

Precariedad laboral en los servicios financieros. Comparación entre dos aproximaciones.

El presente trabajo busca analizar la magnitud, extensión y características de la precariedad laboral (PL) en los servicios financieros. Para ello se usan dos aproximaciones metodológicas distintas, regularmente poco empleadas en combinación para estudiar el tema aquí tratado. En primer lugar y haciendo uso de los resultados de la ENOE correspondientes al primer trimestre de 2013 se construye un índice sumatorio simple bajo el supuesto de derechos. Se genera un modelo logístico multinomial que permita identificar factores de riesgo de tener un empleo precario. Teniendo dichos resultados se analizaron datos correspondientes al sector financiero contra entrevistas realizadas a 12 empleados y ex-empleados bancarios comparando los resultados de ambas aproximaciones.

Palabras claves: Precariedad laboral, servicios financieros, encuestas laborales a hogares.

La evolución del sistema capitalista hacia un modelo neoliberal, imbuido en procesos de globalización y reestructuración productiva, ha sido promotor de un proceso de flexibilización de las relaciones laborales. En este contexto, el estado ha dejado de fungir como un ente regulador del mercado laboral. Como consecuencia, el trabajo ha perdido su vínculo con un conjunto de derechos y prestaciones sociales que solían estar ligados al empleo asalariado. Es decir, los trabajadores han experimentado una remercantilización de su relación laboral. Con el objeto de analizar dicho proceso de degradación del empleo ha surgido el constructo de Precariedad Laboral (PL).

El fenómeno de precarización del empleo es un tema que ha atraído fuertemente la atención de los académicos. Los primeros estudios al respecto analizaron las distintas dimensiones de la PL de manera individualizada¹. A éstos, siguieron trabajos que mediante

técnicas estadísticas², han tratado de abordar el problema, mediante la construcción de índices que resuman dicha multidimensionalidad, y en la mayoría de los casos captan la PL en diversos grados. Para ello, se recurre a encuestas laborales a hogares, como el caso de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Las preguntas que han guiado estos estudios se pueden resumir en la medición de la intensidad y frecuencia del fenómeno, así como la exploración de factores que incrementen el riesgo de experimentar empleos precarios (Oliveira, 2006; Castillo, 2008; Rubio, 2010; Mora Salas, 2010; Escoto, 2010).

Es justo apuntar el avance que este tipo de aproximaciones han generado en la comprensión del fenómeno. Pero, también es pertinente, señalar que presentan algunas limitaciones propias de las fuentes de información a las que regularmente se recurre. Otros autores ya han destacado estas limitantes (Recio, 2007:7; Mora Salas, 2012: 93-96).

El presente texto busca replantear críticamente la utilización de las bases de datos de encuestas laborales a hogares. Con dicho objetivo, se presentan los posibles efectos que se pueden generar sobre los resultados de investigación.

El trabajo se divide en tres secciones. En primer lugar, se calcula un índice sumatorio simple de PL que permita captar el fenómeno de PL en diversos grados. Esto mediante el uso de los microdatos correspondientes al primer trimestre del 2013 de la ENOE. Con dicho índice se presenta un modelo logístico multinomial.

En la segunda sección, se analizan los resultados de un grupo de entrevistas realizadas a doce trabajadores bancarios. El eje analítico de sus narrativas, consiste en la búsqueda de elementos que pudiesen referir a condiciones laborales precarizadas.

Finalmente, la última sección consiste en la comparación, dentro de lo posible, de los resultados de las dos anteriores. El objetivo es analizar similitudes y diferencias. La finalidad es identificar las limitaciones de centrarse de manera acrítica, en la información disponible en las grandes encuestas laborales a hogares.

I. La PL en el sector servicios al productor en México

La importancia de estudiar el sector financiero en México es amplia. Por un lado, es un sector con una historia laboral académicamente interesante, debido a las limitaciones legales a los derechos colectivos y las prestaciones favorables que tuvo durante un periodo prolongado. Por otro lado, la mayoría de sus trabajadores cuenta con cierto capital educativo que supuestamente les permitiría negociar mejor sus condiciones de contratación en el mercado laboral. Y usualmente se trata de empresas con altos rendimientos y que en muchos casos forman parte de corporativos internacionales.

