo. Así se elimina el carácter indefinido del contrato. A su vez, la reforma de 1997 profundizó la flexibilidad externa al reducir la indemnización por despido de 45 a 33 días por año; es decir menos sanciones por despido injustificado. Para evitar una confrontación social, el discurso cambió por el de la <flexiseguridad>, a fin de potenciar la autonomía individual del empresario o banquero para que pueda modificar las condiciones de las relaciones laborales en favor de la productividad.

Así, en 2001 cobra efecto otra reforma para el “despido exprés”, en tanto que en 2011 y 2012 se propició el descuelgue permanente. De esa forma, los convenios colectivos que regulan el trabajo en la banca española, tienen implícito el discurso de la <flexiseguridad> (Hernández-Lahoz, 2017).

El Convenio de Cajas de Ahorro del 2003 al 2006 en su artículo 15 establece dos grupos de profesionales y el nivel salarial de cada uno, justificando esto como un progreso en las retribuciones y un mejor reconocimiento de la profesionalidad de las plantillas; además, se distingue el contrato indefinido de trabajo de los contratos por tiempo determinado (Hernández-Lahoz, 2017).

Distintas reformas a las normas del sector bancario español dan cuenta de la flexibilidad en el empleo a favor de la banca española y en detrimento de sus trabajadores, que se refleja en su jornada laboral, salario e incertidumbre, indicador que es medible a partir de la duración de su contrato y de la facilidad para los distintos motivos de despido.

CAPÍTULO 3 METODOLOGÍAS Y ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR BANCARIO EN MÉXICO

Para estudiar la incidencia de la Reforma Laboral de 2012 y 2021 en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, particularmente aquellos que se ocupan en el sector bancario al ser este uno de los que estuvo dirigida dicha reforma, se retoman distintos conceptos de las propuestas teóricas antes abordadas, que se representan a través de variables e indicadores a fin de llevar al terreno empírico y práctico la hipótesis de que aquella Reforma Laboral de 2012 afectó negativamente a los trabajadores asalariados de sectores como el bancario, a diferencia de la Reforma Laboral de 2021.

Partimos del problema metodológico de que el instrumento de la encuesta no proporciona toda la información que deseamos obtener para esta tesis. Tan solo, en la encuesta no existe una pregunta para saber si los trabajadores fueron contratados directamente por la empresa para la que trabajan, lo que supondría un trabajo en la modalidad de *outsourcing*. Ante esta complicación, esta tesis se basó en una metodología complementaria, al partir de una metodología cuantitativa, complementada con la cualitativa como estrategia para integrar estos dos enfoques, con la finalidad de lograr una investigación integral y completa.

Para aproximarse al objeto de estudio, es decir, los trabajadores del sector bancario de México, el enfoque cuantitativo contribuye a conocer las condiciones laborales y de vida a través de variables e indicadores, mientras que el enfoque cualitativo ayuda a conocer la percepción de bienestar subjetivo, además de detalles sobre las condiciones laborales, que se omiten en instrumentos como la encuesta.

El principio de la complementariedad plantea la necesidad de trabajar con visiones complementarias, pues ninguna está de más, sino que son primordiales para una explicación completa de la realidad que estamos estudiando (Blanco y Pirela, 2015). Dicho principio se fundamenta en la complejidad del objeto de estudio, y la selectividad de la percepción, que se refiere a que, según la visión particular influida por valores culturales y representaciones sociales, la descripción de una realidad es incompleta pues está hecha a partir de una selección de hechos. De ahí la necesidad y la importancia de incorporar dos enfoques distintos como es el cuantitativo y el cualitativo.

Ante la complejidad del objeto de estudio, que son los trabajadores en sus condiciones laborales y de vida, basarse en una sola metodología y teoría, instrumento y técnica, sería una limitante para entender su realidad. La complementariedad metodológica es una alternativa a las investigaciones reduccionistas pues la perspectiva multimétodo coadyuva a validar el conocimiento científico.

La metodología complementaria permite comprender el fenómeno de precarización de las condiciones laborales, y de vida, desde diferentes perspectivas, pues se cuenta con ambos enfoques basados en el paradigma explicativo en el caso de la metodología cuantitativa, y en el paradigma comprensivo, en el caso de la metodología cualitativa.

Por una parte, la metodología cuantitativa permite obtener información sobre las condiciones laborales de los trabajadores del sector bancario y compararlas entre los años 2012 y 2021, años en que se aplicaron dos Reformas Laborales y saber cuáles fueron sus efectos en ambos casos.

A su vez, la metodología cualitativa se ocupó en esta investigación para conocer las experiencias y percepciones del bienestar subjetivo de los trabajadores del sector bancario, para conocer a detalle sus condiciones laborales y, sobre todo, los efectos en las condiciones de vida que implicaron las Reformas Laborales de 2012 y 2021. Lo anterior, a través de la aplicación entrevistas semiestructuradas y la recopilación de información que los entrevistados proporcionan.

Al utilizar una metodología complementaria se aumenta el nivel de comprensión del fenómeno estudiado, si se considera que en las ciencias sociales la metodología cualitativa se fundamenta en la subjetividad de los individuos y en la individualidad de las situaciones, en tanto que la metodología cuantitativa utiliza grandes bases de datos como la ENOE, y relaciona estadísticas utilizando diferentes variables para un análisis más complejo.

Finalmente, con los resultados obtenidos de aplicar las metodologías cuantitativas y cualitativas, esta investigación presenta un análisis comparativo, propio de la metodología comparativa, que es útil para hacer un estudio histórico de determinado fenómeno social, como es la intensificación de la precariedad laboral como producto de modificaciones legales como las Reformas Laborales de 2012 y 2021. El objetivo del método comparativo es la generalización empírica y la comprobación de la hipótesis, además de explicar e interpretar

lo desconocido en los resultados obtenidos, y destacar lo peculiar en los fenómenos conocidos.

Para hacer el análisis comparativo sobre las condiciones laborales y de vida en los trabajadores del sector bancario entre ambos años estudiados, se presenta finalmente un índice sumativo de precariedad laboral, como un instrumento estadístico que permite sumar todas las variables consideradas para determinar el nivel de precariedad laboral, para después, comparar los índices de ambos años.

¿Cuántos participaron en este estudio?

La ENOE del último trimestre de 2012 permitió estudiar a 8 mil 204 trabajadores del sector bancario mediante la muestra del último trimestre de 2012, y 9 mil 988 casos en el último trimestre de 2021. En ambos años se pueden observar los casos de todo el sector profesional, financiero y corporativo, pero específicamente los trabajadores subordinados y remunerados que tienen entre 15 y 97 años de edad y viven en una localidad mayor a dos mil 500 habitantes.

Al analizar el objeto de estudio más de cerca, la ENOE 2012 permitió estudiar a 1, 568 casos de los trabajadores del sector financieros y de seguros, el cual es uno de los sectores que se considera en la clasificación de actividades económicas con base al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). La ENOEN 2021 permitió estudiar a 1, 679 casos de este mismo subsector del SCIAN.

A su vez, se han efectuaron dos entrevistas que permitieron conocer de forma más detallada los efectos de las Reformas Laborales en los casos de trabajadores que laboraron para algunas de las instituciones bancarias que más utilizaron el *outsourcing* como medio de subcontratación.

3.1 Metodología cuantitativa: La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Basada en el positivismo, la metodología cuantitativa tiene entre sus principales características:

- Visión objetiva y tangible del objeto de estudio, en este caso los trabajadores del sector bancario en México.

- Generalización de resultados a partir de muestras representativas.
- Evidencia empírica y cuantificación.
- Conocer y explicar la realidad para controlarla y efectuar predicciones.
- Análisis de los datos cuantitativo (deductivo y estadístico), orientado a la comprobación, contraste o refutación de hipótesis.

3.1.1 Instrumento, muestra y operacionalización de variables

INSTRUMENTO

Mediante la metodología cuantitativa se puede obtener datos estadísticos como evidencia empírica de esta investigación. Por ello se ocupó como instrumento la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) la cual tiene como objetivo obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población de 15 años y más a nivel nacional, entidad federativa y ciudades, así como de variables demográficas y económicas para el análisis de la fuerza de trabajo, la toma de decisiones, el diseño y seguimiento de las políticas laborales.

Esta encuesta incluye temas sobre situación laboral como condición de actividad económica y de ocupación; contexto laboral como grupos de ocupación, sindicalización, contratación, prestaciones y antigüedad laboral; características de la unidad económica como sector de actividad, tipo de unidad económica, lugar de trabajo y empleo en multinacionales; jornada y regularidad laboral; ingresos y atención médica como forma de pago, periodo, monto de ingresos y salario, y acceso a seguridad social; entre otros aspectos que capta la encuesta.

La ENOE tiene una cobertura geográfica nacional así como por entidad federativa y actualmente por 39 ciudades urbanas del país con 100 mil habitantes o más. Su unidad de observación es la vivienda y la unidad de análisis es el hogar y los residentes de la vivienda. Para el segundo trimestre de 2021, el tamaño de la muestra es de 73 mil 345 viviendas correspondientes a las ciudades urbanas. Para 2012, el tamaño de la muestra fue de 120 mil 260 viviendas que correspondieron a 32 ciudades urbanas representadas. Los tamaños de la muestra total varían en función a diferentes factores, sin embargo, en este estudio no se utilizará la muestra total, sino la muestra correspondiente al sector financiero.

La ENOE permite analizar el trabajo subordinado y remunerado, el contexto bajo el cual los individuos se incorporan a un empleo y también bajo qué circunstancias lo pierden. Además, esta encuesta se enfoca en conocer más a detalle las características del mercado laboral mexicano. Los cuestionarios de la ENOE (Sociodemográfico y de Ocupación y Empleo) responden a los cambios que ha experimentado el panorama laboral en México, lo cual permite una caracterización de los mercados de trabajo en el país, así como del trabajo independiente y la multiocupación.

El diseño de esta encuesta permite captar la búsqueda de empleo y cuantificar mejor la presión ejercida en el mercado laboral tanto por parte de los desocupados como por parte de quienes ya cuentan con una ocupación pero que buscan otra y compiten con los primeros por una plaza de trabajo.

La ENOE se levanta cada trimestre, y de acuerdo con su diseño conceptual, la población objetivo son las personas residentes habituales de las viviendas seleccionadas, y para las características económicas, se captan datos de la población de 12 y más años de edad. A partir del cuarto trimestre de 2014, los resultados de la encuesta se refieren a la población de 15 años y más, en cumplimiento de la modificación en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que elevó la edad legal mínima para trabajar, de los 14 a los 15 años.

Cabe referir que a raíz de la contingencia sanitaria de la pandemia por Covid-19, el levantamiento de información de esta encuesta fue suspendido en abril del 2020, por lo que los resultados fueron suspendidos. A partir del primer trimestre de 2021 se hizo una ENOE Nueva Edición, ya que el 17 de julio de 2020, se reactivaron de manera gradual operaciones en campo, lo que representó el regreso a la tradicional ENOE, por lo que a partir de ese mes la información mensual considera entrevistas cara a cara en su mayoría, pero también entrevistas telefónicas. Por ello la publicación de resultados en este periodo de transición será se denominó ENOE Nueva Edición (ENOEN).

Los principales temas de la ENOE son la composición por edad y sexo de la población total; distribución de la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población no Económicamente Activa (PNEA) por edad y sexo; la población ocupada por posición en el trabajo; la ocupación principal; rama de actividad; horas semanales dedicadas al trabajo;

causas para trabajar una jornada menor a 35 horas; ingresos; forma de pago; prestaciones; e información estadística sobre la estructura ocupacional del sector agropecuario.

MUESTRA

La muestra fue tomada de la Encuesta del Inegi, la ENOE, donde se obtuvieron datos de hombres y mujeres del sector profesional, financiero y corporativo, y de manera más específica del sector financiero y de seguros, que es una de las actividades económicas del Sistema de clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). El primer sector permite una muestra más significativa estadísticamente que el segundo, que es un universo más pequeño, que, no obstante, también se explora en esta investigación.

Las muestras fueron tomadas en un periodo de tiempo después de la entrada en vigor de las dos Reformas Laborales que se analizan en este estudio; es decir, se consideró a la ENOE 2012 y la ENOE 2021 en sus últimos trimestres.

Ambas muestras fueron tomadas considerando el tamaño de localidad mayor a dos mil 500 habitantes, pues es en las zonas urbanas del país donde se concentra la precariedad laboral en los centros laborales como los del sector financiero y bancario.

Igualmente, las muestras toman en cuenta solo a los trabajadores subordinados y remunerados, ya que son ellos quienes constituyen el objeto de estudio, por lo que se excluye de este estudio a los trabajadores por cuenta propia, empleadores, y trabajadores sin pago. Asimismo, se consideró a las personas mayores de 15 años y menores a 97 años.

De ese modo se estudia a los trabajadores del sector bancario que no ocupan posiciones como funcionarios, directores o jefes, sino que forman parte de aquellos que son contratados bajo la modalidad del *outsourcing*, o que en su mayoría no cuenta con altos ingresos y buenas condiciones laborales.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Para abordar las condiciones laborales y conocer si los trabajadores se encuentran en situación de precariedad laboral, se consideró el índice de precariedad laboral que han utilizado autores como Aranda 2005; De Oliveira 2006; Mora 2006 y 2010, que considera la principalmente el nivel de ingresos, la jornada laboral superior a la de la ley, ausencia de

prestaciones, carencia de organización sindical, de contrato legal y de seguridad social, empleos eventuales, y al margen de las contrataciones colectivas.

Por ello, las variables a considerar, con sus indicadores, son:

1. **Contrato.** Esta variable se divide en tres indicadores ya que puede ser contrato indefinido, es decir, de base o planta (indicador de trabajo estable). Puede ser temporal o por obra determinada (indicador de precariedad laboral y de incertidumbre) –y que a su vez puede ser un contrato de menos de dos meses, de dos a seis meses, más de seis meses hasta un año, o hasta el término de la obra-. La tercera opción es que el trabajador desconozca su forma de contratación (no sabe). En el sector bancario prácticamente no cabe la posibilidad de laborar sin contrato de por medio.

2. **Estar sindicalizado.** Esta variable es dicotómica al dividirse en sí o no, indicadores que revelan la presencia de precariedad laboral. Sin embargo, esta variable se encuentra solamente en el cuestionario ampliado, y para los últimos trimestres de 2012 y 2021, se ocupó el cuestionario básico que omite esta pregunta. Por esta razón esta pregunta se hizo en la entrevista a trabajadores.

3. **Jornada laboral.** Esta variable parte de la pregunta abierta en el cuestionario: ¿Qué días y cuántas horas dedica habitualmente a su trabajo? Se considerarán los indicadores:

*8 horas y cinco días a la semana

*8 horas, seis días a la semana

*Más de 8 horas, cinco días

*Más de 8 horas, seis días.

Esta variable revela la presencia de precariedad laboral, característica de la modalidad del *outsourcing*, que tiende a establecer jornadas extenuantes de trabajo de más de ocho horas diarias, además de un solo día de descanso.

4. **Ingresos.** Se divide en cuatro indicadores:

*Menos de 1 salario mínimo y hasta 2 salarios mínimos

*Más de dos salarios mínimos y hasta 5

*Más de 5 y hasta 10 salarios mínimos

*Más de 10 salarios mínimos

Según el nivel de ingresos será el grado de precariedad laboral. Bajo la modalidad del outsourcing los ingresos tienden a ser más bajos.

5. **Prestaciones sociales.** Para la construcción de esta variable se toman en cuenta el aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades y servicios de salud. El crédito para la vivienda, fondo de retiro, y seguro de vida son también prestaciones importantes que, sin embargo, no se encuentran en el cuestionario básico utilizado para los últimos trimestres de 2012 y 2021. Por ello la información sobre estas prestaciones se buscó en la entrevista por parte del instrumento cualitativo. Los indicadores para la parte cuantitativa son:

*Cuenta con aguinaldo,

*Cuenta con vacaciones

*Cuenta con reparto de utilidades

*Cuenta con servicios de salud (acceso a instituciones de salud)

6. **Lugar de trabajo.** Esta variable permite conocer si los trabajadores trabajan bajo el esquema de la deslocalización, una de las características del *outsourcing*, pudiendo ser que el trabajador labore en las instalaciones de la empresa que lo contrató, o labore en instalaciones de otra empresa que no es la que lo contrató; los indicadores son:

*En las instalaciones de la empresa

*En las instalaciones de otra empresa a donde se le envía

Por su parte, las condiciones de vida tienen como variables principales las siguientes:

1. **Salud.** Esta variable se mide mediante el acceso a los servicios de salud y es un indicador de calidad de vida externo (BIARE-INEGI). A la pregunta de si en este trabajo el trabajador tiene acceso a atención médica, esta variable se divide en dos indicadores:

*El Seguro Social (IMSS) u otra

*No recibe atención médica

2. **Antigüedad en el trabajo.** Esta variable no está disponible en el cuestionario básico que se empleó para los últimos trimestres de 2012 y 2021, por lo que, mediante el instrumento cualitativo de la entrevista, se retomó para obtener esta información. Esta variable está ligada a las condiciones laborales, sin embargo, cuando una persona va de un trabajo a otro se puede hablar de la presencia de incertidumbre, concepto que caracteriza la vida de las personas en

el nuevo capitalismo flexible. (Sennet, 2000; Castel, 1997). A la pregunta de en qué año entró a trabajar por primera vez para su actual empresa o patrón, los indicadores son:

*En el año en curso

*El año pasado

*Antes del año pasado

*No sabe

3.2 Metodología cualitativa: La entrevista a trabajadores del sector bancario

La metodología cualitativa permite acceder a la percepción y las emociones del objeto de estudio, los trabajadores del sector bancario en México, para conocer desde su experiencia personal la trayectoria ascendente o descendente que han tomado sus condiciones laborales a raíz de las reformas laborales analizadas en este estudio, y también acercarnos a la forma en que estos cambios en el marco legal han incidido en sus condiciones de vida, es decir, en su bienestar subjetivo. En esta investigación se utilizó la metodología cualitativa para complementar el estudio cuantitativo.

3.2.1 Instrumento, población y variables

INSTRUMENTO

La entrevista semiestructurada es una de las técnicas de la metodología cualitativa que nos puede auxiliar para obtener información y recopilar datos relevantes y significativos que permitan conocer la conocer las percepciones, opiniones y experiencias de las mujeres y hombres que se encuentran empleados en el sector bancario de México, respecto a su situación laboral y su bienestar subjetivo, durante el periodo en que se han llevado a cabo dos importantes reformas laborales en el país.

Se seleccionó la entrevista semiestructurada como técnica metodológica debido a que esta herramienta tiene un mayor grado de flexibilidad en comparación con las entrevistas estructuradas, al partir de preguntas planeadas que pueden ajustarse a las personas entrevistadas, así como a cualquier condición, situación, personas, además de que permite orientar la investigación. Además, esta técnica abre las posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos (Díaz, 2013).

La información que se puede obtener a través de la entrevista es mucho más enriquecedora que la que se obtiene mediante encuestas en la metodología cuantitativa, pues sus respuestas no se limitan a las opciones del cuestionario y el sujeto estudiado puede externar su sentir y su experiencia personal. Además, mediante la entrevista se pueden captar los gestos, el énfasis, así como el tono de voz del entrevistado, lo que queda fuera de posibilidades al utilizar las encuestas que no se realizaron de manera directa por el investigador, sino que este solamente accede a los resultados, como es el caso de las encuestas del INEGI.

Algunas desventajas de la entrevista es la dificultad que implica encontrar al informante correcto en estudios como este donde se pretende que sea una investigación representativa a nivel nacional de los trabajadores del sector bancario, sin embargo, no es posible hacer varias entrevistas en diferentes partes del país. No obstante, al tratarse de trabajadores de empresas nacionales, como son los bancos comerciales, cuentan con condiciones laborales (nivel de ingresos, prestaciones sociales) muy similares en cualquier parte del país.

Otra desventaja es que es posible que la persona entrevistada mienta, desinforme o exagere en sus respuestas, de forma que dista mucho de lo que dice con lo que sucede en la realidad.

La técnica de la entrevista tiene por instrumento el guion de la entrevista, que sirve como base para entablar una conversación con el trabajador bancario entrevistado, con el propósito de que el sujeto ahonde o profundice en su experiencia en torno a la relación entre sus condiciones laborales y de vida.

En la entrevista semiestructurada los objetivos de la investigación se reflejan en las preguntas que se formulan a los entrevistados, aunque el orden y la profundidad de los cuestionamientos están en manos del investigador, que, si bien sigue un orden, este se puede modificar, además de la forma de encausar las preguntas o adaptarlas a las diversas situaciones y características particulares de cada sujeto de estudio.

POBLACIÓN

La aplicación de la entrevista se llevó bajo un guion semiestructurado, y contiene datos generales de los informantes, como sexo, lugar y la fecha de aplicación, así como para qué banco trabaja.

Las entrevistas se realizaron a trabajadores de cuatro de los bancos más importantes en México, que antes de la Reforma Laboral de 2012, tenían un alto porcentaje de trabajadores contratados bajo la modalidad del *outsourcing* como son Banco Azteca, BBVA e Inbursa. El único banco que reportó contratos directos con sus trabajadores fue Citibanamex, por lo que se aplicó una entrevista a un trabajador de esta empresa a fin de conocer los contrastes entre las condiciones laborales que ofrecen los otros bancos.

De esa forma, se aplicaron cuatro entrevistas para obtener información cualitativa útil para los fines de esta investigación. El perfil del entrevistado o entrevistada se eligió de la siguiente manera:

- Sexo: indistinto, puede ser hombre o mujer.
- Edad: indistinta.
- Activos laboralmente en la institución bancaria o bien que hayan laborado en ella durante el periodo inmediato a la aplicación de las reformas laborales de 2012 y 2013.

VARIABLES

- Sexo
- Edad
- Condiciones laborales (Salario, seguridad en el empleo, carga de trabajo) (De la Garza, 2012).
- Modalidad de trabajo (*outsourcing* o subcontratación) (De la Garza, 2012).
- Sindicalización (De la Garza, 2012).
- Acceso a servicios públicos y seguridad. Esta variable se refiere a indicadores de calidad de vida externos (BIARE-INEGI).
- Relaciones sociales. Esta variable está relacionada con el tiempo que disponen los individuos para relacionarse con otros, por lo tanto, el indicador es el de jornada laboral (Boltvinik, 2003).

- Actividades que alimentan el desarrollo de capacidades humanas y el autoestima (Boltvinik, 2003).
- Incertidumbre sobre su situación laboral y/o su bienestar subjetivo (Sennet, 2000; Castel, 1997; Luis Enrique Alonso, 1994).

3.2.2 Diseño del instrumento cualitativo

El siguiente cuestionario es una guía sobre las preguntas que incluye el cuestionario que se le aplicó a los entrevistados en la entrevista semiestructurada. Los cuestionamientos se formularon acorde al objetivo general y los objetivos específicos de esta investigación.

1. ¿Cuál es su nombre completo, su edad y en qué banco laboró?
2. ¿Cuál era su puesto que desempeñó dentro de la institución bancaria?
3. ¿Trabajó directamente para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?
4. ¿Cuál es el nombre la empresa que lo contrató?
5. ¿Contaba con aguinaldo, servicios de salud, vacaciones, reparto de utilidades, crédito para la vivienda, fondo de retiro, y seguro de vida? Si no es así, ¿cuáles de estas prestaciones sociales tenía?
6. ¿En qué medida la empresa cumplió con estas prestaciones sociales que en teoría tenía usted?
7. ¿En ese trabajo se encontraba sindicalizado?
8. ¿Su contrato de trabajo era indefinido o temporal? Si era temporal, ¿por cuánto tiempo?
9. ¿Consideró que la remuneración que recibía por su trabajo era suficiente?
10. ¿De cuántas horas era su jornada laboral al día?
11. ¿Considera que su jornada le permitía tener tiempo para su vida familiar, social y para realizar actividades con las que usted se sentía realizado/a como ser humano?
12. ¿Considera que su trabajo era estable? O, por el contrario, ¿sentía incertidumbre sobre su continuidad en el trabajo o sobre sus condiciones laborales?
13. ¿Cuántos años laboró en esa empresa bancaria?
14. ¿Consideraba segura la colonia en la que vive?

15. ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?
16. Después de la Reforma Laboral que entró en vigor en 2012, ¿sus condiciones laborales mejoraron, continuaron igual o empeoraron?
17. Y sus condiciones de vida, ¿se podría decir que mejoraron o empeoraron?
18. Tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral el 24 de abril de 2021, ¿usted trabajaba para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?
19. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿su contrato era temporal o indefinido?
20. ¿Qué cambios percibió en sus prestaciones sociales después de entrar en vigor la Reforma Laboral de 2021?
21. Tras el cambio a la ley laboral, ¿lo sindicalizaron?
22. En cuanto a ingreso y jornada laboral, ¿Considera que mejoraron estas condiciones laborales después de la Reforma Laboral de 2021?
23. Con la nueva ley de 2021, ¿El trabajo le dejaba tiempo para su vida familiar, social y actividades de autorrealización?
24. Tras la entrada en vigor de dicha ley, ¿sentía estabilidad o incertidumbre sobre la continuidad en su trabajo y sus condiciones laborales?
25. ¿Después de dicha ley, consideraba segura la colonia donde vivía?
26. Tras la Reforma Laboral de 2021, ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?
27. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿considera que sus condiciones de vida empeoraron, siguen igual, o mejoraron?

El cuestionario aplicado se divide en categorías de análisis que responden a los planteamientos teóricos y los objetivos de esta investigación. Las primeras preguntas, de la 2 a la 10 permiten tener un panorama sobre las condiciones laborales del trabajador después de la Reforma Laboral de 2012: qué función desempeña en el banco, si es subcontratado o no, si cuenta con contrato colectivo, su nivel salarial y jornada laboral.

De la pregunta 11 a la 17 el análisis se centra en las condiciones de vida, es decir, el bienestar subjetivo de los trabajadores del sector bancario, en relación a su fuente de trabajo: Si su jornada laboral le permite tiempo para relaciones sociales, actividades de auto-

realización y desarrollo humano; si tiene estabilidad laboral o se encuentra en incertidumbre sobre el rumbo de su situación laboral y de su vida; además que se le pregunta sobre la seguridad y los servicios públicos como parte de su bienestar y condiciones de vida.

De las preguntas 18 a la 22 las preguntas se enfocan en las condiciones laborales del trabajador tras la Reforma Laboral de 2021: subcontratación, tipo de contratación, prestaciones sociales y sindicalización, así como ingreso y jornada laboral. Desde la pregunta 23 a la 27 se cuestiona sobre las condiciones de vida tras la Reforma Laboral de 2021.

De esa forma, el cuestionario permite detectar la presencia de subcontratación u *outsourcing*, y con los datos sobre las condiciones laborales y de vida, hacer un análisis a partir de la comparación que hace el trabajador, desde su experiencia, sobre los cambios que ha percibido en sus condiciones laborales y condiciones de vida, con la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021.

3.3 Validez de los instrumentos cuantitativo y cualitativo

En la parte cuantitativa de este estudio, los resultados vertidos en esta investigación son producto de la selección de casos de la ENOE para obtener una muestra estadísticamente representativa y confiable, por ello la muestra se recortó según el tamaño de localidad, la edad de la población de estudio, el sector de actividad y la posición en la ocupación. De esta forma se analizó únicamente al sector que interesa a esta investigación.

Además, los datos obtenidos de la ENOE se ponderaron mediante el factor de expansión, la cual permite ampliar la muestra para que sea más representativa, de forma que un solo caso represente a varios más. Cabe referir que la metodología con la que se hace la ENOE se encuentra ya validada y da resultados representativos a nivel nacional como estatal.

