

Condiciones de precariedad que viven los meseros restauranteros de León, Guanajuato

Precarious conditions experienced by restaurant waiters in León, Guanajuato

Alondra Berenice Rico Moreno¹, Ma. Stefania Robledo Segoviano¹, Eloy Mosqueda Tapia²

¹ Estudiante de la Licenciatura de Sociología de la Universidad de Guanajuato.

² Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Sociología. Profesor de Tiempo Completo de la División de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus León, Universidad de Guanajuato.

ab.ricomoren@ugto.mx, ms.robledosegoviano@ugto.mx, e.mosquedat@ugto.mx

Resumen

Este artículo analiza las diversas condiciones laborales que precarizan el trabajo de los meseros y meseras de León, Guanajuato. Para ello se llevó a cabo la aplicación de cuatro entrevistas a meseros restauranteros, tres hombres y una mujer; en donde es posible observar que la precarización en sus áreas de trabajo se presenta de manera diferente por el tipo y tamaño del restaurante en donde se encuentran, la cantidad de personal y por el género que poseen, ya que la precariedad se manifiesta en especial con respecto a la carga de trabajo, la falta de pago de las horas extra, la falta de grupos colectivos que velan por los derechos de los trabajadores de este sector, así como también el nivel de acoso laboral, sexual, y la violencia verbal ejercida por los supervisores o jefes y los clientes.

Palabras clave: Incertidumbre, vulnerabilidad, desprotección, servicio.

Introducción

En México a partir de la crisis económica que inició en los años setenta del siglo XX de la llamada “petrolización económica”, se originó una creciente erosión de las condiciones laborales desde la década de los ochenta, el endeudamiento extremo y con el fin del modelo desarrollo estabilizador, la precariedad comenzó a ser un tema de relevancia dada la adopción de las políticas económicas neoliberales, para sentar las bases de estabilidad y crecimiento económico (Hernández, 2019, pp. 141-156). Esto debido a que se descentralizó el sistema de relaciones laborales en donde se cancelaron los contratos colectivos, se prohibieron los mecanismos de indexación salarial, se disminuyeron las indemnizaciones por despido y accidentes de trabajo y se fomentó la creación de agencias de empleo transitorio, promoviendo la negociación individualizada de los trabajadores con el empresario (Díaz, 2019, p. 16). Esto trajo consigo lo que se puede llamar la precariedad laboral, la cual es considerada como aquello que no forma parte del ideal de un trabajo dignificante para los trabajadores. El trabajo precario es aquel que, dadas a sus condiciones laborales, las tendencias de mercado, los procesos sociales y culturales, se vuelve en un trabajo incierto, inestable e inseguro, donde los actores asumen riesgos de trabajo, tienen limitados beneficios sociales, poseen una gran sobrecarga de trabajo, agobio o acoso laboral, inexistencia de instancias de decisión colectivas activas y estar sujetos a riesgos físicos (Sánchez, 1992). La precariedad no se reproduce de la misma manera dentro de una organización, de un sector y de una sociedad, ya que esta se presenta por medio de diversas dimensiones y por diversas variables.

Los meseros forman parte del sector económico de servicios donde, en el mes de mayo de 2025 a nivel nacional, se concentró la mayoría de la población ocupada, con 45.4% (26.5 millones de personas económicamente activas), donde el subsector de restaurantes y servicios de alojamiento pasó de 4.94 millones de personas (mayo 2024) a 4.87 millones (mayo 2025) representando una diferencia a la baja de poco más de 60 mil trabajadores, es decir una deserción en el área del 1.22% (INEGI, 2025 pp. 5-6).

En México el salario promedio mensual de un mesero se encuentra en 5,030 pesos mexicanos (DATA México, consultado el 16 de julio del 2025), por debajo del salario mínimo (8,364 pesos) con un 39.86% de diferencia (CONASAMI, 2024). En el tercer trimestre de 2024, se observó un salario promedio de 5,030 pesos, registrando una caída de 2.21%, respecto al segundo trimestre de 2024 (5,140 pesos). En el mismo periodo las personas que trabajaron de meseros fueron 661 mil siendo un 4.26% superior al segundo trimestre de 2024 (634 mil).

La disminución en el salario y aumento del personal en este puesto de trabajo también ocurrió a nivel estatal en Guanajuato, ya que, en la percepción salarial presentó una caída de 18.53% (860 pesos), dado que en el segundo trimestre se registró un promedio de 4,640 pesos, mientras que para el tercero 3,780 pesos; y haciendo referencia con el salario mínimo nacional se muestra una diferencia del 54.80% (-4584 pesos) con respecto al salario promedio a nivel estatal. En el tercer trimestre del 2024, se registró una población de meseros de 27.8 mil meseros, con un aumento del 28.7% (6,200 meseros), en comparación con el trimestre anterior, el cual fue de 21.6 mil meseros.

No existen demasiados estudios sobre las condiciones laborales de los meseros. Sin embargo, se puede caracterizar de manera general señalando que en la mayoría de los casos, no cuentan con un contrato que los respalde ante la ley y ante despidos injustificados, las funciones que llevan a cabo son más de las que se mencionan, pues cuando hace falta personal en alguna otra área del restaurante tienen que suplir al faltante, ya sea en la limpieza, en la cocina, como repartidores, etc.; todo este trabajo extra con el mismo salario, en donde lo rentable se encuentra en las propinas y/o en las comisiones por ventas. Un día no laborado como mesero representa una pérdida monetaria significativa para su estabilidad económica. Si bien el dejar propina es voluntario, por costumbre las personas suelen dejar entre el 10% y el 15%, algunas veces hasta el 20%, de su consumo total. Esto representa para los meseros “la reproducción de una economía de la subsistencia diaria” y al mismo tiempo para sus empleadores representa “un vector de importantes ganancias ilícitas obtenidas contraviniendo el respeto de las reglas formales” (Giglia & Robles, 2015). Dado en que algunas situaciones se les suele cobrar una parte porcentual ya sea para repartirla entre los otros trabajadores, pero incluso, el mesero tiene que pagar al administrador o el dueño una especie de “derecho de piso” para que se le permita laborar en el restaurante.

Estas condiciones nos permiten visualizar a grandes rasgos la presencia de la precariedad en los meseros, dado al bajo ingreso percibido por parte de sus salarios, las altas cargas de trabajo, las jornadas laborales extendidas, entre otros, es por ello, por lo que en esta investigación se analizan algunos aspectos de las condiciones laborales de los meseros, que al mismo tiempo nos permite conocer las condiciones precarias de la gran mayoría de la fuerza laboral en nuestro país, similares a las aquí expuestas.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las condiciones laborales en las que se encuentran trabajando los meseros del municipio de León, Guanajuato?

