

La precariedad laboral de los guardias de seguridad privada en Zacatecas

Labor precariousness among private security guards in Zacatecas

MIGUEL AGUSTÍN **ZAMORA GÁMEZ**

Mexicano. Maestro en Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Zacatecas.
Correo-e: tdkr_12@hotmail.com

JOSÉ LUIS **HERNÁNDEZ SUÁREZ**

Mexicano. Docente investigador, Unidad Académica de Ciencias Sociales,
Universidad Autónoma de Zacatecas. Correo-e: jels_hs@uaz.edu.mx

En este artículo se exponen los resultados de una investigación acerca de los problemas laborales de los guardias de seguridad privada en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe, durante el periodo 2020-2023. La hipótesis de trabajo asevera que el incremento del salario mínimo bajo el gobierno de Andrés Manuel López Obrador y la reforma del *outsourcing* en 2021 no mejoraron las condiciones de esos trabajadores. Entre los hallazgos sobresale que las empresas de seguridad privada operan bajo la subcontratación y mantienen el salario cerca o por debajo del mínimo, además de una alta rotación de personal, nulas posibilidades de ascender, extensas jornadas y otras condiciones que, en general, precarizan el empleo y afectan la salud mental de los trabajadores. La investigación se apoyó en datos oficiales y dos cuestionarios aplicados tanto a guardias como a empresas de seguridad privada en la zona de estudio.

Palabras clave: precariedad laboral, guardias de seguridad privada, subcontratación, salario mínimo.

This article presents the results of an investigation regarding the labor issues faced by private security guards in the Zacatecas-Guadalupe metropolitan area during the 2020-2023 period. The working hypothesis asserts that the minimum wage increases under Andrés Manuel López Obrador's administration and the 2021 outsourcing reform did not improve the conditions for these workers. Among the findings, it is highlighted that private security companies operate under subcontracting schemes and maintain wages near or below the minimum. Additionally, the study identifies high personnel turnover, zero promotion opportunities, extended work shifts, and other conditions that, in general, create precarious employment and affect the mental health of workers. The research was supported by official data and two questionnaires administered to both guards and private security companies in the study area.

Keywords: labor precariousness, private security guards, outsourcing, minimum wage.

Introducción

El salario es un factor de ajuste central en la estrategia de reducción de costos de las empresas, lo cual agrava la precariedad laboral, aun cuando la Ley Federal del Trabajo, en los artículos del salario mínimo en México establece que los trabajadores deben ganar lo suficiente para pagar los

satisfactores básicos. Sin embargo, los salarios mínimos no cubren el costo de sobrevivencia y reproducción, sino que deterioran la calidad de vida de los trabajadores y contribuyen a la reproducción de la pobreza y la desigualdad.

Durante el periodo de la posguerra, el Estado mexicano usó el salario mínimo como una herramienta con miras

El salario mínimo dejó de ser una herramienta activa para la promoción del desarrollo económico y social y se convirtió en un instrumento de ajuste destinado a controlar la inflación y mejorar la competitividad del país en el concierto internacional.



lograr ciertos objetivos: aumentar la producción y las ventas, organizar el trabajo científico, levantar la productividad en relación con los costos de producción, así como ampliar el número de los sindicatos industriales, el pago de salario mínimo obligatorio en la agricultura y reducir las diferencias salariales entre los trabajadores. Además, la política de salario mínimo fue una variable para influir en los resultados de las negociaciones salariales. A partir de los 1980 la situación cambió, la política salarial se subordinó a la política monetaria, bajo el imperativo de alinear las expectativas de empresas y trabajadores a una meta de inflación.¹ Esto significó que los aumentos salariales se ajustaban de acuerdo con las proyecciones de inflación, con el fin de controlar los costos laborales y mantener la estabilidad macroeconómica.

En ese contexto, el salario mínimo dejó de ser una herramienta activa para la promoción del desarrollo económico y social y se convirtió en un instrumento de ajuste destinado a contro-

lar la inflación y mejorar la competitividad del país en el concierto internacional. El cambio de paradigma marcó una nueva era en la política salarial mexicana, con implicaciones significativas para los trabajadores y la distribución del ingreso en el país.

La tendencia a la baja de los salarios es el resultado de la implementación del neoliberalismo en México. La estrategia salarial adoptada desde 1982 tuvo dos objetivos concretos: en primer lugar, mantener bajos los salarios con la intención de fomentar la competitividad en la atracción de inversión extranjera y en la promoción de exportaciones; en segundo lugar, contener los salarios a fin de controlar la inflación. La tendencia creciente del déficit en la balanza comercial a principios de los 1990 reforzó la importancia de promover las exportaciones, al colocar la reducción salarial como elemento esencial de la estrategia. El déficit se financió en gran medida con inversión extranjera y, una vez más, los bajos salarios se presentaron como factor para atraerla.² De esa

¹ José Gabriel Martínez González, «La historia sin fin: el debate por el salario mínimo», *Análisis Económico*, vol. 33, núm. 83, 2018, p. 12.

² Alberto Arroyo Picar, «Políticas para una mejora salarial sostenible en el marco de una nueva estrategia económica», en José Luis Calva (coord.), *Empleo digno, distribución del*

manera, la política salarial fue un componente fundamental de una estrategia económica que se basó en impulsar el crecimiento a través de la inversión extranjera y el aumento de las exportaciones, a la vez que se ignoraba el impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores y las desigualdades estructurales en el mercado laboral.

Durante los primeros 34 años de gobiernos neoliberales, la estrategia incluyó mantener los aumentos salariales al nivel de la inflación proyectada o por debajo, con la justificación de que de otro modo generaban presiones inflacionarias que minaban el poder adquisitivo del salario.³ Sin embargo, esta política fue criticada por su efecto demoledor en los trabajadores, porque contrastaba con la experiencia previa de aumentos salariales que superaban la tasa de inflación.

