

# **CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL MERCADO DE TRABAJO E INTERSECCIONALIDAD ENTRE SECTORES SOCIALES DE CELAYA Y SALVATIERRA GTO<sup>1</sup>.**

*Dra. Teodora Hurtado Saa*

## **RESUMEN**

Indagamos sobre la construcción social de las ocupaciones y de los mercados de trabajo y reflexionamos sobre el efecto de la interseccionalidad de las relaciones sociales asimétricas por género, etnia/raza, clase y discapacidad entre otras categorías socio-demográficas. Partimos del supuesto de que la interseccionalidad entre dichas categorías configura una serie de fenómenos que inciden pero no determina el acceso al trabajo, en el Estado de Guanajuato. Nos enfocándonos en el caso particular de los municipios de Celaya y Salvatierra, para reflexionar e ilustrar lo que acontece en el mercado de trabajo en estos municipio. Para ello establecemos la posición socio-laboral de los trabajadores y de las trabajadoras con base en sus categorías sociodemográficas de género, etnia/raza, clase social, nivel educativo, lugar de origen y orientación sexual. Asimismo, tomamos en consideración sus trayectorias laborales, sus percepciones sobre las condiciones de trabajo, discriminación y pérdida de seguridad o durabilidad del trabajo. Se recopila información empírica y cualitativa a partir de la realización de estudio de campo y el muestreo cualitativo de informantes hombres y mujeres que laboran en puestos de trabajos o en las ocupaciones reguladas o no reguladas.

## **Palabras claves**

Interseccionalidad, construcción social, mercados de trabajo

---

<sup>1</sup> *Dra. Teodora Hurtado Saa*, profesora e investigadora de la Universidad de Guanajuato, Campus Celaya-Salvatierra. División de Ciencias Sociales y Administrativas, Departamento de Estudios Culturales, Demográficos y Políticos. Tel: (01) 461 598 59 22 Ext. 1669; E-mail: [teodorahurtado@yahoo.es](mailto:teodorahurtado@yahoo.es)

## INTRODUCCIÓN

El auge de la producción inmaterial<sup>2</sup>, la precarización del trabajo y las características de la fuerza de trabajo nos ha llevado a producir nuevas perspectivas teóricas sobre la construcción social de los mercados y de la ocupación, que nos permiten analizar los fenómenos que acontecen en el mundo del trabajo. En este contexto, el advenimiento de la innovación teórica trasciende las propuestas que se aglutinan en torno al análisis de los “empleos típicos”, para instaurar la discusión alrededor de los trabajadores y de los empleos de carácter precario, denominados técnicamente como empleos “atípicos” o trabajos “no clásicos” (Neffa, 2010: 48). Sin embargo, esta nueva conceptualización no se reduce a la construcción de conocimiento sobre producción inmaterial (Lazzarato y Negri, 1991) sino que también nos permite abarcar amplias modalidades de empleos clásicos y no clásicos (De la Garza, et al., 2009).

De la Garza, et al., (2009: 19-23) nos proponen identificar los principios analíticos de la teoría clásica sobre el trabajo que pueden ser susceptibles de ampliación para el estudio de los trabajadores, asalariados o no, y, adicionalmente, nos plantea observar tres de los factores implicados en la producción industrial, aún vigentes e importantes en los empleos no clásicos. Algunos de las condiciones presentes tanto en el trabajo material como en el inmaterial son:

*El control sobre el proceso de trabajo y las características de los espacios de trabajo, ya que en la actualidad las labores no se realizan exclusivamente en espacios cerrados a la presencia de los consumidores, donde tradicionalmente solo intervenían el gerente, el jefe y el supervisor, en la tarea de vigilar y regular el ejercicio del trabajo. Esta nueva realidad implica que, además de las áreas cerradas y predeterminadas de la fábrica, puede haber trabajos que se realizan en*

---

<sup>2</sup> Michael Hardt (2002) define que el mercado de los trabajos inmateriales se subdivide en dos tipos: los trabajos que producen conocimiento o comunicación, la industria del software y las telecomunicaciones, y los trabajos de servicios o relaciones sociales de servicio, labores dedicadas a la prestación de servicios personalizados, al contacto y a las interacciones humanas donde el afecto, las emociones y los sentimientos integran parte fundamental del ejercicio del trabajo.

espacios abiertos, como en los hogares, trabajos desterritorializados, labores virtuales y/o que se efectúan en escenarios que se presentan como más susceptibles y atractivos a la mirada e intervención de los clientes, pues allí, éstos pueden, además de consumir, involucrarse en el mismo proceso de producción y ejercer control sobre el trabajador.

Tanto la *ocupación* como *el sujeto laboral* son *socialmente* *construidos*. Realidad que es una ampliación de la perspectiva de construcción social de los mercados de trabajo, que incorpora una noción que no reduce la producción social de los sujetos laborales a la dinámica de la oferta y la demanda de mano de obra. Este principio considera necesario valorar la intervención de múltiples agentes intrínsecos al proceso productivo como lo son: los trabajadores, los clientes/consumidores y los empresarios, y externos al lugar de trabajo como las familias, las organizaciones, las redes sociales, las comunidades de origen y destino, los funcionarios que vigilan, etc.

Las *normas de trabajo*, sin que hayan desaparecido, se registra una mayor indeterminación de las pautas erigidas por el Estado, la sociedad y la empresa para regular de manera formal e informal la relación capital/trabajo, dirimir los conflictos laborales entre obrero y patrón, regularizar las relaciones sociales en el ejercicio del trabajo y reglamentar los sistemas de seguridad social. Lo que observamos es el incremento de la capacidad de respuestas individuales de los trabajadores para hacer frente a acontecimientos inesperados, relacionarse con el cliente y aprender el manejo de la empresa.

A partir de sus estudios sobre mujeres inmigrantes y racializadas insertas en mercados de trabajos emocionales, Hurtado (2011) incorpora un cuarto aspecto a considerar en el análisis de los mercados de trabajo, de la construcción social de las ocupaciones y de la fuerza de trabajo como lo es la interseccionalidad de género, etnia/raza, clase, nacionalidad, discapacidad, entre

otras categorías cuyos efectos asimétrico vinculados imponen pero no determinan el lugar que ocupan los sujetos sociales en las relaciones sociales de producción y en el ejercicio del trabajo.

