

La precariedad laboral en México en el siglo XXI: una aproximación a partir de la inseguridad, incertidumbre y desprotección laboral

Marco Antonio Padilla Santiago ¹

Resumen

La precarización del trabajo ha sido un mecanismo de atenuación de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia ante la sistemática crisis del capitalismo suscitada durante el último tercio del siglo XX. La precariedad es una característica de las relaciones laborales, los trabajadores se encuentran inmersos en la incertidumbre, la inseguridad y la desprotección donde se anexan procesos de vigilancia y subordinación. México ha vivido un proceso de profundización de la precariedad a lo largo del primer cuarto del siglo XXI; caracterizado por salarios insuficientes, acceso incierto a recursos públicos, pérdida progresiva de derechos y recrudescimiento de los procesos de supervisión y control. La precariedad aqueja a toda la clase trabajadora, incrementando los niveles de explotación, para mantener la ganancia de la clase capitalista.

Abstract

The precariousness of labor has been a mechanism for attenuating the decreasing tendency of the rate of profit in the face of the systematic crisis of capitalism during the last third of the 20th century. Precariousness is a characteristic of labor relations, workers are immersed in uncertainty, insecurity and lack of protection, where processes of surveillance and subordination are annexed. Mexico has experienced a process of deepening precariousness throughout the first quarter of the 21st Century; characterized by insufficient salaries, uncertain access to public resources, progressive loss of rights and intensification of supervision and control processes. Precariousness afflicts the entire working class, increasing the levels of exploitation, in order to maintain the profit of the capitalist class.

Introducción

Transcurrido ya el primer cuarto del siglo es necesario retomar una problemática que aqueja a la clase trabajadora desde finales del siglo XX y que solamente ha recrudescido la miseria material de los trabajadores y sus familias, las cuales se encuentran inmersas en la inseguridad, en la incertidumbre y la desprotección.

¹ Observatorio de Salarios. Universidad Iberoamericana Puebla. Correo electrónico: marco.antonio.padsan@gmail.com.

La precariedad laboral como resultado de la flexibilización es consecuencia de la crisis sistemática del capitalismo, misma que ha fungido como un mecanismo de contrapeso ante la tendencia decreciente de la tasa de ganancia, causa primigenia de la crisis desde la perspectiva de la crítica de la economía política. Los planteamientos marxistas en la presente investigación sirven como una base teórica para el análisis de la problemática de la precariedad laboral y de las relaciones sociales que se entretienen detrás de la dimensión fenomenológica de la precariedad.

Esta investigación presenta una revisión de estudios de caso y un acercamiento a partir de diversos indicadores cuantitativos de la precariedad en México durante el siglo XXI, utilizando una tipología de la precariedad como directriz del análisis. La investigación se realizó mediante el análisis de variables estadísticas a nivel nacional y de estudios de caso realizados durante el mismo periodo, con el fin de presentar un análisis más nutrido y cercano a la realidad material e histórica de la clase trabajadora.

A nivel general la presente investigación tiene como objetivo resolver dos preguntas fundamentales, abordadas desde los planteamientos teóricos marxistas ¿Es la precariedad un mecanismo de atenuación de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia?, y ¿Cómo se observan la precariedad del trabajo en México en el siglo XXI? Preguntas que se profundizan a conforme evoluciona la investigación.

Precariedad laboral

La precarización del trabajo o el trabajo precario es una temática que ha sido abarcada desde diversas perspectivas. Ha sido conceptualizado desde la ciencia económica y desde la sociología del trabajo, y en ambos casos se coincide que la precarización es una característica del mercado de trabajo contemporáneo. La precariedad se entiende como la experiencia articulada de inseguridad, incertidumbre y desprotección (Bauman, 2000, pág. 171).

Si bien la precariedad es una característica de la realidad contemporánea, en el trabajo se presenta como una continua incertidumbre sobre la capacidad de subsistencia misma, la precariedad se suma al desempleo estructural como una problemática que recrudece la situación de la clase trabajadora. La precariedad laboral es consecuencia de la instauración del modelo de acumulación flexible y de las profundas mutaciones que la instauración de políticas neoliberales y de la globalización, todo conducido por una lógica social volcada prioritariamente a la valoración del capital y a la fabricación de mercancías (Antunes, 2015, pág. 1).

La escuela Marxista no encuentra un consenso total en lo que respecta a la precariedad del trabajo. Autores como Adrián Sotelo Valencia, Ricardo Antunes y

Franco Berardi profundizan en la conceptualización de la precariedad del trabajo, como resultado del modelo de acumulación flexible y precarizante, a partir del proceso de liofilización del trabajo posterior a la crisis de finales del siglo XX, así como resultado de los procesos de globalización y de aumento de la competitividad de los mercados internacionales.

Como resultado de los procesos de globalización se requirió de una transformación del proceso de trabajo de tipo taylorista fordista, para dar paso a una organización social precaria bajo regímenes laborales de pocos o practicante nulos derechos laborales, donde la clase trabajadora se encuentra cada vez más expuesta a los ciclos económicos y la dinámica mercantil del capital (Sotelo Valencia, 2018, pág. 91). Aunado a esto se da una metamorfosis del mercado de trabajo contemporáneo, por un lado, suscitó una “desproletarización” del trabajo fabril, por el otro un incremento de la masa trabajadora dedicada a los servicios (Antunes, 2001, pág. 59).

Se da un movimiento por la autonomía y de desregulación que liberó a los capitalistas de todo control por parte del estado y paralelamente destruyó la protección social, redujo y externalizó la producción, disminuyó el gasto social, redujo los impuestos de las corporaciones y por ende flexibilizó el trabajo (Berardi, 2023, págs. 419-420). A esto se le suma la introducción de tecnología que maximizó la productividad.

Para Franco Berardi el trabajo precario es causado entre otros motivos por lo que él denomina el “rechazo al trabajo” lo cual se generaliza junto con la destrucción de la influencia sindical. Para la clase trabajadora quiere decir de forma parcial la inducción continua de capital constante, lo que reduce el trabajo vivo al incorporar máquinas, técnicas automáticas de producción y la cibernética como medio de vigilancia, lo cual permite subvertir el trabajo y eliminar la insubordinación (Berardi, 2023, págs. 17-18).

Encontramos en la caracterización de Berardi una segunda característica que se acopla a la materialidad de la precariedad del trabajo, que es en este caso la impredecibilidad del trabajo, su poca estabilidad y certidumbre. Sotelo Valencia añadirá que en el centro de la precariedad se encuentra la pérdida de derechos sociales y laborales de los trabajadores, además de un impacto negativo en los salarios (Sotelo Valencia, 2015, págs. 79- 80).

Se diferencia la precariedad del empleo y de la remuneración, además de incorporar la ausencia de protección sindical y estatal, sumado a relaciones salariales progresivamente más individualizadas. Esto impide la representación y por lo tanto la insubordinación (el sometimiento es irreversible) del trabajador obligándolo a aceptar condiciones que van en detrimento de sí mismo llegando a el empobrecimiento, la humillación política y social y la impotencia.

Si pudiéramos hacer una síntesis de cómo se concibe la precariedad del trabajo podemos mencionar, que se fundamenta en el empobrecimiento de la clase trabajadora a partir de la caída de las remuneraciones por el trabajo, una pérdida de derechos tanto civiles como laborales, un aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores al ciclo económico, ausencia de protección estatal y sindical, generando por lo tanto dinámicas de violencia, humillación, vigilancia e impotencia además de una impredecibilidad y una inseguridad en torno al trabajo.

