

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**



**TÍTULO DE TESIS:**

“La Legalización de la Precariedad Laboral y la Reforma Laboral en México de 2012: Un estudio de caso en Culiacán, Sinaloa, México”

Que como requisito para obtener el grado de  
Doctora en Ciencias Económicas y Sociales  
Presenta  
FERNANDA BARCELLOS MATHIASI

# “La Legalización de la Precariedad Laboral y la Reforma Laboral en México de 2012: Un estudio de caso en Culiacán, Sinaloa, México”

Fernanda Barcellos Mathiasi<sup>1</sup>



## COMITÉ DE TESIS:

Director Dr IRVIN MIKHAIL SOTO ZAZUETA  
CoDirector Dr THIAGO DUARTE PIMENTEL  
Dr MANUEL ANGEL RODRIGUEZ EDEZA  
Dra ROSALINDA GÁMEZ  
Dra ANA CLAUDIA CARDOSO MOREIRA

---

<sup>1</sup> Doctorante en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Sinaloa-Sinaloa-México; Maestra en Ciencias Sociales por la Universidad Federal de Juiz de Fora-Minas Gerais-Brasil; Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social pela Pontificia Universidad Católica de Minas Gerais- Brasil; Abogada, Licenciada en Derecho pela Universidad Federal de Juiz de Fora; Graduada en Ciencias Sociales por la Universidad Federal de Juiz de Fora.

Contacto: fernanda.barcellos.faces@uas.edu.mx

## **Suspeita**

*Descontadas a dor e a solidão,  
o que sobra da vida?  
É um patrão que me fica devendo  
(uma barra de sabão  
contra o mau cheiro),  
ou sou eu que devo ainda  
uma ou outra amostra  
de felicidade em praça pública  
entre dez e onze da noite?*

*No ecossistema de patrão e peão  
sempre um pobre coitado  
tem uma conta a pagar,  
deve um grito insolvente,  
um soluço emprestado.*

*Suspeito que nem a reforma agrária  
nem o socialismo estabelecerão igualdade,  
onde nem santos nem policiais  
conseguem dividir suor e sorte  
em partes iguais.*

*Suspeito que somente o dilúvio  
vai socializar a miséria  
e repartir a riqueza  
quando todos se afundarem neste pantanal  
solidários até o pescoço.*

Paulo Suess

*“As possibilidades de reconstrução e renovação das formas de ação coletiva no âmbito do mundo do trabalho vão depender, essencialmente, da capacidade de os trabalhadores e seus organismos de representação atuarem estrategicamente em diferentes escalas e a partir de alianças diversificadas. Nesse sentido, contrapor-se a mais uma ofensiva das empresas e do Estado vai exigir dos trabalhadores criatividade na construção de novas formas de luta, que devem passar pela organização de redes de ação coletiva centradas na atividade laboral”*

*Mudanças na Legislação Trabalhista, Sindicato e Empresas Multinacionais. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/336414154\\_Mudancas\\_na\\_Legislacao\\_Trabalhista\\_Sindicato\\_e\\_Empresas\\_Multinacionais](https://www.researchgate.net/publication/336414154_Mudancas_na_Legislacao_Trabalhista_Sindicato_e_Empresas_Multinacionais)*

*Dedico este trabajo a toda la clase trabajadora y los movimientos sociales que me han enseñado que solamente con organización y lucha somos capaces de transformar la realidad.*

## ***AGRADECIMIENTOS***

*A priori*, mis agradecimientos a Dios que me regaló la oportunidad de estudiar y vivir en otro país, de descubrir mi vocación laboral, la enseñanza e investigación científica, además de la condición de concluir esa jornada en los estudios de Doctorado transformada por tantas experiencias vividas en México.

A CONACYT agradezco por la confianza, por la oportunidad de la beca otorgada durante estos años del doctorado.

A la Universidad Autónoma de Sinaloa por la confianza y oportunidad de hacer parte de ese gran equipo de académicos, de enseñarme la cultura, la fortaleza de una gran universidad, la enseñanza, y hacerme parte de esa gran familia, UAS.

A “Universidade Federal de Juiz de Fora” mi casa, que me ha permitido salir de la Maestría y regresar para ser la primera alumna de Doctorado en Doble titulación de la UFJF.

Al Programa de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa, que me recibieron con mucha atención, con un rol de maestros que me enseñaron mucho, al Doctor Rafael Figueroa, exdirector, que me ha auxiliado incluso para vivir en la casa del catedrático, cuando pensé que no más podría quedarme. Al Doctor César Aguilar que siempre muy gentil hizo posible mi participación entre ellos, los grandes maestros de la Facultad de Economía. A la Doctora Jéssica Soto que con toda amabilidad siempre me ha apoyado prontamente en el Doctorado.

Al Doctor Irvin, como su asesorado, tener toda la paciencia en enseñarme, aceptar mis ideas, apoyarme en los trámites y en los trabajos científicos que escribimos, por todo el apoyo, gracias.

Al Doctor Thiago, codirector de tesis, que me apoya desde la Maestría, enseñándome cómo ser un gran investigadora y maestra, por la amistad y de haberme hablado de la oportunidad del Doctorado en la UAS y ayudarme en todos los momentos. Gracias, pues esa oportunidad ha cambiado completamente mi vida.

A la Doctora Rosalinda Gámez que siempre ha sido muy amable con mucha competencia, haciendo posible realizar muchos trabajos en conjunto. Muchas gracias por toda la enseñanza y oportunidades de aprendizaje.

Al Doctor Manuel Ángel que me ha apoyado con todo entusiasmo y conocimiento, con toda generosidad siempre hablándome en portugués, enseñándome de política y democracia en las clases.

A la Doctora Ana Claudia Cardoso por haber aceptado la invitación de hacer parte del Comité, pero que desde mucho antes, con toda amabilidad, me ha apoyado con materiales, indicaciones y trabajos de esa área de conocimiento que es muy experta y reconocida.

Al Doctor Minor Mora Salas que me ha recibido con toda atención en El Colegio de México para aprender y disfrutar de este gran instituto, además de Doctor Juan Manuel Hernández Vázquez y Doctor Enrique de La Garza que me han permitido participar de las clases y seminarios en la UAM Iztapalapa en el posgrado en estudios laborales, gracias por la oportunidad que me regalaron e hicieron posible este trabajo.

A Melissa Campista y Señora Irma Estrada, que me recibieron en México como mi primera familia haciendo posible ese sueño.

A Patricia Figueroa, gran amiga e inspiración intelectual, que desde muy temprano se acercó para ayudarme y así siguió siempre presente hasta hoy, compartiendo dificultades, alegrías y proyectos. Gracias por su amistad.

A la Doctora Nora Millán que ha sido más que buena amiga y maestra, en el momento más difícil me ofreció su casa, la posibilidad de seguir mi sueño del doctorado y seguir en Culiacán.

A todos los de la Casa del Catedrático de la UAS, sobre todo, Mari Luz Estrada, Aidé Landeros, Alegría, que me han recibido con tanto cariño y fueron mi familia en la llegada.

A Laura Vázquez, mi hermana argentina, regalo que la UAS también me dio, gracias por apoyarme y hacer tan más feliz mis momentos en Culiacán y en todos nuestros viajes.

A Rogelio Ramos, que siempre estuvo presente me cuidando, apoyando y enseñándome a vivir mis sueños y mi libertad.

A Guadalupe de Jesús Rodríguez Higuera, ángel culichi, que hizo posibles las entrevistas de esta tesis doctoral, y mucho más que eso, me apoyó en todos los momentos

por donde estuviera, siempre muy amiga y con el corazón noble. Gracias por recibirme siempre, por ser mi familia de corazón, mi madre mexicana, y todo mi cariño a los queridos Carlos, Vladimir, Libertad, Heber, Lenin y toda esa linda familia.

Blanca Silvia Sánchez, una amiga, que con mucha atención ha donado su tiempo para apoyarme con el español de este trabajo, muchísimas gracias por todo su trabajo y amistad.

Pido permiso a ustedes para ahora escribir en mi lengua natal.

A minha mãe Mariza Barcellos que nunca faltou com seu amor, carinho e apoio, sempre me incentivou a seguir meus sonhos, a ser leal, generosa e a lutar com toda alma pelo que acredito. Você é um exemplo. Sou mais forte por você.

Ao meu irmão Caio Barcellos Mathiasi, que é um presente de Deus na minha vida, o melhor amigo e companheiro nesta existência, obrigada por ter decidido compartilhar comigo os medos e a liberdade de viver em outros país. Aprendemos muitos! 2X1!

Ao meu pai Luiz Fernando Mathiasi, agradeço seu apoio e por ter retomado seu lugar na minha vida, sem dúvidas sua presença auxilia e fortalece os projetos que seguem. Obrigada por me ensinar a correr atrás dos meus sonhos e que amar também é perdoar.

A minha vó Sol que sempre me estimulou a estudar, ler, questionar e gostar de conhecer, a curiosidade sempre foi a chama desta alma que tenho orgulho de chamar de vó. A senhora é minha musa inspiradora intelectual, obrigada.

Aos meus tios, Ricardo, Reginaldo, Beto, Sérgio, Marcus, tias, Márcia, Rita e Sandra, e primos, Arthur, Bernardo e Douglas, que sempre estiveram comigo a cada decisão, projetos e mudanças de vida, comemorando e apoiando ao meu lado. Obrigada por andarem comigo.

As minhas amigas Isa, Iza, Laís, Josi, Daiane, por todo incentivo nos meus projetos, por me escutarem, acalmaram meu coração e por sorrirem junto comigo nesta caminhada, vocês são fundamentais.

A Fabi e Marcela pela amizade e por terem me ajudado com todo carinho desde o momento que decidi ir para o México.

A minha amiga Luiza Marcondes, *in memoriam*, que em razão dessa etapa, eu estava longe no momento da sua partida, mas serei eternamente grata a todo apoio nos momentos

mais difíceis, por ter sido tão companheira nossa e melhor amiga da minha mãe. Você e Cecília andam em nossos corações.

Ao tio Maurílio, *in memoriam*, que sempre teve o sonho de conhecer México e essa cultura linda, até aqui cheguei, lembrei de você e tudo que gostaria de ter te contado.

¡Gracias a México que me ha dado tanto y tanto!



## ÍNDICE GENERAL

<b>1.INTRODUCCIÓN</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO 2 – FUNDAMENTO EPISTEMOLÓGICO DE LA TESIS</b>	<b>28</b>
2.1 EL REALISMO CRÍTICO EN LAS CIENCIAS SOCIALES	29
2.2 EL REALISMO CRÍTICO Y SU APLICACIÓN	35
2.3 MODELO TEÓRICO DE LA TESIS BAJO LA TEORÍA SOCIAL REALISTA CRÍTICA: ESPACIO, IDENTIDAD Y PODER COMO CATEGORÍAS FUNDAMENTALES PARA EL ENTENDIMIENTO DE LA REALIDAD SOCIAL	38
<b>CAPÍTULO 3 – ESPACIO-TIEMPO, IDENTIDAD Y PODER: TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO HASTA LA “ERA DE LA DESREGLAMENTACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL”</b>	<b>42</b>
3.1 ESPACIO-TIEMPO: LOS DIFERENTES TIPOS DE ESTADO SOCIAL, DE BIENESTAR SOCIAL AL NEOLIBERAL Y SUS INFLUENCIAS SISTÉMICAS SOBRE EL TRABAJO EN EL ESPACIO EUROPEO	42
3.1.1 – <i>Espacio-tiempo: los cambios materiales del “trabajo” y sus características en la América Latina</i>	51
3.2 –ESPACIO-TIEMPO, IDENTIDAD Y PODER: TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO EN LOS NUEVOS MODELOS DE DESREGLAMENTACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL	55
3.2.2 <i>Características del “trabajo”</i>	63
3.2.3 <i>La dicotomía: trabajo bueno versus trabajo malo</i>	66
3.2.4 <i>El Trabajo decente: concepto de la OIT</i>	69
3.2.3 <i>Trabajo Precario versus Precariedad Laboral versus Precarización Laboral</i>	73
3.2.4 <i>El trabajo precario: conceptos y atributos</i>	82
3.4.1 <i>Dimensiones de la Precariedad en Arne Kalleberg y Guy Standing</i>	84
3.4.3 <i>Medición del Trabajo y Empleo Precario: facetas de la precariedad laboral</i>	87
3.4.4 <i>La Propuesta para interpretar los conceptos:</i>	89
<b>CAPÍTULO 4 – METODOLOGÍA</b>	<b>120</b>
4.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	121
4.2 SUPOSICIÓN/HIPÓTESIS CENTRAL:	122
4.3 OBJETIVOS GENERALES DE LA TESIS	123
4.4 NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN:	124
4.5 ¿POR QUÉ EL ESTUDIO DE CASO?	125
4.6 MUESTRA	128
4.7 DIBUJO DE INVESTIGACIÓN	131
4.9 LA VERIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA PRECARIEDAD LABORAL	131
<b>CAPÍTULO 5 ESPACIO-TIEMPO: UNA ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO, HISTÓRICO Y JURÍDICO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012.</b>	<b>135</b>
5.1 CONTEXTO HISTÓRICO DE LA REFORMA LABORAL MEXICANA DE 2012	135
5.2 - REFORMA LABORAL MÉXICO 2012	141
5.2.2 <i>Modalidades de Contratación Laboral</i>	144
5.2.2 <i>La Subcontratación, Tercerización u Outsourcing</i>	150
5.2.3 <i>Salario</i>	159
5.2.4 <i>Jornada Laboral</i>	165
5.2.5 <i>Prestaciones Laborales</i>	169
5.3 CONCLUSIÓN	174
<b>CAPÍTULO 6 IDENTIDAD: LOS ACTORES SOCIALES Y LA REFORMA LABORAL DE 2012</b>	<b>177</b>
6.1 INSPECCIÓN LABORAL: LA ACTUACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	179

6.2 EMPRESARIOS: LA ACTUACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE CULIACÁN	183
6.3 TRABAJADORES: LA ACTUACIÓN DE LOS SINDICATOS Y LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS	188
6.4 DERECHOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS	193
6.5 CONCLUSIÓN	199
<b>CAPÍTULO 7 PODER: LAS PRÁCTICAS SOCIALES Y RELACIONES DE PODER DE LOS ACTORES Y LA REFORMA LABORAL DE 2012</b>	<b>204</b>
7.1 REPRESENTACIÓN/FILIACIÓN COLECTIVA	205
7.2 TRABAJO DIGNO O DECENTE	208
7.3 LOS ACTORES Y SUS RELACIONES POLÍTICAS	214
7.2 CONCLUSIÓN	217
<b>CAPÍTULO 8 CONCLUSIÓN</b>	<b>220</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</b>	<b>231</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>241</b>

### **ÍNDICE DE TABLAS**

<i>Tabla 1: Pensamiento social</i>	32
<i>Tabla 2: Características da Categoría trabajo según los tipos de Estado y de Sistema de Producción Capitalista</i>	50
<i>Tabla 3: La dicotomía: trabajo bueno versus trabajo malo.</i>	68
<i>Tabla 4: Precarización Laboral x Precariedad Laboral x Empleo precario x trabajo precario</i>	79
<i>Tabla 5: Espacio-tiempo, Identidad, Poder versus Dimensiones de la Precariedad Laboral</i>	86
<i>Tabla 6: Resumen de los teóricos x Propuesta de Dimensiones de la Precariedad Laboral.</i>	89
<i>Tabla 7: Síntesis de primer orden: Realismo Crítico versus Dimensiones de la Precariedad</i>	131
<i>Tabla 9: Síntesis de segunda orden: Realismo Crítico versus Dimensiones de la Precariedad Laboral versus Reforma Laboral de 2012</i>	141
<i>Tabla 10: Resultados de la verificación empírica del espacio-tiempo</i>	172
<i>Tabla 11: Elementos de verificación de la identidad</i>	177
<i>Tabla 12. Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo, según sexo (Primer trimestre de 2019)</i>	196
<i>Tabla 13: Resultados de la verificación empírica de identidad</i>	200
<i>Tabla 14: Elementos de verificación del poder</i>	204
<i>Tabla 15: Resultados de la verificación empírica del poder</i>	219
<i>Tabla 16: Resultados en la planta laboral de Coca-Cola</i>	228

### ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Estratificación de la realidad según el Realismo Crítico</i>	35
<i>Figura 2: Modelo Teórico de la Tesis</i>	39
<i>Figura 3: Funciones de los actores/agentes sociales</i>	60
<i>Figura 4: La dicotomía: Trabajo Bueno versus Trabajo Malo.</i>	68
<i>Figura 5: Crecimiento del trabajo real en las economías emergentes 2012-2013</i>	70
<i>Figura 6: Características del trabajo decente</i>	72
<i>Figura 7: Características del Empleo Precario</i>	88
<i>Figura 8: Lógica argumentativa/causalidad de la tesis</i>	123
<i>Figura 9: Dibujo de investigación</i>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

### ÍNDICE DE GRÁFICAS

<i>Gráfica 1: Porcentaje de población ocupada por nivel de ingreso, (Primer trimestre de 2019)</i>	160
<i>Gráfica 2: Trabajadores subordinados hombres y mujeres que reciben menos que 1 salario mínimo mexicano ENOE 2005-2018</i>	161
<i>Gráfica 3: Trabajadores subordinados en México que reciben más de un hasta dos salarios mínimos ENOE 2005-2018.</i>	162
<i>Gráfica 4: Trabajadores subordinados que tienen jornada laboral mayor que 48 horas semanales- ENOE 2005-2018</i>	166
<i>Gráfica 5: Porcentaje de trabajadores hombres y mujeres que realizan jornada laboral de hasta 15 horas semanales- ENOE 2005-2018</i>	167
<i>Gráfica 6: Porcentaje de trabajadores subordinados hombres y mujeres con y sin prestaciones laborales- ENOE 2005-2018</i>	170
<i>Gráfica 7: Población total de México</i>	193
<i>Gráfica 8: Porcentaje de trabajadores subordinados hombres y mujeres en México</i>	195
<i>Gráfica 9: Opinión de la población sobre los Sindicatos</i>	207
<i>Gráfica 10: Porcentaje de trabajadores sindicalizados en México 2005-2019</i>	207
<i>Gráfica 11: Porcentaje de trabajadores sindicalizados en Sinaloa</i>	208

## RESUMEN

Esta tesis doctoral busca contestar la *pregunta* de investigación: ¿Cuáles han sido los cambios experimentados con la Reforma Laboral de 2012 en México y si han modificado las condiciones del trabajo? Es un estudio de caso realizado en Culiacán, Sinaloa. El *objetivo general* es analizar los cambios sociales en las estructuras ontológicas de espacio-tiempo (materiales), de identidad colectiva (símbolos) y poder (representación) en la categoría social “trabajo” en México, Culiacán, Sinaloa, introducidos por el objeto Reforma Laboral de 2012, bajo la acción social de los actores económicos que impactaron para transformar las características del mercado laboral, y luego, legalizar la precariedad laboral. El *argumento central* es que estas reformas laborales del periodo neoliberal en México han podido transformar la realidad laboral de los actores cambiando estructuras ontológicas de espacio-tiempo, identidad y poder, por intermedio de la flexibilidad y desreglamentación normativa de los derechos sociales, vuélvendose legal prácticas en el mercado laboral que privilegian más a los empresarios que a los trabajadores con efectos directos sobre las condiciones de vida de la población generando una disminución en su calidad, que se presenta con diferentes atributos de las dimensiones de la precariedad laboral, manifestando en la realidad local el trabajo precario. Se ha elegido el *objeto*, Reforma Laboral de 2012, como un marco temporal de análisis, pues fue la mayor reforma de los derechos de los trabajadores hasta entonces, además de haber legalizado temas del trabajo flexible, como la subcontratación. El *método* utilizado fue la investigación mixta, con multimétodos para el análisis de datos de históricos, estadísticos, y cualitativos, aunque se haya conferido un particular destaque a la investigación cualitativa, bajo un *estudio de caso* con siete entrevistas con los líderes de organizaciones colectivas más importantes de los tres ejes económicos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la Asociación de Empresarios Jóvenes y Asociación de Mujeres Empresarias de Culiacán y con los sindicatos (STASE, SUNTUAS, Sindicato de la Coca-Cola y con el representante de los trabajadores del outsourcing de la Coca-Cola). Los *resultados* son que la Reforma Laboral ha cambiado cuestiones ontológicas (espacio-tiempo) al flexibilizar las relaciones laborales transformando la posibilidad de interacción entre los agentes/actores. Eso trae la desconstrucción de la identidad colectiva o sindical de los trabajadores, pues está bajo condiciones precarias de acción social, no comparte espacio, *locus*, condiciones materiales, jornada laboral, funciones, derechos, contratación, por lo tanto, una fragmentación de su identidad colectiva, consecuentemente hay una degeneración en las estructuras de poder de la organización sindical. Las relaciones de poder se van a reestructurar de una manera donde se privilegian las empresas, la negociación colectiva frente a reglamentación del Estado, la negociación patrón-empleado, sin participación sindical, considerando que es más fácil negociar con un trabajador sin representación colectiva, sin protección de la acción social sindical.

**Palabras-clave:** Realismo Crítico; Modelo de Estructuración de la Acción Colectiva; Trabajo precario; Precariedad laboral; Reforma Laboral; México.

## RESUMO

Esta tese de doutorado procura responder à *pergunta* de investigação: quais foram as mudanças experimentadas com a Reforma Trabalhista de 2012 no México e se modificaram as condições de trabalho? Trata-se de um estudo de caso realizado em Culiacán, Sinaloa. O *objetivo geral* é analisar as mudanças sociais nas estruturas ontológicas de espaço-tempo (materiais), identidade coletiva (símbolos) e poder (representação) na categoria social "trabalho" no México, Culiacán, Sinaloa, introduzidas pelo objeto Reforma Trabalhista de 2012, sob a ação social dos atores econômicos que impactam para transformar as características do mercado de trabalho, e depois, para legalizar a precariedade do trabalho. O *argumento central* é que estas reformas trabalhistas do período neoliberal no México foram capazes de transformar a realidade trabalhista dos atores, mudando estruturas ontológicas de espaço-tempo, identidade e poder, através da flexibilidade e desregulamentação normativa dos direitos sociais, tornando-se práticas legais no mercado de trabalho que privilegiam mais os empresários do que os trabalhadores com efeitos diretos sobre as condições de vida da população gerando uma diminuição de sua qualidade, que se apresenta com diferentes atributos das dimensões da precariedade trabalhista, manifestando na realidade local o trabalho precário. O objeto, a Reforma Trabalhista de 2012, foi escolhido como uma estrutura temporal para análise, já que era a maior reforma dos direitos dos trabalhadores até então, além de ter legalizado questões de trabalho flexível, como a subcontratação. O método utilizado foi a pesquisa mista, com métodos múltiplos para a análise de dados históricos, estatísticos e qualitativos, embora tenha se dado ênfase especial à pesquisa qualitativa, sob um estudo de caso com 7 entrevistas com os líderes das organizações coletivas mais importantes dos três eixos econômicos, a Secretaria do Trabalho e Previdência Social, com a Associação de Jovens Empreendedores e a Associação de Mulheres Empreendedoras de Culiacán e com os sindicatos (STASE, SUNTUAS, Sindicato Coca-Cola e o representante dos trabalhadores terceirizados da Coca-Cola). Os resultados são que a Reforma Trabalhista mudou as questões ontológicas (espaço-tempo), tornando as relações de trabalho mais flexíveis e transformando a possibilidade de interação entre agentes/atores. Isto traz a desconstrução da identidade coletiva ou sindical dos trabalhadores, pois eles estão sob condições precárias de ação social, não compartilham espaço, *locus*, condições materiais, horário de trabalho, funções, direitos, contratação, portanto, uma fragmentação de sua identidade coletiva, conseqüentemente há uma degeneração nas estruturas de poder da organização sindical. As relações de poder serão reestruturadas de forma que as empresas sejam privilegiadas, a negociação coletiva contra a regulamentação do Estado, a negociação patronal-empregado, sem participação sindical, considerando que é mais fácil negociar com um trabalhador sem representação coletiva, sem a proteção da ação social sindical.

**Palavras-chave:** Realismo Crítico; Modelo de Estruturação da Ação Coletiva; Trabalho precário; Precariedade laboral; Reforma Trabalhista; México

## ABSTRACT

This doctoral thesis seeks to answer the research question: What have been the changes experienced with the 2012 Labor Reform in Mexico and have they modified working conditions? It is a case study conducted in Culiacán, Sinaloa. The general objective is to analyze the social changes in the ontological structures of space-time (materials), collective identity (symbols) and power (representation) in the social category "work" in Mexico, Culiacán, Sinaloa, introduced by the object Labor Reform of 2012, under the social action of the economic actors that impacted to transform the characteristics of the labor market, and then, to legalize labor precariousness. The central argument is that these labor reforms of the neoliberal period in Mexico have been able to transform the labor reality of the actors by changing ontological structures of space-time, identity and power, through the flexibility and normative deregulation of social rights, becoming legal practices in the labor market that privilege more the businessmen than the workers with direct effects on the life conditions of the population generating a decrease in its quality, which is presented with different attributes of the dimensions of labor precariousness, manifesting in the local reality the precarious work. The object, Labor Reform of 2012, has been chosen as a time frame for analysis, since it was the greatest reform of workers' rights until then, in addition to having legalized flexible work issues, such as subcontracting. The method used was mista research, with multi-methods for the analysis of historical, statistical, and qualitative data, although particular emphasis has been placed on qualitative research, under a case study with 7 interviews with the leaders of the most important collective organizations of the three economic axes, the Secretary of Labor and Social Welfare, with the Association of Young Entrepreneurs and the Association of Business Women of Culiacán and with the unions (STASE, SUNTUAS, Coca-Cola Union and the representative of Coca-Cola's outsourcing workers). The results are that the Labor Reform has changed ontological issues (space-time) by making labor relations more flexible and transforming the possibility of interaction between agents/actors. This brings the deconstruction of the collective or union identity of the workers, because they are under precarious conditions of social action, they do not share space, locus, material conditions, working hours, functions, rights, hiring, therefore, a fragmentation of their collective identity, consequently there is a degeneration in the power structures of the union organization. The relations of power are going to be restructured in a way that privileges the companies, the collective negotiation against the regulation of the State, the employer-employee negotiation, without union participation, considering that it is easier to negotiate with a worker without collective representation, without protection of the union social action.

**Keywords:** Critical Realism; Model for Structuring Collective Action; Precarious Work; Labor Precariousness; Labor Reform; Mexico.





## 1. INTRODUCCIÓN

Durante en siglo XX los estudios de trabajo y relaciones laborales (Friedman, 1973; De la Garza, 2003; Antunes, 2009; Castel, 1997), sobre todo en Europa y Estados Unidos, estaban fijados en trabajos formales, reglamentación laboral (Aglietta, 1982; Boyer, 1986; 1990; Lipietz, 1990, 1991), el proceso laboral y en el movimiento social de trabajadores (Touraine, 1973, 2006), en los sindicatos, como la sociología del trabajo, con su padre George Friedman (1973), asimismo con teorías de la economía o administración (Ramos, 2008), sobre las evoluciones o cambios en el proceso de producción a largo del tiempo (Alves, 2015; De la Garza Toledo, 2003).

Las teorías más recientes proponían el fin del trabajo (Rizek, 1995; Gorz, 1982) con el avance en la tecnología, entretanto se observa las características del “trabajo” contemporáneo con mayor precariedad laboral (Antunes e Alves, 2004), debilidad de la acción social de los actores/trabajadores (De la Garza Toledo, 2003), de las relaciones colectivas sindicales (Antunes, 2009; Braga, 2012; Bensusán, 2000) y, sobre todo retirada de derechos sociales, laborales y de seguridad social de los trabajadores.

Desde la Edad Moderna con el avance del capitalismo mundial en Europa y el surgimiento de conflictos sociales por garantías de derechos laborales, el comienzo del siglo XIX en Europa viene con muchos levantamientos populares y organizaciones sociales de trabajadores (Hobsbawn, 1995). La fuerza de las organizaciones colectivas (Torraine, 2014; Marshall, 2001), principalmente materializadas en los sindicatos, pudieron actuar para transformar y restringir las ofensivas de la capital contra los trabajadores, garantizando "cierta estabilidad" a través de medios normativos legales (Castel, 1997), convenios colectivos, leyes, constitución, que establecieron un núcleo mínimo de derechos para los trabajadores, también con el propósito del Estado de reducir la desigualdad social (Santos, 1992).

A partir de los años 70 en los países europeos y Estados Unidos (Kalenberg, 2009; Standing, 2015; Wacquant, 2001), en los años 80/90 en la América Latina (De La Garza, 2013, Antunes, 2009; Antunes y Alves, 2004; Alves 2015; Braga, 2012; Valenzuela, 2015) las ideas neoliberales toman fuerza y otra vez hay reformulación en las características del trabajo.

Entretanto, las crisis económicas mundiales, a partir de los años 80, gozó de un fortalecimiento del discurso de los grupos de poder, más involucrados con el gran capital económico y financiero (Sen, 2000; Wacquant 2001). El capital monopolista (Alves y Antunes, 2004) y sus actores han justificado la crisis bajo las inversiones sociales del Estado, y luego la solución es la propuesta de “disminución” de políticas sociales y desreglamentación laboral (Santos, 1992; De La Garza Toledo, 2013), utilizando falacias argumentativas de dificultad de la administración pública estatal por “grande”, “ineficiente”, y por generar muchos derechos sociales para los trabajadores. Dificultaron los avances del proyecto estatal “regulacionista” (Boyer, 2005 Castel, 1997) y progresista, para luego, fortalecer, otra vez ideas liberales y el mercado. El mundo occidental, entonces, anterior a los años 90 tenía esta característica de ser un espacio estable (Hobsbawn, 1995; Bauman, 2012; Santos, 1992; Beck, 2000), especialmente para las relaciones laborales, a través de acciones sindicales colectivas, intervención social organizada que han garantizado derechos sociales y laborales efectivos (Sen, 2000). Hoy, el elemento central del mercado laboral es la discapacidad, la inseguridad generalizada (Beck, 2000; Standing, 2015), que afecta las relaciones entre los trabajadores, entre los trabajadores y el empleador, genera más incertezas hacia a los salarios, el entorno laboral, las horas trabajadas (Ramos, 2008, Kalenberg, 2009 y 2011; Standing, 2014 y 2015; Beck, 2000; Santos, 1992; Wright, 2015).

A pesar de las conquistas de los trabajadores en la historia, con huelgas, paros y muchas luchas sociales, después de haber entre ellos identificación y representación social, el capital, y sus actores, siempre han mirado oportunidades para fragmentar la identidad bajar los costos de la producción (Alves, 2015; De La Garza, 2013), con un trabajo dominado por el lucro y reglas empresariales de eficiencia (Ramos 2008).

El “trabajo” como elemento del desarrollo humano, de sus creatividades, habilidades y alcance de condiciones materiales de vida, es un elemento clave para el ser humano (Marx, 1985, 2010; Offe, 1989), unido a eso, el trabajo desarrolla la identificación entre los trabajadores, los símbolos y señales colectivos, la unión y la representación, fundamentales para organización social.