La subcontratación, por su parte, destaca por las implicaciones negativas sobre el trabajador. En la década de 1970 se empezó a practicar, principalmente, en empresas especializadas en vigilancia y limpieza. Después en los servicios de comedor y mantenimiento, hasta llegar a la contratación de personal para reclutamiento y selección, relaciones públicas, información, sistemas de mantenimiento, informática, nómina, etcétera. Se amplió hacia mediados de los 1980, gracias a la flexibilidad de contratación de servicios externos para ciertos procesos productivos y la reubicación de servicios y recursos que permitieron la maximización y especialización de las empresas.

Según los expertos, en esa década apareció la figura del *outsourcing* en la estrategia de grupos empresariales para deducir impuestos. En los 1990, la subcontratación aumentó de forma considerable, con el fin de mantener la competitividad de México y captar mayor inversión extranjera. Se volvió un esquema laboral muy utilizado, hacia el 2013 se aplicaba en la contratación de servicios de personal, procesos tributarios, tecnologías de la información y la comunicación, procesos de negocio, auditoría interna y seguridad, gestión de proyectos y de tecnologías de la información y la comunicación, además de los ya mencionados.⁴

Las circunstancias parecen haber cambiado para un sector de los trabajadores en el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024). Antes, en 2012, se aprobó legalmente la subcontratación, pero en 2021 hubo una reforma que no buscó una mayor flexibilización del mercado laboral, sino regularlo y ordenarlo. El salario mínimo, por su parte, en 2017 estaba en 88 pesos, pero en 2023 casi se había triplicado, con 249 pesos, en la zona donde se encuentra Zacatecas. Al ser el *outsourcing* una figura largamente implementada en el país y, por lo tanto, arraigada en la práctica laboral, se plantea la incógnita en torno a la efectividad de la reforma, en especial en la situación

de los trabajadores subcontratados, acerca de si mejoraron sus condiciones y si el incremento legal al salario mínimo se reflejó en el alivio de los empleados.

En este artículo se intenta saber si la reforma mencionada y los incrementos del salario mínimo beneficiaron a los guardias de seguridad privada en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe. En los tres primeros apartados se definen los procesos de la precariedad laboral, la flexibilidad y la subcontratación en el marco del neoliberalismo, elementos centrales como mecanismos para reducir costos y disciplinar a la clase trabajadora en aras de levantar la competitividad del país e insertarse en la férrea competencia internacional; después se expone el trabajo de campo y los hallazgos, de los que resalta que no se encontró una mejora significativa de los guardias de seguridad privada. Cabe mencionar, por otra parte, que son escasos los estudios concernientes a este sector de la fuerza laboral y, en ese sentido, el presente artículo pretende ser una contribución que visibilice las condiciones precarias en que trabajan y viven dichas personas.

Nociones de precariedad laboral

Uno de los principales retos de la clase trabajadora en la actualidad es la precariedad laboral. Por tradición, se ha conceptualizado atendiendo a su temporalidad. Así, los trabajos que no aseguraban la estabilidad en el empleo eran catalogados como precarios. Sin embargo, cambios significativos en el sistema productivo y las relaciones de producción hicieron que la noción de precariedad se modificara.

Las relaciones laborales siempre están sujetas a procesos de cambio, ya sea por la vía formal mediante la modificación del derecho laboral, o *de facto* a través de prácticas laborales específicas que resultan de los cambios tecnológicos, la organización del trabajo y la correlación de fuerzas entre capital y trabajo. El concepto de precarización se convirtió en un término ordinario en tanto que permite captar, con relativa transparencia, los efectos de las políticas de desregulación laboral sobre la calidad del empleo,

ingreso y bienestar, México, Juan Pablos Editor y Consejo Nacional de Universitarios por una Nueva Estrategia de Desarrollo, 2012, pp. 199-215.

³ José Luis Calva, «La economía mexicana en su laberinto neoliberal», *El Trimestre Económico*, vol. 86 (3), núm. 343, 2019, p. 598.

⁴ Lorena Griselda Mejía Rodríguez y Juan Paura García, «La evolución de la figura del outsourcing en el marco jurídico y fiscal mexicano», *VinculaTégica EFAN*, vol. 1, 2019, p. 457.

así como la implementación de las estrategias de reorganización productiva, basadas en el principio fundamental de reducción de costos para sostener márgenes de ganancia del capital. La precarización abarca todo un conjunto de prácticas que tienen que ver con y para la expansión de las relaciones laborales no formales, en sectores donde no existían o eran marginales.⁵

En términos generales, el neoliberalismo es un movimiento a la ofensiva de los de arriba contra los de abajo y en su marco se debilitó o desarticuló a los sindicatos, lo cual los colocó a la defensiva.⁶ Precarizar a los trabajadores fue un aspecto fundamental de esa estrategia. En el concepto de precarización laboral sobresalen cuatro elementos: 1. El vínculo entre precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva. 2. El cambio en los modelos de regulación laboral. 3. La relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social. 4. La pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social.⁷

El primero se vincula con la manera estructural en que opera el mercado laboral, ya que el empleo precario no es un vestigio de modelos productivos anteriores; ni una disfunción a corto plazo atribuible al ajuste transitorio que se superará una vez que los mercados trabajen con medidas óptimas; o una característica propia de los establecimientos microempresariales. Por el contrario, la precariedad se da tanto en las pequeñas unidades como en los sectores productivos modernos y en las actividades enfocadas a la exportación de mercancías tradicionales o de nuevos productos.⁸ En otras palabras, es un fenómeno que abraza cada esfera de la vida laboral sin distinción de tamaños de empresas, giros y actividades.

⁵ Por ejemplo: 1. Contratos atípicos, aquellos en los que las partes, en uso de su autonomía de voluntad, regulan de forma novedosa y desconocida por el ordenamiento jurídico vigente, sus relaciones jurídicas. 2. Contratos temporales. 3. Trabajos no permanentes.

⁶ Kjeld Jakobsen, «¿Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las empresas multinacionales?», *Nueva Sociedad*, núm. 211, 2007, p. 151.

⁷ Minor Mora Salas, «Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado», *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 2, núm. 108, 2005, p. 29.

⁸ *Idem*.

