

# Precariedad laboral en los profesionistas del Área Metropolitana de Monterrey

## Job precariousness in professionals from the Monterrey Metropolitan Area

Oscar Tolentino<sup>1</sup>

**Resumen:** Este trabajo presenta una revisión de literatura sobre la transformación de las relaciones laborales para los asalariados profesionistas en el Área Metropolitana de Monterrey (AMM). Además, se propone un enfoque metodológico que permita contrastar el modelo de relación laboral predominante en las empresas madre al inicio de la industrialización, con el modelo que se configura actualmente. El desarrollo de las tecnologías de información y la flexibilización del trabajo que se derivan de la globalización, así como sus consecuencias, enmarcan el análisis de este trabajo. Este primer acercamiento brindará un marco teórico y metodológico que permita guiar futuras investigaciones.

**Abstract:** This work presents a literature review on the transformation of labor relations for professional employees in the Monterrey Metropolitan Area (AMM, for its initials in Spanish). Additionally, a methodological approach that allows the comparison of the predominating work relation model in parent companies at the beginning of the industrialization against the current model is proposed. The development of information technologies and work flexibility that derive from globalization, as well as their consequences, guide the analysis of this work. This first approach will provide a theoretical and methodological framework that will lead future research.

Palabras clave: Monterrey; precariedad laboral; empleo.

### Introducción

La ciudad de Monterrey es reconocida como pieza clave del proceso de industrialización que se originó en América Latina en el siglo XIX y que, desde entonces, ha forjado una tradición en materia de trabajo. El surgimiento de grandes grupos empresariales en la ciudad propició el desarrollo de una importante clase obrera regiomontana, misma que fue un pilar fundamental para la definición de la cultura industrial regiomontana. A partir de estos cambios locales, fue necesario definir las bases de la relación laboral bajo la cual convergerían los trabajadores, los

---

<sup>1</sup> Candidato a Doctor en Ciencias Sociales, Tecnológico de Monterrey, Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno. Línea de investigación: industria, trabajo y empleo. Correo electrónico: oscar.tolentino@gmail.com.

empresarios y el Estado.

Por varias décadas, predominó en Monterrey el modelo paternalista, bajo el cual la empresa cubría las principales necesidades de los empleados y sus familias, brindándoles acceso a servicios de salud, vivienda, educación y alimentación, a la vez que se establecía un control sobre los trabajadores; por su parte, los trabajadores, mostraban un alto nivel de subordinación, compromiso y entrega para con la empresa, al ser esta su principal proveedora y protectora de sus intereses. Sin embargo, la relación laboral ha sido dinámica y se ha ido transformando con base en aspectos sociales, culturales, económicos y generacionales. En la actualidad, el modelo paternalista caracterizado por una lealtad mutua entre empresarios y empleados ha sido desplazado fuertemente por estructuras centradas en la individualidad de los trabajadores a través de modelos como la subcontratación y el autoempleo. Esto está generando una situación de precariedad laboral, provocando en quienes conforman la fuerza de trabajo, un falso sentimiento de autonomía y un futuro muy incierto.

### **Dos conceptos multidimensionales: trabajo y empleo**

Históricamente, el concepto de trabajo se ha abordado desde diversas Ciencias Sociales y bajo diferentes perspectivas para lograr comprender su multidimensionalidad. Sin embargo, actualmente, el trabajo ha ido perdiendo la centralidad que antes le otorgaron diferentes autores clásicos (De la Garza, 1997). Durante el período en que se llevó a cabo la Primera Revolución Industrial y hasta mediados del siglo XIX, el trabajo fue un tema central en el debate de la economía; por un lado en su concepción como fuerza de trabajo generadora de valor, y por otro lado como valor *per se* incorporado durante el proceso de producción (De la Garza, 1997). Por su parte, Marx postulaba su perspectiva: el trabajo como la actividad enfocada a transformar y adaptar la naturaleza del entorno; pero aún más allá de ello, como una fuerza que, al mismo tiempo, es capaz de transformar a las personas.

El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre medio, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin

de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza (Marx, 2010, p. 215).

Sin embargo, Marx también hace la distinción sobre el trabajo que nos distingue de los animales por nuestra capacidad de materializar algo que sólo existía en nuestras mentes. Al realizarlo, estamos efectuando actividades productivas.

La situación en que el obrero se presenta en el mercado, como vendedor de su propia fuerza de trabajo, ha dejado atrás, en el trasfondo lejano de los tiempos primitivos, la situación en que el trabajo humano no se había despojado aún de su primera forma instintiva. Concebimos el trabajo bajo una forma en la cual pertenece exclusivamente al hombre [...] Al consumarse el proceso de trabajo surge un resultado que antes del comienzo de aquél ya existía en la imaginación del obrero, o sea idealmente (Marx, 2010, p. 216).

Así, en el período de auge industrial el significado del trabajo comienza a reconfigurarse y a abarcar distintas esferas, convirtiéndose en factor de producción, pero también en el fundamento del vínculo entre los individuos que conforman la sociedad (Köhler & Martín Artiles, 2007; Méda, 1998). Es el trabajo el que expresa el mayor grado de humanidad, además de ser una actividad que dignifica al ser humano y propicia la realización personal, sirve como factor de integración en la vida en sociedad (Méda, 1998). Algunos autores dan cuenta de lo anterior, por ejemplo, en el trabajo empírico realizado por Weber (1994) en una fábrica textil alemana, en donde estudió el tipo de hombres que se estaban configurando en las industrias modernas de su época.

Por su parte, George Friedman aborda la definición del trabajo —desde el punto de vista de varios autores—, enmarcando su enfoque creador y transformador de la naturaleza, pero a su vez resaltando que en la interacción que se da entre el hombre y su entorno, reside el “elemento motor que explica la evolución o la revolución de las estructuras sociales” (Friedmann & Naville, 1978, p. 14).

A partir de la segunda mitad del siglo XIX, las teorías expresadas por Marx toman fuerza por el ascenso del movimiento obrero. Bajo esta y otras condiciones surge el “marginalismo”, concepto que “relega al trabajo como concepto central de la economía” (De la Garza, 1997, p.13). Así, durante esta etapa, el trabajo se va configurando como la disposición de las facultades de una persona, en función de la oferta y demanda del mercado de trabajo (Walras, 1987; Dornbush 1987, citados en De la Garza, 1997).

