



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SEMINARIO UNIVERSITARIO DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN



CUADERNOS DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN

CUADERNO NÚMERO 71

REFLEXIONES SOBRE TRABAJO PRECARIO Y TRATA LABORAL

Ricardo Alfredo Varela Juárez



CIUDAD UNIVERSITARIA

México

Septiembre de 2026



DIRECTORIO

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Rector

Dr. Javier de la Fuente Hernández
Secretario General

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
Secretario Administrativo

Lic. Raúl Arcenio Aguilar Tamayo
**Secretario de Prevención, Atención
y Seguridad Universitaria**

Mtro. Néstor Enrique Martínez Cristo
**Director General de Comunicación
Social**

**Seminario Universitario de
Gobernabilidad y Fiscalización**

Dr. Alfredo Adam Adam
Coordinador

Mtra. Cristina Barajas Rocha
Secretaria Técnica

Ing. Felipe Jesús Sacre Gaviño
Secretario Académico

Lic. María Teresa Martín B.
Secretaria Administrativa

Comité Ejecutivo

Dr. Armando Tomé González
**Director de la Facultad de Contaduría y
Administración**

Dra. Diana Tamara Martínez Ruiz
Secretaria de Desarrollo Institucional

Dr. Hugo Alejandro Concha Cantú
Abogado General

Lic. Enrique Azuara Olascoaga
Contralor de la UNAM

Comité Consultivo

Dr. Juan Alberto Adam Siade

Dr. Rolando Cordera Campos

Mtro. Roberto Figueroa Martínez

Lic. Jesús Hernández Torres

Mtro. Sergio E. Huacuja Betancourt

Dra. Arcelia Quintana Adriano

Mtro. Roberto Salcedo Aquino

Lic. Norma Samaniego Breach

Dra. Nadima Simón Domínguez

Mtro. Francisco Suárez Dávila

Dr. Juan Ursul Solanes

C.P. Héctor Vargas Icaza

Dr. David Vega Vera

Dr. David Villanueva Lomelí

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SEMINARIO UNIVERSITARIO DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN



CUADERNOS DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN

CUADERNO NÚMERO 71

REFLEXIONES SOBRE TRABAJO PRECARIO Y TRATA LABORAL

RICARDO ALFREDO VARELA JUÁREZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

México
2026

Primera edición, 2026

D.R. © 2026 Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Contaduría y Administración
Ciudad Universitaria
(www.fca.unam.mx)

Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización
<http://sug.unam.mx>

El contenido de este cuaderno es el resultado de la conferencia impartida por Ricardo Alfredo Varela Juárez, que tuvo lugar, de manera presencial, el jueves 16 de abril de 2026, en el Auditorio Arturo Elizundia Charles, de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración, ubicada en Ciudad Universitaria. Esta conferencia se enmarca en las actividades permanentes que lleva a cabo el Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización.

<https://doi.org/10.22201/sdi.005b.2026>

Impreso y hecho en México

Contenido

Presentación	7
Introducción	13
El actuar ético: condición de desempeño	16
Trabajo precario	21
Construcción del concepto de precariedad laboral	23
Consecuencias de la precariedad laboral	25
Remontando en la historia	27
División social del trabajo	30
Tiempo de precariedad laboral	34
Inequidad económica	40
Salario Justo	43

Trabajo flexible	48
Trata laboral	51
Trabajo justo, trabajo decente	59
Organizaciones mexicanas y precariedad laboral	62
Mitigar el trabajo precario con mejores prácticas	64
Mejores prácticas en materia de prestaciones y seguridad social	67
Mejores prácticas en materia de negociación colectiva	70
Mejores prácticas en materia legal	73
Impulsar y promover acciones de concienciación para erradicar el trabajo precario y la trata laboral	77
Mejores prácticas en materia de estrategias empresariales	79
Referencias	87
Semblanza	91

Presentación

Hablar del trabajo y su importancia siempre es pertinente. Se puede hacer desde una perspectiva filosófica y social, considerando la relevancia que tiene como actividad humana fundamental, destinada a la autorrealización, además de representar el espacio determinado en el que se crea identidad, pertenencia y donde se gestan interacciones colectivas, tan necesarias para las personas. También se puede abordar desde una visión económica, ya que el trabajo es el motor esencial para la producción, es la actividad que genera valor, riqueza y desarrollo en las sociedades.

Ambas acepciones son primordiales y han estado presentes desde el origen de las civilizaciones, pero también lo han estado la vulnerabilidad, la explotación, la opresión y la falta de condiciones para ejercer el trabajo de manera adecuada y cumplir con sus propósitos.

Una aspiración permanente ha sido establecer el trabajo digno o trabajo decente, principio fundamental relativamente reciente que surgió como concepto a finales del siglo XX, el cual se centra en que todas las personas dispongan de condiciones apropiadas para tener y desempeñar un trabajo que les permita vivir adecuadamente. Si bien, esta condición pudiera parecer una utopía, es imperativo seguir impulsando propuestas y adecuaciones legales necesarias que nos permitan llegar a este estado de desarrollo humano.

Una manera para contribuir a alcanzar esta condición, es visibilizar, reflexionar y eliminar

tendencias laborales desfavorables que prevalecen en la actualidad, me refiero a la precariedad laboral, que se ve reflejada en la cantidad de empleos inestables y carentes de protección social que proliferan cada vez más.

En México, el empleo informal es una constante, además de ser una expresión de la precariedad laboral al concentrar la falta total de derechos, de inestabilidad en los ingresos y una nula protección o seguridad social, con cifras sumamente alarmantes ya que de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2026) que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, publica mensualmente, en junio de 2026, más de la mitad de la población ocupada, el 55.2 por ciento, lo hizo dentro de la economía informal.

Por otro lado, las empresas y organizaciones, que son las generadoras de trabajo y activan el mercado laboral, deben estar atentas y cumplir con una

serie de criterios destinados a transformar y fortalecer la cultura organizacional y poder sentar mejores bases laborales que contrarresten las prácticas que conlleven a la precariedad en beneficio de su propio desarrollo. Una manera de hacerlo, es disponer de las mejores prácticas en materia de prestaciones, seguridad social, clima organizacional y por supuesto, del cumplimiento y atención de los criterios ASG, Ambientales, Sociales y de Gobernanza, que están directamente relacionados con el desempeño sostenible, responsable y ético de las empresas.

Con esta intención invitamos al doctor Ricardo Alfredo Varela Juárez, académico, investigador y especialista en relaciones laborales, capital y recursos humanos, para que nos compartiera aspectos relevantes sobre el concepto de trabajo en sus distintas acepciones y, particularmente sobre la condición de precariedad que prevalece en las relaciones laborales actuales. Considerando que como parte de las actividades permanentes que realiza el Seminario

Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización, está la de mirar y revelar tanto las condiciones que afectan el desempeño de las organizaciones, como también visibilizar y socializar las opciones y alternativas disponibles para incidir en su desarrollo y fortalecimiento, la disertación del doctor Varela Juárez es un referente vigente, actualizado e importante para hacer conciencia y poder enfrentar la precariedad laboral.

Alfredo Adam Adam
Coordinador
Seminario Universitario de
Gobernabilidad y Fiscalización

Introducción

El entorno que vivimos, caracterizado por crisis económicas, políticas y sociales aunado a un acelerado y vertiginoso desarrollo digital y tecnológico, asociado a la presencia de la inteligencia artificial en todas las actividades humanas, ha generado ansiedad en los trabajadores con relación a un futuro sin trabajo y, en consecuencia, la imprevisibilidad de la vida profesional se traduce en incertidumbre en el ámbito privado y las relaciones sociales.