Es conveniente resaltar que la precariedad no es únicamente abordada por la escuela marxista, existe una profunda revisión por parte de la escuela institucionalista. Por ejemplo, para Richard Hyman la precariedad es una característica del trabajo y el empleo contemporáneos. Plantea que a lo largo del desarrollo del sistema de producción capitalista han existido tres etapas distintas de la negociación y legislación laboral (Hyman, 2022, pág. 250). Al momento de sistematizar la información se destacan las siguientes problemáticas: 1) Aumento del empleo temporal o de duración determinada, 2) Crecimiento de las agencias de empleo (subcontratación) y externalización de actividades (outsourcing), 3) Aumento del autoempleo y 4) Ausencia de representación sindical. La precariedad se ve robustecida por la presencia de plataformas de autoempleo que generan un falso imaginario donde se perciben como empresarios por cuenta propia; sin embargo, se generan dinámicas de subordinación.

Desde la perspectiva sociológica Richard Sennet aporta una visión más ampliada de lo que conlleva la precariedad del trabajo, en el mercado de trabajo contemporáneo. Como se mencionó previamente caracteriza el trabajo precario a través de la ilegibilidad y el riesgo. Aunado a esto autores como Guy Standing plantean que existen pérdidas de prestaciones estatales, comunales y no salariales (Standing, 2014, pág. 20).

- a) Prestaciones no salariales: vacaciones pagadas, servicio y bajas médicas y sistema de pensiones de la empresa.
- b) Prestaciones estatales: prestaciones basadas en derechos, dependencia a prestaciones inciertas y discrecionales (en caso de tenerlas), carencia de titularidad legal, etc.
- c) Prestaciones comunales: bienes comunales robustos (servicios y equipamientos públicos) y redes de apoyo familiar o local fuertes.

La precariedad es entonces una característica de las relaciones laborales contemporáneas que se caracterizan por: la inestabilidad, los bajos ingresos y reducción salarial, la ausencia de derechos, limitación de acceso a prestaciones, jornadas laborales flexibles, uso de alta tecnología y aumento de la velocidad,

ausencia de representación sindical, aumento del autoempleo, aumento de la subcontratación o el outsourcing y la dislocación del trabajador con el oficio.

Las consecuencias de la precariedad son la inseguridad, ambigüedad, transitoriedad e incertidumbre vivida por los trabajadores, el aumento de la desigualdad, carencia de acceso a servicios y bienes básicos tanto públicos como privados. Aunado a esto hay una pérdida de derechos laborales y garantías sociales, pérdidas retrospectivas, ingresos impredecibles y movimientos ambiguamente laterales. Es necesario mencionar que el análisis institucionalista centra su análisis en los aspectos concretos sensibles de la precariedad, lo cual es de suma utilidad para la comprensión fenoménica de la realidad de los trabajadores.

Metodología

En la búsqueda de sistematizar la información se recuperaron las tres categorías dentro de las cuales Zygmunt Bauman caracteriza la precariedad en búsqueda de poder sistematizar la materialidad de la precariedad, en su dimensión fenoménica, esto con el fin de poder realizar una medición de la misma y realizar conclusiones. A continuación, se presenta en la Tabla I el desglose tipológico de la precariedad laboral propuesta.

Tabla I: Tipología de la precariedad laboral

Inseguridad	Incertidumbre	Desprotección
Precariedad Salarial	Acceso incierto a recursos públicos y comunales	Perdida de derechos laborales
Pérdidas retrospectivas ²	Acceso incierto a la vivienda	Individualización y eliminación de la protección sindical.
Vulnerabilidad a los ciclos económicos	Transitoriedad e impredecibilidad de los ingresos	Uberización
	Movimientos ambiguamente laterales	Vigilancia y subordinación

Fuente: Elaboración propia.

² Las pérdidas retrospectivas se acotan a las pérdidas salariales y, tales como reducciones nominales o pérdidas del poder adquisitivo debido a la inflación y la ausencia de incrementos salariales suficientes.

Como se mencionó en la introducción, uno de los objetivos de esta investigación es realizar una aproximación a partir de diversos indicadores cuantitativos y referir algunos estudios que han dado cuenta de la precariedad laboral en México. Por lo tanto, esta metodología se subdivide en dos partes. La investigación de casos se realizó mediante una revisión de literatura de tres estudios de caso propios del periodo propuesto en esta investigación y de industrias distintas para poder ampliar el análisis cuantitativo y hacer referencias a las practicas que se llevan a cabo en el mercado de trabajo mexicano. Esto se complementa con un análisis legal de las reformas laborales de 2007, 2012, 2019 y 2021, en orden de poder referir un contexto de la evolución histórica del marco legal laboral mexicano a lo largo del Siglo XXI.

La investigación cuantitativa se realizó a partir del análisis histórico de variables sociodemográficas y macroeconómicas, esto mediante análisis gráfico y estadística descriptiva. Estas variables corresponden a cada uno de los nodos presentes en la tipología propuesta anteriormente. Las variables no se limitan temporalmente a el siglo XXI esto debido a que en ciertos casos extender el análisis a momentos históricos previos, permitirá observar con mayor precisión los impactos de la precariedad en la clase trabajadora mexicana. Este análisis se limita a la información disponible de forma pública por instituciones de carácter público y privado.

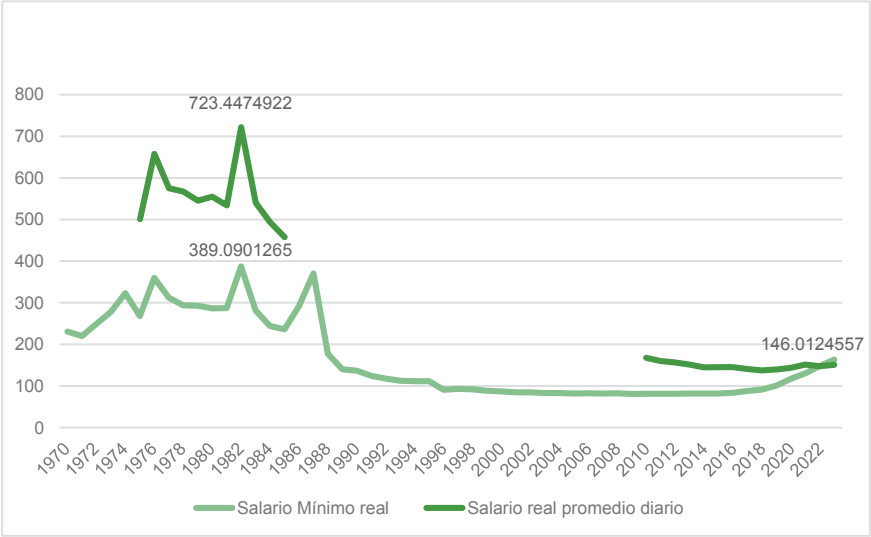
Resultados

Así como la tipología lo sugiere, el análisis de la precariedad se divide en tres partes, primeramente, se profundiza el eje de inseguridad. Consecuentemente se analiza la incertidumbre para concluir con la desprotección. Si bien la investigación hace un análisis mucho más exhaustivo de cada uno de los rubros, este artículo se limitará a resaltar los hallazgos más representativos y relevantes de cada uno de los ejes de esta investigación.

Inseguridad

Para analizar la inseguridad salarial y las perdidas retrospectivas en el salario es necesario conocer la situación previa al periodo entre 1987 a 1996 que es el momento donde se da el parteaguas en la historia de los salarios en México. El análisis incluye una recopilación histórica del salario mínimo en términos reales desde 1970 hasta 2023, todo a precios de 2018, además del salario medio dividido en dos periodos de 1970 a 1985 igualmente en términos reales. Estos datos se pueden observar en el Gráfico I presentado a continuación.