Como se indicó, en este apartado se desarrolla una aproximación acorde a los trabajos cuantitativos predominantes sobre la PL. Para la construcción del índice sumatorio simple de PL, seguiremos a Rodgers (1989: 3), quien en los estudios pioneros sobre PL, destacó la multidimensionalidad del constructo. El autor apunto las siguientes dimensiones a considerar: continuidad en el puesto (o alto riesgo a perderlo), control sobre las condiciones de trabajo, protección laboral e ingreso. Lo anterior es coincidente con otros autores como Cano (1998: 208), Standing (2009: 109-110), Reygadas (2011: 33). En este trabajo se usarán las siguientes dimensiones de PL: Inestabilidad, remuneración, prestaciones sociales y desprotección laboral.

El índice se crea mediante la suma simple de seis variables dicotómicas que en su refieren a las mencionadas dimensiones.

Tabla 1. Descripción de indicadores de índice sumatorio simple de PL

Variable	Descripción	Abreviación	Dimensión
Estabilidad	Dicotómica. Se entiende por estable (0) aquellos trabajadores con contratos por escrito y con duración mayor de año. No estables el resto (1).	estab	Inestabilidad en el empleo
Ingreso	Dicotómica. Con valor 1 trabajadores con un remuneración menor a dos salarios mínimos, y 0 el resto.	ing2c	Remuneración
Seguridad social	Dicotómica. 1 los que no cuenten con seguridad social, y 0 el resto.	seguro	Prestaciones Sociales
Vacaciones	Dicotómica. 0 Los que gocen de vacaciones pagadas, 1 el resto.	vac	Prestaciones Sociales
Aguinaldo	Dicotómica. 1 trabajadores que no reciban aguinaldo, y 0 el resto.	agui	Prestaciones Sociales
Sindicato	Dicotómica. 0 trabajadores afiliados a algún sindicato, 1 los que no.	sind	Desprotección Laboral

Fuente: Elaboración propia en base a información y variables disponible en ENOE 2013

El test alpha de cronbach, que mide la confiabilidad del índice reportó una valor de 0.73, por lo se encuentra dentro de lo aceptable. El valor aumentaría alrededor de 0.8 si se saca del índice la variable sindicato y la de ingresos. Sin embargo, teóricamente no se considera pertinente dejar fuera ambos indicadores.

El IPL obtiene un valor máximo de 6 y uno mínimo de 0, por lo que se procede a construir una variable categórica de PL que indique diversos grados del fenómeno analizado. Dicha variable, es la utilizada para los modelos de regresión logística como dependiente (variable a explicar).

Tabla 2. Grados de PL servicios financieros

Niveles de PL	Rango	Freq.	%	% Cum.
No precario a precariedad baja	0-1	89	5.60%	6%
Precariedad media	1-2	1,126	70.91%	77%
Precariedad alta	3-4	231	14.55%	91%
Precariedad extrema	5-6	142	8.94%	100%
Total	N/A	1,588	100 %	100%

Fuente: Elaboración propia mediante datos del 1er trimestre de ENOE 2013.

Este primer resultado (ver cuadro 3) nos indica que aproximadamente sólo nueve de cada cien trabajadores del sector en cuestión, se encuentran en empleos de precariedad extrema, y cerca de tres cuartas partes (77%) estarían en puestos no precarios/a baja precariedad o de moderada precariedad.

Debido al carácter ordinal de la variable PL, en primera instancia se procedió a probar modelos de regresión logística ordenada, al no cumplir con el supuesto de proporcionalidad de momios se transitó a un modelos multinomial.

Modelo 1. Servicios Financieros

El modelo se solo abarca los servicios financieros, con la limitantes de solo tener 1,588 casos. Se usan como variables explicativas la edad, la escolaridad, el sexo, el sub-sector y el tamaño de la empresa medido en número de trabajadores. Debido a que los modelos multinomiales calculan los coeficientes de todas la variables para cada una de las categorías respecto a la categoría de referencia, resulta poco práctico presentar los

resultados en su totalidad. Por ello se decide mostrar solo los resultados en términos de probabilidades estimadas.³

Tabla 3. Probabilidades Estimadas de modelo 1				
Grado de PL	P. Baja	P. Media	P. Alta	P. Extrema
Banca de Desarrollo	0.0392	0.7634	0.1188	0.0785
Banca Múltiple	0.0751	0.8242	0.0706	0.0301
Intermediarios Bursátiles	No sig.	0.7687	0.1331	0.0981
Otros interm. Financieros	0.0444	0.5478	0.2183	0.1896

Fuente: Elaboración propia en base datos del 1er trimestre de ENOE 2013.