Hipótesis

Los meseros se encuentran trabajando en condiciones que se caracterizan por no contar con un contrato formal por escrito, tener extensas jornadas laborales, contar con un sueldo insuficiente para cubrir sus necesidades económicas, recibiendo en promedio un ingreso por debajo del salario mínimo; no tener prestaciones de ley, ni estar asegurados, tener una alta carga de trabajo, además de cubrir con las funciones propias de mesero, desempeñar otras funciones fuera de su ámbito cubriendo necesidades de la empresa a voluntad del empleador o administrador; y, recibir tratos abusivos por parte de sus jefes o encargados, experimentar situaciones de agobio o de acoso laboral y sexual. En síntesis, los meseros entrevistados en León caracterizan por tener un trabajo precarizado.

Objetivos

- Identificar las condiciones laborales que precarizan el trabajo de los meseros.
- Analizar las condiciones de precariedad laboral en la que se encuentran los meseros.

Metodología

Este trabajo busca comprender y visualizar la precariedad a través de la construcción teórica de Díaz (2019) y de Guadarrama, Hualde & López (2012). El primero hace un análisis y una construcción teórica del concepto de precariedad, del cual se rescata que la precariedad es multidimensional y no se presenta de la misma manera ni de la misma magnitud, es aquella que genera incertidumbre, inseguridad, inestabilidad y vulnerabilidad a los trabajadores. Mientras que los segundos desarrollan una metodología para poder visibilizarla a través del desarrollo de las diversas dimensiones de la precariedad, tales como la dimensión temporal, que aborda la trayectoria laboral y su situación contractual; la dimensión organizacional, que se expresa a través de la manera en la que se organizan los puestos y funciones de trabajo, jornadas laborales, etc.; la dimensión económica que habla de sus ingresos; y por último la dimensión social que aborda lo relacionado con las prestaciones sociales y los derechos laborales.

Para esta investigación se llevó a cabo un estudio exploratorio, de carácter descriptivo y de tipo cualitativo de las condiciones laborales de los meseros restauranteros a través de la aplicación de una entrevista semiestructurada, cuya construcción del instrumento se sustenta en la metodología de Guadarrama, Hualde & López (2012), donde se tratan de visibilizar cada una de las dimensiones la que estos trabajan: temporal, organizacional, económica y social.

La entrevista fue aplicada a cuatro personas, una mujer de 21 años y tres hombres, de 21, 42 y 44 años, que fueron o son meseros en la actualidad. Como parte de las consideraciones éticas se acordó mantener la confidencialidad de los informantes y de cualquier dato que pueda revelar su identidad. Así como también que la información proporcionada será utilizada para fines meramente académicos. En la presentación de los resultados se hará uso de un alias para facilitar el análisis de los datos y resguardar su identidad.

Resultados

Los resultados de esta investigación se presentarán a partir de la descripción general de los perfiles de cada uno de los informantes donde se dará cuenta de los resultados obtenidos por las dimensiones, que permiten observar el fenómeno de la precarización en el trabajo de los meseros. Para este propósito, sintetizamos los hallazgos en las tablas 1 y 2, que nos permiten tener más de claridad sobre los datos recopilados.

Tabla 1. Perfil de los informantes.

No.	Género	Edad	Nivel de estudios	Dependientes	Años de trayectoria	No. de restaurantes	Tipo de restaurante
1	F	21	Bachillerato	0	2 años	2	Cortes de carne
2	M	42	Bachillerato	4	25 años	+ de 10	Club privado, restaurante bar
3	M	21	Secundaria	0	3 años- 7	1	Comida japonesa y americana
4	M	44	Bachillerato	5	35 años	+ de 10	Restaurante de mariscos

Fuente: Elaboración propia con datos propios.

Tabla 2. Dimensiones de Precarización.

Temporal		Social	Económica		Organizacional	
No.	Contrato	Prestaciones	Sueldo mensual	Propinas	Horarios (Tiempo total trabajado)	Funciones
1	Sin contrato, sin garantías de permanencia	NO	\$9,600	\$4,800	12:40 - 11:00 p.m. (10 hrs. 20 min.)	Gerente, mesera, cajera, apoyo en cocina
2	Con contrato indefinido, sin garantías de protección ante un despido injustificado	SI	\$10,000	+\$30,000	Martes a viernes 2:00 - 11:30p.m. (9 hrs. 30 min.) Sábado 12:00-10:00 p.m.(10 hrs.) Domingo 12:00 -7:00 p.m. (7 hrs.)	Mesero, barman, cajero, cocinero, lavavajillas, encargado.
3	Con contrato indefinido, sin garantías de protección ante un despido injustificado	SI	\$9,000	\$12,000	Doblar 10:00 a.m.- 5:00 - 8:00- 11:00 p.m. (10 hrs.) Entre semana 2:00-11:00 p.m. (9 hrs.) Fin de semana 10:00 a.m. - 6:00 p.m. (8 hrs.)	Mesero, apoyo en otras áreas en caso de requerir personal.
4	Con contrato indefinido, sin garantías de protección ante un despido injustificado	SI	\$6,000	+\$30,000	11:00 a.m.- 7:00 p.m. (8 hrs.) 2:00 p.m.- 1:00 a.m. (9 hrs..)	Mesero y apoyo en limpieza

Fuente: Elaboración propia con datos propios.

Informante 1

Martha es una mujer de 21 años, soltera, estudió hasta el bachillerato, debido a que no tenía muy bien definido lo que quería y sus circunstancias económicas no le permitían tomar una decisión de la que después se arrepintió, pero aún continua con el interés de continuar sus estudios.

En la actualidad Martha es asistente y editora de un artista musical, pero anteriormente trabajó como mesera en un restaurante de cortes de carne, del que a continuación se desglosará sus condiciones laborales y las situaciones que experimentó en dicho espacio de trabajo. Pero primero es importante mencionar qué es lo que le significa para Martha ser una mesera:

Una mesera solamente se encarga de lo que viene siendo la atención al cliente, llevar los platillos, bebidas. Y tener su área totalmente limpia para cuando vaya, a dejar cierto tipo de platos, que son los que se recogen, la otra persona que se encarga de lavar los platos los haga (...). Un mesero solamente se encarga de atender, llevar y tomar orden.

Martha llegó a trabajar en el restaurante haciendo funciones de mesera y tres meses después la ascendieron a gerente, donde crecieron sus responsabilidades, tomaba decisiones importantes con respecto al servicio y la calidad de los productos, se encargaba que todo saliera bien con los proveedores, cocina, trabajadores y clientes; y además, seguía siendo mesera.

