

"Trabalho preparado para sua apresentação no X Congresso Latino-americano de Ciência Política (ALACIP), organizado conjuntamente pela Associação Latinoamericana de Ciência Política, a Associação Mexicana de Ciência Política e o Tecnológico de Monterrey, 31 de julho, 1, 2 e 3 de agosto 2019"

La ley de reforma laboral (2012) y sus efectos sobre el trabajo: hacia más allá de la precarización?

Fernanda Barcellos Mathiasi¹
Thiago Duarte Pimentel²

Este paper presenta los resultados parciales de una investigación – aun en proceso – que se dedica a analizar la relación entre la ley de reforma laboral (2012) y sus efectos sobre el trabajo, en México. Tomando como hipótesis la idea de que la reforma laboral mencionada intensificó el proceso de desreglamentación laboral y, con ello, ampliación el poder de negociación de las empresas frente a los trabajadores y al Estado, se propone *analizar y evaluar en que medida la categoría social “trabajo” ha cambiado desde la reforma y, en lo particular, ha intensificado las características de éste y las malas condiciones laborales (o la llamada “precarización” del trabajo) generadas por marcos legales estatales, que intencionalmente, o no, generan resultados de inestabilidad, inseguridad para los trabajadores.* Específicamente, se busca 1) construir el estado del arte de la categoría social “trabajo” por una evolución histórico y la categoría social “precarización laboral”; 2) analizar el contexto del “trabajo” en México además del momento social e histórico en lo cual se ha aprobado la Reforma Laboral de 2012; por una investigación cualitativa con métodos de análisis de entrevistas con representantes de los trabajadores como 2 Procuradores de la Defensa de Trabajo en México, 2 Directores de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social de México responsables por la Inspección.

¹ Doctorante en Doble Titulación en Ciencias Sociales pela Universidad Autónoma de Sinaloa-México y Universidade Federal de Juiz de Fora-Brasil; Maestra en Ciencias sociales pela Universidad Federal de Juiz de Fora-Brasil; Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social pela Pontificia Universidad Católica-Brasil; Abogada, licenciada en Derecho pela Universidad Federal de Juiz de Fora; Graduanda en Ciencias Sociales pela Universidad Federal de Juiz de Fora. Correo: fernandabarcellosmathiasi@gmail.com o fernanda.barcellos.faces@uas.edu.mx

² Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Bacharel em Turismo/UFMG. Professor e pesquisador de dedicação exclusiva na UFJF, na pós-graduação em Ciências Sociais (M/D) e em Administração (M), e também nos cursos de bacharelado em Ciências Humanas e de Turismo. Membro da Associação Internacional de Sociologia (ISA) e da Associação Internacional de Peritos Científicos em Turismo (AIEST). Professor visitante nos EUA, Canadá, México, Cuba, Equador. Líder da rede de pesquisa: Realismo Crítico, Ação Coletiva e Trabalho (REACT). CV: <http://lattes.cnpq.br/9841188234449467>. Orcid Id: 0000-0003-1889-069X. Correo: thiago.pimentel@ich.ufjf.br

Para tratar del tema del trabajo y mercado laboral en México se ha elegido la Reforma Laboral de 2012, como un marco temporal de análisis, pues fue la mayor reforma de los derechos de los trabajadores hasta entonces, además de tenerlo hecho legal temas del trabajo flexible como la subcontratación. Para Fernández (2009) la función del derecho laboral ha cambiado con el tiempo, el nacimiento del derecho laboral fue en la mirada de conflicto, en las luchas de clase y hoy la idea sería más de arreglos y conciliación con los trabajadores. De esta manera, tenemos como objetivos: analizar los resultados de la reforma laboral de 2012, según los expertos de la ley, para detectar en que medida han cambiado las condiciones laborales en México.

Palabras-clave: reforma laboral; condiciones laborales; precarización;

1 Introducción

El “trabajo” como elemento del desarrollo humano, de sus creatividades, habilidades y alcance de condiciones materiales de vida es un elemento clave para el ser humano. Al largo de la historia de la humanidad el trabajo ha cambiado mucho en sus características, desde el trabajo para a sobrevivencia, alimentación, después el trabajo esclavo, el trabajo libre de la Modernidad, después con el tiempo y las luchas sociales el alcance de derechos laborales y de seguridad hacia a los trabajadores, hasta la Postmodernidad con el Estado Neoliberal contemporáneo configurando un trabajo inseguro, flexible, sin derechos, dominado por un mercado laboral informal de trabajo.

La concepción de cada momento histórico ha sido importante para percepción y características laborales, como en el Estado Liberal con un trabajo dominado por el lucro y reglas empresariales de eficiencia. Las huelgas y movimientos sociales fueron buscando derechos laborales y de seguridad que ya en el Estado Social, se alcanzó a tener ciertas garantías establecidas en las constituciones políticas de los Estados Modernos. Empiezan los gobiernos a poner en la realidad y en planes de gestión los derechos positivados en las Cartas Magnas, con el Estado de Bienestar Social invistiendo en seguro social, educación y salud publica hacia a los trabajadores. Pero, las crisis financieras mundiales dificultaron los avances de este proyecto estatal y fortalece otra vez ideas liberales de actuación estatal. A partir de los años 70 en los países europeos e Estados Unidos y en los años 80/90 en la América Latina, las ideas neoliberales toman fuerza y otra vez hay reformulación en las características del trabajo.

Contemporáneamente, el trabajo se presenta inseguro en diversos niveles hacia a los trabajadores, en la cuestión de representación sindical, en las funciones y habilidades del trabajo, en las prestaciones y contrato formal, en los salarios y jornada laboral.

Dentro de este contexto del discurso de que el Estado no puede tener tantos gastos públicos que el mercado es la mejor solución para el desarrollo económico, aumento del empleo, disminución de la pobreza y mejores condiciones de vida, como herramienta para transformación del trabajo y de los derechos sociales, la reforma legal, hacia a la flexibilidad normativa, sobre todo, en los derechos sociales y de seguridad social.

Así que las reformas de las leyes laborales han estado presentes en muchos Estados y discursos del gobierno y en la América Latina, en los años 90, empiezan cambios el las

normas. En México – nuestro contexto del estudio empírico – el grande cambio en los derechos laborales con la finalidad de generar más empleos, equidad de género, trabajo digno/decente fue en 2012 y en este trabajo de tesis se va a buscar los cambios en el mercado laboral después de la Reforma Laboral de 2012.