Gráfico I: Análisis comparativo del salario mínimo real en México de 1970 a 2023 y el salario medio real de 1975 a 1985 y de 2010 a 2023 (precios de 2018)



Fuente: Elaboración propia fundamentado en (Gobierno de México, 2024), (INEGI, 1986) & (Calderón Chelius, Falcón Zurita, & Padilla Santiago, 2022)

A pesar de que puede parecer paleontológica la labor de analizar el salario mínimo y el salario medio en su conjunto se observa una correspondencia clara entre ambos. Será a partir de 1988 que se observará una reducción abrupta en el salario mínimo y por lo tanto un incremento de la tasa de ganancia extraída, en detrimento del poder adquisitivo de los trabajadores y sus familias.

La correlación es clara, pero hay que resaltar que, a pesar de los incrementos recientes, no han implicado un aumento del salario medio, lo que puede indicar que la legislación del salario mínimo ha perdido eficacia en cuanto elevar los salarios medios, resultando que se encuentre un punto de inflexión en 2022 donde el salario medio real es inferior al salario mínimo real. Esto denota una vulnerabilidad y una desprotección que se complementa con una mayor vulnerabilidad a los ciclos económicos (específicamente a las fluctuaciones del PIB).

Un estudio realizado en el corredor turístico Chapultepec Polanco afirma que el 75% de los trabajadores encuestados se encuentran en situación de precariedad salarial (Méndez Sosa, Vargas Martínez, & Román Sánchez, 2021). Lo que respecta a la industria petroquímica en Altamira Tamaulipas realizado durante 1999 y 2014 señala que los salarios de los trabajadores del sector petroquímico

en Altamira percibieron una reducción del 48.5% de su salario entre 1999 y 2009 (Ochoa García & Pérez Cruz, 2016, pág. 126). En el caso de los voceadores de periódico en Monterrey, un estudio publicado en el año 2009 menciona que se con una situación heterogénea de impredecibilidad de los ingresos, es decir que no se tiene un sueldo fijo, sino que reciben una “ayuda” o cierta cantidad discrecional. Los salarios se encontraban en un rango (incluyendo ayudas) de \$2750.00 a \$4000.00 pesos mensuales (Rubio Campos J. , 2009, pág. 190)

El salario es la variable más representativa de la precariedad ya que es la materialización de la lucha antagónica entre los capitalistas y los trabajadores. Y este posee un límite mínimo, que es la subsistencia del obrero y la manutención de su familia (Marx, 1968, pág. 15). Este límite se mantiene, sin embargo, los mecanismos de flexibilización han permitido romper con ese límite mínimo permitiendo a los capitalistas solo responsabilizarse de una parte alícuota del salario suficiente para delegarlo como una responsabilidad del trabajador. Es importante aclarar que, si bien ha habido un cambio en lo fenomenológico, esto no implica que antes en los periodos previos a la flexibilización no existiese la explotación ni mucho menos que no hubiera una apropiación del valor por parte del capitalista en forma del plusvalor, sin embargo, esta se encontraba recubierta por un aparato institucional que diezmaba los efectos de la misma.

Incertidumbre

El apartado de incertidumbre puede ser el rubro más multifacético de los tres ejes a analizar, este abarca el acceso incierto a los bienes públicos y comunales, el acceso incierto a la vivienda, la impredecibilidad de los ingresos y la transitoriedad. En un primer momento en cuanto a el acceso incierto a los bienes públicos se analizan dos áreas, el acceso a servicios de salud pública y la accesibilidad de los servicios de transporte. Es necesario mencionar que no únicamente se analiza la existencia de los servicios sino la satisfacción de los usuarios y la accesibilidad de los mismos.

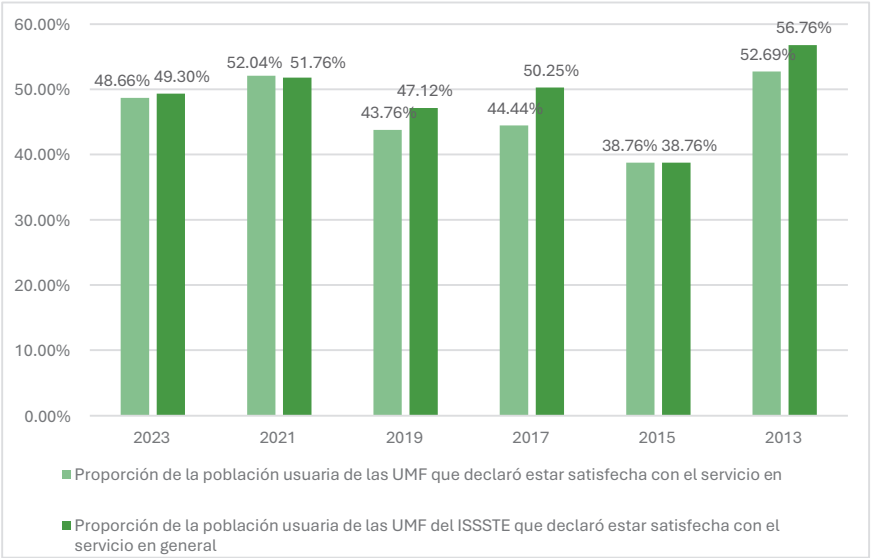
Acceso incierto a los servicios de salud

A nivel general la inmensa mayoría de la población derechohabiente a un servicio de salud se encuentra afiliada a el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), representando entre las dos el 96.05% de la población derechohabiente, es por esto y por su carácter de instituciones públicas (INEGI, 2020).

³ Los datos se presentan en términos corrientes al año 2009, los cuales, si son deflactados a precios de 2018, se obtiene que el rango de ingresos de los voceadores de periódicos en Monterrey era de \$1905.00 a \$2781.82 pesos mensuales.

El contraste de la población derechohabiente a alguna de las instituciones de salud pública con respecto a la población ocupada nos permite dimensionar la problemática en cuanto al acceso a la seguridad social. La proporción de la población asegurada por las dos instituciones en conjunto con respecto a la población ocupada de 2009 a 2022 ha oscilado entre 48.06% y 60.67%, para 2022, dicha proporción se redujo a 57.32%, lo que refleja una problemática subyacente de informalidad. A esto se le suma que no todos los derechohabientes se encuentran adscritos a una Unidad Médica Familiar, solo el 51% en el año 2022 de los derechohabientes se encontraba adscrito a una UMF (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2022) lo que demuestra un rezago en la accesibilidad de los servicios de salud. Aunado a eso se añade que únicamente el 50% de los usuarios aproximadamente se declaran satisfechos (INEGI, 2023), tal como se muestra en el gráfico II.

Gráfico II: Proporción de la población usuaria de las UMF que declaró estar satisfecha con el servicio en general; IMSS e ISSSTE 2013 a 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2023, 2021, 2019, 2017, 2015, 2013.

La satisfacción del acceso a servicios médicos se ve materializada en tres problemáticas principales; la saturación de las clínicas, la falta de medicamentos y la constante necesidad de recurrir a servicios privados debido a la incapacidad del servicio público de satisfacer las necesidades de los trabajadores (INEGI, 2023). Esto incrementa la precariedad debido a que no existe un aparato que los respalde para la satisfacción de sus necesidades.