Así, la precarización es un componente de la globalización neoliberal, como forma de organización dominante de las relaciones de trabajo iniciada a mediados de los 1970; un proceso expansivo de alcance planetario en el que las economías latinoamericanas se insertaron de forma subordinada.⁹

El vínculo entre las políticas económicas, las estrategias de reorganización y las prácticas laborales es el segundo elemento de la precarización laboral. En las experiencias latinoamericanas las relaciones laborales estuvieron negociadas y conducidas por el Estado, los capitalistas y representantes de algunos sectores de los trabajadores.¹⁰ En ese sentido, la noción de empleo precario debe usarse no sólo para dar cuenta de los cambios en el empleo, sino también de las modificaciones en los tipos de fuerza laboral.

Un tercero es la reconfiguración de los derechos laborales que se produce tras los procesos de reorganización productiva y ajuste estructural.¹¹ Destaca una dimensión asociada al mundo del trabajo, el conjunto básico de derechos que permitiría ejercer la ciudadanía en el lugar de trabajo. Este elemento contiene un marco para la constitución de procesos de ciudadanía social que incluye una ciudadanía laboral, en el que el mercado laboral ya no es aprehendido únicamente como un espacio de transacciones entre buscadores de empleo, proveedores, trabajadores y empleadores.

El término de ciudadanía laboral parece atractivo en tanto que busca la dignificación de la persona y detener el envilecimiento que provoca el trabajo asalariado. Si los trabajadores pasan gran parte de su vida laborando, el lugar de trabajo es parte de su mundo y, por lo mismo, parece conveniente la figura de ciudadano del trabajo. Extrapolar su significado al campo laboral, pensar la posibilidad de que los patrones reconozcan del trabajador un conjunto de derechos que dignifiquen su labor diaria es una vía que puede combinarse con las estrategias de lucha y negociación colectiva.

Por último, el cuarto elemento, referido al riesgo y la vulnerabilidad social provocados por los modelos de trabajo, establece el vínculo entre el funcionamiento de los mercados laborales y el nivel de bienestar de los hogares. Con la desregulación se promueve la precariedad del trabajo y el aprovechamiento de los excedentes de mano de obra, imponiendo bajos salarios, mayor explotación y la amenaza permanente del despido.

Con la globalización crecieron los empleos precarios, en particular en los países periféricos. A finales de los 1970 se planteó al neoliberalismo como una respuesta para los problemas económicos, al

⁹ *Idem*.

¹⁰ *Ibid*, p. 30.

¹¹ Estructura técnica en la que se combinan diferentes factores para la producción de bienes o servicios, con el fin de satisfacer necesidades y obtener beneficios o utilidades económicas, y que está conformado por un subsistema social, administrativo y técnico.

postular al mercado como el motor de desarrollo y al Estado promotor del crecimiento como una traba. Se integraron diversos aspectos de índole social, cultural, política y tecnológica, en los que la sociedad pudiera unirse mediante el intercambio constante de bienes y servicios, junto con un sinnúmero de interacciones y transacciones. Hubo cambios en las legislaciones del trabajo con miras a mejorar la competitividad laboral en el contexto internacional. Con claridad, este proceso de expansión y poderío del capital tuvo un impacto directo en el mercado laboral y en la precarización del empleo.

El salario es un elemento central en el proceso de precarización. En 2017, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó que existe una estrecha relación entre salarios y trabajo a fin de lograr una adecuada articulación económica y social. De acuerdo con esa institución, el estancamiento de los salarios, incluso en momentos de crecimiento económico, desemboca en insatisfacción social porque los trabajadores no perciben mejoras. Además, bajos salarios se traducen en consumo estrecho y estancamiento de la demanda, lo cual a su vez afecta el nivel de las inversiones y el empleo. Por ello, la OIT ha insistido en que los países deben impulsar sus propuestas sobre las cuestiones del trabajo y el problema de la distribución de la riqueza, que exige una participación activa del Estado.¹²

En el caso de México, la reforma de 2012 contribuyó a una mayor precarización del empleo, al permitir la implementación de contratos no permanentes, medida que condujo a la inestabilidad y desprotección laboral. Asimismo, la reforma favoreció la falta de seguridad social para una gran parte de la población trabajadora en México, lo que significó que muchos no tuvieran acceso a servicios de salud, pensiones, o protección en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. De igual forma, se crearon empleos con salarios bajos a la vez que se eliminaban puestos de trabajo con salarios más altos.

Un estudio del Observatorio de Salarios-Instituto de Investigaciones para el Desarrollo con Equidad (Equide) aportó información acerca de lo anterior, al expresar que, durante el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018), casi un millón y medio más de trabajadores se añadieron a quienes percibieron el salario mínimo, que aún era muy bajo e insuficiente.¹³

La precariedad laboral también se analiza a través de dimensiones como la temporalidad y la incertidumbre de la relación de empleo; salarios inferiores a lo indispensable para satisfacer las necesidades individuales y familiares; la vulnerabilidad física propiciada por el

ambiente de trabajo y la desprotección social.¹⁴ La primera dimensión, en concreto, tiene que ver con la inexistencia de un contrato escrito, o bien, que haya contratos por tiempo definido o indefinido, pero con grados de incertidumbre; la vulnerabilidad se refiere a la erosión de las condiciones de trabajo y los riesgos de la salud física y mental; la insuficiencia salarial, por su parte, alude a salarios mínimos o inferiores, que no cubren las necesidades básicas de vivienda, alimentación, educación y salud; y, finalmente, la desprotección laboral se traduce en reducción de prestaciones laborales y protección social.¹⁵

Esas dimensiones se encuentran presentes en diferentes grados y formas de empleo. Cano destaca cuatro aspectos principales: 1. La inseguridad acerca de la continuidad de la relación laboral, que no sólo abarca situaciones de trabajo temporal, sino también empleos clandestinos o contractualmente estables, pero amenazados por un alto riesgo de pérdida debido a crisis económicas. 2. La degradación y vulnerabilidad de la situación laboral, caracterizada por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo (jornada laboral, asignación de tareas, salud) y por el deterioro de esas condiciones en comparación con ciertos estándares. 3. La incertidumbre y la insuficiencia en los ingresos salariales, asociadas sobre todo con el subempleo y los trabajos a tiempo parcial, así como con la discriminación salarial. 4. La reducción de la protección social para el trabajador, en especial la limitación en el acceso a prestaciones por desempleo y jubilación.¹⁶

Por su parte, Guadarrama, Hualde y López realizaron una síntesis de las dimensiones objetivas de la precariedad laboral: 1. la dimensión temporal (contractual), que proporciona información concerniente a la estabilidad en el empleo y las garantías que normalmente acompañan al empleo de tiempo indeterminado. 2. La dimensión

¹² OIT. *Informe Mundial sobre los Salarios 2016-2017*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2017.