Al largo de la historia<sup>2</sup> de la humanidad el trabajo ha cambiado mucho en sus características (Hobsbawn, 1995), desde el trabajo para la sobrevivencia, alimentación, después el trabajo esclavo, el trabajo libre de la sociedad industrial, creciente con la Revolución Industrial (Hobsbawn, 1995) en el modo de producción taylorista, luego fordista (Ramos, 2008; Alves, 2015), después con el tiempo y las luchas sociales (Marshall, 2001), movimiento de trabajadores, revoluciones que han sido posible el alcance de algunos derechos sociales, laborales proporcionando alguna seguridad hacia a los trabajadores, hasta la sociedad postindustrial, en el modo de producción toyotista (Ramos, 2008; Alves, 2015), globalizado y flexibilizado (Santos, 1992) en el Estado Neoliberal contemporáneo configurando un trabajo inseguro, flexible, sin derechos, dominado por un mercado laboral informal de trabajo (Ramos,2008).

Las dificultades de analizar el trabajo por la sociología del trabajo u otras ciencias está en generalizaciones de los conceptos que en la realidad material/social, simbólica y estructuras de poder se presentan diferentes, por los contextos sociales del *locus*, del tiempo histórico, de la construcción de identidad colectiva local, de las capacidades de globalizar/transnacionalizar el proceso de producción (Antunes e Alves, 2004), con la globalización, pero sin equalizar las condiciones laborales del trabajo decente (Abramo, 2016; Ghai, 2000; Gil, 2017; Kalenberg, 2009), que con las desigualdades estructurales (Tilly, 1998) que se hacen mayores en los países de América Latina (De la Garza Toledo, 2003), estructuras de espacio-tiempo, identidad y poder (Pimentel, 2012), respectivamente.

La crítica que se hace para la construcción de las teorías que se alcancen a identificar las características del trabajo, condiciones buenas, malas y precarias, aunque exista muchas interpretaciones del mundo laboral, la mayor parte se hace de manera general, sin que consideren condiciones estructurales de análisis diferentes, por lo tanto, las conclusiones en las cuales se alcanzan pueden no reflejar la realidad material de las condiciones del trabajador. Hay una ausencia teórica de análisis estratificada de la realidad

---

<sup>2</sup> Insta resaltar que se está tratando de la transformación social desde la sociedad industrial, hasta la llamada sociedad postindustrial (Tourraine,1973; Ramos, 2008), que en muchos autores coincide la idea con el término modernidad, postmodernidad (Bauman, 2002) o modernidad tardía (Habermas, 1980). La terminología que se va a utilizar en esta investigación está más afinada con la sociología del trabajo, economía del trabajo, sobre todo utilizando, bajo una perspectiva histórica, los cambios del *modus* de producción, del taylorismo, fordismo, postfordismo, toyotismo (Ramos, 2008; Alves, 2015).

empírica, además de hacer falta un concepto o interpretación para medición o indicadores de la calidad, o mejor, falta de calidad laboral, sobre el trabajo precario y las dimensiones de la precariedad laboral (Kallenberg, 2009). Así como hace falta una mirada multiescalar que integre las diferentes características y atributos del trabajo contemporáneo.

Por eso esa tesis doctoral se presenta en dos frentes de estudio, la primera es proponer una *interpretación teórica del modelo de precariedad a partir de la realidad estratificada*. En un segundo momento mirando el objeto social, marco jurídico, Reforma Laboral de 2012 en México, identificar en el estudio de caso, *cuáles fueron los puntos que de ella que son características de las dimensiones de precariedad*, y que luego transforman los elementos ontológicos de espacio-tiempo, identidad y poder.

Para interpretar las teorías y los datos de la investigación se utiliza una concepción Realista Crítica de la ciencia, razón por la cual se va a adoptar un análisis morfogenético según Margaret Archer (1998) y Thiago Duarte Pimentel (2012). Reconociendo que la realidad es estratificada, o sea, los fenómenos sociales son los resultados de una pluralidad de estructuras (Bhaskar, 2013). Así, el Realismo Crítico, mirando la realidad trascendental, se pretende a través de varios métodos, análisis e interpretación del objeto, identificar las prácticas sociales que aparecen como naturales o que son fruto de producción/reproducción social, que van más allá de patrones y discursos, para así, además de identificar el poder transformar el mundo social (Pimentel, 2012).

Depende de cómo se mira el objeto de las ciencias sociales en sus diferentes niveles (Bhaskar, 2008), se puede observar el hecho social como estructura, como agencia o como acción (Archer, 1995) y esto se va a presentar diferencias tanto en las conclusiones como en la manera de análisis con métodos y técnicas científicas, para que el teórico social pueda “sacar” del objeto lo que existe en la realidad en diferentes niveles y no poner en el objeto lo que piensa, sus valores, sus hipótesis. Esa parte es de fundamental importancia para el desarrollo de la tesis y es como la autora comprende el mundo científico, todo conocimiento basado en hechos dependen de una teoría para explicarlos y es la base teórica-metodológica por la cual se va a sostener este trabajo.

Son tres los niveles de la realidad según Bhaskar (2008): a) el real; b) el actual y c) el empírico. El primer, real o potencial (Resende, 2008), es lo que existe en la sociedad o naturaleza, aunque desconocido por la ciencia (Sayer, 2000), son las estructuras internas

del objeto de los poderes causales, donde hay causalidad directa, o sea, las acciones generan impactos en la interacción humana (Pimentel, 2012). El actual o realizado (Resende, 2008), el segundo nivel, está involucrado con la categoría tiempo (Sayer, 2000), es comprender lo que pasa en algún momento cuando los poderes causales son activados, cuando las estructuras de poder del objeto se activan y, por lo tanto, hay la posibilidad de impactos, transformaciones o constreñimientos sociales. Al final el nivel empírico es lo que se observa en la experiencia, lo que se puede captar con las herramientas, es la dimensión epistemológica (Vandenberghe, 2010).

En esa línea de pensamiento se presenta en la teoría social Margarete Archer (1995) elucidando que hay tres características básicas de la sociedad como objeto de estudio, la acción social, el cambio y las estructuras sociales. Haciendo una síntesis de esta teoría, para la socióloga, los cambios estructurales de la sociedad pasan por tres ciclos: a) constreñimiento estructural; b) interacción social; y c) el cambio de las estructuras sociales (Archer, 1995). Explotando todavía más esa idea central, Pimentel (2012), propone explicar la estructuración de la acción colectiva, bajo un análisis morfogenético, o sea, teorizar sobre estructuras meso sociales, organizaciones, que después de la interacción social, tiene la capacidad de transformación de las estructuras sociales.

Según el modelo teórico de la tesis, hay tres elementos diferentes de la realidad social que son importantes para comprender las transformaciones en el nivel empírico: (elemento 1) interacción mediada por la compartimentación del espacio temporal común, (elemento 2) la formación de una identidad social colectiva, y (elemento 3) la creación de mecanismos de estabilización del poder (Pimentel, 2012).

Utilizando de esta mirada científica y teórica de la análisis de la realidad social, la tesis empieza mirando las transformaciones en la categoría “trabajo” presentando teorías sobre los cambios en sus atributos en el espacio Europeo, y luego identificando que en América Latina hubo diferencias de características en el trabajo (elemento 1- espacio-temporales), sobre todo con actores sociales actuando para transformar o mantener identidades y espacios colectivos (elemento 2- identidad), para luego fortalecer las estructuras de poder (elemento 3- poder), material, simbólicos y jerárquicos. Como ejemplo, la flexibilidad laboral que han debilitado las categorías de espacio-tiempo, dado que los trabajadores, muchas veces, no comparten el locus, las condiciones materiales y

tecnológicas del trabajo, ni tampoco la jornada, el tiempo de trabajo, para en seguida fragilizar las relaciones de identidad colectiva, como identificación en funciones, trabajos, dificultades/facilidades, que compartan y les genera sentimientos de semejanzas. Para al final, sin ningún tipo de conexión entre los trabajadores, la acción colectiva es completamente fragmentada, extrayendo de la realidad empírica una infinidad de trabajadores, a nivel mundial, sin representación colectiva de defensa de clase (poder), sin identificación colectiva, sin derechos laborales, sin compartir espacio-tiempo, elementos materiales, funciones, tareas, completamente pulverizado.

Identificando los atributos del “trabajo” como cambiantes en un contexto macrosocial es que se llega hasta la contemporaneidad neoliberal y los teóricos reconociendo la flexibilidad laboral como una de las transformaciones importante y por así decir, generadora del debate sobre los conceptos del trabajo bueno, malo, precario, precariedad laboral y precarización del trabajo.

Bajo un análisis de la sociología del trabajo actual, que mira el trabajo bajo una concepción plana, enfocada en los mecanismos de poder (Santos, 1989), buscan atribuir caracteres generales al trabajo bueno o malo (Kallenberg, 2009), medir la el trabajo precario (Mora, 2012) o el trabajo decente (Sen, 2000; Ghai,2003; Gil, 2017), con atributos demasiado amplios para alcanzar explicar las especificidades en diferentes espacios (Europa, EUA, en diversos países de América Latina), en momentos históricos diversos (Estado Liberal, Estado Social, Estado de Derecho, Estado Social, Estado Neoliberal), con realidades culturales, simbólicas, de identidad colectivas completamente diferentes, por lo que influye en la diversidad de la fuerza estructural de poder de los actores en sus acciones sociales. Por ejemplo, en cada momento histórico, analizando las características del “trabajo” (Ramos, 2008) hay posibilidad de clasificarlas en elementos del nivel ontológico material, de identidad y de poder (Pimentel, 2012).

En inicio del siglo XX, en el punto de vista material (Pimentel, 2012), espaciotemporal, el mercado laboral que poseía más oportunidad de empleo formal, contrato laboral más seguro (por tiempo indeterminado, no había fecha por cerrarse), con jornada laboral fija, ingresos más seguros, prestaciones de ley seguras (garantizadas por los derechos individuales y colectivos del contrato laboral), seguro de salud, además del hecho de que los trabajadores compartían espacio, *locus*, la planta de trabajo, la misma jornada, el

mismo contrato (Ramos, 2008; Tilly, 1998; Valencia, 2015; Valenzuela, 2015; De la Garza Toledo, 2013 ). Para un trabajo contemporáneo con inseguridad en los ingresos, diferentes formas de contratación y empleador (para una misma una planta laboral), jornada laboral flexible, derechos individuales y colectivos disminuidos, diferentes y flexibilizados, empleo informal (sin contrato por largo tiempo, sin prestaciones de ley, sin sindicatos, sin seguro salud), la incertidumbre del trabajo, la inseguridad en los ingresos, sin seguro de salud, sin prestaciones de ley y del contrato colectivo del trabajo (Howell y Kalleberg, 2019; Kalleberg, 2009 y 2011; Standing, 2014 y 2015; Beck, 2000; Santos, 1992; Wright, 2015; De la Garza, 2013; Valenzuela, 2015).

En la percepción de la identidad colectiva (Pimentel, 2012), las transformaciones han sido generadas sobre todo por la debilidad de los símbolos de las relaciones de identidad laboral (Castells, 1999; Touraine, 2014), se empezó observar que el hecho de que los trabajadores no compartan el mismo *locus* laboral, la misma jornada laboral, los mismos espacios físicos, las mismas funciones en el trabajo, el mismo jefe, el mismo contrato individual y colectivo de derechos, les estaba debilitando la construcción de la identidad colectiva (De La Garza Toledo, 2010; Sánchez-Flores et al, 2017; Bauman, 2000; Kalleberg, 2011). Es decir, la posibilidad de flexibilizar estructuras ontológicas del espacio-tiempo, han cambiado las estructuras de identidad laboral del trabajador, que, por lo tanto, no se reconoce con el otro, no fortalecen símbolos, tiempos, condiciones de vivencia laboral.

Bajo una mirada de estructuras de poder (Pimentel, 2012), político/social, de representación, el mercado laboral y luego las características del trabajo han dejado de tener una representación fuerte del sindicato, una capacidad de movilización colectiva con la finalidad de garantizar o buscar derechos, herramientas de lucha colectiva, como son los contratos o acuerdo colectivos entre trabajadores y empleadores (Friedmann, 1973; Bensusán, 2000 y 2013; Cardoso & Lage, 2005; De La Garza Toledo, 2003). Así que los cambios entre los elementos anteriores de espacio-tiempo, han generado las modificaciones en la construcción de la identidad colectiva, que luego han transformado las estructuras de poder y representación social de los trabajadores.

Esta fragilidad ha hecho posible una disminución de movilizaciones de los trabajadores (Bensusán, 2013; De La Garza Toledo, 2003; Braga, 2015), una menor

capacidad de intervención y acción social para frenar los cambios propuestos por un discurso neoliberal (Braga, 2015; Antunes e Alves, 2004), que aún busca flexibilizar más los derechos laborales (Gil, 2017). Ha sido posible, por lo tanto, utilizar reformas en los derechos sociales, laborales y de seguridad social que benefician sobre todo los empresarios, con una disminución de los impuestos, exactamente por no haber igualdad de fuerzas entre los actores sociales en disputa.

Por esa razón, en esta tesis se propone conceptualizar la precariedad laboral bajo niveles de construcción de la realidad (Pimentel, 2012) que para identificarlo es necesario observar el objeto social en *locus* tiempo definidos. Son elementos fundamentales del concepto: nivel de: a) condiciones materiales - espacio-tiempo; b) condiciones inmateriales- poder simbólico de identidad; y c) estructuras de poder (Pimentel, 2012).

Para alcanzar con profundidad la precariedad laboral se han elegido en esta tesis el objeto de la Reforma Laboral de 2012, que como marco jurídico han generado transformaciones o legalización de prácticas laborales. En *locus* para analizar estas transformaciones ha sido en Culiacán, Sinaloa, México, para identificar cómo se han dado las modificaciones en las categorías espacio-tiempo, identidad y poder, a partir del mecanismo jurídico, bajo una mirada de los actores sociales que acá son comprendidos como agentes colectivos de transformación social.

Desde esa propuesta de la precariedad laboral (Kallenberg, 2009; Standing, 2009) y trabajo decente (Ghai, 2003), se va a conectarla dentro del nivel ontológico de las categorías de espacio-tiempo, identidad y poder, para luego encajar los elementos de transformación de la Reforma Laboral de 2012 también en las mismas categorías. Por lo tanto, hay un doble filtro, el primero es el modelo de las facetas de la precariedad laboral desarrolladas en esta tesis doctoral: 1) salario más bajo que los trabajadores con contratación formal; 2) salario más bajo que el salario mínimo; 3) sin garantías del salario del tiempo laborado; 4) sin garantías de continuidad en el trabajo y de los pagos futuros; 5) contrato sin prestaciones; 6) contratación diferente de los contratos bajo los sindicatos (plazas sindicales); 7) Relato de discriminación, malas condiciones ergonómicas, sanitarias y sociales (acoso); 8) Jornada laboral flexible: insuficiente (menor que 15 horas) o exhaustiva (más que 48 horas); 9) posibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional; 10) desigualdad de género; 11) es parte de un sindicato u



organización colectiva laboral y es representado por él; 12) Posibilidad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento. Para luego, en un segundo filtro, analizar cuáles de estos elementos de la precariedad laboral han pasado en México después de la Reforma Laboral de 2012.

Para tratar del tema de las características del trabajo y mercado laboral en México se ha elegido el objeto, Reforma Laboral de 2012, como un marco temporal de análisis, pues fue la mayor reforma de los derechos de los trabajadores hasta entonces, además de tenerlo hecho legal temas del trabajo flexible como la subcontratación. Así que esta tesis de doctorado justificase bajo la intención de avanzar en esa dirección con el fin de investigar la reforma laboral en México de 2012 y averiguar si, a través de ella, el estado se convierte en benefactor o en un mecanismo que precariza el trabajo y no cumple el bienestar y el derecho social del trabajo decente.

La pregunta que guía esta investigación es: ¿Cuáles han sido los cambios experimentados con la Reforma Laboral de 2012 en México y si han modificado las condiciones del trabajo? Es un estudio de caso realizado en Culiacán, Sinaloa.