El trabajo precario despoja a los individuos de la estabilidad requerida para tomar decisiones a largo

plazo y planificar el futuro. Las crecientes tasas de desempleo deterioran la calidad de las condiciones de vida, mientras que, la normalización del trabajo precario genera impactos nocivos en el desarrollo social, alejándolo de los objetivos de sustentabilidad señalados en la Agenda 2030, tan deseables.

Aunque el concepto de trabajo precario como categoría social, política y académica, surgió en los años setenta del siglo XX ante la inestabilidad en el empleo, la falta de contratos fijos y la carencia de protección social, hoy prevalece y se agrava, además de incrementar la brecha de género y los focos de segregación, especialmente entre los migrantes; en síntesis, las poblaciones históricamente vulnerables ahora se han vuelto aún más vulnerables.

Por otro lado, la desigualdad imperante en la sociedad, también puede ser vista como un criterio de mejora. Si bien es una condición propia del sistema actual, los directivos de empresas y organizaciones

tienen ante sí una muy clara y excelente oportunidad para establecer acciones destinadas a modificar esta realidad e incluir en sus actividades principios de equidad, legalidad, igualdad y humanidad.

Hablar, mostrar y hacer evidente las condiciones del trabajo precario que actualmente imperan, así como el incremento del delito de trata de personas con fines de explotación laboral, conocida como trata laboral, es un paso fundamental para tomar conciencia de estas prácticas que vulneran a las personas y a la sociedad en su conjunto. De esta manera, estaremos en condiciones de identificar e incorporar importantes estrategias empresariales destinadas a erradicar esta condición laboral.

El actuar ético: condición de desempeño

En una organización, el actuar ético es una condición necesaria por ser intrínseco a las personas y, por lo tanto, a la ciencia de la administración. La ética siempre debe estar presente para satisfacer las necesidades de los clientes, tanto internos como externos, así como las de sus colaboradores, quienes deben desempeñarse de manera efectiva y con ello ganar una posición digna.

La filosofía kantiana sostiene que la acción ética se hace por deber y respeto a los principios universales de la condición humana. Un fin bueno

no justifica los medios; una decisión que atropella un principio, es mala y no puede transformarse en buena. Mantener una promesa o decir la verdad son obligaciones morales de los individuos. Este principio se encuentra en la voluntad pura, libre de intereses y pasiones, convirtiendo una cuestión ética en una cuestión del deber.

En las últimas décadas, se ha establecido que las organizaciones cuenten con un código de ética, lo cual no siempre se cumple. Esta condición está relacionada con la conducción de la empresa, porque los grandes consorcios se preocupan por difundir valores y pautas que corresponden a la ética kantiana, como “el deber está por encima de todo”. Esta disposición obliga al empleado a cumplir con una serie de indicadores de todo tipo, no solo morales, que excluyen el sentido de cumplimiento y negando a los trabajadores ciertos bienes materiales, como los sueldos y salarios, e incluso de la seguridad del

empleo. En síntesis, se busca la rentabilidad por encima de los individuos.

La ética empresarial significa desempeñarse en un ambiente de respeto y dignidad para las personas y los trabajadores, además de contemplar el cuidado de los recursos, lo que permite presentarse ante la sociedad de manera honrada, veraz, honesta y procurando un bien social.

Uno de los temas fundamentales del ámbito empresarial es señalar que la rentabilidad no se opone a la ética. También está presente el elemento de racionalidad en los análisis empresariales, y en las decisiones, se debe buscar la minimización del riesgo y el sentido ético.

Otro tema que parece alejado de la ética es el utilitarismo. Este concepto, fundamental en la obra de John Stuart Mill, se define como:

La doctrina que acepta como fundamento de la moral a la utilidad o principio de la máxima felicidad, sostiene que las acciones son correctas en proporción a su tendencia a promover la felicidad, incorrectas si tienden a producir lo contrario a la felicidad. Por felicidad se entiende el placer y la ausencia de dolor; por infelicidad al dolor y la privación al placer. (Mill, 2014)

La ética va más allá de la simple actuación y, la ética empresarial, se convierte en una condición para las personas, independientemente del ámbito profesional en que se desenvuelvan. Si el empresario demuestra una legítima preocupación por los empleados, como asegurar la calidad del clima organizacional, la remuneración e incentivos, sentido de familia, pertenencia y desarrollo, entre otros, el trabajador estará motivado y este estado de ánimo se traducirá en generar buenos resultados, lo cual ya es en sí una cuestión ética.

Para ser éticos, los directivos deben ser consistentes con el trato a sus colaboradores, a todo el personal que interactúa en la organización, y sus decisiones deben ser objetivas, es decir, sin sesgos por cuestiones de género, edad o amistad. Numerosas leyes del ámbito laboral han sido modificadas para adecuarlas a las necesidades de la modernidad y, si aún no han sido adoptadas en algunas organizaciones, puede ser por falta de información, incompreensión o de interés por parte de algunos directivos.

Trabajo precario

El concepto de trabajo precario desde una perspectiva social-laboral, surgió en la década de los años setenta del siglo XX ante las crisis del petróleo de 1971 y 1973 y la ruptura del sistema de Bretton Woods, situaciones que impactaron directamente en las condiciones laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) utilizó este concepto, por primera vez, en 1974 y lo describió como la inestabilidad en el puesto de trabajo. La condición del pleno empleo cambió, desde entonces, hacia otras categorías como la desregulación, aumento de subcontratación y contratos temporales.

La pandemia por COVID-19 afectó de forma inédita y global las actividades económicas y políticas del planeta. Más de 114 millones de trabajadores perdieron su empleo en 2020 e infinidad de sectores económicos y productivos se vieron afectados, específicamente los trabajadores y grupos minoritarios. En este contexto, se disparó la inseguridad laboral junto con la conciencia de la precariedad del y en el trabajo (Woll, 2021). Fue una experiencia muy dura que demostró que las empresas también mueren.

De acuerdo con datos del INEGI (2020), la contingencia sanitaria en nuestro país derivó en una pérdida de 4.2 millones de empleos durante el tercer trimestre de 2020, lo que permite dimensionar el grado de precarización en los mercados laborales.

En este contexto, la precariedad laboral surgió como constructo emergente, pero con una fuerte dosis de confusión conceptual, razón por la cual es necesario retomarlo, analizarlo y abordarlo como es debido.

Construcción del concepto de precariedad laboral

Se refiere a un estado de incertidumbre ante el empleo, que generalmente surge cuando la continuidad en el trabajo no es clara, no existe o el trabajador así lo percibe, convirtiéndose en lo opuesto a la seguridad laboral. Se puede afirmar que la precariedad laboral es la percepción del trabajador acerca de la continuidad y estabilidad de su trabajo, pero también intervienen otros factores determinantes, como disponer de contratos con duración limitada, una insuficiencia salarial y la caída generalizada de sueldos y salarios. La desprotección social progresiva, la indefensión legal y el deterioro de las condiciones

tanto de salud laboral como de controles y procesos laborales al interior de la empresa u organización, son otros factores de la precariedad laboral; y todo lo anterior sucede en un entorno de transformación acelerada del mercado laboral.

De igual forma han surgido cambios y nuevas dinámicas de relación entre trabajadores y empleadores, muchas de ellas basadas en la *flexibilidad laboral*, una respuesta a la vulnerabilidad económica, la tecnología y digitalización vertiginosa, las condiciones medioambientales y de recursos que generan crisis recurrentes y agudizan la inestabilidad entre capital y trabajo.

Todo lo anterior incide, tanto de manera individual como colectiva, en la resistencia a renunciar tanto a prácticas y costumbres como a tener que adoptar nuevas modalidades y proceso para hacer frente a nuevas circunstancias.