Estos ejes ordenadores, que implican la concepción de un concepto ampliado de mercados de trabajo y de trabajador, se alimentan igualmente de una perspectiva ampliada de la teoría social, que incorpora a la reflexión el carácter simbólico e intangible que ha adquirido la producción y el consumo con la subordinación del trabajo clásico a la organización del trabajo inmaterial y de servicios (Negri, 1991; Lazzarato y Negri, 2001; De la Garza, et al., 2009).

Esta categoría establecida por Hurtado, significa que otro paradigma susceptible de ampliar es la idea de sujeto laboral. Castellanos y Pedreño (2006) consideran que paulatinamente se diluye el sujeto laboral universal y masculino (el obrero industrial) y emerge un sujeto laboral plural. En otros términos, se disuelve el obrero clásico, cuyos rasgos particulares fueron invisibilizados en función de su identidad laboral, y aflora un sujeto cuya identidad no se basa exclusivamente en la centralidad del trabajo, puesto que también se apoya en la polivalencia y en la subjetividad de sus roles socioculturales y rasgos fenotípicos, genéticos y estéticos. Asimismo, el trabajador realiza múltiples tareas, desempeña varios papeles dentro y fuera de los variados espacios de trabajo donde se desenvuelva, mientras moviliza sus propios recursos (corporales, estéticos, comunicacionales, efectivos, sociales, políticos, económicos y culturales, etc.), en el ejercicio de la actividad productiva.

Este enfoque se ha visto favorecido por el desarrollo de los estudios económicos sobre el tema, la escuela socio-demográfica, por ejemplo, incorporó en los años setenta nuevas dimensiones a su reflexión sobre el sector informal, la unidad doméstica y las mujeres. Una segunda vertiente, la sociológica, se interesó por la economía campesina, y ambas perspectivas (tanto la socio-

demográfica como la sociológica) articularon a sus propuestas los conceptos de unidad doméstica y de reproducción para analizar los procesos de producción, reproducción y consumo de bienes y servicios; del mismo modo, a partir de la relación entre migración y mercados de trabajo contribuyeron a ampliar, de manera importante, el panorama analítico de la construcción subjetiva de la experiencia de empleo (De la Garza, 2000b). No obstante, como reflexionemos en el siguiente inciso, a pesar de las contribuciones realizadas por estas y otras áreas de las ciencias sociales, la teoría económica, quien más ha influenciado el análisis de los mercados de trabajo, continúa manteniendo su visión individualista y contractualista del siglo XVIII (Méda, 1996: 694).

## **LA PERSPECTIVA NEOCLÁSICA DEL MERCADO DE TRABAJO**

Méda (1996: 694) establece que, la economía no logra imaginar la generación de riqueza como el resultado de formas de producir distintas a la actividad industrial, y no consigue dar valor ni a un desarrollo del individuo que no tenga por finalidad el intercambio, ni a un enriquecimiento de la sociedad que sea consecuencia de procesos, individuales y colectivos, diferentes a la relación clásica entre el capital y el trabajo.

Las diversas vertientes de la escuela neoclásica se edificaron sobre el principio de naturalización del mercado y de la satisfacción de las necesidades individuales, por tanto explican las acciones de los individuos y su inserción al mercado de trabajo a partir del hecho de que las personas actúan de manera racional y son masificadoras de beneficios con el objeto de utilizar, de la mejor manera posible, sus propios recursos y beneficiarse de los medios existentes, en un mundo donde estos recursos escasean y las necesidades a ser satisfechas son ilimitadas (Neffa, Panigo y López, 2010: 10). En ese sentido un supuesto básico de la teoría neoclásica es que, el comportamiento racional de los individuos no responde a la intervención de las instituciones, ni de las reglas o convenciones sociales, sino que es el resultado de un

cálculo razonado. En consecuencia las acciones perturbadoras, de estos agentes externos, no afectan ni interfieren en la estructuración ni en el comportamiento del mercado, dado que son exógenos al ámbito económico y no logran modificar su funcionamiento.

Otro de los supuestos fundamentales, basado en el individuo, explica que los seres humanos son esencialmente iguales y tienen los mismos derechos, recursos y deseos. A partir de este principio, la teoría neoclásica asume que las decisiones individuales son coordinadas por el mercado (Neffa, Panigo y López, 2010: 11), y las motivaciones individuales que los sujetos hayan tenido para actuar no generan conflicto ni alteran el procesos de producción. De manera que, 'la mano invisible del mercado' pueda asegurar el funcionamiento regular de la economía y lograr el equilibrio, es decir, puede asegurar la igualdad perfecta entre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, y garantizar el proceso de producción de las mercancías.

En este contexto, para los neoclásicos tanto el que ofrece como el que demanda trabajo son actores racionales, que equilibran la utilidad que les genera las relaciones laborales con la satisfacción salarial y el nivel de productividad. A partir de este supuesto las variables socio-demográficas se suponen dadas y sin efectos asimétricos alguno, tanto los que ofrecen su fuerza de trabajo como los que ofrecen empleo tendrán conocimiento total de dicho mercado, de modo que no habrá monopolio ni acuerdos desventajosos entre las partes (De la Garza, 2000b y 2008a).

Sin embargo, pese a que la teoría económica proporcionó herramientas analíticas valiosas para dar cuenta del proceso de generación de riqueza, el modelo de mercado perfecto, propuesto por la vertiente neoclásica, además de contener demasiados supuestos que en la realidad son insostenibles, posee la limitante de que no es posible articular sus principio teóricos a los enfoques que como la producción social de los mercados y de la ocupación, o la Teoría de la

Interseccionalidad parten del precepto de que los procesos de producción económica se entrelazan a relaciones sociales amplias, desiguales y asimétricas, impregnadas de significados. Asimismo, al concebir a los individuos únicamente como agentes racionales y masificadores tampoco es posible articular estas propuestas a otras nociones analítica que conciben los actores sociales como agentes que construyen, dentro de ciertas restricciones, la oferta y la demanda de fuerza de trabajo.

## **LA FUERZA DE TRABAJO, INTERSECCIONALIDAD Y CONSTRUCCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO**

Los individuos que se ofrecen como mano de obra dentro de un contexto de economía de mercado son actores racionales, ellos toman decisiones en busca del mayor beneficio posible, pero también, sugiere De la Garza (2000a y 2008a), podemos concebirlos como agentes sociales que toman decisiones sobre dónde, cómo, cuándo y en qué trabajar, claro, acotados siempre por diversas estructuras. Tal cualidad es definida por este autor como *la construcción de las estrategias de empleo*, proceso y principio teórico con base al cual se invalidan los supuestos de igualdad y de equidad de derechos, recursos y deseos entre los seres humanos de la teoría neoclásica (Hurtado, 2011).