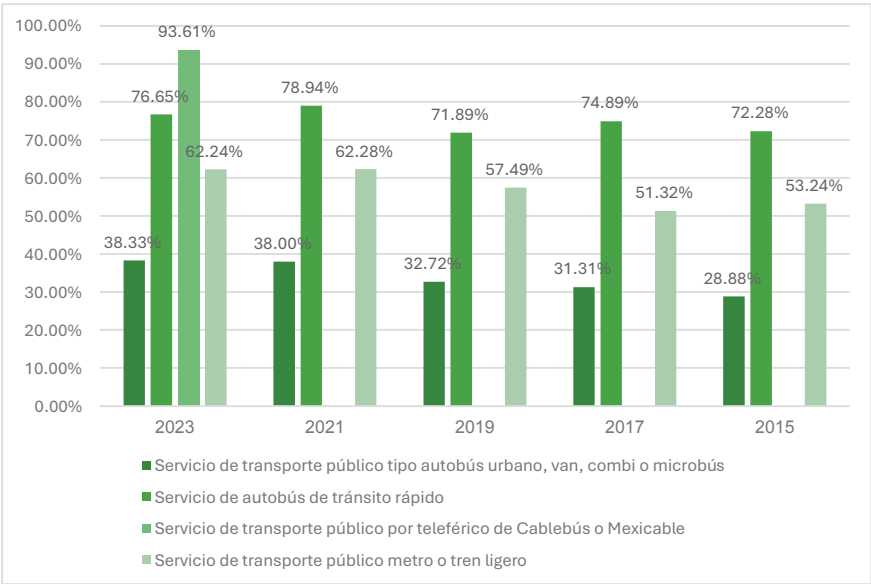
La problemática se manifiesta en dos rubros, en un alto nivel de la población ocupada que no es derechohabiente a un servicio de salud o que no se encuentra adscrita a una UMF lo que evidencia una incapacidad institucional. Por otro lado, la incapacidad de garantizar la salud de los trabajadores debido a estos problemas estructurales, lo cual desasosiega a los trabajadores porque, aunque tengan derecho a la salud, no están ciertos de que se les preste un servicio que satisfaga sus necesidades, lo que los obliga a tener que recurrir al sector privado lo que se convierte en una alternativa inaccesible debido a los bajos ingresos.

Acceso incierto a los servicios de transporte público

En cuanto al acceso al transporte público a diferencia con el acceso a los servicios de salud, no hay una distinción entre población derechohabiente y no derechohabiente, por lo que el análisis se enfoca únicamente en las experiencias de los usuarios en cuanto a la accesibilidad y a la satisfacción del servicio de transporte. La ENCIG engloba cuatro categorías de transporte y comunicación: los autobuses de tránsito rápido, transporte en metro o tren ligero, teleférico (Cablebus y Mexicable) y transporte en autobuses (combi, van y microbús). Estos tres rubros nos permitirán visibilizar con que certidumbre los trabajadores pueden acceder a medios de comunicación para llegar a sus trabajos y desarrollar su vida.

En cuanto a la satisfacción de las personas usuarias de los servicios de transporte hay una heterogeneidad dependiendo del tipo de transporte del cual se esté hablando, tal como se presenta en el Gráfico III. Si bien la disposición de datos es reducida y no permite analizar todo el siglo XXI si permite dar cuenta de las desigualdades estructurales más vigentes denotando problemática en cuanto a acceso a servicios públicos de transporte. Durante el periodo analizado el servicio con mayor cantidad de usuarios insatisfechos es el servicio de autobús, van, combi y microbús encontrándose con menos del 40% de satisfacción en todos los años, esto es alarmante, debido a que es el único de los servicios del estado que se encuentra en todas las entidades federativas del país y es por lo tanto el que mayor población usuaria posee.

Gráfica III: Porcentaje de población usuaria satisfecha con los servicios de transporte otorgados prestados por el estado. México 2015-2023



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental (ENCIG) 2023, 2021, 2019, 2017, 2015.

En general el transporte se presenta como un servicio incierto, inconstante, insuficiente e inseguro para los usuarios, dentro de los que se encuentran trabajadores, lo que agudiza la incertidumbre en cuanto al acceso de recursos públicos. Esto no permite a los trabajadores tener certeza de la accesibilidad a el transporte público y los expone a constante riesgo, lo que puede obligar a los trabajadores (al igual que sucede con los servicios médicos) a optar por servicios privados debido a la falta de infraestructura por la inseguridad del servicio o por la incertidumbre del mismo. Lo anterior sumado con los bajos salarios, presenta un estado general de desasociego que recrudece la precariedad y la reproduce en la cotidianidad.

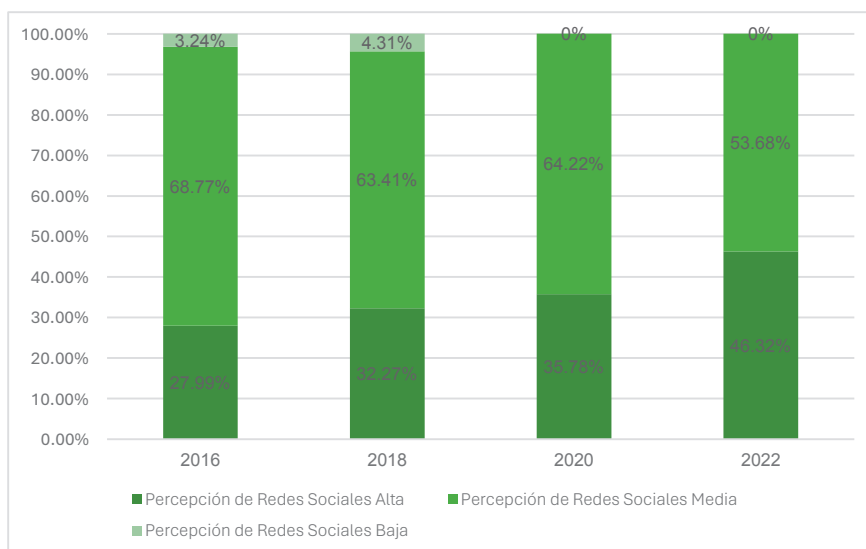
Accesibilidad a los recursos comunales

En paralelo a los recursos públicos se encuentran los recursos comunales que hacen referencia a las redes familiares y locales para afrontar problemáticas

extraordinarias o poder satisfacer necesidades, de índole social, económica o humana. En este sentido, el instrumento utilizado para poder medir que tan entrelazadas se encuentran las redes comunales en México es el índice de cohesión social publicado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

El IPRS sirve para medir la percepción que la población tiene sobre qué tan complejo o sencillo es contar con el apoyo de redes sociales, en caso de requerir ayudas, tales como ser cuidado en una enfermedad, obtener dinero, conseguir trabajo, ser acompañado al servicio médico, obtener apoyo para realizar mejoras en la colonia o localidad cuidar a los infantes en el hogar o conseguir empleo (CONEVAL, 2022). La medición abarca de 2016 hasta el año 2022 y categoriza en niveles alta, media o baja la percepción de redes sociales. Los resultados se presentan en la Gráfica IV presentada a continuación.

Gráfica IV: IPRS presentado en porcentaje de población. México 2016 a 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL 2022.

Contrario a la tendencia general, es observable que hay un incremento de la percepción de acceso a redes comunitarias y por lo tanto a recursos comunales fuertes, resaltando que en los años 2020 y 2022 la población con una percepción de redes sociales bajas es nula. Las redes comunales se convierten en un contrapeso ante la precariedad, y ante el acceso incierto a recursos públicos que satisfagan las necesidades y derechos de la clase trabajadora. Debido a la ausencia de datos no se puede concluir si esta tendencia se ha mantenido en el largo plazo o si durante el siglo XXI ha cambiado. Sin embargo, la información es suficiente para afirmar que la población mexicana tiene redes comunales fuertes o mínimo así las percibe que dentro de todas sus implicaciones favorecen a diezmar el impacto de la precariedad en la clase trabajadora.