Para responder a esta pregunta el objetivo general a ser perseguido es analizar los cambios sociales en las estructuras ontológicas de espacio-tiempo (materiales), de identidad colectiva (símbolos) y poder (representación) en la categoría social “trabajo” en México, Culiacán Sinaloa, antes y después del objeto Reforma Laboral de 2012, bajo la acción social de los actores económicos que impactaron para transformar las características del mercado laboral, y luego, legalizar la precariedad laboral.

Para esto, se explorará la bibliografía, datos estadísticos y entrevistas en un estudio de caso en Culiacán, Sinaloa, México. Es una investigación social del tipo descriptivo-explicativo, que busca identificar las transformaciones o constreñimientos (Pimentel 2012) que se imponen sobre los objetos en los diferentes niveles de la realidad. El método de abordaje es de un estudio mixto, donde se considera diferentes tipos de datos de la realidad, tomando en cuenta datos de estudio monográfico y estadístico (Given, 2008), en que se mezcla los datos estadísticos de la ENOE 2005-2019, bajo un análisis descriptivo. Sin embargo, en un segundo momento, se confiere prioridad a la investigación cualitativa, la cual es conducida bajo un estudio de caso con siete entrevistas con líderes de organizaciones colectivas, la primera con el jefe de los inspectores laborales de la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (representantes de la fiscalización laboral del Estado), dos entrevistas con la Asociación de Empresarios Jóvenes de Culiacán y la Asociación de Mujeres Empresarias, y cuatro entrevistas con los sindicatos, una con el líder del Sindicato de trabajadores del Estado de Sinaloa, STASE, otra con el líder del Sindicato de la Universidad Autónoma de Sinaloa, SUNTUAS, una entrevista realizada con el líder del Sindicato de la Coca-Cola y por fin, la entrevista con el representante de los trabajadores del *outsourcing* de la Coca-Cola.

El argumento central es que estas reformas laborales del periodo neoliberal en México han podido transformar la realidad laboral de los actores cambiando estructuras ontológicas de espacio-tiempo, identidad y poder, por intermedio de la flexibilidad y desreglamentación normativa de los derechos sociales, volviéndose legal prácticas en el mercado laboral que privilegian más a los empresarios que a los trabajadores con efectos directos sobre las condiciones de vida de la población generando una disminución en su calidad, que se presenta con diferentes atributos de las dimensiones de la precariedad laboral, manifestando en la realidad local el trabajo precario.

La suposición en que se basa este trabajo es que la Reforma Laboral en México contribuyó a transformar las características del trabajo resultando en la pérdida de la calidad para el trabajador y en beneficios para los empresarios, lo que se definió llamar precariedad laboral. El hecho de que dicho proceso ha sido conducido de forma institucional por el Estado y lo ha sido aprobado y reglamentado, a través de la Ley de la Reforma Laboral de 2012 en México, institucionaliza y universaliza para todo el territorio nacional de aquel país las nuevas condiciones laborales y sus efectos, o sea, legaliza la precariedad laboral.

El argumento aquí avanzado para explicar este proceso es que la Reforma laboral ha sido utilizada como herramienta para legalizar transformaciones en el trabajo, estas transformaciones sólo han sido posibles, por los cambios en los elementos ontológicos de la realidad laboral de, espacio-tiempo, identidad y poder, fragilizado las situaciones de copresencia, interacciones y representación, alcanzando las dimensiones de precariedad laboral.

Como marco teórico y filosófico de la tesis se va a utilizar el marco ontológico del Realismo Crítico en la tesis doctoral “Espaço, Identidade y Poder” por Thiago Duarte

Pimentel, compartiendo, por lo tanto, de las premisas y argumentos fundamentales de la teoría social realista crítica y sus principales autores, aunque dialogue con la teoría social “neoclásica” (Vandenberghe, 2019; Vandenberghe & Pimentel, 2019; Steinmetz, 2019).

La teoría social realista crítica servirá de base y será conectada, en un segundo momento, discusión del estado del arte de la categoría social “trabajo”, hasta el concepto según Charles y Chris Tilly (1998) y De la Garza Toledo (2010). Después sigue el estado del arte de las categorías “precarización laboral”, “precariedad laboral” y las características del trabajo bueno, malo y precario, que se va a adoptar la idea del concepto del sociólogo Arne Kallenberg (2009) pero avanza en el reconocimiento de los multiniveles de la realidad para construcción conceptual del tema.

Para el desarrollo de la tesis habrá un análisis en el Capítulo 2 del realismo crítico como fundamento teórico y metodológico de la tesis, seguido del Capítulo 3, la construcción teórica e histórica del trabajo, con diferentes características en las diferentes formaciones económicas del estado en Europa. y una contextualización en América Latina. Luego, la caracterización del trabajo en la sociedad neoliberal contemporánea, estableciendo las diferencias conceptuales entre el trabajo precario, precariedad laboral y precarización del trabajo precario, incluida la propuesta de una idea conceptual desde la visión realista crítica de los niveles de la realidad social. A continuación, se presenta el Capítulo 4 metodológico en el que se presenta esta investigación cualitativa, con la técnica de estudio de caso, para comprender la acción y constreñimiento de los actores sociales para sus intervenciones en la realidad de una manera más profundizada, a través de la herramienta de entrevistas, además de la ayuda de datos cuantitativos, como estadísticas de la OIT e INEGI-ENOE-México, para la contextualización y configuración del mercado laboral general. Los siguientes capítulos analizarán los datos recopilados de la vista de nivel de la realidad del realismo crítico. El Capítulo 5 abordará el espacio-tiempo, reconstruyendo materialmente las transformaciones a través de reformas laborales realizadas en el mercado laboral de México, y luego estudiará específicamente cada uno de los elementos que la Reforma de México de 2012 ha tratado de cambiar. El Capítulo 6 ingresa al nivel dos de construcción social del poder simbólico de la identidad especificando los grupos, actores sociales, sindicatos de Coca-Cola, la Universidad Autónoma de Sinaloa y los trabajadores del estado de Sinaloa, jefe de la Inspección de la

Secretaría del Trabajo y Asociación de Jóvenes Emprendedores y Mujeres Emprendedoras, buscando identificar sus características, identidad y cosmovisiones. Finalmente, el Capítulo 7 con las estructuras y las relaciones de poder, presentando la visión que cada uno de los actores sociales tiene sobre los temas que reforman 2012 cambio en el mercado laboral, trabajo digno o decente, modalidades de contratación, subcontratación o subcontratación, salario, derechos de las trabajadoras, horas de trabajo y "beneficios" (vacaciones, seguridad social, aguinaldo, etc.). Para finalizar en el Capítulo 8 con las conclusiones, interpretando los datos según las teorías presentadas y propuestas, para comprender las transformaciones sociales en el mercado laboral dentro del locus Culiacán, Sinaloa, México.

De acuerdo con los actores en las entrevistas y los datos estadísticos, las mayores transformaciones de la Reforma han sido en un primer momento utilizando el mecanismo del discurso y acción/agenda neoliberal para reestructurar el nivel ontológico espacio-tiempo, sobre todo con nuevas modalidades de contratos laborales, subcontratación, puesto que de ahí, los trabajadores no comparten *locus*, jornada, empleador, salario, inseguridad de ingresos, y falta de representación sindical; es decir, cambiar las formas de contratación ha generado todas las dimensiones de precariedad a los trabajadores que están bajo esta novedad contractual.

Luego, la debilidad primera, reestructura el nivel ontológico de espacio-tiempo, pues los trabajadores no están bajo las mismas condiciones materiales de trabajo, por lo tanto, no construyen identidad colectiva, para al final fragilizar la representación y democracia sindical, como elemento de clase, de la estructura de poder.

La originalidad de la tesis proviene de la aplicación del modelo teórico creado por Pimentel (2012), que ha sido parcialmente adaptado para que, con los instrumentos metodológicos propuestos, se analice el objeto de investigación que es la Reforma Laboral de 2012 en México, a partir de los elementos teóricos propuestos por el realismo crítico. En otras palabras, como la identificación del objeto en diferentes niveles de realidad es diferente, y esta diferenciación, analiza la capacidad de acción social de cada actor para transformar la realidad social.

El marco legal es la Reforma Laboral de 2012, adoptada aquí como un marco temporal, es decir, se tomarán medidas antes y después de 2012. Considerando que una de las herramientas de investigación es ENOE, con fecha de 2005 a 2019, esta será el marco

histórico de la obra. El análisis se basa en los tres actores sociales, pero desde una perspectiva mesosocial, es decir, las organizaciones que representan a cada actor social para observar su capacidad de acción social (poder) e identidad organizacional.

Como conclusión de la investigación se comprende que la Reforma Laboral, objeto de esta tesis doctoral, cambia cuestiones ontológicas (espacio-tiempo) al flexibilizar las relaciones laborales. Cuando la Reforma Laboral canjea el espacio-tiempo, ella está transformando la posibilidad de interacción entre los sujetos. Eso tras un choque en la desconstrucción de las identidades, identidad colectiva o sindical de los trabajadores. En la medida que no hay estabilidad laboral o aún posibilidad de seguir en el mismo espacio-tiempo, disminuir la oportunidad de construir una identidad colectiva. Porque el trabajador está bajo condiciones precarias de acción social, no comparte espacio, locus, condiciones materiales, jornada laboral, funciones, derechos, contratación, por lo tanto, una fragmentación de su identidad. Consecuentemente hay una degeneración en el nivel del poder, en las relaciones de poder, pues no hay articulación/organización sindical, solamente acción aislada, individual.

Todavía se pueden observar que las relaciones de poder se van a reestructurar de una manera donde se privilegian las empresas, la negociación colectiva frente a reglamentación del Estado, la negociación patrón-empleado, sin participación sindical, considerando que es más fácil negociar con un trabajador sin representación colectiva, está él más débil, sin protección de la acción social sindical, en el nivel del poder, por lo tanto, las relaciones son asimétricas. Eso es cíclico, la debilidad de las relaciones de poder va a generar un agotamiento de las fuerzas de clases sociales, eso desestructura las identidades colectivas y laborales, para luego haber una flexibilidad en las relaciones de espacio-tiempo.

## Capítulo 2 – Fundamento Epistemológico de la Tesis

Como analizar en una investigación científica, de forma lo más completa posible, el tema “trabajo”<sup>3</sup>. Tratase, en dicha categoría, de una idea novedosa, pues en los campos de conocimiento de la sociología, derecho o economía del trabajo, la interpretación está muy condicionada en las relaciones del poder, de la jerarquía, de las estructuras de poder, que cambian o mantienen el proceso y modo de producción; o una interpretación macro, estadística, que generalizan los atributos del trabajo, y en muchos momentos ignoran las subjetividades; o al revés, una mirada muy individual, subjetiva, que es incapaz de generar explicaciones sobre las transformaciones laborales.

Según Retamozo (2006) para una construcción de una metodología eficiente hay que conectarse las dimensiones ontológicas y epistemológicas por eso en esa tesis doctoral se va a utilizar el pensamiento social realista crítico para interpretar los diferentes datos, desde los más generales, como estadísticos, hasta los más locales de los discursos de las entrevistas realizadas. Una investigación científica puede basarse en generar datos o captarlos y por esa razón es importante reconocer los componentes ontológicos, identificando que existen en diferentes realidades preexistentes al trabajo de investigación (Resende, 2008). La idea es interpretar los datos obtenidos, pero tampoco se excluye la posibilidad de que se los genere a partir de la colecta primaria en las entrevistas, por ejemplo. Eso es una posibilidad de estudiar y comprender la estructuración de los eventos que al final se manifiestan en los niveles de la realidad real, virtual, material, independiente de la interpretación de ellos y de la investigación.

Así que, para esta investigación, el Realismo Crítico surge como una idea innovadora en la interpretación y método sobre el trabajo, diferente de la sociología o derecho del trabajo clásicos, reconociendo una realidad abierta, estratificada que necesitan

---

<sup>3</sup> El objetivo es presentar una orientación teórica y epistemológica, como un guion de esta investigación, fijando el Realismo Crítico de base para construcción del conocimiento científico, y por eso hay puntos importantes para aclarar. Primero, es la manera del lector comprender como se estructura la mirada sobre la ciencia que tiene la autora sobre su objeto científico. Segunda cuestión, iniciase desde ese punto la interpretación novedosa, que se busca alcanzar sobre la categoría “trabajo” y sus atributos contemporáneos con el concepto del trabajo precario, precariedad y precarización laborales, aún en debate en los campos de la sociología y derecho del trabajo, innovando en la percepción de que la realidad es estratificada, y que una de ellas, la realidad material, es resultado de las transformaciones o constreñimientos sociales en espacio-tiempo, identidad y poder. El tercer punto es reconocer que para hacer una planeación de la metodología de una investigación científica no existe solamente el campo social del objeto bajo análisis, pero también como resultado de una observación ontológica y epistemológica que es una preparación del análisis (Mason, 2006).

de diferentes técnicas de coleta de datos e interpretación con la finalidad de ofertar la más fiel reproducción de la realidad en sus diferentes niveles.

Las teorías jurídico-sociológicas sobre la llamada precariedad laboral, trabajo precario sus conceptos y formas de medición, sufren una reinterpretación de este trabajo doctoral bajo la mirada de la estratificación social de la realidad, existente y antecedente a los estudios del objeto social.

Después como objeto de estudio, la Reforma Laboral de 2012 en México también recibe roturas para encajarla en niveles teóricos de análisis como espacio-tiempo, identidad y poder, relacionando con las transformaciones del antes y después de este marco jurídico-temporal, con la finalidad de interpretarla, identificando las categorías que han cambiado a partir de la reforma y que han transformado la realidad material laboral en el *locus* de análisis, Culiacán, Sinaloa, México.

Esta tesis doctoral se apoya metodológica, epistemológica y ontológicamente en el Realismo Crítico, y se va a utilizar como reflexión teórica y metodológica para sostener este trabajo de investigación. Por lo tanto, epistemológicamente fundamentada en el pensamiento científico del Realismo Crítico en la Teoría Social Contemporánea, reconociendo que hay una realidad social estratificada en diversos niveles, que la sociedad es sistema abierto y transformacional de la relación entre estructura y acción social.

## **2.1 El Realismo Crítico en las Ciencias Sociales**

El positivismo científico ha sido un marco importante para el progreso de la ciencia naturales, matemáticas y sociales, como un punto de revolución del pensamiento científico y desarrollo racional del pensamiento y acción (Santos, 1987; Goldenberg, 1997; Castañón, 2005; Ribeiro, 2017; Bunge, 2018).

La verificabilidad empírica en las ciencias, como parte de un proceso inductivo o deductivo, en las matemáticas bajo un análisis lógico de convenciones, en las ciencias naturales la experimentación material, es el presupuesto de esta pueda existir como eje de pensamiento y no sea confundida con religión, fe, creencia, ideología (Ribeiro, 2017).

A partir del final del siglo XIX, empezando en XX, surge la mirada hacia a las ciencias sociales como eje científico y los hechos sociales como objetos de investigación (Spencer, 1887; Comte, 1979; Durkheim, 1997; Weber, 1991) bajo una mirada positivista

de las ciencias que debería aplicar criterios científicos como las ciencias naturales y matemáticas.

Un científico importante para desarrollo de este trabajo científico y que surge con una mirada innovadora para las ciencias sociales como objeto de investigación científica fue Talcot Parsons que estudiaba grandes sistemas sociales y culturales una teoría de relaciones entre estructuras e instituciones sociales (1991). Pero aún en ese momento histórico estaba presente el positivismo, exigiendo una ley causal de sistemas y objetos cerrados y constantes, para la producción de la ciencia (Bhaskar, 2013).