Consecuencias de la precariedad laboral

Hay consenso al afirmar que la pérdida del empleo conlleva diversas consecuencias para el trabajador, eminentemente económicas, pero también emocionales al enfrentar y afrontar la inseguridad e incertidumbre que provoca estar sin trabajo, aunado a la imposibilidad de satisfacer necesidades básicas, propias y familiares, y de tener que asumir la renuncia a algunas actividades que generaban satisfacción y privilegio.

Independientemente de la causa por la que se pierde o reduce el empleo, ya sea por despido o disminución del plazo del contrato, es una experiencia

estresante que impacta emocionalmente a la persona. Es tan contundente quedarse sin empleo, que puede conllevar actitudes negativas, como mentir u ocultar información. Cuando se trata de reducción o modificación del contrato, la persona puede llegar a sabotear el trabajo de sus compañeros o comportarse como irremplazable, iniciando un círculo vicioso en el que la inseguridad y los problemas crecen de manera simultánea.

El entorno que se vive actualmente está caracterizado por la incertidumbre, la vulnerabilidad de las organizaciones y la falta de certeza, lo que se traduce en nuevos tipos de relaciones laborales que, además, son cambiantes. La velocidad del desarrollo y adopción tecnológica ha trastocado las formas y maneras de realizar las tareas laborales y obliga a adoptar nuevos procesos que requieren de actualización y formación constante por parte de los trabajadores. Mantenerse vigente y actualizado no siempre es posible para todas las personas. Requiere de tiempo y recursos económicos.

Remontando en la historia

El trabajo realizado bajo condiciones injustas ha sido una constante desde el origen de las civilizaciones, pero fue en el siglo XIV, ya con un debilitamiento del sistema feudal y particularmente con la pandemia por la Peste Negra, que surgieron condiciones para regular el trabajo. La muerte de millones de personas a causa de la peste provocó una drástica escases de mano de obra, lo que abrió la oportunidad para que los trabajadores de entonces, campesinos, jornaleros y artesanos, reclamaran mejores condiciones de trabajo. Si bien sus demandas no prosperaron, si dio pie

a considerar una nueva relación entre las élites y sus trabajadores.

Desde la inestabilidad y la precariedad de los trabajadores de finales del feudalismo, ha surgido un proceso histórico complejo, violento y estructural que transformó la economía europea hasta llegar al nacimiento del capitalismo y a la acumulación del capital.

Al desarraigo económico se sumó una interpretación restrictiva de las leyes que se tradujo mayormente en obligaciones para el trabajador y que además, prohibían la movilidad. Lo anterior dio como resultado una especie de trabajo flotante, “como un pre-proletariado dispuesto a alquilar sus brazos para sobrevivir en un mercado de trabajo libre aún en formación, en el cual el trabajador precario siempre estaba en busca de alguna tarea fortuita” (Castel, 2009).

Los distintos análisis sobre trabajadores precarizados, los retratan como un estrato en continuo movimiento, inestable en sus ocupaciones y cambiando continuamente de empleadores. Constituían un grupo de campesinos y artesanos empobrecidos, de todas las edades, caracterizados por alquilar temporalmente su fuerza de trabajo.

Eran mano de obra fluctuante, latente o estancada, que oscilaba continuamente entre el empleo y el desempleo como consecuencia del modo capitalista de producción a lo largo de su historia. Conformaron el ejército industrial de reserva, concepto que se refiere a la cantidad de personas desempleadas o subempleadas dentro del sistema capitalista, según lo consignó Karl Marx en *El Capital*; quien no consideró esta condición como una falla del sistema sino como una estrategia destinada a mantener bajos los salarios, ejercer control sobre la fuerza laboral y generar, con lo anterior, beneficios para los empresarios.

División social del trabajo

El filósofo francés, Nicolás Grimaldi, señala que, desde Sócrates y Jenofonte hasta Karl Marx, no hubo “ni un solo estudioso de la economía y de la política que no constatará la íntima relación entre la división del trabajo y la productividad” (Grimaldi, 1998). En sus obras demuestra que aportan mejores resultados los obreros que hacen una sola actividad que uno solo dedicado a hacer muchas operaciones sucesivas. Si a cada tarea le corresponde una aptitud específica, entonces cada oficio requiere destrezas y talentos puntuales, lo que sintetiza la importancia de la división del trabajo, la cual propicia la excelencia a

partir del desarrollo de talentos y habilidades de cada persona y de la oportunidad de ejercer un oficio.

Existen distintas posturas sobre la especialización y la mecanización del trabajo. El sociólogo francés Emile Durkheim, plantea en su obra *La división del trabajo social* (2001) un problema vigente, específicamente en términos laborales, que las personas enfrentamos. La pregunta es si cada uno debe bastarse a sí mismo, ser completo o, por el contrario, si es necesario formar parte de un todo, ser un órgano dentro de un organismo.

Si la primera premisa se responde de manera afirmativa, entonces la persona, específicamente, el trabajador, se desempeñaría a costa de propiciar una cierta pobreza colectiva; pero si se responde afirmativamente a la segunda, conlleva a reconocer a cada empleado como una parte productiva necesaria para crear riqueza colectiva. Partimos del interés por alcanzar una meta colectiva que se traduzca

en el desarrollo de las facultades de cada trabajador, que utiliza sus habilidades y cumple al satisfacer la necesidad que requieren los intercambios para lograr lo pactado.

Entonces surge una nueva interrogante: ¿cómo determinar si esta alternativa es adecuada?, lo que conlleva a otras preguntas: ¿se debe ser ignorante de casi todo para ser sabio en alguna cosa? ¿Es necesario ser incapaz en muchas tareas para ser capaz en una sola? ¿No tener conocimientos de inglés nos hace más capaces de dominar el francés? Especialmente debemos plantearnos si es necesario carecer de toda cultura general para llevar a cabo, de manera técnica, una tarea determinada, o planteado en otras palabras, ¿la humanidad entera debe realizar lo que una persona puede o la persona debe realizar en ella su humanidad?

Una idea fuertemente arraigada en la sociedad de finales del siglo XIX, fue considerar la eficiencia

y la productividad como ideales de las personas en contraposición a la perfección. Estas concepciones dieron pie a la confusión existente entre el trabajo como actividad exclusivamente destinada a la producción y el trabajo como medio para el desarrollo y perfección de los individuos. Es por esto que la división del trabajo recibió muchas críticas.

Otra creencia fue considerar que el individuo se limitaba a sí mismo al reducir su trabajo a una sola función, lo que se confirmaba con la paradoja de sentirse, por un lado, liberado de la naturaleza pero esclavizado por medio de su trabajo. Se constató que cuanto más dominaba la persona su trabajo, haciéndolo más mecánico, simple, rudimentario y fácil, más inhumana se volvía su actividad laboral; sin embargo, el contexto histórico y la división del trabajo prevalecieron contribuyendo al establecimiento de la sociedad industrial, la productividad y el consumo y, por consiguiente, la consolidación de la vida urbana, donde se ubicaban los centros industriales.

Tiempo de precariedad laboral

En la sociedad contemporánea, el trabajo precario es consecuencia del desarrollo acelerado de las fuerzas productivas, de la prevalencia de la informática en prácticamente todas las actividades y de la automatización de los procesos de producción, la expansión y la contracción de la economía.

Los factores económicos y sociales han conllevado el incremento de empleos inestables, mal pagados y sin derechos laborales, por lo que resulta importante identificarlos. De acuerdo con Arne Kallerberg (2009), sociólogo de la Universidad de

Carolina del Norte y experto en el tema, señala los siguientes:

1. **Desindicalización o pérdida de poder de los sindicatos.** Se refiere al debilitamiento de acciones de protección y organización de los trabajadores contra el incremento de la libertad de los empleadores para establecer y determinar nuevas modalidades de trabajo flexible.
2. **Ascenso del poder y alcance de los inversionistas institucionales.** Se centra en la manera en que se ha expandido el financiamiento de los grandes corporativos y de la economía en general. Identifica que el auge del valor accionario de las empresas reduce el valor otorgado a las partes de interés, a los stakeholders, y por supuesto, también a los trabajadores, quienes son frecuentemente expuestos a procesos de externalización y reducción de plantilla, incluso en empresas de gran rentabilidad.