¹³ Observatorio de Salarios-EQUIDE, «El sexenio del empleo precario y los bajos salarios», *Informe de Coyuntura*, noviembre de 2018, pp. 15-21.

¹⁴ Jesús Rubio Campos, «Sindicalización y precariedad laboral en México», *Región y Sociedad*, vol. 29, núm. 68, 2017, p. 49.

¹⁵ *Ibid.*, p. 50.

¹⁶ Ernest Cano, «La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 13, 1998, p. 208.

organizacional, que incluye indicadores como los puestos ocupados, los turnos y las jornadas laborales. 3. La dimensión económica, que se centra en el ingreso, medido por el salario o por las prestaciones como porcentaje del ingreso total, y se examina en relación con el mercado laboral y los niveles educativos. 4. La dimensión social (de protección), que evalúa si los trabajadores cuentan con prestaciones y derechos laborales, y cómo evolucionan a lo largo del tiempo.¹⁷

Las anteriores representan las dimensiones objetivas de la precariedad, sin embargo, también existe la dimensión subjetiva, que se refiere a las maneras en que las condiciones de trabajo afectan la percepción y la experiencia individual de los trabajadores. Capta la forma en que se percibe y se experimenta el trabajo, lo cual es crucial para entender la precariedad laboral. El trabajo no sólo es una fuente de ingresos, sino una parte fundamental en la construcción de la identidad y el sentido de vida de las personas. Cuando el empleo ofrece continuidad, garantías y estabi-

lidad, reduce la incertidumbre y permite a los trabajadores anticipar objetivos a futuro.

En ese sentido, la dimensión subjetiva de la precariedad laboral se refleja en la forma en que los trabajadores perciben su situación laboral y cómo afecta su salud mental. Por ejemplo, la falta de seguridad en el empleo o la inestabilidad laboral puede generar ansiedad y estrés en los trabajadores. Al respecto, hay autores que profundizan en el análisis de la precariedad laboral desde esa perspectiva, al reconocer que aparte de los aspectos objetivos, como los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo, es imprescindible considerar los aspectos psicosociales, como la satisfacción laboral y las perspectivas de futuro de los trabajadores.¹⁸ Esto incluye la movilidad laboral, el aprendizaje, la iniciativa y el equilibrio entre trabajo, familia y desarrollo personal, aspectos que influyen en la percepción subjetiva del trabajo y en la experiencia laboral de los individuos.

Flexibilizar el mercado

Con la globalización de la economía y la flexibilización del trabajo se dio un giro a las relaciones laborales, sobre todo porque las empresas tenían que ser más productivas y competitivas. Esto provocó una erosión de las condiciones generales laborales, cuando la estabilidad del empleo es un medio de supervivencia, una búsqueda agotadora de construir un proyecto de vida que se vuelve cada vez más difícil.

¹⁷ Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde y Silvia López, *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, México, El Colegio de la Frontera Norte, 2014. p. 31.

¹⁸ *Idem*.

Además de los aspectos objetivos, como los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo, también es imprescindible considerar los aspectos psicosociales, como la satisfacción laboral y las perspectivas de futuro de los trabajadores.



Este proceso globalizador llevó a las empresas a realizar cambios significativos en el método de contratación con el objetivo de volverse viables y, así, posicionarse de mejor modo en el mercado. Desde los 1970 aparecieron nuevas formas de empleo ligadas a la flexibilidad laboral y la modernización productiva de los 1980 las consolidó, al aumentar el trabajo temporal a tiempo parcial e informal. No obstante, esas formas de trabajo flexible tuvieron el efecto de ampliar las desigualdades salariales.

En consecuencia, se flexibilizaron las formas de producción y las relaciones con la mano de obra. En otras palabras, fue un proceso de reestructuración productiva que implicó el paso de modelos rígidos a flexibles; nuevas maneras de organización que permitieran adaptarse con rapidez a las condiciones cambiantes del mercado; nuevas geografías de localización empresarial, que debilitaron a los sindicatos; otras relaciones con los proveedores, a fin de hacerlas menos costosas y, por supuesto, cambios en el vínculo con los trabajadores para hacerlos menos costosos y disciplinados.¹⁹

La flexibilidad laboral tiene que ver con la estabilidad en el empleo, es decir, la protección normativa que le permite al trabajador gozar de su relación de trabajo y que ésta no se acabe por ninguna causa distinta a las expresadas en la ley. Sin embargo, eliminar o restringir la estabilidad es un objetivo de la flexibilización.

Produce, por ende, consecuencias negativas en los trabajadores y en la economía en general. La estabilidad laboral es importante en aras de garantizar la dignidad de las personas, ya que faculta que los trabajadores puedan planificar su vida, contar con un ingreso estable y proyectarse en el futuro. La eliminación o restricción de la estabilidad laboral puede ocasionar inseguridad, incertidumbre y desmotivación en los trabajadores, lo que a su vez afecta su desempeño y productividad en el trabajo.