Por la parte cualitativa, el instrumento utilizado, la entrevista, tiene validez en la medida de que se trata de entrevistas reales, a trabajadores que efectivamente laboraron en el sector bancario y financiero, y tienen información de primera mano para responder las preguntas que se plantean en esta investigación. Asimismo, las entrevistas son casos representativos de los bancos donde más contrataciones por *outsourcing* hubo.

3.4 Fiabilidad de los instrumentos cuantitativo y cualitativo

Para la parte cuantitativa de este estudio se analizaron los mismos trimestres tanto del año 2012 como de 2021. Se ocupó el último trimestre de ambos años debido a que estos fueron periodos en que ya habían entrado en vigor las Reformas Laborales de 2012 y 2021

respectivamente, por lo que sus efectos ya se podían reflejar en los datos estadísticos de este periodo de tiempo.

Asimismo, el tamaño de las muestras fue significativa estadísticamente, pues para 2012 la muestra fue de 8 mil 204 datos, en tanto que para 2021 la muestra fue de 9 mil 988 casos.

Por la parte de las entrevistas, la fiabilidad se basa en datos verídicos de trabajadores que han laborado en los bancos donde más contrataciones por *outsourcing* registraron, es decir, donde más subcontratación se tuvo, por lo que su experiencia en estos bancos representa un aporte de información confiable al presente estudio. Hay que agregar que los entrevistados no tienen ningún interés ni compromiso con las instituciones bancarias donde laboraron, por lo que su información es honesta y real.

3.5 Recopilación de datos estadísticos de la ENOE 2012 y 2021 en su cuarto trimestre

Por la parte cuantitativa se obtuvieron datos estadísticos mediante el instrumento de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de los últimos trimestres de 2012 y 2021 respectivamente, que se muestran en el apartado de análisis de datos. El tamaño de la muestra se acotó a los trabajadores subordinados y remunerados, que tienen entre 15 y 97 años de edad, y viven en las localidades de más de 2 mil 500 habitantes, y también se enfoca al sector profesional, financiero y corporativo, además de que se hace un acercamiento al sector financiero y de seguros para estudiar a los trabajadores del sector bancario en México.

Con la intención de conocer los efectos de la Reforma Laboral que entró en vigor en 2012 y la segunda reforma en 2021, se utilizó como fuente de información la ENOE que realiza periódicamente el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) cada tres meses, de forma que se puede consultar la encuesta de cada uno de los cuatro trimestres del año.

Para obtener resultados confiables y consolidados sobre los posibles efectos de los cambios a legislación laboral, se consideró para este estudio analizar la ENOE 2012 y la ENOE 2021 en su último trimestre, a fin de que pueda efectuarse una comparación utilizando los mismos trimestres.

La muestra completa de la ENOE 2012 en su último trimestre es de 282 mil 744 casos o personas, no viviendas. Sin embargo, la muestra se recortó para analizar específicamente el sector profesional, financiero y corporativo, y a los trabajadores subordinados asalariados de las zonas de más de dos mil 500 habitantes en el país, y con edades de entre 15 y 97 años, por lo que la muestra del último trimestre de 2012 es de 8 mil 204 casos. Estos datos se ponderaron mediante el factor de expansión, la cual permite ampliar la muestra para que sea más representativa, de forma que esta cifra representa a 2 millones, 490 mil 496 personas o trabajadores.

Particularmente el sector de servicios financieros y de seguros, donde laboral los trabajadores del sector bancario, registró en el último trimestre de 2012 un total de mil 568 casos, que representan a 19.1 por ciento del sector profesional, financiero y corporativo.

A su vez, la muestra de la ENOEN (Nueva edición) 2021, en su último trimestre fue de 434 mil 826 casos, pero la muestra recortada para analizar al sector profesional, financiero y corporativo, fue de 9 mil 988 casos, los cuales, mediante el factor de expansión representan a 3 millones 043 mil 775 trabajadores. A su vez, la muestra más específica del sector financiero y de seguros fue de mil 679 casos, lo que representa al 16 por ciento de todo el sector profesional, financiero y corporativo y también, con el factor de expansión representa a 538 mil 201 casos.

3.6 Recopilación y análisis de datos de las entrevistas hechas a trabajadores del sector bancario

En la parte cualitativa, se recopilaron datos extraídos de entrevistas para conocer a fondo el sentir de los trabajadores que no se refleja en los datos duros de las encuestas. En el apartado de anexos, se presentan los datos obtenidos a través de las cuatro entrevistas efectuadas, para su análisis.

En las cuatro entrevistas hechas, se pudo conocer dos variables importantes para conocer las condiciones laborales de los trabajadores, como es la sindicalización y la antigüedad en el trabajo. Todos los trabajadores bancarios entrevistados no están afiliados a ningún sindicato y todos —excepto el trabajador que labora para BBVA en la empresa Atento— han firmado contratos temporales, por lo que no acumulan antigüedad ni gozan de los beneficios que esta pudiera otorgarles.

Tras platicar con los trabajadores bancarios, se pudo conocer que casi todos han firmado contratos temporales de tres y cuatro meses, a excepción del trabajador 3, quien sí firmó un contrato indefinido. Se trata, como lo dijo Robert Castel (1997), de una remercantilización del trabajo, donde los contratos ya no son a largo plazo ni con perspectivas de un proyecto vital. El cuarto trabajador entrevistado, mencionó que primero firmó un contrato de tres meses, que es el periodo “de prueba”, y posteriormente ya pudo firmar un contrato indefinido. Lo anterior ocurrió en 2009, tres años antes de la Reforma Laboral de 2012 que autorizó la contratación “a prueba”, es decir, como se puede ver, esta práctica ya existía, aunque no estuviera legalizada. Solo el tercer trabajador entrevistado contaba con un contrato indefinido, aunque la antigüedad era casi inexistente, pues solo una vez la empresa le entregó un bono a quienes tenían más de 15 años laborando.

Ese panorama lleva a la situación de incertidumbre en la que están sometidos los trabajadores de este sector, pues como se vio en la entrevista 2, se trata de un individuo que va de un trabajo a otro, con cambios constantes en su lugar de trabajo, su ambiente, sus ingresos, sus condiciones laborales, y, en consecuencia, sus condiciones de vida.

Por otra parte, el entrevistado 1 manifestó tener la necesidad de tener un segundo trabajo pues la remuneración del Banco no era suficiente para solventar sus necesidades diarias básicas, además de que, al igual que el entrevistado 2, su fuente laboral dota de incertidumbre su vida, al no poder construir un proyecto de vida a partir de su trabajo, pues este es inestable, no brinda seguridad a mediano ni largo plazo.

En ambos casos, se habla de un trabajo “frágil”, o trabajo flexible como lo denominó Beck (2013), pues el entrevistado 1 refirió que se requiere de varios trabajos (subempleo). Además, el trabajo no tiene continuidad en el tiempo, como lo constató el segundo entrevistado al ir de un banco a otro, pues se menosprecia la antigüedad como signo de experiencia del trabajador; bajo ese esquema, se degrada al profesional experimentado, todo bajo un discurso de competitividad (Sennet, 2000).

El tercer entrevistado trabaja para el banco BBVA pero se encuentra subcontratado por la empresa Atento. Pese a estar subcontratado, recibía prestaciones, aunque dejó ver que prestaciones importantes como el aguinaldo, no son tan significativas para los asesores, quienes solo reciben una quincena. El entrevistado 3, quien labora como analista y supervisor recibe un mes de aguinaldo.

Tras la Reforma Laboral de 2011, el entrevistado 3 no vio cambios en sus condiciones laborales, pues vio cómo fueron muy pocos los que se incorporaron al banco. Existía la promesa de ser contratado directamente por el banco, pero no fue así. Es de subrayar que este trabajador expresó su descontento al estar en una posición laboral que no le permite ningún crecimiento profesional, lo que implicaría una mejora en sus condiciones laborales y de vida, de forma que este constituye un ejemplo del estancamiento profesional del que habló Castel (1997) y de lo expuesto por Sennet (2000), quien distinguió la incertidumbre de los movimientos laterales, donde el individuo tiene la ilusión de progresar hacia arriba en los estratos sociales, pero en realidad solo se desplaza hacia los lados. Este trabajador pasó de asesor a supervisor y analista, pero sin perspectivas de crecimiento o que eso implique mejores ingresos económicos.

El caso del entrevistado 4 es similar en el sentido de que también fue contratado por la empresa Atento para laborar en favor del banco BBVA. Sin embargo, su cargo de trabajo no le permitían todas las prestaciones de ley, por ejemplo, no contaba con fondo para el retiro, ni crédito para la vivienda, ni mucho menos reparto de utilidades. Lo anterior indica que cumple las características de un empleo bajo la modalidad de *outsourcing* o subcontratación, pues no cuenta con todos sus derechos laborales que debería tener en un trabajo formal.

Además, al trabajar en ventas por teléfono, este trabajador se encontraba explotado, pues refirió que trabajó durante 10 horas diarias y era mucho trabajo para una remuneración muy por debajo de la media nacional. Por el contrario, al principio en ese mismo empleo laboraba únicamente seis horas diarias, lo que significaba también menos ingresos. El hecho de trabajar pocas horas o con jornadas superiores a las de la ley es uno de los indicadores de precariedad laboral (Aranda 2005; De Oliveira 2006; Mora 2006 y 2010).

En consecuencia, este entrevistado también reportó tener poco tiempo para actividades de su vida personal, lo que también se constituye en un ejemplo de lo que expusieron Luc Boltanski y Ève Chiapello (2002) al notar que los asalariados pierden la posibilidad de hacer una vida más allá de la subordinación, ya el sistema está alejado de la satisfacción de necesidades de los trabajadores pues opera bajo la lógica de beneficiar a los patrones y no a sus empleados.

Desde su punto de vista subjetivo, el trabajador 4 sí percibió un efecto negativo de la Reforma Laboral de 2012, pues antes de esa reforma estructural, contaba con mayor

certidumbre en sus condiciones laborales y más oportunidades de crecimiento. Precisamente la incertidumbre es lo que ha caracterizado al trabajo en el capitalismo flexible, que, al flexibilizar la legislación y las condiciones de trabajo, se tuvo como resultado los empleos sin continuidad, volátiles y a corto plazo; esos que no ofrecen la posibilidad de construir un proyecto de vida en torno al trabajo (Castel, 2010). En consecuencia, las condiciones de vida empeoraron para este trabajador que no pudo encontrar en ese trabajo mejores perspectivas.

Tras la Reforma Laboral de 2021, el entrevistado 4 continúa en situación de incertidumbre, ya que, empleado en otro giro, sigue firmando contratos temporales cada año, sigue sin estar sindicalizado, aunque cuenta con prestaciones de ley.

Esta es una muestra de que aún tras aplicarse una Reforma Laboral que buscó retornar al camino del Estado de Bienestar, todavía persisten necesidades en los trabajadores, y carencias tanto en sus condiciones laborales como en sus condiciones de vida, toda vez que están desprovistos de seguridad social que implica un fondo para el retiro, y acceso a la vivienda. Por ello el entrevistado 4 percibe que ahora tiene mayor incertidumbre, y que sus condiciones de vida en general han empeorado.

Siguen faltando empleos estables a partir de los cuales el trabajador cuente con la certidumbre de poder construir un proyecto de vida a partir de su fuente laboral. Al no haber suficientes fuentes de trabajo que doten de bienestar a los trabajadores, el vacío es llenado con trabajos precarios y, en el peor de los casos, con delincuencia, lo que se ve reflejado en la necesidad de mayor seguridad por parte del entrevistado 4.

Prácticamente ninguno de los trabajadores entrevistados percibe que sus condiciones de vida hayan mejorado tras la Reforma Laboral de 2021. Para el entrevistado 2 y 3, sus condiciones siguen igual, en tanto que para el cuarto trabajador entrevistado han empeorado. Lo cierto es que, si bien la Reforma Laboral que surgió a iniciativa del jefe del ejecutivo federal, Andrés Manuel López Obrador, es un claro retorno a las políticas en favor de los trabajadores que hubo con el Estado benefactor que tuvo lugar antes de que llegara a México el sistema político-económico neoliberal, también es innegable que es complejo cambiar la inercia de dicho sistema que ha persistido en México durante al menos tres décadas.

Se recuperó el poder adquisitivo que existía en 1994, con los constantes y considerables incrementos al salario mínimo, no obstante, las políticas de flexibilización al interior de las empresas, y particularmente de los bancos, siguen vigentes, como se pudo

constatar en estas entrevistas: En el caso del entrevistado 3, aun tras la Reforma Laboral de 2021, no fue contratado directamente por el banco, y no tiene los mismos beneficios que aquellos que sí laboran de forma directa para la institución bancaria.

Las respuestas de los entrevistados dejan ver que, sin duda, los cambios del sistema capitalista fordista hacia un capitalismo flexible, y después este se tornó global y transnacional (neoliberalismo) transformaron la relación entre el patrón y los trabajadores, modificaron políticas y prácticas laborales que marcaron la diferencia entre las viejas generaciones y las nuevas que se incorporan al mercado laboral. Estos trabajadores entrevistados representan a las recientes generaciones que les ha tocado laborar en la etapa más decadente del neoliberalismo. Ellos no conocen lo que es estar agremiado a un órgano sindical, pues en el sector bancario, este es inexistente. Tampoco conocen los beneficios de generar antigüedad en la institución bancaria, pues la política laboral ya no lo permite, aun si firman contratos indefinidos, como dos de los entrevistados lo refirieron, la empresa no les reconocerá los años trabajados.

“Son otros tiempos” más difíciles para ganarse la vida de forma digna. Desde encontrar un empleo que permita satisfacer las necesidades básicas de alimentación y vestido, hasta encontrar un lugar en el mundo laboral donde el trabajador pueda gozar plenamente de sus derechos laborales, y que además le otorgue protección social para que pueda ejercer su ciudadanía, así como sus capacidades humanas.

Son los tiempos donde las leyes todavía desfavorecen a los trabajadores pues dejan de ser efectivos derechos como los laborales, que existen en la teoría, pero no en la práctica; en el papel, y como constructo ideológico e histórico, pero no en la realidad. La explotación, incertidumbre, marginalidad e ilegalidad, conduce a que la calidad de la ciudadanía sea precaria (Marshall, 1967). Más que comprobada está la explotación y la incertidumbre en los trabajadores del sector bancario. Pero, además, son marginales aquellos que vieron cómo con la Reforma Laboral de 2021, muchos de sus compañeros de trabajo fueron contratados directamente por la empresa, pero no todos tuvieron la misma suerte. A eso se agrega que la práctica de la subcontratación u *outsourcing* se viene ejerciendo desde años atrás de su legalización en 2012, lo que habla de una ilegalidad.

Revertir este grado de flexibilización y precariedad en el trabajo, requiere más que una reforma en un sexenio; demanda una serie de políticas transexenales impulsadas desde

el Estado, que no concluyan al término de un periodo de gobierno, que no sean echadas abajo por el siguiente gobernante.

3.7 Análisis de los datos estadísticos de la ENOE 2012 y la ENOEN 2021

En la primera parte del análisis se presentan las características sociodemográficas de la población de estudio, donde se observan aspectos como el sexo, la edad, y la posición en la ocupación en el sector profesional, financiero y corporativo donde se ubican los trabajadores del sector bancario.

En un segundo nivel de análisis, se estudian las principales variables para estudiar las condiciones laborales de los trabajadores, tales como tipo de contratación, jornada laboral, nivel de ingresos, prestaciones sociales, lugar de trabajo, y acceso a la salud.

Asimismo, se explora de manera más específica al sector financiero y de seguros, aunque en este caso la muestra se reduce de manera considerable. No obstante, permite conocer las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de este sector en especial.

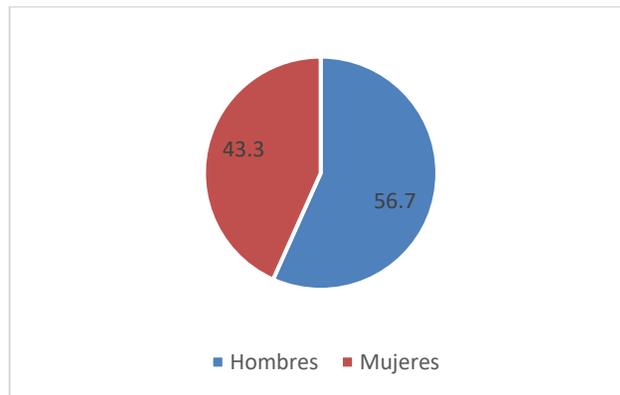
En la última etapa del análisis, se presenta un índice de precariedad laboral comparativo para los años de 2012 y 2021, para conocer de forma general si las condiciones laborales mejoraron, empeoraron o permanecieron igual tras las Reformas Laborales en cada uno de los años analizados.

Primeramente, se presenta un índice amplio de valores entre 5 y cero, donde 5 equivale a muy buenas condiciones laborales y cero representa a las pésimas condiciones laborales. Posteriormente, se analiza un índice sintetizado donde se clasifica a los trabajadores según sus condiciones laborales, ya sean malas, regulares, o buenas.

3.7.1 Análisis de la incidencia de la Reforma Laboral en los trabajadores del sector profesional, financiero y corporativo en México, 2012-2021

En el sector profesional, financiero y corporativo de México, la mayor parte de los trabajadores, en 2012, eran hombres, es decir, el 56.7; sin embargo, cada vez se ha ido incrementando la participación de las mujeres en el mercado laboral y particularmente en esta rama, como se ha podido constatar en estudios como los de Rojas y Salas (2011).

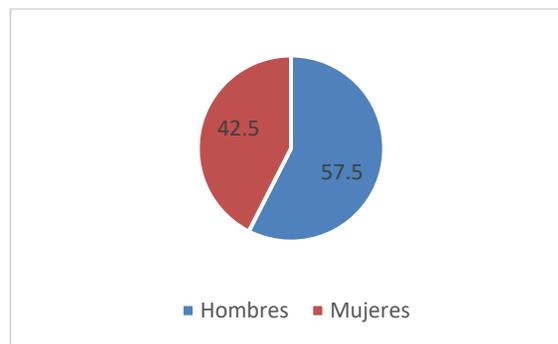
Gráfica 4. Porcentaje de mujeres y hombres que laboran en el sector profesional, financiero y corporativo en México, 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

De acuerdo con la muestra, en este sector trabajan 4 mil 623 hombres y 3 mil 581 mujeres. Con los datos ponderados por factor de expansión, estos mismos representan a 1 millón 411 mil 869 hombres y un millón 078 mil 627 mujeres.

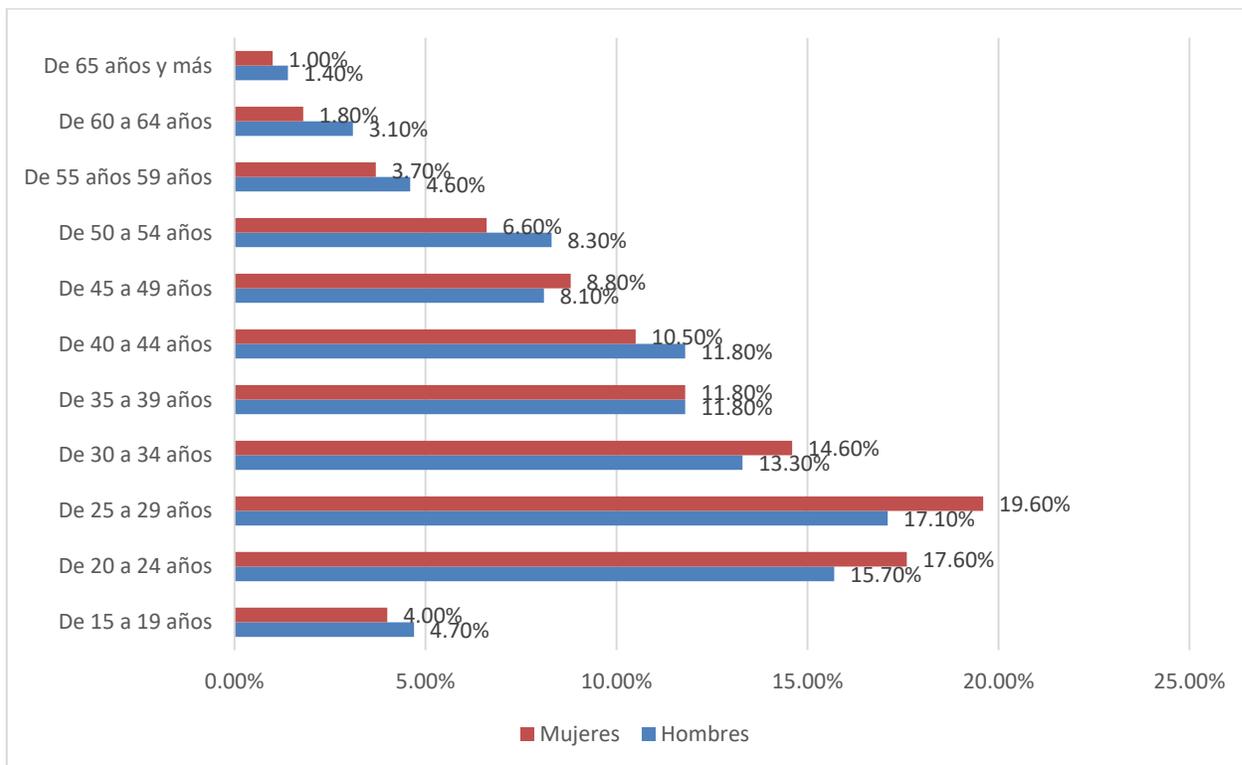
Gráfica 5. Porcentaje de mujeres y hombres que laboran en el sector profesional, financiero y corporativo en México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

Como se puede observar, en 2021 no varía mucho el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en este sector, de forma que con un 57.5 por ciento los hombres representan la mayoría de trabajadores.

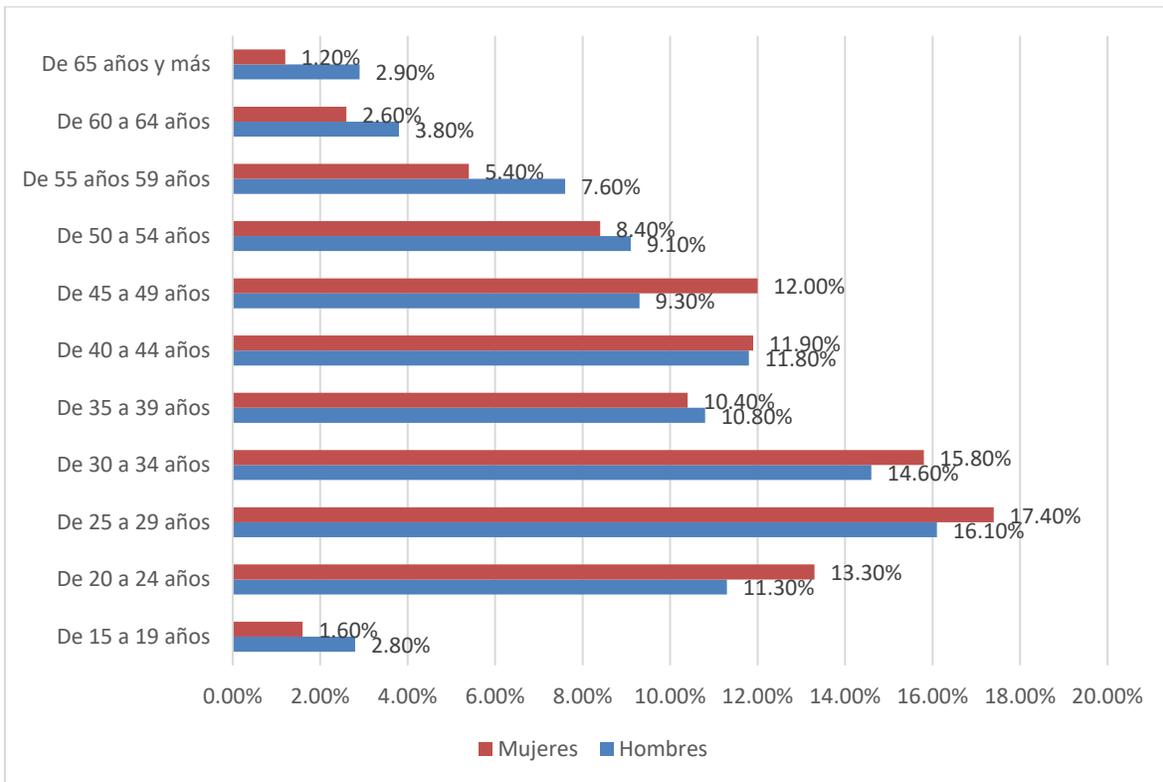
Gráfica 6. Porcentaje de grupos de edad en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

En este sector económico gran parte de los trabajadores, tanto hombres como mujeres tienen entre 25 y 29 años de edad; asimismo, un alto porcentaje de hombres y del sector femenino tiene entre 20 y 24 años, esto indica que las empresas o empleadores prefieren empleados con esta característica, pues cabe recordar que son los jóvenes uno de los grupos más vulnerables a padecer, aceptar y normalizar la precariedad laboral, pues en un entorno de gran competencia profesional para insertarse en el mercado laboral, son las personas de estas edades quienes aceptan trabajos con menores prestaciones sociales, menores salarios, e incluso en situación de *outsourcing*, como ya lo han señalado Minor Mora (2009) al estudiar la precarización del empleo asalariado en un contexto de globalización.

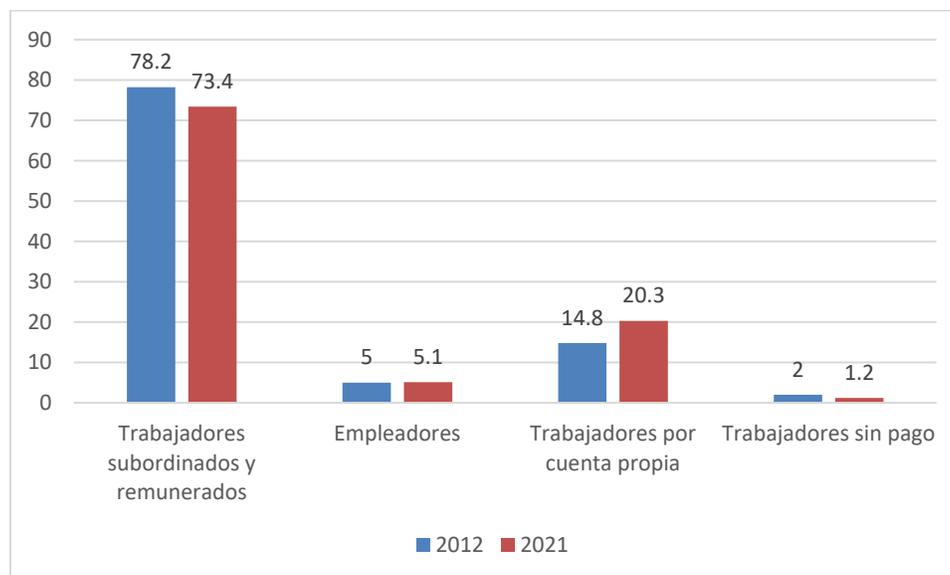
Gráfica 7. Porcentaje de grupos de edad en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

A diferencia del año 2012, en 2021 los mayores porcentajes se concentran en las edades de 25 a 29 años y de 30 a 34 años, ya no tanto de 20 a 24. Este cambio está relacionado con el proceso de envejecimiento poblacional por el que atraviesa México, pues cada vez hay menos jóvenes y el grueso de la población se concentra en los porcentajes de mayor edad. No obstante, la inserción en el mercado laboral por parte de las mujeres es similar al de 2012, pues sus años de mayor productividad laboral es entre 25 y 34 años, pues en las edades posteriores su participación se va reduciendo.