3. **Globalización**, en cuanto al factor que genera competencia entre trabajadores de diferentes países aunada a la aceleración de los desplazamientos internacionales, así como a la movilidad del capital industrial hacia los grandes minoristas y las marcas de diseño, lo que contribuye a la reducción en la calidad del empleo en numerosas ramas de la economía.
4. **Revolución digital**, que reduce la demanda de mano de obra, acelera tanto la movilidad del capital como la gestión de las cadenas globales de valor de materias primas, además, amplía la capacidad de los inversores para supervisar la creación de valor a nivel de establecimiento. La universalidad de los dispositivos móviles también ha impulsado el crecimiento de la “economía a la carta, economía gig”¹ o economía colaborativa, modelos en los que las empresas utilizan las

¹ Modelo laboral basado en empleos temporales, flexibles y de corta duración.

plataformas digitales como estructura organizativa, redefiniendo a los trabajadores como contratistas independientes, obligándolos a asumir riesgos que, en su origen, correspondían a la empresa.

La acción conjunta y acumulada de estas fuerzas motrices durante los últimos años, como lo expone Kalleberg (2009), inciden de manera directa en los cambios y transformaciones tanto de la naturaleza del trabajo como de los regímenes de empleo del mundo capitalista, sin mostrar signos de desaceleración a corto plazo. Ante este escenario, los trabajadores exigen una mayor seguridad en el empleo de la que los empleadores están dispuestos a ofrecer.

La precariedad laboral también surge por los efectos de un crecimiento económico imprudente, generado dentro de la *sociedad del riesgo*, concepto acuñado por el sociólogo alemán Ulrich Beck, que

se centra en la gestión de amenazas y peligros globales, ocasionados por la modernización industrial, los cuales afrontamos cotidianamente.

De igual forma, el trabajo precario también propicia la transformación de una modernidad sólida, basada en estructuras estables sustentadas desde el capitalismo industrial, a la modernidad líquida, en la que la precariedad, la inestabilidad y la vulnerabilidad son condiciones de la vida contemporánea. La filósofa y activista Judith Butler (2015) señala que las condiciones económicas y laborales precarias, no son una condición pasajera o un episodio propio de un determinado momento en el tiempo, sino que se trata de una nueva forma de regulación que distingue a las sociedades contemporáneas. Señala, además, que sería recomendable que los trabajadores tomaran conciencia de esta situación, ya que tendrán que lidiar con ella a corto y medio plazo, entendiéndola como la capacidad de

la empresa para transformar y dinamizar la organización del trabajo, el cual será segmentado, con asignación limitada de labores y que se traducirá en una reducción considerable del control que los trabajadores puedan tener sobre su trabajo.

Inequidad económica

La división del trabajo generó diferencias en los salarios, tanto por la dificultad de encontrar personas calificadas en áreas determinadas, como por la alta demanda de perfiles específicos; además, algunas empresas que resultaron ser más exitosas que otras, hicieron más pronunciadas las diferencias económicas y sociales.

Equidad no necesariamente se refiere a igualdad. Consiste en ajustar recursos y apoyos a la condición de cada persona y así poder establecer metas justas para todos. También puede ser considerada

como un sentido del deber o de la conciencia, específicamente de la justicia; de igual forma, es considerada como una disposición del ánimo que mueve a cada persona. En la actualidad, tristemente, impera la inequidad, que en todo el planeta es brutal y terrible.

De acuerdo con la *Revista Forbes* (2026), la persona más rica de mundo tiene un patrimonio neto equivalente a 722 mil millones de dólares, que si lo comparamos con el producto interno bruto (PIB) de otros países, equivale al PIB de 29 de ellos, como lo consigna *The World Economic Outlook* (WEO). Por otro lado, 1% de la población mundial posee el 80% de toda la riqueza del mundo. Un trabajador en México, que gana 315.05 pesos diarios, el salario mínimo para 2026, tendría que trabajar, de manera ininterrumpida y por más de cien años continuos, para disponer de esa cantidad de dinero.

Recientemente se hizo público que el futbolista número uno, considerado como el mejor del

mundo, obtuvo durante 2024 un ingreso anual de más de 135 millones de dólares. A partir de este dato, vale la pena hacer una comparación atrevida con los seis galardonados con el Premio Noble en ese mismo año. La Academia Sueca otorga un reconocimiento económico a los creadores más destacados en las ciencias y disciplinas tales como física, química, medicina-fisiología, literatura y la promoción de la paz mundial, y a cada ganador le otorga una cantidad aproximada en un millón 500 mil dólares. Si el sueldo del jugador de futbol, obtenido por sus habilidades deportivas, pero principalmente debido al sistema avasallador de mercadotecnia, se destinara a reconocer los avances de las ciencias para un bien común, en un año se podían otorgar más de 132 premios Nobel.

Salario justo

Sin duda se trata de un concepto complejo y difícil de determinar.

¿Cuánto se debe pagar a un trabajador por su trabajo? Es una pregunta que, para responderse asertivamente, es necesario llevar a cabo estudios para determinar cuatro elementos básicos: la equidad interna, la competitividad externa, el costo de vida y la factibilidad económica. Son cuatro curvas combinadas que establecen una superficie factible de pago, pero es indispensable insistir en la obligación que tienen el Estado, las organizaciones y las

empresas en garantizar con el salario, por lo menos, el costo de vida.

A través del tiempo, distintas creencias y constructos sociales han impuesto diferentes valores entre los individuos y sus organizaciones, como considerar a la eficacia y a la productividad como el ideal a alcanzar por toda la sociedad. De igual forma la perfección fue, en su momento, la idea rectora del quehacer humano. Estas concepciones han generado una confusión entre la acción del trabajo productivo con el trabajo como medio para el desarrollo individual de cada persona, aspectos que se suman a la complejidad que representa establecer el valor del trabajo y, por lo tanto, un salario justo para todos.

El ser humano es social por naturaleza, por lo que sus interrelaciones se basan en intercambios. Estos pueden ser de mercancías o de servicios, que son resultado del trabajo. A partir de requerimientos básicos y necesidades, cada vez más creadas, se

llevan a cabo diferentes tareas que, para desempeñarlas, las personas ejercen aptitudes específicas y habilidades determinadas. De esta manera han surgido un sinnúmero de oficios y profesiones que gozan de distintos criterios. Unos son considerados como dignos, merecedores de prestigio y reconocimiento mientras que otros, a pesar de ser fundamentales, son despreciados e infravalorados. Estos constructos sociales conllevan a privilegiar unas profesiones y oficios sobre otros, prevaleciendo la idea de que, si una profesión es digna y honrada, seguirá atrayendo a personas capaces y de entrega, aunque el salario sea menor o insuficiente.

Si bien es cierto que cualquier precio es relativo y que todo valor es absoluto, aún sigue sin respuesta la pregunta inicialmente formulada: ¿cuánto se debe pagar por el trabajo?

Si aceptamos la concepción de que, para la mayoría de los trabajadores y empleados, el pago

por su desempeño tiene un efecto directo en su nivel de vida y un prestigio asociado a la labor desempeñada, tanto el trabajo como el sueldo aportan estatus y reconocimiento social del grupo al que el trabajador pertenece además del que recibe de su centro de trabajo. Del mismo modo, cualquier diferencia en el pago que recibe un trabajador, puede afectar las posiciones de poder y de autoridad en una organización, situación a la que los trabajadores son sumamente sensibles. Si la organización o la empresa cuenta con un sistema claro o con una política específica para determinar el valor de un puesto y su rendimiento, y estas políticas son socializadas y compartidas entre todos los colaboradores, se reduce el sentimiento de inequidad o injusticia cuando se presentan estas modificaciones en el sueldo de un trabajador en particular. De esta manera, es menos probable que el resto de los empleados se sientan víctimas de una inequidad.