Debido a que el concepto de flexibilidad laboral es polivalente, diversos autores han propuesto la tipología siguiente: interna, también funcional o cualitativa; externa, numérica o cuantitativa; salarial; y extrema.²⁰ Hay quienes no consideran a la flexibilidad extrema, pero es relevante porque abarca aspectos como la población ocupada sin acceso a instituciones de salud o que no tiene prestaciones laborales, así como a quienes trabajan en el sector informal.²¹

La flexibilidad interna es aquella capacidad de la empresa para destinar trabajadores a otra tarea o puesto dentro de la empresa; de

igual modo, es capaz de modificar la organización del trabajo, adecuándola a las necesidades de producción novedosas o a los nuevos requerimientos del mercado. Se observa, por ejemplo, en los cambios en el tiempo de trabajo; la rotación del personal en los diferentes puestos y funciones a desempeñar, junto con la diversidad de actividades; empleo en horas extras; trabajo por turnos, fines de semana, descansos laborales y semanas de trabajo comprimidas; redistribución de los permisos anuales; el trabajo a distancia y a tiempo parcial.²²

Así, los patrones pueden contratar empleados que sólo trabajen las horas realmente necesarias, de acuerdo con los intereses de las empresas; personas más desfavorecidas, como jóvenes, mujeres y adultos mayores, pueden ser requeridos con más facilidad en el esquema de contratación de la empresa. Empero, a medida que avanza la flexibilidad interna, los mercados laborales se vuelven más internos y mayores son los riesgos de que los desempleados y los recién llegados al mercado queden excluidos del acceso a trabajos mejor remunerados.

La flexibilidad externa se considera como la capacidad de una empresa determinada para crecer o reducir el empleo sin incurrir en costos significativos, o sin obstáculos regulatorios que se lo impidan. Tal es el caso de la subcontratación y las empresas de trabajo temporal. Otras maneras en las que se presenta son la contratación temporal, como se mencionó, utilización de la externalización u *outsourcing*; contratos de formación y aprendizaje; movilidad geográfica; trabajadores por cuenta propia; despido temporal y jubilación anticipada. Cabe agregar que en América Latina se apostó por la flexibilidad externa como la solución para lograr la competitividad internacional y la inversión extranjera, en un contexto de marcada debilidad sindical en la región.²³

¹⁹ Enrique de la Garza Toledo, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana y Fondo de Cultura Económica, 2006.

²⁰ Juan Palacio y Carlos Álvarez, *El mercado de trabajo: análisis y políticas*, Madrid, Ediciones Akal, 2004, citado por Yuliana Gabriela Román Sánchez y Wendy Ovando Aldana, «Flexibilidad laboral de la población ocupada: un análisis espacial en México, 2005 y 2014», *Revista Sociedad y Economía*, núm. 31, 2016, p. 200.

²¹ *Idem*.

²² Manuel Alejandro Ibarra Cisneros y Lourdes Alicia González Torres, «La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo», *Contaduría y Administración*, núm. 231, 2010, p. 44.

²³ *Ibid.*, p. 40.

Por último, la flexibilidad salarial se puede definir como la posibilidad de ajustar los salarios en función de la situación económica de la compañía. Es decir, si bajase la producción lo harían también los salarios; en cambio, si aumentase sucedería lo mismo con el ingreso que percibe el trabajador, también como una forma de retribución. Pero lo segundo difícilmente sucede respecto al alza del salario. Además, la flexibilidad se aplica en la política de moderación salarial, salario establecido unilateralmente, eliminación del salario mínimo y de prestaciones por desempleo, y la modificación de escalas salariales. Con salarios bajos la empresa pretende lograr, entre otras cosas, una mejor competitividad en el mercado. Por eso busca eliminar los salarios mínimos y establecerlos de acuerdo con la productividad del trabajador, ya que éstos pueden ejercer un fuerte peso en los costos de producción, en particular de las pequeñas y medianas empresas.²⁴

En efecto, la cuestión de la flexibilidad salarial es la más controvertida y criticada, puesto que quienes abogan por la desaparición del salario mínimo y la supresión o reducción de prestaciones al trabajo la consideran uno de los mejores medios de creación de empleo que supone un coste bajo. No obstante, el principal argumento en contra radica en la precariedad que supondría la desaparición del salario mínimo y de determinadas prestaciones, ya que mermaría la calidad de vida del trabajador y su familia, lo que puede ensanchar el sector informal de la economía.

Por eso, la primordial estrategia de los defensores del modelo neoliberal ha sido la flexibilización laboral y otras regulaciones de las relaciones laborales en el marco de las nuevas formas de producción, como reacción ante las reducciones de costos impuestas por la cruda competencia. El paulatino proceso de precariedad contractual y salarial de una serie de trabajadores latinoamericanos fue posible gracias al cambio de orientación del Estado, para favorecer a los capitalistas y deslindarse de responsabilidades sociales.

Es pertinente resaltar que la desregulación del mercado laboral es una de las formas de aplicar la flexibilidad laboral. Esto implica la eliminación o reducción de regulaciones gubernamentales y leyes laborales que protegen los derechos y garantías de los trabajadores. El fin es que, al reducir la intervención del Estado en los contratos laborales, se fomente la creación de empleo y se mejore la competitividad de las empresas en el mercado abierto. Sin embargo, esta desregulación genera consecuencias negativas para los trabajadores, porque se reducen los salarios y los beneficios, lo que aumenta la inseguridad en el empleo y la precariedad laboral.

El *outsourcing* como mecanismo flexibilizador

Tras décadas de conquistas laborales, la ofensiva neoliberal, iniciada en los 1980, afectó la esfera pública de bienes, servicios y recursos, e introdujo de manera paulatina nuevas formas de producción que dieron como resultado lo que empezó a llamarse flexibilidad. Establecida como una necesidad de las empresas para sobrevivir a la globalización neoliberal y sus imperativos, la flexibilidad se impuso de forma más o menos violenta en todo el mundo laboral, en países industrializados y en los menos avanzados.