A finales del siglo XIX, en el contexto de cambios ideológicos y el surgimiento de las luchas obreras en Europa, se plantea un nuevo reto en materia de trabajo, el de establecer las instituciones que puedan conciliarlo en beneficio de los trabajadores (Méda, 1998). Bajo esta misma línea, a finales del siglo XIX y el comienzo del siglo XX surgen las instituciones reguladoras del trabajo como respuesta a los conflictos clasistas y a la crisis económica de 1929 en Estados Unidos (De la Garza, 1997), “es el período del Estado social, del Estado benefactor e interventor de la economía, de la constitución de los sistemas de relaciones industriales, con su centro en la negociación colectiva y la seguridad social” (Kerr y Dunlop, 1962 citado en De la Garza, 1997, p. 17).

Derivado de estos cambios, se busca hacer soportable los términos de la relación salarial mediante la intervención del Estado para buscar la regulación pública del reparto de la riqueza entre los trabajadores. Atendiendo esta lógica, el Estado interviene en la esfera de la relación laboral para asegurar que los trabajadores sigan gozando de sus beneficios, aún y cuando su capacidad de trabajo cese o disminuya (Méda, 1998).

De este modo, el siglo XX deja de ser el siglo del trabajo para convertirse en el siglo del empleo, en donde le corresponde al Estado asegurarse que todos tengan empleo para poder acceder al reparto de la riqueza producida y obtener un posicionamiento social. “El empleo es el trabajo asalariado en el que el salario ya no es la precisa contrapartida a un esfuerzo realizado, sino el cauce mediante el cual se accede a la formación, a la protección y a los bienes sociales. Lo importante es, pues, que todos tengan empleo” (Méda, 1998, p. 111).

En el momento en el que los modelos económicos fueron llevando el trabajo a su mayor ámbito de relevancia productiva, surge el empleo como “medio para asegurarse un lugar, una utilidad, derechos y una protección en nuestras sociedades” (Méda, 2007, p. 18). Sin embargo, hoy en día estos presupuestos están aparentemente atacados. Si bien el trabajo sigue siendo un

elemento central en la vida social, los beneficios que le son asociados se han ido reduciendo. Los puestos de trabajo, tanto existentes o de nueva creación, tienen limitados beneficios para los empleados y evidentes carencias (Samaniego, 2010). Autores como Román Sánchez y Cervantes Arenillas (2013) dan cuenta de la precarización del empleo en México, lo cual se observa no sólo en las condiciones económicas, sino también en los esquemas contractuales como la pérdida de derechos, la eliminación de prestaciones, entre otros factores que afectan a los trabajadores mexicanos.

Por su parte, Antunes da cuenta de dos procesos importantes en la actual situación del trabajo: por un lado, se manifiesta la “desproletarización” como una disminución de la clase obrera tradicional; por otro lado, surge una “subproletarización” del trabajo en los países con un capitalismo avanzado, “consecuencia de las formas diversas del trabajo parcial, precario, tercerizado, subcontratado, vinculado a la economía informal, al sector de servicios, etc.” (Antunes, 2000, p. 84).

A través de lo anterior, se puede dar cuenta de las transformaciones que se han presentado en torno al trabajo. Éste, se fue transformando a través de cambios ideológicos, luchas clasistas y negociaciones entre sus principales actores involucrados. De esta forma, surgió el empleo como una categoría de múltiples dimensiones: por un lado, permitía a los trabajadores tener un sustento económico derivado del trabajo productivo, mientras que por otro lado les permitía ocupar un lugar dentro de la sociedad. Sin embargo, hoy existen cambios en la forma en que los trabajadores se emplean y también en las retribuciones que brinda la relación salarial.

### **La globalización y sus efectos en las dinámicas laborales**

El complejo fenómeno de la globalización trae consigo diversos procesos, y sus consecuencias se pueden ver claramente en la economía y en los mercados, afectando de forma externa a los actores que establecen y dan forma a las relaciones laborales (Sarriés Sanz, 1999).

De acuerdo con lo que manifiestan Miguélez y Prieto (2009), la precarización del empleo se deriva de diversos cambios políticos y sociales, entre los cuales resaltan la inmersión de nuevos grupos en el mercado laboral y las nuevas dinámicas comerciales enmarcadas por la globalización.

Autores como Román y Cervantes (2013) denuncian que, la globalización y la

reestructuración productiva han servido como motor para que se desarrollen nuevas dinámicas de trabajo a nivel global, las cuales están siendo remarcadas por una precarización en las condiciones laborales, algo que, según estos autores, afecta principalmente al segmento joven de la población. Por su parte, Miguélez y Prieto (2009) expresan que, derivado de la globalización, se alimenta la exigencia de flexibilizar todos los elementos que conforman el trabajo productivo.

Miguélez y Prieto (2009) resaltan que, derivado de la globalización, entra en el contexto el factor de la tecnología, la cual, de acuerdo con ambos autores, se manifiesta principalmente de dos formas: reemplazando algunos puestos de trabajo, y por otro lado reconfigurando muchos de los que permanecen.

Rifkin expresa que, lejos de las predicciones de los autores de la economía clásica, la implementación de la tecnología de punta en las cadenas productivas no están siendo el motor para generar la demanda de nuevos puestos de trabajo, por el contrario “los incrementos de productividad registrados a lo largo del tiempo no se han traducido automáticamente en subidas de la demanda de los consumidores y en más empleo, sino que, en algunos casos, han llegado incluso a tener el efecto contrario” (Rifkin, 2011, p. 353). Por su parte, Antunes (2000) menciona que los importantes avances tecnológicos y la automatización que se dieron durante la década de los ochenta en los países de capitalismo avanzado incidieron en la forma de realización del trabajo. Nerinckx (2016) da cuenta de esto, tomando como claro ejemplo el fenómeno denominado como “uberización”, el cual se constituye como una nueva forma de trabajo, basándose en modelos económicos colaborativos y plataformas tecnológicas.