Acceso incierto a la vivienda

La accesibilidad de la vivienda es una temática con aristas diversas, en esta investigación se abordarán, primero la accesibilidad del financiamiento a la vivienda otorgada por el sector público y en paralelo, la capacidad de los trabajadores de poder solventar los gastos que implica tener una vivienda.

El sector público en México proporciona el 67.46% del financiamiento a la vivienda del país en contraste con el 32.54% que proporciona el sector privado (Estrada, Padilla, Sanmiguel, Salas & Suárez, 2024). Dentro del sector público las dos instituciones que más vivienda financian son el INFONAVIT y el FOVISSSTE, además de ser estos los organismos que se vinculan directamente con los y las trabajadoras.

A nivel histórico hay un incremento sustancial de los créditos formalizados por año, sobre todo a partir de 1998, lo que implica que ha habido un incremento en cuanto a la accesibilidad al crédito de la vivienda y esto se confirma debido a que este incremento ha sido a tasas superiores a las del crecimiento de la población ocupada llegando a alcanzar aumentos anuales durante el siglo XXI de más del 20%, sin embargo, también han existido reducciones menos 34% por lo que se diezma la mejora en términos de accesibilidad (INFONAVIT, 2024), sin embargo la accesibilidad al crédito no se termina en cuanto se formaliza el mismo, sino que los trabajadores deben de ser capaces económicamente de poder sostener los mismos, y por lo tanto tener certidumbre de que el inmueble adquirido será de su propiedad en el largo plazo.

El gasto en vivienda a partir del Gasto Compuesto propuesto por el Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana Puebla será la variable a analizar para medir la capacidad de los trabajadores para solventar los gastos de una vivienda. Los resultados más recientes afirman que los trabajadores que tienen ingresos corrientes de entre 0 y 1 salarios mínimos mensuales se encuentran en una situación crítica debido a que en promedio gastan el 40.44% del total de

sus ingresos en el gasto compuesto, lo que los pone en una situación crítica en cuanto al acceso a la vivienda, si esto se disgrega a la población cuyos sueldos se encuentran en este rango se obtiene el 39.59% de los trabajadores se encuentran en esta situación, lo que evidencia una situación crítica (Estrada, Padilla, Sanmiguel, Salas, & Suárez, 2024).

La precariedad se encuentra en que los trabajadores tienen sueldos tan bajos que se vuelve incierto el acceso a la vivienda para un porcentaje muy alto de la clase trabajadora. Esto hace a los trabajadores dependientes de diversificar sus fuentes de ingreso para poder satisfacer sus necesidades. Estos ingresos alternativos se presentan de muchas formas, como ingresos por trabajo; trabajo de horas extra, aguinaldos, indemnizaciones o ingresos alternativos. Empero esto es reflejo de una precarización que ha obligado a los trabajadores a tener que adaptarse a la situación adversa que les presenta el trabajo precario

Transitoriedad e Impredecibilidad de los ingresos

La transitoriedad hace referencia a la mayoría de los elementos de flexibilidad contractual, es decir la facilidad de poder contratar y despedir gente con menos rigidez, además de poder despedir a los trabajadores sin tener implicaciones económicas. En este estudio no se exploran todas las aristas de la transitoriedad, sin embargo, se profundiza en dos figuras: la contratación por cuenta propia y el out sourcing. Es necesario mencionar que en el rubro de transitoriedad se encuentran otras modalidades como los contratos temporales, los contratos de formación y aprendizaje, el trabajo de tiempo parcial, la rotación de personal entre otros.

Comenzando con los estudios de caso, hay evidencia que ejemplifica el uso de contratación temporal e inestable dentro de la industria hotelera del corredor Chapultepec Polanco en la Ciudad de México. Se relata que el 22.1% se encuentran laborando por obra determinada, y que tienen que renovar su contrato si así lo solicita el empleador cada 28 días y esto se repite hasta por seis ocasiones, para que hasta el séptimo contrato renovado este adquiera la cualidad de indeterminado (Méndez Sosa, Vargas Martínez, & Román Sánchez, 2021). Los trabajadores se encuentran en una situación de impredecibilidad de las horas de trabajo, así como con la obligación impuesta de rotar turnos y a realizar horas extras excesiva, todo conforme así lo demande la empresa.

Con respecto a los voceadores de periódicos en Monterrey se declara lo siguiente específicamente con la editorial Sol.

No existe contrato alguno y por ende no existe relación laboral formal entre voceador y casa editora, aunque en la práctica se presentan algunas características típicas de la relación patrón-trabajador, tales como la supervisión, el pago semanal en sus oficinas y la obligatoriedad del uniforme. Algunos voceadores han llegado a

cumplir 17 años desempeñándose en su trabajo, sin que se les brinde un contrato legal (Rubio Campos J. , 2009, pág. 191)

En el caso de los voceadores de periódico, ni siquiera existe un contrato legal por lo que no hay certidumbre alguna, dependen a nivel de ingresos de las ayudas otorgadas por sus jefes y supervisores. A pesar de poder tener mucho tiempo laborando con la empresa esta no les da ningún tipo de prestación.

En términos de contratación la industria petroquímica tamaulipeca se encuentra con un incremento del outsourcing elevando la tasa de subcontratación de 24.6% en 1999 a 97.5% en 2014, todo con el objetivo de reducir la población a la que se le reparten utilidades. Como logramos observar en cada una de las industrias analizadas hay elementos que elevan los niveles de incertidumbre y por lo tanto la precariedad, lo que recrudece la precariedad salarial antes mencionada.

Analizando los datos estadísticos, de las tres dimensiones analizadas en esta investigación nos damos cuenta de que hay un comportamiento diferenciado en ambas modalidades de contratación. Primeramente, en el periodo de 2005 a 2023 hay una reducción en términos relativos de la población trabajadora independiente subordinada que no tiene una remuneración salarial pasando de 23.92% en 2005 a 22.21% en 2023 (INEGI, 2024). Dicha reducción es marginal, lo que implica un porcentaje irrelevante de la población que se encuentra en esta situación de transitoriedad e impredecibilidad de sus ingresos, debido a que no tienen una relación salarial con sus empleadores y su remuneración y contratación es completamente adaptable a las necesidades de las empresas.