En este sentido, el *problema de investigación* que se plantea es: ¿Cuáles han sido las consecuencias de la Reforma Laboral de 2012 en México, en términos de modificación de las características del trabajo, bajo la perspectiva de los actores, trabajadores y juristas, que ha contribuido a generar la precarización del trabajo?

El *hilo* que guía este estudio es que la Reforma Laboral de 2012 en México ha contribuido a generar la precarización del trabajo, sobre todo bajo las tres variables de medición conceptual que son ingresos, jornada laboral y prestaciones. Nuestro argumento es que las reformas laborales – en el contexto macrosocial mundial reciente – sobretodo, en los países en desarrollo, avanzan en el sentido de desequilibrar aun más, las fuerzas sociales, en el sentido de privilegiar el sector productivo empresarial en detrimento de las trabajadoras, bajo la legitimación de los Estados Nacionales, estos premidos por una una visión pragmatista y de corto plazo, debido a sus restricciones inherentes a sus propias dependencias de trayectoria histórica.

Para contestar esa pregunta esa investigación utilizará de *métodos cualitativo y cuantitativo*. El método cuantitativo desarrolla un análisis estadístico-descriptivo de la ENOE 2005-2018, para comprender los cambios macrosociales hechos en el mercado laboral mexicanos antes y después de 2012, también se hubo logros en los objetivos de la reforma, generando más empleos y mejores condiciones laborales, de equidad de género y trabajo digno/decente.

Para tratar del tema de los cambios de las características del trabajo y mercado laboral en México se ha elegido la Reforma Laboral de 2012, como un marco temporal de análisis, pues fue la mayor reforma de los derechos de los trabajadores hasta entonces, además de tenerlo hecho legal temas del trabajo flexible como la subcontratación.

2. Cuadro Teórico

2.1 El trabajo

La palabra "trabajo" tiene origen del latín en la palabra "tripalium", "tri" que hace referencia a tres y "palium" que significa madera. Este es un instrumento de tortura utilizado en Europa y por eso el trabajo ha adquirido esa acepción, de practicar una actividad dolorosa, lo que es muy sufrido, una tortura. Después del latín, el término pasó al francés como travailler, con significado de "sentir dolor"; "Sufrir". Con el tiempo, la palabra pasó a significar "hacer una actividad exhaustiva" o "hacer una actividad difícil, dura". Sólo en el siglo XIV comenzó a tener el sentido que hoy le atribuimos de "aplicación de las fuerzas y habilidades humanas para alcanzar un determinado fin".

El trabajo está ligado a la historia del hombre desde los primordios, como esencia de la inteligencia humana en la transformación de la naturaleza con alguna finalidad específica para mejorar el medio para sí mismo, como ejemplo un tronco de árbol transformado en lanzas para cazar y pescar, el barro, la madera las hojas de árboles en especies de casas para protegerse de la naturaleza. Hay por lo tanto una forma de emancipación del hombre con relación a la naturaleza, su creatividad y el propio trabajo lo posibilitan. De esta forma, el hombre pertenece a la naturaleza de manera sui generis (ENGELS, 1990).

Para el ser humano, el trabajo, es una de las maneras de diferenciarse en el mundo animal, con el fin de adquirir la dignidad humana, la felicidad, siendo un medio de desarrollar el ser social. Es decir, el ser humano se inserta en el mundo a través de lo que es y representa dentro del cuerpo social, dentro de la convivencia con el otro y el *status quo* que recibe por las funciones que realiza. Pero si por un lado tenemos el trabajo como agente del desarrollo individual, propulsor de la dignidad humana, de la realización de los proyectos individuales, perspectivas de futuro, la precarización trabajo en el capitalismo moderno está deformando, ya que se transformó en mercancía de cambio, alienado, fetichizado, antes como finalidad central del ser social se transforma en un medio de subsistencia, con el objetivo de valorizar el capital. (ANTUNES y BRAGA, 2009)

Por lo tanto, la categoría "trabajo" es central en la teoría marxista, aclarando que el ser humano tiene la capacidad potencial de realizarse como ser libre y universal, fijando sus rumbos en la historia además de pensar y actuar con nuevas perspectivas, a través del trabajo. Esto quiere decir también que el hombre está en un proceso de autoconstrucción, de la propia

imagen y del papel social desempeñado, o sea, la dimensión subjetiva e intersubjetiva, por medio de su actividad esencial, el trabajo (MARX, 2013).

Aunque muchas veces son tratados como sinónimos, "trabajo" y "empleo" no lo son ni histórica, ni sociológicamente, ni jurídicamente. El empleo es una de las formas de trabajo que surgió después de la Edad Media, con la formación de la sociedad industrial capitalista, y la creación de una relación jurídica de que una persona vendría el tiempo y la fuerza de trabajo para en cambio ganar un salario (DELGADO, 2010). En el empleo el individuo vende su fuerza de trabajo para obtener un salario. Por lo tanto, el empleo sólo surge después del fin del trabajo esclavo y de la servidumbre, en un contexto de sistema productivo capitalista. (DELGADO, 2010) Por eso, esta investigación, se centrará primordialmente en la sociedad moderna que es el núcleo del objeto de la investigación. Para Friedmann et al (1973) la relación de empleo tiene siempre una vinculación al trabajo, pero no son sinónimos. El empleo va a generar "status", además de los papeles sociales en la sociedad capitalista.

Entonces, ¿cómo se puede definir la categoría de trabajo?

La categoría de trabajo puede ser delimitada, utilizando como referencial teórico la investigación Tilly (1998), como una actividad o esfuerzo humano, físico o intelectual, que exige una contraprestación pecuniaria y que añade valor a bienes y servicios.

Según Charles y Chris Tilly (1998),

El trabajo incluye cualquier esfuerzo humano que añade valor a bienes y servicios (...) De modo más preciso, no todo esfuerzo se califica como trabajo; los actos puramente destructivos, expresivos o consumativos quedan fuera de este límite; en la medida que reducen el valor de uso transferible, podemos pensar en ellos como anti-trabajo. En la medida en que el esfuerzo añade valor a bienes y servicios que están disponibles, al menos en principio, para otros, consideramos el esfuerzo del trabajo. (CHARLES Y CHRIS TILLY, 1998: 22 y 23)

De esta manera, los elementos fundamentales a la categoría de trabajo son: ser una actividad o esfuerzo físico o mental y que añada valor de uso a un bien o servicio producido por el individuo.

Así que, la cuestión del trabajo precario, como estresante, degradando la individualidad del ser humano no es nuevo en la historia humana. Sin embargo, en esta investigación, el objeto de trabajo se centra en el período histórico de la modernidad industrial en la revolución postindustrial.