Como se observa en la tabla 3, trabajar en la Banca Múltiple⁴ representaría mayores probabilidades de tener un empleo no precario, de baja precariedad o de precariedad media; y menores riesgos de experimentar empleos de alta y extrema PL, en comparación a los otros subsectores del sector financiero.

En primera instancia, estos resultados nos pueden llevar a sostener, que la Banca Múltiple establece condiciones de trabajo más favorables, en comparación a la Banca de Desarrollo, los intermediarios bursátiles, y otros intermediarios financieros no bancarios. Más adelante se problematizan estos resultados al compararlos con lo analizado en las narrativas de los entrevistados.

Respecto a otras variables de control, se puede concluir que los jóvenes enfrentan mayor riesgo a experimentar un trabajo de precariedad extrema. La educación, se establece como una herramienta para disminuir (al menos ligeramente) las chances de experimentar un empleo de precariedad extrema vs uno no precario/a baja precariedad. La variable sexo aunque arroja un resultado "paradójico", ya que aparentemente las mujeres tendrían menor riesgo a tener un empleo de precariedad extrema vs uno no precario/a baja precariedad; se decide no interpretarla porque su coeficiente no es estadísticamente significativo.

Finalmente, el tamaño de la empresa nos indica que mientras ésta sea menor, se corre mayor riesgo de experimentar un empleo de precariedad extrema, lo que refleja la característica estructural del fenómeno, este resultado coincide con lo encontrado en otros trabajos (Mora Salas, 2006: 187; Escoto, 2010: 118).

II. El trabajador bancario, una aproximación cualitativa

En esta sección abordaremos el análisis de 12 entrevistas a trabajadores y ex-trabajadores bancarios, así como la revisión de fuentes secundarias, con el objetivo de indagar las condiciones laborales bajo las que se laboran en el sector y evaluar críticamente los resultados obtenidos en la primera sección.

Un grupo importante de autores han abordado el fenómeno de la PL mediante una mirada cualitativa, muchos de ellos, mediante estudios de caso. Su argumento central radica en la necesidad de rescatar la dimensión subjetiva y la experiencia del trabajador ante condiciones precarias (Lindón, 2003; Cano, 2004; Guadarrama, Hualde & López Estrada, 2012). A pesar de ello, tanto en este grupo de trabajos, como los más cercanos a las herramientas estadísticas y el uso de grandes encuestas a hogares, no se realiza un análisis crítico de las consecuencias y posible sesgos generados por las limitaciones de dichas encuestas. Aunque es justo apuntar que existen algunos importantes señalamientos en este sentido (Recio, 2007: 7; Mora Salas, 2012: 93-96; Maza, 2008: 18). Cabe insistir, que el presente no pretende formalizar una crítica terminada, sino contribuir en la discusión para situar sistemáticamente dichas limitantes, ya identificadas en otros espacios.

Los resultados de las entrevistas se presentarán por ejes temáticos, los cuales representan posibles dimensiones degradadas. Lo anterior puede ayudar a bosquejar las

condiciones laborales en el sector bancario. Los temas se dividen en los siguientes puntos:

1) contratación estabilidad laboral y sindicatos, 2) remuneración, y 3) jornada y horario.

Contratación, estabilidad laboral y sindicatos

En la última década, la banca privada, vivió una expansión de los puestos de trabajo subcontratados. Este fenómeno ha sido de tal magnitud que en la actualidad estos ya representan alrededor del 50% del total de empleos generados en la Banca Múltiple (de acuerdo a datos del portafolio de información de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores).

"El banco no es la empresa que nos paga, en la nómina es otra empresa la que aparece pagándonos"... (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013)

"Como todos yo era contratado por otra empresa. Existe una empresa específica para contratar cajeros, otra para ejecutivos, y otra para promotores." (Entrevista realizada a cajero bancario en octubre 2012)

Lo problemático respecto a la subcontratación, radica en que por un lado los trabajadores pierden directamente la utilidades que les corresponderían por ser trabajadores bancarios. En segundo, lugar lo hace objetos de una indefinición sobre quién es su patrón, generando una relación de incertidumbre.