Ovando y Rodríguez (2013) expresan que, a la par de las nuevas tecnologías, los nuevos modelos económicos y las tendencias que se van presentando en la sociedad, surgieron nuevas formas de trabajar. En la década de los ochenta se popularizaron los empleos flexibles, sustentados bajo contratos temporales y llevados a cabo en jornadas de trabajo reducidas. Pero de acuerdo a Harvey y Gutiérrez (citados en Ovando Aldana & Rodríguez Pichardo, 2013), de este tipo de prácticas que se generalizaron, se derivaron también las desigualdades laborales, menores prestaciones y los escasos incrementos salariales para los empleados.

Se puede observar que la tecnología está teniendo efectos tanto positivos como adversos en los sectores productivos, lo cual a su vez incide en el mercado laboral. Rifkin (2011) da cuenta de ello con el ejemplo de cómo los avances en la automatización y la robótica están

reemplazando el trabajo manual en áreas como la manufactura, la medicina, la industria de servicios, entre otros. Por otro lado, a pesar de los beneficios que trajo consigo la tecnología, esta no necesariamente ha sido aprovechada para minimizar las barreras sociales de la alienación laboral en la actualidad (Antunes, 2000).

Sobre el ámbito local, autores como Huesca y Ochoa (2016) expresan que el uso de la tecnología es uno de los factores que ha contribuido al incremento de las brechas salariales en nuestro país, ya que en México la adopción tecnológica se realizó de forma discriminada, trayendo beneficios para aquellos que tenían acceso a esta, pero dejando en una desventaja competitiva al grueso de la población que no tuvo este acercamiento inicial a lo que hoy en día puede ser un importante determinante sobre el empleo al que se puede aspirar.

Sin embargo, a pesar de lo anterior y derivado de los resultados empíricos obtenidos en un estudio sobre la precarización del empleo en la Unión Europea, Miguélez y Prieto (2009) exponen que si bien la globalización ha cambiado las dinámicas del mercado, la forma en que se establece la relación laboral en cada país resulta en un mayor impacto en la precarización del empleo. Esto ya que en dicha relación se conjugan factores políticos y sociales locales que son determinantes, además que “son los actores internos los que acaban decidiendo sobre estas cuestiones” (p. 286).

Por su parte, Sotelo Valencia (1998) expone un escenario de América Latina en el cual la globalización provoca cambios en el “mundo del trabajo” derivado de las transformaciones en la fuerza productiva y sus estructuras. Lo anterior incide en el deterioro de tres componentes de la relación laboral: “a) el empleo, b) los salarios y c) la calificación de la fuerza de trabajo” (p. 83). Por otro lado, si bien estas transformaciones obedecen a un orden global, en el caso de México conllevan a decisiones que son tomadas localmente por parte de los empresarios y el Estado, mismas que afectan directamente a la relación laboral con los trabajadores.

A través de la revisión de estudios realizados sobre los efectos de la globalización en países de la Unión Europea como América Latina, se pueden anticipar tres conclusiones preliminares. Primero, la globalización incide en las dinámicas de los mercados y por ende en la forma en que las empresas reaccionan a través de estrategias para lograr ser competitivas. Segundo, la tecnología representa cambios en dos dimensiones: por un lado, se eliminan puestos de trabajo que antes eran manuales y por otro lado el manejo de la tecnología se vuelve un

diferenciador entre aquellos trabajadores que dominan su uso. Por último, si bien la globalización es un factor importante para entender la situación que se vive en lo laboral, en cada país se origina reacciones distintas para hacer frente a las demandas que esta provoca.

### **La precariedad laboral**

Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro y López Estrada (2012) exponen que la precariedad laboral se inscribe en las condiciones de inestabilidad e inseguridad que hoy en día priman en el ámbito laboral. En aquellos quienes consiguen su inserción en el ámbito laboral, se manifiesta en las condiciones del salario y la remuneración, así como en la seguridad de permanencia en el puesto de trabajo.

Para autores como Oliveira y Mora (citados en Román Sánchez & Cervantes Arenillas, 2013), el tema de la precariedad hace alusión al bajo nivel de ingreso de las personas, al tipo de contratos de trabajo, a la reducción o eliminación de derechos laborales, a la falta de amparo ante las instituciones de seguridad social, entre otros. Lo que hace algunos años era característico del sector informal, hoy pareciera que se ha difundido al trabajo formal, donde el tener un contrato de trabajo ya no protege a los empleados. Por otra parte, resulta importante resaltar que las formas precarias del trabajo, “incluyen a los viejos y los nuevos trabajos; los formales y los informales, los manuales y los no-manuales, los no calificados y los muy especializados” (Guadarrama Olivera et al., 2012, p. 215).

Al respecto de la precariedad laboral, Rodgers y Rodgers (citados en Guadarrama Olivera et al., 2012) plantean que:

- Los empleos precarios son aquellos de corto horizonte temporal o en los cuales el riesgo de perder el empleo es alto. Debe incluirse aquí el trabajo irregular, en la medida que existe incertidumbre sobre su disponibilidad continua.
- Cuanto menos controle el trabajador individual o su representación colectiva las condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo de trabajo, el empleo es más inseguro.
- La protección social contemplada por las leyes, las organizaciones colectivas y las prácticas consuetudinarias, es crucial. Tanto la protección referida al acceso a los



beneficios de la seguridad social (cobertura de accidentes, pensiones, desempleo, seguros) como la protección contra la discriminación y el despido injusto.

- Los empleos de bajo ingreso pueden ser considerados precarios si están asociados con pobreza o con inserción social insegura. (p. 217)

De lo anterior se puede observar que la precariedad no sólo está dada por la temporalidad y el ingreso (salario, prestaciones, beneficios, entre otros), sino también por el papel que los trabajadores toman en la negociación de las condiciones de trabajo.

Para ampliar en la definición de la precarización laboral, Miguélez y Prieto (2009) agregan: por un lado la flexibilidad, que se traduce por la multiplicación de empleos temporales y de tiempo parcial, y por otro lado, la pérdida de derechos que se traduce en menores salarios y desprotección social de los trabajadores y de sus dependientes.

Con respecto de la flexibilización, en los resultados de su trabajo empírico en 15 países miembros de la Unión Europea, Miguélez y Prieto (2009) dan cuenta de tres modelos diferentes:

- Modelo de flexibilidad controlada: Caracterizado por baja tasa de desempleo, pero alta tasa de empleo a tiempo parcial voluntario.
- Modelo de flexibilidad incontrolada: Representado por una alta tasa de desempleo, alta temporalidad y proporción del autoempleo y empleo sumergido (con bajos beneficios).
- Modelo de flexibilidad variable: Que se manifiesta por una alta tasa de empleo, una baja tasa de desempleo, pero una importante proporción de empleo temporal precario no voluntario y sin protección social.