Hay muchos otros factores sociales y personales que influyen en la percepción de un trabajador sobre lo que es justo en cuanto a su sueldo. Existen estudios que demuestran que los puestos de trabajo y el sueldo que les corresponde, tiene significados diferentes entre los distintos grupos de trabajadores y de la sociedad, de ahí la atención que hay que darle a la importancia relativa conferida a cada puesto dentro de una empresa u organización.

Trabajo flexible

Es necesario retroceder hacia finales de la década de los años ochenta del siglo XX para entender la prevalencia del trabajo precario, basado inicialmente en esquemas de flexibilización laboral, es decir, en el surgimiento de procesos de adaptación de las condiciones del empleo, sus horarios, así como del lugar de trabajo de acuerdo con las necesidades tanto del empleado como de la empresa, lo cual también conllevó a modificaciones en la relación salarial.

La flexibilidad laboral surgió como modalidad para optimizar la organización del tiempo de

trabajo bajo criterios de demanda del mercado, que acelera la rotación del capital invertido (*stock* cero, empresa delgada) y cuyo propósito era reducir los costos laborales mediante otros esquemas. Entre ellos estaba el esfuerzo invertido o trabajo incorporado (flujo tenso, tercerización, subcontratación) que a pesar de los beneficios que aparentemente aporta, también contribuye a la pérdida de poder de la clase obrera ante el aumento de la automatización de procesos productivos y los cambios estructurales introducidos por las organizaciones.

Es fundamental distinguir entre la flexibilidad demandada y la flexibilidad ofrecida: la primera está relacionada con la imposición de la organización sobre sus empleados con respecto a la obligatoriedad de trabajar tiempo extra en función de los requerimientos y necesidades de la empresa o de las cargas laborales del trabajador -flexibilidad temporal-; la segunda permite al trabajador estructurar su jornada en función de sus intereses -programas

flexibles—, adoptando una o varias de las diversas modalidades a través de las cuales el trabajo flexible se expresa, así lo señala la doctora Almudena Cañibano, destacada académica e investigadora especializada en Recursos Humanos, gestión del empleo y sociología laboral (Cañibano, 2011).

Trata laboral

La trata con fines de explotación laboral es una práctica en la que se utiliza a las personas a través del trabajo, dándoles un trato de mercancía. También es un concepto jurídico y un fenómeno social, y en todos los casos está implícito el abuso. La trata laboral es una violación a los derechos humanos y un mecanismo de intercambio desigual.

Surgió como concepto a principios del siglo XXI para combatir, de manera frontal, esta nueva versión de trabajo forzado y de esclavitud.

En el año 2000, la Organización de las Naciones Unidas, ONU, emitió el Protocolo de Palermo, que formalmente es conocido como Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, con el propósito de establecer una definición global en todas sus facetas y formas.

La trata con fines de explotación laboral es un delito que lleva implícita la retención de personas, ya sea mediante engaños, amenazas o abusando de su vulnerabilidad, para someterlas a trabajos que por voluntad propia no quieren hacer, por ello esta práctica conlleva un abuso mucho más grave que la precariedad laboral. Si el trabajo precario se caracteriza por las malas condiciones laborales, en la trata laboral existe coacción, engaño, retención de documentos o exigencias de deudas, lo que impide que la persona abandone el empleo. Por su transversalidad, para analizar y estudiar esta práctica de trata laboral, se deben considerar diversas disciplinas, como la

sociología, el derecho, la economía y por supuesto, la administración.

En México, como en muchas partes del mundo, la trata laboral se practica en sectores donde la supervisión de las autoridades es escasa y, de acuerdo a las características, costumbres culturales y requerimientos económicos de cada país, se identifican los ámbitos en donde esta práctica se realiza. Nuestro país cuenta con una legislación precisa para combatirla, la Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas por estos delitos (LGPSEDMTP, 2025) publicada en el *Diario Oficial de la Federación* en 2012 y cuyas últimas modificaciones fueron realizadas en 2025. Sin duda es benéfico e importante contar con esta ley, pero aún hay mucho por hacer.

Tomando como criterio la cantidad de personas que son sometidas a la trata laboral, los

principales ámbitos donde esta práctica se realiza en México, son los siguientes:

1. Jornaleros en campos agrícolas, conocido como *enganche*.

Es una de las prácticas que más ha documentado la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Personas reclutadoras, también llamadas *enganchadores*, llegan a comunidades indígenas con altos índices de pobreza y prometen buenos salarios, comida y transporte a cambio de trabajar en campos agrícolas. Lo que realmente sucede es que, al ingresar al campo, les retienen sus identificaciones y se les notifica que tienen que pagar el transporte y la comida, es decir, ya tienen una deuda con el empleador, y para saldarla, deben trabajar. A partir de ese momento, la deuda se va incrementando por concepto de comida, ropa y vivienda, aunque se trate de cuartos o barracas compartidas.

2. Maquilas de sótano o talleres clandestinos o de traspatio.

Son espacios de producción informal ubicados en casas, bodegas o garajes ocultos donde se fabrican mercancías, principalmente textiles, calzado y artículos eléctricos. Operan mayormente en zonas urbanas densamente pobladas, como la Ciudad de México, Estado de México y Puebla y emplean a personas en situación de pobreza extrema o migrantes. Generalmente los trabajadores viven en el mismo lugar donde trabajan, argumentando que es por su propia seguridad, pero se les imponen jornadas de trabajo de más de 16 horas y bajo amenaza de ser entregados a las autoridades migratorias.

3. Trabajo doméstico.

Aunque esta actividad laboral está regulada por la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2026) en el Capítulo XIII, artículos 331 a 343, y se reconoce a quienes lo

desempeñan como *Personas trabajadoras del hogar remuneradas*, aún prevalecen prácticas de trata laboral.

Sigue persistiendo la práctica de traer a trabajar en casas a mujeres rurales o indígenas, en condición de pobreza, generalmente menores de edad, para realizar tareas domésticas. Bajo la premisa de darles una oportunidad de trabajo, estudio y comida, se les explota con jornadas excesivas, falta de pago justo, sin vacaciones ni seguridad social y aislamiento. La falta de libertad para salir de la casa, el chantaje al que son sometidas, así como la discriminación de la que son objeto, acentúa el abuso de poder sobre estas personas.

4. Mendicidad ajena, explotación de grupos vulnerables.

Esta modalidad de explotación consiste en obligar, presionar o engañar a personas vulnerables, como adultos mayores, infantes, indígenas o discapacitados, para que pidan dinero, una limosna en la calle,

para luego entregar todo, o gran parte de lo que hayan recibido, a un tercero.

Los tratantes o explotadores someten a las personas con amenazas, promesas, deudas ficticias o violencia física y psicológica para beneficiarse económicamente del dinero que logran reunir, fomentando una dinámica de abuso a partir de la victimización.

5. Ciber-esclavitud en centros de estafa.

La tecnología también ha abierto nuevos ámbitos para la trata laboral. Organizaciones delictivas reclutan a personas jóvenes con perfiles específicos para desempeñar empleos atractivos, ya sea como asistentes o ejecutivos de marketing, pero una vez contratados se les obliga a realizar extorsiones, secuestros o estafas. A estos trabajadores reclutados les retienen sus documentos y, bajo amenazas, son obligados a cumplir con cuotas específicas obtenidas mediante

estafas y extorsiones a través de sistemas y dispositivos electrónicos. Otra característica de esta modalidad de trata laboral, es que no conoce fronteras ya que las estafas pueden llevarse a cabo desde países y regiones diversas.

