

# **Precariedad laboral en empleados de seguridad privada de Mérida Yucatán**

Psic. Wendy Uicab Cauich

Estudiante de la maestría en sociología del Instituto de Investigaciones Sociológicas de la  
Universidad Benito Juárez de Oaxaca

Ponencia presentada en el 1er. Congreso Latinoamericano de estudiantes de posgrado en  
Ciencias Sociales, Ciudad de México 2014

## **Resumen**

Ante los tiempos de violencia e inseguridad que se viven en México, las empresas de seguridad privada se han multiplicado a lo largo del país, aún en las regiones más apartadas y antaño tranquilas como el estado de Yucatán.

Así, en los últimos diez años, se ha observado en esta entidad la emergencia de empresas dedicadas a ofrecer servicios de vigilancia y seguridad, tanto a negocios como a particulares, abriéndose con ello oportunidades de empleo para hombres y mujeres interesados en desempeñarse como guardias.

El presente proyecto busca analizar las condiciones de empleo y trabajo actuales de los trabajadores de cinco empresas de seguridad privada, ubicadas en la ciudad de Mérida, Yucatán.

**Palabras clave:** precariedad laboral, políticas neoliberales, reforma laboral, subcontratación, flexibilización laboral, seguridad privada.

## **Abstract**

Before the times of violence and insecurity that living in Mexico, the private security companies have mushroomed throughout the country, even in the most remote and quiet old regions like the state of Yucatan.

Thus, in the last ten years, it has been observed in this entity emergence dedicated to offering security services and security, both businesses and individuals, opening thereby employment opportunities for men and women interested in serving as guards companies.

This project seeks to analyze the current conditions of employment and work of workers five private security companies, located in the city of Mérida, Yucatán.

**Keywords:** job security, neoliberal policies, labor reform, outsourcing, labor flexibility, private security.

## **Introducción:**

Desde hace varias décadas, en México, se han venido realizando estudios acerca de las condiciones de empleo y trabajo de las personas laboralmente activas y de los cambios que se han estado produciendo a causa del neoliberalismo que ha generado, entre otras cosas, la pérdida de la seguridad social que se había ganado con las luchas sindicales muchos años atrás.

En nuestro país se empezaron a implementar las políticas neoliberales en los años 80's, durante el sexenio de Miguel de la Madrid. Algunos autores como Salazar (2004) señalan que entre las causas que propiciaron la adopción de las propuestas neoliberales en México se encuentra las ventajas atribuidas a tales políticas como el saneamiento del déficit público, mediante la disminución de los gastos estatales, la privatización de las empresas

públicas, la reducción del aparato democrático burocrático y el desmantelamiento del estado social.

De acuerdo con Ortega y Solís (2004) el pensamiento neoliberal sostiene que las intervenciones estatales que regulan el mercado de trabajo son intrínsecamente negativas: las políticas públicas encaminadas a establecer empleo son ineficaces e injustificables. Por lo que se pide que lo sustituyan políticas que favorezcan el libre albedrío del mercado de trabajo, considerando la fuerza del trabajo como una mercancía cuya comercialización debe ser regulada, eliminando en lo posible la normatividad legal, que a lo largo de nuestra historia se ha ido acumulando para proteger a una de las partes intervinientes; legalizando todos los mecanismos de la flexibilidad del mercado laboral.

Este proceso de adopción de las políticas neoliberales y en específico de la flexibilización laboral nos ha llevado a que en las generaciones actuales, día a día, se incrementen los trabajos sin prestaciones de ley o como señala Torres (2011) los trabajadores se encuentran empleados mediante la renovación de contratos temporales o por periodos cortos, con salarios más bajos, sin contrato o subcontratados mediante agencias de empleo que los lleva a las condiciones de trabajo desventajosas en relación con los trabajadores de planta.