Gráfica 8. Porcentaje de la población ocupada por posición en la ocupación, en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

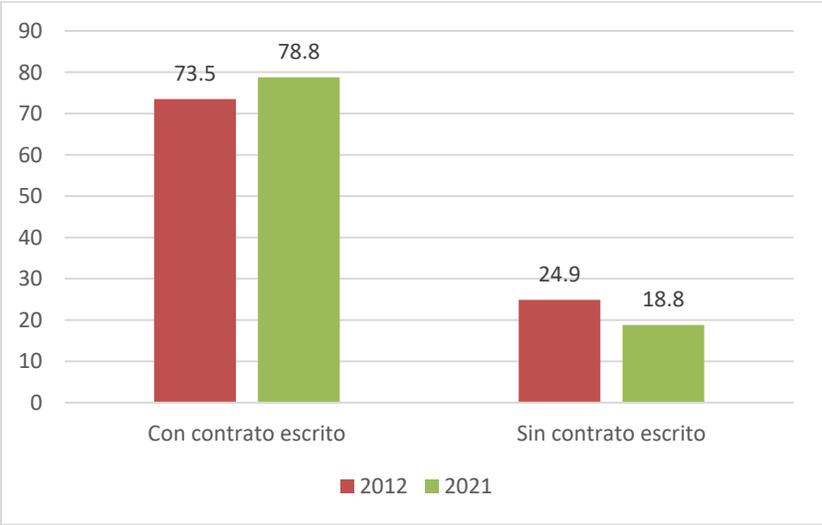
Antes de recortar las bases de datos para estudiar únicamente a los trabajadores subordinados y remunerados, se pudo observar que casi 80 por ciento de los empleados en el sector profesional, financiero y corporativo son subordinados y remunerados, es decir, son empleados que trabajan para empresas que los contratan, o bien, empleados que fueron contratados por una empresa para laborar en otra compañía distinta, lo que indica que están laborando bajo la modalidad del *outsourcing*.

En el año 2021, se puede observar una disminución en el número de trabajadores subordinados y un aumento en el número de trabajadores por cuenta propia. Precisamente, el esquema del *outsourcing* lleva a tener menos relación laboral y menos responsabilidad con los trabajadores, al punto de tenerlos en la modalidad de “honorarios” o trabajadores externos, es decir, por cuenta propia. Los trabajadores subordinados pasaron de 78 por ciento en 2012 a 73 por ciento en 2021.

Sin embargo, los trabajadores subordinados y remunerados siguen siendo la mayoría, de forma que representan a la mayor parte de los trabajadores que son afectados por la subcontratación y la precariedad laboral, pues únicamente 5 por ciento son empleadores, o sea, quienes deciden y determinan las formas de contratación, así como el nivel salarial.

En este sector se puede observar que los trabajadores por cuenta propia aumentaron, al pasar de 14.8 por ciento a 20.3 por ciento; se trata de trabajadores que por su misma condición no son afectados por la subcontratación u *outsourcing*, y solamente menos del 2 por ciento de quienes laboran en este sector no cuentan con pago, lo que puede indicar que se trate de empleados que realizan sus prácticas profesionales o su servicio social.

Gráfica 9. Porcentaje de trabajadores del sector de servicios profesionales, financieros y corporativos que cuentan con contrato escrito, México, 2012 y 2021

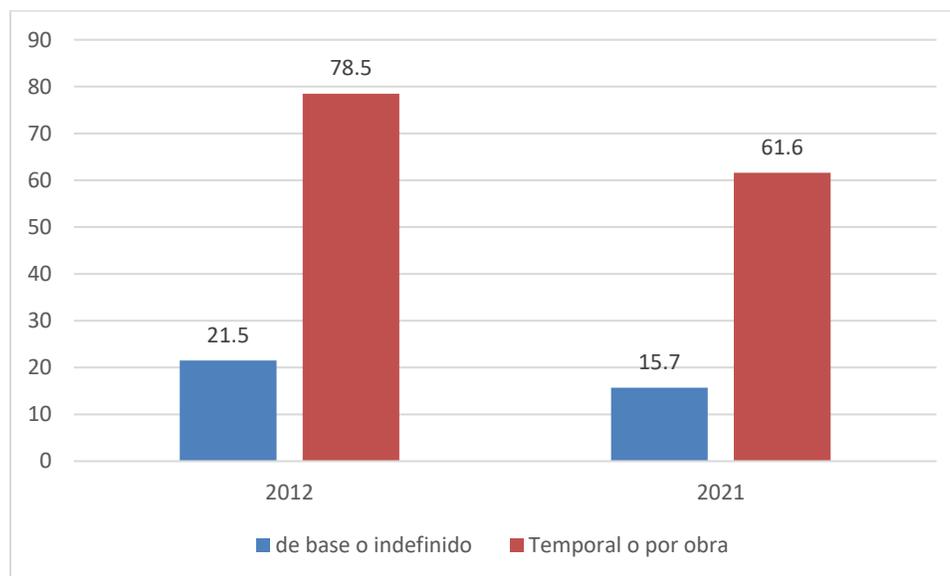


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Del tipo de contratación dependen las condiciones laborales que tendrán los trabajadores, así como su nivel salarial. Resulta preocupante que, en 2021, el 18 por ciento de trabajadores no tienen contrato escrito, pues significa que sus condiciones laborales no están establecidas formalmente y por ello tienden a ser precarias.

Existe un avance significativo en la contratación por escrito, pues esta se elevó en cinco puntos porcentuales desde 2012, al pasar de 73 a 78 por ciento, no obstante, sigue siendo un porcentaje bajo si hablamos de trabajo formal, que se caracteriza por tener un contrato donde se establecen las responsabilidades y derechos de los trabajadores.

Gráfica 10. Porcentaje de trabajadores del sector de servicios profesionales, financieros y corporativos según su tipo de contratación, México, 2012 y 2021



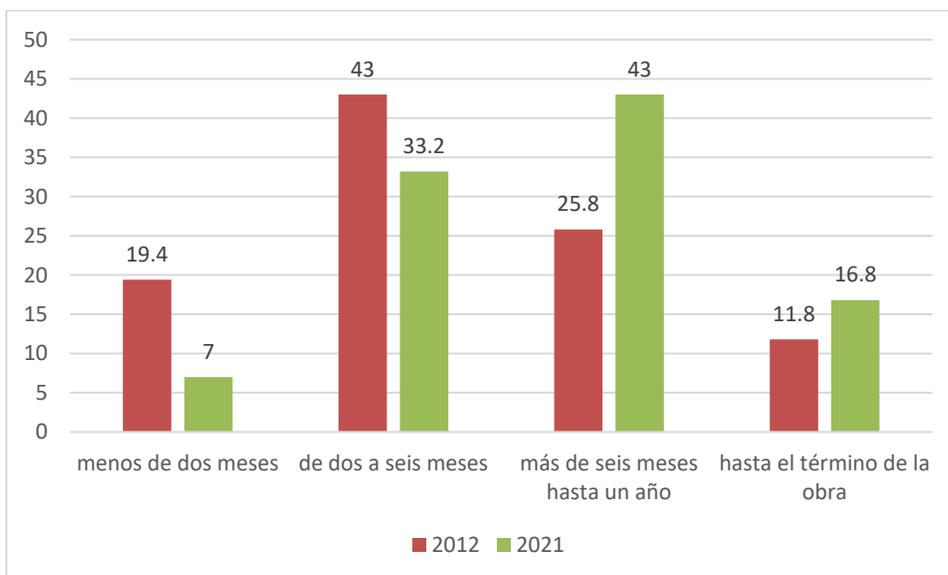
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Lo ideal para los trabajadores es contar con un contrato indefinido o también llamado de base. En el contexto de la flexibilización que propició el neoliberalismo en México, que, entre otras medidas se efectuaron reformas como la de 2012 para permitir mayor contratación temporal, se fortaleció esta modalidad, de forma que, en 2012, tras la Reforma Laboral, solo 21.5 por ciento de los trabajadores tenía un contrato de base, y 78.5 por ciento estaba con un contrato temporal.

Ya con la Reforma Laboral de 2021, que prohíbe el *outsourcing*, los contratos temporales disminuyeron en casi 17 puntos porcentuales, al pasar de 78.5 a 61.6 por ciento. En ese sentido, se puede decir que, en 2021, más de 60 por ciento de los trabajadores de este sector, tiene inseguridad laboral (Castel, 1997) al tener un contrato temporal.

Se observa también que disminuyeron los trabajadores con un contrato de base o de planta, al pasar de 21.5 a 15.7 por ciento, lo que apunta a una mayor inestabilidad e incertidumbre en los trabajadores contratados en este sector.

Gráfica 11. Porcentaje de trabajadores del sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, según la duración de su contrato temporal, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

La legalización del *outsourcing* está directamente relacionado con la duración del contrato, pues la Reforma Laboral de 2012 permitió los llamados “periodos de prueba” para que las empresas puedan contratar por un periodo de tiempo menor a los trabajadores y con ello se propició que los empleados no generen antigüedad y exista una mayor facilidad para el despido injustificado.

En el universo de los trabajadores que tienen un contrato temporal, por lo regular los contratos son en su mayoría de dos a seis meses de duración, y de seis meses a un año. Se observa que la contratación de dos a seis meses disminuyó al pasar de 43 por ciento en 2012, a 33.2 por ciento en 2021, lo que estaría relacionado a que aumentaron los contratos de más de seis meses y hasta un año, al pasar de 25.8 por ciento en 2012 a 43 por ciento en 2021.

Por otra parte, disminuyeron considerablemente los contratos temporales de menos de dos meses, al pasar de 19.4 por ciento en 2012 a 7 en 2021. En cambio, aumentaron los contratos “por obra”, o aquellos donde los trabajadores están bajo la modalidad de honorarios, es decir, que, al término de determinada tarea, concluye la relación laboral entre el empleado y la empresa. La contratación por obra creció de 11.8 por ciento en 2012 a 16.8 por ciento en 2021.

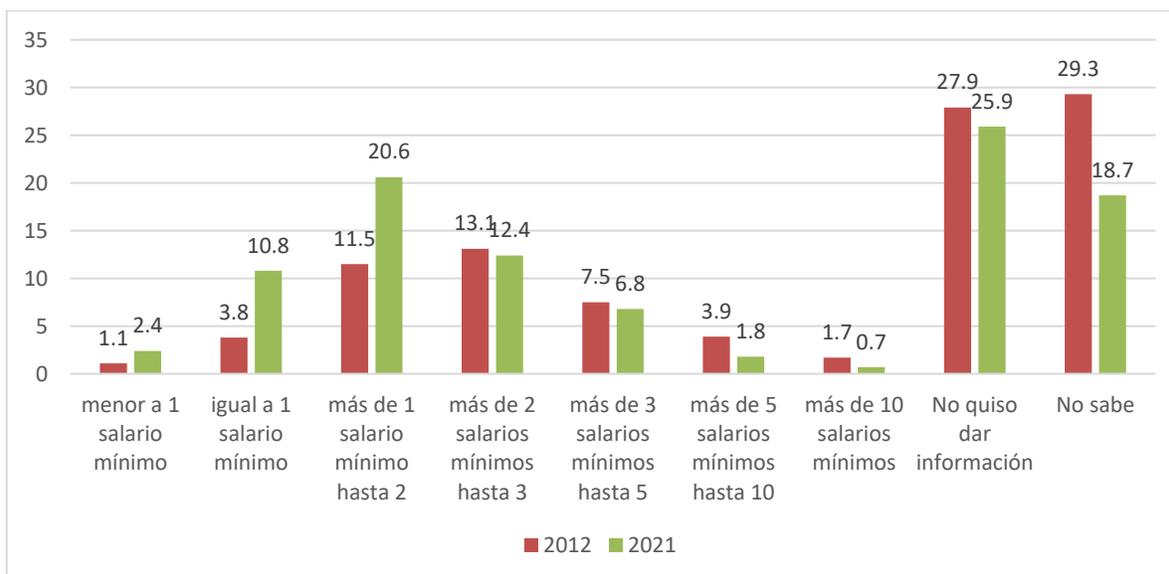
El tipo de contratación también está ligado a la afiliación a una organización sindical. En este caso, en los últimos trimestres de 2012 y de 2021, se aplicó la ENOE con el cuestionario básico, el cual contiene menos preguntas que el ampliado, y no se pregunta al encuestado si pertenece a un sindicato o no, como sí se hace en el cuestionario ampliado. No obstante, en la parte cualitativa de este estudio se preguntó a los entrevistados por este dato que resulta relevante para conocer sus condiciones laborales y poder asociar el *outsourcing* con la ausencia de este derecho laboral.

Cabe recordar que en la modalidad del *outsourcing* los empleados son contratados por otra empresa distinta a la cual prestan sus servicios, por lo que bajo este esquema difícilmente existen organizaciones o gremios sindicales que defiendan los derechos laborales de los trabajadores.

Con la entrada en vigor de la Reforma Laboral del presidente Andrés Manuel López Obrador, se redujo la práctica del *outsourcing* y por ello los contratos de muy baja temporalidad. En términos generales, se puede observar cierta mejoría en cuanto a la duración del contrato temporal, lo cual favorece el desarrollo de proyectos de vida ligados a la fuente de trabajo y disminuye la incertidumbre en torno a la situación laboral y de vida en los trabajadores; no obstante, sigue siendo una contratación temporal que dota de cierta incertidumbre el rumbo de vida de los empleados.

En 2012, 22 por ciento de mujeres y 16 por ciento de hombres tenían contratos de menos de dos meses. En 2021, solo 9.7 por ciento de mujeres y 4.8 por ciento de hombres registraron contratos con esta temporalidad.

Gráfica 12. Distribución porcentual del ingreso mensual en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

El nivel de ingreso es uno de los indicadores más importantes para evaluar la situación de precariedad laboral de los trabajadores. Si bien el ingreso puede provenir de otras fuentes como son las pensiones o jubilaciones, apoyos económicos de familiares, entre otros, el salario es el principal ingreso que reciben los trabajadores en México.

Se trata de una respuesta que una gran parte de los encuestados prefieren no contestar, por ello los mayores porcentajes corresponden a no quiso dar información, con cerca del 30 por ciento en ambos años. De forma parecida, 29 por ciento en 2012 y 18 por ciento en 2021 respondieron no saber a la pregunta de si la cantidad que obtiene por su trabajo es menor, igual o mayor al salario mínimo. Cabe señalar que el encuestador les refiere el monto del salario mínimo actual para que las personas encuestadas puedan contestar esta pregunta.

Se puede observar que, en el sector profesional, financiero y corporativo del país, ha incrementado en 2021 los salarios más bajos o aquellos menores a dos salarios mínimos, mientras que los salarios de más de dos salarios mínimos han ido en decremento. Esto se puede deber a que no se han aumentado los sueldos en general en la misma medida en que lo ha hecho el salario mínimo a partir de 2018, cuando inició el gobierno de López Obrador.

Se puede ver que aumentaron de 11.5 por ciento en 2012 a 20.6 por ciento en 2021 los trabajadores que ganan de uno a dos salarios mínimos; en cambio, bajó de 7.5 por ciento en 2012 a 6.8 por ciento en 2021, quienes ganan entre tres y cinco salarios mínimos.

Entre quienes ganan de cinco a 10 salarios mínimos, el decremento fue de dos puntos porcentuales, al disminuir de 3.9 por ciento en 2012 a 1.8 por ciento en 2021.

En 2012, la mayor parte de trabajadores ganaba entre uno y tres salarios mínimos. El mayor porcentaje se encuentra entre dos y tres salarios mínimos, con 13.1 por ciento.

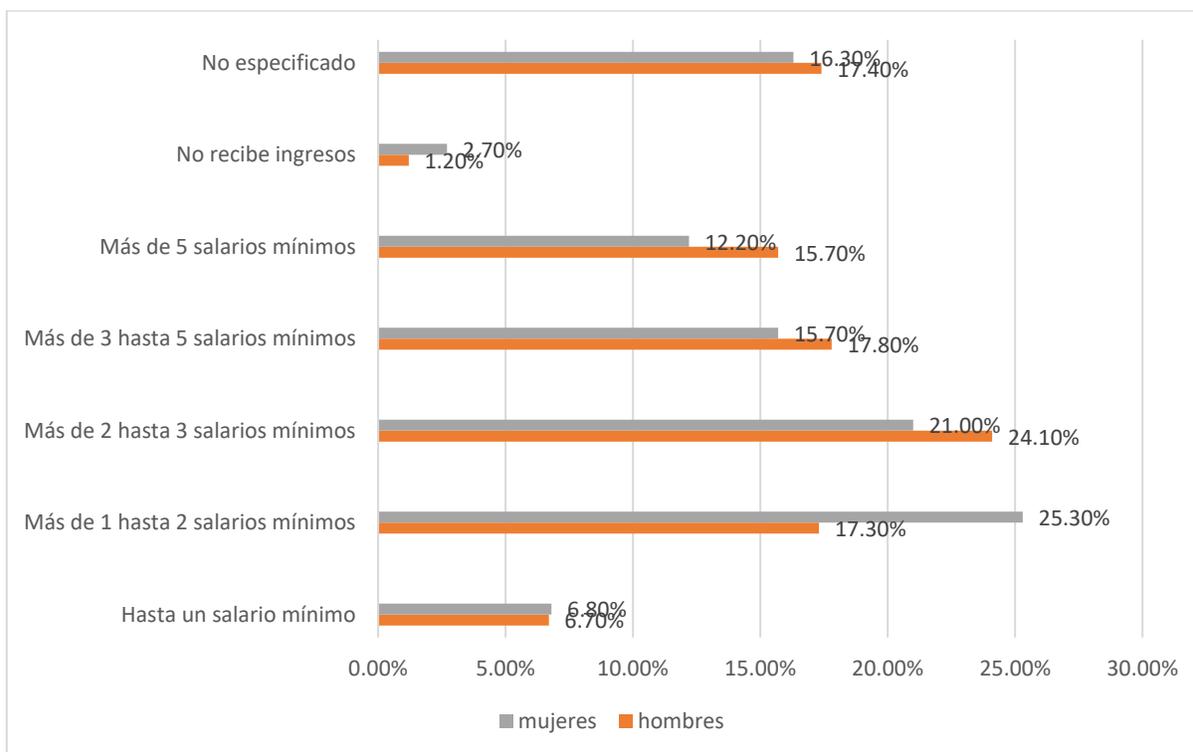
En 2012 el salario mínimo era de 90.8 pesos, de forma que la mayor parte de los empleados en este sector ganaba entre 90.9 pesos y 272.4 pesos al día. Esto apunta a que la mayor parte de los asalariados no recibían ingresos muy altos y por lo mismo se puede afirmar que padecían de un trabajo precario. Esta situación mejoró un poco en el gobierno de López Obrador, ya que en 2021 el salario mínimo era de 213.39 pesos.

Cabe hacer mención de que se trata de trabajadores subordinados, no empleadores ni trabajadores por cuenta propia, y que son en su mayoría los jóvenes y mujeres quienes aceptan ese nivel salarial tan bajo.

También se puede ver que, en 2012, 7.5 por ciento ganaba entre tres y cinco salarios mínimos, lo que quiere decir que estaban ganando entre 272.5 por ciento y 454 pesos al día; esto equivale a un salario de alrededor de entre 8 mil 175 pesos y 13 mil 620 pesos mensuales.

Quienes ganaban en 2012 entre cinco y diez salarios mínimos, es decir, más de 454 pesos al día o 13 mil 620 pesos mensuales, era solo el 3.9 por ciento de los trabajadores.

Gráfica 13. Porcentaje de hombres y mujeres ocupados en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, por nivel de ingreso, México, 2012

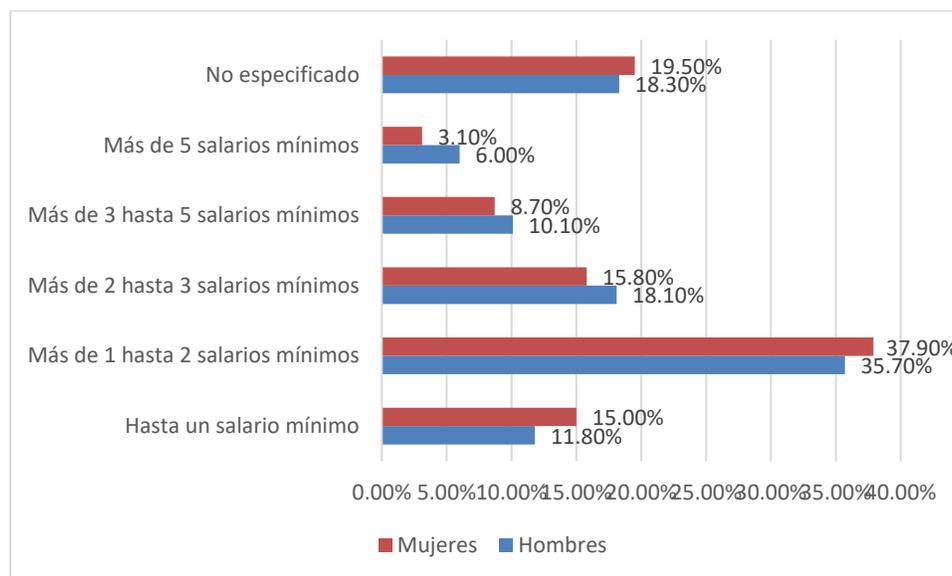


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

Al considerar la totalidad del sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, es decir, incluyendo a los trabajadores por cuenta propia, empleadores, y a población de todas las edades, se puede observar el porcentaje de mujeres se concentra en los salarios más bajos, mientras que los hombres tienden a tener un mayor porcentaje en los salarios más altos. En el caso de quienes ganan de uno a dos salarios mínimos, es muy notoria la brecha de género que existe pues mientras un 17 por ciento de hombres gana esta cantidad, las mujeres que reciben esta remuneración sobrepasan el 25 por ciento.

Al igual, es mayor el porcentaje de mujeres que no recibe ingresos, con un 2.7 contra 1.2 por ciento de los hombres. Estos datos dejan en evidencia que, en sectores como el profesional y financiero, prevalece una brecha de género que mantiene a las mujeres en situación de desigualdad económica al recibir menores salarios, los cuales en gran medida se otorgan por el mismo trabajo que hacen los varones.

Gráfica 14. Distribución porcentual del ingreso mensual en hombres y mujeres del sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

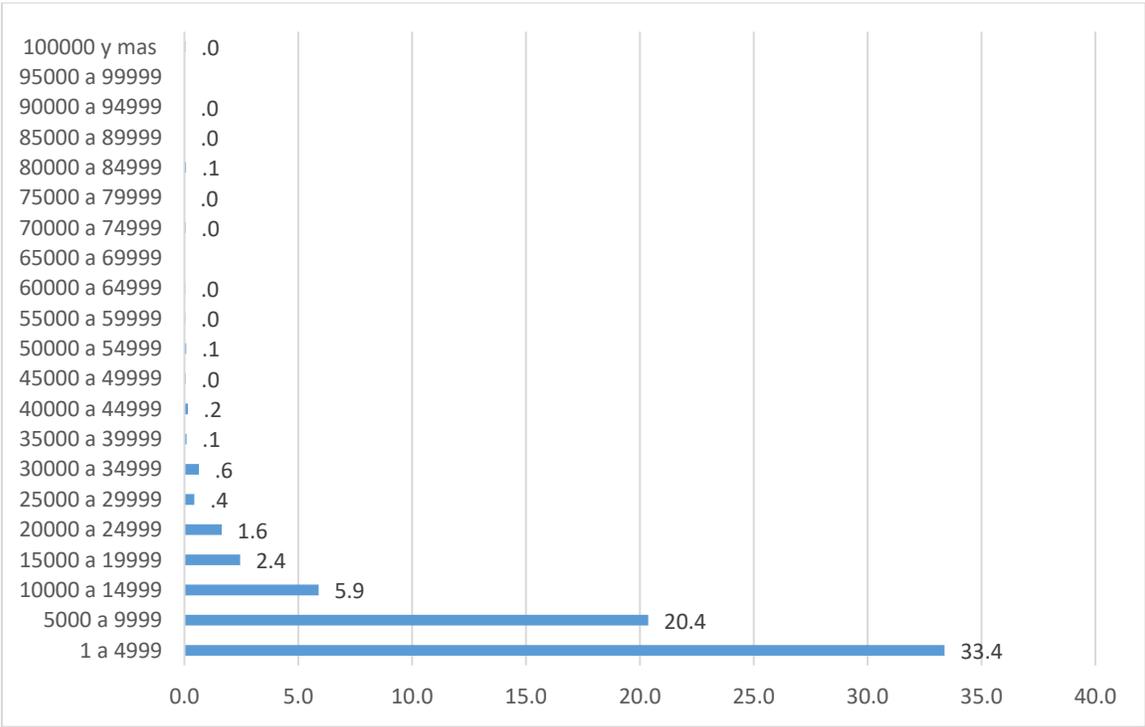
Si bien en 2012 la mayor parte de trabajadores subordinados y asalariados ganaba entre 2 y tres salarios mínimos, y ahora en 2021 la mayoría gana de uno a dos salarios mínimos, es necesario considerar que el salario mínimo en el sexenio de Andrés Manuel López Obrador incrementó en niveles no vistos en más de 20 años. De ahí que haya una mayor proporción de trabajadores que reciben entre uno y dos salarios mínimos, como lo indicaron 35.7 por ciento hombres y 37.9 por ciento de mujeres.

En 2021 el salario mínimo era de 141.7 pesos y en la zona fronteriza el mínimo era de 213.39 pesos. En 1995 el salario mínimo era de 115.2 pesos y desde 1996 cayó a 93.6 pesos. Desde entonces el salario mínimo se mantuvo prácticamente igual durante 20 años, es decir, hasta 2016, cuando pasó de 91.9 pesos a 95.9 pesos. Fue desde el sexenio de López Obrador cuando el salario mínimo aumentó verdaderamente el poder adquisitivo, al pasar de 104.9 pesos en 2018 a 116.8 pesos en 2019, y de este monto a 135.8 pesos en 2020, que, a su vez, subió a 150.8 en 2021. En el año 2022, el salario mínimo ya estaba en 172.2 pesos, es decir, ha habido un aumento del 71 por ciento en el poder adquisitivo con respecto a 2018.

Estos aumentos explican que haya una mayor proporción de trabajadores ganando de uno a dos salarios mínimos, y a la par, evidencia que los patrones no han aumentado el sueldo de sus empleados pues de ser así, habría mayores porcentajes en los salarios más elevados.

Por otra parte, los datos apuntan a una desigualdad de género que prevalece en la brecha salarial aun en años recientes, tal como se vio en 2012, la situación para las mujeres no ha cambiado en demasía, pues siguen percibiendo salarios menores a los de los hombres por hacer las mismas actividades o tipos de trabajo, al menos en este sector profesional, financiero y corporativo. Si observamos los extremos de la gráfica, tenemos que 15 por ciento de mujeres gana menos de un salario mínimo, contra 11.8 por ciento de los hombres. Por el contrario, 6 por ciento de hombres gana más de 5 salarios mínimos, contra 3.1 por ciento de las mujeres.