Trabajo justo, trabajo decente

El trabajo decente es un concepto que expresa lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. También es un modelo de política socio-laboral que define las condiciones mínimas necesarias para garantizar la dignidad humana, la equidad y el desarrollo del trabajador. Es, en suma, la dinámica que todas las organizaciones, empresas y sectores productivos deben promover y generar entre todos los que conforman el ámbito laboral.

En 1999, Juan Somavía, abogado y diplomático chileno, que en ese año se desempeñaba como

director de la Organización Mundial del Trabajo, OIT, expuso que, además de cumplir con el derecho al trabajo, establecido como derecho humano universal desde 1948 por la ONU, el empleo tiene que satisfacer y asegurar condiciones mínimas para las personas. Identificó cuatro aspectos o pilares que conforman el trabajo decente:

- **Oportunidades de empleo.** Acceso para todas las personas a un trabajo productivo que genere un ingreso justo.
- **Derechos en el trabajo.** Cabal cumplimiento a las condiciones básicas y principios fundamentales asociados al trabajo, evitar discriminación, erradicar la esclavitud y el trabajo forzoso.
- **Protección social.** Garantizar la seguridad en el entorno laboral aunado a asegurar el acceso a la salud y protección ante contingencias para todos los trabajadores.
- **Diálogo social:** Fomentar la participación de los trabajadores a través de distintas estructuras,

como las organizaciones sindicales y, en la actualidad, se debe complementar este pilar con otros criterios como la importancia de la actualización, formación y capacitación para contribuir al desarrollo de las personas.

El trabajo decente y los pilares arriba enunciados, son la base de los Estándares Internacionales sobre trabajo digno. Se han ido actualizando, reafirmando y hoy forman parte de la Agenda 2030 y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a través del Objetivo 8, trabajo decente y crecimiento económico.

Organizaciones mexicanas y precariedad laboral

Retomando la afirmación de que “no se puede analizar lo que no se conoce”, el recuento arriba descrito sobre la precariedad laboral, sus orígenes y manifestaciones tiene como propósito establecer un marco de referencia para observar el desempeño de las organizaciones mexicanas, confiando generar interés, tanto en directivos, tomadores de decisiones como en investigadores para que se profundice en estudios específicos sobre esta temática; por ejemplo, identificar con precisión prácticas laborales contemporáneas que evidencien precarización en el trabajo e incluso trata laboral, y de esta manera

poder incidir en el diseño de acciones destinadas a cambiarlas e incluso erradicarlas.

El análisis y ejercicio de revisión que se propone solo será posible a partir de un proceso de reflexión de y en las organizaciones mexicanas, así como entre sus directivos, en torno a oportunidades para transformar y fortalecer la cultura organizacional sobre la base del trabajo digno.

Mitigar el trabajo precario con mejores prácticas

El complejo entorno global característico de estas primeras décadas del siglo XXI ha conllevado a normalizar la incertidumbre y la inseguridad en el ámbito laboral, lo que nos obliga, y exige, a promover cambios estructurales destinados a mejorar las circunstancias actuales.

Estos cambios deben incidir en las condiciones de los trabajadores, lo que impactará de manera directa en la sociedad, la economía y en la calidad de vida. Como lo señala la doctora Lourdes Pereira Jardim, experta en sociología laboral, las empresas no

siempre pueden, por si solas, controlar o prevenir los factores de los que se deriva la precariedad laboral porque se trata de condiciones locales o globales impuestas por crisis políticas y contracciones económicas que rebasan las disposiciones de las organizaciones, sin embargo, lo anterior no impide la capacidad que si tienen para implementar estrategias de buenas prácticas corporativas destinadas a paliar en la medida de lo posible, el empleo precario (Pereira, 2008).

A manera de ejemplo, señala las estrategias que ofrece la psicología organizacional, disciplina que ha desarrollado herramientas destinadas a la promoción de la seguridad mental y emocional en el entorno laboral, orientada a mitigar la incertidumbre de los trabajadores incluso en épocas de despidos, reducciones o reestructuraciones. Estas herramientas contribuyen a generar confianza durante los momentos de bonanza laboral y ayudan a mantenerla en los tiempos de crisis.

Lo anterior apuntala la importancia de insistir, tanto en el sector público como en la iniciativa privada, en el establecimiento de políticas laborales aunadas al diseño de estrategias, programas o medidas alternativas destinadas a reducir los niveles de incertidumbre e inseguridad de los trabajadores; de igual forma, es importante señalar la existencia de las normas laborales internacionales, que si bien ofrecen cierto grado de protección a todos los trabajadores, no necesariamente aseguran, de manera efectiva, a todos los trabajadores de la precariedad como tal.

Para contribuir con la propuesta anterior y, en concordancia con la doctora Pereyra, se mencionan algunas de las medidas, estrategias, proposiciones y líneas de acción para mitigar la precariedad laboral.

Mejores prácticas en materia de prestaciones y seguridad social

Una de las acciones vitales para mitigar el trabajo precario es garantizar la seguridad social de los trabajadores, que además de formar parte de los Derechos Humanos Universales, es esencial para la sociedad. Se enlistan algunas consideraciones que forman parte de la seguridad social:

- Otorgar asistencia sociosanitaria amplia y completa, es decir, garantizar servicios médicos y sociales separando la atención médica del empleo.
- Los planes de jubilación deben estar desvinculados del empleo fijo; debido a las dificultades de

mantener un trabajo estable, es necesario reformular los planes de pensión y jubilación.

- Revisar y reformular las leyes laborales añadiendo estipulaciones más estrictas que contribuyan a salvaguardar el futuro de los trabajadores.
- Revisar y fortalecer las fórmulas subsidiarias de atención al desempleo. Deben fortalecerse las prórrogas temporales del seguro de desempleo y aportar incrementos a las prestaciones a corto plazo, considerando que el desempleo es una realidad recurrente para un gran número de trabajadores.
- Una iniciativa muy interesante que debe revisarse es la sustitución de las prestaciones de desempleo por una Renta Básica Universal, es decir, garantizar un ingreso periódico no vinculado al empleo que el Estado debe otorgar sin condiciones a sus ciudadanos. La Renta Básica Universal es una política social distributiva cuyo propósito es que todas las personas accedan a un ingreso suficiente para cubrir necesidades básicas.

- Integrar en los Códigos de Buenas Prácticas Laborales, corporativos o sectoriales, las directrices para determinar las características definitorias de un empleado.
- Establecer una prima salarial especial para los trabajadores precarios como porcentaje de su remuneración. (Demaret, 2013; OIT, 2012)

Mejores prácticas en materia de negociación colectiva

A partir de las aportaciones de la doctora Lourdes Pereira, es importante revisar y fortalecer las relaciones laborales con un enfoque hacia la negociación colectiva, los sindicatos, las empresas y los trabajadores. Se enlistan buenas prácticas en materia de negociación colectiva:

- Extender los derechos y condiciones laborales propias de los trabajadores permanentes, a aquellos que desempeñen empleos precarios.
- Implementar mecanismos y medidas que aseguren el derecho de acceso efectivo a los convenios

colectivos para categorías específicas de trabajadores cuyo estatus legal así lo impida.