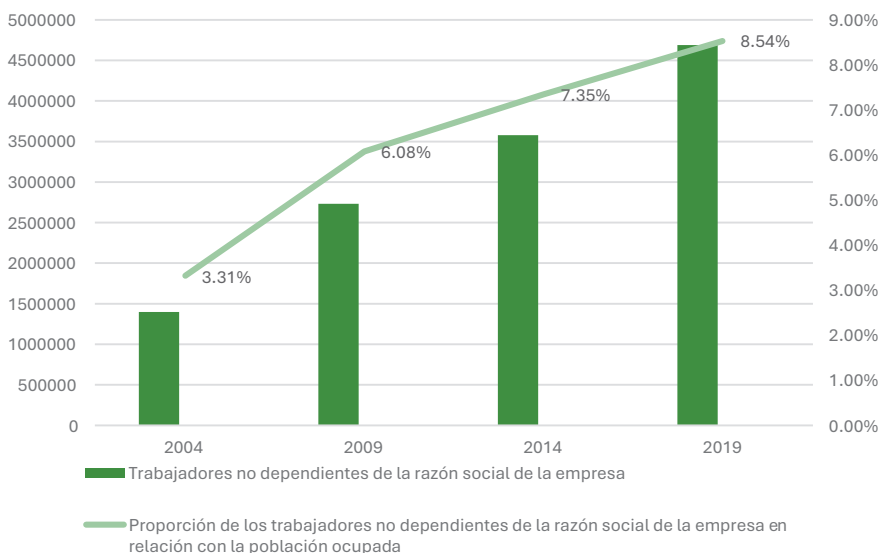
Es observable una reducción en términos relativos, sin embargo, esto no implica directamente que haya una reducción de la transitoriedad ni de la impredecibilidad de los ingresos, debido a que como se observará a continuación la transitoriedad e impredecibilidad de los ingresos es una problemática multifacética, por lo que la reducción de alguna de dichas formas de precariedad no implica una reducción de la precariedad, cosa que no sucede con el aumento, ya que todo aumento si representa un empeoramiento de la realidad material de la clase trabajadora.

Ocurre un caso contrario con el outsourcing o subcontratación, esta forma de contratación flexible ha aumentado a lo largo del siglo XXI. Para poder medir esto se analiza a la población ocupada no dependiente de la razón social. Los trabajadores que se encuentran bajo estos regímenes se mantienen en una constante condición de transitoriedad y de impredecibilidad de los ingresos, esto debido a que por la naturaleza de su contratación su trabajo se adapta a la demanda, inclusive únicamente recibiendo ingresos en los momentos en que el capitalista los requiera para su producción. Los trabajadores sujetos a esquemas de outsourcing carecen de toda certidumbre sobre sus ingresos, sobre sus puestos de trabajo y sobre las empresas para las que trabajan.

El trabajador subcontratado desaparece en cuanto termina su labor y vuelve a aparecer en cuanto otra eventualidad se suscita o el capitalista así lo requiere. No existe certidumbre alguna ni de las actividades que se realizan lo que presenta la máxima expresión de la falta de certidumbre en el trabajo precario. El Gráfico V permite observar en términos relativos la evolución de la subcontratación en México.

Hay un aumento sostenido de la proporción de trabajadores bajo esquemas de outsourcing lo que implica una precarización sistemática de las relaciones laborales a lo largo de los primeros veinte años del siglo XXI, si bien pueden parecer cifras bajas en términos relativos, es necesario recordar que aquí se presentan de manera aislada. El incremento de la subcontratación se aúna a la

Gráfica V: Proporción de la población ocupada que no es dependiente de la relación social. México 2004 a 2019 .



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y Censos Económicos 2019, 2014, 2009 & 2004 (INEGI, 2019).

4 Debido a la existencia de datos de población ocupada publicados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la cual tiene su primera publicación en 2005 se utiliza el dato del año 2005 como proxy para la medición relativa del año 2004.

caída del salario, a la inaccesibilidad de los recursos públicos, a la informalidad, a la pérdida de derechos laborales, entre otros factores que intensifican el nivel de precariedad del trabajo. El trabajador subcontratado no únicamente se enfrenta a remuneraciones sumamente bajas, sino que estas son inconstantes y dependen directamente de la demanda, lo que intensifica el grado de precariedad.

Desprotección

La desprotección es la tercera dimensión de la precariedad del trabajo y se relaciona directamente con la evolución de la normativa laboral a lo largo del periodo. En un primer momento es necesario señalar que la desprotección no es una dimensión absoluta donde una parte de la clase trabajadora se encuentra desprotegida y el resto no, estamos hablando de niveles más elevados de precariedad.

Continuando con los estudios de caso, nos percatamos de una realidad heterogénea en cuanto a la desprotección, el caso de la industria petroquímica en Tamaulipas, la desprotección viene por parte del outsourcing el cual provoca la pérdida de derechos laborales como el reparto de utilidades, a pesar de participar directamente en la producción de las empresas (Ochoa García & Pérez Cruz, 2016, pág. 124). El reparto de utilidades es un derecho de la clase trabajadora que con los esquemas de subcontratación se pierde en la realidad material de los trabajadores.

El caso de la industria hotelera del corredor Chapultepec Polanco, se presentan niveles bajos de desprotección, ya que la mayoría goza de los derechos establecidos por la LFT y hay un alto grado de protección sindical. Sin embargo, esto no implica que así funcione toda la industria, y se une el hecho de la excesiva carga de horas extra no pagadas lo que implica cierto grado de desprotección.

Por último, el caso más crudo es el de los voceadores de periódicos en Monterrey, los cuales se encuentran en un estado total de desprotección institucional debido a la ausencia de contrato, no cuentan con ninguno de los derechos establecidos en la LFT, además de encontrarse en una situación adversa ya que por las actividades que realizan se encuentran expuestos a los peligros del tránsito y desprotegidos por la ley por lo que no hay ninguna salvaguarda en casos de accidentes. De este caso es el único donde encontramos información sobre subordinación y vigilancia, los voceadores de periódico se encuentran constantemente vigilados por los supervisores quienes les entregan la mercancía, supervisan su trabajo y les dan las “ayudas”. Este de los casos es el que presenta una situación de desprotección más crítica, sin embargo, esto no minimiza la precariedad en el resto de las industrias ni mucho menos en el mercado laboral mexicano, el cual se abordará a continuación.

Perdida de derechos laborales

La pérdida de derechos laborales es probablemente, la dimensión de la precariedad laboral más visible en la apariencia y una de las que más impacto tiene en la vida de los trabajadores. Por otro lado, implica uno de los aspectos en los que el trabajo más se ha precarizado a lo largo de las últimas cinco décadas, y por obviedad durante el primer cuarto del siglo XXI. La realidad material en cuanto a la pérdida de derechos laborales se puede medir de iure y de facto, es decir desde el análisis legal institucional y desde la realidad material vivida por los trabajadores. Si bien el análisis legal es amplio, la Tabla II sintetiza las reformas más relevantes del siglo en su dimensión de iure que es la pérdida institucional (específicamente a la Ley Federal del Trabajo) y de facto como se ha materializado en la realidad.

Individualización y eliminación de la protección sindical

Tabla II: Análisis de las reformas laborales del siglo XXI en México.

Reforma a la LFT	De iure	De Facto
Reforma de 2007	Cambio en la legislación del ISSTEP que incorpora a los trabajadores del estado al sistema de AFORES (H. Cámara de Diputados , 2007)	Incorporó a los trabajadores del estado al sistema de pensión por AFORES lo que implicó un incremento marginal que complementó la reforma de 1997. (Gobierno de México, 2024). Esto genera un estado de incertidumbre e impredecibilidad en cuanto a sus ingresos por pensión, derivado de la transitoriedad y los bajos niveles de ingreso.
Reforma de 2012	Se establecen múltiples figuras que favorecen a la flexibilidad del mercado laboral entre ellas: el régimen de subcontratación salarial; los contratos por temporada, los periodos de prueba y la capacitación inicial; y, reducción de costos por despido (H. Cámara de Diputados , 2007).	Contrario a sus objetivos no revirtió de forma significativa la informalidad (Organización Internacional del Trabajo. , 2023) y si provocó un incremento en los niveles de subcontratación.