Dentro de esta concepción de que el trabajo y sus cambios en la modernidad y posmodernidad, con la tecnología, se iba acabar (ANTUNES, 2006), no tiene efectos o se materializa en los hechos sociales. Lo que si existe son cambios en el mercado laboral, con la introducción del desempleo estructural, el *outsourcing*, trabajo temporal o parcial, bajos salarios (ANTUNES, 2006). Es decir que los efectos de la posmodernidad están generando las características del trabajo precario y aumentando la concentración de riqueza (OIT, 2017).

El término "precarización", "trabajo precario", entre otros sinónimos se han utilizado para describir las transformaciones que el "mundo del trabajo" ha estado sufriendo durante toda la legislación mundial, con una retirada de las políticas de Estado y de avance y agendas de mercado (STANDING, 2014).

El trabajo precario empieza a ser una preocupación de los años 70, según el sociólogo Arne Kalleberg (2009). Para el autor, el trabajo precario es que,

(...) incierto, impredecible, y en el que los riesgos son asumidos principalmente por el empleado, y no por los empleadores o el gobierno. (...) El trabajo precario no es nuevo y ha existido desde el principio del trabajo asalariado. Sin embargo, las fuerzas sociales, económicos y políticos que han estado operando desde hace varias décadas hicieron la más precaria del mundo (KALLENBERG, 2009, p. 21).

La labor, como precario ha causado inseguridad para los trabajadores, que es un problema también en la concepción subjetiva, es decir, a las relaciones interpersonales, ya sea en el aspecto familiar, o incluso en las relaciones entre los trabajadores mismos no son más de amistad y afinidad en lugar de la competencia, y, además, la relación objetiva con la inestabilidad política establece relación laboral.

Para el sociólogo Kalleberg (2009), el aumento del trabajo precario en el mundo es el resultado de la globalización, la interdependencia económica y la expansión del

neoliberalismo. En Brasil y en México el trabajo precario surgirá con el aumento de la privatización, la desregulación del mercado, el avance del neoliberalismo en la década de 1990 (KALLENBERG, 2009).

2.2 La Precarización del trabajo

Un de los teóricos que tiene una teoría nueva sobre el trabajo precario es el economista Guy Standing. En su nuevo libro *El Precariado: una nueva clase perigosa* trata de hablar del trabajo precario, pero más que caracterizarlo, introducir la idea de que es tan grande esa categoría social que ya es una nueva clase social.

Según el autor el concepto marxista del proletariado no es suficiente para contener todas las categorías sociales y las características del trabajo globalizado contemporáneo (STANDING, 2015).

Para el sociólogo André Gorz (1995) los atributos de la clase social marxista: identidad ocupacional, tomada del poder por la revolución, minoría alienada al sistema de empleo, pero con seguridad y bien remunerada, compromiso histórico con la revolución y los cambios.

El *precariado* es una facción social que se diferencia del proletariado pues ese tiene derechos garantizados por leyes, sindicatos que los representan, seguridad y beneficios sociales, son reconocidos por los trabajos o funciones que ejercen; ya el primer, precariado, no trabaja en la función que está capacitado, si tiene capacitación, es una clase políticamente conservadora, no tiene sindicatos que los representa, ni tampoco derechos que les garantizan empleo, despido arbitrario, no tienen horas fijas de trabajo, ni sueldo garantizado, siguen sin identidad ocupacional (STANDING, 2015).

Los hechos sociales que afectan esa nueva clase social son: 1) *flexibilización del trabajo*; 2) *no hay identidad ocupacional*; 3) *no pueden realizarse en una carrera profesional*; 4) *protección laboral insuficiente*; 5) *derechos sociales y laborales siempre reduciendo o sobre ataques*; 6) *migración*.

En ese punto es que la teoría del precariado de Standing (2015) ha recibido muchas críticas, pues él pone la migración como un factor que genera el trabajo precario y el migrante como trabajador precarizado. Pero en el contexto de Europa y Estados Unidos, la cuestión de la migración es muy fuerte y genera impactos en el mercado laboral, pero en el contexto de América Latina, espacio de estudio de la presente tesis, la migración no es un factor tan importante, aunque tengamos un mercado laboral bastante precarizado (WRIGHT, 2015).

Para la socióloga y profesora Valquíria Padilha (2009) la precariedad del trabajo se puede entender a partir del conjunto de factores, combinados o no, que sería:

1) la desregulación y la pérdida de derechos laborales y sociales (flexibilidad); 2) la legalización del trabajo temporal, a tiempo parcial y el trabajo informal; 3) outsourcing; 4) mejora de trabajo; 5) incremento viaje y la acumulación de funciones; 6) aumento de la exposición a factores de riesgo para la salud; 7) reducción de los niveles salariales; 8) el aumento de la inestabilidad del empleo; 9) debilitamiento de los sindicatos y las acciones colectivas de resistencia; 10) el volumen de negocios estratégico (para sueldos de inclinación) (PADILHA, 2009).

También el sociólogo Ruy Braga (2012) define el objeto que comprende como “precariado”:

(...) identificamos o precariado com a fração pior paga e explorada do proletariado urbano e dos trabalhadores agrícolas” (BRAGA, 2012, p. 19, *en original*).

Para Braga (2012) los trabajadores van a ser calificados como “precariado”, o sea, bajo condiciones de trabajo precarias, cuando tienen ingresos menores que 2 salarios mínimos, aunque tengan capacidad de movilización social.

Para el otro especialista en la precariedad laboral, Arne Kalleberg (2009), la pone de manifiesto que la OIT, Organización Internacional del Trabajo, distingue siete cualidades de la precariedad del trabajo, es decir, hay rasgos que caracterizan a una obra tan precaria. Más bien, hay que señalar que el autor identifica la similitud entre la precariedad y la inseguridad, como sinónimos. Las siete características se definen como sigue:

1) la incertidumbre en el mercado de trabajo (falta de oportunidades de empleo); 2) la incertidumbre del trabajo (protección inadecuada contra la pérdida de empleo o despido

arbitrario); 3) La inseguridad laboral (incapacidad para continuar en una ocupación en particular debido a la falta de límites de artesanía y calificaciones de trabajo); 4) la inseguridad seguridad y salud (malas condiciones de seguridad y salud ocupacional); 5) experiencia de reproducción de incertidumbre (falta de acceso a la educación básica y la formación profesional); 6) La inseguridad de ingresos (ingresos insuficientes; sin pago garantizado o la expectativa de un nivel adecuado de ingresos actuales y futuros); 7) la representación de la inseguridad (falta de derechos individuales en las leyes y los derechos colectivos para negociar) (KALLENBERG, 2009, p. 25)

De los siete puntos acerca de la precarización del trabajo, esa investigación se va a detener en tres aspectos, en la cuestión de los salarios, jornada laboral y los derechos que antes de la reforma laboral de 2012 había y ahora ya no hay. Así que hay muchos autores quienes defienden características sociales de flexibilidad, inseguridad para el trabajador que están en clases sociales o formando clases distintas, sin identidad, sin función laboral, sin derechos y poco representación social, pero se tornan tan fuertes estas características que van más allá de una clase, pasando a ser atributos del mercado laboral contemporáneo, sobre todo sobre las variables ingresos, jornadas laborales y prestaciones sociales que es cada vez más incierto en todos los sectores de actividades económicas.