- Permitir a las personas trabajadoras bajo modalidades de subcontratación, la afiliación a sindicatos y a otras organizaciones de trabajadores.
- Fortalecer el establecimiento de pisos de protección social, niveles de salario mínimo que proporcionen una adecuada subsistencia.
- Reafirmar el principio por el cual los contratos por tiempo indefinido deberían ser obligatorios.
- Desarrollar criterios para determinar la relación laboral, incluso la noción de responsabilidades empresariales conjuntas, en el caso de relaciones triangulares.
- Extender el alcance de los acuerdos colectivos mediante la legislación, para así asegurar que estén cubiertos todos los trabajadores de la empresa usuaria, incluso aquellos que están en situación precaria.
- Prohibir el uso de contratos de tiempo determinado, la subcontratación o el trabajo temporal para reemplazar empleos permanentes o a trabajadores en huelga. (Demaret, 2013; OIT, 2012)

Mejores prácticas en materia legal

Las primeras leyes mundiales en materia laboral surgieron durante la segunda década del siglo XX, al término de la Primera Guerra Mundial, y lo hicieron para proteger al trabajador, la parte débil de la relación con el patrón, aunque pocas veces fueron efectivas. Con el paso del tiempo, y ya en pleno siglo XXI, las empresas se muestran vulnerables a los cambios sociales y económicos. Su existencia es muy sensible a los cambios y transformaciones, al igual que los trabajadores, por lo que es necesario revisar y recomendar aspectos vitales en materia legal destinados a mitigar el trabajo precario y la trata laboral.

- Crear nuevos instrumentos que mejoren la previsibilidad, estabilidad e igualdad de las condiciones de empleo, asegurando a todos los trabajadores, sin importar su estatus de contratación, la misma remuneración por un trabajo de igual valor, justificando, en su caso, las excepciones asociadas al empleo pleno, directo y de duración indefinida.
- Limitar, restringir y reducir legalmente la posibilidad de recurrir a formas precarias de empleo y establecer claramente las condiciones que un empleador debe cumplir para contratar trabajadores temporales o de otras modalidades de precariedad laboral.
- Restringir legalmente, en determinados lugares de trabajo, como es el sector de la construcción, la proporción de trabajadores con contratos precarios o delimitar el período de tiempo durante el que un trabajador puede trabajar con un contrato temporal, después del cual deberá proporcionársele un contrato permanente.

- Generar herramientas para evitar las formas abusivas de modalidades precarias de empleo, instituyendo criterios claros que establezcan una relación de empleo sobre la base de las disposiciones locales e internacionales, con el fin de erradicar las prácticas abusivas y estimular obligaciones solidarias.
- Aprovechar los mecanismos de control de la OIT para crear jurisprudencia actualizada sobre el trabajo precario.
- Establecer la presunción legal de la existencia de una relación laboral entre la empresa y los trabajadores precarios, es decir, que ante la ley, automáticamente se asumirá que existe un contrato de trabajo formal entre una empresa y sus trabajadores en condiciones inestables o informales, a menos que la empresa pueda demostrar lo contrario.
- Regular los contratos de duración determinada o del uso de agencias de trabajo temporal mediante: a) el establecimiento de razones objetivas a respetar cuando se acude al trabajo

temporario; b) la estipulación de la duración máxima total de los sucesivos contratos de duración determinada (o contratos temporales), y c) la estipulación de la cantidad de renovaciones de dichos contratos.

- Establecer legalmente el principio de igualdad de trato con los trabajadores permanentes, considerando la naturaleza peculiar del trabajo precario en relación con la salud y seguridad, formación laboral, participación en actividades gremiales y candidatura a funciones sindicales.
- Prohibición del uso de contratos de duración determinada o el trabajo temporal para funciones especialmente peligrosas.
- Establecer el permiso para que los trabajadores elijan dónde quieren ejercer sus derechos a la negociación colectiva en cualquier momento.
- Imperativo establecer de manera legal los sistemas de licencias y certificaciones para las agencias de empleo y las empresas subcontratistas. (Pereyra, 2008; OIT, 2012).

Impulsar y promover acciones de concienciación para erradicar el trabajo precario y la trata laboral

Por la relevancia que tiene ejercer el derecho humano universal de acceder a un trabajo, es esencial promover, impulsar, generar y socializar la concienciación sobre el daño social que genera el trabajo precario y la trata laboral. Como se señaló, el trabajo precario está normalizado y es urgente visibilizar los abusos habituales a los que nos hemos acostumbrado, e incluso justificado, a los que esta práctica laboral conlleva. De igual forma, es urgente exigir y promover el trabajo digno para todos. En este sentido, se enlistan algunas prácticas que deben adoptarse tanto en el sector

público como el privado para concienciar sobre el trabajo precario y la trata laboral.

- Propiciar una organización entre los trabajadores precarizados.
- Construir alianzas y fortalecer las existentes entre sindicatos y movimientos sociales.
- Impulsar el diseño y difusión de campañas informativas para toda la población sobre los estragos del trabajo precario y la trata laboral.
- Ampliar los acuerdos marco en materia de trabajo.
- Emplear de manera efectiva las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE, y de la OIT en materia de trabajo precario.
- Establecer observatorios para monitorear el avance del trabajo precario tanto a nivel nacional como internacional.

Mejores prácticas en materia de estrategias empresariales

Para erradicar el trabajo precario y la trata laboral se requiere de la corresponsabilidad entre los gobiernos, las empresas, los sindicatos y la sociedad para establecer el marco legal y de protección que se requiere, sin embargo, las empresas son actores fundamentales para lograrlo, es por ello que interesa destacar las mejores prácticas en materia de estrategias empresariales destinadas a atender esta problemática social. Por supuesto, estas estrategias deben considerar los efectos de la economía cambiante, los avances de la tecnología y la digitalización de procesos, así como

la adaptación inmediata de nuevas formas de ser y hacer. Entre las recomendaciones, se señalan:

- Comunicación amplia y suficiente dirigida a los trabajadores sobre los cambios organizacionales que puedan amenazar la seguridad laboral. Es responsabilidad de la empresa evitar rumores y transmitir una visión de previsión y control sobre posibles y futuros sucesos. Una comunicación clara, frecuente y asertiva contribuye a aminorar la percepción de precariedad laboral entre sus trabajadores.
- Toma de decisiones participativa destinada a reducir la dependencia de los mandos intermedios. Promover una estructura organizacional plana fomenta la autogestión; sin embargo, un proceso de reestructuración para adoptar otras formas de organización como la que se sugiere, frecuentemente conlleva reasignaciones o despidos, lo que genera inseguridad laboral entre los trabajadores. Las jerarquías o estructuras

planas reducen el número de tomadores de decisiones en la organización, permitiendo a los empleados la posibilidad de participar activamente en los procesos que corresponda, especialmente los que provocan incertidumbre laboral. De esta manera, se reducen los niveles de control o de manejo de información entre mandos intermedios que suelen provocar temor en periodos de incertidumbre.

- Empleabilidad mejorada, asociada a la confianza que un empleado tiene sobre sí mismo para obtener un empleo alternativo y poder transitar hacia un nuevo trabajo o carrera. Se refiere a la evolución y fortalecimiento de las habilidades de una persona en su trabajo, así como los conocimientos y relaciones de que dispone para destacar en el mercado laboral. Se ha estudiado el impacto positivo que la empleabilidad mejorada genera en las personas, ya que las hace menos vulnerables al impacto negativo de la inseguridad laboral, es decir, tienen confianza en poder

asegurar un empleo futuro. Los empleados que se ven a sí mismos como más aptos para el empleo también son más propensos a considerarse más importantes para la empresa en la cual laboran, lo que reduce los sentimientos de inseguridad. Esta condición puede estimularse desde la empresa mediante estrategias de actualización, capacitación y formación constante de los trabajadores, recibiendo los beneficios del capital humano.