El *outsourcing* apareció como un estilo diferente de organizar la actividad productiva empresarial; tiene su origen hacia mediados de los 1970 en la industria automotriz. La empresa estadounidense Ford logró concentrar esfuerzos en la racionalización de su producción y en la organización del trabajo, dando paso a la organización científica del trabajo.²⁵

La subcontratación causa que se den cambios en las relaciones laborales, ya que, como nueva forma de contrato, ocasiona el deterioro de las condiciones de trabajo, la disminución en salarios, entre otros aspectos que llevan a la precariedad laboral. Esto es, por lo tanto, una explotación de la fuerza de trabajo con pérdida de derechos, pero para el empleador es ahorro en el costo del trabajo.²⁶ Por ende, la externalización se vuelve una estrategia esencial para la competencia de las empresas y éstas logran disminuir su tamaño, funciones y responsabilidades, puesto que se busca que sean empresas más flexibles, descentralizadas y con capacidad de adaptación a los continuos cambios que exigen la férrea competencia capitalista y los avances tecnológicos.

La subcontratación, lejos de ser un simple mecanismo que garantizan el aprovechamiento de los recursos disponibles, en una economía orientada a aumentar la productividad para la obtención de mayores

²⁴ *Ibid.*, pp. 45-46.

²⁵ María Guadalupe Sánchez Trujillo y Adriana Melissa Ceballos Villa, «El *outsourcing* y sus intentos de regulación en México», *Letras Jurídicas*, núm. 15, 2012, p. 4.

²⁶ Enrique de la Garza, «Los estudios laborales en América Latina», ponencia presentada en el Seminario «El trabajo y la vida al comienzo del siglo XXI», 2007, citado en Carmen Añez Hernández, «Subcontratación y triangulación laboral: relaciones encubiertas», *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. 18, núm. 2, 2012, p. 164.

ganancias, es contraria a los intereses de los trabajadores, porque vuelve factor de ajuste al salario, la protección social y las condiciones de trabajo. En circunstancias de crecimiento débil o crisis, la recuperación implica que los trabajadores asuman los costos.

El *outsourcing*, como forma de contratación acarrea profundas transformaciones en el mundo del trabajo, que se traducen en un deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, no sólo por la pérdida de poder adquisitivo, sino por la percepción creciente de inseguridad en el trabajo y la precarización de las condiciones laborales que causan el incremento de la contratación a tiempo parcial y la disminución de puestos de trabajo seguros y estables. De este modo, la subcontratación y sus beneficios carecen de significado social, sólo importa el interés económico, y esta forma de emplear se hizo habitual en muchas empresas y sectores.²⁷

En México, las reformas al *outsourcing*, aunque intentaron regular y limitar dicha práctica, en especial en la subcontratación de trabajos especializados como la seguridad, no han logrado mejorar significativamente las condiciones laborales de los trabajadores. Desde su introducción en los 1970, el *outsourcing* se ha consolidado como una herramienta clave para las empresas en la maximización de beneficios, pero con graves consecuencias para los trabajadores, quienes continúan enfrentando inestabilidad laboral, bajos salarios y falta de seguridad social.

La reforma de 2012 en México buscó regular la subcontratación, pero, en realidad, legalizó prácticas que precarizaron aún más el empleo. La reforma de 2021, por su parte, prohíbe la subcontratación de personal, si bien permite la de servicios especializados (por ejemplo, los de vigilancia), bajo condiciones más estrictas. Cabe advertir que esta regulación ha sido insuficiente para proteger adecuadamente a los trabajadores, así se evidencia en las condiciones laborales de los guardias de seguridad privada, que siguen siendo deficientes, sin avance real en su bienestar, lo cual se expondrá en seguida.

Precariedad laboral de los guardias de seguridad privada en Zacatecas

Con el propósito de conocer las consecuencias del aumento al salario mínimo y la reforma al *outsourcing* en los guardias de seguridad privada de la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe durante 2020-2023, se asume que con el incremento del salario se pretendía que el trabajador pudiera satisfacer sus necesidades básicas y que la reforma al *outsourcing* de 2021 regulara este tipo de contratación a fin de reducir la precariedad laboral y mejorar los niveles de vida de los trabajadores. Sin embargo, se piensa que, en la realidad, esas medidas y la reforma poco aliviaron las condiciones de trabajo de

los guardias de seguridad privada en la zona bajo estudio.

Se trató de una investigación cualitativa con diseño no experimental, en específico de tipo transversal. Se pensó que con este plan se podría lograr el propósito de examinar la realidad de los guardias de seguridad privada en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe. La identificación y caracterización se hizo con información de la Dirección de Empresas de Seguridad Privada de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Zacatecas y las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La recolección de datos se efectuó, en particular, a través de dos cuestionarios semiestructurados: uno aplicado a las empresas de seguridad privada y otro a los guardias de seguridad. Además, se incorporó la observación directa en el trabajo de campo, con la finalidad de obtener una comprensión integral del entorno laboral de los guardias de seguridad.

Las empresas de seguridad privada en Zacatecas

Las empresas de seguridad privada desempeñan un papel fundamental en la sociedad actual mediante la protección de bienes, personas y propiedades. Su función se extiende a diversos sectores: desde la vigilancia y custodia de instalaciones comerciales hasta la seguridad en eventos masivos, al brindar un servicio esencial que complementa las labores de las fuerzas de seguridad pública.

Dichas empresas se encuentran reguladas por la Dirección de Empresas de Seguridad Privada, perteneciente a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Zacatecas. Esta dependencia tiene la función de otorgar autorizaciones, revalidaciones y supervisión de los servicios de seguridad privada en la entidad.

Nuestra investigación se enfocó en exclusiva en las empresas que proveen servicios de vigilancia en inmuebles. Con datos del portal de internet de la Dirección de Empresas de Seguridad Privada, se identificaron a 59 empresas con permisos

²⁷ Carmen Añez Hernández, «Subcontratación y triangulación laboral: relaciones encubiertas», *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. 18, núm. 2, 2012, pp. 164-165.