En este lugar Martha nunca contó con ningún tipo de contrato, tampoco se llegó a un acuerdo verbalmente, solo se habló de sus nuevas responsabilidades, pero no de cuánto se le daría por ello y de los tiempos extras que se le pedía que hiciera, no se le aumentó su sueldo por su nuevo cargo de encargada, así que conservó su mismo sueldo de 400 pesos diarios, los cuales no siempre le eran pagados pues el jefe se justificaba con no tener dinero y lo que salía en ventas era destinado para pagar deudas personales de éste, además, le

decía que lo que percibía Martha de propinas “era suficiente”, cuando en promedio ella percibía sólo 4,800 pesos mensuales por este medio.

Trabajaba de martes a domingo con un día de descanso, en donde solo había un turno, así que tenía en claro su horario, todos entraban y salían a la misma hora, de 1:30 p.m. a 11:00 p.m., aunque se les solicitaba que llegaran desde las 12:00 p.m. Algo importante que menciona Martha es que al solicitar algunos de sus derechos, explícitamente se le dijo que “en ese lugar no hacían las cosas con leyes”, por ende, no tenía seguro médico y solo se le otorgaría ese derecho hasta que estuviese trabajando ahí al menos durante 8 años; desde entonces ella ya sabía que no tendría ningún beneficio de este tipo.

Realizaba de 15 a 20 minutos de su casa al trabajo y viceversa, cuyo medio de trasporte era la bicicleta. Por falta de clientes tenía la oportunidad de tomar descansos después de haber concluido con ciertas labores de limpieza, por lo regular solía ser alrededor de las siete de la noche.

Este restaurante estaba conformado por el taquero, la cocinera que al mismo tiempo también hacia la función de lavaloza, la niñera, la tortillera que también se encargaba de lavar los baños, la gerente que al mismo tiempo ejercía funciones de mesera. Entre semana Martha era la única mesera que se encargaba de atender a los clientes y los fines de semana contaba con el apoyo de otro mesero. Dentro de su espacio de trabajo experimentaba situaciones de abuso por parte de su jefe y acoso sexual por parte de los clientes.

Informante 2

Lo llamaremos Fidel, quien es un hombre de 42 años, casado, estudió hasta el bachillerato debido a sus condiciones económicas, le hubiese gustado continuar y estudiar una carrera técnica o una ingeniería en mecánica y electromecánica. De él dependen cuatro personas, dos de manera indirecta y dos de manera directa. En su vivienda, además de él, viven otras dos personas, dicha vivienda le es propia y la sigue pagando por medio del crédito Infonavit dando 3,900 pesos al mes. Cuenta con un automóvil propio, el cual es su principal medio de transporte para trasladarse de su casa al trabajo y viceversa.

La experiencia laboral de Fidel como mesero es aproximadamente de 25 años, dado a que inició desde que tenía 17 años en una cafetería en Plaza Mayor, recomendada por sus hermanos dado a que ellos también trabajaban ahí. Para Fidel este lugar le abrió la puerta a él y a su familia dado que actualmente la mayoría (hermanos, tíos, primos, sobrinos) laboran en este sector. Ha trabajado como mesero en más de 10 establecimientos de diversos tipos como cafeterías, restaurantes japoneses, italianos, españoles, de comida mexicana, clubes privados, entre otros. Si bien durante la entrevista Fidel nos mencionó los sitios más significativos para él, también hizo saber que hubo algunos que omitió dado a que fueron de poca duración o no tan relevantes.

Fidel ha tenido períodos de desempleo, pero el más significativo para él fue durante la pandemia, el cual pudo sobrelevar a través de ahorros y apoyos. Justo antes de que lo despidieran por motivos de la contingencia sanitaria, Fidel ya quería abandonar su trabajo y al parecer sus jefes tenían planes de despedirlo, debido a que había “muchos problemas o conflictos laborales”, pues le querían bajar el sueldo y no respetaban su puesto de trabajo como encargado.

Actualmente tiene una antigüedad de tres años nueve meses en un restaurante-bar de un club privado deportivo. Llegó a saber de este trabajo por medio de la aplicación “Computrabajo”, el cual le pareció conveniente por la cercanía con su domicilio, del cual hace entre 10 a 15 minutos en automóvil; y por las condiciones laborales que se le presentaron. Fidel menciona que las razones por las cuales continúa trabajando en este lugar es principalmente por su esposa e hijas, pero considera que es un trabajo donde no hay tanta “explotación laboral” en cuestión de horarios, dado a que la mayoría en los que ha estado como mesero o capitán de meseros, son jornadas laborales muy intensas. Fidel trabaja 6 días a la semana, de martes a domingo, con un horario fijo de martes a viernes de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., sábado de 12:00 p.m. 9:00 y domingo de 12:00 a 7:00 p.m. Pero entre semana por lo regular sale a las 11:30 p.m., el sábado a las 10:00 p.m. y el domingo sí sale a las 7:00 p.m. Fidel nos dice que genera horas extra que no le son remuneradas, que de hecho en la mayoría de los establecimientos en los que ha estado no se las han pagado. Durante su jornada laboral no suele tener tiempo para descansar, ya que se tiene que hacer producción de alimentos y limpieza; para comer lo hacen parados en el menor tiempo posible (10 minutos) y por lo regular no hay tiempo de ir al baño, pero en caso de ser necesario se lo da.

Fidel cuenta con un contrato laboral por escrito, con un tiempo indefinido de culminación; tuvo contratos mensuales iniciales de prueba hasta llegar al definitivo a los tres meses. En su contrato solo se especifican sus funciones como mesero, su salario de aproximadamente de 10 mil pesos al mes; dentro del contrato no se especifican sus horarios y no tiene en claro si existen cláusulas que lo protejan de un despido injustificado. Recibe capacitaciones sobre seguridad y prevención de riesgos laborales.

Fidel considera que el ingreso que percibe por su salario no le es suficiente para poder cubrir sus necesidades básicas, pero lo compensa con el ingreso que percibe por parte de las propinas; le pagan quincenalmente según estipulado en su contrato, cuenta con seguridad social, vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, crédito para la vivienda, AFORÉ. No le han aumentado su salario en consideración por las funciones que realiza dentro de su trabajo. Le pagan los días festivos al triple, pero al caer la mayoría en lunes, que es su día de descanso, son muy pocos los que llega a percibir.

Si bien en un principio Fidel comentó que ganaba aproximadamente 10 mil pesos al mes de propinas, al finalizar la entrevista, se sinceró y nos comentó que en realidad ganaba más de 30 mil al mes de éstas; ya que si fuese el caso de la primera cifra no le sería posible solventar los gastos que tiene.

El uniforme (una camisa) le fue dado por la empresa y en caso de llegar a requerir de otra se le proporciona.