Otras teorías para reflejar o reproducir el mundo social científico han caminado en paralelo, como el materialismo histórico de la teoría marxista, la teoría funcionalista, el estructural-funcionalismo, la interacción social de Weber (1991). Por consiguiente, la discusión sociológica se había organizado en el interés por cuatro grandes temas: “la integración micro-macro, la integración acción-estructura, las síntesis teóricas, y la meta teorización en sociología” (Ritzer, 1997: 93). Para sintetizar:

- Giddens (1979, 1982, 1984) con la aportación de su teoría de la estructuración;
- Margaret Archer y su interés por la morfogénesis (1982) y posteriormente por el vínculo entre la cultura y la acción (1988);
- Pierre Bourdieu (1977, 1984), que difunde los conceptos de *habitus* y campo;
- Jurgen Habermas (1987) que analiza la integración entre el mundo de la vida y el sistema;
- Alain Touraine (1977) que analiza la cuestión de la autoproducción de la sociedad;
- Michel Crozier y Erhard Friedberg (1980) que plantean la teoría de juegos. (*in* De Carvalho, 2018:65)

Las Ciencias Sociales han pasado por diversas crisis para encontrar su paradigma y foco al objeto. Crisis de definición de los conceptos propios de la ciencia y de la investigación científica (Santos, 1987). El Realismo Crítico crece en este momento de crisis con una propuesta que va de encuentro al positivismo y posmodernismo, en una búsqueda de la racionalidad propia, diversa de la conclusión que la ciencia social es como la natural, y además del discurso de descreencia del postmodernismo (Bhaskar, 2009)

A partir de estas crisis de la ciencia social se presentan dos polos de tradición de pensamiento diferentes, el positivismo y el relativismo. El relativismo que viene del



interpretativismo, se fue ramificando en teorías posmoderna, constructivista social, post-estructuralista, alcanzando el punto común de que las ciencias son construcciones de objetos inexistentes que adquieren conceptos a partir del lenguaje también construida (Vandenberghe, 2014).

El problema central para responder por Bhaskar et al (2013) es: "¿Qué propiedades poseen las sociedades que pueden hacerlas posibles objetos de conocimiento?". Él sostiene que por el objeto de las ciencias sociales ser preexistente al pensamiento o conocimiento sobre el objeto, lo que demuestra su realidad, también es en sí transformacional, mutable, no es un objeto de investigación fija.

(...) el interés teórico característico de la sociología reside en la explicación de la diferenciación y estratificación, producción y reproducción, mutación y transformación, continua remodelación e incesante alteración de las relaciones relativamente duraderas presuntas por formas y estructuras sociales particulares (Bhaskar, 2013:17).

De ahí que afirma que por ser un "modelo transformacional, de la actividad social desarrollada aquí implica una concepción relacional del objeto de la ciencia social." (*et al*, 2013:1) "El potencial emancipatorio de la ciencia social depende, y es enteramente consecuencia, de su poder explicativo contextual" (Bhaskar, 2013:2).

La idea de Bhaskar era la intervención humana en la realidad, sin embargo, identificó que la visión de la realidad para una buena comprensión de la realidad muchas veces era distorsionada o plana, con apenas una perspectiva de la realidad (Pimentel, 2012). Para ello entonces comienza un estudio filosófico humanista para comprender lo que era realidad, y concluyendo que está dividida en diversos planos, un buen análisis del mundo real y del hecho social sería enfocar el objeto del problema en una perspectiva "multiplanar", es decir, el mismo objeto puede ser observado de diversos planos, macro, "meso" y micro social, lo que puede conferir el análisis final una conclusión mejor de la realidad del hecho social (Pimentel, 2012).

El individualismo metodológico, como otra forma de pensar el objeto como siendo los hechos sociales explicados por las acciones individuales. Las instituciones sociales pasan a ser sólo una abstracción para explicar el fenómeno a partir del individuo. La contradicción, según Bhaskar (2013), surge cuando se tiene que dar una

explicación, que también puede involucrar la perspectiva del individuo, pero analizando el contexto social, valores y propiedades específicas de una comunidad, tribu, o sea, de un contexto social específico. Por eso en esta parte Bhaskar hace la crítica a Weber, en la construcción del "tipo ideal", pues utiliza exclusivamente una perspectiva individual, sin observar el contexto social presente en el espacio del objeto.

Tabla 1: Pensamiento social<sup>4</sup>

	<i>Método</i>	<i>Objeto</i>
<i>utilitarismo</i>	<i>Empirista</i>	<i>individualista</i>
<i>Weber</i>	<i>Neokantiano</i>	<i>individualista</i>
<i>Durkheim</i>	<i>Empirista</i>	<i>colectivista</i>
<i>Marx</i>	<i>Realista</i>	<i>relacional</i>

Elaboración propia según Bhaskar (2013).

Las perspectivas entre individuos y sociedad tienen dos cánones de explicación que pueden ser representados por Weber (individuo-sociedad) y Durkheim (sociedad-individuo). En el primer caso tenemos la idea del objeto social representado por el tipo ideal que influye y determina las cuestiones sociales, macro. En la perspectiva Durkheimiana, existe la sociedad en el hecho social, con los elementos de generalidad, exterioridad y coerción que influye en el individuo a actuar de tal forma.

Para Peter Berger (1968) hay una mutua colaboración e interacción entre estos dos objetos, es decir, mientras el individuo interactúa y crea la sociedad, la sociedad también moldea e influye en los valores del individuo, desde una perspectiva dialéctica.

El realismo crítico es traer el estudio ontológico de la realidad y elucidar el punto fundamental del conocimiento, antes incluso de "mirar hacia el futuro objeto".

La paradoja del objeto de investigación de las ciencias sociales es que al mismo tiempo que el individuo interactúa, relaciona y actúa de acuerdo con ciertas reglas, él también produce esas reglas, además de sólo existir en el mundo real a medida que él crea esa realidad, y piensa sobre ella (Bhaskar *et al*, 2013).

Para Bhaskar (2013) el objeto de la sociología son las relaciones de producción de manera general, y tiene como puntos importantes o atributos para la buena comprensión del

<sup>4</sup> Observación: conceptos del método (epistemología social) fundamentados en la ontología general; conceptos de objeto (ontología social) fundamentados en la epistemología general." (BHASKAR, 2013:7).

objeto sociológico, de que son estructuras que gobiernan relaciones, en períodos históricos particulares, con formación conceptual de estos los períodos históricos, es relacional y transformacional.

La cuestión es de fundamental importancia para el desarrollo de la ciencia, pues si el científico inicia la investigación del objeto sobre una perspectiva única, "monoplanar" de la realidad, el análisis se hará con apenas una mirada sobre ella, pudiendo, incluso, generar las conclusiones distorsionadas de la realidad, generalizando lo que es puntual, abarcando lo que puede ser sólo efecto de aquel plan de análisis.

Una visión pulverizada o "multiplanar" de la realidad, es decir, observar el hecho social con "una mirada" macro, meso y micro, proporciona una conclusión más aproximada de lo que puede ser el real.

Vandenberghe (2007) comenta que, contrariamente al positivismo, el realismo trascendental resalta que el mundo no es una concatenación de eventos y experiencias empíricas casualmente ligadas entre sí en una sucesión invariable (si A, entonces B), sino un conjunto de estructuras reales, transfactual y causalmente eficaces. Contrariamente a lo que dicen los positivistas desde Hume, la tarea de la ciencia no sería establecer leyes universales, concebidas como una conjunción constante de eventos o una sucesión invariante de eventos, sino sí demostrar la existencia de uno o varios mecanismos causales que están en la base de las regularidades empíricas observadas u observables, produciéndolos y explicándolos (Pimentel, 2012: 140, traducción libre de la autora).

El Realismo Crítico puede ser entendido por las dos premisas principales desarrolladas por Bhaskar (2013): 1) el reconocimiento ontológico<sup>5</sup> como punto de partida para el análisis de la realidad; 2) el entendimiento de una ontología estratificada a partir de hechos, eventos y actores siempre en mutación (Pimentel, 2012).

Así, los fenómenos sociales (así como la mayoría de los fenómenos naturales) son producto de una pluralidad de estructuras. Pero, tales estructuras pueden ser

---

<sup>5</sup> “Una implicación fundamental de esta ontología es el reconocimiento de la posibilidad de que los poderes pueden existir aun cuando no lo son ejercidos, y, así que es lo que pasa o lo que podría haber pasado, no finaliza o termina todo lo que podría haber pasado o que pasó. La naturaleza de los objetos reales posibilita y presenta en un cierto tiempo, lo posible de comprender cómo nosotros podríamos ser o tornarnos cosas que actualmente no somos: el desempleo puede tornarse empleado, ignorante, conocedor, etc” (Sayer, 2014:11-traducción libre de la autora).

jerárquicamente clasificadas en términos de su importancia explicativa. Este enfoque permite evitar los errores del crudo determinismo y del indiferenciado eclecticismo (Bhaskar, 1989 in Pimentel, 2012).

De esta manera, el realismo crítico, se pretende a través de varios métodos y de análisis del objeto, identificar las prácticas sociales que aparecen como naturales o que son fruto de producción y reproducción social, que van más allá de patrones y discursos, para así, además de identificar<sup>6</sup>, poder transformar el mundo social (Pimentel, 2012).

A partir de ahí se pueden explicar algunas características del Realismo Crítico que son:

(...) que los objetos de las ciencias sociales son siempre inciertos, contingentes, pudiendo ser algo o generar algo, pero están en constante transformación, entonces no existe una naturalización del acto o hecho, sino sólo una producción y reproducción constantes del objeto; 2) "segundo elemento central dentro del marco RC es la dimensión transitiva del conocimiento-o epistemológica-que, en lugar de orientar el proceso de descubrimiento científico, pasa a ser orientado por la dimensión intransitiva u ontológica"(Pimentel, 2012: 150).

El modelo transformacional de estructura y acción propuesto por Bhaskar (1978, 2009, 2013) elucida que la sociedad es preexistente al hombre, este la reproduce o la transforma, tal que no son momentos simultáneos o dialécticos la estructura y la acción, pero transformacional y preexistente la primera de la última.

La concepción realista crítica de la relación entre estructura y acción aclara que son estructuras sociales las condiciones necesarias y preexistentes hacia a la agencia intencional, pero también que ellas existen solamente como resultado de la agencia (Resende, 2008). Así es que la propuesta del Realismo Crítico para obtener una mirada más representativa y cercana a realidad es analizar estos tres niveles, identificando estructuras y mecanismos causales en cada una de ellas (Pimentel, 2012). Se resalta aun

---

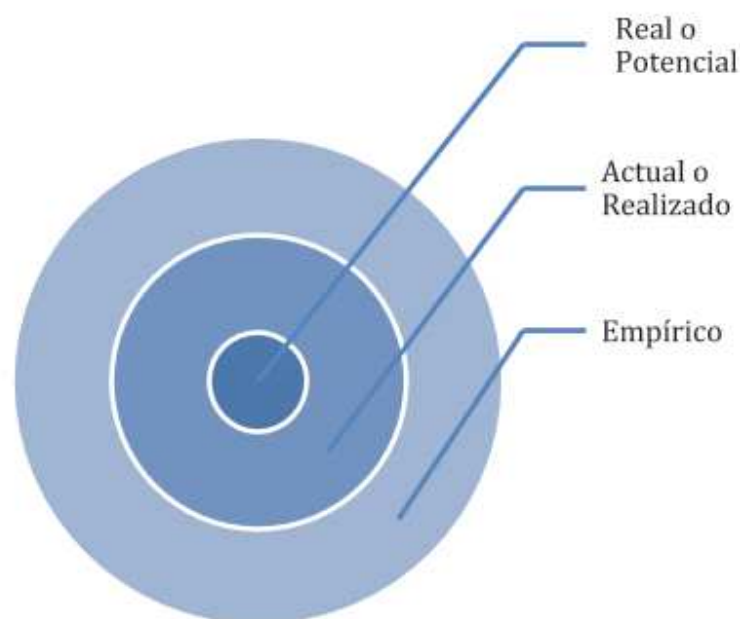
<sup>6</sup> "Jessop (2005) resume bien esos niveles señalando que el dominio de: 1) el real corresponde a estructuras generativas o mecanismos causales; 2) el actual se refiere a acontecimientos, resultantes de diversas tendencias reales y contra tendencias en condiciones iniciales específicas y 3) el empírico se ceñiría a observaciones y mediciones de acontecimientos actuales y, en algunas circunstancias, destacaría estructuras o mecanismos" (Pimentel, 2012:144)

que los objetos de las ciencias sociales no son durables como en la matemática o ciencias naturales, razón por la cual no se puede esperar siempre una misma descripción, ya que el tiempo y el espacio no son fijos (Sayer, 2014).

## 2.2 El Realismo Crítico y su aplicación

De tal forma, que no todo lo que se podría pasar con el objeto en la observación científica se va a realizar, el potencial que el objeto de tiene no siempre se realiza en la realidad empírica, por esa razón la realidad potencial (ideal) es mayor que la realidad actual (ideal-espacio-tiempo) y por consiguiente mayor que la realidad empírica, que solo lo que se puede o alcanza a observar del objeto social (Archer, 1998).

Figura 1: Estratificación de la realidad según el Realismo Crítico



Elaboración propia

Estas estratificaciones de la realidad de dimensiones ontológicas son fundamentales para comprensión de las ciencias sociales, pues es identificar que no son todos los elementos de la realidad real/potencial o actual/realizada que son percibidos, identificados o absorbidos por la realidad empírica.

Mientras en “real/potencial” o “actual/realizado” son categorías de análisis ontológicas, que hacen referencia hacia a las estructuras y poderes causales de los objetos sociales o aún causalidades que se activan/potencializan con eventos; el nivel empírico es una categoría epistemológica de análisis, es el material, observado, medido, identificado (Fairclough, Jessop & Sayer, 2002).

Una de las técnicas que se puede identificar la representación, las diferentes percepciones de la realidad, el real y el posible, es por la construcción del discurso social, las representaciones simbólicas y materiales. Por intermedio de los discursos de los actores se identifican estructuras, poderes, símbolos, constreñimientos y potencial para transformaciones. O sea, el lenguaje como signo de discursivo también es una representación de las prácticas sociales y refleja las estructuras.

Por eso en esa tesis, por intermedio de las entrevistas, se busca identificar y comprender las prácticas sociales de espacio-tiempo, identidad y poder, que han sido materializadas e interiorizadas por esa representación de la realidad, el discurso.

Lo que se busca es avanzar en el doble enfoque de las ciencias sociales de la teoría de la acción con la centralidad al actor/sujeto y en la teoría de la estructura con luces al sistema social, transformando o constreñiendo la realidad social al mismo tiempo, no apartados, pero integrados y simultáneos.

El objeto de las ciencias sociales puede ser mirado en diferentes niveles, es decir, se puede observar el hecho social como estructura, como agencia o como acción y esto se va a presentar diferencias tanto en las conclusiones como en la manera de análisis con métodos y técnicas científicas. Entonces, se puede comprender en hecho social como relaciones, interacciones, como representación, sobre perspectivas micro, o sea individual, meso, sobre instituciones, o macrosistemas sociales. Por eso, para el elemento de las ciencias sociales, que tiene como objeto la sociedad en movimiento, cambiante históricamente, lo que se estudia no son características fijas, si no cambiantes, por eso el análisis es a partir de la construcción social de lo que se hace en los elementos aparentes, lo que es expreso, evidente, material (Netto, 2009).

El estudioso teórico existe para “sacar” del objeto lo que existe en la realidad en diferentes niveles y no poner en el objeto lo que piensa, sus valores, sus hipótesis. Esa parte es de fundamental importancia para el desarrollo de la tesis, pues según el Realismo Crítico

y como la autora comprende el mundo científico, todo conocimiento basado en hechos dependen de una teoría para explicarlos, y este capítulo, es la base teórica-metodológica por la cual se va a sostener este trabajo.