Entre las diversas restricciones que enfrentan quienes se ofertan como fuerza de trabajo podemos distinguir algunas de carácter socio-demográfico y otras de orden socioeconómico. Las socio-demográficas son la edad, el género, la etnia, la escolaridad, el estado civil, el número de hijos, el lugar de origen, la nacionalidad, la condición de inmigración, entre otros factores que interfieren en la construcción de las estrategias de empleo, debido a que la toma de decisiones y las posibilidades de participar en el mercado laboral van a depender del ciclo de vida y de la situación biográfica de cada individuo; además, no son las mismas para todos los sujetos sociales ni en el tiempo y ni en el espacio. Por su parte, las restricciones

socioeconómicas, pueden obedecer a factores individuales, inherentes a la propia mano de obra, como el nivel de formación profesional, el desarrollo de habilidades, la experiencia, la competencia laboral, o bien, pueden responder a aspectos externos, como las responsabilidades familiares, las condiciones materiales de vida, el comportamiento de los mercados, la división sexual y social de las ocupaciones, la persistencia de patrones de segregación y discriminación, etc.

En su análisis, De la Garza (2000b y 2008a) nos permite observar que los factores socio-demográficos y socioeconómicos, que estructuran *la construcción social de las estrategias de empleo*, se articulan entre sí de múltiples formas. Lo cual se configura en la interseccionalidad de los factores determinantes de la construcción social del mercado y de la fuerza de trabajo, propiciando que la producción y el emprendimiento de dichas estrategias sean tanto un proceso individual como un acto colectivo. Un proceso de construcción social de la ocupación y del mercado de trabajo que acontece tanto en el plano subjetivo como en el terreno práctico, desde donde la mano de obra pone en juego los diversos recursos y capitales de que posee: los personales, los familiares, los comunitarios, los financieros, los relacionales, para insertarse en los puestos de trabajo. No obstante, la construcción social de las estrategias de empleo es también la producción social de los potenciales espacios de trabajo, sean esto de tipo real, virtual, local, regional o global, producción desde la cual no se concibe al mundo entero como espacio de oportunidades laborales, sino que el probable ámbito de trabajo es acotado y delimitado a escenarios geográficos concretos y prioritariamente cercanos.

Asimismo, para quienes venden su fuerza laboral la pertenencia a determinadas redes puede favorecer la existencia de *medios alternativos para ganarse la vida* (Sassen, 2007), los cuales pueden ser diversos o escasos dependiendo de las herramientas individuales y colectivas que se tengan a disposición. No obstante, las estrategias de empleo pueden verse afectadas por

determinadas externalidades de orden relacional y subjetivo como los juicios de valor sobre las identidades, la apariencia, la estética, las conductas y las formas de racionamiento práctico, que llevan a acreditar o descalificar a los agentes sociales para su inserción, permanencia, salida y movilidad en el campo laboral. Faltaría entonces observar cuáles son algunos de los factores que estructuran e integran este proceso de construcción de la ocupación y del mercado desde la perspectiva, las acciones y la subjetividad de quienes demandan mano de obra.

## **INTERSECCIONALIDAD Y CONSTRUCCIÓN DEL MERADO DE TRABAJO DESDE LAS ESTRATEGIAS DE LOS EMPRESARIOS**

Un aumento en la escala de productividad de la empresa puede inducir a los empresarios a incrementar la demanda de mano de obra; no obstante, como nos lo advierte De la Garza (2000a y 2000b), resulta improcedente suponer que la función de producción es constante y que en condiciones de equilibrio los salarios igualan la producción marginal de los trabajadores. En este marco de posibilidades, de acuerdo con Du Tertre (2009: 5), los indicadores de rendimiento tienen una función de "ex post", es decir, mostrarle a los empresarios cuáles han sido los resultados obtenidos en materia de rendimiento de la producción tanto por la empresa como por los trabajadores; pero también tienen una función "a priori" que les permite predecir y orientar sus acciones futuras al interior y exterior de la empresa. Sin embargo, aunque los indicadores demuestren un crecimiento de la riqueza, el incremento de los intercambios mercantiles y la necesidad de contratar fuerza laboral, contrariamente a lo que establece la teoría económica, los empleadores pueden optar por no instituir nuevos vínculos laborales, ni mejorar la calidad o las condiciones de trabajo. De modo que, no se revuelve el problema del déficit de empleos o de las formas en que se reparten los puestos de trabajo en nuestras sociedades (Méda, 1996: 696).

Estos hechos conducen a que la relación entre la oferta y la demanda de trabajo no esté dada por el volumen de producción, sino que responda a una construcción social que se relaciona, en un nivel abstracto, con la generación de riqueza y, en un nivel concreto, con las estrategias empresariales para mantener o inaugurar nuevos puestos y mercados laborales, basados en la evolución de las necesidades humanas, así como en el fomento de nuevos patrones de consumo que favorezcan el proceso de acumulación del capital. Dicho proceso, lo desarrollan los empresarios en interacción con otros agentes: trabajadores, sindicatos, gobierno, clientes y proveedores, etc., que se configuran y reconfiguran en torno a la construcción de la decisión y de la estrategia de cuántos trabajadores emplear, en qué nichos de mercado, con qué características, qué cantidad de salarios pagarles y dónde, cuándo, cómo o en qué condiciones proveerse de mano de obra. Asimismo, la construcción social de la demanda está afectada por las características de los mercados, la competencia, el tamaño de las empresas, los niveles de productividad alcanzados a través de la explotación del trabajo vivo o de las máquinas, como por el hecho de que la empresa pueda innovar y ser parte de un *clusters*, e interactuar en red con otras empresas y agentes sociales, dentro y fuera del mismo campo de producción.

Por ejemplo, Hurtado (2011) argumenta que, el impulso de la globalización sobre los mercados de trabajo está relacionado con el desarrollo tecnológico de las telecomunicaciones, de la Internet y de los medios de transporte, que abarataron los costos de interconexión y acortaron la distancia entre ofertantes y demandantes de mano de obra, como entre proveedores y consumidores, permitiéndoles que los intercambios de mercancías, servicios y la dinámica de contratación de mano de obra se establezcan en tiempo real, pese a las distancias geográficas. Asimismo, favorecen la globalización de los mercados laborales y de los circuitos migratorios, para que la mano de obra se desplace desde los lugares donde abunda hasta las zonas en que se solicita fuerza laboral.