3 Metodología

En ese trabajo de investigación el objetivo es presentar resultados de una tesis doctoral aun en desarrollo. En el primer momento se va a hacer un análisis bibliográfico sobre la evolución de la categoría social “trabajo” en la contemporaneidad del Estado Neoliberal, con las características de la precarización laboral. En un según momento se parte a mirada hacia el objeto que es la Reforma Laboral de 2012 en México, bajo un análisis documental, antes y después de la ley y luego, los resultados objetivos; seguida de la análisis cualitativo de las entrevistas con representantes de los trabajadores como 2 Procuradores de la Defensa de Trabajo en México, 2 Directores de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social de México responsables por la Inspección.

4 Reforma Laboral México 2012

Desde los años 90 las ideas neoliberales alcanzarán mucha fuerza en la América Latina, sobre todo como solución para los problemas económicos enfrentados por la crisis del Petróleo, del Estado de Bienestar social, la influencia de organizaciones internacionales como FMI, Banco Mundial, OCDE, promoviendo argumentos y acciones Estatales para disminución del Estado en la economía de los derechos sociales y flexibilización del mercado laboral (Santos, 1992).

Para Fernández (2009) la función del derecho laboral ha cambiado con el tiempo, el nacimiento del derecho laboral fue en la mirada de conflicto, en las luchas de clase y hoy la idea sería más de arreglos y conciliación con los trabajadores.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2012 consideraba que, de llevarse a cabo en México reformas al marco jurídico laboral que incluyeran conceptos como productividad, competitividad y empleo formal, el PIB podría crecer hasta 4%. Asimismo, debíamos armonizar las disposiciones laborales que regulaban las relaciones de trabajo con diversos acuerdos y convenios internacionales (Juárez, 2018, p. 25).

En México ha habido muchas reformas de leyes laborales desde entonces, pero la mayor con cambios estructurales importantes fue en 2012 (Pérez, 2017).

Las reformas estructurales con relación a retirada de derechos sociales, laborales o seguridad social siempre tuvo mucha resistencia de los movimientos sociales, sindicatos, partidos de masas, de trabajadores, teniendo una repercusión mala, cuando ingresaba en la agenda política de algún líder, debate electoral o partido, por eso las reformas tardarán a ser implementadas (Rodríguez, 2016).

En el caso de la Reforma Laboral de 2012, que hacía parte de un paquete de reformas estructurales propuestas por el gobierno electo en la época, la articulación de la sociedad civil no fue suficiente para cambiar la agenda mediática, ni tampoco la agenda política (Pérez, 2017).

Aún con la resistencia de una parte de los movimientos sociales y de la agenda pública, con las agendas de la media y de la política mediática juntas, en el 30 de noviembre de 2012 se alcanza a hacer la Reforma Laboral que cambia diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (Pérez, 2017).

Es importante apuntar, como esclarece los expertos en la temática del mercado laboral en México (Bensusán, Cervantes, Gaytan, Toledo, Oliveira, Mora), es que la Reforma de 2012 vino apenas regular los cambio existentes en el mercado laboral real, es decir, ya existían en empleo informal, con horas parciales, subcontrataciones (outsourcing), el despido injustificado, pero la legislación llegó para legitimar prácticas que antes eran ilegales, hasta motivaciones para reclamaciones formales sobre des cumplimiento a norma laboral en la OIT (Gaytán, 2016).

Para doctor Arturo Fernández (2009) en este momento histórico la realidad en México empezó a pasar delante de la ley, es decir, en la realidad los cambios y flexibilizaciones empezaron a pasar, pero en la ley permanecían ilegal. Afirma todavía que la mayor dificultad en el cambio eran los sindicatos que ni presentaban propuestas tampoco discutían la temática que les presentaba.

Para hacer el intento de comprender la Reforma Laboral en México se va a presentar algunos datos puntuales, como el hecho de que la LFT había 1010 artículos que se trataban del contenido de la regulación entre la relación entre trabajador y empleador, después de 2012 hubo 363 cambios, 226 artículos reformados además de 57 nuevas temáticas y sacaron 37 artículos, todos serán tratados a seguir (Juárez, 2018).

5 ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

Esta es una parte de la tesis doctoral en desarrollo en que se busca la mirada de las instituciones laborales del Estado, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en México. En los dos casos se buscó entrevistas los directores y representantes de las instituciones para que se pueda alcanzar la mirada institucional o percepción del actor institucional que es experto de la Ley y del Mercado laboral Mexicano.

El apartado de la investigación esta hecha con 4 entrevistas, dos entrevistas en conjunto con los Directores de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, responsables por la area de Inspeccion Laboral; y más dos entrevistas hechas en separado, con Procuradores de la Defensa del Trabajo.

Las preguntas hechas para los procuradores fueron sobre el tiempo de conocimiento del derecho laboral en México, las actividades que realizan diario, los pedidos hechos por

los trabajadores en la Procuraduría, también sobre las características (eje salarial, calificación) de los trabajadores que buscan sus derechos por esa institución, las consecuencias de la Reforma Laboral de 2012 y una evaluación sobre los siete puntos de la precarización laboral.