Gráfica 15. Distribución porcentual del ingreso mensual en la población ocupada en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012



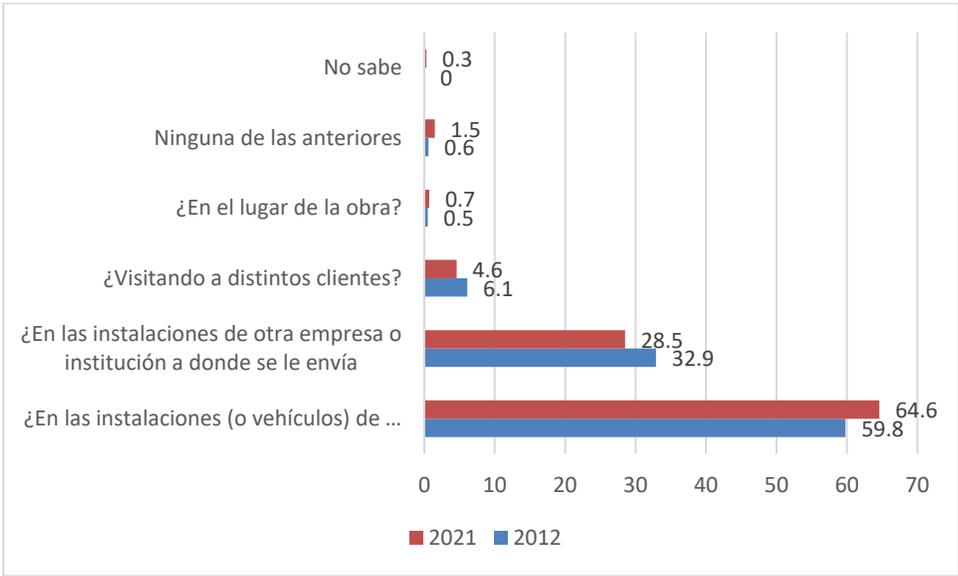
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

En esta gráfica se puede observar la gran desigualdad salarial que existe en el país y particularmente en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, pues la gran mayoría de los trabajadores (33.4 por ciento) ganaba menos de cinco mil pesos mensuales, mientras que el 20 por ciento ganaba entre cinco mil y 10 mil pesos. Esto quiere

decir que el 53.8 por ciento, o más de la mitad, ganaba menos de 10 mil pesos al mes. Cabe aclarar que en el gráfico se incluye a la totalidad del sector.

Prácticamente quienes ganaban salarios superiores a 25 mil pesos, representan menos del uno por ciento en cada grupo salarial, y corresponden a los trabajadores de mayor jerarquía dentro de los organigramas de la empresa. De esa forma se puede decir que los trabajadores de este sector, en su mayoría y hasta el año 2012, no ganaban salarios muy altos, independientemente de las prestaciones laborales a las que tenían acceso. Su nivel de ingresos mensuales no es muy alto y este es un indicador muy importante para determinar la presencia de precariedad laboral (Rojas y Salas, 2011).

Gráfica 16. Distribución porcentual de trabajadores ocupados en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, por lugar de trabajo, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

El *outsourcing* se caracteriza por laborar para una empresa distinta a la que contrató al trabajador o trabajadora, lo que implica que la persona trabaje en un lugar diferente y no en las instalaciones de la empresa que la contrató. Según los datos de la ENOE, en el último trimestre del 2012, trabajaron en otra empresa 32.9 por ciento de trabajadores, cifra que disminuyó a 28.5 por ciento en 2021, lo que indica que efectivamente, se redujo la modalidad del *outsourcing* tras la Reforma Laboral de 2021.

Si bien se trata de una cantidad menor a comparación de quienes trabajaron en las instalaciones de la empresa, representa una proporción importante que habla de la modalidad de *outsourcing* que se puso en marcha en este sector en 2012, pero que con la contra reforma Laboral de 2021 se comenzó a disminuir.

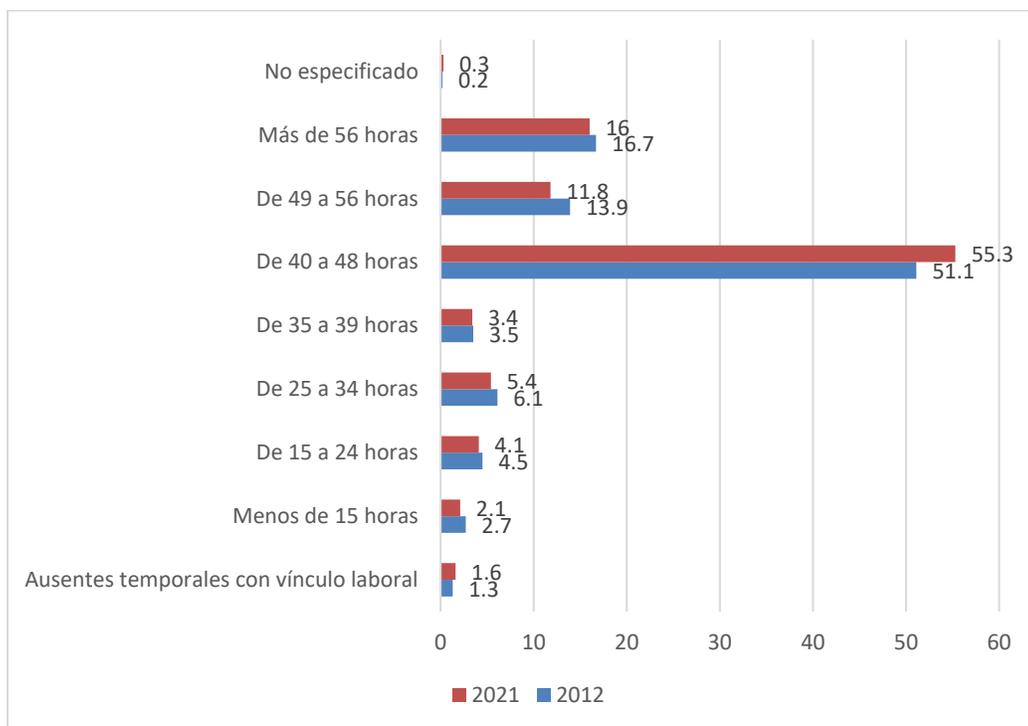
En contraste, quienes afirmaron haber laborado en el lugar de la empresa que los empleó, fueron 59.8 por ciento en 2012 y 64.6 por ciento en 2021, es decir, que aumentó la cantidad de trabajadores que laboran directamente en las instalaciones de la empresa por la que fueron contratados.

El gráfico demuestra que tras la Reforma Laboral de López Obrador en 2021 disminuyó considerablemente el número de trabajadores que laboran en las instalaciones de otra empresa o institución a donde se le envía, pues mientras que, en 2012, un total de 35.9 por ciento de hombres y 28.8 por ciento de mujeres estaban en esta situación, para el mismo trimestre de 2021, el porcentaje de hombres bajo ese esquema se redujo a 23.4 por ciento y en el caso del sector femenino se redujo a 18 por ciento.

Si bien la Reforma Laboral de 2021 prohibió el *outsourcing* o subcontratación de personal, esta modalidad continuó en menor medida pues se permitió en algunos casos donde las industrias requieren servicios especializados y específicos.

Hay que referir que 2021 fue un año atravesado por la pandemia de Covid-19, por lo que las actividades presenciales se paralizaron durante varios meses y mudaron a la modalidad virtual o a distancia, o bien, a modalidad mixta, de forma que los trabajadores alternaban actividades presenciales y virtuales. Pese a esta contingencia, en 2021 hay más trabajadores laborando en las instalaciones de la empresa, que en el año 2012.

Gráfica 17. Distribución porcentual de trabajadores del sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, por duración de la jornada laboral, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

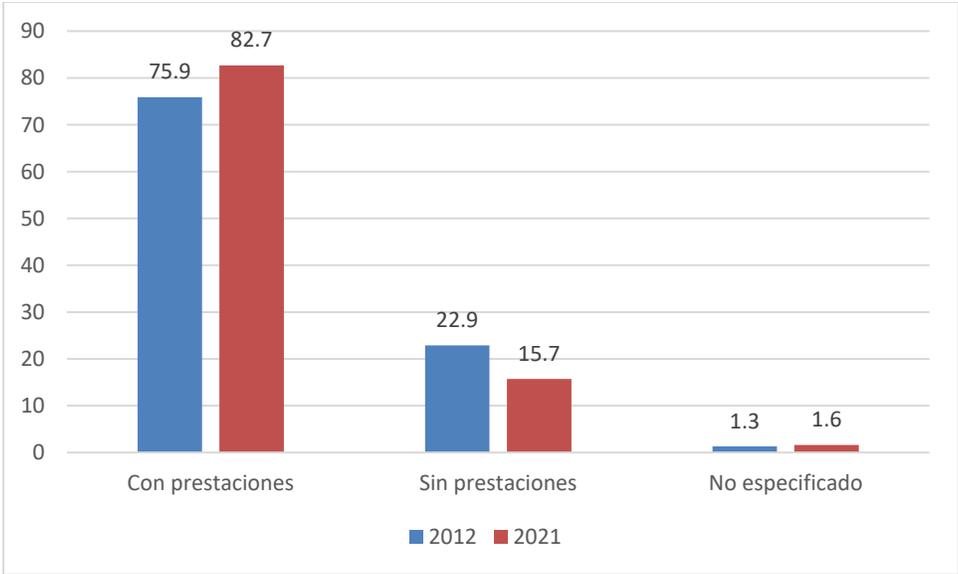
El tiempo dedicado al trabajo también es un indicador importante para determinar la existencia de precariedad laboral en los trabajadores. Se observa que más de la mitad de los trabajadores de este sector, laboran una jornada de ocho horas diarias, es decir, de entre 40 a 48 horas semanales, lo que es una jornada permitida por la ley; así, en 2012 el 51.1 por ciento trabajó ese periodo de tiempo, y en 2021 se incrementó el porcentaje a 55.3 por ciento. Aquellos que trabajan 48 horas, quiere decir que laboran diariamente ocho horas, de lunes a sábado, con un solo día de descanso.

En 2021 se redujo el tiempo laboral por encima de la ley, el cual era mayor en 2012. Por ejemplo, en ese año el 13.9 por ciento de trabajadores en este sector laboraba de 49 a 56 horas; este porcentaje se redujo a 11.8 en 2021. Sin embargo, estos números además hablan de la presencia de explotación que viven los trabajadores que se emplean en el sector profesional, financiero y corporativo. Es de resaltar que una jornada laboral excesivamente larga, y, por el contrario, aquellas que son muy cortas en contra de la voluntad del trabajador,

indican que se encuentran en situación de precariedad laboral (Rojas y Salas, 2011). En este caso, 3.5 por ciento en 2012 y 3.4 por ciento en 2021 laboraban de 35 a 39 horas semanales. Con ello se puede decir que, si se suman los porcentajes, 47.4 por ciento de los empleados en 2012 tenían jornadas excesivas o, por el contrario, demasiado cortas, mientras que en 2021 el porcentaje de trabajadores en dicha situación fue de 42.8 por ciento.

Por otra parte, el año 2021 estuvo atravesado por la pandemia y se reflejó en que las empresas prescindieran de los servicios de sus trabajadores, sobre todo de aquellos subordinados y aquellos subcontratados o bajo la modalidad del *outsourcing*, pues las condiciones laborales de este sector de trabajadores los hace más vulnerables a ser despedidos. Son precisamente los primeros que salen cuando las empresas o instituciones hacen recortes de personal. No obstante, la pandemia no detuvo las jornadas laborales, pues estas continuaron incluso en modalidad virtual o a distancia.

Gráfica 18. Distribución porcentual del acceso a las prestaciones laborales en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, sin considerar el acceso a servicios de salud, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

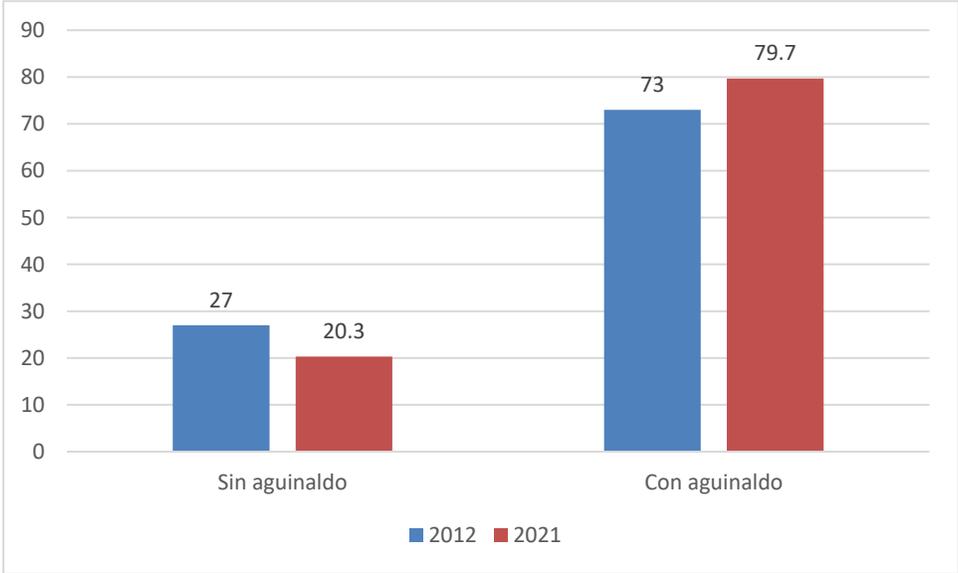
En esta gráfica no se especifican las prestaciones laborales con las que cuenta el trabajador, sin embargo, se pueden apreciar que, en los trabajadores del sector estudiado, aumentaron las prestaciones laborales al pasar de 75.9 por ciento en 2012 a 82.7 por ciento en 2021.

En consecuencia, disminuyeron los trabajadores que reportaron no tener prestaciones, al bajar de 22.9 por ciento en 2012 a 15.7 por ciento en 2021. Si se observa por género, en 2021 había 15.5 por ciento de hombres y 15.9 por ciento de mujeres sin prestaciones.

Cabe recordar que bajo el esquema de *outsourcing*, las empresas como los bancos se desligan de la responsabilidad de otorgar a sus trabajadores las prestaciones laborales básicas, pues se trata de personal que fue contratado por otra compañía que triangula o subcontrata a los trabajadores, como lo refiere De la Garza (2012).

El número de trabajadores con prestaciones laborales aumentó significativamente en comparación de 2012, pues ahora 82.9 por ciento de hombres y 82.4 por ciento de las mujeres cuenta con prestaciones, es decir, alrededor de seis puntos porcentuales más que en 2012, cuando 76.3 de hombres y 75.3 por ciento de mujeres contaban con este derecho laboral.

Gráfica 19. Porcentaje de trabajadores con aguinaldo en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



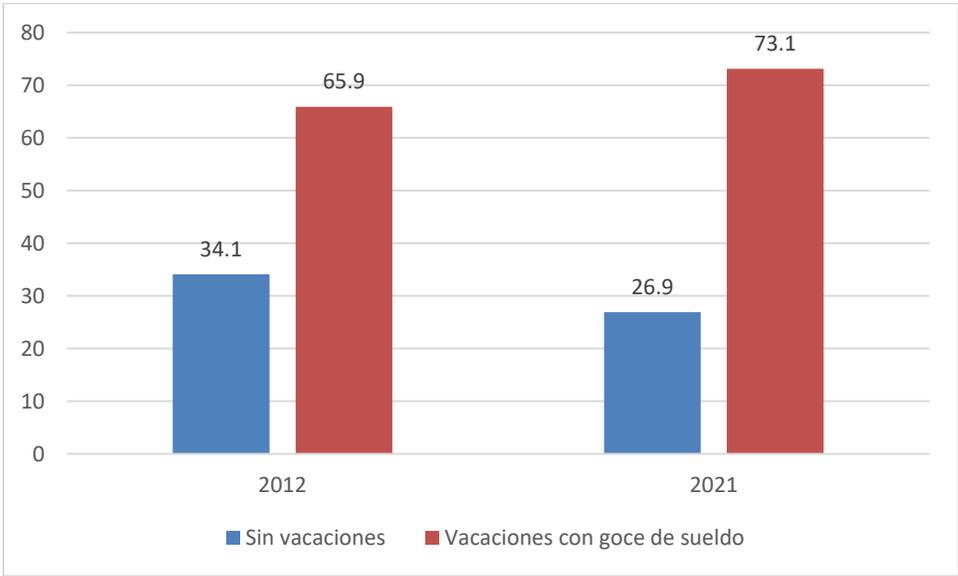
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Aunque la mayoría de los trabajadores de este sector cuentan con aguinaldo, una proporción importante no cuenta con esta prestación que es de las más significativas para los trabajadores pues con salarios bajos todo el año, los empleados esperan con ilusión esta prestación, sin embargo, con la modalidad del *outsourcing* las empresas no asumen la responsabilidad de

otorgar este derecho laboral. En 2012, un 27 por ciento de trabajadores no tenía este derecho; mientras que en 2021 la cifra bajó a 20.3 por ciento, lo que significa que aumentó significativamente el número de empleados que sí cuenta con este derecho.

En esta prestación laboral se puede notar una considerable mejoría, pues esta prestación laboral pasó de 73 por ciento en 2012 a 79.7 por ciento en 2021. Esto quiere decir que el panorama para los trabajadores mejoró tras la Reforma Laboral de 2021, pues con la prohibición de la subcontratación de personal y al tener que contratar directamente a los trabajadores, las empresas deben hacerse responsables de las prestaciones de sus empleados y una de ellas, que es de las más importantes, es el aguinaldo.

Gráfica 20. Porcentaje de trabajadores que tienen vacaciones con goce de sueldo en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



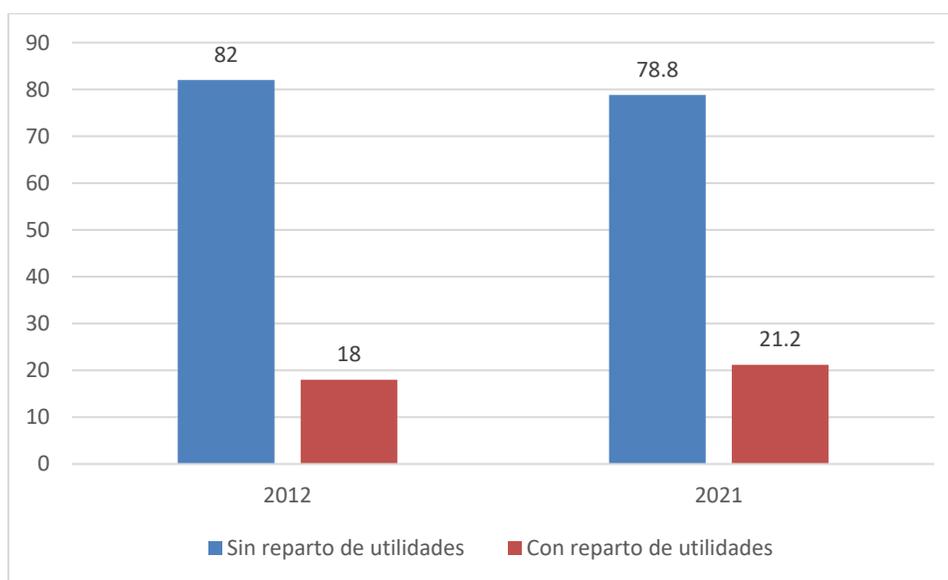
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Para el caso de esta prestación laboral, en 2012 34 por ciento de los trabajadores no contaban con vacaciones con goce de sueldo, cifra que disminuyó en 2021 al reducirse a 26.9 por ciento. Si bien la mayoría de los empleados subordinados y remunerados tienen esta prestación, con más del 60 por ciento en ambos años, se trata de un derecho laboral al que no tienen acceso una proporción muy importante de los trabajadores.

También se observa una mejoría de esta prestación, pues los trabajadores que tienen vacaciones con goce de sueldo aumentaron de 65.9 en 2012 a 73.1 por ciento en 2021.

En consecuencia, también se redujo el número de trabajadores sin vacaciones con goce de sueldo, al pasar, en el caso de los hombres, de 33.3 por ciento a 26.6 por ciento; y en el caso de las mujeres, disminuyó de 35.1 por ciento a 27.3 por ciento. Estos resultados pueden estar relacionados a la forma de contratación de los trabajadores subordinados y asalariados, pues con la prohibición de la subcontratación de personal, son las empresas las que contratan directamente, las que tienen que hacerse cargo de otorgar estas prestaciones.

Gráfica 21. Porcentaje de trabajadores con reparto de utilidades en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021

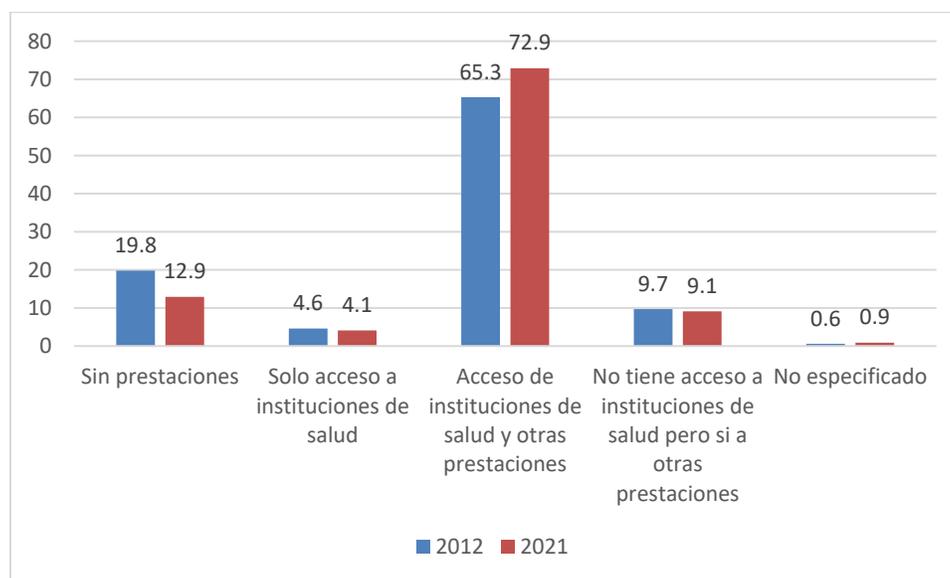


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

El reparto de utilidades es prácticamente una rareza dentro del mercado laboral del sector profesional, financiero y corporativo. Las empresas han dejado sin este derecho a 82 por ciento de trabajadores en 2012, cifra que disminuyó para 2021, cuando 78.8 por ciento no reportaron tener esta prestación. En la mayor parte de los casos, los empleados no conocen este derecho o ni siquiera saben que existe, pues bajo una lógica neoliberal o de capitalismo flexible, las ganancias son para la empresa y no las comparte con sus trabajadores.

La prestación laboral de reparto de utilidades no es dada a la mayoría de los trabajadores en este sector, sin embargo, también presentó una modesta mejoría con relación a 2012, pues el porcentaje de quienes cuenta con esta prestación pasó de 18 por ciento a 21.2 por ciento en 2021.

Gráfica 22. Distribución porcentual del acceso a las prestaciones de salud en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

En esta gráfica se puede ver una mejoría en las condiciones laborales de los trabajadores, pues aumentó el número de empleados con acceso a instituciones de salud y otras prestaciones laborales, al pasar de 65.3 por ciento en 2012 a 72,9 por ciento en 2021.

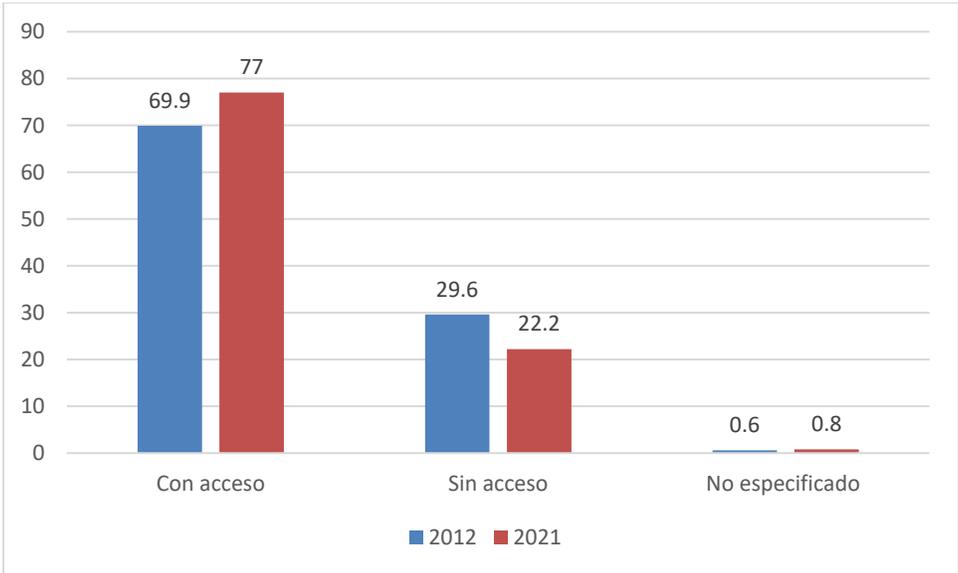
Lo anterior es un indicador de que cuentan con protección social, y con ello, están más alejados de la precariedad laboral. Cuando los trabajadores cuentan con acceso a instituciones de salud y otras prestaciones se puede afirmar que sus condiciones de vida mejoran, pues pueden acceder a consultas y estudios médicos gratuitos.

No obstante, dentro de este sector también se observa que una proporción importante de los trabajadores, es decir, el 19.8 por ciento en 2012, no contaban con prestaciones laborales ni acceso a servicios de salud; cifra que logró reducirse en 2021 a un porcentaje de 12.9.

Todo ello significa que alrededor de 35 por ciento de la población trabajadora, incluyendo hombres y mujeres, no tiene una protección social completa pues ya sea que no cuente con prestaciones, o solo tenga acceso a servicios de salud, o bien, tenga prestaciones sin el derecho a la salud.

Esta regularización que se nota en las prestaciones laborales de los trabajadores está relacionada directamente con la forma de contratación y hace la diferencia en los trabajadores subcontratados y los no subcontratados.

Gráfica 23. Distribución porcentual de los trabajadores por acceso a la salud en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



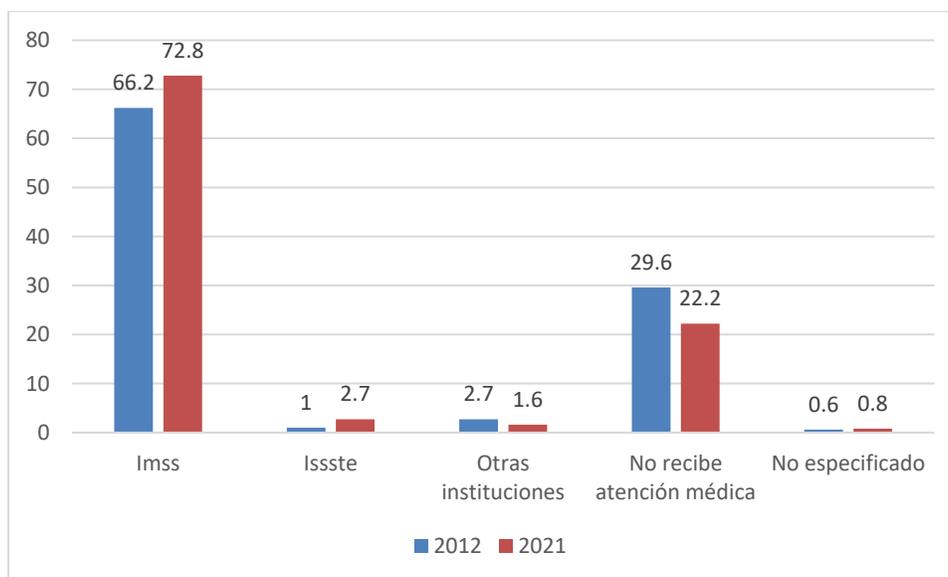
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Hubo un considerable incremento en el acceso a las instituciones de salud como parte de los derechos laborales de los trabajadores, tras la Reforma Laboral de 2021. Como se observa, el acceso a la salud en los asalariados de este sector mejoró notablemente al pasar de 69.9 por ciento en 2012 a 77 por ciento en 2021. En consecuencia, la falta de acceso a instituciones de salud se redujo en gran medida al pasar de 29.6 en 2012 a 22.2 por ciento en 2021.