- Apoyo social empresarial, consiste en brindar apoyo emocional, físico y financiero a los empleados para crear un ambiente de trabajo seguro. Las empresas y organizaciones cuentan con programas y acciones para promover el acercamiento con familiares, amigos, colegas, supervisores, a partir del centro de trabajo. Actividades de recreación, deporte, convivencia son muy importantes ya que funcionan como amortiguador importante en la relación estrés-salud, promueve lealtad al grupo y contribuye a

identificar otras habilidades sociales que repercuten en mejores relaciones en el trabajo. Por supuesto, todo lo anterior contribuye a incrementar la confianza y autoestima de los trabajadores y a mitigar el impacto negativo de la inseguridad laboral.

Las organizaciones y la responsabilidad que tienen ante la sociedad es, y sigue siendo, un debate complejo e importante. Se considera que la relación entre las empresas y la sociedad no debe ser exclusivamente a través de la economía de mercado y destinada solamente a producir riqueza, sino que debe incluir una perspectiva funcional, social y ética como medio de desarrollo de las personas en lo individual y, por lo tanto, de la sociedad en su conjunto. Tal vez suene a una visión filantrópica que conlleva, además, a estar pendiente del entorno para saber actuar dentro de un marco legal y que promueva el *bien proceder*.

La historia nos ha mostrado muchas empresas y corporaciones que han sido rescatadas, con dinero público, para evitar tanto la quiebra como el impacto que generarían en los mercados bursátiles por situaciones asociadas a una mala praxis o por la falta de un desempeño ético y honrado. Son muchos los casos que evidencian la prioridad al beneficio individual o de grupos selectos, dejando de lado a una inmensa mayoría, lo que propicia una desigualdad económica aberrante entre la población.

Es cierto que los propietarios, directivos y funcionarios de las organizaciones tienen bajo su responsabilidad asegurar la rentabilidad, pero también es un compromiso disponer de códigos de ética empresarial, así como adoptar un desempeño ético que coloquen al trabajador como persona con derechos y no como objetos funcionales desechables.

En 2021, en el mundo se registraron 27,6 millones de personas en situación de trabajo forzoso, una forma de esclavitud moderna asociada a la trata de personas con fines de explotación laboral, condición que afecta particularmente a la población migrante. Este dato terrible solamente confirma la prevalencia de la explotación laboral que se ha ido extendiendo de manera paulatina en todo el mundo, y es esta condición la que se debe erradicar. Es un compromiso de todos.

Referencias

- Butler, J. (2015). *Notes Toward a Performative Theory of Assembly*. Harvard University Press.
- Cañibano, A. (2011). Explorando los resultados negativos de los acuerdos laborales flexibles. El caso de una consultora en España. *Revista de Gestión*, 31(4), 622-640.
- Castel, R. (2009). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- Demaret, L. (2013). Las normas de la OIT y el trabajo precario. *Boletín internacional de Investigación Sindical*,

5(1) pp.9-24. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_216288.pdf

Durkheim, E. (2001). *La división social del trabajo*, Akal.

FORBES. (2026). Ganadores y perdedores, *Revista Forbes*.
<https://forbes.com./real-time-bilionarios/>

Grimaldi, N. et al. (1998). *Criterios éticos en el diseño del trabajo en la empresa*. Tayasal

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.

INEGI. (2020). Censo de Población y Vivienda 2020.
<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

INEGI. (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOEN 2022. <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2022/11/ENOE.pdf>

LGPSEDMTP. (2025). Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas para conocer las sanciones y los derechos de las víctimas. Última Reforma *DOF* 14-11-2025. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSEDMTP.pdf>

Mill, S. (2014). *El utilitarismo*, Alianza editorial.

OIT. (2022). Trabajo decente, base de la justicia social. <https://www.ilo.org/es/resource/el-trabajo-decente-base-de-la-justicia-social>

Pereira Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101.

Protocolo de Palermo. (2000). ONU Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, OHCHR. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf

The World Economic Outlook, WEO. (s.f.). <https://www.google.com/search?q=https://www.imf.org/en/Publications/WEO>.

Varela, R. (2025). Trabajo precario y trata laboral: una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana. UNAM-FCA, Publishing. https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/libros/06_ricardo_alfredo_varela_juarez.pdf

Semblanza

RICARDO ALFREDO VARELA JUÁREZ. Doctor en Ciencias de la Administración, maestro en Administración de Organizaciones y licenciado en Administración de Empresas, en todos los casos, por la Facultad de Contaduría y Administración, de la UNAM.

Desde 1975, en que inició su actividad académica, se ha desempeñado como jefe de la División de Estudios de Posgrado, coordinador del programa de Posgrado en Ciencias de la Administración y encabezó la División de Educación Continua

de la Facultad de Contaduría y Administración; además de ejercer la docencia y la investigación.

Como parte de la vida académica, fue integrante del Consejo Técnico de la Facultad de Contaduría y Administración, por dos periodos.

En la iniciativa privada, se ha desempeñado como socio y director del área de compensaciones para América Latina del Grupo Towers Perrin, en la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos de Grupo Industrial Camesa, la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos de American Express Co. México y la dirección de Recursos Humanos del Hotel Presidente Chapultepec.

Fue director de varias revistas, como *PyME Adminístrate Hoy*; *Laboral* y de la revista electrónica *Ciencias de la Administración*. También destaca su participación en la difusión de estos temas, al haber producido y dirigido programas para TV

UNAM y el Canal 22 de México, además de comentarista en el programa de radio “Empresas y Empresarios” de Radio Noticias 1440, así como conductor del programa “Administración del capital humano” transmitido por Sinergia Inteligente.

Su obra editorial es muy vasta, cuenta con un número importante de libros, artículos y ensayos sobre temas de administración de recursos humanos, coaching organizacional, capital intelectual, gestión del talento humano y administración de la compensación, entre otros temas relacionados.

A lo largo de su trayectoria, ha recibido diversos reconocimientos y distinciones, entre las que destacan, la Medalla Alfonso Caso, por mejor promedio como alumno de doctorado y primer lugar en el 1er Premio Nacional de Tesis y Trabajos de Investigación para Académicos, ANFECA, 2005 y 2012.

Formó parte del Sistema Nacional de Investigadores y recibió el *Doctor Honoris* otorgado por el Colegio de Estudios de Posgrado de la Ciudad de México por su dedicación en el desarrollo de la calidad educativa.

Actualmente es jefe de la División de Investigación de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración y autor del libro *Trabajo precario y trata laboral: una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana*, su más reciente obra.

Reflexiones sobre trabajo precario y trata laboral

Editado por el Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización de la Universidad Nacional Autónoma de México. Se terminó en septiembre de 2026. La diagramación y formación de páginas así como la corrección de textos la realizó Formas e Imágenes, S.A. de C.V. La edición, integración y corrección de la primera revisión de textos estuvo al cuidado de la maestra Cristina Barajas Rocha, secretaria técnica del Seminario Universitario de Gobernabilidad y Fiscalización.

Hablar del trabajo y su importancia siempre es pertinente por ser motor esencial para la producción, generar valor, riqueza y desarrollo en las sociedades, además de constituir una actividad humana fundamental. Sin embargo las condiciones laborales en que este se realiza, no siempre son las idóneas y en un gran número de casos, la precariedad es lo que impera, lo cual se traduce en vulnerabilidad, incertidumbre y falta de seguridad social. El doctor Ricardo Alfredo Varela Juárez, académico, investigador y especialista en relaciones laborales y recursos humanos, comparte y desarrolla aspectos relevantes sobre la condición de precariedad que prevalece en las relaciones laborales actuales y señala las mejores prácticas que empresas y organizaciones han adoptado para mitigarla.

Dr. Alfredo Adam Adam
Coordinador del Seminario Universitario
de Gobernabilidad y Fiscalización



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
SEMINARIO UNIVERSITARIO DE GOBERNABILIDAD Y FISCALIZACIÓN
<http://sug.unam.mx/>