En este contexto, el fenómeno de precarización del empleo ha ocupado la atención de muchos estudiosos que desde diversas disciplinas como la sociología, la economía, la jurisprudencia y la psicología organizacional han dado su aportación para el entendimiento de éste fenómeno complejo, ya que sus afectaciones pueden darse en diversos ámbitos por lo que todo esto da cuenta de la necesaria interdisciplinariedad de estos enfoques.

El presente trabajo pretende contribuir a esta línea de análisis mediante el estudio de un grupo ocupacional que se ha venido expandiendo en el país: los trabajadores de seguridad privada.

La ponencia consta de apartados: En el primero, se hace revisión de las políticas neoliberales y la reforma laboral en nuestro país. En el segundo apartado, se enfoca al tema de la precariedad laboral. En la se proporcionan las características principales de las empresas de vigilancia y seguridad, y se presenta la situación de las empresas de seguridad en el estado de Yucatán y los principales problemas que existen en ellas. En la última parte unas conclusiones previas del estudio.

### **Neoliberalismo y políticas laborales**

El neoliberalismo puede ser visto como una salida a la crisis histórica del capitalismo que se puso al servicio del capital financiero transnacional para orientar el proceso de globalización para su beneficio.

La aplicación del neoliberalismo no es igual para los países desarrollados que para las economías en desarrollo como en México y por lo tanto los resultados de la aplicación de estas políticas neoliberales es diferente. Las consecuencias que se han dado en América Latina es un incremento de la pobreza, la concentración de la riqueza sólo a unos cuantos, el desmantelamiento de Estado Nación, el estancamiento de la economía, dependencia del capital financiero nacional, apertura al capital extranjero, flexibilidad laboral, bajos salarios, desempleo, entre otros.

Hernández (2012), Menciona que en los países desarrollados el capitalismo no ha logrado disminuir el desempleo ni tampoco ha aumentado la calidad de vida a pesar de las medidas

que se han tomado al aumentar los impuestos al consumo, dismantelar la seguridad social y reducir los costos salariales. Si en los países desarrollados se pueden percibir ciertos efectos negativos estos se remarcan cuando las mismas políticas son implementadas en países en vías de desarrollo como es el caso de México en el que cada día van aumentando los impuestos de los productos básicos pero no a la par va en aumento los salarios.

Harvey (2007) define al neoliberalismo como una teoría de prácticas políticas-económicas que plantea que la mejor manera de promover el bienestar de los individuos sin restringirle del libre desarrollo de sus capacidades empresariales dentro de un marco constitucional caracterizado por los derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio. A éste proceso de neoliberalización se le atribuye el llevar a la destrucción de los poderes institucionales existentes así como también de las divisiones del trabajo, de las áreas de protección social, de las relaciones sociales, etc. Ya que busca atraer toda la acción humana al dominio del mercado; cuenta con gran influencia que penetra en nuestros modos de pensamiento debido a que sus defensores se encuentran tanto en las universidades como en las instituciones del Estado y las instituciones internacionales que regulan el mercado y las finanzas (Harvey 2007).

Para que un país se pueda adaptar a la competitividad laboral en la era de la globalización una de las opciones es regular todo, eliminar las restricciones al comercio, eliminar la seguridad social, el salario mínimo, los sindicatos y todas las regulaciones en materia laboral.

## **Reforma Laboral**

La idea de la reforma de las leyes laborales en nuestro país fue planteada desde la campaña electoral de Carlos Salinas de Gortari. Luego de tomar el poder el 1° de diciembre de 1988 se fue analizando la posibilidad de la reforma y para esto se creó una comisión conformada por el sector obrero y empresarial; durante las audiencias de deliberación, surgieron discrepancias entre los puntos de vista de los actores y la Secretaría del Trabajo esto llevó a dar el carpetazo para reformar la LFT creada en 1970. En el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 se mencionó que la legislación laboral era un obstáculo para el crecimiento y la demanda de fuerza de trabajo. En julio de 1995 la OCDE recomendó a México reformas estructurales para el mercado de trabajo entre otros con la finalidad de alentar un crecimiento en el mediano plazo (Ortega y Solís, 2004).