En una reciente investigación realizada por Hualde Alfaro, Guadarrama Olivera y López Estrada, se presenta el desfavorable panorama laboral actual en México, tanto en empleos manuales como en empleos que requieren un mayor grado de preparación profesional y habilidades. Estos autores dan cuenta de que “la precariedad y la flexibilidad consentidas por las instituciones laborales, y reforzadas por la débil presencia de los sindicatos, es un fenómeno difícilmente reversible” (2016, p. 218). Sobre este mismo fenómeno, una investigación elaborada por Rubio Campos (2017) presenta resultados que evidencian que la precariedad tiende a ser menor en aquellas personas que están afiliadas a un sindicato. Sin embargo, la representación

colectiva en el AMM ha ido perdiendo fuerza, y en el caso de los profesionistas, muchas veces no existe esta figura de representación.

De acuerdo con el planteamiento de Santamaría López (2007), la inseguridad y la desprotección que acompañan a los procesos de precarización laboral están estrechamente ligados con la inestabilidad y la flexibilidad de las condiciones laborales de los trabajadores. Asimismo, este rasgo que debiera ser atípico se manifiesta como una característica común que acompaña a la mayoría de los empleos que se han venido generando en las últimas décadas. De aquí, resulta importante entender que, en un modelo social basado en el trabajo, la crisis de la precarización incide en la identidad misma de las personas, dando lugar a la interrogante del tipo de relación que existe hoy en día entre el trabajo y la posición ocupada en la sociedad.

De lo anterior, Santamaría López (2007) abre un espacio propicio para la reflexión sobre los mecanismos que se puedan establecer para regresarle a los trabajadores la seguridad y la protección en el plano de lo laboral. Pero más allá de las propuestas para recuperar los beneficios que la precarización les ha quitado a los trabajadores, resulta indispensable preguntarse si esto es posible en un contexto en donde las condiciones precarias de empleo parecieran convertirse y aceptarse como la nueva norma social.

En forma preliminar, se pueda dar cuenta de que la precariedad es un fenómeno dinámico que ha ido evolucionando y ganando terreno en respuesta a condiciones globales y locales. Además, es pertinente aclarar que la precariedad no está ligada con la informalidad o los empleos que demandan poca especialización; por el contrario, la precariedad —en mayor o menor grado— alcanza diferentes tipos de trabajo en diferentes industrias, inclusive aquellas en las que tradicionalmente había existido una mayor protección a los trabajadores.

### **Monterrey y sus dinámicas laborales**

Al considerar a la ciudad de Monterrey como el contexto central de este trabajo de investigación, resulta necesario comprender los cambios que se han generado a partir de la división del trabajo en la ciudad.

Durante cien años, Monterrey ha sido el escenario en el cual su sociedad se ha venido reconfigurando constantemente. La comunidad regiomontana, pasó de las actividades agrícolas y ganaderas a una etapa comercial, la cual fue la antesala de acumulación de capitales que, más

adelante, daría paso a la era industrial, perfilando en la zona norte del país un importante eje empresarial conformado por Chihuahua, La Laguna y Monterrey (Cerutti, 2000).

Las empresas regiomontanas que surgieron durante el período de industrialización del siglo pasado han generado un modelo particular de relaciones laborales que ha sido denominado paternalismo. Existen opiniones contrarias sobre este modelo; por un lado hay quienes consideran que el paternalismo surgió en el pasado como una medida de los empresarios para controlar a sus empleados y ejercer sobre ellos una especie de “tutelaje”, mientras que —desde una perspectiva diferente— se llega a considerar el paternalismo como una forma de “mantener una relación de trabajo basada en la confianza mutua” entre los empresarios y el personal a su cargo (Amores, 2007, p. 82).

Bajo las políticas del modelo paternalista, los empresarios brindan a sus empleados bienestar, seguridad y calidad de vida, como parte de su estrategia de negocios (Brumley, 2014). Las empresas paternalistas de Monterrey, típicamente han ofrecido beneficios para el trabajador y su familia, además de promover la cultura y los valores familiares, por su parte, los empleados reafirman su compromiso hacia el patrón y el lugar de trabajo, ya que este es quien le ayuda a cubrir sus necesidades (Amores, 2007; Brumley, 2014).

Bajo los cánones que regían el modelo paternalista, Amores y Zapata (2007; 1993) dan cuenta de cómo empresas como la Cervecería incluso se dieron a la tarea de proveer a sus empleados con alimentos como frijol, arroz, café y azúcar, entre otros, durante los períodos de guerra en la cual escaseaban los productos de primera necesidad. Este tipo de acciones, además de los beneficios que ya se proporcionaban en remuneración al trabajo, otorgan un panorama genera que permite entender el pacto paternalista que regía la relación salarial entre los empresarios y los empleados regiomontanos.

Esta tendencia de velar por los intereses de los trabajadores, y que predominó entre la mayoría de las grandes empresas locales, fue posiblemente una de las razones por las cuales los sindicatos no tomaron gran relevancia en Monterrey. Al respecto, Zapata (1989) da cuenta de los denominados sindicatos blancos que existían en los tiempos productivos de La Fundidora, exponiendo el fallido intento de algunos trabajadores por hacer valer su derecho a la agrupación laboral colectiva. Así mismo, Ramírez Sánchez expone cómo este tipo de sindicatos estaban casi sometidos por el pacto paternalista, “si el patrón otorga beneficios antes de siquiera pedirselo

pierde sentido la huelga” (2011, p. 183). Por su parte, Jurado Montelongo (2002) resalta el bajo nivel de sindicalización que existe actualmente en el país, así como la limitada opinión que los sindicatos tienen en las condiciones de contratación y despido de los trabajadores.

Ramírez Sánchez (2011) explica que el modelo paternalista no ha sido una opción para todas las empresas debido a la inversión que se requiere para poder brindar sumos beneficios a los empleados, lo cual abre un panorama actual que pareciera llevar la relación laboral a un extremo muy opuesto. Es importante también entender que hoy en día las empresas buscan la eficiencia de sus operaciones a través de estrategias como la subcontratación y los contratos flexibles y a tiempo parcial, limitando así los beneficios que los empleados obtienen en retribución de su trabajo (Jurado Montelongo, 2002).