De esta manera, considerase en esta tesis que el hecho social como un aspecto de la realidad no tiene sólo un plan, que se puede mirar apenas con estadística, concepción macro, etnografía, concepción funcionalista individual, o meso, con “tipo ideal” weberiano o mismo con la técnica de entrevistas u observaciones en órganos colectivos representativos, pues cada una de estas técnicas utilizadas para desarrollo de una mirada epistemológica de la ciencia mira solamente un plan de la realidad, es decir, para alcanzar tener la mejor conclusión de un hecho social, es importante juntar, por intermedio de varias técnicas, los tres planes de la realidad, macro, micro y meso para analizar las diferentes visiones que hay del mismo hecho social.

Como ejemplo en el caso de la categoría social “trabajo” como objeto de investigación, el real o potencial, son las características reales y posibles, según mecanismos de estructura y poder, de que el sujeto realice un trabajo que existe potencial para crecimiento financiero, humano, social, es lo que el trabajo realiza y más lo que puede realizar en la vida de una persona, o sea, el poder del sujeto para desarrollar un trabajo; en el nivel actual o realizado son las características del trabajo real y potencial en un espacio-tiempo determinado, es decir, en determinado tiempo y espacio histórico, lo que es y debería ser el trabajo para desarrollo humano, es decir el potencial del sujeto para realizar un trabajo en un espacio-tiempo específicos. El ultimo nivel es el empírico o sea lo que se puede medir, identificar en la realidad material en un espacio-tiempo determinado de las características del “trabajo”.

Así como el objeto “Reforma Laboral de 2012”, que el nivel real o potencial, se analizará lo que debería ser una norma laboral en un “mundo ideal” o idealizado como en Weber; el nivel actual o realizado, es lo que existe o podría existir, después de las estructuras de poder activadas, con la implantación de esa norma laboral en un espacio-tiempo fijo; por fin es analizar la realidad, números, estadística, entrevistas con percepciones reales de las transformaciones en el mundo del trabajo a partir de la reforma de 2012.

Es importante decir, que consideramos las prácticas laborales en el mercado laboral, así como cualquier hecho social, se presenta (a los ojos del observador del senso común) de forma integrada, aunque, en realidad, se trata de un fenómeno multiplanar de una realidad, cuyos distintos planes y características se encuentran, se juntan si mezclan generando efectos que inciden integrados y simultáneos sobre las demás estructuras sociales, así como al individuo. De dichas estructuras se imponen restricciones, a individuos y colectividades, pero también éstos tienen un margen (dentro de la situación en que se encuentran) para generar cambios o innovaciones en relación con la estructura precedente, sea para platicar las reglas de la estructura y no romperlas, sea para cambiarlas así como él crea las agencias, que ejercen poder sobre él. Entonces estos sistemas sociales son dualísticamente creados y recreados. Bajo una perspectiva realista crítica, morfogenética de producción y reproducción de la acción social.

### **2.3 Modelo Teórico de la Tesis bajo la Teoría Social Realista Crítica: Espacio, Identidad y Poder como categorías fundamentales para el entendimiento de la realidad social**

Para Archer (1995) la sociedad tiene en su formación tres características básicas, la acción social, el cambio y las estructuras sociales, que deben ser explicadas por las teorías sociales. Así que para la socióloga los cambios estructurales de la sociedad pasan por tres ciclos: 1) Constreñimiento estructural<sup>7</sup>; 2) interacción social; y 3) el cambio de las Estructuras Sociales.

De acuerdo con esa idea central, Pimentel (2012), propone explicar la estructuración de la acción colectiva, bajo un análisis morfogenético, o sea, teorizar sobre estructuras meso sociales, organizaciones, que después de la interacción social, tiene la capacidad de transformación de las estructuras.

Así esta fundamentación teórica de desarrollo de esta tesis también se fundamenta en la idea teórica de campo de Bourdieu (1983), como una forma de constreñimiento inicial de los actores, que haya capacidad de identificar una colectividad y subjetividad ontológica (Pimentel, 2012)

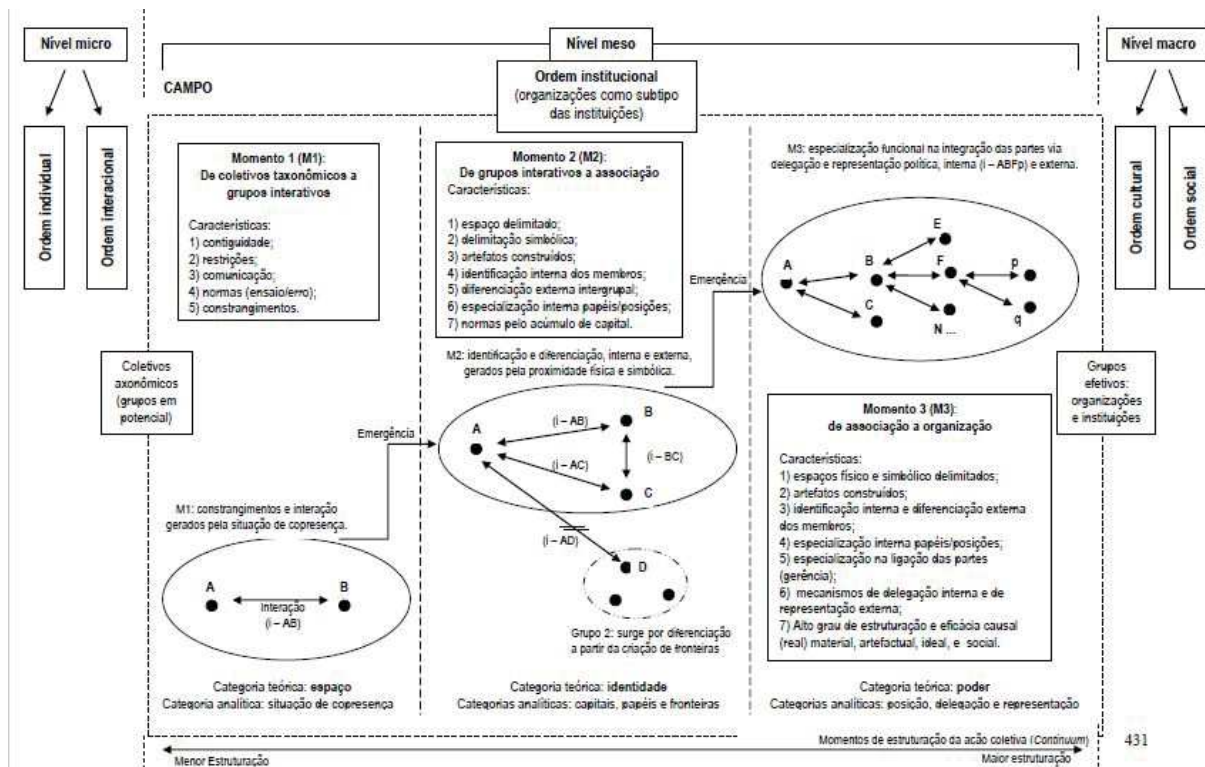
---

<sup>7</sup> “Es el proceso por el cual las estructuras restringen y permiten, el establecimiento de límites que proporcionan a los agentes un rango de opciones que ellos son realísticamente capaces de hacer, es decir una “orientación estratégica de dirección” (Archer, 1995: 90).



El modelo teórico se resume en tres momentos diferentes bajo la realidad social: (Momento 1) interacción mediada por la compartimentación del espacio común, (Momento 2) la formación de una identidad social colectiva, y (Momento 3) la creación de mecanismos de estabilización del poder (Pimentel, 2012: 431).

Figura 2: Modelo Teórico de la Tesis



Fuente: Pimentel (2012:431)

**M1:** Especialización: ¿Cómo en espacio-tiempo compartido por cada campo es capaz de percibir la Reforma laboral? ¿Es capaz de percibir los cambios en el mercado laboral en México?

¿El espacio compartido es capaz de generar acción colectiva común entre el campo?

**M2:** Identificación: ¿Cómo se identifican estos campos? ¿Cuáles son sus ideales, objetivos valores de vida hacia a su profesión u oportunidad laboral? ¿Se sienten identificados/representados por sindicatos u organizaciones laborales?

¿Estos subcampos que identifican los cambios en el mercado laboral hacia a una precarización laboral, son capaces de intervenir en la realidad para cambiarlos? ¿O sea, identificase con el subcampo político de su subcampo para involucrarse en acciones colectivas para cambiar su realidad laboral?

¿Los subcampos identifican la política como único elemento de acción colectiva para cambiar su propia realidad?

**M3** de la Representación y Expresión Política: ¿estos grupos se organizan políticamente para cambiar estructuras? ¿estos grupos identifican elementos en la reforma laboral de 2012 a ser cambiados y se organizan para cambiarlos?

Para esta investigación los conceptos según el modelo teórico que se utilizar son:

- Actores sociales: según Bourdieu (2005: 40), con la finalidad de comprender un actor es necesario primero comprender el campo social bajo y contra el cual uno se hace (traducción libre de la autora).
- Campo/subcampo: microcosmos espaciotemporal donde hay reglas, juegos, luchas sociales, relaciones hierárquicas y objetivas, bajo lógicas específicas (Bourdieu, 2000) que va a ser representado bajo la mirada de los especialistas y trabajadores.
- Espacio: situación de presencia común en tiempo y espacio, copresencia.
- Identidad<sup>8</sup>: es formación, percepción, identificación del individuo hacia a su propia realidad. La identidad presupone procesos de identificación, estatus y reconocimiento del individuo (Sánchez-Flores et al., 2017), por eso el eje de identidad laboral es fundamental, pues es el punto de reconocimiento y solidaridad entre individuos de una misma profesión, o sea, se presupone que van a identificarse con objetos, hechos y características semejantes en el mundo de trabajo donde estén. Acá se va a tratar de la identidad en el campo de la Organización (sindicatos y juristas). En nivel organizacional la

---

<sup>8</sup> “La llamada más solvente a la identidad se basa en el uso d’une garante metasocial del orden social, particularmente en forma de llamada a una esencia humana o por un atributo natural o histórico. Pero en nuestra sociedad, la llamada a la identidad de la apuesta se refiere más a menudo no a una garante metasocial sino a una fuerza natural infrasocial. La llamada a la identidad se convierte en una llamada, contra los roles sociales, la vida, la libertad, la creatividad (2014 :4, traducción libre de la autora).

identidad está bajo tres criterios: 1) centralidad de la organización; 2) distintividad, lo que diferencia los grupos; 3) una continuidad temporal;

- Poder: capacidad que tienen los actores de cambiar, modificar, influir en otros actores o en el campo. Aquí va a estar bajo el análisis de los subcampos y como cada uno de ellos perciben la posibilidad de mover la estructura que los constriñe (Pimentel, 2012).

A partir de todo este análisis, en el próximo capítulo se hasta las teorías que conceptúan el mercado laboral, la categoría trabajo y sus características, dentro de una evolución histórica del pensamiento social del trabajo, ingresando con la mirada realista crítica estratificada del objeto social. Al final, eligiendo una interpretación acerca de los cambios en el trabajo y sobre las dimensiones de la precariedad.

### **Capítulo 3 – Espacio-Tiempo, Identidad y Poder: Transformaciones del trabajo hasta la “Era de la Desreglamentación y Flexibilización Laboral”**

La idea del capítulo 3 es presentar, por un procedimiento histórico-evolutivo, la categoría “trabajo” desde la “Era Moderna”, dentro del sistema capitalista, el Estado Liberal, Social, de Derecho, del Bienestar social y el Estado Neoliberal, sobre todo, en el espacio Europeo y Estados Unidos, donde se ha desarrollado más las teorías de sociología del trabajo, sobre las transformaciones en esta categoría de análisis, del modo de producción y del mercado laboral, para luego presentar conceptos de los autores contemporáneos de América Latina, reconociendo las diferencias en el *locus* de observación del objeto. Desde ese punto se busca relacionar los conceptos teóricos y las características del “trabajo” con los elementos ontológicos de *espacio social y tiempo, identidad y poder*, con la finalidad de alcanzar una interpretación más sólida de la realidad local de América Latina.

#### **3.1 Espacio-tiempo: los diferentes tipos de Estado Social, de Bienestar social al Neoliberal y sus influencias sistémicas sobre el trabajo en el espacio europeo**

Partiendo de la idea de la realidad social estratificada (Bhaskar *et al*, 2013, Archer, 2009; Pimentel, 2012), para analizar la categoría “trabajo” se ha elegido tratar de las teorías primer en el espacio-tiempo europeo, que no es lo mismo *locus* de analice

América Latina, con características de desarrollo materia, económico, social y cultural completamente diferentes, que es importante identificar.

El siglo XX ha sido marcado por una serie de revueltas sociales de trabajadores en el mundo por las condiciones laborales que les ha dado la reglamentación laboral como desarrollo de los derechos sociales (Hobsbawn, 1995; Marshall, 2001). Las movilizaciones obreras han sido capaces de alcanzar la positivación en las constituciones los derechos hacia a los trabajadores de salarios, jornada laboral fija, prestaciones, contratación laboral, funciones, calificaciones y libertad de formación sindical (De La Garza, 2013).

Estos derechos sociales alcanzados y efectivados por el Estado Social fueron resultados de fuertes luchas sociales (Marshall, 2001), marchas, huelgas, movimientos sociales, representados por los sindicatos (Marshall, 2001), es decir, los cambios en las características sociales del "trabajo" es fruto de la actuación sindical fuerte, de movilizaciones y manifestaciones de esa organización social que permitió reconocimiento social y garantías legales para los trabajadores, confirmando la teoría que sostiene esa investigación (Ramos, 2009).

Según Marshall (1967) los derechos sociales en tiempos más antiguos fueron percibidos de manera más uniforme y dependía de la situación de la clase social a la que pertenecían. En la sociedad feudal, por ejemplo, "el estado era el sello distintivo de la clase y una medida de la desigualdad." (Marshall, 1967, p. 64) Por consiguiente, era la idea de la igualdad entre hombres-mujeres de distintas clases, para justificar derechos ecuanímenes entre ellos. Lo que les concede de algún tipo de igualdad era la idea de nacionalidad, un aspecto asociado a la "ciudadanía", que les dio ciertos derechos (Marshall, 1967).

Por eso, para los trabajadores ha sido una gran conquista tener derechos sociales en las Constituciones (Castell, 1997; Boyer & Saillard, 2005; Gajst, 2010), para que exista un cambio en la sociedad para disminuir la diferencia entre capitalistas y obreros, son necesarios las leyes laborales, la Justicia Laboral y el aparato administrativo del Estado para que se cumplan. Esa es incluso la teoría que defiende los llamados regulacionistas francesas (Aglietta, 1982; Boyer, 1986; 1990; Lipietz, 1990, 1991; Castell, 1997) con la propuesta de reglamentación de los derechos y sobre todo salarios, sería la opción de disminuir la acumulación del capital (Castell, 1997). Los derechos laborales son un mecanismo/herramienta para garantizar la regularidad y una cierta pacificación de la fuerza

laboral, de los trabajadores (Polanyi, 2000) que existe por intermedio de esta regulación del Estado. Pero todavía encuentra demasiado rechazo por ser una política reformista de la sociedad y no de cambios estructurales (Offe, 1991; Braga 2012).

Pero antes de eso, históricamente aun en el Estado Liberal, en la mitad del siglo XIX en EUA bajo la fuerza de transformación de la Revolución Industrial (Hobsbawn, 1995), Frederic Taylor, por intermedio de un método científico aplicada hacia a la empresa, desarrolla una tecnología que cambia el proceso de producción, con el objetivo de disminuir el tiempo de trabajo para aumentar producción, el taylorismo (Ramos, 2008).

El modo de producción taylorista<sup>9</sup> es la racionalización completa del proceso del trabajo (Coriat, 2001), es poner el trabajador como herramienta de la empresa, para cumplir los requisitos en tiempo y hora, para el lucro del empresario. Entretanto el sistema no ha sido muy bien recibido, sobre todo por los trabajadores<sup>10</sup> franceses que hicieron sus movimientos de resistencia contra esa forma de la labor en las fábricas (Ramos, 2008).