Entrevista 1 e 2- Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La procuradora empieza hablando sobre sus funciones y el tiempo que esta en la Procuraduría, *“yo soy la Jefa de unidad de menores trabajadores de esta Procuraduría de la Defensa del Trabajo. ¿Qué es lo que hacemos? Nosotros como Procuraduría tratamos de dar asesoría, conciliamos con las empresas y defendemos al trabajador. ¿y desde cuando trabajo en la Procuraduría y con el Derecho Laboral? Desde 2003 a la fecha (2019).”*

El procurador nos comenta que tiene *“2 años en la procuraduría, pero en el derecho laboral pues ya tengo un poco más de tiempo, más de 5 años.”*

Sobre las demandas hechas a ellos por los trabajadores nos informa la entrevista 1, con la procuradora, que son *“asuntos locales, obreros, jornaleros, ... lo que es el 123 A, es lo que nosotros recibimos en esta procuraduría.(...) Acá vienen por despido injustificado, porque firmaron renuncia, porque están pidiendo pagos de prestaciones o por cambio de condiciones laborales, ya sea en el horario, salario, o porque no están respetando la antigüedad, acuden a la procuraduría.”* En la entrevista 2 con el procurador, él menciona que *“la mayoría de las personas viene por despido injustificado y la mayor parte de trabajadores no tienen como tal creditar la relación laboral, son trabajadores pero no tienen como creditar la relación laboral, les pagaba en efectivo, muchas personas viene en ese sentido.”*

Los trabajadores que más recuren a la institución de defensa del trabajo son *“empleadas de limpieza, empleadas domésticas y guardas de seguridad empresas privadas. Los de limpieza y seguridad privada son los que vienen de outsourcing”,* según el procurador.

La media salarial de estos trabajadores son de un salario mínimo o hasta menos. En las dos entrevistas coinciden en eso. Según la Procuradora, *“hay veces que llegan trabajadores que ganan menos de un salario mínimo, actualmente el salario esta en 88.36, vienen trabajadores que reciben menos de un salario mínimo. Entonces nosotros la cuantificación que nosotros hacemos es de un salario mínimo. Pero hay un porcentaje que recibe más salario, todo depende del lugar donde ellos se encuentren, pues se vienen profesionistas, reciben más, pero si son albañiles, auxiliares ganan el mínimo, pero si son trabajadores del hogar, ganan el mínimo del mínimo, pues les pagan menos que el mínimo, de manera general, tanto de limpieza, cuidadores. O sea hay empresa que les bien y otras que no les pega, no tiene recibo de nomina, no lo hacen como dice la Ley Federal del Trabajo, no hay un contrato, una horario, no es algo formal.”*

Sobre la jornada diaria de los trabajadores, coinciden en las dos entrevistas que los que más sufren son los trabajadores de seguridad privada, *“por ejemplo las empresas de seguridad privada, no han volteado a verlas, y trabajan 24x24, 24x36... son los que más vulneran en cuestión de horario y la media desde la 8 hasta las 12 h de trabajo continuas sin tener promedio para comer”*, comenta en la entrevista 1. En la entrevista 2 el procurador argumenta que *“los guardas de seguridad trabajan 12h, no les pagan horas extras, horarios notucnos.”*

Cuando les preguntamos sobre el mayor problema en la Reforma Laboral de 2012, la procuradora nos contesta que fue en *outsourcing*, *“precisamente, no lo vemos como un apoyo a los trabajadores que trabajan en esa medida, y otra cuestión son los sindicatos, los dejan muy.... O sea, sindicatos blancos, que no tienen un apoyo a lo trabajadores en los sindicatos, lo vemos muy dispersos.”* En la entrevista 2 también existe la afirmación de que el mayor problema de la Reforma es la figura de *outsourcing*,

En seguida les preguntamos sobre los trabajadores subcontratados, el *outsourcing*, autorizado por la Reforma Laboral de 2012, se buscan la procuraduría por sus derechos y luego, *“demasiados! Vienen muchísima gente! Tenemos ese de servicios de limpieza y empresas de seguridad privada. Cual es la situación: ellos vienen sin ningún documento como comprobar que laboran como outsourcing, vienen sin saben el domicilio fiscal de la empresa, las empresas de outsourcing les contrata dentro del metro, fuera del metro, en*

distintas ubicaciones, y no podemos en dado momento notificarlos para un juicio. Ellos contratan dentro del metro, para una línea fuera del metro, los de limpieza, y los de la seguridad privada es lo mismo, también desconocen el domicilio fiscal, ni el recibo de nomina tienen, y cuando nos buscan para demandar, nos dicen que el único que tienen es el nombre en el ojerole de trabajo, pero esa no es la empresa que les paga, tenemos mucha deficiencia en eso.”

En la entrevista 2 también confirman que los trabajadores que más buscan la Procuraduría de Defensa del Trabajo son los subcontratados, figura autorizada por la Reforma laboral de 2012. Según el procurador, *“En su mayoría desafortunadamente. Trabajan en una empresa y son contratado por una empresa externa, trabajan en otro lugar, y es la empresa que les paga. Ese tipo de empresas de calidad humano, de recrutacion de personal muchas veces tanto su razón social, como su dirección fiscal, continuamente las cambia, y le queda la incertitumbre a los derechos a los trabajadores, y ellos hablan “trabajan en tal lugar”, pero quien le emite el recibo de pago es un outsourcing. Tendria que manejar y exigir de las pequeñas empresas de reclutamiento de personal y calidad humano como tal, exigirles que su Domicio fiscal no lo cambie, un local estable, muchas veces se renta y se cambia y en un momento hay un juicio que lo hayan perdido, que se tenga que exigir después del juicio el pago y después ya no se encuentra, la razón social ya la cambiaron, es una incertidumbre, exiriles...son unas empresas que ahora dan mayores servicios a otras empresas, con la facilidad de clasificar el personal, que están empresas tengan un poco más de exigencia de la ley para con la sociedad y los trabajadores, que tengan domicilio fiscal, que les puedan exigir en algún momento dado el cumplimiento de un derecho laboral.”*

En la entrevista 1, sobre los siete puntos abajo, contestó: ¿todavía existen en el mercado laboral mexicano? ¿la Reforma Laboral de 2012 ha podido disminuir algunos de estos puntos?

Indicadores de Precarización Laboral	SI	NO
•Falta de oportunidad de trabajo.		X
•Falta de mano de obra calificada en el mercado laboral.	X	

•Malas condiciones de salud e higiene laboral.	X	
•Falta de acceso a calificación y educación.	X	
•Ingresos insuficientes/incierto.	X	
•Falta de derechos individuales/colectivos	X	
•Falta de representación sindical/instituciones.	X	

Apenas lo que contesta en contrario es de la falta de oportunidad laboral, según la procuradora, *“la cuestión de falta de oportunidad de trabajo, el gobierno de CDMX, tanto en materia federal como local, se busca para que tengan un oficio, y también que tengan oportunidad de calificarles.”*

Otra cuestión que se presenta como un problema en el mercado laboral mexicano y no fué solucionado con la Reforma Laboral de 2012 es la falta de representación sindical, *“aquí vienen muchos trabajadores reclamar que los sindicatos son de la misma empresa. Y lo vemos con el reparto de utilidades; cuando viene el reparto de utilidades, ellos tienen que armar una comisión, un protocolo que tienen que seguir, una distribución representación de los trabajadores, de patronos y los sindicatos. Pero los sindicatos son obsoletos, no defienden los trabajadores, tienen relaciones con los empresarios.”*