Para Fidel las funciones de un mesero son las siguientes:

Funciones como mesero pues es preparar tu área de servicio, atender al cliente que llega, darle la bienvenida, ofrecerle el menú, si hay especialidades ofrecérselas, hacer una presentación de tu persona, tomar la orden, llevar alimentos, bebidas, estar atento a que no les falte nada, llevarle su cuenta cuando la solicita y despedirlos. Después de eso limpiar la mesa y mantener otra vez todo en orden para iniciar nuevamente con otra mesa. Eso es a grandes rasgos.

Sin embargo, en su actual trabajo además de tener las funciones de un mesero también cubre con las funciones de cajero, barman, limpieza, lavavajillas, garrotero y de encargado (cuando éste se encuentra ausente). Esto debido a que hay muy poco personal que labora en dicho lugar, el cual se compone por tres personas, el encargado que tiene a cargo el restaurante y parte de bar, y además desempeña la función de mesero, Fidel y el cocinero; solamente de jueves a domingo reciben apoyo por parte de una mesera eventual.

Yo soy el barman, yo soy el cajero. Mira, tengo un encargado, pero él entra en la mañana, entra a las 8 de la mañana. Lo que es día martes, miércoles, generalmente el jueves y viernes, él sale temprano. Se puede decir que esos días yo soy el responsable, yo tomo la función de barman, de cajero y de mesero. Ya lo que es sábado y domingo, después de cierto horario, llega mi encargado y él se queda en la caja y en la barra. Y ya yo tomo la función completa de mesero. Pero como nada más tenemos un cocinero, si se nos carga el trabajo en la cocina, yo paso también a ser cocinero. Porque hay una persona que llega a fines de semana y nos apoya y se queda como mesero, entonces yo me voy a la cocina. O sea, se puede decir que mis funciones son: mesero, cocinero, cajero, barman, lavaloza y encargado.

Entre semana se atienden entre unas 40 y 60 personas al día, mientras que los fines de semana son alrededor de 120 personas.

A Fidel le gusta su trabajo, porque para él es un espacio donde se puede desenvolver con las personas, le gusta el hecho de dar servicio, de preparar bebidas, le encanta la mixología. Las expectativas que tiene Fidel respecto a su futuro laboral es continuar en donde está actualmente, con el fin de liquidar el pendiente que tiene con el crédito Infonavit, para así liberarse y poder venderse a otro trabajo más accesible en cuestión de horarios, no importa que gane menos, pero su intención es pasar tiempo de calidad con su familia.

Fidel considera que es difícil conseguir un empleo como el que tiene ahora, pues las propinas que genera son buenas, tiene un salario decente, paga su crédito Infonavit, está asegurado y se encuentra a gusto en su lugar de trabajo, le gusta socializar con las personas que atiende pues considera que son más sencillas, humildes y humanas, ya que ha estado trabajando en otros lugares donde el trato más déspota, a pesar de ganar bien económicoamente.

Informante 3

Antonio es un hombre de 21 años, soltero, que tiene la preparatoria trunca, esto debido a que desertó en la pandemia, además de que sus condiciones de salud (no podía ver bien) le impidieron continuar, ha tratado de ingresar a otros lugares, pero le desmotivaban los profesores, pero está en sus planes continuar con sus estudios. Actualmente vive en la casa de sus padres; cuenta con una bicicleta que puede utilizar para desplazarse a su trabajo, pero le parece muy cansado hacerlo, es por ello por lo que prefiere viajar en Uber, aunque, si lo considera, ya que a la semana viene gastando 500 pesos.

Antonio tiene trabajando siete años en un restaurante de comida japonesa y americana, comenzó como apoyo los fines de semana, en donde no recibía un sueldo, por ser menor de edad, pero su papá, que trabajaba en este mismo restaurante como capitán de meseros le proporcionaba un ingreso de las propinas que este generaba. Así permaneció durante tres años, hasta que a los 18 lo contrataron de planta como garrotero, le resultó conveniente a él y a la empresa, ya que había dejado la escuela y en el restaurante hacía falta personal. Un año más tarde fue ascendido a mesero, en donde le renovaron su contrato, pero permaneció con el mismo sueldo, pero recibiendo de propinas al menos el 4% de la venta total, mientras que un garrotero se lleva al rededor el 1% (1,500 a 2 mil pesos a la semana), de lo que le dé el mesero, esto en caso de haber apoyado algunos durante el día. Actualmente lleva 3 años bajo ese cargo. Si bien, Antonio considera que este es un trabajo que no le gustaría hacer toda su vida, le gusta el brindar un servicio a las personas, que se lleven una buena experiencia y ser reconocido por su trabajo.

Antonio es consciente de que en su momento llegó a firmar un contrato, por tiempo indefinido, sin embargo, no está muy seguro del contenido de este, dentro de lo que logró recordar es que tiene permitido una bebida al día, se establecían las reglas que debía de seguir, como el mantener una buena imagen e higiene, no llegar borracho, oliendo a cigarro (aunque dijo que por lo regular sus compañeros llegaban al trabajo crudos). Antonio cree que puede tener sindicato, dado a que su papá le ha dicho que sí tienen, sin embargo, no es un sindicato activo. Se le ha puesto a prueba con las habilidades que demuestra en su trabajo con la intención de subirle su salario. Trabaja de martes a domingo, con tres turnos, el martes o el jueves tiene un horario de 10:00 a.m. a las 5:00 p.m. regresando de 8:00 p.m. - 11:00 p.m., los demás días de la semana el horario es de 2:00 p.m.- 11:00 p.m. y los fines de semana de 10:00 a.m.- 6:00 p.m., estos horarios son asignados por los capitanes, tiene una hora de almuerzo, pero para la comida, en dado caso que llegue una mesa se tiene que parar a atenderlos. En caso de no tener mesas los meseros tienen la oportunidad de tomar un descanso. Antonio tiene acceso al seguro social, se le pagan sus horas extra, al igual que los días festivos, se le proporcionó por parte de la empresa su camisa y mandil, tiene acceso a un crédito de vivienda. Percibe un salario de 9 mil pesos al mes y de propinas genera aproximadamente 12 mil, por lo regular ve su salario como algo extra, ya que considera que se puede vivir bien solo de sus propinas. No ha tenido ningún tipo de accidente o enfermedad de trabajo, ha recibido capacitaciones por parte de los bomberos.

Las funciones que lleva a cabo como mesero son las siguientes: hacer "talachas", limpieza, atender a las personas, aportar a otras áreas cuando alguien falta, hacer bebidas, y en algunos casos hacer el trabajo del garrotero. Antonio señaló que un programa de limpieza del restaurante impone a los meseros el deber de limpiar a conciencia, dado a que en caso de reprobar la prueba se les quitan el 30% de sus propinas generadas por tiempo indefinido y si lo pasan solo se les paga un día extra de la quincena. Para Antonio esto le parece una tontería ya que al final termina saliendo con el 10% de su propina generada, lo cual para él es un día perdido, "trabajado a lo tonto". El restaurante se compone de un valet parking, cajeros, siete meseros, garroteros, cocineros, barman, hosters, un gerente, repartidores, dos capitanes de meseros, encargados de barra, encargados de cocina.