Si bien cerca de 70 por ciento de los trabajadores subordinados asalariados reciben atención médica en alguna institución de salud, una proporción importante, no cuenta con este derecho laboral que es una de las prestaciones que las empresas dejan de brindar a sus

empleados con la proliferación del *outsourcing*, pues bajo este esquema las compañías transfieren esta responsabilidad a otra.

Gráfica 24. Distribución porcentual de los trabajadores según la institución médica a la que tienen acceso en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Como se puede ver, la mayor parte de trabajadores de este sector privado se atiende en el IMSS, donde el acceso se elevó de 66.2 por ciento en 2012 a 72.8 por ciento en 2021. Aunque también es importante el porcentaje de trabajadores en este sector que se encuentran sin atención médica, sin embargo, tal porcentaje disminuyó al pasar de 29.6 por ciento en 2012 a 22.2 por ciento en 2021.

Esta situación pone de manifiesto la inseguridad e inestabilidad en el trabajo de la que hablaba Castel (2010) quien refiere que en el capitalismo flexible o el más reciente, se ha llegado a normalizar la precariedad laboral, los contratos temporales, pues muchos jóvenes no conocieron el antiguo modelo capitalista que conformó una sociedad salarial que contaba con protección social, a diferencia del modelo actual que es más flexible e individualista, y donde lo que impera es la desafiliación y la incertidumbre sobre las condiciones laborales y la conservación misma del trabajo.

Cabe referir que la salud es uno de los indicadores clave del concepto de condiciones de vida, que se ha utilizado para investigaciones con datos estadísticos como fue la BIARE-INEGI 2020, una encuesta para medir el bienestar auto reportado o subjetivo.

La mayor parte de los trabajadores en las instituciones y empresas financieras, profesionales y corporativas, que cuentan con atención médica, la reciben por parte del IMSS, y como se vio en gráficas anteriores, es alrededor del 20 por ciento de hombres y mujeres que no reciben esta prestación por parte de su trabajo, lo que los pone en situación de vulnerabilidad sus condiciones de vida.

3.7.2 Análisis del subsector de servicios financieros y de seguros en México, 2012-2021

En este apartado se examina de manera más específica al sector financiero y de servicios, y se consideran algunas de las variables e indicadores antes vistos. Si bien esta muestra es más delimitada y se acerca más a la realidad de los trabajadores del sector bancario y financiero, los datos estadísticos presentan una menor significancia y, por lo tanto, mayor inestabilidad y confiabilidad. Sin embargo, también se exploraron algunas de las variables más importantes para este estudio.

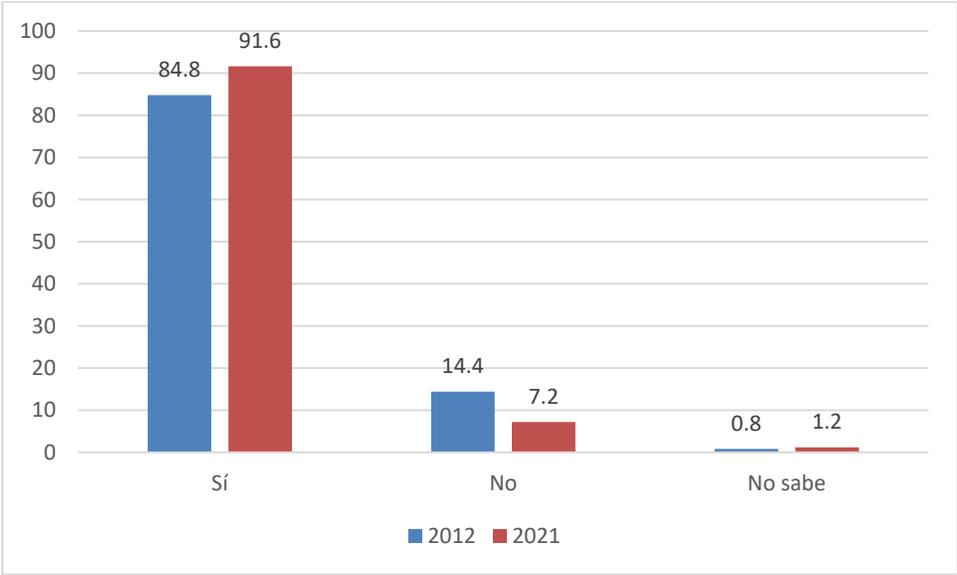
Para esta muestra se seleccionó a los trabajadores subordinados remunerados, y de localidades mayores a dos mil 500 habitantes. La ENOE 2012 en su último trimestre, registró mil 613 casos de trabajadores en este subsector; mientras que la ENOEN 2021 en el mismo trimestre, registró mil 679 casos.

Este sector está incluido en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN). Dicha clasificación tiene como objetivo establecer un conjunto jerarquizado de actividades económicas por procesos productivos que pueda ser utilizado para clasificar unidades estadísticas con base en su actividad económica principal. Por ello frece un conjunto de categorías de actividades para la recopilación, análisis y presentación de estadísticas de acuerdo con esas actividades. De acuerdo con las respuestas de los encuestados, la ENOE clasifica a los trabajadores según este sistema.

El sector financiero y de seguros abarca a los trabajadores de la Banca central (Banco de México); banca múltiple, y administración de fondos y fideicomisos del sector privado; otras instituciones de intermediación crediticia y financiera de ahorro y préstamo del sector

privado; banca de desarrollo, y administración de fondos y fideicomisos del sector público; descripciones insuficientemente especificadas de servicios financieros no bursátiles; actividades bursátiles, cambiarias y de inversión financiera; compañías de seguros, fianzas, y administración de fondos para el retiro; sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro y fondos de inversión; y descripciones insuficientemente especificadas de subsector de actividad del sector financiero y de servicios.

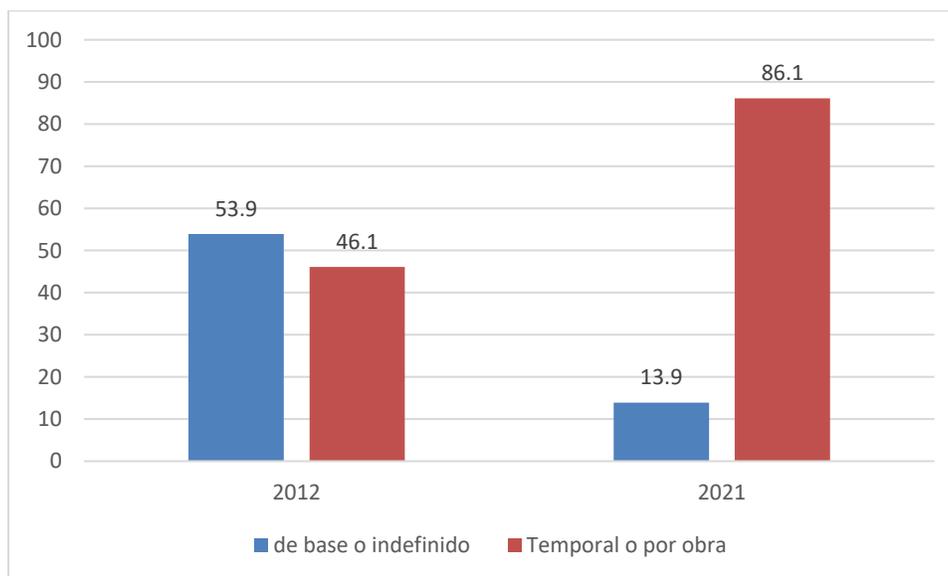
Gráfica 26. Porcentaje de trabajadores del sector financiero y de seguros que cuenta con un contrato escrito, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Pese a que un porcentaje importante, es decir, más de 80 por ciento cuenta con un contrato por escrito, resulta relevante que en 2012 casi 15 por ciento de los trabajadores en este subsector, no contara con un contrato por escrito. Como se observa, esa cifra se redujo a 7.2 por ciento en 2021, lo que habla de una mayor formalidad en el trabajo del sector financiero y de seguros. La presencia de un contrato escrito es fundamental porque en él se establecen los derechos laborales, responsabilidades y las condiciones laborales que tendrá el trabajador.

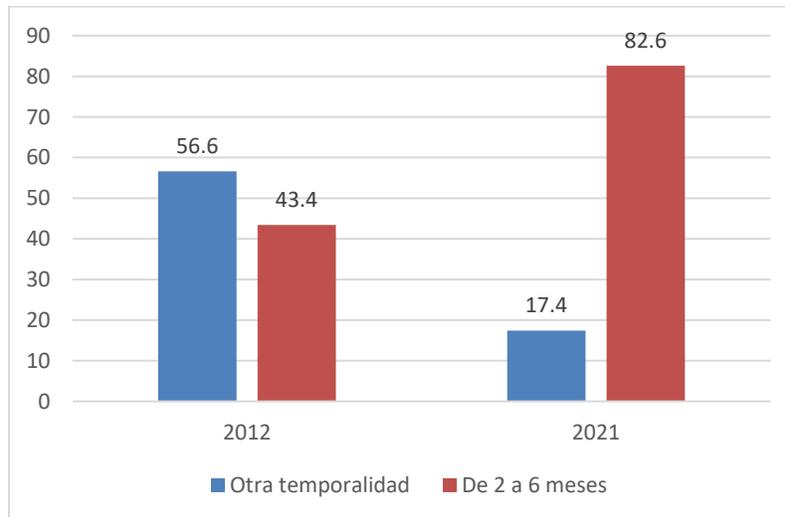
Gráfica 27. Porcentaje de trabajadores del sector financiero y de seguros, por tipo de contratación, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Esta gráfica representa cómo se disparó la subcontratación después de la Reforma Laboral de 2012, cuando en el último trimestre de ese año, 46 por ciento de los trabajadores estaban contratados temporalmente, y para el mismo trimestre de 2021, la cifra se duplicó a 86 por ciento, gracias a que dicha Reforma permitió las contrataciones a prueba para que las empresas puedan despedir más fácilmente a los trabajadores y que estos no generen antigüedad. En ambos años, el número de subordinados y asalariados es alto, pero en 2021 llega a niveles no imaginados, pese a haberse aplicado la Reforma Laboral de 2021 que prohíbe el *outsourcing*. Cabe decir que el contrato temporal habla de la presencia de *outsourcing* o subcontratación.

Gráfica 28. Porcentaje de trabajadores del sector financiero y de seguros, según la duración de su contrato, México, 2012 y 2021

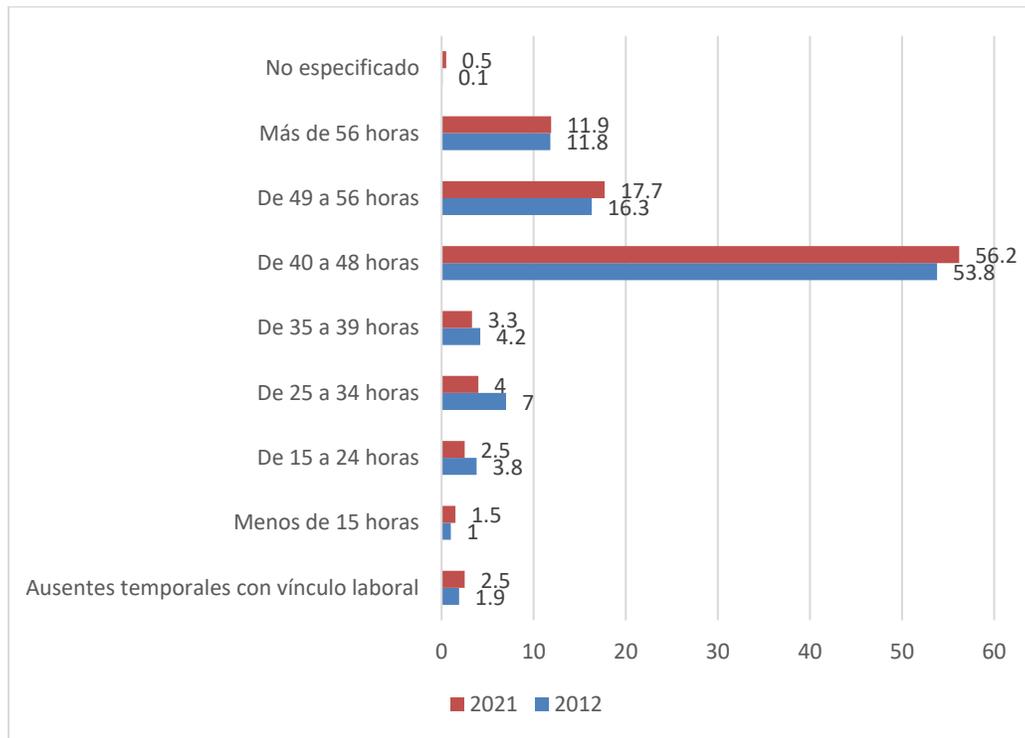


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Si bien la mayoría de trabajadores de este subsector que tienen contrato temporal, son contratados por más de seis meses, alrededor de 40 por ciento en 2012 tenían contratos de dos a seis meses, y como efecto de la Reforma Laboral de 2012, los contratos de esa temporalidad se duplicaron en 2021 al pasar a 82 por ciento.

Esta situación coloca en mayor vulnerabilidad a los trabajadores al no contar con todos los derechos laborales, además de estar en permanente incertidumbre sobre la continuidad de su trabajo, como lo refiere Sennet (2000), sobre aquellas personas que van de un trabajo a otro sin durar mucho tiempo en ninguno. A ello se añade la incertidumbre respecto a los ingresos impredecibles, pues están en función de la re-contratación o de los méritos del trabajador en cada uno de los periodos de tiempo en que dura su contrato.

Gráfica 29. Distribución porcentual de trabajadores del sector financiero y de seguros, según la duración de su jornada laboral. México, 2012 y 2021

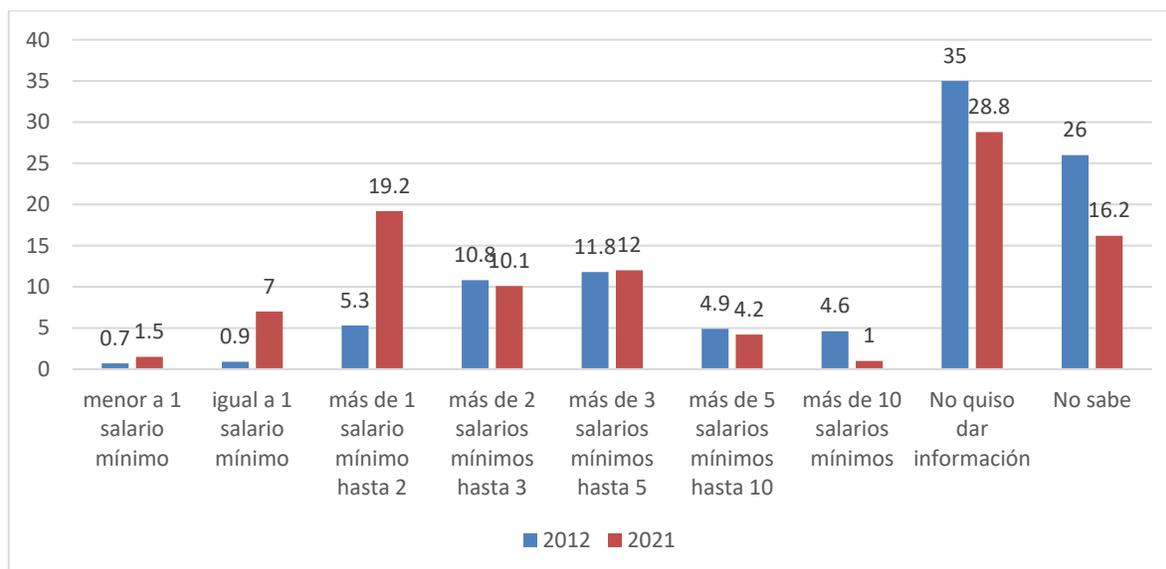


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

El subsector financiero y de seguros es uno de los más demandantes en tiempo, lo que se refleja en esta gráfica, pues la mayoría de trabajadores labora de entre 40 horas a más de 56 horas semanales. Incluso se observa como a través del tiempo, en 2021 los porcentajes de trabajadores con jornadas de más de 40 horas semanales se han ido aumentando.

Por el contrario, en 2012 había una mayor proporción de trabajadores laborando menos de 35 horas, a diferencia de como sucede en 2021. El sector financiero y de seguros demanda más tiempo de trabajo por parte de sus empleados, pero ello no implica mejores condiciones laborales, pues como se vio antes, más de 80 por ciento en 2021 tiene contratos temporales.

Gráfica 30. Distribución porcentual de trabajadores del sector financiero y de seguros, según su nivel salarial. México, 2012 y 2021



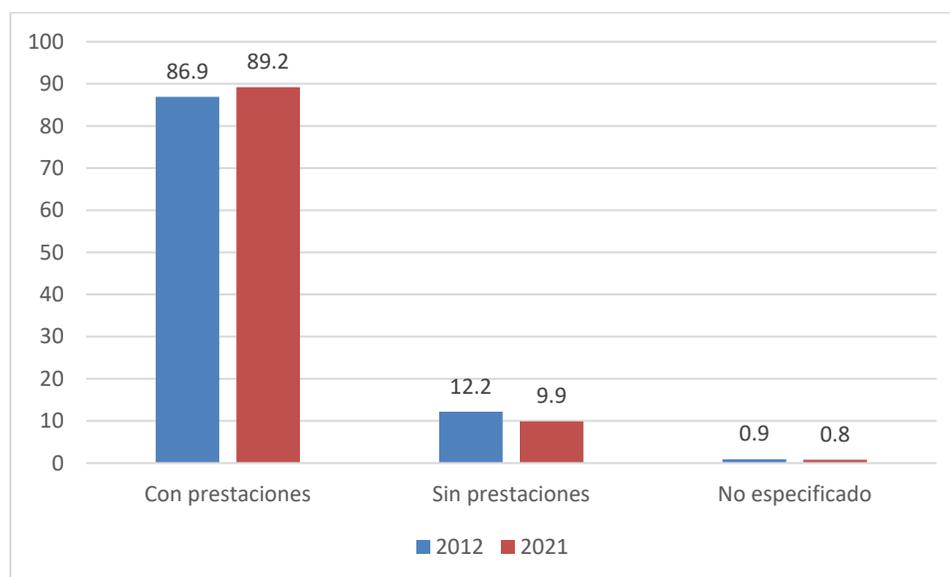
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Como se puede observar, a la mayoría de los encuestados no les gusta dar datos sobre sus ingresos que perciben por su trabajo, pues la gran mayoría dijo no saber o no quiso dar información. Fuera de ese universo, se puede observar que, en 2012, tras la Reforma Laboral que impulsó el *outsourcing*, la mayoría de trabajadores de este subsector ganaba entre dos y cinco salarios mínimos.

Para 2021, incrementó en buena medida el número de trabajadores que gana entre uno y dos salarios mínimos, pues alcanzan un porcentaje de casi 20 por ciento. Esto indica que el salario de los trabajadores en este subsector se ha estancado, pues en lugar de que haya ido en aumento el porcentaje de trabajadores que gana más salarios mínimos, va en disminución, y en cambio, se disparó el porcentaje de los que ganan un salario mínimo entre uno y dos salarios mínimos.

Hay que considerar que, en el sexenio del Presidente Andrés Manuel López Obrador, es decir, de 2018 en adelante, el salario mínimo ha ido en aumento pues en los tres primeros años de la administración del gobierno de la Cuarta Transformación, el salario mínimo se recuperó en un 75 por ciento. Este factor también contribuye a que haya aumentado el número de trabajadores que ganan entre uno y dos salarios mínimos.

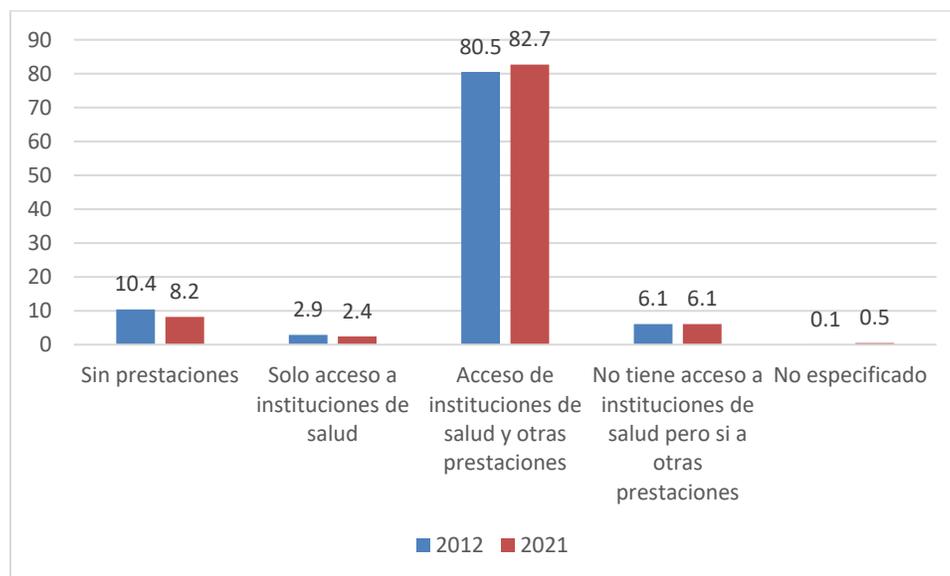
Gráfica 31. Distribución porcentual de trabajadores del sector financiero y de seguros, según sus prestaciones laborales. México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

En el caso de las prestaciones laborales, tales como aguinaldo, vacaciones, y reparto de utilidades, aumentaron muy ligeramente en el lapso de nueve años, al pasar de 86.9 por ciento de trabajadores que cuentan con este derecho, a 89.2 por ciento. Si se considera que el sector financiero y de seguros es parte de la economía formal, sería de esperarse que el 100 por ciento de trabajadores cuente con prestaciones laborales, sin embargo, no es así, pues en 2012, un porcentaje de 12 por ciento no tenía este derecho, y en 2021 alcanzó el 9.9 por ciento.

Gráfica 32. Distribución porcentual de trabajadores del sector financiero y de seguros, según sus prestaciones de salud. México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

De 2012 a 2021, el acceso a instituciones de salud y otras prestaciones solo subió en dos puntos porcentuales, al pasar de 80.5 a 82.7 por ciento. Si bien es un avance poco significativo, tampoco se observa un retroceso como producto de la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012, sin embargo, esta sí pudo ser factor para que se mantuviera igual la falta de acceso a instituciones de salud, en 6.1 por ciento de trabajadores de este subsector. Se puede decir que alrededor de dos por ciento más de los empleados de este subsector empezaron a contar con prestaciones, al disminuir la falta de este derecho de 10.4 por ciento a 8.2 por ciento.

3.7.3 Índice de precariedad laboral en trabajadores del sector bancario en México, 2012-2021

Con las variables analizadas en los apartados anteriores, fue posible conocer varios aspectos de las condiciones laborales de los trabajadores del sector de Servicios profesionales, financieros y corporativos, y particularmente del subsector de Servicios financieros y de seguros. Primero se expone el índice a nivel general en el sector analizado, y posteriormente, el más específico que comprende solo al sector financiero y de seguros.

Para elaborar un índice que permita medir el grado del deterioro en las condiciones laborales, es decir, la precariedad laboral, se seleccionaron cinco de estas variables: Contrato escrito, tipo de contrato (temporal o de base), prestaciones laborales, jornada laboral, y seguridad social (acceso a instituciones de salud).

Pese a que el nivel salarial es una variable muy importante para determinar si las condiciones laborales del trabajador son buenas o no, esta variable no se consideró en el índice debido al elevado porcentaje de encuestados que no quisieron dar información o dijeron no saber cuántos salarios mínimos ganan. Tales respuestas son casos perdidos que le restan información y confiabilidad al índice.

De esa forma, con las 5 variables mencionadas, se elaboró un índice simple o sumativo, que consiste en sumar las variables para que den un resultado entre 5 y 0, donde 5 equivale a tener muy buenas condiciones laborales, y 0 es igual a tener pésimas condiciones laborales.

Para ello fue necesario recodificar en una distinta variable las 5 variables mencionadas, para que tuvieran valores dicotómicos de cero y 1, donde, según la variable, cero equivale a:

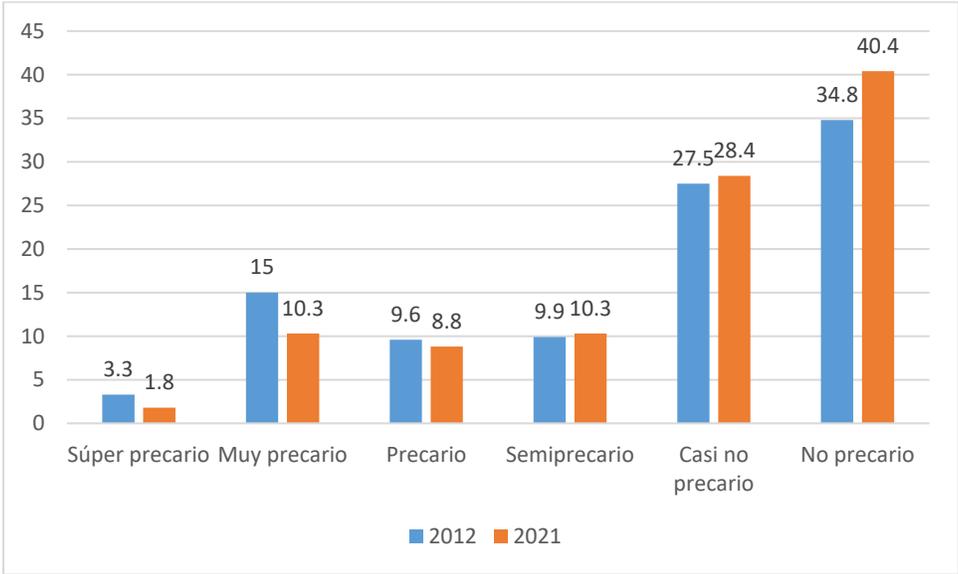
- No contar con contrato escrito
- Tener un contrato temporal
- No tener prestaciones laborales
- Tener una jornada laboral fuera de lo permitido por la ley
- No tener acceso a instituciones de salud

Por el contrario, los valores igual 1, según la variable correspondiente, equivale a:

- Tener contrato escrito
- Tener un contrato de base o indefinido
- Contar con prestaciones laborales
- Tener una jornada laboral dentro de lo permitido por la ley
- Contar con acceso a instituciones de salud

Este procedimiento se efectuó con la base de datos de la ENOE 2012 y la ENOEN de 2021 para obtener dos índices y poder compararlos, a fin de encontrar los cambios en el comportamiento de las condiciones laborales de los trabajadores y con ello determinar si han continuado igual, han empeorado o han mejorado, tras haberse aplicado las Reformas Laborales de ambos años.

Gráfica 33. Índice de precariedad laboral en los trabajadores del sector de Servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Esta gráfica conjunta el índice obtenido en 2012 y el obtenido en 2021 para poder compararlos. Como se observa, existe una notable mejoría en las condiciones laborales de los trabajadores de este sector, pues en los extremos de la gráfica, se puede ver que disminuyó significativamente el porcentaje de trabajadores que tienen pésimas, muy malas y malas condiciones de trabajo, y en cambio, aumentó el porcentaje en aquellos que cuentan con regulares, buenas y muy buenas condiciones laborales.