Ello significa que los empresarios pueden definir el número de empleados, establecer el nivel de calificación necesaria de parte de los trabajadores, ajustar los salarios, organizar el proceso de trabajo, controlar el ejercicio productivo y determinar las características socio-demográficas de los potenciales trabajadores, etc., tanto a nivel macroestructural (macroeconómico, macroinstitucional, macropolítico, macrocultural), como a nivel mesoestructural (mercado de productos, mercado de servicios, configuración sociotécnica del proceso productivo, en torno de los mercados, identificación de necesidades y satisfacción de las demandas de los clientes, disposición de proveedores e inyección de capitales financieros para la expansión del mercado y de la empresa, etc.). Asimismo, los empresarios pretenden dar sentido racional a las decisiones que toman, combinando elementos científicos de diversa índole con información objetiva, aunque, en la práctica terminan por incorporar, igualmente, en la toma de decisiones aspectos subjetivos: prejuicios, tradiciones, costumbres, rituales o mitos, que les devienen de las culturas empresariales, corporativas y regionales, así como de la moral social, cultural y religiosa.

No obstante, las estrategias empresariales también dependen de las estrategias y de la mano de obra. En ese sentido, la contratación o el encuentro entre la demanda y la oferta de trabajo no es, ni para el empresario ni para el trabajador, el punto final de la construcción social del mercado y de la ocupación, sino el inicio de un proceso que continúa con la explotación productiva de la fuerza de trabajo. Para De la Garza (2000b y 2008a) en esta reflexión, sobre la producción social de los mercados de trabajo, habría que agregar otro factor fundamental, las presiones estructurales que devienen de la construcción social de la política empresarial, que tienen origen en los sistemas de relaciones industriales integrados por las leyes laborales, las disposiciones sanitarias, la regulación de la seguridad social, en los contratos de trabajo, en los acuerdos corporativos, etc., valorando el papel de dicha política más allá de las reglas formales o informalmente establecidas.

## **DESENCUENTROS EN LA OFERTA Y DEMANDA DE FUERZA DE TRABAJO**

Finalmente, para De la Garza (2000b y 2008a) aunque el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, configura la construcción social del mercado y de la ocupación, este enlace forzosamente no tiene que acontecer, en la medida en que entre estas dos construcciones se regenera una unión parcial e históricamente conflictiva. Asimismo, el que busca empleo puede no encontrarlo y su decisión no siempre será la de ocuparse por menos salario del que espera recibir, también puede optar por emigrar, con lo cual estaría redefiniendo y ampliando los límites socio-espaciales del área en la que ofertar su fuerza de trabajo. Mientras tanto, quien demanda mano de obra puede no encontrar a los potenciales trabajadores que requiere y/o estos, obligatoriamente, no tienen que estar dispuestos a emplearse por el salario y/o por las condiciones de trabajo que ofrece. En respuesta, la decisión del empleador no siempre será la de hacer más atractivos los salarios y condiciones laborales, también puede optar por reestructurar su proceso productivo o trasladarse a otra localidad, con ello él también estará redefiniendo el espacio de su demanda y de la oferta de trabajo.

Adicionalmente, el vínculo entre la oferta y la demanda puede desembocar en una experiencia frustrante tanto para los empresarios como para los trabajadores, debido a que este encuentro usualmente implica un ejercicio diferenciado de las relaciones sociales de poder, donde la empresa fija las condiciones de empleo, de ejercicio del trabajo, de explotación de la mano de obra y, por supuesto, redefine las categorías de trabajo, trabajador y salario recurriendo incluso a prejuicios o valoraciones arbitrarias y discriminantes con base en el género, la raza, la etnia, la clase, la orientación sexual, la discapacidad, etc., en tanto que los trabajadores solo cuentan con su capacidad de producir y de organizarse para defender sus derechos laborales. Pese a las asimetrías en el ejercicio del poder, la mano de obra puede desarrollar procesos de resistencia individual y grupal, en contra de las acciones de los empresarios, tratando

consciente o in conscientemente de que sus características identitarias más que un factor en contra jueguen a favor de su posibilidad de emplearse.

## **INTERSECCIONALIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN EL ESTADO DE GUANAJUATO: EL CASO DE LOS MUNICIPIOS DE CELAYA Y SALVATIERRA<sup>3</sup>**

Para dar cuenta de los diversos fenómenos sociales en torno a la construcción social del mercado de trabajo e interseccionalidad en el Estado de Guanajuato, nos enfocamos en el caso particular de los municipios de Celaya y Salvatierra, para reflexionar e ilustrar sobre lo que acontece en esta región. Para ello establecemos la posición socio-laboral de los trabajadores y de las trabajadoras con base en sus categorías sociodemográficas de género, etnia/raza, clase social, nivel educativo, lugar de origen y orientación sexual. Asimismo, tomamos en consideración sus trayectorias laborales, sus percepciones sobre las condiciones de trabajo, discriminación y pérdida de seguridad o durabilidad del trabajo. La estrategia metodológica de esta investigación es desarrollar un estudio de casos sobre la participación diferencial de hombres y de mujeres en el mercado de trabajo de Celaya y Salvatierra, según sus rasgos identitarios más generales y tipo de ocupación. Metodológicamente, recurrimos al uso de información estadística previamente existente como resultado de las encuestas nacionales de empleo, realizadas en México entre los años de 2010 y 2013 (caso de la ENOE) y del censo general de población de 2010. Asimismo, se recopila información empírica y cualitativa a partir de la realización de estudio de campo y el muestreo cualitativo de informantes.

---

<sup>3</sup> A partir de la información estadística del INEGI para el Estado de Guanajuato y la República Mexicana, con base en variables como ocupación, sector de actividad, tasa de participación, edad y sexo, observamos que para el 2013 el país contaba con 88'326,076 millones de habitantes en edad laboral, de 14 y más años; el Estado de Guanajuato representaba el 4.7% de esa población, con 4'153,619 millones de individuos en edad laboral. Como lo muestra la tabla 1, en el caso del Estado de Guanajuato el 61.25% de esa población era económicamente activa, el 58.09% desarrollaba alguna actividad y solo el 3.16% se encontraba desocupada, registrando en cifras relativas niveles similares a los del país o ligeramente superiores a él, en los casos de la Población Económicamente Activa (PEA), Población Ocupada (PO) y de la Población Desocupada (PD) (Hurtado, 2014).