Adicionalmente, once de los doce entrevistados, señalaron haber sido obligados a firmar una hoja de renuncia sin fecha, una hoja en blanco y/o un pagaré.

" , si no me cubres te vas a ir..., en una junta nos enteramos todos que la mayoría ya había firmado su renuncia, porque nuestro jefe comentó que no era si querías o no, ya tenían la firma, del mismo modo si querías demandar pues ya contaban con

la renuncia firmada... También te hacen firmar un pagaré... en blanco." (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013).

En primera instancia, este tipo de prácticas las implementan los patrones como una medida de seguridad que los ayude a resolver a su favor los conflictos laborales. Lo que muchos casos, les facilita la terminación unilateral de la relación de trabajo. Sin embargo, en lo cotidiano son utilizadas para aumentar el poder de coacción hacia comportamientos deseados por la empresa.

Los contratos por periodos cortos al inicio de la contratación, son una regla. De acuerdo a los entrevistados, la periodo inicial va de tres a seis meses. Con la promesa de renovarlo u obtener una contrato por tiempo indefinido.

"Al momento de ingresar te hacen firmar un contrato de 3 meses, dónde estás a prueba, pasando esos tres meses el gerente decide si te quedas o no te quedas".

(Entrevista realizada a ex-cajera bancaria en febrero 2013)

"Son cinco meses de prueba que te pone la empresa, esos cinco meses no te dan seguro o vacaciones, solo tienes tu descanso y hasta ahí". (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013).

Adicionalmente, si bien hay casos en la banca donde el trabajador hace carrera, recorriendo distintos puestos, hasta llegar incluso a la Gerencia de sucursal, ésta parece tener un límite de edad que es más marcado para las mujeres.

En un fragmento de entrevista citado en González Marín (2011: 202) se señala lo siguiente:

“Todas las trabajadoras incluyendo a las altas funcionarias después de los 40 años, ya no son buena imagen para el Banco, se les obliga al retiro voluntario, y su vida se les desmorona, caen en depresión porque cuando buscan trabajo en otras empresas les dicen “mejor vaya a cuidar a sus nietos” o que trabaje de forma independiente dando asesorías de crédito, Afores o seguros de vida, pero sólo se les permite esa actividad hasta los 55 años, después “se pueden morir de hambre”.

La contratación en la banca sigue esquemas contemporáneos, ya conocidos en el mercado laboral, como son: el uso de empresas filiales para la contratación del personal la renuncia en blanco como "mecanismo de seguridad y poder" para el patrón, periodos de prueba donde en algunos casos no se tienen prestaciones o éstas se ven disminuidas; y otros propios y característicos del sector: la edad como una limitante por imagen para mantenerse en la empresa. En su conjunto estas características del trabajo bancario complican poder señalarlo como un empleo estable.

A pesar de que todos los bancos donde laboran los trabajadores entrevistados, solo cuatro de ellos, señalaron el conocimiento de la existencia de un sindicato. Aunque, indicaron que nunca recuerda una intervención sindical para apoyar a un trabajador. Esto deja a la banca frente a la ya conocida práctica de contratos de protección, donde sólo se crean sindicatos para evitar la legítima organización colectiva de los trabajadores, disminuyendo sus recursos e instrumentos en la defensa de sus derechos laborales.

Remuneración

Las recompensas monetarias en la Banca Múltiple, están sujetas al desempeño de los asalariados. Es decir, el salario percibido, depende en su mayoría, de los resultados que el trabajador haya alcanzado. En el caso de los cajeros, se les mide el tiempo de atención y las operaciones diarias realizadas. Mientras que los ejecutivos, ganan por bonos dependiendo del número de productos y servicios financieros que logren colocar. Si el empleado no alcanza la meta, es amonestado. Al alcanzar determinado número de amonestaciones se procede a una sanción, que puede ir desde una llamada de atención, un descuento o hasta una baja. Para complicar aún más la situación, las cuotas son constantemente actualizadas.