Cabe mencionar que, con la Reforma Laboral de 2021, las empresas tuvieron que regularizar a los trabajadores que se encontraban bajo la modalidad de *outsourcing*, que equivalía a tener contratos temporales, además de menos prestaciones laborales al haber un vínculo más débil y de menor compromiso entre el trabajador y el patrón.

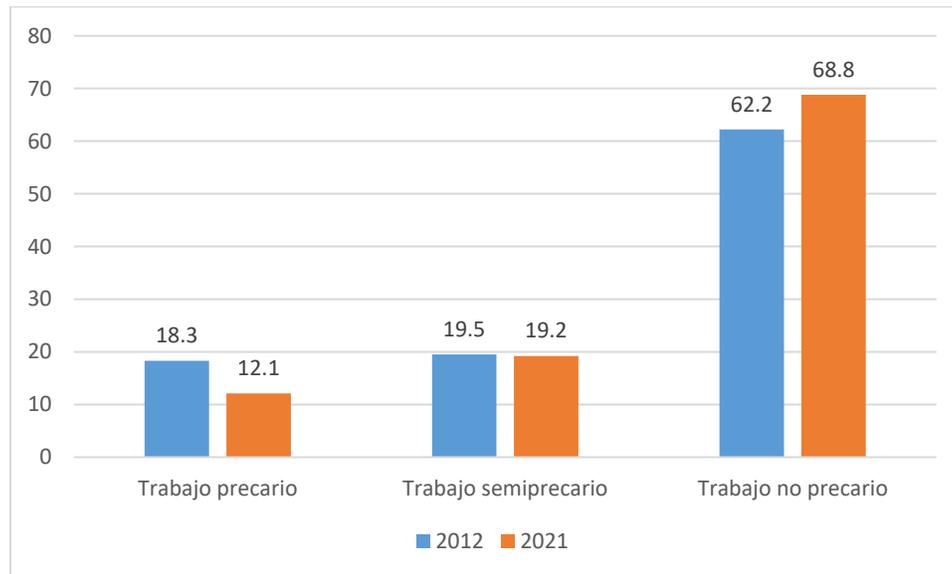
Se observa que para 2021 la disminución de trabajadores con pésimas, muy malas y malas condiciones laborales, sumó puntos en la distribución porcentual al aumentar el porcentaje en aquellos que cuentan con mejores condiciones laborales.

Donde más reducción se nota es en las condiciones laborales muy malas, al bajar de 15 por ciento en 2012, a 10.3 por ciento en 2021. En contra parte, donde es más notorio el aumento porcentual es en las condiciones laborales muy buenas, que crecieron de 34.8 por ciento en 2012 a 40.4 por ciento en 2021.

Al comparar las condiciones laborales de 2012 con las del 2021, y bajo el efecto de ambas reformas laborales, se pudo someter a prueba la hipótesis, la cual quedó comprobada al menos en el aspecto cuantitativo, pues sí se observa una mejoría en las condiciones laborales de los trabajadores del sector de Servicios profesionales, financieros y corporativos, tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2021, que reduce en gran medida el *outsourcing* o la subcontratación, y con ello, el deterioro en las condiciones de trabajo.

A fin de contar con un índice más sintetizado, que divida en tres categorías las condiciones laborales de los trabajadores para determinar el grado de precariedad laboral, se recodificó el anterior índice, con lo que se pudo conocer qué porcentajes de los trabajadores asalariados cuentan con malas, regulares o buenas condiciones laborales, como se muestra a continuación.

Gráfica 34. Índice sintetizado de precariedad laboral en los trabajadores del sector de Servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

En este índice más sintetizado, se observa que, así como en el anterior índice, las condiciones favorables para los trabajadores aumentaron tras la Reforma Laboral de 2021, toda vez que disminuyeron las malas condiciones laborales, al pasar de 18.3 por ciento en 2012 a 12.1 por ciento en 2021, mientras que los trabajadores con las condiciones laborales buenas, incrementaron de 62.2 por ciento en 2012 a 68.8 por ciento en 2021.

Como se puede ver, en este sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, que comprende diversas profesiones y puestos laborales, no existe tanta precariedad laboral, sin embargo, una cifra cercana al 20 por ciento de trabajadores en malas condiciones laborales, es considerable, como también es significativo que este número haya bajado al menos seis puntos porcentuales con tan solo un ajuste al marco legal, a través de dicha Reforma Laboral.

Dicho ajuste al marco legal representó un revés a la flexibilización del mercado de trabajo, que había sido impulsada con los anteriores gobiernos, particularmente en el sexenio de Felipe Calderón. Esto se debe a que, al pasar de una subcontratación, a una contratación directa por la empresa para la cual se trabaja, también se modifican las condiciones de trabajo tangiblemente en el contrato.

Al existir mejores condiciones laborales se puede hablar de una mayor protección social, toda vez que el trabajador cuenta con mayores prestaciones laborales que deben contarse si se trata de un trabajo formal como el de este sector. Esto se logró, en gran medida, con la Reforma Laboral de 2021, que, al igual que otras modificaciones legislativas y políticas sociales tomadas durante el gobierno de la llamada Cuarta Transformación, buscan restaurar el Estado de Bienestar, aquel que existía antes de que se implantara el modelo neoliberal en México.

Los derechos laborales recuperados con la Reforma Laboral de 2021 materializados en prestaciones laborales obtenidas mediante un contrato distinto al que se contraía mediante la subcontratación, son parte de la protección social en una sociedad donde el Estado en lugar de achicarse, regula el mercado laboral estableciendo una normatividad que brinda una protección mínima para los trabajadores. Castel (2008) concibió a la protección social como la condición que permite formar una sociedad de semejantes, -una ciudadanía social- donde nadie es excluido porque cada uno dispone de recursos y derechos necesarios para mantener relaciones de interdependencia con todos, y no solo de dependencia.

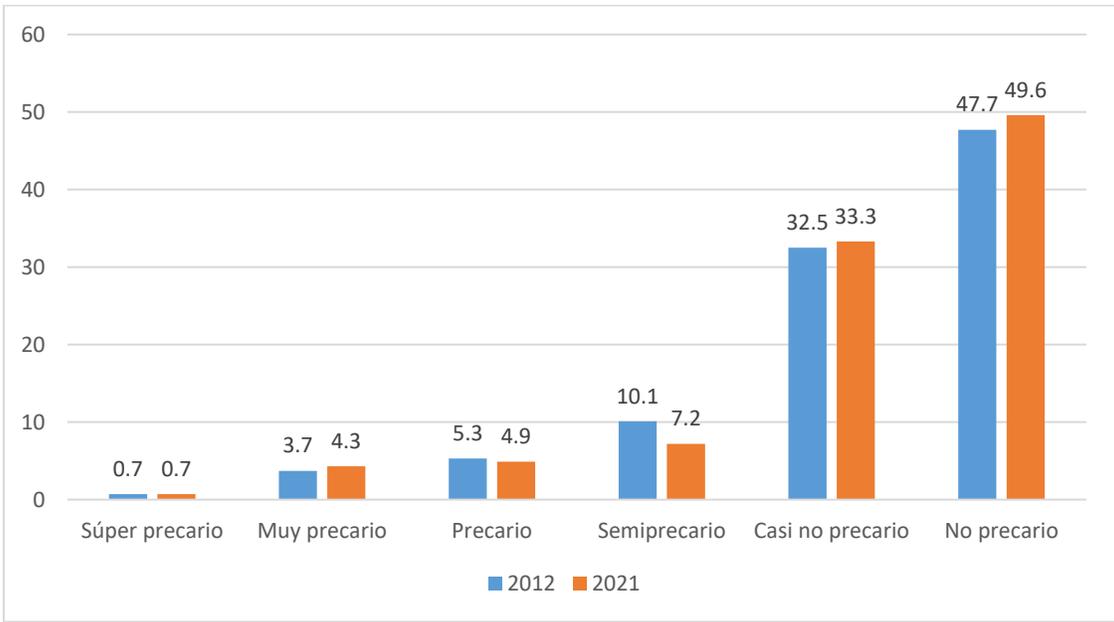
En este caso, los trabajadores de este gran sector económico, que mejoraron sus condiciones laborales en este periodo de tiempo, significa que pasaron de encontrarse en incertidumbre, a un trabajo más estable que brinda estabilidad y certidumbre en la fuente laboral; también implica que su salario mejoró significativamente, y que sus prestaciones laborales y sociales, son mejores con el cambio al marco legal que implicó la Reforma Laboral de 2021.

Domesticar el mercado era impensable en el pensamiento de los anteriores gobiernos que siguieron el guion de la flexibilización y minimización del Estado que dictó el neoliberalismo. De ahí que estemos presenciando un momento estelar en la historia de México, al transformar de fondo y no en la forma, en hechos y no en el discurso, la política social y económica del país. En lo referente a la política económica, uno de los ejes es hacer justicia a los trabajadores asalariados, aquellos subordinados que en más de 20 años no han podido ver que aumente su salario. Al mismo tiempo, el Estado ha recuperado terreno para ser el piloto de desarrollo económico, sobreponiéndose a la hegemonía del mercado: ya no se deja el mercado al libre albedrío de los capitalistas, empezando por el hecho de que ahora, las grandes empresas que no pagaban impuestos han tenido que ponerse al día y cumplir con

dicha responsabilidad como patrones, pues es mediante los impuestos que el Estado puede tener recursos para garantizar la protección social mínima a los individuos mediante servicios de salud pública gratuita, apoyos a las personas con discapacidad así como personas adultas mayores, becas para estudiantes, jóvenes aprendices en empresas, apoyos a sembradores, entre otros.

El Estado ha retomado el control en el mercado laboral estableciendo un marco jurídico que garantice mejores condiciones laborales para los trabajadores además de mejores salarios. Lo que antes era considerado una “carga social” para el sistema económico neoliberal, ahora es visto como derechos constitucionales que el Estado otorga mediante reformas de rango constitucional, como fue la Reforma Laboral de 2021.

Gráfica 35. Índice de precariedad laboral en los trabajadores del Subsector Financiero y de Seguros, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Mediante la misma metodología explicada anteriormente, se calculó el índice exclusivamente para el subsector financiero y de seguros, con la finalidad de obtener información más precisa de las condiciones laborales en los trabajadores bancarios en una perspectiva comparativa entre los años 2012 y 2021.

Se observó que existe una pequeña pero significativa mejoría en las condiciones laborales de los trabajadores del sector financiero y de seguros, es decir, aquellos que son asalariados y cuya posición en el trabajo es subordinada, lo que no incluye jefaturas, sino personal como es asesores de venta, asesores de créditos, ejecutivos de ventas y créditos, cajeros, y *office boy*.

Si se trata de condiciones laborales muy malas, se nota un ligero aumento del porcentaje de trabajadores en esas condiciones, pero al hablar de malas condiciones laborales la cifra se mejora en 2021 con 4.9 por ciento, en comparación al 5.3 por ciento de 2012. Las condiciones regulares se reducen significativamente, lo que indica que las condiciones tanto buenas como malas se profundizaron, aunque predomina la mejoría en las condiciones de trabajo.

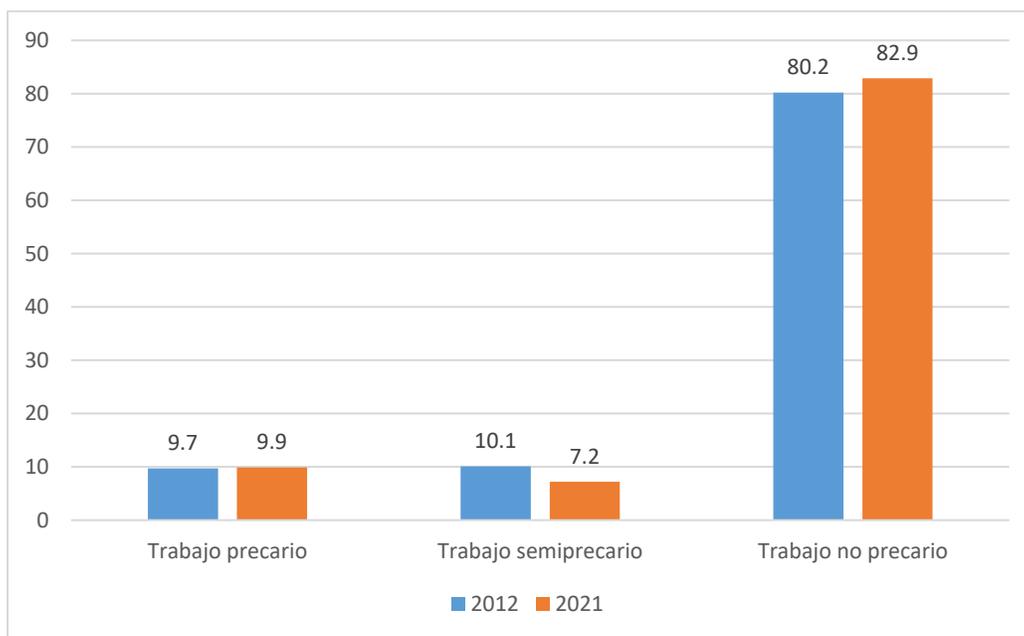
Como se puede ver en la gráfica, el subsector financiero y de seguros, donde laboran los trabajadores bancarios, no se ha caracterizado en este periodo de tiempo estudiado, por tener malas condiciones laborales. La presencia de precariedad laboral afecta a cerca de cinco por ciento en ambos años analizados.

No obstante, se trata de un subsector que es representativo de la flexibilización laboral que se efectuó desde los años ochenta del siglo XX en México, lo que se pudo conocer mediante el tipo de contratación que tuvieron los trabajadores en 2012, en contraste con el año 2021; la presencia de prestaciones sociales y seguridad social, así como duración de la jornada laboral, lo que se refleja en el índice de precariedad laboral. Hay que recordar que cada uno de estos factores fue analizado por separado antes de presentar este índice, lo que demostró que la flexibilidad –potenciada con la Reforma Laboral de 2012- determina las condiciones laborales de los trabajadores bancarios.

Aquellos contratos efímeros o temporales, largas jornadas laborales, y en general esa mercantilización del trabajo como la denominó Castel (2008) es la responsable de la pérdida de protección social que estaba ligada al empleo. Sin la intervención del Estado para regular el mercado y poner reglas para garantizar a los trabajadores una protección mínima, los trabajadores caerían invariablemente en una precarización del trabajo que recuerda a la época feudal de explotación y miseria, y conduciría a dividir la sociedad entre ganadores y perdedores; ricos y pobres; incluidos y excluidos. Esa desigualdad es lo que el Estado de

Bienestar busca disminuir y acercarse más a una sociedad de semejantes (Castel, 2008), esa es la esencia de lo que se puede llamar “Cuarta Transformación”.

Gráfica 36. Índice sintetizado de precariedad laboral en los trabajadores del Subsector Financiero y de Seguros, México, 2012 y 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012 y 2021.

Este gráfico permite ver de forma más sintetizada la mejoría de los derechos laborales de los trabajadores, pues el trabajo no precario o las buenas condiciones laborales subieron de 80.2 por ciento en 2012 a 82.9 por ciento en 2021; esto confirma que hay un resultado positivo de forma inmediata tras aprobarse y decretarse la Reforma Laboral de 2021, con lo cual se confirma la hipótesis planteada en esta investigación, que planteaba que, si bien la Reforma Laboral de 2012 flexibilizó más las condiciones laborales, llevando a empeorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, existe una mejoría en dichas condiciones tras la Reforma Laboral de 2021, que en esencia se opone a su antecesora, de ahí que la llamen “contrareforma”.

Si se trata de malas condiciones laborales o trabajo precario, el aumento es mucho más bajo, al pasar únicamente de 9.7 por ciento en 2012 a 9.9 por ciento en 2021 con estas condiciones. Este incremento en las malas condiciones laborales, es decir, en la precariedad laboral, puede explicarse si se considera la pérdida de empleo, recortes salariales y de

beneficios laborales a causa de la llegada en 2020 del virus de Covid-19 a México, surgido en 2019 en China.

En marzo de 2020 se declaró formalmente esta contingencia de salud como pandemia, y los países tomaron medidas para salvaguardar la salud pública en su población. En México se cancelaron las actividades presenciales en varios sectores laborales y solo se permitió la operación de actividades de primera necesidad, como la venta de alimentos para llevar, tiendas de autoservicio, y desde luego, los bancos, con acceso limitado. Se privilegiaron las actividades laborales a distancia o en modalidad digital, por lo que cayó la economía y se perdieron empleos. Fue hasta el año 2021 que empezaron a retomarse las actividades presenciales en las industrias, escuelas, empresas y comercios.

Antes de la pandemia en México existían 20 millones 614 mil empleos formales y por causa de la pandemia por Covid-19, se perdieron un millón 200 mil empleos en México, según los datos estadísticos dados a conocer por el Instituto Mexicano del Seguro Social. A pesar de esta adversidad, se fue recuperando el trabajo y en octubre de 2022 se superó la cifra antes de la crisis de salud con 20 millones 700 mil empleados formales. Al 28 de septiembre ya hay 21 millones 400 mil empleos formales, casi 800 mil empleos más que antes de la contingencia de salud.

Como se puede ver, pese al panorama adverso en el mercado laboral, tras los dos años de pandemia por Covid-19, existen mejores condiciones laborales en 2021 en comparación al año 2012, lo que se debe a que el Estado no siguió la tendencia que venía dictando el sistema neoliberal. El punto de quiebre se dio desde 2018, cuando el Estado mexicano decidió virar hacia el lado contrario, el Estado de Bienestar que se había dejado atrás desde los tiempos de Lázaro Cárdenas.

La clave fue poner límites a la hegemonía del mercado, como sugirió Castel (2008), mediante ajustes legales, es decir, reformas constitucionales como la de 2021, que modificó ocho leyes federales, incluidas las dos reglamentarias del artículo 123 constitucional. No se podía seguir subcontratando trabajadores para saltarse muchos de sus derechos laborales y darles salarios menores a los que les correspondería.

Para garantizar que prevalezca la protección social ligada al empleo, que significa gozar de buenas condiciones laborales, se necesita la presencia del Estado que regule el mercado, establezca normas claras para proteger y respetar los derechos de los trabajadores.

Dicha regulación se dio por conducto legal, mediante una iniciativa del poder ejecutivo y aprobada por el legislativo, que, por fin, después de más de tres décadas, voltea a ver a los trabajadores y crea una reforma garante de los intereses de las mayorías, por encima de los intereses privados. Los protagonistas ya no son los grandes capitales, sino sus trabajadores; ya no son los banqueros, sino los trabajadores bancarios.

3.8 Comprobación de la hipótesis

Para verificar la confiabilidad de los datos estadísticos presentados en los apartados anteriores, fue necesario hacer una prueba de hipótesis en lo que hace a la parte cuantitativa de este estudio. Con la información obtenida de los índices de precariedad laboral, se llevó a cabo una prueba de hipótesis para diferencias de proporciones, utilizando dos muestras, es decir, la base de datos de 2012 y la de 2021.

La prueba de hipótesis para diferencias de proporciones sirve para demostrar que el índice de precariedad laboral efectivamente tiene un porcentaje –convertido a proporción al dividirlo entre 100- distinto al de la primera muestra, es decir, al año 2012, y que además es dicha diferencia es significativa.

Para efectuar la prueba de hipótesis se utilizaron los datos estadísticos del Índice sintetizado de precariedad laboral en los trabajadores del sector de Servicios profesionales, financieros y corporativos, tanto de 2012 y 2021.

La hipótesis nula (H_0) es que la proporción de la población de la segunda muestra (P_1) menos la proporción de la población de la primera (P_0) es igual a cero (García, 1985). Esto quiere decir que la hipótesis planteada se rechazaría, pues no habría diferencia alguna entre el nivel de precariedad en el trabajo de ambos años comparados.

La hipótesis alterna (H_A) plantea que sí existe una diferencia significativa entre las proporciones de 2012 y 2021: $H_A: P_1 - P_0 \neq 0$.

Es necesario calcular el error típico de la diferencia entre proporciones, con la siguiente fórmula: $SP_1 - P_0 = \sqrt{pq} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_0} \right)$ donde n_0 es el número de casos en la primera muestra (la de 2012) y n_1 es el número de casos en la segunda muestra. Además, “q” se refiere al complemento para obtener una estimación más fiable de la proporción, y se obtiene de esta forma: $q = 1 - p$

De acuerdo con los datos de las dos muestras trabajadas en esta investigación, tenemos que:

$n_1 = 1,249$ (número de casos en la segunda muestra)

$p_1 = 0.125$ (proporción de trabajadores con trabajo precario en la segunda muestra)

$n_0 = 1,535$ (número de casos en la primera muestra)

$p_0 = 0.187$ (proporción de trabajadores con trabajo precario en la primera muestra)

Cabe señalar que el número de casos corresponde al número de casos reales, sin ponderar la muestra, es decir, sin expandirla.

Para ello primero debemos calcular la proporción conjunta, con la siguiente fórmula:

$$P = (n_1 p_1 + n_0 p_0) / (n_1 + n_0)$$

$$\text{Al sustituir los campos, tenemos que } P = \frac{(1249 * 0.125) + (1535 * 0.187)}{1249 + 1535} = 0.159$$

Con este resultado podemos calcular el valor del complemento. $q = 1 - P$

$$q = 1 - 0.159$$

$$q = 0.841$$

Para esta prueba de hipótesis se utilizó un nivel de significancia de 0.005, toda vez que es el valor que mayor significancia le otorga a la hipótesis alterna, es decir, a la propuesta en esta investigación. Se descartó utilizar valores de significancia del 0.01 ó del 0.1, ya que, de acuerdo con los datos del índice sintetizado de Precariedad Laboral, sí existe una diferencia significativa entre los valores obtenidos de 2012 y 2021.

$$\alpha = 0.005$$

$$\alpha = \textit{nivel de significancia}$$

Para calcular el error estándar, solo debemos sustituir los valores de la fórmula antes vista:

$$SP_1 - P_0 = \sqrt{pq} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_0} \right)$$

$$SP_1 - P_0 = \sqrt{(0.159 * 0.841) \left(\frac{1}{1249} + \frac{1}{1535} \right)}$$

$$SP_1 - P_0 = 0.0139$$

Para calcular el valor típico se utiliza la siguiente expresión: $Z = \frac{P_1 - P_0}{SP_1 - P_0}$

$$Z = \frac{0.125 - 0.187}{0.0139}$$

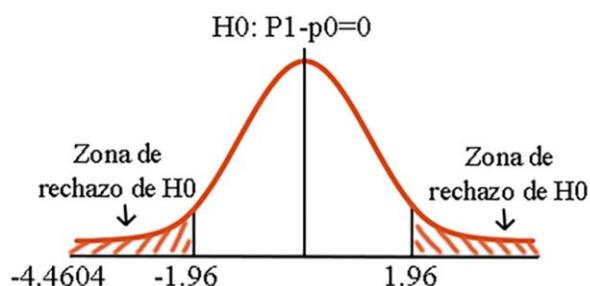
$$Z = -4.4604$$

Para calcular el límite de la región crítica de rechazo de la hipótesis nula, se utiliza esta expresión: $0.5 - \alpha/2 = 0.5 - 0.025 = 0.475$

Aquí cabe explicar que la distribución normal estándar es aquella que tiene una media de cero y una desviación estándar de 1, de forma que se simplifica el cálculo matemático de las probabilidades. Por ello el valor de 0.5 se refiere a la mitad de la curva normal estándar; y por eso α se divide entre dos.

De acuerdo con las áreas bajo la curva normal estándar, desde 0 hasta z , el valor de 0,475 se ubica en la región donde $Z = 1.96$. La Z nos indica cuántas desviaciones típicas tiene un valor x por encima o por debajo de la media.

Figura 1. Comprobación de Hipótesis Alternativa en campana de distribución de Gauss



Fuente: Elaboración propia.

Dado que el valor de $Z = -4.4604$ es menor que $Z = 1.96$, que es el límite de la región crítica de rechazo para un nivel de significación del 5 por 100, se puede así rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa que se plantea en esta investigación, toda vez que:

$$H_A: P_1 - P_0 \neq 0$$

Es decir que: $H_A: 0.125 - 0.187 = -0.062$; *valor que no es igual a cero.*

Por lo tanto, se decidió no rechazar la hipótesis alternativa, es decir, la planteada en esta tesis, y se concluye que existe base empírica suficiente para afirmar que el trabajo precario en el sector de Servicios profesionales, financieros y corporativos, sí disminuyó significativamente.

Capítulo 4. Conclusiones

Al comparar los efectos de las Reformas Laborales de 2012 y 2021 en las condiciones laborales y de vida en los trabajadores del sector de Servicios Profesionales, Financieros y Corporativos, y particularmente en el subsector Financiero y de Seguros, se observa una mejoría significativa en cuanto al acceso a las prestaciones laborales y acceso a servicios de salud, aspecto que es determinado por el tipo de contrato que firman los empleados con sus patrones.

La Reforma Laboral de 2021 detiene la tendencia de precarización en las condiciones laborales del sector y subsector estudiado, pues sí existe una disminución del trabajo considerado como precario, al pasar del 18.3 por ciento en 2012 al 12.1 por ciento en 2021 en el Sector de Servicios Profesionales, Financieros y Corporativos. Además, el trabajo no precario pasó de 62.2 a 68.8 por ciento, por lo que la mejoría en las condiciones laborales es indudable.

Si bien se podría pensar que el tiempo transcurrido desde que se aprobó en abril de 2021 y entró en vigor propiamente hasta el 1 de septiembre por la prórroga que les dio el gobierno a las empresas, es insuficiente para analizar las consecuencias o efectos de la Reforma de 2021, lo cierto es que este cambio legislativo tuvo efectos inmediatos porque las empresas se vieron obligadas a cambiar la forma de contratación de sus trabajadores.

El cambio más importante que logró la Reforma Laboral de 2021 fue que, al prohibir parcialmente el *outsourcing*, desde el 1 de septiembre las empresas debían cumplir con la norma y regularizar a sus trabajadores, o en caso de que fuera justificado, registrarse ante el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (Repse) como empresa que opera bajo la modalidad de *outsourcing*, pues en caso contrario sería acreedora a multas.

Este cambio, aunado a los resultados estadísticos obtenidos sobre todo en el tipo de contratación, dan pie para pronosticar una disminución de la flexibilización del mercado de trabajo, tal como se venía presentando durante el periodo neoliberal, y, en consecuencia, un descenso de la subcontratación u *outsourcing* en México, pues ante la nueva Ley, es una práctica que debe ser mayormente justificada y regulada.

Por otra parte, este trabajo de investigación constituye una muestra de que los cambios en el modelo político-económico de un país, tienen consecuencias en el mercado laboral, y por consiguiente, en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, es decir, tiene efectos sociales.

Pese a que México no se ha convertido en un país socialista, pues no está cerrado a la inversión privada nacional o extranjera, si existe un viraje en el modelo de Estado de Bienestar, pues ahora el Estado reconoce su responsabilidad de generar bienestar en su población y para ello se han impulsado políticas nuevas como la austeridad republicana, el combate a la corrupción, y el atender las necesidades de la población más desfavorecida mediante programas sociales; pero también se impulsaron reformas en la ley a nivel constitucional y de leyes generales, una de ellas fue la Reforma Laboral de 2021; todo ello orientado a reconstruir el Estado de Bienestar.