En la entrevista 2, preguntado sobre los siete puntos de la precarización del trabajo contestó:

Indicadores de Precarización Laboral	SI	NO
•Falta de oportunidad de trabajo.		X
•Falta de mano de obra calificada en el mercado laboral.	X	
•Malas condiciones de salud e higiene laboral.	X	
•Falta de acceso a calificación y educación.	X	
•Ingresos insuficientes/incierto.	X	
•Falta de derechos individuales/colectivos	X	

•Falta de representación sindical/instituciones.	X	
--	---	--

Respondiendo cada punto el procurador pondera sobre la Reforma, *“pues yo considero que la reforma laboral de 2012 has disminuido en algunos puntos como dice tu pregunta, has disminuido en sentido del trabajo digno, pues hay muchas oportunidades de trabajo, pero son mal remuneradas y puestos de trabajo que no son estables, empresas de capital humano, que los contrata por temporada, o no lo respectan la antigüedad. Si efectivamente hay más oportunidades de trabajo, pero con menos derechos.*

Sobre el punto de las oportunidad laborales en México, *“hay demasiada oportunidadse de trabajo, les contratan, pero las promesas de ingresos no son remuneradas en tiempo y en momento, hay muchas pequenas empresas que hacen contratación de personal, prometiendo un ingreso jugoso por un trabajo de 1 mes y después la empresa ya no existen, no aparecen, y no hay una certeza en los derechos laborales con esa reforma.”*

El punto clave de la entrevista es sobre la cuestion de la representación de los derechos del trabajador, así comenta: *“los derechos individuales y coletivos, a pesar de la nueva reforma, en materia de derechos humanos, efectivamente se debe de exigir como tal pero la representación esta rota como tal no hay la esencia de defender los trabajadores, pues se ha permitido corromper la cuestión ética y profesional de defensa al trabajo y a los trabajadores, mas que nada estos sindicatos muchas veces son manipulados por las empresa y contratan los sindicatos aparentes, es una ilusión, una utopía que defienden y no defienden a los trabajadores, son unos mercenarios de la fuerza de trabajo, es utopico esa defensa por parte de los sindicatos. Yo considero que los sindicatos en el país un secreto a voces de que los grandes sindicatos se vendieron, los sindicatos charros, como contrataron o hicieron acuerdos con los grandes para que les fueran limitando los derechos, por eso los nuevos sindicatos de que les falta algunos derechos, los que lo requeriría es que los sindicatos realmente ejerciera su función la defensa del trabajador y que los sindicatos los estimulara a cambiar ciertas leyes, para que los legisladores buscaran la protección que antes tenían a los trabajadores y como te digo, se no eliminar o quitar el outsourcing, exigirles más, son empresas que se aprovechan de otras empresas y al final todas las empresas se aprovechan de la mano de obra del trabajador.”*

Entrevistas 3 e 4 - Directores de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social

Esta entrevista fue hecha en conjunto, con dos Directores de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social responsables por la area de inspección laboral y capacitación de los inspectores laborales que en Ciudad de México esta conformada por 37 trabajadores.

Este eje del poder ejecutivo es de mucha importancia, pues son los trabajadores del Estado que hacen la fiscalía y cumplimiento de las leyes laborales.

Según el entrevistado 3, *“la función del Inspector, en términos de la ley, en la verdad, la función del trabajo, hablando de la ley general las la inspección del trabajo es la parte sustantiva de la propia Secretaría del trabajo en la vigilancia del cumplimiento de de todas las condiciones, hablando de condiciones tanto físicas, como documentales, cuánto materiales, la inspección del trabajo es quién vigila el cumplimiento de toda esa parte normativa”*.

Seguindo la platica y sin que hubiera pregunta, el entrevista 3 se manifiesta hablando de la formación del cuerpo de inspectores, que son fiscales de la Ley Federal del Trabajo, pero que en la Ley no exige formación específica o licenciatura en derecho para que puedan trabajar en esa función. Nos comenta que *“a partir de la Reforma de la ley federal del trabajo en 70 se cría la descripción general donde se señala que hay una inspeccion general nacional por el cuerpo de inspectores, a partir de ahí le señalaba el requisito para tener un inspector era haber terminado la secundaria, el 15 y 35 de la propia ley, si, el perfil que tenía que cumplir para ser inspector, pero ya hemos tenido avances legislativos, avances en las tecnologías, avances en los propios procesos, avances en la propia sociedad, entonces subió en la reforma de 2012 por lo menos dice del bachillerato, pero nosotros podemos señalar en nuestra institución tenemos más de 80% de nuestro cuerpo son de nivel de licenciatura, tiene una formación en diferentes materias, son licenciados en derecho, contadores, ingenieros y eso nos ha servido para que podamos hablar más diversa, o más compleja con mayor empeño y con mayor especialización. No es lo mismo que hace una inspeccion de un abogado a ver a los petróleos mexicanos de una industria química, que de un ingeniero y tiene toda la formación a ver las condiciones que se presentan en ese lugar. Sí hemos vivido una transformación en la parte de formación de nuestro cuerpo inspectivo y hoy tenemos un examen de admisión para que pueden ingresar y que por lo menos están*

exigiendo que conoce la normatividad laboral que van a trabajar acá. Acabó un poquito la cuestión de decir: “yo voy a ser director, te traigo para acá! Te traigo como inspector!”. Hay que pasar a través de un servicio civil de carrera que es un servicio profesional de carrera, porque hay una un perfil en el puesto que se tiene que cumplir en la academia y también el perfil del cuerpo desde que nace la ley hasta donde estamos ahí habido un gran cambio.”

En ese punto nos deja clara la debilidad de la institución laboral de fiscalía y la contradicción existente entre el poder y importancia que de hecho existe en la constitución mexicana y ley federal del trabajo hacia a los inspectores y su falta de preparación, especialización para cumplir sus funciones de fiscalía. O sea, no tener formación especializada para asumir la función del cuerpo de trabajadores en la inspección laboral, no conocer las reglas, normas, claramente dificulta la buena actividad de fiscalía del cumplimiento legal.