Así mismo, los errores tienen repercusiones importantes en forma de sanciones. Por ejemplo, si un cliente levanta una queja, el trabajador puede perder su bono, a pesar de haberlo alcanzado con sus resultados. Esto pone al cliente en un rol importante que puede afectar el proceso laboral en la Banca Múltiple. Para los cajeros, cualquier error es cobrado al propio cajero con un límite similar al ingreso mensual del trabajador.

“..., yo tenía un contrato por productividad..., lo que ellos buscan son mejores resultados..., me daban 900 quincenales fijos y el resto dependía de cuantas operaciones pudiera atender...,Estás obligado a atender rápido, además monitorean lo que tardas en cada turno y si te pasas del límite pues... te llaman la atención”. (Entrevista realizada a cajero bancario en octubre 2012)

"Me pedían una cuota de 300 mil pesos semanales en aperturas de cuentas...yo tenía que ver de dónde sacaba a los clientes...Por cada cuenta que yo abriera me daban el 0.5%...si yo cubría los 300 mil me pagaban mi comisión más el 30%, pero

si yo no alcanzaba los 300 mil me descontaban el 20% de mi sueldo total. A parte te van midiendo por tarjetas, si no cubres tu cuota semanal te dan una tarjeta amarilla, al cumplir con tres tarjetas amarillas te dan de baja." (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013)⁵

"Tienen todo amarrado para que trabajes mejor, todo es por productividad..., los ejecutivos debemos cumplir las cuotas... si las pasas te van dando bonos, sino solo ganas el fijo... pero si fallas 3 meses no sirves para el banco... no eres productivo y te sacan... Además debes hacer de todo, vender por teléfono, colocar tarjetas, seguros, inversiones antes no era así..." (Entrevista a ejecutivo en noviembre 2012).

La banca privada en México ha logrado vincular parte de su costo laboral al desempeño de los trabajadores. Con lo que una porción del riesgo empresarial es transmitido hacia los empleados.

Jornada y horario

Si pudiéramos señalar la queja más recurrente se tendría que destacar el horario. La jornada en la Banca Privada, varía de diez horas en los casos más favorables, hasta jornadas de 12 horas o más. La extensión en el horario de servicio al público, responde a una necesidad de mercado detectada por las propias organizaciones.

"...hicimos un estudio de mercado donde la clientela ya necesitaba, porque entre semana no podía ir al banco, necesitaba tener abierta una sucursal.... se tuvo que abrir con mayor horario, después se abrió los sábados y después otros más locos

empezaron a abrir los domingos" (Extrabajador bancario entrevistado en febrero 2014).

Esto ha provocado que la jornada laboral en la Banca Privada, sobrepase el máximo legal de ocho horas, y que no se paguen horas extraordinarias.

"El horario pésimo, un día a la semana entraba a las 7:00 am y salía a las 10:00 pm, los demás días entraba 8:30 am y salía de 9:00 a 10:00 pm, los sábados sí es de 8:30 a 5:00 pm. (Entrevista realizada a ex-ejecutiva bancaria en febrero 2013)

"Mi horario muy extenso, de 8:30 am a 9:30 pm, después nos lo ampliaron a las 8:00 am, porque en las mañanas hacen reunión para ver los resultados del día anterior, las cuotas y lo que nos tocaba de cada día." (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013)

"La sucursal cierra a las 4 pm, pero hay ciertas actividades que te tienes que quedar a hacer y vienes saliendo alrededor de las 6 o 7pm o más tarde y en dado caso de que tu trabajo esté retirado de tu casa, vienes llegando en la noche." (Entrevista realizada a ex-cajero bancario en marzo 2013)

Esta jornada extendida, tiene repercusiones sociales importantes. Los trabajadores renuncian a parte del tiempo correspondiente a otros roles sociales para cumplir con su actividad laboral.

"En Diciembre y enero te quitan el día de descanso... no tienes ni tiempo de respirar, vas llegando a tu casa a las 10:30 pm y al otro día otra vez, vámonos a las 7:30, yo salía 7:15... Ahí tu respiro es el 24 de Diciembre que nada mas trabajan de

11:00 am a 7:00 pm, esas horas sientes un alivio, duermes un poco más y sales temprano." (Entrevista realizada a ejecutiva bancaria en enero 2013)

En la misma entrevista:

"A veces me quedaba sin comer, no salía a comer para estar ahí en el trabajo y seguir jalando clientes."