En septiembre del 2012 la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL) dio a conocer que en los años recientes creció en México el número de trabajadores que se insertaron en empleos precarios siendo vulnerables en estabilidad y protección laboral.

Con la recomendación hecha por los organismos internacionales en nuestro país se continuó con la idea de la reforma laboral, a pesar de las opiniones en contra sustentadas sólidamente, hasta que por fin fue aprobada el noviembre del 2012. Entre los puntos más controvertidos por estar relacionados a la precariedad laboral se encuentran la flexibilización y subcontratación.

Ante el contexto de las nuevas políticas laborales neoliberales que favorecen la flexibilidad, subcontratación y la discontinuidad y fragmentación laboral existen sectores de la masa laboral que son más vulnerables como los jóvenes, mujeres y grupos étnicos (Torres, 2012).

Esta flexibilidad laboral ha evidenciado las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos ya que es una de las consecuencias más importantes en la reorganización entre capital y trabajo que produce cambios sustanciales en los mercados de trabajo ya que modifica las formas de contratación colectiva en México.

Para Gilly (1994) la flexibilidad significa debilitar o suprimir en nombre de la eficiencia y productividad capitalista, las normas de trabajo establecidas al interior de la empresa y en los puestos de trabajo que se encuentran determinados en los contratos colectivos.

El capitalismo mexicano no escapa de una reestructuración industrial y productiva y cuya reestructuración es hacia la relación global entre el capital y trabajo, pretendiendo acabar con la estabilidad laboral, las jornadas de 8 horas así como también del otorgamiento de las prestaciones de ley. Es decir el empleo comienza a perder sus características básicas ya que está dejando de ser estable y esto nos lleva a las distintas formas precarias del trabajo.

El concepto de flexibilidad del trabajo no tiene un solo significado ya que este va a depender de donde provenga al igual que su contenido y sus implicaciones en políticas laborales.

Ibarra y González (2010) mencionan que el modelo de flexibilidad laboral ha sido tomado de la positiva respuesta de la competitividad en los países anglosajones y europeos para fomentar la creación de mayores empleos, pero que en el caso latinoamericano se considera inviable debido a las estructuras sociales, económicas y culturales motivo por el cual se deben de adoptar algunas características de dicha flexibilidad pero conservando algunos rasgos de protección laboral. Eso es importante señalar ya que no podemos adoptar modelos que han funcionado en los países desarrollados cuyas estructuras económicas son

muy distintas a los países en vías de desarrollo, teniendo en cuenta que el desarrollo no es lineal no se puede pensar que los efectos tal cual se presentan en los primeros países se van a presentar en los subdesarrollados. Si sólo en México aún con una Ley Federal del Trabajo se presentan ciertas injusticias e irregularidades laborales sin la intervención de las autoridades competentes.

La justificación de la flexibilidad para que haya un mejoramiento en la productividad y un incremento de empleos en necesario adoptarlas tal cual lo han hecho otros países. Se puede pensar que esa flexibilidad puede ayudar al trabajo de las mujeres que en muchas ocasiones no tienen dónde o a quién dejarle el cuidado de sus hijos; también se ha señalado que esa flexibilidad puede apoyar en el incremento de contratación de jóvenes que por sus estudios solo pueden emplearse por medio tiempo. Pero la contra parte de esas ventajas, es que esa flexibilización lleva a las empresas a poder emplear a gente sin algún tipo de contrato y mucho menos con seguridad social, o sea, a un menor costo.

Antes de la reforma laboral no existía una definición cierta dentro del marco jurídico de la Ley Federal del Trabajo (LFT), de tal manera que en el 2003 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirmó que en México los conceptos de empleador y trabajador no abarcaban toda la realidad social y que traería como consecuencias la evasión de la ley. Motivo por el cual desde las propuestas enviadas en 1998 para la modificación de la LFT algunas ya se referían al outsourcing o subcontratación (Dean, 2008).