Además de la cuestión de la falta de formación del cuerpo de trabajadores en la área de inspección y fiscalía, nos comenta que otra cuestión es la formalidad de ellos, como inspectores ocuparen una denuncia, hecha por trabajadores, y que tengan una autorización de una autoridad además de la ley para ingresar en un espacio de trabajo y fiscalizar lo que hay ahí, *“tenemos nosotros también lo que acota un poco, es que estamos diciendo, estos artículos 14 y 16 constitucional nos dice cómo podemos actuar nosotros como autoridades, entonces para visitar cualquier centro de trabajo de persona física o moral nosotros Nosotros tenemos que tener una orden que nos debe dar una autoridad que sea competente y debe estar totalmente fundado en alguna ley por eso le hablaba de la formalidad.”* Aún completa en entrevistado 4 que *“si tenemos que actuar nosotros bajo la denuncia”*.

Estos portanto son problemas institucionales que enfrentan uno de los ejes más importantes del ejecutivo para fiscalía y cumplimiento de la ley.

Preguntados sobre la Reforma Laboral de 2012 y sus puntos de debilidad, los entrevistados nos contestan de la falta de libertad sindical, *“abre mayores posibilidades para que exista un equilibrio de los factores de la producción. Tenemos que ser cuidadosos, porque también sabemos históricamente que muchos de la parte sindical se ha comido muchísimas empresas por la voracidad!”*.

En otros momentos de la entrevista también se manifestaron sobre la cuestión de la representación y actuación sindical en México. Importante es observar como es la construcción de la imagen de los sindicatos por parte de la institución laboral del fiscalía, *“eso lo vemos replicado en los sindicatos el eso de pedir, pedir, pedir, pero qué tanto das para que se note ese equilibrio, nosotros hacemos tenemos que ir tenemos que dejar es estigma que tienen los trabajadores de que son explotados no tenemos que demostrar que los trabajadores más productivos y cuando le demostramos que somos productivos Somos la parte más importante de toda la cadena de producción nosotros somos los motores de toda la producción a nivel global”* (...) *“el contexto de transformación que se ha vivido el sindicalismo y no solo aquí, usted lo viven allá, tiene un gran problema qué se convirtió en una plataforma política para alcanzar un puesto”* y concluye el entrevistado 3, *“por eso me atreví a decirte eso, para mí los sindicatos deben de tener un mayor equilibrio, porque son de los tres una de las tres fuerzas más importantes del motor de una industria, o sea, los patrones, los sindicatos y la autoridad vigilante, el trinomio que tenía que ser el trinomio de la productividad.”* El entrevistado 4 completa, *“no somos enemigos, ningún de los motores, y tenemos ejemplos contrarios, una planta... unas plantas automotrices que si fueron por la voracidad de los sindicatos...”*

Sobre el después de la Reforma laboral, nos afirma el entrevistado 4 que desde de los años 2000 el indicador de huelgas federal hasta hoy no hay habido ninguna huelga federal, *“prácticamente se ha mantenido en cero”*, y completa el entrevistado 3, *“hay esta la respuesta a tu pregunta sobre la consecuencia en el mercado laboral y es la paz laboral”*. Como el punto que están los dos de acuerdo para mejorar la representación y reforma sindical es ampliar la democracia sindical, eso es mencionado en muchos momentos de la entrevista. Sobre la cuestión del mercado laboral después de la Reforma Laboral de 2012 en entrevista 3 nos informa que *“en estos 6 años que nace la reforma tenemos la generación de más de 4 millones de empleos y mejor que fueron generación de empleos formales.”* Pero ahí se termina la conclusión no analiza la calidad de los empleos generados, las características.

Al final preguntados sobre la cuestión de la subcontratación autorizada en la Reforma Laboral de 2012, afirman los dos que fué una regulamentación de algo que ya existía en México y apenas hay que determinar expresamente sanciones para el descumplimiento del artículo 15A de la Ley Federal del trabajo, además de hacer falta, también, una norma que

dificulte las empresas de descumplir los derechos laborales y quedar sin tener medios de ejecución en juicio, ya que no tienen domicilio fiscal fijo.

6 Conclusión

Así que después de hacer un recorrido bibliográfico sobre los cambios de la ley, haciendo un análisis cualitativo de las entrevistas de representantes de instituciones gubernamentales de gobierno sobre las condiciones laborales en México después de la aprobación de la Reforma Laboral de 2012, notase que coinciden en la cuestión de la subcontratación como un problema a ser arreglado, sea por la falta de condiciones de sancionar las empresas que descumplen la ley, sea por falta de posibilidad de ejecución de sus derechos en juicio, o mismo por el reconocimiento, en el caso de los procuradores de la defensa del trabajo, de que son ese eje de trabajadores, los subcontratados, los que más tienen sus derechos laborales lastimados.

Otro punto de coincidencia de los entrevistados es sobre los sindicatos en México es la falta de democracia sindical, que genera la falta de representación real de los trabajadores junto a sus liderazgos sindicales.

Referencias Bibliográficas:

Abramo, L. W. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 978-92). Oficina Internacional del Trabajo.

ACEVEDO RODRIGUEZ, Carlos (2011). Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político: Iquique-Chile, como caso de estudio. *Gaceta Laboral*, Maracaibo, v. 17, n. 1, p. 31-61.

Antunes, R. (2000). *Las metamorfosis en el mundo del trabajo*. *Nómadas* (Col), (12), 28-37.

Antunes, R. (2009). *O Trabalho, Sua Nova Morfologia e a Era da Precarização Estrutural*. *Theoria*, (19), 47-57.

Antunes, R. (2015). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. Boitempo Editorial.

Antunes, Ricardo, BRAGA, Ruy (2009). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial.

BOBBIO, Norberto; et al. *Dicionário de política I*. trad. Carmen C, Varriale et al. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 11ª Ed., 1998.