"Si es una sucursal que está muy activa, no te dan tiempo ni de ir al baño, si vas te cuentan 5 minutos, y entonces tienes que correr con todo y zapatilla." (Entrevista realizada a ex-cajera bancaria en febrero 2013)

La misma entrevistada sostiene:

"Te hacen firmar una bitácora donde hay roles de horario de comida o de almuerzo dependiendo del horario que te toque, pero eso no es cierto, tu trabajas desde las 8:00 am... y te quedas trabajando hasta la 6 o 7 pm, que es cuando vienes comiendo."

Extracto de entrevista citada por González Marín (2011, pág. 207)

"la empresa misma ejerce coerción al obligar a los ejecutivos a no descansar para cumplir con la meta mensual y también, para realizar el cierre del ejercicio fiscal. Los domingos andas entregando tarjetas de crédito y no te pagan la gasolina, además tienes que utilizar tu carro que pasa a ser un instrumento de trabajo".

Este breve recuento de las condiciones de trabajo en la Banca Múltiple en México, nos lleva a sostener que los empleos generados en el mencionado sector, no pueden ser caracterizados como no precarios. Esto debido a que muestran indicios de: inestabilidad,

por la formas de contratación y práctica de abuso patronal; incertidumbre respecto a sus ingresos, por estar ligados al desempeño y frente a la presencia de posibles sanciones; desprotección, por la falta de sindicatos democráticos y preocupados por su gremio.

II. Comparación entre ambas aproximaciones

En esta sección final, se presenta un intento de comparación de los resultados obtenidos en las dos aproximaciones metodológicas. Para ello, se tiene presente que representan tradiciones disímiles, responden a dinámicas de análisis diferenciados y responden preguntas distintas. Sin embargo, en nuestra opinión, estas diferencias son las que permiten una mayor riqueza de análisis cuando se complementan.

En resumen, la Banca Múltiple, de acuerdo al primer análisis estadístico realizado, estaría representando un sub-sector de servicios los servicios financieros, donde los procesos de precarización en el empleo no están tan extendidos y donde existe mayor probabilidad de obtener empleos de baja o nula PL, en comparación a los otros subsectores de los servicios financieros.

Sin embargo, los resultados de las entrevistas analizadas, nos permitieron caracterizar las condiciones bajo las que parecen laborar los asalariados de la Banca Privada en México. Estas parecen mostrar características que se vinculan con distintas dimensiones de los empleos precarios. Por supuesto, es claro que estas narrativas no pueden desmentir a los resultados del primer análisis. Pero, sí nos advierten de la posibilidad de una subestimación del fenómeno de PL, debido a que, éste, puede adoptar manifestaciones que escapan a las bases de datos.

Si se analizan críticamente las limitantes de las encuestas laborales a hogares, como la ENOE, es fácilmente comprensible que no pueden captar algunas manifestaciones del fenómeno de PL. A modo de ejemplo, la encuesta solo nos permite conocer cuántos trabajadores del sector pertenecen a un sindicato, pero no si esos sindicatos son de protección. Así mismo, podemos advertir el número de trabajadores con contrato por escrito y por tiempo indefinido. Pero, no es posible identificar aquellos trabajadores que firmaron una renuncia en blanco y por ende, pierden parte de su estabilidad laboral. Los fenómenos aquí señalados en el análisis cualitativo (renuncias en blanco, simulación de subcontratación de mano de obra, sindicatos pro-empresariales, jornadas laborales extendidas, renuncia a espacios de descanso y alimentación, sistemas de remuneración variables, entre otros) no son captados en el primer análisis.

Conclusiones generales

Se presentaron dos aproximaciones metodológicas distintas al fenómeno de la PL. En la primera de ellas, se calculó un índice sumatorio simple de PL, y después un modelo de regresión logístico multinomial. En síntesis, la Banca Múltiple se presentó como un subsector de los servicios financieros, donde experimentar un empleo precario de alta o extrema intensidad es menos probable. En el segundo apartado, el análisis de las narrativas de doce trabajadores bancarios nos llevó a distinguir características del trabajo en la Banca Privada, que parecen estar vinculados a procesos de PL. En la comparación, si bien no es posible descartar los primeros resultados, sí se distingue que el fenómeno de la PL en la Banca Múltiple en México, puede estarse manifestando a través de ciertas condiciones que escapan a las bases de datos de las grandes encuestas a hogares.