Surge ahora la interrogante sobre cuáles son las características que componen el actual modelo de relación laboral en el Área Metropolitana de Monterrey. Si bien autores como Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro y López Estrada exponen que la “relación salarial” no fue el modelo que predominó en América Latina (2012, p. 214), el caso de Monterrey pareciera ser una excepción. A la par del importante desarrollo que tuvo la industria en el AMM, se fue consolidando y posicionando una importante clase media obrera que fungió como la fuerza de trabajo que alimentaba la demanda de los procesos productivos.

Al abordar el desarrollo industrial de Monterrey se pueden encontrar hitos que resultan relevantes para el entendimiento de sus dinámicas laborales. El surgimiento de grandes grupos empresariales en la ciudad permitió el desarrollo de una clase media trabajadora con una importante cultura de trabajo. Los valores compartidos entre empresarios y trabajadores hicieron posible el surgimiento de un pacto paternalista que, por varias décadas, fue uno de los elementos principales que regulaba la relación laboral, dejando casi fuera del acuerdo al Estado y a los sindicatos. Sin embargo, los resultados de investigaciones recientes sugieren que el modelo paternalista ha ido desapareciendo, dando lugar a nuevas formas de relación laboral que no parecen ser suficientes para otorgar a los empleados estabilidad y seguridad.

### **Problemática identificada**

La eliminación de barreras económicas y la posibilidad de una comunicación más directa entre actores económicos parecen haber cimentado un nuevo escenario en el ámbito productivo. Las

empresas se enfrentan en una dura carrera contra competidores de todo el mundo (Sirkin, Hemerling, Bhattacharya, & Butman, 2008) y surge una necesidad por reducir los costos operativos para incrementar las ganancias en las empresas. A la par de lo anterior, la inserción de nuevos grupos —como las mujeres— en el ámbito laboral dio entrada a modelos de empleo más flexibles, temporales y de tiempo parcial (Miguélez & Prieto, 2009). En el caso de México, a las condiciones anteriores se suman también las crisis económicas, el debilitamiento de los sindicatos y la postura cada vez menos mediadora que juega el Estado (Rubio Campos, 2017).

La convergencia de los anteriores factores ha dado pie a una situación de precariedad laboral entre los empleados asalariados. El contrato de trabajo que establece las condiciones de la relación salarial entre empresas y empleados ha ido restando a estos últimos derechos y beneficios, provocando que muchos de aquellos que se emplean, lo hagan bajo condiciones de inestabilidad e inseguridad.

Si bien investigaciones recientes muestran que las condiciones del empleo a nivel nacional resultan cada vez más precarias, toma interés el observar los datos que arrojan las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). La Tabla 1 muestra los emplazamientos a huelga que han sido registrados en Nuevo León del año 2012 al 2016.

**Tabla 1. Emplazamientos a huelga registrados en el estado de Nuevo León**

<b>Año</b>	<b>Emplazamientos a huelga registrados</b>
2012	191
2013	188
2014	153
2015	87
2016	70

Fuente: elaboración propia con datos del INEGI.

En las cifras anteriores se puede observar que los emplazamientos a huelga han ido disminuyendo a través de los años. Sin embargo, surge el cuestionamiento si dicha disminución obedece a que los empleados sindicalizados cuenten con condiciones laborales que cubran sus necesidades.

Para entender el contexto del empleo en el AMM, se puede tomar como referencia la información estadística disponible en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que realiza el INEGI. La Tabla 2 muestra información demográfica de la población de Nuevo León al primer trimestre del año 2017.

**Tabla 2. Población en Nuevo León al primer trimestre del año 2017**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Población total</b>	2,579,607	2,623,207	<b>5,202,814</b>
<b>Población con educación media superior y superior</b>	576,331	474,995	<b>1,051,326</b>
<b>Población ocupada con educación media superior y superior</b>	455,360	265,860	<b>721,220</b>
<b>Trabajadores subordinados y remunerados con educación media superior y superior</b>	366,589	230,352	<b>596,941</b>

Fuente: elaboración propia con información del INEGI.

De los datos anteriores, se puede identificar una población profesionista y ocupada bajo trabajo subordinado de un total de 596,941 habitantes al primer semestre del año 2017. De dicha población, toma relevancia el entender sus condiciones de empleo con referencia en el acceso a prestaciones y beneficios derivados de su relación de trabajo subordinado. La Tabla 3 muestra a los trabajadores subordinados con un nivel de instrucción de educación media superior y superior que cuentan con prestaciones laborales, contrato laboral por escrito, adscripción a instituciones de salud pública, seguro de vida o seguro privado de gastos médicos y acceso a aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo y reparto de utilidades.

**Tabla 3. Condiciones de empleo de los trabajadores subordinados y remunerados con educación media superior y superior en Nuevo León al primer trimestre del 2017.**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Trabajadores subordinados y remunerados con educación media superior y superior</b>	366,589	230,352	<b>596,941</b>
<b>Con prestaciones laborales</b>	329,855	206,493	<b>536,348</b>
<b>Contrato laboral por escrito</b>	309,380	197,593	<b>506,973</b>
<b>Acceso a instituciones de salud pública</b>	316,995	190,827	<b>507,822</b>
<b>Acceso a seguro de vida o seguro privado de gastos médicos</b>	132,032	73,443	<b>205,475</b>
<b>Acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo y reparto de utilidades</b>	123,795	48,612	<b>172,407</b>

Fuente: elaboración propia con información del INEGI.

Además de entender las condiciones bajo las cuales laboran los trabajadores subordinados con educación media superior y superior, es importante también identificar la duración de sus jornadas de trabajo, tal como se muestra en la Tabla 4.