Otros de los puntos más controvertidos de la nueva reforma laboral, es el tema de la subcontratación. Dicha reforma laboral dio el visto bueno a la regulación del outsourcing o subcontratación de personal con la finalidad de garantizar el cumplimiento de obligaciones de seguridad social por parte del patrón. El abogado laboral Nestor de Buen (Jornada, 2012)



menciona que en la nueva reforma laboral se ratificó uno de los peores instrumentos de la irresponsabilidad laboral, ya que el outsourcing ha sido criticado y no sólo en nuestro país por su contenido fraudulento.

La subcontratación es usual en la industria de la construcción, como por ejemplo, en las instalaciones eléctricas, sanitarias, pintura, etc. Pero en la actualidad ya se presenta en sectores donde no era habitual y donde no se requiere de una especialización, como por ejemplo: en la seguridad, gestión de cobranza, logística, mantenimiento de las instalaciones, contabilidad, etc. Ermida y Orsatti (2009).

Cuando se trata de subcontratación de personal se habla de diversos efectos negativos para los trabajadores como los señalados por Stolovich (1994) que afirma que cuando una empresa externaliza actividades no se hacen responsable si las firmas externas cumplen o no con las leyes sociales y laborales y si están o no al día con sus aportes, pues ellas solo mantienen una relación comercial, sin importar los métodos que usen sus clientes para abaratar sus servicios. Esto sucede en las empresas de seguridad privada, ya que el cliente o el que contrata los servicios no se hace responsable si el guardia de seguridad que labora en su empresa cuenta o no con las prestaciones de ley, y las empresas no registradas ante la procuraduría suelen ofrecer sus servicios a menor costo que las que sí tienen al día su registro ya sea federal o estatal.

### **Precariedad laboral**

Uno de los primeros problemas que conlleva el abordaje del trabajo precario y sus diversas variantes (precariedad, precarización) es la diversidad de significados o sentidos atribuidos al o los término (s). Cuevas (2014) señala que el término precario se deriva del latín

*precarius*, refiriéndose aquello que se obtiene por medio de la petición, las súplicas y el ruego, de ésta etimología, precariedad es el sustantivo y precario es el adjetivo.

Ermida y Orsatti (2009), definen precarización laboral o trabajo precarizado a los que se encuentran por debajo de los estándares que se presentan en la mano de obra utilizada, entre sus indicadores se encuentran: la inestabilidad, remuneración menor a las categorías similares, no incluye beneficios sociales, jornadas laborales menores o arriba de las normales y el debilitamiento de la representación colectiva.

La lógica de acumulación del nuevo modo de desarrollo neoliberal presiono para que bajaran los costos salariales directos e indirectos que propicio que los empresarios cambiaran las estructuras de sus empresa para hacerlas más flexibles recurriendo a la reducción de capital y costo de la fuera de trabajo que derivó la precarización laboral (Neffa, et al 2010).

Existen varias formas o indicadores objetivos para medir el proceso de precarización una de ellas se puede manifestar a través de aspectos económicos como: los bajos ingresos, suspensiones, despidos, reducción del salario, etc. Y otras por medio de aspectos jurídicos un ejemplo de ello sería el tipo de contratación y el no cumplimiento de las leyes (Suárez Ma. J. et al. 2005).

Rubio (2010) propone analizar la precariedad laboral mediante de acuerdo a cuatro dimensiones que son: temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral.

La precariedad laboral se ha estudiado actualmente bajo otros enfoques, ya que existen estudios en los cuales se toman en cuenta los aspectos subjetivos del empleado, como la

motivación y el sentir la pertenencia a la empresa. Por lo que ya no sólo se puede definir precariedad tomando en cuenta los aspectos cuantitativos.