Patricia, una mujer de 18 años residente en el municipio de Celaya, manifiesta que *“los trabajos que he tenido no me ofrecen seguridad social, ni contrato formal. La reforma laboral no ha favorecido la mejora de las condiciones de trabajo, al contrario parecen estar empeorando porque el trabajo es cada vez más pesado, pagan poco y porque recibo malos tratos de parte de los jefes y supervisores; por estas razones he tenido que cambiar varias veces de empleo. Actualmente laboro en un estética (trabajo de cuidado), anteriormente era mesera en un restaurante (trabajo servicio), entre otros trabajos que he realizado”*.

De manera reiterada se ha debatido acerca de estos fenómenos que agobian a la fuerza de trabajo; igualmente se ha discutido sobre la necesidad de rediseñar los contenidos y los alcances de la legislación laboral mexicana, donde pese a que el empleo formal ha mantenido un crecimiento constante, los niveles de ingreso y las condiciones de trabajo están cada vez más distantes de lo que se requiere para cubrir las demandas de una fuerza de trabajo que crece exponencialmente y que solicita mejores fuentes de empleo como de sus condiciones laborales. Las estimaciones del Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP), con base en las estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), para en el 2009, apuntaban a que México debería de estar en posibilidad de generar al menos un millón de trabajos al año, tan sólo para incorporar a los nuevos obreros, de lo contrario en los próximos decenios surgirían problemas más severos, si no se implementaban las soluciones que ayuden a detonar la generación de empleo (CEESP, 2009: 8).<sup>4</sup>

Contrario a lo proyectado por la CONAPO y por la CEESP, las medidas adoptadas por el gobierno mexicano en materia de política de empleo apuntan hacia una mayor flexibilización y precarización del mercado de trabajo: eliminar los obstáculos legales que se imponen a través de los contratos ley, promover el acuerdo de voluntades entre empleador y empleado, facilitar el

---

<sup>4</sup> Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP).

uso de mano de obra a través de la contratación por horas y las pasantías, así como reducir los costos de contratación. Adicionalmente, la gran mayoría de los trabajadores asalariados se encuentran laborando en pequeñas o medianas empresas y en micronegocios, siendo en estos espacios laborales donde usualmente la fuerza de trabajo presenta mayores deficiencias en sus condiciones de empleo (García, 2012: 98).

Olga de 27 años de edad, residente en Salvatierra, argumenta que:

*“No estoy satisfecha con mi salario. No sé de qué trata la reforma laboral, menos sí ha contribuido a mejorar el trabajo porque actualmente son menos estables, seguros y duraderos. Anteriormente había más trabajo para todos, el dinero rendía más, aunque, si una mujer estaba embarazada buscaban el motivo para despedirla. Hoy muchas empresas ya no quieren jubilar a la gente y existen empresas que cambian de dueño para hacer continuamente contratos y así la gente no genera antigüedad”.*

A casi dos años de su vigencia los objetivos de la reforma laboral aún no se cumplen, al contrario la creación de nuevos empleos, la seguridad jurídica a la inversión, la mejora del ingreso de los trabajadores y la productividad de las empresas se encuentran por debajo de las metas establecidas por el gobierno, conforme lo señalan recientemente dirigentes de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex).<sup>5</sup> Y lo evidencian tanto los datos empíricos como los comentarios de los entrevistados aquí citados.

Las circunstancias de precariedad socioeconómica generalizada a la que se enfrenta la fuerza de trabajo son diversas, tanto los empleos formales como los no regulados presentan inestabilidad e inseguridad independientemente del régimen de relación salarial; realidad que se constata a partir del creciente desequilibrio de las condiciones de empleo regulado y no

---

<sup>5</sup> <http://eleconomista.com.mx/industrias/2014/05/01/objetivos-reforma-laboral-no-se-han-cumplido>

regulado, en la alta rotación laboral y en la persistencia de la desocupación. No obstante, el mayor incremento de los niveles de pobreza, subempleo y desempleo se observan y manifiesta en las zonas urbanas y semiurbanas -caso de Celaya y Salvatierra- debido a que en ellas se concentra el mayor número de habitantes y a que el ingreso como el sostenimiento de sus hogares depende casi exclusivamente de los salarios (Damián, 2012: 53). Las respuestas de los hogares como de los individuos para contrarrestar o encontrar alternativas de ingreso han sido el autoempleo, el emprendimiento o la generación de pequeños negocios, las ventas ambulantes y en otros casos la emigración; en tanto que las empresas recurren a la subcontratación (el outsourcing) y al empleo no registrado.

Oscar, de 24 años de edad, quien trabaja como evaluador en un taller de joyería en Celaya y cuenta solamente con un contrato verbal, relata que:

*“Por el tiempo que llevo trabajando puedo considerar que mi trabajo es estable y seguro, me ofrece seguridad social (en salud). No obstante, a nosotros, la reforma laboral nos afecto, a la empresa y a mí; los trabajos no son ni seguros, ni estables, ni mucho menos duraderos porque la mayoría son por contratos temporales, a no más de tres a seis meses”.*

Gloria, de 25 años de edad, trabaja en una estética en Salvatierra y percibe menos de tres salarios mínimos al mes, ella nos dice:

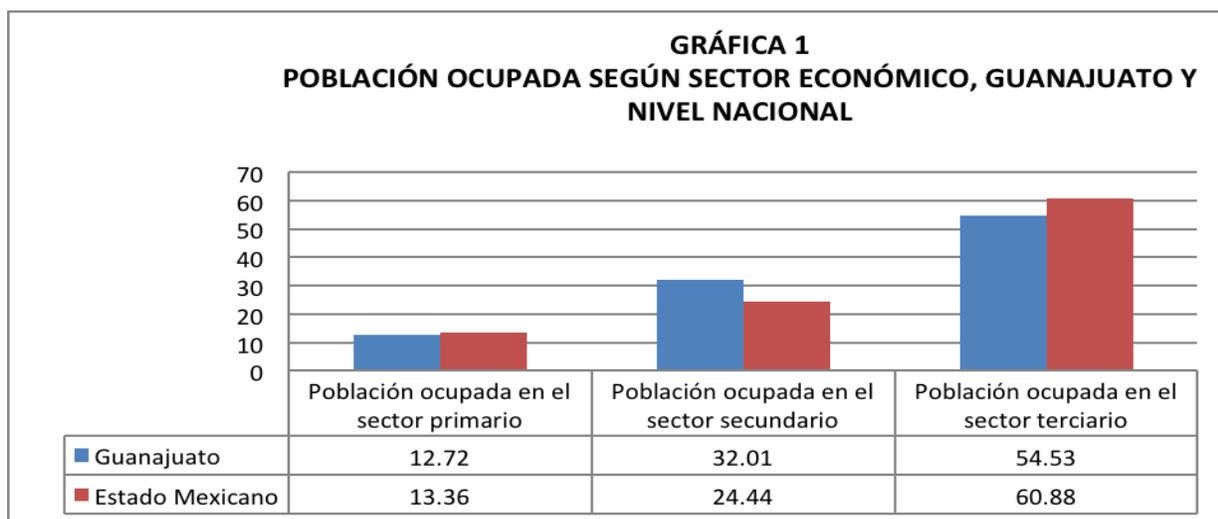
*No estoy satisfecha con mi sueldo, tampoco lo estoy con mi trabajo porque no es estable, no me ofrece seguridad social.*