**Tabla 4. Duración de la jornada de los trabajadores subordinados y remunerados con educación media superior y superior en Nuevo León al primer trimestre del 2017.**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Ausentes temporales</b>	13,139	11,062	<b>24,201</b>
<b>Menos de 15 horas</b>	3,161	6,378	<b>9,539</b>
<b>De 15 a 34 horas</b>	35,797	52,106	<b>87,903</b>
<b>De 35 a 48 horas</b>	250,565	140,857	<b>391,422</b>
<b>Más de 48 horas</b>	59,375	18,823	<b>78,198</b>

<b>No especificado</b>	4,552	1,126	<b>5,678</b>
<b>TOTAL</b>	<b>366,589</b>	<b>230,532</b>	<b>596,941</b>

Fuente: elaboración propia con información del INEGI.

A partir de la información revisada en la literatura reciente sobre el tema, se pueden identificar ciertas características relacionadas con la precariedad laboral. Entre las principales y de forma preliminar, se destacan la duración de las jornadas, la temporalidad de los contratos, el acceso a servicios de seguridad social y el otorgamiento de beneficios por parte de los empleadores. Si tomamos estas características en cuenta y las comparamos con los datos estadísticos obtenidos para el estado de Nuevo León, podremos dar cuenta de entre la población ocupada bajo relación de subordinación, se identifica un importante número de trabajadores que parecieran ser afectados por la precariedad.

Si tomamos como ejemplo a los trabajadores subordinados con educación media superior y superior en Nuevo León que cuenta con acceso a servicios de salud pública al primer trimestre del año 2017, daremos cuenta de que aproximadamente un 15% de ellos no cuenta con dicha protección. Otra situación que resulta de interés es que, si bien en el estado existe una población de 506, 973 trabajadores subordinados con educación media superior y superior con un contrato laboral por escrito, únicamente 172,407 de ellos cuentan con prestaciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados, 1970) como es el caso del acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo y reparto de utilidades.

Otro dato que resulta de interés sobre los trabajadores subordinados con educación media superior y superior es la duración de su jornada de trabajo semanal. Si bien la información cuantitativa no nos permite conocer las razones que han llevado a 97,442 personas a trabajar en jornadas reducidas, esto puede ser un indicador de condición de precariedad. Lo mismo sucede con la población de 78,198 trabajadores subordinados que superan la jornada de 48 horas semanales.

De acuerdo a Miguélez y Prieto (2009) el sistema de relación laboral de cada país originado por sus variables económicas, políticas y de organización social, permiten entender la situación que se manifiesta con respecto al empleo. Al realizar un primer análisis de la información presentada en este apartado, resulta posible dar cuenta de que la situación de los



trabajadores subordinados en el AMM presenta condiciones de precariedad laboral. Al hablar de la sociedad salarial regiomontana, con una tradición de trabajo regulada por el pacto paternalista, resulta de interés el cuestionar la situación laboral que viven los profesionistas asalariados hoy en día. El entendimiento de la actual relación laboral predominante en el AMM permitirá conocer la realidad a la que están sujetos los trabajadores asalariados profesionistas regiomontanos, respondiendo así a la pregunta de ¿cómo se expresa la realidad de los profesionistas asalariados en el Área Metropolitana de Monterrey, en torno a las modificaciones de los términos de la relación laboral?

### **Propuesta teórica**

La relación desigual entre los actores del trabajo denunciada por Marx (2010) a principios del siglo XIX fue, a lo largo del siglo, objeto de luchas obreras encabezadas por movimientos sindicales que buscaban obtener derechos y beneficios. Durante el siglo XX, el desarrollo del Estado de Bienestar busca equilibrar esta relación desigual mediante derechos laborales que protegen a los trabajadores y obligación a las empresas de repartir el capital generado.

A la par del movimiento de industrialización que comienza en el siglo XVIII, se ha ido desarrollando una profunda reflexión sobre las relaciones sociales específicas que se generan en el espacio industrial. Una corriente específica de las Ciencias Sociales se va a dedicar a pensar y teorizar sobre las relaciones laborales (Blanch Ribas, Espuny Tomás, Gala Durán, & Martín Artiles, 2003).

Martín Artiles (2003) expone que la etapa de emergencia de la teoría de las relaciones laborales se desarrolla durante los años veinte y treinta, destacándose tres principales escuelas: la Escuela de Oxford liderada por Alan Fox, Alan Flanders, Hugh Clegg y Otto Kahn-Freund, la Escuela de Wisconsin con J. R. Commons y Selig Perlman y la Escuela de relaciones humanas con Elton Mayo, J. L. Moreno, Roethlisberger y Dickson. En su segundo período, Martín Artiles explica que durante los años cincuenta y sesenta, se establecen con mayor auge las teorías específicas de las relaciones laborales, distinguiéndose principalmente tres perspectivas teóricas:

El estructural-funcionalismo, corriente crítica conflictivista surgida desde el propio seno del funcionalismo, cuya teoría ha sido dominante en las relaciones laborales desde la

década de los sesenta; la corriente neomarxista, como crítica al funcionalismo y al propio marxismo clásico, que aparece a principios de los años setenta, y la tercera corriente, vinculada al pensamiento neoweberiano y formulada en las teorías del neocorporatismo a finales de los setenta y a principios de los ochenta (2003, p. 183).

Desde la corriente del estructural-funcionalismo, Dunlop expresa que un “sistema de relaciones industriales”, “en cualquier momento de su desarrollo está formado de ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que mantiene unido a dicho sistema, y un cuerpo de reglas creado para gobernar a los actores en el lugar de trabajo y en la comunidad laboral” (1978, p. 30). Los actores que Dunlop (1978) identifica están categorizados como tres jerarquías distintas: empresarios y sus representantes en supervisión, obreros y organismos gubernamentales.

Köhler y Martín Artiles postulan que “las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normas que regulan la vida social en la empresa y la economía en general, la interacción entre actores individuales (empresario-empleado) y colectivos (asociaciones patronales, sindicales, con la intervención del Estado)” (2007, p. 56). Esta definición resulta apropiada para dar a la relación laboral su delimitación no sólo como disciplina, sino también como objeto material de estudio capaz de ser abordado desde distintos enfoques tales como: reproducción de sistemas, elección racional de actores, acción social organizada, regulación, técnicas de poder, entre otros. Por otro lado, al hablar de las relaciones laborales o industriales bajo el enfoque sistémico, resulta pertinente resaltar que existen diferencias en la forma en que se conforman dichas relaciones dependiendo el contexto geográfico o el tipo de industria del que se está tratando (Dunlop, 1978). Esta anotación es pertinente en la investigación que aquí se propone, ya que la misma está planeada para el contexto específico del AMM.