- BOURDIEU, P., & Miceli, S. (1974). *A economia das trocas simbólicas* (p. 58). São Paulo: Perspectiva.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2013). O imperialismo da razão neoliberal. *Sociologia em Rede*, 3(3), 82-87
- BRAGA, Ruy (2012). *A Política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo.
- CONEVAL (2018). Estudio Diagnostico del Trabajo 2018. Disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, 5 de febrero de 1917.
- De la Garza Toledo, E. (2012). *La Situación del trabajo en México, 2012: El Trabajo en la crisis*. México DF: Plaza y Valdés editores.
- Denham, D., & Tilly, C. (2013). Sueños de éxito, realidades estancadas: Aspiraciones y movilidad en el comercio informal y formal en México. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18(30), 9-42.
- Durkheim, E. (1997). *Las reglas del método sociológico* (Vol. 86). Ediciones Akal.
- Fana, M; Guarascio, D; Cirillo, V. The crisis and labour Market reform in Italy: a regional analysis of the job act. In. Piasna, A; Myant, M. Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Brussels. ETUI. 2017
- FIORIN, J. L. *Linguagem e Ideologia*. 7ed. São Paulo: Ática, 2003. 87p.
- FRIEDMANN, G. et al (1973). *Tratado de sociologia do trabalho*. Editora Cultrix.
- Galván, Á., Luis, J., & Tilly, C. (2006). Trabajadores en el comercio y los servicios en México: trabajo marginal. In *Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), La situación del trabajo en México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/Instituto de Estudios del Trabajo (IET)/Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)/Plaza y Valdés, México* (pp. 355-373).
- Gámez Gastélum, R. (2006). *Hacia una cultura organizacional: híbrida en empresas hortícolas* (No. Sirsi) i9789706601568).
- García Guzmán, Brígida. (2009). Mexican Urban Labor Markets in the Early 21st Century. *Revista mexicana de sociología*, 71(1), 5-46.
- García, G. R., & Pérez, C. S. (2007). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 12(19), 39-78.
- Gaxiola Carrasco, H. E. (2004). *Guía tesis: protocolaria, metodológica y técnica* (No. 001.42 G39.).
- Gaytán, Germán Reyes (2016). La Reforma Laboral de 2012: realidad y relevancia. In: Ortiz, Jose Alfonso Bouzas.(2016). *Relaciones laborales reales vs. formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes*. Ciudad de México: Universidad Autonoma de México, Instituto de Investigaciones Economicas.

Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.

Juárez, R. A. A. (2018). La reforma laboral. Fondo de Cultura Económica.

KALLEBERG, Arne (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 24, n. 69, p. 21.

Kallenberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs*. New York.

Kallenberg, A. (2009). *O crescimento do trabalho precário: um desafio global*. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 24, n. 69, p. 21.

Marx, K (1985). *O Capital: crítica da economia política*. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural. Livro 1, v. 1, t. 2 (Os economistas).

Marx, K (2010). *Trabalho assalariado e capital & Salário, preço e lucro*. São Paulo: Expressão Popular.

MARX, K (2010). *Trabalho assalariado e capital & Salário, preço e lucro*. São Paulo: Expressão Popular.

Mascaro, A. L. (2015). *Estado e forma política*. Boitempo Editorial.

May, Tim (2004). *Pesquisa social*. Questões, métodos e processos, v. 3.

Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Trabajo*, 5(9), 87-122.

OIT (1994). *El trabajo en el mundo: la situación mundial dei empleo*. Ginebra.

OIT (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OIT (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

OIT (2014). *Policies for the formalization of micro and small enterprises in Brazil*. Notes on Policies for the Formalization of Micro and Small Enterprises.

OIT (2014). *Policies for the formalization of micro and small enterprises in Brazil*. Notes on Policies for the Formalization of Micro and Small Enterprises.

OIT (2014). *Policies for the formalization of micro and small enterprises in Brazil*. Notes on Policies for the Formalization of Micro and Small Enterprises.

OIT (2017). *Relatório Global sobre os Salários 2016/17*. Disponible en: conricyt.mx.ezproxy.conricyt.org/Buscador/Conricyttback/index.php?c=3&i=52

OIT (2017). *Relatório Global sobre os Salários 2016/17*. Disponible en: conricyt.mx.ezproxy.conricyt.org/Buscador/Conricyttback/index.php?c=3&i=52

OIT. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social*, 2015.

Ortiz, Jose Alfonso Bouzas.(2016). Relaciones laborales reales vs. formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes. Ciudad de México: Universidad Autonoma de México, Instituto de Investigaciones Economicas.

PADILHA, Valquíria (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro , v. 7, n. 3, p. 549-563.

Salas, C. y Pernias, T. (2017). Experiencias Internacionais. Relatorio CESIT-UNICAMP. Disponible en: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-1-Experiencias-internacionais.pdf>

Samovía, J. (2014). *El Trabajo Decente Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Sánchez-Flores, B., Kurezyn-Díaz, C., & González-Pérez, M. (2017). Análisis de la Identidad Laboral y el sin Sentido en Relación al Trabajo Tercerizado. *European Scientific Journal*, *ESJ*, *13*(8), 85. Disponible en <file:///C:/Users/ferna/Desktop/Analisis%20de%20identidad%20laboral%20de%20tercerizados.pdf>

Santos, B. D. S. (1987). Um discurso sobre as ciências. *Porto: afrontamento*, 8.

Santos, Boaventura de Sousa (1992). *O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português*.

SANTOS, Boaventura de Souza (1989). O Estado e os modos de produção de poder social.

SANTOS, Boaventura de Souza (1990). O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988). Ed Afrontamento.

Sen, A. (2000). *Trabajo y derechos*. *Revista internacional del trabajo*, *119*(2), 129-139.

Standing, Guy (2014). *O precariado e a luta de classes*. *Revista Crítica de Ciências Sociais*,*103*, 2014.

Standing, Guy (2014). *O Precariado: A nova classe perigosa*. 1. Ed. Belo Horizonte. Autêntica Editora.

Standing, Guy (2015). *The Precariat and Class Struggle*. *RCCS Annual Review* [Online], 7 | 2015, Online since 01 October 2015, connection on 29 January 2016. Disponível em: <<http://rccsar.revues.org/585>>.

Tilly, C. (1998). *Durable inequality*. Berkeley: University of California Press.

Tilly, C., de la Garza Toledo, E., Sarmiento, H., & Ramírez, J. L. G. (2014). Los trabajadores que se organizan en la plaza: contra-movimiento de una fuente inesperada. *Revista de Economía Crítica*, *18*, 160-180.

Valencia, A. S. (1999). *Globalización y precarización del trabajo en México*. México. Ediciones El Caballito.

Valencia, A. S. (2015). *El precariado: ¿ nueva clase social?*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Posgrado en Estudios Latinoamericanos.

Wacquant, L. (2008). Os subúrbios populares em tempos de marginalidade avançada. Revista PPCAAM Minas, 1(1), 11.

Wacquant, L. (2017). Cuatro principios transversales para poner a trabajar a Bourdieu. Estudios Sociológicos de El Colegio de México, 36(106).

Wacquant, L. J. (2001). Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos (Vol. 6). Freitas Bastos Editora.

Wright, Erik Olin (1978). *Class, Crisis and the State*. London, New Left Books.

WRIGHT, Erik Olin (1985). *Classes*. London, Verso.

Wright, Erik Olin (2015). *Understanding Class (Is the Precariat a Class)*. Ed. University of Wisconsin. Madison.