Por ejemplo, Piñeiro (2011) con base al resultado de varios estudios señala que la precariedad hay que medirla no sólo a través de criterios objetivos definidos externamente por la normativa laboral, sino también con medidas subjetivas de la precariedad. Ya que “trabajador precario será aquel que no sólo está en la precariedad sino aquel que también se siente precario” (p.12)

Guadarrama, Hualde y López (2012) abordan la precariedad laboral con una propuesta analítica que destaca las diversas condiciones sociales objetivas de la precariedad y los factores subjetivos de la pérdida de seguridad desde la experiencia de los sujetos sociales, mencionando que el punto crucial de la precariedad es la condición y el sentimiento de pérdida de seguridad de aquellos que lograron de alguna forma la integración al mundo del trabajo y de algunos que la pretendían y no la lograron. De acuerdo a su perspectiva los estudios exclusivamente cuantitativos basados en encuestas ignoran aspectos tal como son vividos por los sujetos así como sus consecuencias sociales y no son suficientes para comprender la complejidad del fenómeno.

### **Empresas de seguridad privada**

La seguridad privada, de acuerdo a la Ley Federal de Seguridad Privada, es “la actividad a cargo de los particulares, autorizada por el órgano competente, con el objeto de desempeñar acciones relacionadas con la seguridad en materia de protección, vigilancia, custodia de personas, información, bienes inmuebles, muebles o valores, incluidos su traslado; instalación, operación de sistemas y equipos de seguridad; aportar datos para la

investigación de delitos y apoyar en caso de siniestros o desastres, en su carácter de auxiliares a la función de Seguridad Pública”.

En el Estado de Yucatán existe una Ley para la Prestación de Servicios de Seguridad Privada, cuya última modificación fue expedido el 28 de Enero del 2010 por el que se reforman y adicionan diversos artículos de ésta Ley. Así, en el Artículo 3 se definen como Servicios de Seguridad Privada a “los que presten las personas físicas y morales titulares de la autorización y registro otorgados por la procuraduría, con objeto de brindar protección a los bienes de los particulares, custodia de personas y vigilancia a los establecimientos comerciales, crediticios, edificios o de cualquier otra índole”.

Los altos índices de violencia y delincuencia en México han impulsado a la industria de la seguridad privada hasta alcanzar un valor de mercado cercano a 160 mil millones de pesos, equivalente a 1% del producto interno bruto (PIB), al término del 2013 los industriales ya prevenían un incremento de por lo menos el 60% (Sipse, 2013). El empresario Alejandro Desfassiaux señaló que en los últimos 30 años en México se ha registrado un crecimiento de la seguridad privada ya que en 1983 existía en el país sólo una empresa de seguridad privada, cuando en la actualidad existen más de 6,000 compañías en todo el territorio nacional originado por las crecientes amenazas hacia la seguridad que prevalece en el país (portal político, 2013).

Las empresas de seguridad privada se ubican en la clasificación de empresas de servicios que, a su vez, forman parte del sector terciario, son empresas dedicadas a ofrecer vigilancia y seguridad para las empresas u hogares.

A diferencia de la manufactura, el sector terciario se compone de aquellas actividades económicas, cuya finalidad no es producir bienes, sino prestar servicios, puede ser directamente al consumidor o a los productores del sector primario o secundario. Este sector es muy heterogéneo, y cabe cualquier actividad pública o privada que no sea productora de objetos físicos, sino que creen valor a partir de elementos intangibles. Así estas actividades pueden ser: la educación, la salud, el turismo, el transporte, comercio, la vigilancia, etc. cuyas actividades se basa en el servicio al ciudadano o cliente.

Pese a que Roberto Campa, subsecretario de Prevención y Participación Ciudadana de la Secretaría de Gobernación, ha ratificado a Yucatán como el Estado más seguro del país (Mejía, 2014), los servicios de seguridad privada son altamente demandados tanto por empresas como por particulares. En enero del 2012 existían menos de 100 empresas dedicadas a ofertar seguridad en el Estado; en octubre de 2013 se ubicaron a 98 empresas del ramo. En contraste lo que se incrementó fue la demanda de servicios desde los primeros meses del 2013, así lo señaló una empresaria del giro, la Sra. Blanca Pacho que mencionó que en la ciudad de Mérida se incrementó hasta en un 40% la contratación de los servicios de seguridad privada a causa de la llegada de gente o empresas foráneas que prefieren establecer sus negocios o comercios buscando garantizar la seguridad de su patrimonio (Tetzpa, 2013).