Dentro de su trabajo si bien existe la posibilidad de ascender, sin embargo, a él no le gustaría hacerlo, dado a que conlleva más responsabilidades. En futuro próximo, es decir dentro de cinco años Antonio le gustaría contar con su propio negocio de comida, pues dice ser un sector que le agrada, el servicio, crear experiencias. Pero, él no se ve a los 70 años pues dice no querer llegar a viejo y ver a todos morir.

Informante 4

A quien nombramos Mario, es un hombre de 45 años, casado y de él dependen 5 personas, estudió hasta el bachillerato, ya que su familia no podía solventar los estudios de todos sus hermanos. Cuenta con vivienda propia, pero aun la sigue pagando por medio del crédito Infonavit, aún le quedan 9 años para terminar de liquidarla, le descuentan alrededor de 420 pesos a la semana. Para desplazarse de su casa a su trabajo hace un tiempo de 15 minutos, cuyos medios de transporte van desde su automóvil, bicicleta o moto.

Mario tiene alrededor de 35 años de experiencia como mesero, ya que dice que desde los 10 años se incorporó dado a que sus hermanos lo incentivaron a este rubro. Ha trabajado en más de 10 establecimientos como mesero de entre los que destacan, cafeterías, restaurantes de comida japonesa, de mariscos, de cortes de carne, de comida italiana y en clubes privados. Dentro de las principales razones para movilizarse de un trabajo a otro era poder sobresalir, ganar más, tener un mejor sueldo, un mejor puesto y además tener "paz y tranquilidad" dentro del espacio de trabajo.

Actualmente Mario se encuentra trabajando en un restaurante de mariscos. El cual en un inicio llegó ahí, por parte del dueño, ya que lo reclutó de otro restaurante, debido a que le había gustado mucho su manera de atender a los clientes; se le aplicaron varias entrevistas e ingresó ahí como gerente del restaurante, pero

debido a la pandemia, su sueldo y las propinas bajaron, por lo cual se vio en la necesidad de buscar otras alternativas. Es entonces, que tiempo después se encontró nuevamente con el dueño de este restaurante y le solicitó que volviera ofreciéndole un puesto y sueldo; desde entonces tiene 3 años, pero si no se hubiese salido tendría alrededor de 9 años.

Lo que lo mantiene trabajando en este lugar es la estabilidad económica, el ambiente laboral, el no trabajar más de 12 o 14 horas, lo que cuenta para él es el sueldo, el horario y las propinas. Mario cuenta con un contrato laboral por escrito, por tiempo indefinido, el cual especifica su salario por 1,900 pesos pero al final sale 1,500 pesos de lo que le descuentan del seguro cada 8 días; sus horarios son de martes a domingo ya sea de 11:00 p.m. a 7:00 p.m. o de 2:00 p.m. a 1:00 a.m. En caso de que decida no quedarse tiempo extra le quitan sus derechos, le manipulan sus horarios y días de descanso, lo mueven de zona a una donde no hay tantos clientes, sin embargo, ha habido casos en los que le ha tocado amanecer hasta las 6:00 a.m., trabajar más de 24 horas en un día sin el pago por sus horas extra. No se encuentra sindicalizado, recibe prestaciones de ley, le pagan sus vacaciones, recibe aguinaldo, prima dominical. Tienen 30 minutos para comer, puede descansar en caso de que no haya clientes que atender, que por lo regular suele ser al pie de unas escaleras del establecimiento. Recibe aproximadamente 30 mil pesos de propinas al mes, al igual que se le bonifica con el 2% si se alcanza la meta de 90 mil pesos. Se le proporcionó la camisa y el mandil por parte de la empresa, sin embargo, en caso de llegar a necesitar de otra, se le cobran 230 pesos o 400 pesos dependiendo de la tela. Mario considera que, sí puede ejercer sus derechos, dado a que es un buen vendedor, un buen elemento para el restaurante. En su estancia en este trabajo solo ha presentado un accidente de caída dentro del restaurante, pero al no ser de gravedad no se vio en la necesidad de acudir al seguro.

El restaurante de Mario se compone por los siguientes elementos: el dueño, cuya función es proveer, el gerente, el capitán de meseros, los meseros, los corredores o garroteros, las personas de la limpieza y mantenimiento, dos cajeras, una hosters, una niñera, un almacenista, un lavaloz, un parrillero, un repostero.

Para Mario la principal función de un mesero es vender, cuya técnica fue perfeccionada a través del tiempo, en los diversos restaurantes en los que ha estado, en las experiencias que ha vivido, etc. El hecho que le reconozcan su trabajo es algo que lo motiva, que lo satisface, lo motiva a seguir haciendo lo que le apasiona, que es:

Atender, dar experiencias gastronómicas inolvidables para la gente. Porque hay gente que va a que la atiendan, hay gente que va a que le quiten el hambre, hay gente que va a que la escuchen, hay gente que va enojada, tú debes tener una habilidad, perspectiva de cómo viene, en qué estado viene, qué quiere comer.

Un mesero, las funciones al llegar a su trabajo es checar que su estación de trabajo esté bien montada, que las sillas estén limpias, que las mesas estén calzadas, que los cubiertos estén limpios, los vasos limpios, que el servilletero tenga servilletas. Que la estación de servicio tenga tenedores, cuchillos, cucharitas, salsas de servicio. Y ya después comenzar a trabajar, a esperar a los clientes. ¿Cómo se recibe un cliente? Con las cortesías de la casa, como el agua de cortesía, el caldo de camarón de cortesía. Hacerle la sugerencia del día en cuestión de bebidas y en cuestión de alimentos.

A Mario no le gustaría ser toda la vida mesero, si bien es algo que le gusta mucho, no se ve toda la vida viviendo de ello, su plan es que dentro de cinco años pueda vivir de su taller de bicicletas, pero para ello necesita primero terminar de pagar algunas deudas adquiridas para pagar el tratamiento de salud de su esposa. De ahí en más le gustaría poder viajar en su moto a distintas partes del país.

Análisis

El siguiente análisis se presenta a través de la dimensión temporal, organizacional, económica y social, por la cual se busca esclarecer cómo es que se manifiesta el fenómeno de la precariedad en estos cuatro informantes.

Temporal

La dimensión temporal permite entender las características que tiene el trabajo en un tiempo determinado, donde se proporciona información sobre las garantías y estabilidad que normalmente comprenden a un trabajo con un tiempo indeterminado, pone en perspectiva el pasado y futuro laboral de los trabajadores (Guadarrama, Hualde & López, 2012, p. 223). Lo cual caracteriza al elemento de inestabilidad, que está ligada

a las facilidades que se tiene para contratar y despedir a los trabajadores, así como de gestionar el uso de su fuerza de trabajo.