La mayoría de las empresas encuestadas presentan empleados con menos de seis meses de antigüedad, lo que indica una alta rotación laboral, dimensión de la precariedad vinculada con la temporalidad. Ninguna empresa de las abordadas ofrece contratos indefinidos; predominan los contratos temporales y por proyecto, lo que genera una alta incertidumbre entre los trabajadores. Fotografía: María Gamboa.

vigentes en la entidad, las cuales ofrecen una o varias modalidades de servicio. De ese conjunto se efectuó una clasificación inicial que excluyó a las empresas cuyos servicios no abarcaban el de vigilancia en inmuebles. Posteriormente, se llevó a cabo la distinción entre aquellas con oficinas en el municipio de Zacatecas (22 empresas) y en el municipio de Guadalupe (9 empresas), las cuales no contaban con oficinas en el estado o cuyo domicilio estaba en la entidad, pero no en los municipios aludidos (20 empresas).

En consecuencia, se determinó dirigir la atención hacia las empresas localizadas en concreto en Zacatecas y Guadalupe. El proceso de aplicación de cuestionarios, en torno a las condiciones de las empresas y sus empleados, se realizó entre el 30 de noviembre y el 11 de diciembre de 2023, principalmente en Zacatecas. Las dificultades en la aplicación de los cuestionarios se debieron a dos factores. El primer obstáculo surgió al constatar que un número considerable de las empresas registradas, según la dirección proporcionada en el portal de la Secretaría de Seguridad Pública, no se encontraban en dicho domicilio. En su

lugar, había viviendas particulares u otros establecimientos distintos al perfil de una empresa de seguridad privada, como fue evidente en un caso concreto, identificado como un despacho jurídico. En las situaciones en las que fue posible ubicar la empresa hubo negativa para responder el cuestionario.

Por lo tanto, de las 23 empresas visitadas, únicamente en 5 se obtuvo el permiso para la aplicación del cuestionario. Un rasgo común en tales empresas fue la presencia de algún rótulo identificativo en sus oficinas que confirmaba su naturaleza como negocios de seguridad, que contrasta con aquellas que rechazaron dar información y que en su fachada carecían de elementos distintivos que las identificaran como empresas del ramo.

Entre los resultados más sobresalientes, en las empresas consultadas, 60% del personal se encuentra en el rango de 30 a 45 años, en tanto que 20% corresponde a edades entre 46 y 64 años. Esta composición de fuerza laboral adulta es la preferida por los empleadores debido a la estabilidad de los trabajadores y a que se les reconoce una mayor responsabilidad en el puesto de trabajo.

Asimismo, la mayoría de las empresas encuestadas presentan empleados con menos de seis meses de antigüedad, lo que indica una alta rotación laboral, dimensión de la precariedad vinculada con la temporalidad. Ninguna empresa de las abordadas ofrece contratos indefinidos; predominan los contratos temporales y por proyecto, lo que genera una alta incertidumbre entre los trabajadores. Sólo una empresa ofrece un contrato fijo, lo que proporciona una mínima estabilidad laboral. Las jornadas se caracterizan por ser extensas: de 12x12 y 24x24 en la mayoría de las empresas. Esas prácticas reflejan una vulnerabilidad significativa y potencialmente inhumana en el entorno laboral, conforme a la segunda dimensión de la precariedad.

El salario promedio mensual se sitúa cerca o por debajo del salario mínimo, muestra de la precarización salarial en el sector. La falta de incrementos salariales regulares también destaca como un factor que afecta la motivación y bienestar de los empleados. Sólo algunas empresas



ofrecen beneficios laborales. La mayoría no permite la negociación de salarios o beneficios al momento de la contratación. Esto, más la ausencia de sindicatos y la falta de oportunidades de ascenso, refuerza la precarización e impacta negativamente en la motivación y retención de los empleados.

La situación de los guardias de seguridad privada

El sector de la seguridad privada ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años debido a múltiples factores, que incluyen el aumento de la inseguridad, la privatización de la seguridad y la necesidad de proteger infraestructuras críticas. En tal sentido, los guardias cumplen un papel fundamental en la protección de personas, bienes e instalaciones; y sus condiciones laborales engloban un aspecto clave en el adecuado desarrollo en el ámbito de la seguridad privada. Al respecto, se aplicaron 30 cuestionarios entre el 2 y el 20 de marzo de 2024; 15 trabajadores prestaban sus servicios en Zacatecas y 15 en Guadalupe. En su mayoría fueron guardias ubicados en colonias privadas o fraccionamientos, un porcentaje menor se localizó en el estacionamiento de un centro comercial de Zacatecas.

Acerca de las condiciones laborales, los datos casi no varían en cuanto a la información proporcionada por las empresas, porque revelan que la mayoría de los guardias está contratada bajo un esquema temporal, lo que se corresponde con la política más común utilizada por las empresas. Sin embargo, 27% tiene contratos indefinidos, lo que contrasta con la baja frecuencia de esa modalidad, según los datos empresariales. La presencia de contratos por proyecto es mínima, pero resalta la inseguridad laboral asociada.

De modo semejante, predomina la jornada de 24x24, seguida del esquema de 12x12. Estos datos concuerdan con las prácticas laborales observadas en las empresas. No obstante, se subraya que las largas jornadas afectan la salud y el bienestar de los trabajadores.

El salario mensual promedio está entre 6 mil y 8 mil pesos, cerca del salario mínimo. La precarización se evidencia con la falta de pago por horas extras, aspecto reportado por 40% de los guardias, y el hecho de que sólo 20% recibe incrementos salariales regulares o basados en el desempeño.

Referente a beneficios laborales, la cobertura de seguro médico es alta, con 90% de los guardias asegurados, lo que difiere positivamente con las prácticas más limitadas de beneficios contempladas en las empresas. Cabe agregar que, la falta de bonificaciones e incentivos como transporte, despensas y vales de gasolina afectan la motivación laboral.

Concerniente a la percepción de estabilidad y satisfacción laboral, si bien un tercio de los guardias reportan sentirse inseguros en su empleo, la mayoría se siente satisfecha con su trabajo. Tal satisfacción se asocia más con factores como el ambiente laboral y las relaciones

interpersonales que con la percepción de estabilidad laboral.