*Los trabajos son menos estables, seguros y duraderos por la falta de empresas y el crecimiento de la población.*

*Espero conseguir otro trabajo que me proporciones mejores condiciones laborales, como el que sea estable o llegar a tener mi propia empresa o negocio, aunque económicamente no sea*

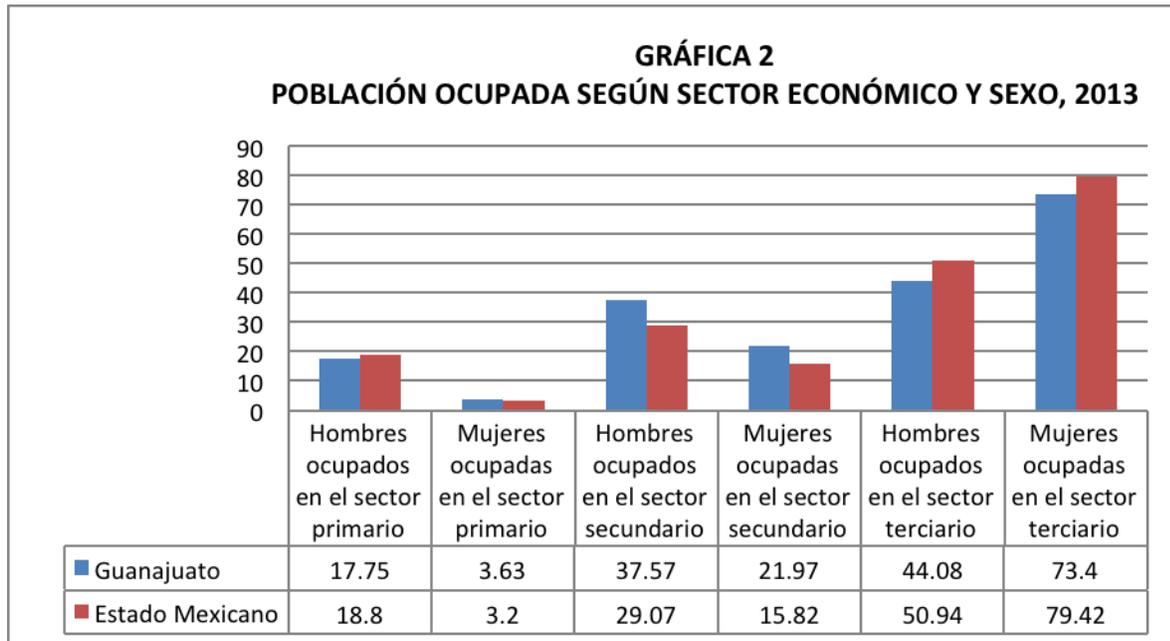
*muy rentable. Más que dinero es importante la estabilidad personal que brinda el tener un trabajo formal.*

Pese a la vocación agrícola de la mayoría de los municipios del Estado de Guanajuato, entre ellos el de Salvatierra, más del 83% de la PEA se ubica por fuera de este sector, el 32.01% en el secundario y el 54.53% en el terciario; incluso el sector de los servicios es el que más contrata fuerza de trabajo, demostrando que el trabajo industrial, asalariado y fabril ha perdido su preponderancia para dar paso a los trabajos de servicios (ver gráfica 1). Aunque esta tendencia es global, dado que la producción de bienes manufacturados con valor agregado y de servicios supera la de materias primas; no obstante, para México el trabajo agrícola continúa siendo relativamente importante con el 13.36% de la fuerza laboral ubicada en este sector, mientras para el Estado de Guanajuato es de 12.72%. En este contexto Guanajuato muestra una clara tendencia hacia la consolidación del sector de los servicios (con un 60.88% de los ocupados), en comparación con la dinámica nacional (con un 54.53% de los ocupados), y pese al hecho de que la última década se han asentado en los municipios de León, Salamanca, Irapuato y Celaya empresas dedicadas principalmente a la producción automotriz.



Fuentes: INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censos Generales de Población, 1930, 1940, 1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 2000 y 2010. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Enfocándonos en variables económicas como el tipo de trabajo, sector productivo, y en categorías sociodemográficas como el género y la edad, podemos apreciar que sí bien tanto los hombres como las mujeres se dedican principalmente a la prestación de servicios, en comparación a sus homólogos masculinos, las mujeres están sobre concentradas en el sector terciario, con más del 73% de participación para el Estado y casi el 80% en el país. En contraste, son los hombres con el 17.75% en Guanajuato y el 18.8% a nivel nacional quienes se dedican a la producción agrícola y ganadera, en tanto que las mujeres escasamente ejercitan estas labores, con el 3.63% para el estado y el 3.2% para todo el país.



Fuentes: INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censos Generales de Población, 1930, 1940, 1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 2000 y 2010. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Como lo reflejan los datos empíricos que hemos presentado, algunos de nuestros informantes antes de cumplir los 18 años ya tenían una amplia trayectoria laboral en trabajos informales, no registrados y mal remunerados, trabajo que en estos casos se situaban en el sector de los servicios: estéticos, restauranteros y domésticos, o de comercio y ventas ambulante.