Los empleos inestables son aquellos que en el contrato de trabajo no ofrecen garantías de continuidad explícita o implícita, pero que afecta también a quienes cuentan con empleos indefinidos ya que pueden ser despedidos de cualquier manera a partir de cambios en el balance económico de la empresa (Díaz, 2019, p. 56).

Como bien se menciona anteriormente el hecho de contar o no contar con un respaldo contractual no significa que garantice una estabilidad laboral dentro de la empresa. Ahora bien, Martha no contaba con un contrato que garantizara su permanencia en el restaurante, ni mucho menos que se le pudiese retribuir alguna indemnización por despido injustificado. Esto también se manifiesta en los otros tres informantes, aunque no de la misma manera, ya que, si bien, cuentan con el respaldo de su contrato por tiempo indefinido, en cualquier momento que la empresa decida despedirlos por cuestiones económicas, puede hacerlo, además de que no tienen en claro si se encuentran respaldados en caso de un despido injustificado, lo cual posiciona a los cuatro informantes en inestabilidad laboral.

Organizacional

La dimensión organizacional se compone a partir de la movilización de los mercados internos y externos; en el primero se consideran los siguientes indicadores: puestos, turnos, y jornadas laborales. Así como también a través de la actividad laboral cotidiana, las relaciones con los jefes, métodos de control, etc. (Guadarrama, Hualde & López, 2012, p. 223). La precariedad laboral se puede llegar a manifestar en esta dimensión a partir de, si poseen una gran sobrecarga de trabajo, agobio o acoso laboral, e inexistencias de instancias de decisión colectivas activas (Sánchez, 1992); vulnerando a los trabajadores, dado a la desprotección e indefensión en la que se encuentran los trabajadores con respecto a sus empleadores o el cambio de su situación laboral, desde las relaciones desiguales de poder entre el capital y el trabajo y la imbricación de régimenes de desigualdad, por ejemplo ante condiciones de calase o de género (Díaz, 2019, p. 56).

Los cuatro entrevistados a pesar del puesto de meseros que ocupan se ven en la necesidad de cubrir con más funciones de las que les corresponde, claro está que en todos se manifiesta la carga de trabajo de diferentes maneras, dado a las razones por las cuales desempeñan dichas actividades y el número de personal con el que cuenta el restaurante. Martha era gerente, pero seguía desempeñando sus funciones de mesera, con la responsabilidad en la caja, y en caso de requerirse, como apoyo en cocina. En el caso de Fidel, el restaurante solo contaba con tres personas de planta, por tanto, además de sus funciones de mesero lleva a cabo las funciones de barman, cajero, cocinero, lavavajillas y encargado, donde no tiene oportunidad de tomar asiento en toda su jornada, ni si quiera para comer. Mientras tanto Antonio solo apoya en otras áreas cuando se requiere de personal que cubra dicho puesto lo cual no sucede siempre, sin embargo, dada a la gran cantidad de clientes que atiende durante el día casi no tiene oportunidad para tomar un descanso o comer, ya que no hace pausas con tal de no descuidar el servicio de sus mesas. Y en el caso de Mario, en la mayoría del tiempo se dedica a ser mesero, solo en ocasiones lo ponen a realizar trabajos de limpieza, los cuales él se los puede tomar con calma, dado a la buena relación que tiene con el jefe, la cual se sustenta a la cantidad de ventas que genera, que se traduce en ganancias para el jefe, por lo tanto, Mario procura que la calidad del servicio no se vea entorpecida por otras actividades.

Con respecto a los horarios, todos realizan muchísimo más de lo que la empresa les tiene establecido, más de lo debido legalmente (8hrs. por jornada), sin remuneración alguna, es bien dicho entre los informantes que “un mesero tiene hora de entrada pero no de salida”, ya que en dadas ocasiones, permanecen hasta las 6 de la mañana, esto se ve presente más en los casos de Mario y el Antonio, dado a que ellos resaltan que el punto de su trabajo es realizar una excelente labor de venta u ofrecer una experiencia agradable.

El acoso laboral se manifiesta o se ha manifestado en cada uno de nuestros informantes, Martha lo vivió intensamente con su jefe dado a que este le aumentaba la carga de trabajo, la llegó a amenazar, le gritó y humilló delante de sus compañeros de trabajo, se burlaba de ella ante la petición de un sueldo justo acorde a las actividades que realizaba; Fidel y Mario lo han vivido a lo largo de su amplia trayectoria laboral, realizando actividades que quedan fuera de sus funciones y lo suelen hacer a través de la limpieza de las trampas de la cocina o lavando los baños, actividades poco agradables para estos, se les castiga con zonas donde hay poca afluencia de comensales, con descuentos de un porcentaje de la propina, se les otorgan horarios de la noche y hasta “los descansan” sin goce de sueldo, y dado a estas condiciones, es cuando deciden cambiar de sitio de trabajo, pues les afecta en su dignidad, integridad, en su economía y hasta en su salud. Finalmente, Antonio dio cuenta de una situación parecida, partiendo desde el jefe y de sus encargados, dado a que existe un constante hostigamiento, donde se les vigila de cerca y se les castiga en conjunto si no se alcanzan las ventas objetivo o si no se cumplen con las medidas rigurosas de la limpieza, que ahondan más a su carga de trabajo.

El fenómeno de acoso sexual y actos violentos se manifestó de manera constante con Martha, por parte de la mayoría de los clientes. Resalta que la han fotografiado sin su consentimiento, le llegaron a tocar partes de su cuerpo, específicamente en “las pompis”; insistencia por parte de los clientes para que salieran o les pasara su número, pero cuando esta ponía un límite la comenzaban a insultar; le llegaron a decir comentarios morbosos con respecto a su cuerpo como que tenía “unas pompis redonditas”. Martha mencionó que mínimo al día tres personas la acosaban sexualmente o la violentaban de alguna forma. No contaba con una red de apoyo ante este tipo de situaciones, o al menos, no en su último trabajo, no contaba ni con el respaldo de sus compañeros ni el de su jefe. De los primeros porque debido a la gran rotación laboral que había en el sitio (no duraban más de un mes trabajando) no se lograba crear un vínculo de confianza en el cual apoyarse, y por parte del jefe, este quería era evitarse problemas con los clientes y que no hubiera “dramas”, lo cual propiciaba que se desvirtuara su palabra e invisibilizara la situación de acoso sexual.