A partir del nuevo capitalismo que llegó a México, es decir, el neoliberalismo, se derivaron riesgos sociales como los mencionados a lo largo de esta investigación, desde las teorías de la subjetividad del trabajo, tales como la incertidumbre y la individualización. Frente a esta ola global y transnacional en la que se encuentra todavía el país, el Estado Mexicano retomó el camino hacia el modelo de Estado de Bienestar que proteja a los trabajadores de los efectos negativos del este nuevo capitalismo flexible; más allá de un discurso político, este hecho se puede constatar en las políticas establecidas por las leyes, lo que implicó hacer modificaciones al marco jurídico mexicano en materia laboral. De tal modo que la Reforma Laboral de 2021 es uno de varios ajustes a la Ley Federal de Trabajo en México.

Sin embargo, a nivel internacional no existen organismos con la facultad de proteger realmente a los trabajadores ante el deterioro que padecen en sus condiciones laborales, en el afán de tener un lugar en el competitivo mundo laboral que impuso este nuevo capitalismo. De ahí la importancia de que un Estado comience a adoptar políticas más humanistas, que prioricen la dimensión social por encima de la dimensión económica. En este caso, por medio de la Reforma Laboral, las empresas se vieron forzadas a cambiar la forma de contratación de miles de trabajadores, lo que implicó, a su vez, cambiar para bien sus condiciones laborales.

Cuando un Estado da el paso para cambiar su modelo de Estado de Bienestar, dependiendo los resultados que surgen a la vista, se convierte a la vez en referente para los demás países de su región. Es así que la ola progresista, como se le conoce a la izquierda en el mundo, continúa avanzando y consolidándose en el continente americano, con México como líder de este viraje político-económico. Hasta el término de esta tesis, los países de El Salvador, Honduras, Nicaragua, Cuba, Colombia, Perú (aunque sufrió un golpe de Estado), Bolivia, Venezuela, Brasil, Argentina y Chile, configuraron un nuevo mapa político, al asumirse como Estados de izquierda, en los que pesa más el bienestar social que el de un grupo reducido de capitalistas.

En este punto, y regresando a México, la Reforma Laboral de 2021 constituye un primer paso para lograr que sea más justa con los trabajadores la sociedad que, como la mexicana, basa su desarrollo en el trabajo.

Por ello la continuidad que le den los posteriores gobiernos al modelo de Estado de Bienestar será determinante para detener la tendencia de precarización en las relaciones y condiciones laborales, y poder así dejar establecidas regulaciones laborales que protejan los derechos de los trabajadores, pero también políticas sociales que garanticen un nivel mínimo de bienestar a la población, independientemente de su profesión y actividad económica.

Se necesitan reformas, leyes y políticas que difícilmente puedan anularse para retroceder a la época de mayor decadencia del neoliberalismo, con efectos indeseables en las familias: pobreza, desintegración, individualismo, y nulo ascenso en la escala social.

Tras las modificaciones efectuadas durante este sexenio en el modelo político-económico, para reconfigurar el modelo de Estado de Bienestar, en el cuarto año de gobierno, durante su informe al pueblo de México, el Presidente Andrés Manuel López Obrador definió su forma de gobierno como “Humanismo Mexicano”, pues ya se alejó del neoliberalismo sin llegar al socialismo y mucho menos al comunismo.

El Presidente enfatizó la necesidad de definir teóricamente el modelo de gobierno que se ha aplicado en México desde 2018, por lo que propuso llamarle “Humanismo Mexicano” al basarse en principios políticos, económicos y sociales que inspiran a la llamada “Cuarta Transformación” y que están interrelacionados, toda vez que uno sirve al otro.

Como fundamento político de este modelo de gobierno, el concepto de “Humanismo Mexicano” postula que el progreso sin justicia, es retroceso. En el sustento económico, establece que no basta el crecimiento económico, sino que es indispensable la justicia y distribución igualitaria de la riqueza. Aunado a ello, es necesario desterrar la corrupción y los privilegios, para destinar lo obtenido y ahorrado en beneficio de las mayorías, del pueblo, y especialmente, para los más pobres y marginados. Asimismo, el fundamento social estriba en que el fin último de un Estado es crear las condiciones para que la población viva feliz y libre de miserias y temores, es decir, sin incertidumbre y con un mínimo de bienestar.

La esencia de este modelo de gobierno se sintetiza en la frase “por el bien de todos, primero los pobres”, pues implica humanismo en las dimensiones política, económica y social. Este modelo político-económico plantea una forma distinta de entender el poder, pues, según palabras pronunciadas por el Presidente López Obrador, el 27 de noviembre de 2022, el ejercicio del poder solamente es puro y virtuoso cuando se pone al servicio de los demás. “Hagamos realidad y gloria el Humanismo Mexicano” (López Obrador, 2022).

Finalmente, es importante señalar que todo el análisis estadístico, así como el índice de precariedad laboral y las entrevistas elaboradas en esta tesis, pueden ser un punto de referencia para continuar el estudio de las condiciones laborales en México y en América, en relación al modelo de Estado que rige a los diferentes países. Esta investigación puede servir como referente para identificar y analizar los cambios generados en el mercado laboral a partir de una visión distinta o alterna al neoliberalismo y de las modificaciones legales o reformas que se efectúan en materia laboral y social.

A partir de los resultados vistos en esta investigación, puede considerarse a México como un caso de éxito en el viraje del Estado neoliberal al Estado de Bienestar, particularmente en lo referente a los derechos laborales, las condiciones laborales y de vida.

Por ello, a manera de propuesta para continuar en esta línea de investigación, es necesario estudiar y evaluar constantemente el efecto de los cambios legales, es decir, las reformas laborales, en las condiciones laborales de los trabajadores, y no solamente en el sector bancario o financiero, sino en los diferentes sectores económicos. Esta tesis se propuso hacer un análisis comparativo, y de igual forma, este enfoque, o bien, un estudio longitudinal podría resultar útil en un futuro para comparar las condiciones laborales a través de los años,

y conocer su tendencia, de forma que permita visualizar y prever hacia dónde se dirige el destino de los trabajadores y con ello el bienestar de ellos, de sus familias y de la población en general.

4.1 Conclusiones de los resultados estadísticos y de las entrevistas

Las variables construidas, los datos estadísticos obtenidos, y los índices de precariedad construidos, sumados a las entrevistas realizadas en el capítulo anterior, fueron la materia prima para configurar un retrato de la situación laboral en trabajadores del sector bancario en 2012 y en 2021, dos momentos históricos en que hubo importantes cambios a la Ley Federal del Trabajo que repercutieron en los derechos laborales de los obreros bancarios.

Contrario a lo que se pudiera pensar, los datos estadísticos presentados en esta tesis no estaban dados por el Inegi; no son cifras sacadas de un comunicado o de un boletín de ese instituto, o de un documento con los principales resultados de las encuestas de ese órgano autónomo. La aportación de esta tesis estriba en gran medida en la selección de la población de estudio, su rango de edad, el lugar geográfico, posición en el trabajo, y sector económico al que pertenece. A ello se suma la construcción de variables como la de nivel salarial, además de la construcción de un índice de precariedad laboral para determinar el deterioro de las condiciones laborales según las variables seleccionadas.

Este proceso se efectuó en dos grandes bases de datos: la de 2012 y la de 2021. Aunque parezca una obviedad, es menester recalcar el procedimiento realizado para llegar a los datos estadísticos obtenidos, pues se puede pensar que se trata de información ya procesada y publicada por el Inegi, y argumentar erróneamente que estos “no son resultados”, sino “hallazgos”, o, dicho de otro modo, descubrimiento en vez de una construcción de los datos estadísticos.

Los datos estadísticos de la ENOE 2012 y 2021 permitieron hacer un análisis comparativo entre ambos años para evaluar los efectos de la Reforma Laboral de 2012 y la de 2021 en las condiciones laborales de los trabajadores y en algunos aspectos de sus condiciones de vida.

Para ello, en cada una de las dos bases de datos se recortó la encuesta de acuerdo al tamaño de población, edad poblacional, y sector económico requerido.

Asimismo, se recodificaron las variables a utilizar para su mejor manejo estadístico, se obtuvieron tablas y gráficas con los datos estadísticos, y finalmente se construyó un índice de precariedad laboral para cada año estudiado, a efecto de comparar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector de Servicios profesionales, financieros y corporativos, así como del subsector Financiero y de Seguros.

Como tal, la encuesta no contiene una pregunta específica sobre si el trabajador está subcontratado o bajo la modalidad del *outsourcing*, no obstante, se utilizaron variables que permiten aproximarse a ese concepto, como lo es el tipo de contratación y la presencia o ausencia de algunas de las prestaciones sociales más relevantes, como aguinaldo, vacaciones, reparto de utilidades y acceso a servicios de salud.

Por otra parte, los datos que no pudieron ser proporcionados por esta encuesta, se buscaron mediante el instrumento cualitativo, es decir, la entrevista, de forma que las entrevistas efectuadas complementen la investigación. Entre estos datos está, por ejemplo, la antigüedad de los trabajadores en esa empresa para la que laboran. De hecho, el cuestionario ampliado contiene esta pregunta, pero se utilizó el cuestionario básico para este estudio ya que en los trimestres que se ocuparon en esta investigación, INEGI utilizó solo el cuestionario básico.

Al trabajar con la ENOE en sus cuartos trimestres para los años 2012 y 2021, se utilizó el cuestionario básico en ambos casos pues este fue el que se aplicó en el levantamiento de datos. Hubiera sido más útil utilizar la información de los cuestionarios ampliados que contienen un mayor número de preguntas y, por ende, más variables y más información valiosa para nuestro estudio, pues contiene, por ejemplo, información sobre la sindicalización y la antigüedad de los trabajadores. Sin embargo, este tipo de información se pudo obtener mediante las entrevistas a trabajadores.

Por ello, se optó por los últimos trimestres de ambos años para poder apreciar los efectos de la Reforma Laboral de 2012 y 2021 respectivamente, pues hay que recordar que la Reforma Laboral de López Obrador entró en vigor el 24 de abril de 2021, por lo que no era

lógico utilizar la encuesta en su primer trimestre (enero-febrero-marzo) o en su segundo trimestre (abril-mayo-junio) pues todavía no se reflejaba el impacto de esta Reforma en las condiciones laborales de los trabajadores.

Incluso el gobierno de México, tras la entrada en vigor, dio un periodo de tolerancia para que las empresas tuvieran tiempo de regularizar a los empleados que tuvieran bajo modalidad de *outsourcing* o subcontratación, pues las empresas solicitaron una prórroga de 90 días, por lo que los cambios se dieron paulatinamente, hasta antes del 1 de septiembre, fecha en que terminó este periodo de gracia. Por ello no se ocupó para este estudio tampoco el tercer trimestre correspondiente a los meses de julio-agosto-septiembre, pues todavía no se verían reflejados los efectos de esta Reforma, toda vez que las empresas e instituciones estaban en el proceso de transición para suprimir la subcontratación. El último trimestre del año, el de octubre-noviembre-diciembre era el más ideal para utilizar en esta investigación.

Por lo que hace al instrumento cualitativo, se generaron hallazgos que complementaron la información para esta investigación. Las entrevistas permitieron conocer con mayor profundidad la realidad de los trabajadores del sector bancario donde proliferó el *outsourcing* o la subcontratación, como se pudo constatar con los entrevistados que laboraron para algunos de los bancos que mayor *outsourcing* practicaron tras la Reforma Laboral de 2012.

En el terreno subjetivo del estudio cualitativo efectuado mediante las entrevistas, se pudieron conocer aspectos como la explotación y el estrés laboral que hay en bancos transnacionales como BBVA Bancomer, además de la incertidumbre que genera un trabajo donde se firma contrato temporal cada cuatro meses, y la significancia que esta situación tiene cuando existen responsabilidades de por medio, como lo es la manutención de un hijo, como fue el caso de uno de los entrevistados.

En cuanto al instrumento cuantitativo, que fueron las dos encuestas de la ENOE que levanta el Inegi, los resultados obtenidos resultaron ser positivos en el sentido de que permitieron confirmar lo planteado en la hipótesis inicial:

[La Reforma Laboral que entró en vigor en 2012 intensificó la precariedad en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores del sector bancario debido a la

legalización del *outsourcing*, mientras que la Reforma Laboral de 2021 detuvo la tendencia de precarización laboral al prohibir esa práctica].

Se puede decir que, efectivamente, la Reforma Laboral de 2021 detuvo la tendencia de precarización laboral y mejoró en forma moderada las condiciones laborales al prohibir el *outsourcing*, pues ello implicó que los patrones se vieran obligados a contratar directamente a sus trabajadores, y esto a su vez significó una contratación distinta, lo que resulta clave si se recuerda que el contrato establece de forma puntual los derechos de los empleados, y sus prestaciones sociales que les corresponde.

En datos duros, el trabajo considerado precario se redujo de 18.3 a 12.1 en el sector de Servicios profesionales, financieros y corporativos. En el caso específico del subsector Financiero y de Seguros, el trabajo no precario subió de 80.2 a 82.9 por ciento. Pero más allá de estas cifras, cabe destacar que, si bien el trabajo en estos sectores no suele ser en su mayoría muy precario, la Reforma Laboral de 2021 tuvo un efecto importante en la reducción de la flexibilización laboral, al prohibir parcialmente el *outsourcing*, lo que se refleja en la mejoría de las condiciones laborales.

Otros datos que comprueban que la tendencia en la flexibilización y la precarización laboral sí se detuvo, fue el mayor acceso a las prestaciones laborales: En 2012, el 22.9 por ciento del sector de Servicios Profesionales, Financieros y Corporativos; mientras que, en 2021, esta cifra se redujo a 15.7 por ciento. Una reducción similar se observó en el subsector Financiero y de Seguros: Los trabajadores sin prestaciones pasaron de 12.2 en 2012, a 9.9 en 2021.

4.2 Reflexiones finales

Las leyes no pueden (deben) estar por encima de la justicia. Puede algo ser legal sin ser justo. Las leyes en México se utilizaron durante décadas para beneficiar a unos cuantos capitalistas, inversionistas extranjeros y patrones, pero perjudicaron a las mayorías, gente sin rostro ni nombre, como son los trabajadores y sus familias.

En retrospectiva, podemos decir que instrumentos legales, como fue la Reforma Laboral de 2012, fue parte de una tendencia que favorecía a los grandes capitales o las

empresas nacionales y transnacionales, pero perjudicaba los derechos de los trabajadores y en consecuencia sus condiciones de vida, pues al no contar con un trabajo estable, no tener seguridad social otorgada por la fuente laboral, la vida de los trabajadores se caracterizaba por la incertidumbre tanto sobre su fuente laboral como de su trayectoria de vida; incertidumbre sobre su nivel de ingresos y lugar de residencia; pero lo que es aún peor, era la certeza de que en su vejez no contarían con una pensión ni mucho menos con una jubilación, que es un derecho laboral equivalente a un merecido premio como resultado de años y décadas continuas de esfuerzo y trabajo.

La Reforma Laboral de 2021 rompe con esa tendencia de flexibilización y precarización del trabajo y, de hecho, se opone a ella. Esta Reforma representa un primer paso que empieza a frenar la inercia de las políticas neoliberales y de flexibilidad laboral que derivaron en precariedad laboral en mayor o menor medida, según el sector económico del que se trate.

Los datos estadísticos así como las entrevistas con trabajadores del sector bancario, revelan que, efectivamente, hubo mejoras en los derechos laborales de los trabajadores del sector bancario tras la Reforma Laboral de 2021, sin embargo, esta modificación aun no logra regresar los derechos laborales a lo que eran durante la época del Estado de Bienestar en México, pues los salarios deben recuperar aún más poder adquisitivo, las empresas deben brindar seguridad social no solo para el acceso a salud, sino para acceder a una pensión o jubilación, además de que no ha dejado de existir el *outsourcing* a nivel general ni en el sector bancario, pues justifica su existencia principalmente por los servicios especializados que requieren las empresas.

Cabe recordar que cuando el Estado tutelaba al patrón como al trabajador, el primero se beneficiaba con las políticas para estimular el crecimiento de la industria; mientras que el segundo estaba bajo el manto protector del Estado al establecer políticas de bienestar social, creaba instituciones para otorgar servicios sociales y asistenciales a los trabajadores. Hoy México está nuevamente en el camino hacia ese Estado de Bienestar.

Así como en ese entonces, en el sexenio de Andrés Manuel López Obrador se han fundado instituciones como la Secretaría del Bienestar para dispersar apoyos económicos de distintos programas sociales, o el Instituto para Devolverle al Pueblo lo Robado –por más

inverosímil que parezca-. Se instauraron políticas de bienestar como el programa IMSS-Bienestar, a fin de federalizar los servicios de salud para que esta tenga cobertura universal y de calidad para todas las personas, sean trabajadoras o no, pues tendrán acceso a servicios de salud por el simple hecho de ser mexicanos o mexicanas.

Mención especial merece el programa de la Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores, que es universal a partir de los 65 años de edad. Este apoyo en 2023 otorga a esta población cuatro mil 800 pesos bimestrales, y que en 2024 las personas de la tercera edad recibirán seis mil pesos bimestrales. La trascendencia de este programa estriba en que una gran cantidad de adultos mayores no contó con un trabajo que le diera la prestación laboral de la seguridad social para poder acceder a una pensión o jubilación. Los jóvenes que han tenido que abrirse camino en la época neoliberal, han tenido que conformarse con trabajos precarios, y muchos de ellos nunca llegaron a conocer este derecho laboral. La pensión para adultos mayores es una manera de subsanar la desprotección de los trabajos precarios o semi-precarios, al tiempo que es un reconocimiento al esfuerzo de quienes han trabajado toda su vida y que ahora merecen vivir el último tramo de su vida con holgura económica. Este programa es quizá el ejemplo más claro y tangible de lo que es el retorno al Estado de Bienestar.

Estamos ante un cambio de modelo de Estado, en el tránsito hacia un Estado de Bienestar, que implica una visión alejada del neoliberalismo, nuevas políticas, nuevos institutos, nuevas leyes. La Reforma Laboral de 2021 no se trata de una modificación legal aislada, sino que es parte de esta serie de modificaciones legales para que el Estado retome el control y regule la forma de producción, de desarrollo del país, lo que claramente incluye al mercado laboral y la estructura del trabajo. Esto equivale a frenar la flexibilización laboral que se venía impulsando en el periodo neoliberal, y con ello, disminuir el trabajo precario.

Particularmente, en el sector de Servicios Profesionales, Financieros y Corporativos, así como el subsector Financiero y de Seguros, la incertidumbre que existía en los trabajadores se redujo, por la modificación en la contratación, al pasar de ser subcontratados a contratados directamente por la empresa, lo que cambia las condiciones de las prestaciones sociales. Más allá del ingreso, mejoró su calidad de vida por tener más certidumbre en sus prestaciones, lo que se traduce en mayor seguridad social y, por ende, mayor bienestar, esto

quedó demostrado estadísticamente en las gráficas expuestas y en los índices de precariedad laboral.

Otra de las modificaciones legales que acompañan este viraje hacia el Estado de Bienestar, fue la reforma de 2019 para garantizar sindicatos verdaderamente transparentes, democráticos y representativos de los trabajadores, además de la creación de un nuevo sistema de justicia laboral. Estos cambios legales tienen efectos en todo el mundo laboral, y el sector bancario o financiero y de seguros, no es la excepción.

Otra reforma en favor de los trabajadores y que sin duda contribuye a la configuración del Estado de Bienestar, es la reforma a los artículos 76 y 78 en materia de vacaciones en la Ley Federal del Trabajo, y que entró en vigor en enero de 2023, con la cual se sube de seis a 12 los días de vacaciones mínimos. El artículo 76 establece entonces que “Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios”.

Asimismo, el artículo 78 instituye que “Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a protestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera”.

Esa reforma en materia de vacaciones constituye un valioso logro para los trabajadores de México, pues es una conquista de un derecho laboral justo ante la explotación que se permitió en el periodo neoliberal. La iniciativa en materia de vacaciones presentada en septiembre de 2022, planteaba también disminuir la jornada laboral de ocho a siete horas diarias, pero por ahora sólo se aprobó la primera parte de la iniciativa concerniente al periodo vacacional.

Pese a los avances aquí expuestos, existe todavía una deuda histórica con los trabajadores que pone sobre la mesa la necesidad de efectuar cambios legales basados en las necesidades de los trabajadores, y en los derechos laborales de los que han sido despojados, que favorezcan a los trabajadores y no únicamente a los patrones; para que, además de

salarios dignos que permitan una verdadera ciudadanía laboral, y buenas condiciones de vida, se mejoren los derechos laborales otorgados, los cuales resultan insuficientes a comparación de los países desarrollados.

No obstante, México ha modificado el rumbo hacia el Estado de Bienestar, bautizado como “Humanismo Mexicano” y en esta nueva odisea, estudios como este arrojan luz sobre las necesidades y problemas sociales de los trabajadores de México, de forma que podrían no ser inútiles, parafraseando a Víctor Hugo.

“Hagamos realidad y gloria el Humanismo Mexicano”

(López Obrador, 2022)

Anexo 1. Guía de entrevista y entrevistas hechas a trabajadores

El siguiente es el cuestionario que se le aplicó a los trabajadores del sector bancario mediante entrevistas efectuadas de manera virtual.

1. ¿Cuál es su nombre completo, su edad y en qué banco laboró?
2. ¿Cuál era su puesto que desempeñó dentro de la institución bancaria?
3. ¿Trabajó directamente para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?

4. ¿Cuál es el nombre la empresa que lo contrató?
5. ¿Contaba con aguinaldo, servicios de salud, vacaciones, reparto de utilidades, crédito para la vivienda, fondo de retiro, y seguro de vida? Si no es así, ¿cuáles de estas prestaciones sociales tenía?
6. ¿En qué medida la empresa cumplió con estas prestaciones sociales que en teoría tenía usted?
7. ¿En ese trabajo se encontraba sindicalizado?
8. ¿Su contrato de trabajo era indefinido o temporal? Si era temporal, ¿por cuánto tiempo?
9. ¿Consideró que la remuneración que recibía por su trabajo era suficiente?
10. ¿De cuántas horas era su jornada laboral al día?
11. ¿Considera que su jornada le permitía tener tiempo para su vida familiar, social y para realizar actividades con las que usted se sentía realizado/a como ser humano?
12. ¿Considera que su trabajo era estable? O, por el contrario, ¿sentía incertidumbre sobre su continuidad en el trabajo o sobre sus condiciones laborales?
13. ¿Cuántos años laboró en esa empresa bancaria?
14. ¿Consideraba segura la colonia en la que vive?
15. ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?
16. Después de la Reforma Laboral que entró en vigor en 2012, ¿sus condiciones laborales mejoraron, continuaron igual o empeoraron?
17. Y sus condiciones de vida, ¿se podría decir que mejoraron o empeoraron?
18. Tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral el 24 de abril de 2021, ¿usted trabajaba para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?
19. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿su contrato era temporal o indefinido?
20. ¿Qué cambios percibió en sus prestaciones sociales después de entrar en vigor la Reforma Laboral de 2021?
21. Tras el cambio a la ley laboral, ¿lo sindicalizaron?
22. En cuanto a ingreso y jornada laboral, ¿Considera que mejoraron estas condiciones laborales después de la Reforma Laboral de 2021?
23. Con la nueva ley de 2021, ¿El trabajo le dejaba tiempo para su vida familiar, social y actividades de autorrealización?

24. Tras la entrada en vigor de dicha ley, ¿sentía estabilidad o incertidumbre sobre la continuidad en su trabajo y sus condiciones laborales?
25. ¿Después de dicha ley, consideraba segura la colonia donde vivía?
26. Tras la Reforma Laboral de 2021, ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?
27. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿considera que sus condiciones de vida empeoraron, siguen igual, o mejoraron?

A continuación, se presentan las entrevistas realizadas a algunos trabajadores del sector bancario en México, las cuales complementan la información obtenida mediante la encuesta. Específicamente, las entrevistas permitieron obtener información más fehaciente sobre las algunas condiciones laborales como es la sindicalización y la antigüedad en el trabajo, dos variables importantes para determinar si el trabajador se encuentra en precariedad laboral y, sobre todo, si labora o laboró bajo el esquema de subcontratación u *outsourcing*; asimismo, las entrevistas también ahondan más en torno a las condiciones de vida de los trabajadores.

Entrevista 1.

1. ¿Cuál es su nombre completo, su edad y en qué banco laboró?

José Ignacio García Suárez, 32 años de edad y laboré durante un año en BBVA Bancomer.

2. ¿Cuál era su puesto que desempeñó dentro de la institución bancaria?

Ejecutivo de ventas y créditos de tarjetas de crédito de BBVA Bancomer

3. ¿Trabajó directamente para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?

Trabajé directamente para la empresa de noviembre de 2012 a noviembre de 2013.

4. ¿Cuál es el nombre la empresa que lo contrató?

BBVA Bancomer

5. ¿Contaba con aguinaldo, servicios de salud, vacaciones, reparto de utilidades, crédito para la vivienda, fondo de retiro, y seguro de vida? Si no es así, ¿cuáles de estas prestaciones sociales tenía?

Durante mi estancia en BBVA Bancomer tenía derecho a aguinaldo, seguridad social en el IMSS y vacaciones, pero no contaba con el crédito para la vivienda, el fondo de retiro tenía que ser contratado por mi cuenta y de preferencia en la misma institución bancaria, aunado a que tampoco tuve seguro de vida, aunque se trataba de una prestación que sí estaba incluida en los trabajadores con mayor antigüedad dentro de la empresa.

Existía una dinámica de bonos que se otorgaban bajo cumplimiento de indicadores y metas que representaban un ingreso económico adicional.

6. ¿En qué medida la empresa cumplió con estas prestaciones sociales que en teoría tenía usted?

Las prestaciones de base sí se cumplieron, pero las personas que teníamos poca antigüedad en la empresa no contábamos con los mismos beneficios laborales que los trabajadores con mayor antigüedad, quienes contaban con una mayor cantidad de días de vacaciones que las que teníamos los empleados novicios, así como el seguro de vida que protegían a los familiares de las personas con más tiempo en la empresa en caso de cualquier deceso.

7. ¿En ese trabajo se encontraba sindicalizado?

No, no existía esa figura de organización laboral.

8. ¿Su contrato de trabajo era indefinido o temporal? Si era temporal, ¿por cuánto tiempo?

A partir del momento de mi incorporación los contratos laborales fueron temporales, el primero fue de prueba de sólo un mes y los demás fueron por tres meses en los que sólo aquellos que cumplían con los indicadores de la empresa podían ser acreedores a la renovación del mismo, con lo cual se eliminaba la antigüedad de los trabajadores y la institución bancaria se blindaba de pagar liquidaciones a los empleados con poca antigüedad y sólo después de cumplir el primer año se aplicaban contratos anuales.

9. ¿Consideró que la remuneración que recibía por su trabajo era suficiente?

No, era una remuneración económica muy baja, pues aproximadamente eran cinco mil pesos mensuales por una jornada completa.

10. ¿De cuántas horas era su jornada laboral al día?

Supuestamente eran ocho horas diarias, pero no se consideraba el tiempo de alimentación, por lo que el tiempo que se destinaba para el consumo de alimentos tenía que ser repuesto en la jornada laboral para cumplir con el horario laboral.

11. ¿Considera que su jornada le permitía tener tiempo para su vida familiar, social y para realizar actividades con las que usted se sentía realizado/a como ser humano?

No, era muy demandante la jornada laboral que impedía tener una mayor convivencia con mis familiares y pareja, aunado a que la remuneración económica no era suficiente para satisfacer mis necesidades y por ello tenía que trabajar en otro espacio.

12. ¿Considera que su trabajo era estable? O, por el contrario, ¿sentía incertidumbre sobre su continuidad en el trabajo o sobre sus condiciones laborales?

Después de firmar el contrato laboral temporal existía una calma efímera sobre la preservación del trabajo, pero en la caducidad del mismo existía incertidumbre si se renovarían el mismo por otro trimestre más.