Derivado de la noción de sistema en las relaciones industriales, se derivan dos interpretaciones distintas: la interpretación restringida y jurista y la interpretación sociológica; sin embargo, es esta última la que resulta apropiada para este trabajo de investigación, ya que considera dentro del sistema de relaciones laborales las creencias, valores y cultura, entre otros aspectos (Sarriés Sanz, 1999). Lo anterior toma relevancia en esta propuesta de investigación, dado que se plantea hacer un análisis del modelo paternalista que predominó durante la etapa de industrialización de Monterrey para poder contrastarlo con el modelo actual de relación laboral.

### **Propuesta metodológica**

Para llevar a cabo la investigación que aquí se presenta, se propone una metodología bajo un enfoque de métodos mixtos siguiendo algunos de los planteamientos expuestos por Creswell y Plano Clark (2011). La combinación de información de corte cuantitativo y cualitativo ha sido utilizada en investigaciones relacionadas con la precariedad laboral y que buscan una visión más amplia de dicho fenómeno. Tal es el caso de la investigación realizada por Rubio Campos (2010) entorno a la precariedad y la flexibilidad en México, en donde expresa la dificultad de poder estudiar un fenómeno multidimensional a través del uso de un solo método. Por su parte, Hualde Alfaro, Guadarrama Olivera y López Estrada expresan los límites de estudiar la precariedad únicamente por los datos cuantitativos, proponiendo abordar también la subjetividad de quienes son afectados por este fenómeno (2012; 2016).

Considerando lo anterior, se propone una primera etapa de revisión de información estadística que permita entender la situación de empleo en el AMM en dos puntos del tiempo. Un primer punto que se ubique en los años en que predominó el modelo de relación laboral paternalista, y un segundo punto que refleje la situación laboral actual.

Bajo un enfoque cualitativo, se propone la realización de tres casos de estudio en diferentes empresas madre regiomontanas. De estas tres empresas, se buscará caracterizar y contrastar el modelo de relación laboral en los mismos puntos del tiempo arriba mencionados; un primero momento en donde predominó el pacto paternalista y un segundo momento con el modelo de relación laboral que hoy en día se configura. Para los tres casos de estudio que se proponen, se considera la revisión de contratos de contratos colectivos de trabajo y otros documentos a los que se pueda tener acceso y que permitan conocer los componentes de la relación salarial y la configuración de la relación laboral.

Adicional a la revisión de información disponible por parte de las empresas seleccionadas, se propone la realización de entrevistas semi-estructuradas a profundidad con antiguos empleados, empleados actuales y personal de las empresas. El objetivo será conocer, por parte de dos de los actores de la relación laboral (empresas y empleados) las condiciones que caracterizan la relación laboral, así como las lógicas a las cuales obedecen.

Como parte del enfoque cualitativo y para enriquecer el proyecto de investigación, se

propone la realización de un trabajo de etnografía autobiográfica conforme algunos de los planteamientos de Guerrero Muñoz (2016), en donde se buscará fortalecer el entendimiento de las subjetividades de los trabajadores profesionistas asalariados de las empresas que conforman los casos de estudio.

## **Conclusiones**

Esta investigación pretende dar cuenta de la situación bajo la cual se emplean las personas con un nivel de educación profesional. Si bien, el acceso a la educación universitaria puede ser un diferenciador para abrirse oportunidades en un competitivo mercado laboral, queda la interrogante de en qué condiciones se encuentran empleados los profesionistas regiomontanos.

Mucho se ha escrito sobre el Monterrey industrial, sobre sus procesos y mecanismos de desarrollo, así como sobre su modelo paternalista de las relaciones laborales, pero poco se conoce sobre la realidad actual en materia laboral. El desarrollo histórico del Monterrey industrial es un punto de referencia constitutivo del presente, pero la ambición esta investigación está en realizar un estudio sobre las formas del empleo y de las relaciones laborales actuales, así como analizar cómo los modelos actuales que surgen desde lo global (flexibilización, subcontratación, autoempleo, etc.) y se expresan en el ámbito local.

Al tomar el Área Metropolitana de Monterrey como localización principal de investigación, es importante recordar que esta ciudad es un caso que resulta de sumo interés para el estudio de la temática laboral. Como bien resalta Zapata, la capital de Nuevo León “es un raro caso de sociedad decimonónica gestada y criada dentro del liberalismo europeo más puro, que no fue implantado por intelectuales o políticos, por lo contrario, fue resultado del ejemplo cotidiano de hombres trabajadores de ese continente. La sociedad industrial más antigua de América Latina también es cuna del liberalismo más auténtico del continente” (1993, p. XI).

Para comprender las dinámicas que se manifiestan entre los actores de la relación laboral, es pertinente también tomar en cuenta que, parte del crecimiento industrial en Monterrey se dio gracias al empresariado local regiomontano, tanto por su experiencia como por su habilidad para poder negociar con el Estado (Cerutti, Ortega Ridaura, & Palacios, 2000; Ortega Ridaura, 2007). El analizar cómo ha sido históricamente la relación entre estos dos actores será fundamental para comprender algunos de los acuerdos que se manifiestan en las condiciones laborales actuales.

Este proyecto propone aprovechar la pertinencia temática e investigativa al trabajar con lo que ya se ha estudiado no solo desde la sociología, sino también desde el derecho, la economía y la historia. Los resultados permitirán conocer la transición del modelo paternalista al modelo de relación laboral actual, así como las características de este último.

El enfoque en los empleados profesionistas está en función de comprender la realidad de quienes, tradicionalmente, han formado parte de la importante clase media regiomontana. Esta capa de la esfera social ha sido caracterizada por una cultura de trabajo que da gran importancia a valores como la lealtad, la puntualidad, el ahorro y la vida austera (Amores, 2007).