Bajo esta línea de las situaciones de acoso sexual se puede decir que, Fidel dijo no haberlo experimentado; Antonio lo señaló con algunas clientes dado a que le llegaban a hacer comentarios morbosos o de doble sentido, pero no le dio mucha importancia y lo consideró como un juego; y por último, Mario, a pesar de decir no haber experimentado directamente una situación de acoso sexual, resaltó que sus compañeras de trabajo (meseras) suelen recibir comentarios por parte de clientes que las llegan a incomodar y ofender, en donde él suele interceder por ellas, hasta en una ocasión habló a la policía, porque un cliente se mostraba necio y reaccionaba de manera violenta contra todos ellos; esta situación con sus compañeras de trabajo también suele presentarse por alguno de los gerentes, ya que, suelen ser hostigadores sexuales.

Los cuatro informantes han vivido situaciones de violencia verbal, por parte de los clientes especialmente, ya que, le suelen llegar a hablar con gritos, los ofenden con palabras malsonantes, los llegan a amenazar con su puesto de trabajo, en especial en situaciones donde se aglomeran los comensales y cuando estos se encuentran bajo los efectos del alcohol. Por ejemplo, con Martha en una ocasión llegó un cliente que no realizó su reservación en el restaurante, pero al ser conocido de los dueños, se sintió con la superioridad de aprovechase de su situación y tomar una mesa, dada a la gran cantidad de personas que había en el lugar, no se le atendió de inmediato, entonces cuando esta apenas lo iba a atender el cliente le cuestionó de manera grosera, en palabras de Martha: “Entonces me dijo: ‘¿Sí sabes hacer tu trabajo o estás muy ... pendeja?’ Y fue muy humillante, o sea, dije: ‘¿Tengo que aguantarme y permitir eso como persona, solamente para trabajar aquí? No.’ O sea, sí me fui llorando después al baño. Después de eso no me gustó.”

La gran carga de trabajo, las extensas jornadas laborales, el acoso laboral o sexual dentro de trabajo, vulneran a nuestros informantes, dado a que se encuentran desprotegidos tanto por sus empleadores o por un grupo colectivo que vele por el cumplimiento de sus derechos. En el caso de Martha, mencionó no saber qué era un sindicato, y como consecuencia de la rotación laboral que había en donde trabajaba, no existía posibilidad de crear un colectivo que se encargara de defender sus intereses, por lo cual ella era su propia defensora, pidiendo lo justo, lo legal, aunque esto solo fuera invalidado por su jefe, si no le parecía podía renunciar. Para Fidel y Mario, en donde ambos no contaban con un sindicato, su experiencia, trayectoria, habilidades y sobre todo la calidad de su trabajo, forman parte de su respaldo al momento de hacer valer alguno de sus derechos, o al menos así lo expresaron estos, y en caso de que no respondan a su solicitud se sienten confiados de poder conseguir mejores ofertas en otros lugares. Y por último Antonio, a pesar de contar con un sindicato, nunca ha oído de él, ni se ha presentado, es decir, solo cuenta con un sindicato blanco, para él tener una buena relación con los encargados del lugar, le es garantía para hacer que le den un “buen trato” sus compañeros de trabajo.

Económica

Es la dimensión que se mide a raíz del ingreso, por medio del salario o las prestaciones (Guadarrama, Hualde & López ,2012, p. 223). Esta dimensión manifiesta en si la incertidumbre propiciada por la precarización laboral, ya que esta se asocia al ámbito económico.

La incertidumbre significa que el trabajador o trabajadora no sabe si el ingreso será suficiente para reproducir su vida y hacerse cargo de sus responsabilidades económicas, lo que puede ocurrir debido a un salario flexible compuesto mayormente por un ingreso variable según rendimiento, o por un salario fijo por debajo del monto necesario para aspirar a cierto estándar de vida diga (Díaz, 2019, p. 57).

Los cuatro meseros muestran incertidumbre sobre sus ingresos dado a que el salario que perciben no supera los 10 mil pesos mensuales, o que como en el caso de Mario, se encuentra muy por debajo del salario mínimo (6 mil mensuales), ingreso con el cual no les es posible solventar sus necesidades, en especial para los informantes Fidel y Mario, debido a que son los que tienen que cubrir con la totalidad de los gastos del hogar y las necesidades de sus respectivas familias; lo que hace que estos dependan sustancialmente de los ingresos que llegan a percibir a través de las propinas, el cual para ambos casos supera los 30 mil pesos y para Antonio los 12 mil mensuales; excepto para Martha, ya que es la única que su ingreso por propinas fue mucho menor a lo que percibía por su salario (4,800 pesos mensuales), y con ambos ingresos apenas le alcanzaba, además de que su jefe no le pagaba lo que debía según lo acordado, con el pretexto que recibía propinas. De hecho, este mismo argumento es el que utilizan los encargados o jefes, que si bien el salario no es alto y en el caso de Mario que es un salario por debajo del mínimo (por tanto, contra la ley), el ingreso que perciben de las propinas llega a superar hasta cuatro veces el salario mínimo, lo cual propicia que el costo del salario se transfiera al cliente en forma de propinas, dando una gran margen de ganancia para el empresario.

Paradójicamente es un trabajo donde se depende en gran medida por el ingreso de las propinas, al mismo tiempo, funge como el principal motivante para que los meseros continúen en este puesto.

Social

La dimensión social es aquella que se manifiesta a través de las prestaciones sociales, del qué tanto un trabajador se encuentra protegido legalmente y el cómo es la regulación en caso de que las normas estipuladas sean violadas en la práctica (Guadarrama, Hualde & López ,2012, pp. 223-224).

En este aspecto podemos decir en términos generales que existe una constante: la desprotección de los trabajadores, en algunos casos de manera total (el caso de Martha) y en otros, de manera menos intensa, pero aun así se encontraba presente, principalmente en el caso de que no se respetan los horarios de trabajo, no se pagan las horas extra, no se les otorga un espacio y tiempo de descanso o alimentación, entre otros. En general no existe la aplicación de las leyes que regulen el trabajo, todo se reduce a la capacidad para negociar entre el empleado y el empleador o gerente, con la clara desventaja para él primero.

Conclusiones

Se observó a lo largo de este trabajo que los meseros encuestados son precarizados laboralmente debido a las adversas condiciones en las que se encuentran trabajando expuestas en los casos analizados. La inestabilidad por conservar su trabajo se manifiesta por no contar con un contrato, el hecho de poseerlo tampoco significa que no se esté en riesgo, pues no tienen claro si se encuentran protegidos ante un despido injustificado; y al no contar con el respaldo de algún sindicato que regule la relación entre los empleadores y los empleados, se ven en la necesidad de ser sus propios representantes, en donde en este caso casi siempre salen perdiendo.