13. ¿Cuántos años laboró en esa empresa bancaria?

Un año.

14. ¿Consideraba segura la colonia en la que vive?

Sí, no me representaba un riesgo de algún incidente delictivo.

15. ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?

Mayor alumbrado público y vigilancia permanente de elementos de seguridad pública, así como mayor eficiencia en la recolección de basura.

16. Después de la Reforma Laboral que entró en vigor en 2012, ¿sus condiciones laborales mejoraron, continuaron igual o empeoraron?

Entré bajo el sistema de trabajo de la reforma laboral de 2012, en la que desaparecieron varias prestaciones laborales y se profundizó la precariedad de los trabajadores, quienes no contábamos con las mismas garantías laborales que las personas que tenían mayor antigüedad en la institución bancaria.

17. Y sus condiciones de vida, ¿se podría decir que mejoraron o empeoraron?

Mis condiciones de vida no se modificaron, debido a que las carencias económicas eran cubiertas por otra fuente de ingresos económicas en otra empresa en la que presté mis servicios, pero en caso de no hacerlo estoy seguro que se hubiesen erosionado mis condiciones de vida.

18. Tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral el 24 de abril de 2021, ¿usted trabajaba para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?

No, trabajé de forma temporal en la institución bancaria.

19. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿su contrato era temporal o indefinido?

No aplica.

20. ¿Qué cambios percibió en sus prestaciones sociales después de entrar en vigor la Reforma Laboral de 2021?

No aplica.

21. Tras el cambio a la ley laboral, ¿lo sindicalizaron?

No aplica.

22. En cuanto a ingreso y jornada laboral, ¿Considera que mejoraron estas condiciones laborales después de la Reforma Laboral de 2021?

No aplica.

23. Con la nueva ley de 2021, ¿El trabajo le dejaba tiempo para su vida familiar, social y actividades de autorrealización?

No aplica.

24. Tras la entrada en vigor de dicha ley, ¿sentía estabilidad o incertidumbre sobre la continuidad en su trabajo y sus condiciones laborales?

No aplica.

25. ¿Después de dicha ley, consideraba segura la colonia donde vivía?

Las condiciones de seguridad en mi colonia han empeorado en los últimos años con un creciente riesgo para los habitantes.

26. Tras la Reforma Laboral de 2021, ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?

Siguen siendo servicios del ámbito municipal como el alumbrado público, eficiencia en el servicio de recolección de basura, así como mayor seguridad y vigilancia de las autoridades locales.

27. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿considera que sus condiciones de vida empeoraron, siguen igual, o mejoraron?

No aplica.

Entrevista 2.

1. ¿Cuál es su nombre completo, su edad y en qué banco laboró?

Omar Cerecedo Rojo, 37 años, trabajé en Inbursa, BBVA Bancomer y Banorte.

En Inbursa de 2012 a 2015. En Bancomer de agosto a diciembre de 2015. En Banorte de diciembre del 2016 a marzo de 2017.

En lo que fue bancos me la pasé como del 2012 al 2017, luego de ahí entré brevemente al ese de internet, al Izzi, y ya afortunadamente cuando estaba en Izzi fue cuando se me presentó la oportunidad de entrar a la Coca (Cola) y pues ya, aquí espero ya durar mucho tiempo.

2. ¿Cuál era su puesto que desempeñó dentro de la institución bancaria?

Asesor de micro créditos

3. ¿Trabajó directamente para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?

Fue subcontratación

4. ¿Cuál es el nombre la empresa que lo contrató?

No recuerdo

5. ¿Contaba con aguinaldo, servicios de salud, vacaciones, reparto de utilidades, crédito para la vivienda, fondo de retiro, y seguro de vida? Si no es así, ¿cuáles de estas prestaciones sociales tenía?

En Bancomer contaba con todas las prestaciones. Teníamos todas esas y aparte de esos seguros que te ponen de la misma empresa, que, si te pasa algo, si te mueres, se lo dan todo a quien tú dejes, y sí, todas las prestaciones comunes: Infonavit, IMSS, igual lo de vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades yo me acuerdo que sí, tenía todas entonces debe de venir incluida esa.

En Banorte no supe ni qué tenía.

6. ¿En qué medida la empresa cumplió con estas prestaciones sociales que en teoría tenía usted?

Cumplió con todas. Ahí el problema digamos que era el trato, ¿no? De nuestro jefe hacia nosotros, sí era bastante complicado, muy muy complicado, demasiada presión, mucho estrés, yo creo que incluso hasta se confundía la presión con el acoso, ¿no? Eh, laboral con acoso de presión por así decirlo.

7. ¿En ese trabajo se encontraba sindicalizado?

No

8. ¿Su contrato de trabajo era indefinido o temporal? Si era temporal, ¿por cuánto tiempo?

Temporal, por 4 meses. Si te das cuenta, en Bancomer y en Banorte, que fue *outsourcing*, el tiempo de trabajo es muy reducido, o sea básicamente, acaba tu contrato y a chingar a su madre ¿no? Está canijo.

9. ¿Consideró que la remuneración que recibía por su trabajo era suficiente?

Sí

10. ¿De cuántas horas era su jornada laboral al día?

De 8:00 a 18:00, 9 horas, 1 de comida, de lunes a viernes. El aspecto de horarios y eso no había tanta bronca, el aspecto era más como del trato hacia el empleado.

11. ¿Considera que su jornada le permitía tener tiempo para su vida familiar, social y para realizar actividades con las que usted se sentía realizado/a como ser humano?

Sí

12. ¿Considera que su trabajo era estable? O, por el contrario, ¿sentía incertidumbre sobre su continuidad en el trabajo o sobre sus condiciones laborales?

Total incertidumbre

13. ¿Cuántos años laboró en esa empresa bancaria?

En BVVA Bancomer, cuatro meses

14. ¿Consideraba segura la colonia en la que vive?

Sí

15. ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?

Ninguno

16. Después de la Reforma Laboral que entró en vigor en 2012, ¿sus condiciones laborales mejoraron, continuaron igual o empeoraron?

Continuaron igual. Realmente yo no sentí mucho cambio, como ves que ya estoy en la Coca (Cola), afortunadamente desde que entré hasta ahorita ahí sí no me puedo quejar de nada.

17. Y sus condiciones de vida, ¿se podría decir que mejoraron o empeoraron?

Continuaron igual

18. Tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral el 24 de abril de 2021, ¿usted trabajaba para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?

Para la que me contrató

19. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿su contrato era temporal o indefinido?

Indefinido

20. ¿Qué cambios percibió en sus prestaciones sociales después de entrar en vigor la Reforma Laboral de 2021?

Ninguno

21. Tras el cambio a la ley laboral, ¿lo sindicalizaron?

No

22. En cuanto a ingreso y jornada laboral, ¿Considera que mejoraron estas condiciones laborales después de la Reforma Laboral de 2021?

No hubo cambios en mi caso porque cuando fue esa reforma yo ya estaba trabajando en la Coca, y ahí ya tenía mejores condiciones.

23. Con la nueva ley de 2021, ¿El trabajo le dejaba tiempo para su vida familiar, social y actividades de autorrealización?

Sí, desde antes de la reforma

24. Tras la entrada en vigor de dicha ley, ¿sentía estabilidad o incertidumbre sobre la continuidad en su trabajo y sus condiciones laborales?

Estabilidad, desde antes de la reforma

25. ¿Después de dicha ley, consideraba segura la colonia donde vivía?

Sí

26. Tras la Reforma Laboral de 2021, ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?

Ninguno

27. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿considera que sus condiciones de vida empeoraron, siguen igual, o mejoraron?

Siguen igual

Entrevista 3.

1. ¿Cuál es su nombre completo, su edad y en qué banco laboró?

Marco Antonio Leyva García, 42 años y laboro en Atento que da servicio a BBVA

2. ¿Cuál era su puesto que desempeñó dentro de la institución bancaria?

Asesor, analista y ahora supervisor staff

3. ¿Trabajó directamente para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?

Empresa subcontratada. Solo existe la figura de gerente que pertenece al banco, los demás todos somos Atento, y hacia arriba está el gerente, subdirectores y director que ya son banco.

4. ¿Cuál es el nombre la empresa que lo contrató?

Atento Servicios

5. ¿Contaba con aguinaldo, servicios de salud, vacaciones, reparto de utilidades, crédito para la vivienda, fondo de retiro, y seguro de vida? Si no es así, ¿cuáles de estas prestaciones sociales tenía?

Sí, aunque las utilidades son mínimas, lo más alto que recibo alguna vez, deben ser como 1300, normalmente son 300 a 500 (pesos).

-órale, bueno, de algo a nada, ¿verdad?

-Así es, no es tan mala la empresa, aunque muchos la satanizan.

-Tenemos bonos mensuales por productividad. Y por antigüedad, hace como 3 años nos dieron uno, pero por única vez, a los que teníamos las de 15 años.

-El aguinaldo el banco lo paga en dos partes y es como de tres meses para los de banco, nosotros solo recibimos un mes, y los asesores solo una quincena.

-Y el mismo banco pues da otras facilidades que nosotros no tenemos. Por ejemplo, tiene préstamos a sus empleados a uno o dos años sin interés, o tasas del 7% en casas, son las ventajas de los que son banco.

6. ¿En qué medida la empresa cumplió con estas prestaciones sociales que en teoría tenía usted?

90%

7. ¿En ese trabajo se encontraba sindicalizado?

No

8. ¿Su contrato de trabajo era indefinido o temporal? Si era temporal, ¿por cuánto tiempo?

Indefinido

9. ¿Consideró que la remuneración que recibía por su trabajo era suficiente?

Si

10. ¿De cuántas horas era su jornada laboral al día?

8 horas

11. ¿Considera que su jornada le permitía tener tiempo para su vida familiar, social y para realizar actividades con las que usted se sentía realizado/a como ser humano?

Si

12. ¿Considera que su trabajo era estable? O, por el contrario, ¿sentía incertidumbre sobre su continuidad en el trabajo o sobre sus condiciones laborales?

Es estable

13. ¿Cuántos años laboró en esa empresa bancaria?

Llevo 19 años, desde 2003.

14. ¿Consideraba segura la colonia en la que vive?

Si

15. ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?

Mejor transporte

16. Después de la Reforma Laboral que entró en vigor en 2012, ¿sus condiciones laborales mejoraron, continuaron igual o empeoraron?

Continuaron igual

17. Y sus condiciones de vida, ¿se podría decir que mejoraron o empeoraron?

Se mantuvieron igual

18. Tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral el 24 de abril de 2021, ¿usted trabajaba para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?

Para la misma empresa. Y a los únicos que incorporaron al banco con la reforma fueron áreas que no pudieron justificar, pero fueron muy pocos, y se fueron casi con las mismas condiciones. Incluso la empresa a la que pertenecían se llama Atento mexicana, y yo pertenezco a Atento Servicios. Aunque es el mismo grupo, desconozco porque se divide así.

-¿Le hubiera gustado que lo contrate directamente el banco? porque eso implicaría una mejoría en salario, prestaciones...

-La verdad sí, porque donde estamos ya está muy estático, ya no hay más hacia donde crecer. Y créeme que tenemos mucha más experiencia que cualquiera que entra directa al banco.

-Se decía que todos los que somos staff, nos cambiarían, pero no fue así.

-Pensé que realmente aplicaba para todos, pero sigue igual, por ejemplo, en el banco sigue habiendo gente de limpieza que no pertenecen ni al banco ni atento.

-Ya veo, es que la reforma sí prohíbe el outsourcing, pero todavía permite algunas tareas específicas, como esa de limpieza, por lo que veo.

-Sí, aunque por ejemplo sabía que la gente de limpieza del congreso iba a dejar de ser outsourcing por lo mismo.

-Qué raro que a unos sí aplique y a otros no. O en un lado sí y en otra empresa no.

19. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿su contrato era temporal o indefinido?

Indefinido

20. ¿Qué cambios percibió en sus prestaciones sociales después de entrar en vigor la Reforma Laboral de 2021?

Ningún cambio

21. Tras el cambio a la ley laboral, ¿lo sindicalizaron?

No

22. En cuanto a ingreso y jornada laboral, ¿Considera que mejoraron estas condiciones laborales después de la Reforma Laboral de 2021?

Se mantienen igual

23. Con la nueva ley de 2021, ¿El trabajo le dejaba tiempo para su vida familiar, social y actividades de autorrealización?

Si

24. Tras la entrada en vigor de dicha ley, ¿sentía estabilidad o incertidumbre sobre la continuidad en su trabajo y sus condiciones laborales?

Estabilidad

25. ¿Después de dicha ley, consideraba segura la colonia donde vivía?

Pues sigue igual

26. Tras la Reforma Laboral de 2021, ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?

El transporte es pésimo (Tuzobus)

27. Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿considera que sus condiciones de vida empeoraron, siguen igual, o mejoraron?

Siguen igual

Entrevista 4.

1. ¿Cuál es su nombre completo, su edad y en qué banco labora o laboró?

Yossimar Durán

35 años.

BBVA

2. ¿Cuál era su puesto que desempeñó dentro de la institución bancaria?

Ventas por teléfono / Tele marketing.

3. ¿Trabajó directamente para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?

Contrato directo

4. ¿Cuál es el nombre la empresa que lo contrató?

Atento servicios

5. **¿Contaba con aguinaldo, servicios de salud, vacaciones, reparto de utilidades, crédito para la vivienda, fondo de retiro, y seguro de vida? Si no es así, ¿cuáles de estas prestaciones sociales tenía?**
Aguinaldo si, vacaciones si, IMSS si, seguro de vida si. Fondo de retiro no, reparto de utilidades no, crédito de vivienda no.
6. **¿En qué medida la empresa cumplió con estas prestaciones sociales que en teoría tenía usted?**
100 %
7. **¿En ese trabajo se encontraba sindicalizado?**
No
8. **¿Su contrato de trabajo era indefinido o temporal? Si era temporal, ¿por cuánto tiempo?**
Primer contrato 3 meses de prueba. Después, indefinido.
9. **¿Consideró que la remuneración que recibía por su trabajo era suficiente?**
No. Era mucho trabajo por una remuneración muy debajo de la media nacional.
10. **¿De cuántas horas era su jornada laboral al día?**
6 horas diarias. Los dos últimos meses fue de 10 horas diarias.
11. **¿Considera que su jornada le permitía tener tiempo para su vida familiar, social y para realizar actividades con las que usted se sentía realizado/a como ser humano?**
Poco tiempo para una vida como ser humano pero si existió.
12. **¿Considera que su trabajo era estable? O, por el contrario, ¿sentía incertidumbre sobre su continuidad en el trabajo o sobre sus condiciones laborales?**
Razonablemente estable. Las condiciones laborales dependían, hace 12 años, del tipo de contrato que se tenía.
13. **¿Cuántos años laboró en esa empresa bancaria?**
8 meses. Después renuncia voluntaria.
14. **¿Consideraba segura la colonia en la que vive?**
No quiso responder

15. **¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?**
No quiso responder
16. **Después de la Reforma Laboral que entró en vigor en 2012, ¿sus condiciones laborales mejoraron, continuaron igual o empeoraron?**
Empeoraron. Hasta antes de esta reforma constitucional tenía mayor certidumbre en condiciones de trabajo y oportunidades de crecimiento.
17. **Y sus condiciones de vida, ¿se podría decir que mejoraron o empeoraron?**
Empeoraron
18. **Tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral el 24 de abril de 2021, ¿usted trabajaba para la empresa que lo contrató o para otra empresa que lo subcontrató?**
Otra empresa. Ahora estoy trabando en una empresa de transporte de carga. Nada que ver con servicios financieros.
19. **Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿su contrato era temporal o indefinido?**
Temporal. Mi contrato actual se renueva cada año en caso que ambas partes estemos de acuerdo, pero la empresa eliminó los contratos de tiempo indefinido.
20. **¿Qué cambios percibió en sus prestaciones sociales después de entrar en vigor la Reforma Laboral de 2021?**
Tenemos las prestaciones de ley, sin embargo, estás ya no han crecido.
21. **Tras el cambio a la ley laboral, ¿lo sindicalizaron?**
No. En la empresa no se cuenta con sindicato ni la posibilidad de realizarlo.
22. **En cuanto a ingreso y jornada laboral, ¿Considera que mejoraron estas condiciones laborales después de la Reforma Laboral de 2021?**
A partir de la Reforma constitucional de 2021, la remuneración es más baja de acuerdo a la jornada laboral. Incluso más baja que antes de 2018.
23. **Con la nueva ley de 2021, ¿El trabajo le dejaba tiempo para su vida familiar, social y actividades de autorrealización?**
No quiso responder.
24. **Tras la entrada en vigor de dicha ley, ¿sentía estabilidad o incertidumbre sobre la continuidad en su trabajo y sus condiciones laborales?**
Mayor incertidumbre.

25. **¿Después de dicha ley, consideraba segura la colonia donde vivía?**
Mayor inseguridad.
26. **Tras la Reforma Laboral de 2021, ¿Qué servicios públicos consideraba que le hacían falta para contar con mayor bienestar en su vida?**
Mayor falta de empleo, seguridad, acceso a vivienda, y seguridad social.
27. **Después de la Reforma Laboral de 2021, ¿considera que sus condiciones de vida empeoraron, siguen igual, o mejoraron?**
Empeoraron.

Anexo 2. Cuestionario de base de datos

A continuación, se muestran las preguntas utilizadas para este estudio del cuestionario básico de la ENOE para los años 2012 y 2021.

¿En este empleo ... cuenta con un contrato por escrito?

1 Sí

2 No

9 NS

¿El contrato de ... es

1 temporal o por obra determinada?

1 menos de dos meses

2 de dos a seis meses

3 más de seis meses hasta un año

4 hasta el término de la obra

2 de base, planta o por tiempo indefinido?

9 NS

En este trabajo, ¿a ... le dan

- 1 aguinaldo?
- 2 vacaciones con goce de sueldo?
- 3 reparto de utilidades?
- 4 Ninguna de las anteriores
- 5 No le dan nada
- 9 NS

¿Qué días y cuántas horas le dedicó ... a su trabajo la semana pasada?

De 00 a 24 horas.

De 00 a 59 minutos.

00 en horas y 00 en minutos. No trabajó ese día.

98 en horas y 00 en minutos. Trabajó ese día, pero no sabe cuánto tiempo.

99 en horas y 00 en minutos. No sabe si trabajó ese día.

¿Qué días y cuántas horas le dedica habitualmente ... a su trabajo?

(Anota por día, según corresponda)

Actualmente el salario mínimo mensual es de

\$ _____, ¿la cantidad que ... obtiene

al mes por su trabajo es

- 1 menor?
- 2 igual a esta cantidad?
- 3 más de 1 salario mínimo hasta 2?
- 4 más de 2 salarios mínimos hasta 3?
- 5 más de 3 salarios mínimos hasta 5?
- 6 más de 5 salarios mínimos hasta 10?

7 más de 10 salarios mínimos?

8 No quiso dar información

9 NS

Por parte de este trabajo ¿ ... tiene acceso a atención médica en

1 el Seguro Social (IMSS)?

2 el hospital o clínica naval, militar o de Pemex?

3 el ISSSTE?

4 el ISSSTE estatal (ISSSTELEÓN, ISSEMYM)?

5 otra institución médica?

6 No recibe atención médica

9 NS

¿Normalmente en qué lugar trabaja ...

1 en las instalaciones (o vehículos) de ... (menciona el nombre que te indicaron en la pregunta 4)?

2 en las instalaciones de otra empresa o institución a donde se le envía?

3 visitando a distintos clientes?

4 en el lugar de la obra?

5 Ninguna de las anteriores

9 NS

Referencias

- Alonso, L. E. (1994). Macro y microcorporativismo: las nuevas estrategias de la concertación social. *Revista Internacional de Sociología*, No. 8-9, pp.29-59.
- Anguiano Orozco, A., & Ortiz Magallón, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, (182),95-104. ISSN: 0186-1840. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32529942010>
- Aranda Sánchez, J. M. (2005). Tercerización y precarización del trabajo en la zona metropolitana de Toluca, 1980-2000. *Papeles de Población* 046: 109-137.
- Ayos, E., Pla, J. (2019). Trabajo, condiciones de vida y bienestar: un análisis de las fuentes de ingresos individuales y familiares en perspectiva comparada. España y Argentina. En Salvia A. & Rubio M. (Eds.). *Tendencias sobre la desigualdad: Aportes para pensar la Argentina actual*. (pp. 49- 84). Doi: 10.2307/j.ctvt6rnrk.4. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Battistini, Osvaldo R. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 33(93), (pp. 281-318). México. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000100281&lng=es&tlng=es.
- Beck, U. (1993). *La invención de los políticos*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2007). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paídos.
- Beck, U. (2013). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Bienestar Subjetivo (BIARE), (s/f). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/investigacion/bienestar/ampliado/>
- Belmont Cortés, E., Carrillo P. Marco., Real C. Gaspar., González J. María., y Salinas G. Javier (2012). Las paradojas de la competitividad: La subcontratación, el outsourcing y la reforma laboral en México. En Celis Ospina, J. C. (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. (pp.101-131). CLACSO.
- Blancas Martínez, E. N. (2013). *Dis-posiciones neoliberales. Los juegos de la municipalización en Teacalco y Tonanitla*. Pachuca de Soto: UAEH.

- Blanco N., y Pirela J. (2015). La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social. *Espacios Públicos*, vol. 19, núm. 45, (pp. 97-111). México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Boltanski, L., y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Boltvinik, J. (2003). Conceptos y medición de la pobreza. La necesidad de ampliar la mirada. *Papeles de población*, 9(38), 9-25. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252003000400002&Ing=es&tIng=es
- Bourdieu, P. (1973). Condición de clase y posición de clase. En Barbano, Filippo et al., *Estructuralismo y Sociología*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Bourdieu, P. (1997). *Sobre la televisión*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2001). *Contrafuegos II. Por un movimiento social europeo*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2007). *La miseria del mundo*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R. (2008). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Damián, A. (2002). *Cargando el ajuste: Los pobres y el mercado de trabajo en México*. El Colegio de México.
- Dávalos, J. (2016). *El constituyente laboral*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Secretaría de Cultura, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, Secretaría de Gobernación.
- De la Garza Toledo, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En Celis Ospina, Juan Carlos (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. (pp. 15-35). CLACSO.

- Decreto (2021, 23 de abril), por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral. *Diario Oficial de la Federación*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0
- Decreto (s/f). Que reforma y adiciona el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. Recuperado en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2344/8.pdf>.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. En *Papeles de Población* 12 (49): 37-73.
- Díaz, M., Padilla E., y Vázquez G. (2015). Trabajo y prestaciones sociales en la ciudad de Pachuca, Hidalgo. En Granados José Aurelio (coord.), *Historias laborales de Pachuca*. (pp. 159-179). Pachuca: UAEH.
- Duarte, M. (2018). Latinoamérica: entre la integración del capital y la desintegración del trabajo. En Duarte, M., Flores, C., Rodríguez, A., Kan, J., Kan, J., Barbosa, F., Stronzake, J. *América Latina: Una integración regional fragmentada y sin rumbo* (pp. 202-216). Argentina: CLACSO. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/j.ctvn96f4f.11>
- Dubet, F. (2011). *Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.
- Fernandez, D., & Valencia, A. (2013). Outsourcing and the New Labor Precariousness. En *Latin America. Latin American Perspectives*, 40(5), 14-26. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/23465987>
- García, F.M. (1985). *Socioestadística. Introducción a la estadística en sociología*. Madrid, España: Alianza Editorial.

- Gorz, A. (1997). *Crítica de la división del trabajo*. Barcelona: Laia.
- Han, B. (2014). *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. México: Editorial Herder.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Ediciones Akal.
- Hernández-Lahoz Ortiz, P. (2017). *Las relaciones laborales en el sector bancario*. España: Universidad CEU San Pablo.
- Hernández Moreno, J. (2016). *La modernidad líquida. Política y cultura*, (45), 279-282. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422016000100279&lng=es&tlng=es.
- Hernández H., Lerma V., Martínez M. (2015). Impacto Del Outsourcing En La Calidad De Vida De Empleados De Vigilancia Y Limpieza En Durango, México. *Revista Global de Negocios*, v. 3 (4) (pp. 83-97). Recuperado de SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2658749>
- Iranzo C., y Richter J. (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral. En Celis Ospina, J. C. (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. (pp. 39-63). CLACSO.
- Kerbo, H. (2003). *Estratificación social y desigualdad. El conflicto de clase en perspectiva histórica, comparada y global*. España: McGraw-Hill.
- Köhle Holm-Detlev y Artiles Martín A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta publicaciones.
- Andrés Manuel [@lopezobrador]. (2022, Noviembre 29). *Entre otras cosas, ayer propuse bautizar nuestra forma de gobierno como Humanismo Mexicano. Brevemente expliqué algunos fundamentos y poco a poco lo iremos definiendo entre todos porque necesitamos heredar una teoría propia*. [Texto y video]. [Tweet]. Twitter. https://twitter.com/lopezobrador_/status/1597296548290826241
- Marx K. (1847). Trabajo asalariado y capital. En *Obras escogidas Tomo I*. Moscú: Editorial Progreso.
- Marshall, T. H. y T. Bottomore (1998). *Ciudadanía y Clase Social*. Madrid: Alianza.

- Montoya García, M. V. J. (2017). *Los hogares en la crisis: trabajo y condiciones de vida en México, 2008-2010*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Mora Salas, M. (2006). *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica*. [Tesis doctoral en Ciencias Sociales, Colegio de México]. México: COLMEX.
- Mora Salas, M. (2010). *Ajuste y empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: COLMEX.
- Mora Salas, M. (2011). El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica. En Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. (pp. 161-195). México: Colegio de México.
- Mora-Salas, M., & Oliveira, de O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de población*, 15(61), 195-231. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252009000300009&lng=es&tlng=es.
- Muños Hernández, J. A., y García Guzmán, B. (2008). *Un acercamiento a la inestabilidad laboral de los trabajadores asalariados: estimación a partir del segundo trimestre de la ENOE, 2006*. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.
- Neffa, J. C. (2012). Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo. En Celis Ospina, Juan Carlos (coord.). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. (pp. 67-94). CLACSO.
- Pedrero, M. (1993). Empleo y desigualdad. En Raúl Bejar y Héctor Hernández (coord.). *Población y desigualdad social en México*. (pp. 361-370) Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias UNAM (CRIM).
- Pérez Sáinz, J. P. (2016). Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. En Didimo Castillo Fernández, Norma Baca Tavira y Rosalba Todaro Cavallero (coords),

Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral. (pp. 19-37). México: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Piketty, T. (2019). *Capital e ideología*. España: Editorial Planeta.
- Requena M., Salazar L., y Radl J. (2013). *Estratificación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Revueltas, A. (1993). Las reformas del Estado en México: del Estado benefactor al Estado neoliberal. *Política y Cultura*, núm. 3, invierno. (pp. 215-229). México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Rojas García G., y Salas Páez C. (2011). Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004. En Pacheco E., De la Garza, E., y Reygadas L. (coords), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. (pp. 117-154). México: El Colegio de México.
- Sánchez-Castañeda, A. (2006). *Trabajador parasubordinado. Diccionario de derecho laboral*. México: Oxford.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Editorial Planeta.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Solís, P. (Ed.). (2017). *Desigualdad, movilidad social y curso de vida en la ciudad de México*. México: Colegio de México. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/j.ctt2204qk3>
- Thomson, G., Gill, S., Goodson I. (2021). *Felicidad, Florecimiento y Buena Vida. Una visión transformadora para el bienestar humano*. Londres: Routledge.
- Vieira, Á. (1973). *El pensamiento crítico en demografía. Centro Latinoamericano de Demografía*. Santiago de Chile: CELADE.