Las tablas 1a y 1b nos muestran la evolución de los trabajadores subocupados de 14 años y más, mano de obra que se encuentra subempleada ya sea por insuficiencia de horas de trabajo, deseando ocuparse en una jornada laboral normal, o porque el trabajador está sobre cualificado para el empleo que desempeña o porque sus ingresos no compensan o son inferiores respecto al tiempo y el tipo de trabajo que realizan (Neffa, 2010). Con base en estas categorías solo el 4.9% de la población ocupada se encuentra en condición de subempleo; no obstante, lo relevante estadísticamente es que el 66.3% de los subocupados en el Estado de Guanajuato para el 2013 eran hombres, asimismo esta tendencia se mantuvo durante el 2010 al 2013, agudizándose en el caso de los hombres en los años intermedios, en el 2011 y 2012, quienes experimentaron una mayor proporción de fuerza de trabajo subocupada en comparación a las mujeres, como se registra en la tabla 1b.

**Tabla 1A**  
**Población de 14 y más años subocupada en el estado de Guanajuato en el 2013**

<b>Población Ocupada</b>	<b>58.09</b>
<b>Población Subocupada</b>	<b>4.9</b>
<b>Población Subocupada Masculina</b>	<b>66.3</b>
<b>Población Subocupada Femenina</b>	<b>33.7</b>

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

**Tabla 1B**  
**Población de 14 y más años subocupada en el estado de Guanajuato entre el 2010 y el 2013**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Población Subocupada 2010</b>	<b>66.84</b>	<b>33.16</b>
<b>Población Subocupada 2011</b>	<b>68.99</b>	<b>31.01</b>
<b>Población Subocupada 2012</b>	<b>67.08</b>	<b>32.92</b>
<b>Población Subocupada 2013</b>	<b>66.29</b>	<b>33.71</b>

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos.

Al analizar los niveles de subocupación observamos que las mujeres al parecer experimentan mejores condiciones de trabajo en comparación a los hombres. No obstante, al integrar en el

análisis otras categorías como la etnia/raza, la clase social, el nivel educativo, lugar de origen y orientación sexuales podemos observar que, en opinión de los encuestados, aunque existen diferencias en el acceso y las condiciones de trabajo, dichas características individuales y colectivas pueden incidir de manera negativa entre quienes poseen rasgos identitarios subvalorados, empeorando tanto sus condiciones laborales como el acceso al trabajo. En ese sentido las mujeres indígenas, con alguna discapacidad, padres y con bajos niveles educativos serían las más discriminadas o las que mayoritariamente tendrían escasa posibilidad de participar del mercado de trabajo.

**Tabla 2**  
**Principales razones para no ser contratados en una empresa o negocio**  
**En Celaya y Salvatierra**

<b>Razones para no contratar a alguien</b>
<b>Tener bajo nivel educativo</b>
<b>Ser discapacitado</b>
<b>Ser de otra región</b>
<b>Ser indígena</b>
<b>No tener contactos en la empresa</b>
<b>Ser homosexual</b>
<b>Ser pobre</b>

**Fuentes: datos propios en el marco del proyecto PROMEP “Lo leve, lo líquido y lo sólido en las identidades entre trabajadores no clásicos bajo la naturaleza actual de la ocupación”.**

Conforme lo enuncian las respuestas y argumentos expresados por un grupo de 20 personas entrevistadas, 13 de ellas mujeres y 7 hombres<sup>6</sup>, residentes en los municipios de Celaya y Salvatierra, persisten factores que inciden para que una persona no sea contratada o para que experimente condiciones laborales más adversas en comparación al resto de la población, y aunque el bajo nivel educativo es la primera causa, existen características sociodemográficas que por causa de la discriminación abonan para que algunas personas e individuos se sobre

<sup>6</sup> Se realizó un muestreo descriptivo entre personas residentes en Celaya y Salvatierra, para la selección se consideró el hecho de que se encontraran laborando al momento de la encuesta, que se ubicaran en distintas ramas de ocupación y que tuvieran o no contrato laboral formal. El cuestionario incluyó una serie de preguntas sobre sus condiciones de trabajo, antigüedad, trayectoria laboral, ingresos, nivel educativo, relaciones de laborales y discriminación, entre otros interrogantes que nos permitieron dar cuenta de la relación entre identidades y trabajo.

concentren en trabajos precarios. Algunos de esas características son la discapacidad, el ser inmigrante y el pertenecer a un grupo étnico/racial.

Oscar considera que *“lamentablemente vivimos en una sociedad cerrada donde discriminan a la comunidad gay, pero yo los apoyo. Somos humanos después de todo. También hay preferencias con relación al sexo lo que favorece que los hombres antes que las mujeres tengamos acceso al trabajo. Cosa similar acontece con los indígenas por culpa de la discriminación, con los inmigrantes dependiendo de la región de donde vengan y de la clase social por la apariencia de cada persona”* (Oscar, de 24 años de edad, bachiller, trabaja como evaluador en un taller de joyería).

Para Gloria el género, la etnia/raza, la orientación sexual y el lugar de origen son elementos que afectan el ejercicio del trabajo, incluso ella misma se ha visto afectada indirectamente por fenómenos de discriminación. Gloria nos comenta que su novio ha sido excluido en el acceso al trabajo por su condición de migración:

*“Hoy en día hay más preferencias por las mujeres y tenemos más oportunidades de ingresar al trabajo. Sin embargo, vivimos en una sociedad que discrimina a los indígenas y a las mujeres indígenas, ya sea por la ropa, el aspecto, por ser feo o guapo, por el modo de hablar. En el trabajo las tratan como si fueran nada y a los homosexuales los acosan constantemente.*

*Mi novio es de otro país y no puede conseguir un buen trabajo por ser extranjero”* (Gloria, 25 años de edad, trabaja en una estética en Salvatierra).

## **CONCLUSIONES**

Nos hemos planteado como objetivo abordar la complejidad que subyace tras el análisis de la posición socio-laboral subordinada de la mano de obra en el mercado de trabajo. No obstante,

nuestra preocupación fundamental se dirige hacia la necesidad de desarrollar un enfoque amplio de trabajo y de sujeto laboral, que nos permita dar cuenta de las relaciones sociales de género y trabajo como de las desigualdades que se instituyen en el acceso al empleo, a través de la interseccionalidad de los distintos sistemas de relaciones sociales de género, etnia, raza, clase, lugar de origen, condición migratoria, orientación y prácticas sexuales. Procuramos, en ese sentido, desarrollar un enfoque alternativo a los paradigmas que parten del concepto abstracto de trabajo y de trabajador industrial, o que conciben el género como una categoría universal y homogénea. Adicionalmente, tomamos en consideración las contribuciones teóricas y conceptuales hechas desde la sociología de la ocupación, desde la teoría de los mercados de trabajo, desde los estudios feministas y desde la teoría económica para entender y reflexionar sobre la complejidad inherente al ejercicio del trabajo.