## **Bibliografía**

- Amores, J. E. (2007). Monterrey: Una cultura propia. En I. Ortega Ridaura (Ed.), *Nuevo León en el Siglo XX. La industrialización. Del segundo auge industrial a la crisis de 1982*. (Vol. Tomo II, pp. 73–108). Monterrey: Fondo Editorial de Nuevo León.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 6(25), 83–97. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202505>
- Blanch Ribas, J. M., Espuny Tomás, M. J., Gala Durán, C., & Martín Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (Primera Ed). Barcelona: Editorial UOC.
- Brumley, K. M. (2014). “You care for your work; I’ll care for your family”: perceptions of paternalistic managerial actions and employee commitment in Mexico. *Community, Work & Family*, 17(4), 467–485. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.939141>
- Cámara de Diputados. (1970). *Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970*. Estados Unidos Mexicanos: Diario Oficial de la Federación.
- Cerutti, M. (2000). *Propietarios, Empresarios y Empresa en el Norte de México*. (J. Anaya, Ed.) (Primera Ed). México, Distrito Federal: Siglo Veintiuno Editores.
- Cerutti, M., Ortega Ridaura, I., & Palacios, L. (2000). *Empresarios y empresas en el norte de México: Monterrey: del Estado oligárquico a la globalización*. *Revista Europea De Estudios Latinoamericanos Y Del Caribe / European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 69, 3–27. Recuperado a partir de <http://www.jstor.org/stable/25675887>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods*

- Research (2nd ed.). Thousand Oaks, California: Sage.
- De la Garza, E. (1997). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. *Acta Sociológica*, (20).
- Dunlop, J. T. (1978). *Sistemas de relaciones industriales* (Primera ed). Barcelona: Ediciones Península.
- Friedmann, G., & Naville, P. (1978). *Tratado de sociología del trabajo* (Primera ed). México, Distrito Federal: Fondo de Cultura Económica.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213–243.
- Guerrero Muñoz, J. (2016). Autoetnografía y práctica social transformativa. En J. E. Martínez Guirao, B. De Maya Sánchez, & A. Téllez Infantes (Eds.), *Perspectivas interdisciplinarias en el estudio de la cultura y la sociedad*. Ecuador: Universidad Miguel Hernández de Elche. Abya Yala. Universidad Politécnica Salesiana (Ecuador).
- Hualde Alfaro, A., Guadarrama Olivera, R., & López Estrada, S. (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. *Papers*, 101(2), 195–221. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2188>
- Huesca, L., & Ochoa, G. (2016). Desigualdad salarial y cambio tecnológico en la Frontera Norte de México Wage Inequality and Technological Change along the Northern Border of Mexico, 187(47), 165–188.
- Jurado Montelongo, M. A. (2002). Las formas de empleo en técnicos y profesionistas ubicados en la Zona Metropolitana de Monterrey (1994-2000). *Región y Sociedad*, XIV, 64–108. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10202502>
- Köhler, H.-D., & Martín Artiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (Segunda Ed). Madrid: Delta Publicaciones. <https://doi.org/84-96477-37-1>
- Martín Artiles, A. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. En J. M. Blanch Ribas (Ed.), *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (Primera ed, pp. 151–263). Barcelona, España: Editorial UOC.
- Marx, K. (2010). *El capital. Crítica de la economía política. Libro Primero. El proceso de*

- producción del capital. Volumen I. (P. Scaron, Ed.). Siglo veintiuno de españa editores s.a.
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. (Primera ed). Barcelona, España: Gedisa Editorial.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*, 3(4), 17–32. Recuperado a partir de [http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04\\_revistaDeTrabajo/2007n04\\_a01\\_dMéda.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a01_dMéda.pdf)
- Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46(1 y 2), 275–287. <https://doi.org/>
- Nerinckx, S. (2016). The “Uberization” of the labour market: Some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy. *ERA Forum*, 17(2), 245–265. <https://doi.org/10.1007/s12027-016-0439-y>
- Ortega Ridaura, I. (2007). La industrialización de Monterrey: Condiciones y características del segundo auge industrial, 1940 – 1970. En I. Ortega Ridaura (Ed.), *Nuevo León en el Siglo XX. La industrialización. Del segundo auge industrial a la crisis de 1982*. (Vol. Tomo II). Monterrey: Fondo de Cultura Económica.
- Ovando Aldana, W., & Rodríguez Pichardo, O. M. (2013). Flexibilidad laboral y desigualdad salarial. La industria manufacturera mexicana como evidencia, 2005-2010. *Análisis Económico*, XXVIII(67), 59–76. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41329570005>
- Ramírez Sánchez, M. Á. (2011). Los sindicatos blancos de Monterrey (1931-2009). *Frontera Norte*, 23(46), 177–210.
- Rifkin, J. (2011). *La tercera revolución industrial. Cómo el poder lateral está transformando la energía, la economía y el mundo*. (Primera ed). Barcelona, España: PAIDÓS.
- Román Sánchez, Y. G., & Cervantes Arenillas, D. (2013). EL EMPLEO PRECARIO DE JÓVENES ASALARIADOS EN MÉXICO. El caso de Toluca, Tijuana y Mérida. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXI(1), 43–74.
- Rubio Campos, J. (2010). *Precariedad y flexibilidad laboral en México 1995-2010*. Tecnológico de Monterrey.

- Rubio Campos, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México Introducción. *Región y sociedad*, 29(68), 37–75. Recuperado a partir de <http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v29n68/1870-3925-regsoc-29-68-00037.pdf>
- Samaniego, N. (2010). El empleo y la crisis . Precarización y nuevas “válvulas de escape ”. *Economíaunam*, 7(20), 47–70.
- Santamaría López, E. (2007). De La Crisis De Las Identidades a Las Configuraciones precarias de la identidad. *THÉMATA. REVISTA DE FILOSOFÍA*, 39, 629–635.
- Sarriés Sanz, L. (1999). *Sociología industrial. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna*. (Primera ed). Zaragoza, España: Mira Editores.
- Sirkin, H. L., Hemerling, J. W., Bhattacharya, A. K., & Butman, J. (2008). *GLOBALITY Competing with everyone from everywhere for everything* (Primera). New York.
- Sotelo Valencia, A. (1998). La precarización del trabajo: ¿premise de la globalización? *Papeles de Población*, 4(18), 82–98. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201804>
- Weber, M. (1994). *Sociología del Trabajo Industrial*. Madrid: Editorial Trotta.
- Zapata, J. (1989). *La Muerte de Fundidora*. (LIMUSA, Ed.). Ciudad de México.
- Zapata, J. (1993). *Tercos y Triunfadores de Monterrey* (Primera Ed). Monterrey: Ediciones Castillo.