Estos resultados nos llaman la atención para ser más críticos en el uso de dichas fuentes de información. Teniendo presente la posibilidad de sesgos que nos lleven a cálculos subestimados de la PL, o en el peor de los casos a conclusiones erróneas. Lo que nos invita a intentar controlar dichos sesgos o al menos a considerarlos en nuestras conclusiones.

Notas:

¹ Existe un consenso generalizado a que el fenómeno de la precariedad laboral es multidimensional, característica señalada desde los estudios pioneros de Rodgers (1989: 3), donde se destaca la multidimensionalidad de la PL.

² Los métodos más comunes para la construcción de dichos índices, van desde índices sumatorios simples hasta el uso de técnicas de análisis multivariado.

³ Todos los resultados, así como el Do File y la base utilizada están a disposición del lector, tras solicitud al autor.

⁴ Tras la reprivatización bancaria, consumada en 1992, el sistema bancario mexicano, quedó dividido en Banca de desarrollo y Banca Múltiple (iniciativa privada). Esta última se denomina así por abarcar servicios financieros variados.

⁵ Al corroborar la información del descuento que se señala en esta entrevistada se encontró que dicho porcentaje no es fijo, sino que consiste en un sistema paramétrico. Es decir, depende del monto faltante para alcanzar la cuota, si el ejecutivo solo alcanzó la mitad de su objetivo, del sueldo total se le descuenta el 50%.

Referencias bibliográficas

Cano, Ernest, 1998, "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", Cuadernos de Relaciones Laborales, num. 13, Madrid, 207-227.

Cano, Ernest, 2004, "Percepciones y consecuencias de la precariedad", Mientras tanto, 93, 67-81.

Castillo, Dídimo, 2008, Precarización del empleo urbano privado en Panamá. Determinantes sociodemográficas y sociolaborales, Tesis de Doctorado CEDUA, Colegio de México, México.

González Marín, María Luisa, 2011, "Cambios en la banca y su impacto en las empleadas del sector financiero en México". Investigaciones Femenistas, UCM, Madrid, num. 2, 195-213.

Guadarrama, Rocio, Hualde, Alfredo, & López Estrada, Silvia, 2012, "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico metodológica". Revista Mexicana de Sociología, 213-243.

Maza, Octavio, 2008, La dimensión subjetiva de la precariedad laboral, Ponencia presentada en Congreso AMET 2008, Querétaro.

Mora Salas, Minor, 2006, Ajuste estructural y el empleo precario: El caso Costa Rica, Tesis de Doctorado, CES, COLMEX.

Mora Salas, Minor, 2010, Ajuste y Empleo: La Precarización del Trabajo Asalariado en la Era de la Globalización, Series estudios sociológicos, El Colegio de México, México.

Oliveira, Orlandina de, 2006, "Jóvenes y precariedad laboral en México", Papeles de Población. cieap / uaem. num. 49, 37-73.

Reygadas, Luis, 2011, "Introducción trabajos atípicos, trabajos precarios ¿dos caras de la misma moneda?" En Trabajos atípicos y precarización del empleo, México, D.F, Colegio de México.

Rodgers, Gerry & Rodgers, Janine, 1989, Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genova: ILO. International Institute for Labour Studies.

Rubio Campos, Jesús, 2010, "Precariedad Laboral en México. Una propuesta de medición integral". Revista Enfoques, num. 8 (13), 77-87.

Standing, Guy, 2009, Work after globalization. Building occupational citizenship. UK Edwar Elgar Publishing.

Referencias electrónicas

Recio, Albert, 2007, Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo. Recuperado de http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Derechos/2_Albert-Recio.pdf, consultado el 1 de marzo de 2014.

Escoto, Ana, 2010, La precariedad laboral juvenil en El Salvador, 2003-2007. (Tesis de Maestría en Población y Desarrollo, Flacso México) Recuperado de <http://flacsoandes.org/dspace/handle/10469/2806#.UfrCzo2uo9s>, consultado el 10 de marzo de 2014.