Los cuatro meseros realizan muchas más actividades de las que requiere su puesto de trabajo, esto por la reducida cantidad de personal que suele haber en la empresa y el tipo de restaurante en el que se esté laborando. En el caso de los restaurantes más concurridos y con posesión de un buen estatus, suelen tener más personal, para “garantizar” un buen servicio, sin embargo, esto no quita que no sea pesado el trabajo que desempeñan, ya que suele haber jornadas laborales donde no es posible sentarse a comer o ir al baño. Y aquellos restaurantes de bajo estatus o más privados suelen tener muy poco personal para cubrir todas las áreas, por lo tanto, los meseros se ven obligados a cubrir todos los puestos faltantes, aun así, esto implique el descuido de sus funciones principales, llegando a desempeñar todas las funciones en la empresa: meseros, cocineros, bartenders, cajeros, encargados, de personal de limpieza, entre otros, al mismo tiempo. El estar obligados (bajo la amenaza de ser despedidos) a tener la disponibilidad de cubrir con todas estas actividades provoca que se les explote, pues para los jefes o encargados es conveniente que el trabajo salga con el menor personal posible, ya que se ahorra el salario y prestaciones de éstos. Esto aunado a las jornadas laborales que por lo regular superan las diez horas diarias, ha llegado a generar daños en la salud física y mental de estos meseros.

El acoso laboral es un fenómeno que han experimentado nuestros informantes, debido a que es una herramienta de poder ejercida, en su mayoría, por los empleadores o encargados que buscan la manera en la cual perjudicar y cansar a los meseros para que tomen la decisión de renunciar. Por lo cual suelen aumentar aún más la carga de trabajo poniéndoles a hacer actividades de limpieza poco agradables, les cambian los horarios de la jornada de trabajo, los colocan en zonas de poca afluencia, se les castiga monetariamente con un porcentaje de sus propinas, son menos tolerantes con las faltas administrativas cuando se les es permitido a los demás y se les llega a llamar la atención delante de sus compañeros; logrando así su cometido. Cabe destacar que el acoso laboral es una estrategia desplegada con el fin de ejercer el control sobre los empleados del establecimiento, se activa de manera discrecional, cuando algún trabajador reclama un trato justo, el respeto a sus derechos laborales o desobedece y no realiza la excesiva carga de trabajo que se le asigna. Es una estrategia de poder, en el cual el trabajador tiene la desventaja dado que depende del ingreso para subsistir. Éste puede resistir a costa de su integridad corporal y mental lo que resulta imposible de mantener por mucho tiempo, y lo obliga a someterse al control o a abandonar el trabajo.

Las prioridades del porqué es que abandonan este tipo de trabajo suelen ser motivadas por el trato que reciben o el ambiente laboral, el tiempo que dura su jornada y principalmente por el ingreso económico. La experiencia parece ser un elemento para conseguir empleos donde se les dé un mejor trato, puesto que sus habilidades en el servicio y en especial en las ventas los posicionan en un mejor rango, además de saber manejar este tipo de casos.

Los meseros al ser en su mayoría los intermediarios entre los cocineros, la cajera, el capitán de meseros, los supervisores, los garroteros, los de limpieza, y por último, con los clientes; se ven expuestos a una gran variedad de dinámicas de poder, y dada la posición que ocupan dentro de la organización restaurantera, sufren de casos de acoso sexual, con mayor énfasis el ejercido por parte de los clientes a las meseras, por su condición de ser mujer, a través de comentarios obscenos hacia su cuerpo, y llegándole a tocar partes de su cuerpo. En este tipo de casos el recurrir con alguien que respalde su situación y vele por su integridad es necesario, sin embargo, esto no sucede siempre, dado a que se prefiere invalidar y pasar por alto este tipo de abusos, para no molestar al cliente y no tener perdidas, propiciando que estas acciones se sigan reproduciendo.

El fenómeno de la incertidumbre se presenta ante los bajos salarios, en algunos casos hasta por debajo del salario mínimo, donde se depende de las propinas, por lo que garantizar un buen servicio al cliente, se vuelve parte de su día a día.

Para los meseros que tienen prestaciones de ley, crédito para la vivienda, están asegurados o cuentan con AFORÉ, les garantiza poder adquirir una vivienda, “garantizar” un ingreso para la vejez o solventar los gastos de emergencias médicas de alto riesgo. Es entonces que aquellos que no cuentan con este tipo de prestaciones sociales, los desprotege y genera inseguridad ante el futuro, ya que le es más complejo solventar por sí mismos la vivienda, la salud, alguna emergencia, y el bienestar de sus familias.

Por todo lo anteriormente dicho, afirmamos tener elementos de que nuestra hipótesis se sostiene, la ocupación como meseros representa un puesto de trabajo fuertemente precarizado, ya que genera incertidumbre, vulnerabilidad, inestabilidad e inseguridad, donde se ven en constante desventaja pues se muestran altamente desprotegidos.

Por último, las limitaciones de esta investigación se centran en la pequeña muestra en la que sustentó, lo que impide la generalización de los resultados más allá de los casos aquí expuestos. Futuras investigaciones deben de contemplar una muestra más representativa.

Bibliografía/Referencias

- Data México. (s/f). Meseros. Secretaría de Economía. Recuperado el 16 de julio del 2025.
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/meseros>
- De la Garza, E. (2000). El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX. UAM.
<https://sotraem.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2022/09/papelconcepto.pdf>
- Díaz, I. (2019). Medir el trabajo precario. Revisión de una escala de precariedad laboral. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/178949/Medir%20el%20trabajo%20precario.pdf>
- García, B. (2013). Precariedad laboral y desempleo en México.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3538/10.pdf>
- Giglia, A., & Robles, J. (2015). Precariedad laboral y derechos negados en un sector de la economía formal: meseros en los restaurantes de la ciudad de México, en Olvera, J. (coord.) Ciudad y ciudadanía. Hacia una resignificación desde el contexto mexicano, UAEM-Editorial Porrúa.
- Guadarrama, Hualde & López (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: Una propuesta teórico- metodológica.
- Hernández, J. (2019). Historia de México II. Book Mart MÉXICO
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (27 de junio de 2025). ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE) INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).
- Mendoza, M., Cruz, S., & Valdivia, M. (2020). Niveles y subniveles de precariedad extrema en México: una metodología de grupos con condiciones laborales.
- Sánchez, M. (1992). Precarización del empleo y actores sociales. Estado, empresarios, sindicatos y trabajadores jóvenes en América Latina. *Nueva Sociedad*. 117, 120-130.
- Rosales, R., Mendoza, M., & Quintana, L. (2023). Análisis espacial de la desigualdad salarial y la precariedad laboral en el sector turístico mexicano.0186-1042-cya-68-02-e392.pdf
- Tapia, G., Barrera, M., & Reyes, O. (2015). Marginalidad a través de la precariedad del empleo en el sector terciario. Estudio de caso para José María Morelos, Quintana Roo, 2015. Título de la ponencia: Marginalidad a través de la precarización del empleo en el sector terciario