Por otro lado, gran parte de los encuestados tiene un nivel educativo bajo: 73.3% sólo cuenta con secundaria y en su mayoría tres personas dependen económicamente de ellos. Junto con el hecho de que su salario representa entre 75% y 100% de los gastos del hogar, eso coloca a los trabajadores en una situación económica vulnerable.

Las condiciones laborales reflejan una clara precarización: los guardias reportan una falta de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional, además de salarios bajos e insuficientes, lo que afecta de manera directa su calidad de vida. La ausencia de beneficios adicionales y la necesidad de pagar por algunos de los materiales de trabajo son aspectos críticos que agravan dicha precariedad.

Es pertinente añadir que las condiciones de trabajo físicas y emocionales también son deficientes. Se reportan problemas de salud asociados con las largas jornadas y la falta de descanso adecuado, como lumbalgia, trastornos del sueño y problemas gastrointestinales. El estrés laboral es común, exacerbado por el ambiente laboral tenso y la falta de apoyo de los mandos superiores.

En el ámbito personal, los guardias experimentan un impacto negativo significativo: destacan la falta de tiempo para convivir con sus familias y el desgaste físico y emocional que conlleva el trabajo. En efecto, la precarización no sólo afecta el bienestar laboral, sino que deteriora la vida familiar y personal, al limitar su capacidad para disfrutar de un equilibrio entre trabajo y vida privada.

Discusión

Los resultados de la investigación revelan con claridad la existencia de un fenómeno de precarización laboral entre los guardias de seguridad privada en la zona conurbada Zacatecas-Guadalupe. Dicha precarización es evidente en términos de la inestabilidad laboral y se manifiesta en varias dimensiones, que abarcan desde la vulnerabilidad económica hasta las condiciones de trabajo, pasando por la insuficiencia de



La desconexión entre el salario y las horas trabajadas se convierte en una forma de explotación laboral, en la que los trabajadores son forzados a aceptar condiciones desfavorables debido a la falta de opciones de empleo.

Fotografía: Jacob Wackerhausen

protección social y los impactos psicosociales en la vida de los trabajadores.

Siguiendo las dimensiones propuestas por los especialistas revisados, los resultados evidencian que los guardias de seguridad enfrentan una inseguridad constante sobre la continuidad de su relación laboral. Esto se aprecia en la temporalidad de sus contratos, que son renovados con periodicidad, lo que crea incertidumbre continua sobre la estabilidad en el empleo. Además, las condiciones laborales de estos trabajadores desvelan un claro deterioro, con jornadas excesivamente largas y situaciones que ponen en riesgo su salud física y mental.

En términos salariales, se han registrado incrementos anuales en concordancia con los aumentos al salario mínimo en el país que, obviamente, han beneficiado a los guardias, pero continúan percibiendo el salario mínimo legal, lo que contrasta con las prolongadas jornadas de trabajo que cubren. Esta desconexión entre el salario y las horas trabajadas se convierte en una forma de explotación laboral, en la que los trabajadores son forzados a aceptar condiciones desfavorables debido a la falta de opciones de

empleo. La carencia de protección social es evidente, si bien la mayoría de los guardias cuenta con seguro médico y vacaciones pagadas, esos beneficios son a menudo irregulares y no se extienden a otros conceptos, como bonificaciones o planes de retiro.

La precarización laboral también tiene un fuerte componente subjetivo. Los guardias de seguridad reportan una reveladora afectación en su vida personal y familiar, a causa de las condiciones laborales. La falta de tiempo para estar con sus familias, la fatiga constante y la reducción de su vida social, hacen visible cómo la precariedad laboral trasciende lo económico y deteriora el bienestar general de los trabajadores.

En cuanto a la flexibilidad laboral, las empresas de seguridad privada emplean métodos de contratación temporal y *outsourcing*, lo que perpetúa la precarización. A pesar de las reformas legislativas que intentan regular dichas prácticas, en la realidad los guardias que forman parte de esas empresas enfrentan condiciones más desfavorables que aquellos empleados directamente por los fraccionamientos. La falta de negociación salarial y la imposibilidad de obtener

incrementos son ejemplos adicionales acerca de cómo la flexibilidad laboral se traduce en desprotección y explotación.

Finalmente, la flexibilidad externa se confirma en la contratación temporal y el *outsourcing*, mientras que la flexibilidad interna se refleja en la reorganización y redistribución de los empleados, que se ajusta a las demandas del mercado, a menudo en detrimento de los trabajadores. La flexibilidad salarial es patente en la ausencia de incrementos salariales y la dependencia del salario mínimo, lo que refuerza la precarización de estos trabajadores.

A modo de cierre

La situación en la que se ven inmersos los guardias de seguridad privada en Zacatecas y Guadalupe es una manifestación diáfana del debilitamiento de los derechos laborales en México durante el neoliberalismo. A través de políticas de flexibilización laboral y *outsourcing* se ha promovido un entorno laboral caracterizado por la inestabilidad, bajos salarios y la falta de beneficios sociales adecuados.

Aunado a lo anterior, la presión de la competencia entre las empresas por la reducción de costos, exacerbada durante el neoliberalismo, ha sido el principal artífice de la precarización del empleo, afectando negativamente las condiciones laborales de los trabajadores. En ese contexto, el salario mínimo adquiere una importancia crucial, ya que

su adecuado ajuste y aumento puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, permitiéndoles cubrir sus necesidades básicas y vivir con dignidad. En tal sentido, los aumentos al salario mínimo durante el gobierno de Andrés Manuel López Obrador, han tenido efectos positivos, pero no han sido suficientes para contrarrestar la precarización existente. La falta de estabilidad laboral, la explotación por medio de largas jornadas con bajos salarios y la insuficiente protección social, son hechos persistentes que afectan con gravedad la salud y el bienestar de los guardias de seguridad.

Por lo tanto, es urgente una reforma profunda y efectiva de las políticas laborales en México, que regule de mejor manera el *outsourcing*, en la que se garanticen salarios dignos y condiciones de trabajo justas. Sólo así se podrá avanzar hacia una sociedad más equitativa, en la que los frutos del trabajo se distribuyan de manera más justa y se respete la dignidad humana.