Estamos ante los estudios de lo técnico-productivo hacia la irrupción de lo simbólico-expresivo, y desde los conceptos clásicos a la noción ampliada del mundo del trabajo y de reproducción del capital. Dicho desplazamiento se evidencia en la transición de las investigaciones enfocadas fundamentalmente en la clase obrera, industrial, masculina y asalariada, y la emergencia de propuestas teóricas conceptuales, que demuestran la existencia en un mundo laboral multiforme, una fuerza laboral con múltiples y complejas identidades vinculadas entre sí. Este mundo del trabajo requiere, asimismo, que se amplíen los conceptos tradicionales de mercado de trabajo y de trabajador, para dar cuenta de la naturaleza actual del trabajo, de la construcción social de la ocupación y de los sujetos laborales, que no habían sido incluidos como tema de análisis de la producción teórica clásica y neoclásicas, y que la sociología del trabajo incorpora hasta épocas recientes.

En esta nueva etapa de la producción de conocimiento, el trabajo clásico es sólo uno de los factores que integran el mundo de vida, que abarca tanto a los trabajos formales como a los

atípicos. Un universo en el que participa una heterogeneidad de sujetos sociales: hombres y mujeres, jóvenes y adultos, inmigrantes y residentes, empleados, subempleados o desempleados, etc., acompañados de sus múltiples identidades y no solo de las laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

**Castellanos, Mari Luz; Pedreño Andrés** (2006), Los nuevos braceros del ocio, Ed. Miño y Dávila, Buenos Aires: 391p.

**Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP)** (2009), Propuesta para hacer que el actual modelo funcione. Mercados laborales flexibles, en Carpeta Informativa Reforma Laboral del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/publicaciones/carpeta\\_Inf\\_Tem/Carpet a%20Informativa%20Reforma%20Laboral.pdf](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/publicaciones/carpeta_Inf_Tem/Carpet a%20Informativa%20Reforma%20Laboral.pdf), consultado abril 14 de 2014.

**Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**, (2011), *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010: Resultados generales*, 114p.

**Damián Araceli**, (2012), Crisis, empleo y pobreza, en La situación del empleo en México, 2012. El trabajo en la crisis, Enrique de la Garza Toledo (Coordinador), Universidad Autónoma Metropolitana, Plaza y Valdés Editores, México: 41-64pp.

**De la Garza, Enrique** (2000a), El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX (Introducción), en Tratado latinoamericano en sociología del trabajo, Enrique de la Garza Toledo (coordinador), Ed. El Colegio de México, FLACSO, AUM, Fondo de Cultura Económica, México: 15-35pp.

**De la Garza, Enrique** (2000b), La construcción socioeconómica del mercado de trabajo en México, en Reestructuración Productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América latina, CLACSO, Buenos Aires, 47 pp. <http://docencia.izt.uam.mx/egt/>

**De la Garza, Enrique** (2008a), Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado en Enrique de la Garza (coord.), Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques, Barcelona, Anthropos, 7-48 pp.

**De la Garza, Enrique** (2008b), Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico en Nuevas realidades y dilemas teóricos en la Sociología del Trabajo, UAM-I, Plaza y Valdés, 22p.

**De la Garza, Enrique; Garabito, Gustavo; Hernández, Juan José; Rodríguez, Gutiérrez, José; Olivo, Miguel Ángel** (2009), Hacia un concepto ampliado de control y regulación laboral, en *Iztapalapa*, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, No. 66, enero-junio, México: 17-52pp.

**Du Tertre, Christian** (2009), «Modèle industriel» et «modèle serviciel» de performance, en *Revue Journal Title*, Vol. 43, No. 4, 643-662pp.

**García Guzmán Brígida**, (2012) La precariedad laboral y desempleo en México (2000-2009), en *La situación del empleo en México, 2012. El trabajo en la crisis*, Enrique de la Garza Toledo (Coordinador), Universidad Autónoma Metropolitana, Plaza y Valdés Editores, México: 91-118pp.

**Hurtado, Teodora** (2011), Mujeres, negras e inmigrantes construyendo la ocupación de “proveedoras” de servicios afectivos y “vendedoras” de bienes erótico-amorosos en los espacios transnacionales. Doctorado en Estudios Sociales - Línea de Especialización en Estudios Laborales, de la Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Izatapalapa.

**Hurtado, Teodora** (2014), Identidades laborales y pérdida de solidez del trabajo bajo la naturaleza actual de la ocupación: el caso de los municipios de Celaya y Salvatierra, Gloria Ampara Miranda y Teodora Hurtado Saa (Coordinadoras), *Contribuciones de las ciencias sociales al estudio de la Región Laja-Bajío, Guanajuato, México*, en proceso de publicación.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)**, Censos Generales de Población, 1930, 1940, 1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 2000 y 2010. <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>. consultado abril 6 de 2014.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)**, Censos Generales de Población, 1930, 1940, 1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 2000 y 2010. <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>. consultado abril 6 de 2014.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)**, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>. Consultado abril 6 de 2014.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)**, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>. Consultado abril 6 de 2014.

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)**, México en cifras. Información nacional, por entidad federativa y municipal. <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>. Consultado abril 6 de 2014.

**Lazzarato, Maurizio; Negri, Antonio** (1991) Trabajo inmaterial y subjetividad, Revista "*Futur antérieur*" núm. 7, <http://anja-steidinger.de/wp-content/uploads/2008/03/produccion-inmaterial.pdf>.

**Lazzarato, Maurizio; Negri, Antonio** (2001) trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad, DP&A editora, Río de Janeiro: 48p.

**Méda, Dominique** (1996), "El valor trabajo visto en perspectiva", Revista Internacional del Trabajo, Ginebra: Vol. 115, No. 6, 686-700pp.

**Neffa, Julio César** (2010), La transición desde los "verdaderos empleos" al trabajo precario en *Trabajo, identidad y acción colectiva*, Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (coord.) Ed. Clacso, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Madrid: 43-80pp.

**Neffa, Julio César; Panigo, Demian y Emiliano López;** (2010), Empleo, desempleo y políticas de empleo. Contribuciones al estudio del trabajo y el empleo desde la teoría de la regulación: un marco teórico para estudiar los modos de desarrollo y su impacto sobre el empleo, Ed. CEIL-PIETTE CONICET, No. 4, Buenos Aires: 98p.

**Sassen, Saskia**, (2007), Una sociología de la globalización, Katz Editorial, Nueva York: 323p.