Una característica de las empresas de seguridad privada que afecta a los trabajadores es que una gran parte de ellas no están debidamente registradas y se desempeñan en la informalidad. El problema de las empresas ilegales o no registradas no es exclusivo del estado de Yucatán, como señala el presidente del Consejo Nacional de Seguridad Privada (CNSP), Ricardo Torres Escotto, en el territorio nacional hay 8,500 empresas que ofrecen

seguridad privada, pero que sólo 880 cuenta con el registro para operar ante la Secretaría de Gobernación y que 1,120 tienen permisos de gobiernos estatales. Por lo que cerca de 6,500 opera a escondidas en la clandestinidad o ilegalidad (Emeequis, 2013).

Otro aspecto a considerar es la participación de las mujeres en las empresas de seguridad privada, se podría pensar que por el tipo de trabajo se encuentra más vinculado al género masculino, sin embargo en esta actividad existen muchas mujeres que por diversos motivos ingresan como guardias de seguridad a las filas de éstas empresas enfrentando adicionalmente otra clase de problemas, relacionados con su género, además de las propias de la ocupación como las largas jornadas laborales.

En el caso del desempeño femenino en esta ocupación son dos los problemas que resultan evidentes: la doble jornada que realizan; una para cubrir sus funciones relacionadas con su rol doméstico que como madre y, esposa le demandan y la otra, como trabajadora. El otro problema es el hostigamiento y/o acoso a las que son propensas por parte de sus compañeros o jefes inmediatos al trabajar rodeadas, en su mayoría, por colegas varones.

Visto desde lo laboral, las empresas de seguridad privada se distinguen por el trabajo precario que ofrecen mediante la adopción de diversas estrategias, entre las más conocidas está la de retrasar el pago a sus trabajadores, cambiar de nombre o razón social para evitar liquidar conforme a la ley a sus empleados, pues de esta manera provocan la pérdida de la antigüedad acumulada. Otras arbitrariedades en contra de empleados de éste giro son las condiciones de las que son víctimas en algunas empresas incluyendo despidos, castigos injustos y acosos sexuales que se hacen públicas a través de los medios de comunicación locales.

## **Conclusiones**

Luego de hacer un una revisión teórica acerca de las políticas neoliberales y la influencia de éstas en las reformas laborales en nuestro país, se ha visto que esas reformas han venido por recomendaciones internacionales y que lamentablemente siendo distinta la estructura social, las consecuencias de dichas reformas laborales se recienten más en los países en desarrollo como en el caso de México.

Tanto la flexibilidad y subcontratación laboral han llevado a la pérdida de las condiciones laborales con las que se contaban en años anteriores. O se podría pensar, que la reforma laboral, ha llevado a legalizar situaciones que ya existían en el ámbito laboral de nuestro país.

Esas condiciones laborales precarias se han extendido a todos los sectores laborales, pero se resalta esa situación en los empleados de seguridad privada, ya que éstos últimos trabajan excesivas horas fuera de la que señala la ley federal de trabajo así como en ocasiones se emplean en empresas que no están legalizadas y que por lo tanto no cuentan con ningún tipo de prestaciones laborales y dichas empresas no legalizadas aparecen y desaparecen sin liquidar a sus empleados o cambian de razón social sin que puedan generar antigüedad.

De acuerdo a las dimensiones objetivas de la precariedad se puede decir que los empleados de seguridad privada se encuentran en situación precaria, pero hay que tomar en cuenta el aporte de autores como Piñeiro (2011) Guadarrama et. al (2012) que mencionan que la precariedad no sólo se mide con parámetros cuantitativos, sino que tenemos que acercarnos a la gente y saber cómo ellos viven su trabajo, qué significado tiene para ellos su trabajo y

conocer los motivos que los llevan a emplearse en el sector de seguridad privada. Que puede darnos una opinión distinta a la que nos da cuenta los parámetros cuantitativos.