La fuerza de los movimientos sociales y sindicatos han podido generar en alguna medida de estabilidad laboral (Castel, 1997), por exigir garantías de los derechos laborales en las constituciones, como ha pasado en México con la Constitución de 1917, por ejemplo.

Con las luchas políticas del inicio del siglo XX surge el Estado de Derecho que es un garantizador de la de formación liberal capitalista (Mascaro, 2005), o sea, el núcleo fuerte y petrificado de la Constitución son los derechos de libertad, civil y políticos (Marshall, 2001), y no los derechos de igualdad, que serían los derechos sociales, que demanda intervención del Estado, políticas públicas activas, dinero para aplicarlas. Los Derechos sociales son desarrollados por legislación infra constitucional y para aplicarlos necesitamos del aparato administrativo del Estado (Bobbio, 1998).

---

<sup>9</sup> “La principal tarea de Taylor era racionalizar las tareas, para mostrar la pista de una verdadera ciencia del trabajo. Así, basta con reflexionar sobre en qué consiste el método científico y sobre los elementos componentes del objeto que Taylor propone tratar - la obra - para adquirir una perfecta comprensión de su sistema” (Ramos,2008:50).

<sup>10</sup> “Certas formas vivas e militantes de tradição fizeram da França o maior reduto da resistência não só contra o taylorismo, como também, contra a racionalização. Ali se formou uma vasta literatura crítica desta tecnologia que põe em evidência um estado de espírito, por assim dizer, contrário à aplicação extensiva das novas técnicas de trabalho. Literatura que, exportada para os países da América do Sul, adquiriu nos mesmos ampla voga e foi prontamente assimilada por suas elites marginais (Ramos,2008:53)”.

Segundo Norberto Bobbio (1998), la diferencia entre el Estado Social para el Estado de Derecho es la estructura formal del Estado Burgués donde contiene en la Constitución los derechos fundamentales, que son parte, los derechos de libertad (Bobbio,1998), esto es la unión de los derechos civiles, manifestaciones religiosas, de pensamiento, de elecciones, con los derechos políticos, de voto, de candidatearse, de participación en partidos políticos (Marshall, 2001).

Relacionando estas ideas con el “trabajo”, se puede observar que en el taylorismo, en el Estado Liberal cambiando para el Estado Social y de Derechos, las características son de un trabajo mecanizado, “deshumanizado”, con el hombre/mujer como herramienta de la fábrica, fragmentado y cronometrado (Ramos, 2008), en una sociedad del trabajo libre (Hobsbawn, 1995), pero aun con el movimiento sindical ganado fuerzas (Marshall, 2001), y con los derechos sociales, laborales y de seguridad social ingresando en el cuerpo normativo de cada país.

Entre los años 50, con el fordismo-keynesianismo (Coriat, 2001), la organización laboral y la intervención del Estado en la economía estaba basada en una lógica diferente de la actual (Harvey,1998). La producción estaba pensada en el consumo de masa, bajo un padrón, en larga cantidad, por mucho tiempo, siempre con la idea de mantener la demanda social (Stein,2009). Los gobiernos, sobre todo los de Europa, garantizando seguridad social, hospitales y salud pública, educación pública y gratuita, aumentos significativos en los salarios, que alcanzaban a mejorar para los trabajadores el poder de consumo y una mejor calidad de vida (Harvey,1998).

El fordismo es marcado en la actuación sindical por la conciliación de las clases sociales (Braga, 2012), por alcance de beneficios sociales, derechos y garantías en los contratos colectivos de trabajo por una negociación de clase, no por la búsqueda del cambio en el modo de producción capitalista (Offe, 1992).

Según Sennet (2001) un gran beneficio de ese modelo de producción y luego la conciliación de clase de los sindicatos, estaba con la percepción social de los trabajadores de mucha seguridad hacia al empleo, al *status* laboral alcanzado en la empresa que realizaban sus actividades, la posibilidad de planeación de sus vidas a largo plazo, aunque eso no les daba una emancipación como una clase social.

La “Era fordista” trajo una valorización del salario del trabajador (Pichler, 1989), los contratos laborales con beneficios sociales, prestaciones, jornada laboral fija, una fuerza más grande de los movimientos sociales y sindicales. Existe una intensificación en el proceso de producción (Ramos, 2008), pero también más estabilidad laboral hacia al trabajador, por la fuerza de la acción colectiva.

La fortaleza de los sindicatos ha sido con las huelgas y manifestaciones sociales de maza (Marshall, 2001). La herramienta utilizada es, todavía, las negociaciones colectivas de derechos y valorización de los salarios, siempre utilizando las huelgas como poder fuerte de negociación (Stein, 2009). El poder de negociación que parte de los sindicatos de los trabajadores hacia a los empresarios, conjunto de empresarios de un sector económico o mismo hacia el gobierno, utilizando las huelgas, históricamente han sido un elemento eficiente para alcanzar sus demandas laborales, puesto que antes todo un *espacio geográfico común*, sea empresa, ciudad, órgano público, instituciones públicas o privadas, tenían un cuerpo de trabajadores vinculados al mismo órgano empleador y luego sindical, es decir, cuando hacían huelga tenían fuerza pues toda una plata de producción, órgano público, espacio laboral suspendidas sus actividades.

En ese periodo histórico, después del Estado Social de Derecho nace el Estado de Bienestar Social con la finalidad garantizar una condición de vida mínima digna a sus ciudadanos, es decir, en la concepción del Estado se comprende que él debe promover empleo, seguridad social, salud, educación, un ingreso básico para los desempleados o para aquellos imposibilitados de trabajar, entre otros beneficios (Bobbio,1998). O sea, tiene como objetivo garantizar lo que hay en las Constituciones y normas nacionales o internacionales como plan para el desarrollo social.

Es una percepción distinta con relación al el Estado Liberal que además de no intervenir en la economía y en la lucha de clases laboral (Mascaro, 2005), no mira como función del Estado promover a sus ciudadanos condiciones mínimas dignas de vida, o sea, ese cambio de pensamiento genera la idea de que algunas cuestiones básicas como salud, empleo, seguridad social, educación de cualidad no es un plus del Estado, sino un derecho del pueblo que él tiene que proporcionar.

En los años del Estado de Bienestar Social, contemporáneo del fordismo, sobre todo en Europa y Estados Unidos la mirada era que aquél tiene como finalidad garantizar una condición de vida mínima digna a los ciudadanos, es decir, la comprensión de que el Estado se promueve el empleo, seguridad social, salud, educación, un ingreso básico para los desempleados o para aquellos imposibilitados de trabajar, entre otros beneficios (Bobbio,1998).

El Estado de bienestar social (*Welfare state*), o Estado asistencial, puede ser definido, en un primer análisis, como el Estado que garantiza "tipos mínimos de renta, alimentación, salud, habitación, educación, seguridad social a todos los ciudadanos, no como caridad, sino como un derecho político (Bobbio, 1998:416).

El Estado de Bienestar Social surgió sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial; en luchas y demandas constantes de los trabajadores urbanos para alcanzar más derechos o para el cumplimiento de los que ya estaban establecidos en las constituciones, como derecho a la salud, educación, morada, trabajo digno, entre otros (Souza, 1992).

Así, el Estado de Bienestar y Social nace en un contexto de crecimiento económico sin precedentes aliado a una creciente demanda de actores colectivos por derechos, bienes y servicios del Estado – en luchas y demandas constantes de los trabajadores urbanos para alcanzar más derechos o para el cumplimiento de los que ya estaban establecidos en las constituciones, como derecho a la salud, educación, morada, trabajo digno, entre otros (Santos, 1992), que eran cada vez más grandes las desigualdades por la falta de regulación (Lipietz, 2001). Para acomodar estos intereses de forma armónica al sistema capitalista y mantener el crecimiento económico sin perturbaciones, el Estado pasa a conceder estos beneficios, parciales, aunque con los pilares de la democracia y libertad, garantizadas por los derechos civiles y políticos, el Estado Liberal no sana las desigualdades sociales, sobre todo económica, en la sociedad (Marshall, 1967).

En realidad, lo que se diferencia en el Estado asistencial de los otros Estados no es tanto la intervención directa de las estructuras públicas en la mejoría del nivel de vida de la población cuanto el hecho de que tal acción es reivindicada por el ciudadano como un derecho (Bobbio, 1998: 416).



De esa manera, la importancia del Estado de Bienestar Social estaría en la posibilidad de cambios en la sociedad, progresivos, sin que exista una revolución o cambios fuertes, pero que haga la disminución de la desigualdad, que cada vez aumenta en la contemporaneidad.

Para Braverman (1974), en contrapartida, sostiene que el Estado es un actor social que ha contribuido para garantizar además de la propiedad privada, el acúmulo del capital por los grandes empresarios. Para él, ha habido un tiempo en que el Estado presentó un discurso de reformas y cambios, aceptando dar al pueblo y a los trabajadores derechos y beneficios sociales, como en el caso del Estado de Bienestar social, pero, ha sido solo una estrategia para no existir una revolución de los trabajadores o una reforma profunda en que se quitaría todos los privilegios de las élites económicas.

Aclara el jurista brasileño Allyson Mascaro (2015) el capitalismo utilizando el Estado como garantizador de la propiedad y manutención de los privilegios, es un sistema concurrencial, que muchas veces, por presión social, de los movimientos, de las agendas civiles, hacen concesiones a los trabajadores, como en el Estado del Bienestar Social, por recelo de una revolución, pero en cualquier inestabilidad económica, esos beneficios son retirados, pues no hubo un cambio en la estructura social ni tampoco una distribución o redistribución de las riquezas económicas. De acuerdo a esa idea Claus Offe (1991) elucida que el bienestar social no desarrolla la sociedad o cambia estructuras sociales o clases, solo engaña al individuo, sobre todo al trabajador que alcanza pequeños derechos y mejoras en su vida, y por eso se olvida de lo perdido, la conciencia de la lucha de clases.

En el contexto mundial de la crisis económica ha ganado fuerza el discurso de la disminución del Estado de Bienestar Social y Regulación (Bobbio, 1998; Offe, 1991; Santos 1989,1992; Castell 1997), para introducir el Estado Neoliberal, a partir de los años 80 en Europa (Standing, 2015) y en los años 90 en América Latina (Valencia, 2015; De La Garza, 2003). Así han sido elegidas políticas públicas de los gobiernos electos con agendas de disminución del Estado de Bienestar Social (Santos, 1992).

En los años setenta que se produjo un hecho histórico fundamental para legitimar el discurso de la disminución del Estado de Bienestar Social, la crisis económica (Santos, 1990;). En efecto, era necesario para la evasión, aunque sutil, el estado "disminuido" de los

derechos laborales y de seguridad social, además de la irresponsabilidad de la empresa, menos regulación y supervisión del Estado.

Estas crisis también han sido justificadas como crisis de superproducción fordista, con la crítica hacia al modo de producción y sobre todo a los derechos sociales alcanzados por los trabajadores que en la visión empresarial estaba demasiado oneroso (Alves, 2007).

El avance de las fuerzas conservadoras con la creación e implementación de una agenda neoliberal hace con que las constituciones o marcos legales normativos sean más “progresistas” y que detengan una base de los derechos mínimos civiles, políticos y sociales (Mascaro, 2015), pero no hacen los *cambios estructurales en la sociedad* para buscar apenas la efectividad de algunos derechos y de constitución.

Así como apunta Wacquant (2001) uno de los problemas que llegaron con el neoliberalismo es la internalización o repase para el individuo de la cuestión de la pobreza, por ideas meritocráticas si uno no alcanza a tener éxito o eres pobre, tiene relación con sus capacidades individuales y no con la distribución de la riqueza social. Así que, es fácil observar en la sociedad neoliberal el discurso meritocrático de que el trabajador debe “arriesgarse más”, que “para prosperar hay que capacitarse”, “trabajar cada vez más” o “empezar a emprender”, construyendo una empresa o como trabajador autónomo. Se el trabajador no tiene un buen trabajo o éxito en su empresa, es porque el sujeto no se capacitó o no trabajó suficiente, o sea, transferir la responsabilidad de una sociedad inestable, insegura, sin menos de desarrollo individual para el sujeto-trabajador.

Ese discurso de ataque a los trabajadores con la flexibilidad de la reglamentación, junto con las tecnologías, ha generado una nueva forma de pensar la producción que es el toyotismo (Alves, 2008, 2015), que es otra revuelta en el “trabajo”.

Es el toyotismo que cambian completamente el modelo ontológico de producción (Alves, 2001), pues surge en un contexto social de globalización, en que la fragmentación del proceso de producción en diferentes países para bajar el costo es característica, así como dentro de la fábrica donde los trabajadores son estimulados a competencia entre ellos, con mecanismos gerenciales de fragmentación de la colectividad, mayor racionalización de la producción (Alves, 2015), transformando el elemento *espacio-tiempo*,

fragilizando las interacciones, la construcción de la identidad colectiva y la organización colectiva.

El discurso neoliberal que presenta la flexibilidad laboral como única alternativa para el final de una crisis económica o mismo el fatalismo de que sólo hay como opción del sistema económico la disminución de los derechos laborales, no intervencionismo o desreglamentación de los derechos sociales de protección al trabajador pasa a ser una visión unívoca, como se fuera la única, por lo tanto, se construye una realidad limitada, bajo una descreencia de cambio, una sumisión de la visión social de posibilidad de otras realidades para más que la desprotección social.

En el Estado de Bienestar social había normas laborales que hacían al menos el intento de generar una repartición de riqueza hacia a los trabajadores, con el neoliberalismo, en el modo de producción toyotista, y la debilidad de las instituciones, por la desreglamentación y flexibilidad laboral, resultado del discurso y acción de menor intervención del Estado en la economía, el trabajo deja de ser una herramienta estatal de disminución de la pobreza y desarrollo humano. Por tanto, es decir, que el mercado laboral vive tamaña crisis que puede impulsar las personas a una vida de trabajo precario o mismo criminal (Wacquant,2001). Para la clase trabajadora, aunque tengan trabajo formal, informal, autónomo, no alcanzan a salir de la zona de pobreza por recibir bajos salarios, en largas jornadas laborales, en locales insalubres, que los impide el desarrollo de la vida digna.

Tabla 2: Características de la Categoría trabajo según los tipos de Estado y de Sistema de Producción Capitalista

Categoría social de la investigación	Sistema de Producción	Tipo de Estado	Características de la Categoría Social “Trabajo”
Trabajo	Taylorismo	Estado Moderno Social	Trabajo libre, operario moderno, huelgas y paros para garantizar derechos laborales
	Taylorismo/ Fordismo	Estado Democrático de Derecho	Legislación que garantizan en las constituciones derechos hacia a los trabajadores
	Fordismo	Estado de Bienestar Social	El operario, trabajador libre, alcanza a vivir derechos sociales, laborales y de seguridad
	Toyotismo	Estado Neoliberal	Flexibilidad de las leyes laborales, inseguridad hacia a el empleo, derechos, salarios, jornada laboral, condiciones de salud.

Elaboración de la autora con base en Ramos (2009)

Por consiguiente, las características del trabajo han cambiado al largo del tiempo, con las diferentes formas del Estado Social, de Bienestar social, neoliberal) y del “hacer política”, juntos con el modo de producción (taylorista, fordista e toyotista), tanto que transformaron las condiciones del trabajo con derechos laborales garantizados en la constitución, asegurando seguridad al trabajador, luego, al mercado laboral, para un ambiente laboral y social de inseguridad laboral, bajos salarios, mayor flexibilización normativa, intensificación laboral, en que el riesgo económico está para el trabajador. En este contexto neoliberal, el trabajo inseguro ya no se alcanza la ascensión social, laboral, financiera y la disminución de la desigualdad social.