Reforma a la LFT	De iure	De Facto
Reforma de 2019	La reforma laboral de 2019 representó, al menos en la narrativa, un cambio de paradigma con respecto a la política laboral de 2012, esta última se desarrolla a partir de cuatro ejes: la libertad sindical, justicia laboral expedita, transparencia sindical e inclusión con perspectiva de género (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2019).	Aportó transparencia a la protección sindical, sobre todo en sus procesos internos, sin embargo, no implicó un aumento en términos relativos de la cantidad de trabajadores sindicalizados.
Reforma de 2021	Se enfoca en disminuir o reducir la legalidad de la subcontratación o outsourcing, representando un proceso legal contrario a la reforma impuesta en 2012.	Aún no existe información concluyente, debido a la falta de información.

Fuente: Elaboración propia.

La individualización es un proceso propio de la flexibilización de las relaciones laborales, proceso que diezma la capacidad de negociación de los trabajadores al dislocarlos en apariencia de su realidad como clase social. La protección sindical es precisamente el contrapeso que permite la negociación ante la precarización del salario, la desprotección de los trabajadores y las situaciones de incertidumbre. Existe una reducción de la población sindicalizada en México, para 2005 la tasa de sindicalización era del 16.8% y para 2022 la tasa es de 12.7%, alcanzando su punto más bajo en 2018 cuando la tasa de sindicalización fue de 12% (Gobierno de México, 2022).

A lo largo del siglo XXI hay una desprotección estructural de la clase trabajadora en términos sindicales, lo que implica una subordinación de los trabajadores lo que implica una precarización en aumento. La desprotección sindical permite al capitalista reducir el salario al mínimo, y maximizar la tasa de ganancia, es así como esta desprotección se manifiesta como un mecanismo de contrapeso ante la tendencia decreciente de la tasa de ganancia, se lleva a el punto más precario la remuneración de los trabajadores para mantener la rentabilidad de las empresas.

Uberización

La uberización es un fenómeno relativamente reciente, plataformas como Didi, Rappi, Uber, entre otras llegaron a México en la segunda década del siglo XXI (Comunicación Uber México, 2023). La uberización encuentra gran parecido con el autoempleo, sin embargo, plantea un nuevo estatus jurídico que desprotege en su totalidad a los trabajadores. Las plataformas antes mencionadas no reconocen a los trabajadores que en el fondo se subordinan a ellas como empresas, son intermediarios de “socios” autoexplotados, donde no hay una jornada de trabajo, ni una relación laboral convencional, sin embargo, si hay una extracción de plusvalor por parte de estas plataformas, a las que los trabajadores se subordinan.

A lo largo de su estancia en México, Uber ha tenido un aumento exponencial de los trabajadores que se subordinan a el trabajo aparentemente independiente de sus plataformas. En 2021 reportaron tener 200,000 socios conductores un incremento sustancial tomando en cuenta que en 2013 comenzaron con 10 socios únicamente en la Ciudad de México (Comunicación Uber México, 2021). En el caso de Didi, inclusive con menos tiempo en el mercado siendo que comenzó actividades en México en 2018 para 2023 contaba con 350,000 “socios” conductores y repartidores (Arteaga, 2023). Se resaltan estos datos como una muestra del uso y evolución en el mediano plazo de la figura del socio conductor como mecanismo de flexibilización del trabajo.

Las razones por las cuales los trabajadores deciden acceder a estos regímenes de autoexploración y no reconocimiento (lo cual recrudece la precariedad) es en su mayoría debido a la insuficiencia de los ingresos. El principal motivante de los socios conductores es que lo hacen para “llegar a cubrir los gastos del día a día” representando el 44% de los repartidores y 53% de los conductores (Quadrant Strategies, 2021). La uberización es de forma significativa ocasionada por la precariedad subsistente en el mercado de trabajo mexicano. El fenómeno de la uberización es la materialización del autoempleo desprotegido e incierto ante una situación de precariedad generalizada.

Vigilancia y subordinación

La vigilancia es un concepto que, si bien se separa de lo económico en apariencia, tiene implicaciones sustantivas en el desarrollo de las relaciones obrero-patronales. En la empresa fordista tradicional se utilizaba el panóptico de Bentham para garantizar la productividad y la subordinación de los empleados. En el siglo XXI no se han dejado de utilizar estos mecanismos, incluso se han añadido sistemas de vigilancia intralaboral y translaboral.

Los sistemas de vigilancia Intralaboral hacen referencia a sistemas ERP o Planeamiento de Recursos Empresariales que es una adaptación de la vigilancia

a el espacio digital de trabajo. sistemas como SAP, Odoo, Oracle Net Suit entre otros, los cuales se definen como softwares de gestión de los recursos de una empresa donde se integran todas las fases del sistema productivo centrales para operar una empresa, tales como, Finanzas, Recursos Humanos, Cadenas de Suministro, fabricación, servicios, aprovisionamiento, entre otros funcionando en su forma más simple como un organizador de registros (SAP, 2024)

Desde una visión crítica y enfocado a la perspectiva de los trabajadores la utilización de las ERP implica dos cambios fundamentales, cambia los procesos de trabajo y aumenta el disciplinamiento y la productividad de los trabajadores a partir de registro digital de sus labores (Mengay, Pricelius, & Tepper, 2013, pág. 8). Estos sistemas se convierten en el cronómetro de la contemporaneidad, permite reducir al máximo el grado de intimidad entre el trabajador y su trabajo y mediante tecnologías de la información aumentan la plusvalía relativa extraída a los trabajadores a partir de un sometimiento a ultranza.

En paralelo se encuentran los mecanismos translaborales, las empresas en México, para incrementar la tasa de ganancia a costillas de los trabajadores y garantizar su subordinación emplean el Buró Laboral. Para poder comenzar el análisis será crucial comprender ¿qué es el buró laboral? En su propia página Buró Laboral México (BLM) se declara una empresa prestadora de servicios de investigación e integración de referencias y antecedentes laborales (BLM, 2023). Mediante la generación de listas negras se le informa al usuario (el capitalista), si existiese una falta disciplinaria (juicios en contra de sus empleadores) del trabajador que aspira a enajenar su fuerza de trabajo.

Esta herramienta no solo inutiliza el aparato institucional que le queda al trabajador precarizado, sino que lo condena a la vigilancia continua. Sumado a esto, la característica humana de necesitar cierra el candado de la precariedad. En un mundo donde el obrero no puede vivir si no enajena su trabajo, el exigir justicia se convierte en un privilegio inalcanzable para el trabajador.

Hasta la necesidad de respirar el aire libre deja de ser una necesidad para el obrero, pues el hombre retorna a su caverna, simplemente apestanda por el aliento mefítico de la civilización y en la que mora, solamente de un modo precario, como un poder extraño, de la que puede verse arrojado un día u otro, si no paga (Marx, 1984).

El esquema de disciplinamiento se complementa con un esquema de exclusión donde si no se paga, no se vive en la sociedad capitalista, el trabajador desposeído de medios de producción no puede dejar de emplearse, de no hacerlo será excluido como aquel poseedor de la peste del que hablaba Foucault. A la sociedad líquida donde las reglas de acenso y despido se han torcido (Bauman, 2000, pág. 158) se le suma la expansión punitiva del capital maximizador, que, de forma violenta,

mediante una estructura panóptica, donde el castigo a la insubordinación se hace presente y condena a la exclusión del único medio de vida al que el trabajador si este se insubordina.

Conclusiones

La precariedad laboral en México es una realidad arraigada y una característica del mercado de trabajo contemporáneo. A nivel teórico la precariedad del trabajo se ha convertido en un resultado inmediato de los procesos de flexibilización y liberalización suscitados a nivel global durante la segunda mitad del siglo XX, esto ha permitido procesos de sobreexplotación. Esta sobreexplotación ha servido como un mecanismo de manutención de la tasa de ganancia ante la crisis del capitalismo.