### **Bibliografía**

Cuevas H. (2014) Precariedad, precarización y trabajo precario. Sindical.cl, Santiago, Chile.

Dean M. (2008) Outsourcing ¿Oportunidad o riesgo? Ed. Cil@s. México D.F.

De Buen, N. (2012) La otra reforma laboral. La Jornada

Emeequis (2013) Ilegales, 77% de las empresas de seguridad privada en México revela el CNSP.

Ermida O. y Orsatti (2009) Outsourcing/Tercerización: Un recorrido entre definiciones y aplicaciones en Bueno Luis y Dean Mateo (coord.) Outsourcing (tercerización) respuesta desde los trabajadores Ed. Cil@s. México D.F.

Gilly A. (1994) Flexibilidad o el asalto contra el trabajo en Martínez O. (Compilador) Pensando la reconversión: Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total. Ed. Cipes. Buenos Aires.

Guadarrama R., Hualde A. y López S. (2012) “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: Una propuesta teórica metodológica”. Revista mexicana de sociología, 74 núm. 2 (abril-junio): 213 – 243

Harvey D. (2007) Breve Historia del Neoliberalismo. Ed. Akal S.A. Madrid.



Hernández Ma. A. (2012) Neoliberalismo y Pobreza en Sabido A., Peñaloza A. y

Hernández Ma. A. (coordinadores) Miradas alternativas al neoliberalismo. Ed. Instituto Nacional de Investigación Formación política y Capacitación en políticas públicas y Gobierno A.C

Ibarra, M. González, L. (2010) La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Revista CA, núm. 231, mayo-agosto, pp. 33-52.

Ley para la prestación de servicios de seguridad privada en el Estado de Yucatán. Mérida Yuc. Enero 2010.

Ley Federal de Seguridad Privada. Recuperado en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFSP.pdf>

Mejía, J. (2014) Yucatán invierte más de 100 mdp en colonias conflictivas. El Subsecretario de Prevención y Participación Ciudadana de la Segob recalcó el estatus del Estado como el más seguro. SIPSE

Neffa J. (Dir), Oliveri Ma. L, Persia J., Trucco P. (2010) La crisis de la relación salarial: Naturaleza, significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y no registrados en Revista empleo, desempleo & políticas de empleo núm.1 (primer trimestre) 5-38

Ortega M. y Solís A. (2004) Neoliberalismo y reforma de la legislación laboral. Ed. Universidad Obrera de México, México D.F.

- Piñeiro D. (2011) Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias.  
Revista de ciencias sociales. Departamento de sociología. Facultad de ciencias sociales,  
24 núm 28, 11-33
- Portal político (2013) Crece seguridad privada en México en los últimos 30 años.
- Rubio J. (2010) Precariedad laboral en México, una propuesta de medición ontgenral.  
Revista Enfoques. Vol. III No. 13 pp. 77-87.
- Salazar F. (2004) Globalización y política neoliberal en México. El cotidiano, 20 (126).
- SISPE (2013) Ascende seguridad privada a 1% del PIB
- Stolovich, L. La tercerización ¿Con qué se come? (1994), recuperado en:  
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf>.
- Suárez Ma. J. et al. (2005) Las principales características de la precarización laboral en la  
gran plata. Periodo 2003 – 2004. Ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de  
Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de  
<http://www.aset.org.ar/congresos/7/09006.pdf>.
- Tetzpa J. (2013) Crece 40 % demanda de seguridad privada. SIPSE
- Torres B. (2011) El trabajo actual: entre la escasez y la precariedad, en Castilla Ramos  
Beatriz y Torres Góngora Beatriz, Tras las Huellas del Trabajo: de la firma red a los  
“otros trabajos”. Ed. UADY.