La precariedad se manifiesta en tres ejes sustantivos, la incertidumbre, la inseguridad y la desprotección. En cuanto a la incertidumbre, nos encontramos con una Servera incertidumbre en torno, al acceso a servicios públicos los cuales presentan problemas estructurales de satisfacción de las necesidades y de accesibilidad para la clase trabajadora. La vivienda en su carácter integral es insolventable para gran parte de los trabajadores debido a los bajos ingresos de los trabajadores. Los trabajadores se encuentran en un constante estado de transitoriedad con altos niveles de subcontratación, trabajo independiente y falta de contratación estable. Los recursos comunales se han convertido en un contrapeso contra esta incertidumbre y la inaccesibilidad a los recursos y servicios públicos.

En términos de inseguridad los bajos salarios se han convertido el principal elemento de precarización de la clase trabajadora, esto debido a una política de pauperización de los mismos llevada a cabo en el último tercio del siglo XX, lo que ha llevado a los trabajadores a un estado de incapacidad para satisfacer sus necesidades. En términos de desprotección la clase trabajadora mexicana se halla individualizada, legalmente no hay una directriz clara, sin embargo, las legislaciones de 2007 y 2012 recrudecieron la incertidumbre y la transitoriedad del trabajo, por otro lado, las reformas de 2019 y 2021 han tenido resultados poco significativos o inciertos ante las problemáticas estructurales.

Por último, la clase trabajadora mexicana se encuentra sometida debido a la instauración de nuevos mecanismos de vigilancia y explotación, la uberización se ha convertido en un espacio para que las empresas se desafíen de sus trabajadores instaurando la figura del socio autoexplotado. Por otro lado, sistemas de ERP y de vigilancia translaboral han despolitizado al trabajador y lo han subordinado a la voluntad del capital inclusive fuera del trabajo. El mercado de trabajo mexicano tiene una precariedad estructural que pauperiza a la clase trabajadora, la desasosiega y la violenta en beneficio de la obtención de ganancias extraordinarias.

Bibliografía

Antunes, R. (2001). *¿Adiós al Trabajo?* Brasil: Cortez Editora.

Antunes, R. (2015). *Los Sentidos del Trabajo Ensayo sobre la afirmación y Negación del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramieta.

Arteaga, J. R. (2023). DiDi cerrará 2023 con una inversión histórica de 410 mdd para México y otros países. *Forbes México*.

Bauman, Z. (2000). *Modernidad Líquida*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Berardi, F. (. (2023). *Medio Siglo Contra el trabajo*: Canon Bifido. Madrid : Traficantes de sueños.

BLM. (2023). Buró Laboral México. Obtenido de *¿Quiénes somos?*: <https://www.burolaboralmexico.com/quienes-somos>

Calderón Chelius, M., Falcón Zurita, F. E., & Padilla Santiago, M. A. (2022). *Salaio Mínimo Constitucional: Informe de actualización*. Puebla: Observatorio de Salarios.

Comunicación Uber México. (9 de septiembre de 2021). Uber Newsroom. Obtenido de Uber celebra 8 años de generar oportunidades a través del movimiento y la tecnología en México: <https://www.uber.com/es-MX/newsroom/uber-mexico/#:~:text=Uber%20celebra%208%20a%C3%B1os%20de%20generar%20oportunidades,de%2070%20ciudades%20de%20la%20Rep%C3%ABlica%20Mexicana.>

Comunicación Uber México. (23 de octubre de 2023). Uber Newsroom. Obtenido de Uber celebra diez años en México con datos de impacto y planes a futuro: <https://www.uber.com/es-MX/newsroom/uber-10-anos/>

CONEVAL. (2022). *Medición de la Pobreza*. Obtenido de *La Cohesión Social*: https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Cohesion_Social.aspx

de la Garza Toledo, E. (1988). *Asenso y Crisis del Estado Social Autoritario*. México: El Colégio de México.

Estrada Jimenez, M., Padilla Santiago, M. A., Sanmiguel Gómez, A., Salas Sartorius, A. I., & Suarez Vences, L. F. (2024). *Primer Informe de Vivienda*. Puebla: Observatorio de Salarios Ibero Puebla.

Fernández, S., Martín Alcázar, F., & Sánchez Gardey, G. (2015). Flexibilidad funcional en la dirección estratégica de los recursos humanos. *Revista de Ciencias Sociales*, 321-331.

Gobierno de México. (2024). DataMexico. Obtenido de Empleo y Educación: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/mexico#education-and-employment>

Hyman, R. (2022). El futuro de las relaciones laborales en tiempos de pandemia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 245-260.

Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (2009). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Facultad de Contaduría y Administración UNAM*, 33-52.

INEGI. (1986). Estadísticas Históricas de México tomo I. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/historicas/EHM%205.pdf

INEGI. (2019). Censos económicos 2019: Población subcontratada por sector económico Outsourcing. México.

INEGI. (2020). Población con afiliación a servicios de salud por entidad federativa según institución, 2020. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática: Población con afiliación a servicios de salud por entidad federativa según institución, 2020

INEGI. (2023). Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental. Ciudad de México: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

INEGI. (2024). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Obtenido de Información Demográfica y Social: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

INFONAVIT. (2024). Cuentas Claras Transparencia. Obtenido de V. Indicadores en Área Sustantivas : https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/transparencia/indicadores-area-sustantivas!/ut/p/z1/jY-xCslwGIQf6b-kpf6OTa1psUkpGFqzSCYJaHUQn18RFwdjbzv47o4jTxP5OTziKdzjdQ7nlz_44lhooKlyYaEMMLDZGZF3QCFpfAOSAa0grOaGUW7rtI53mdROkF-Sxw-VWJZPAD5dP5L_

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). CAPITULO II Capitulo II POBLACIÓN DERECHOHABIENTE . Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2022>

Marx, K. (1968). manuscritos Económico Filosóficos de 1844. México D.F.: Enlace Grijalbo.

Marx, K. (1984). Manuscritos económico-filosóficos de 1944. México D.F.: Juan Grijalbo Editores.

Méndez Sosa, M. d., Vargas Martínez, E. E., & Román Sánchez, Y. G. (2021). PRECARIEDAD LABORAL EN EL SECTOR HOTELERO. CASO DE ESTUDIO: CHAPULTEPEC-POLANCO DE LA CIUDAD DE MÉXICO. Compendium.

Mengay, A., Pricelius, M., & Tepper, L. (2013). SAP: Un análisis Crítico. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El mundo del Trabajo en Discusión Avances y temas Pendientes . Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en estudios del Trabajo.

Ochoa Garcia, R. F., & Pérez Cruz, J. A. (2016). Expresiones de la desigualdad de los ingresos del trabajo. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades SOCIOTAM , 105-131.

Quadrant Strategies. (2021). Encuesta Nacional de Conductores y Repartidores de Aplicaciones en México 2021. Ciudad de México: Quadrant Strategies .

Rubio Campos, J. (2009). Flexibilidad y Precariedad Laboral en México. El Caso de los voceadores de periodicos en Monterrey. Revista iapem, 169-206.

SAP. (2024). ¿Qué es ERP? Obtenido de <https://www.sap.com/latinamerica/products/erp/what-is-erp.html>

Sotelo Valencia, A. (2015). The Future of Work : Super-exploitation and Social Precariousness in the 21st Century. Brill.

Sotelo Valencia, A. (2018). La precarización del trabajo: ¿premisa de la globalización? Papeles de Población , 81 - 98.

Standing, G. (2014). Precariado una carta de derechos. Titivillus.