### 3.1.1 – Espacio-tiempo: los cambios materiales del “trabajo” y sus características en la América Latina

En la América Latina en problema de la inseguridad laboral, falta de derechos y descumplimiento de ellos, acceso a derechos sociales por los trabajadores todavía no se había cumplido perfectamente, y luego una “olla” de retiro de derechos laborales, flexibilidad e inseguridad en el trabajo a partir de los años 90 (De La Garza; 2003).

En la sociedad contemporánea hay una reestructuración económica a nivel global, también las estructuras de las empresas, que por cierto cambia las características del “trabajo”, con el reparto de funciones en el espacio mundial, donde los operarios que desarrollan el trabajo manual en las empresas son contratados y están en el espacio de los países en desarrollo, muy fuertemente en América Latina, países, pues la mano de obra en ese *espacio* es más barata. Las sedes administrativas y más tecnológicas de las empresas están en los países de primer mundo, sobre todo Estados Unidos, países de la Unión Europea, con trabajos mejores pagados, con mano de obra calificada y más garantías sociales hacia los trabajadores. Pues, la categoría *espacio* en el “trabajo” está diferente, pues ya no es compartir el mismo espacio, y cuando lo es, para la misma función laboral hay diferentes personas con vinculación a diferentes empresas (*outsourcing*), la quiebra de la *identidad laboral*.

Este contexto social que se extendió por todo el mundo también apareció en América Latina, el fortalecimiento de los discursos de estado disminuyó a favor de una recuperación de la economía, es decir, la visión de una disminución en el Estado de Bienestar como una solución a la estabilidad económica (Braga, 2012; Cuevas, 2015; Valencia, 2015).

En el espacio de latinoamericano a largo de los años ha sido reconocido por características muy diferentes, con múltiples modos de producción y diferentes niveles de productividad (Mora, 2005), reglamentación y legislación laboral completamente diferentes (Bensusán, 2007), movimientos sociales y sindicales muy heterogéneos (Alves, 2001; De La Garza, 2013).

El siglo XX de América Latina, partimos todavía de un Estado Liberal, sin muchas intervenciones en la economía hasta antes de la crisis de 1929 (Mejía-Ortega &

Franco-Giraldo, 2007) sin grandes desarrollos del modo de producción taylorista, por dificultades de las poblaciones de inserción (Ramos, 2008).

Las movilizaciones aún por derechos políticos y también sociales, aliado a avances de gobiernos populistas como en Brasil, Argentina, Chile, Uruguay, con revoluciones en países como México (Mires, 1989), que generaron la positivación de derechos sociales y laborales en las Constituciones, como una forma de contener las revueltas sociales (Mejía-Ortega & Franco-Giraldo, 2007). A partir de ese momento surge el Estado Social de Derecho, por demandas sociales, pero más por reformismos y populismos de los gobiernos locales, sin grandes cambios en la estructura social, sobre todo por a ver fuerte intervención de Europa y Estados Unidos en la explotación de la mano de obra latinoamericana.

El Estado de Bienestar Social no ha sido tan desarrollado por acá, aunque hubiera derechos garantizados en las constituciones, en muchos países hubo control de los paros del movimiento social y sindical, por recelo de revolución social, como en las dictaduras militares de Brasil, Argentina, Chile (De Carvalho, 2001), o la burocratización del sindicalismo por el partido del poder en México (Bensusán, 1997, 2000).

Para introducir el Estado Neoliberal, en los años 90 en América Latina, fueran elegidas políticas públicas de los gobiernos electos con agendas de disminución del Estado de Bienestar Social (Santos, 1992).

La aceptación de la disminución de la inversión estatal en políticas públicas sociales, salud, educación es también resultado de una percepción social, de los actores, tanto por un desarrollo histórico social o familiar, orientaciones económicas y sobre todo la incorporación de discursos afectando la acción social (Lebarón, 2018), así como la mirada hacia a la realidad.

Es decir, las transformaciones del Estado son resultados de procesos dinámicos y concomitantes de relaciones de poder, espacio-tiempo e identidad de sus actores, al largo de un proceso histórico, que aumenta o disminuye su capacidad de acción social.

Según Valencia (1999) al final de los años 90, 30% de los trabajadores latinoamericanos y tienen jornada de 45 horas semanales, reciben salarios abajo de la línea de la pobreza (170 y 200 dólares mensuales). En cuestiones de horas laboradas Valencia

(1999) va a apuntar que 30% de los trabajadores tiene una jornada de más de 50 horas semanales, y todavía, casi 20% trabajan 65 horas semanales por un salario entre 204 y 240 dólares mensuales, apenas 20% mayor (Valencia, 1999).

Hoy en América Latina el elemento central en el mercado laboral es la inestabilidad, inseguridad generalizada, que afecta las relaciones entre trabajadores, entre trabajadores y el empresario, los salarios, el medio ambiente laboral, las horas laboradas (Mascaro, 2015).

La idea de limitar el Estado Neoliberal en el sentido de regular el mínimo de condiciones laborales (Vasapollo, 2003) tiene tres finalidades importantes: primera es garantizar para los empresarios que todos deberían cumplir la ley y derechos para los trabajadores, pues de esta manera, todos tendrán el mismo costo en la producción y así no saldría desleal la competencia en el mercado entre las empresas (Gil, 2017); la segunda es hacer con que el propio trabajador tenga condiciones de comprar y mover el mercado de consumo, “girar” la economía; y el tercer punto es la propia competencia entre las empresas de países diferentes, eso, más fuerte después de la globalización, mitad del siglo XX hasta ahora, en que la legislación entre países diferentes generan costos diferentes a los empresarios, por lo tanto, compiten de manera “desigual”, por eso la idea de una legislación “común” o semejante para facilitar el propio poderío del capital (Valencia, 2015).

Tilly et al (2014) hacen una reconstrucción histórica sobre los movimientos sociales que buscaban protección social y leyes de protección a los salarios, salud, despido, entre otras cuestiones. Se habla del nuevo movimiento neoliberal con ideas de reforma de la protección social para que los trabajadores estén más “libres” para los hechos del mercado.

La amplia movilización que ha tenido este sector de trabajadores, particularmente en América Latina, ha dado lugar a la conformación de movimientos sociales de trabajadores informales que demandan principalmente el derecho al trabajo y a condiciones decentes de trabajo, pero también el derecho al espacio público, siendo éste donde se concentra la mayor parte de las actividades laborales informales (Tilly *et al*, 2014:163)

El sistema económico neoliberal actual, en que la libertad del comercio es un valor fundamental, irrevocable e imbatible se reconoce que estamos bajo “reglas” económicas

del mercado sin reglas, que para funcionar ocupa la desigualdad y la acumulación del capital, pero que ya presenta los señales de agotamiento, entonces, para que no haya un colapso en la economía, es importante que las instituciones intervengan para regular ese mercado, que exista la desigualdad para que el capitalismo liberal funcione, pero no tanta que invalide el propio sistema (Polanyi, 2000). Así que el papel de la regulación del derecho laboral es hacer el intento de disminuir la desigualdad social entre los actores del mercado, trabajadores y empresarios.

Así como la afirmación que sostiene Sotelo Valencia (2015),

Existe una estrecha relación entre trabajo y barbarie que en la actualidad se manifiesta fehacientemente en la protección jurídico-institucional cada vez más generalizada de los vendedores y vendedoras de su fuerza de trabajo en relación con los derechos laborales y sociales. A diferencia del pasado, cuando por lo menos existen leyes, normas y reglamentos que reglamentaban y protegen esos derechos conquistados por las luchas obreras y proletarias en el curso del siglo XX, en la actualidad y la mujer que trabajan, cada vez más lo hacen en condiciones de desprotección, precariedad, inseguridad, fatiga corporal y cerebro intelectual. De esta forma, se impuso una normatividad de trabajo que devuelve al obrero a condiciones similares a las que prevalecía en el siglo XIX, cuando prácticamente la patronal y el Estado eran todopoderosos para implementar e imponer sus condiciones de explotación, de miseria y de trabajo al conjunto de las categorías que constituyen el mundo del trabajo. Como esta situación **no es coyuntural o accidental**, sino **sistemática y estructural**, consideramos que **se ha incrustado dentro del metabolismo sociolaboral de la reproducción del capital** y cuya superación necesariamente implica, a la par, la superación del sistema (Valencia, 2015:84 y 85).

Mascaro (2015) concluye que las crisis del capitalismo no son episódicas o temporarias pero un elemento de él; y para controlar los conflictos sociales y las luchas de clases, surgen las ideas de la regulación social, como una manera de disminuir la insatisfacción por desigualdad percibida, pero sin que exista un cambio estructural social.



La regulación pretende no solucionar la crisis, pero administrarla según un modelo organizacional (Mascaro, 2015).

Así que se empezará a quedar claro que las transformaciones en el Estado, en el modo de producción y luego en el trabajo, han sido transformaciones en el modelo ontológico cambiando el *espacio* social a largo del tiempo.

### **3.2 –Espacio-tiempo, Identidad y Poder: transformaciones del trabajo en los nuevos modelos de desreglamentación y flexibilidad Laboral**

Partiendo de las ideas del capítulo sobre la configuración del *espacio* europeo y América Latina a largo del *tiempo* en el *trabajo* ahora se va a seguir observando cómo se han dado estas transformaciones enfatizándolas a partir de las categorías *identidad* y *poder*, sobre todo definiendo los conceptos, para al final relacionarlos con las características del trabajo.

El hilo de argumentación es que los cambios en el *espacio-tiempo*, elementos materiales de la realidad empírica, cambian las *identidades* de los actores, y las capacidades de poder, transforman símbolos y representación, concomitantes y en mismo *locus*, transformando las características del trabajo, para luego hacerlo flexible, desreglamentado, insertado en las dimensiones de precariedad laboral.

El proceso de construcción de la identidad y en seguida del poder, implica en el compartir espacio-tiempo, elementos materiales (Pimentel, 2012). Para Pierre Bourdieu (2006), identidad es parte de una realidad que es la representación de algo dependiente del conocimiento y reconocimiento de símbolos y signos sociales. Es una lucha por reconocimiento reglas relacionadas a “fuerzas simbólicas”, ciertos signos que diferencian religión, cultura, nacionalidad (Bourdieu, 2006), y sobre todo la identificación de los símbolos de la labor, que es fundamental para comprensión del trabajo en la sociedad moderna.

Para Castells (1999) identidad es una construcción de un significado colectivo con base en cultura u otros símbolos que generan significados sociales del compartir, es decir, la idea de identidad es un proceso de identificación subjetivo, para el propio actor social, pero siempre en un contexto de estructura de poder.

La identidad es parte de la formación de los individuos, es el desarrollo de su propia concepción subjetiva, como se observa, se enseña, se auto reflexiona dentro de una comunidad (Sánchez-Flores *et al.*, 2017).

Surgen la comprensión de la fuerza colectiva<sup>11</sup>, la construcción de la *identidad*<sup>12</sup> y representación colectiva para acción social, la configuración de los movimientos sociales, y, luego en el caso de los trabajadores, la organización del movimiento sindical que es para Touraine (2014) “(...) el llamado a la identidad es, en última instancia, la acción defensiva del activista social contra las mismas condiciones de su acción colectiva (2014:26-traducción libre)”

En ese momento de la tesis quedase claro porque el análisis meso social es fundamental, pues según Margarete Archer (2009) tratar el actor social sin relacionarlo a identidad social es incompleto, pues hay que considerar en el análisis, que nace en un mundo estructurado<sup>13</sup> socialmente, con fuerzas de constreñimiento social, pero tampoco el actor es solamente pasivo, hay también su propia capacidad de acción y transformación, por lo tanto, mejor considerarlo como un agente social (2009:375).

la realidad social es una compañera en este desarrollo y no se le puede quitar todo privilegio, porque el precio de ello es el desarrollo incompleto de niños salvajes. Por el otro lado, puesto que ninguna identidad social particular es necesaria, esto plantea el problema de cómo se adquieren identidades particulares, porque no es satisfactorio dejar esto al determinismo social o tratarlo como un asunto de saltos individuales al vacío. El puente entre la identidad personal y la social se hizo con el concepto de agencia. La influencia *condicional* de la sociedad opera mediante las opciones de vida objetivas que enfrentamos al nacer. Las colectividades en que estamos involuntariamente agrupados afectan a los actores sociales en que estamos constreñidos y habilitados a transformarnos (Archer, 2009:394)

Es desde acá que salimos de una percepción micro social del actor/agente para la idea del colectivo, de la creación de órdenes, símbolos, ideologías, conciencia compartida,

---

<sup>11</sup> “La identidad no puede oponerse a la participación social y al ejercicio de los roles sociales, y mucho menos confundirse con ellos. En las sociedades preindustriales, la llamada a la identidad era un recordatorio de que el orden social dominaba, tanto si esa identidad era religiosa, nacional o incluso de clase” (Touraine, 2014:26)

<sup>12</sup> “(...) la llamada a la identidad es, en última instancia, fraudulenta la acción defensiva del activista social contra las condiciones mismas de su acción colectiva.” (Touraine, 2014:26)

<sup>13</sup> las experiencias acumulativas de nuestro ambiente favorecerán las propensiones, capacidades y aversiones que separan las prácticas sociales que después buscamos o evitamos y con ello la identidad social que asumimos producto de lo que ya somos como personas (Archer, 2009:393)

elementos comunes entre los actores que se van a agrupar relacionarse, reconociendo elementos de identidad (Pimentel, 2012).

En ese sistema social estratificado que, según la teoría social realista (Archer, 2009), la identidad está dividida entre la identidad personal y la identidad social. La primera es resultado del nacimiento y de los privilegios, o no, de los cuales encontramos en las estructuras sociales preexistentes, de hecho, al nacer recibimos una carga de identidad personal que tiene que ver con estructuras activadas antes de la propia elección del actor (Archer, 2009). Pero eso no determina que él/ella tiene que asumir/ejercer/actuar de acuerdo con eso, debido a tener un espacio de conocimiento/elección, la acción racional (Weber, 1991). La identidad social, que es una de las categorías de análisis de esta tesis, es efecto de la identidad personal, pero junto con experiencias de vida, y, sobre todo, son elecciones que el actor, ahora agente, va a decidir, adoptar para él/ella mismo en la sociedad (Archer, 2009).

Es en tanto actores que adquirimos, o podemos adquirir, una identidad social estricta al tomar posesión de un rol y personificarlo de forma particularista. (Los agentes, definidos como colectividades y por tanto en plural, no pueden tener una identidad estricta). Todos tenemos una identidad personal, pero cada uno no tiene, sostengo, una identidad social, es decir, un rol cualquiera en que colocar lo suficiente de sí mismo como para sentirse cómodo con lo que ha llegado a ser. Esa es una razón de por qué la identidad personal y social no son lo mismo. La ausencia de identidad social ocurre cuando los roles que se ocupan (por ejemplo, el desempleado) no expresan lo que habríamos elegido ser, o se pierden aquellos que sí lo hacen (con los despidos) y no hay alternativas disponibles (escasez de empleo). La otra razón por la cual necesitamos tener y hacer referencia a una identidad personal continua es *para que haya alguien* que tenga la experiencia de esta ausencia o pérdida —un sujeto cognoscente que es consciente de cómo la sociedad pudo haberlo satisfecho, pero no lo hizo. Nuevamente, el material indeterminado no es suficiente, porque carece de las potencialidades que la organización social puede frustrar, así como también de un sentido del yo que sabe que han sido frustradas (Archer, 2009:349).

Existe el reconocimiento de la identidad como elemento capaz de generar movilización y luego una transformación social (Archer, 2000). Por eso existe una diferencia entre los conceptos de “actores primarios”, más relacionado a clase social de nacimiento, donde los actores están sin que hubiera posibilidad de cambio, sin elecciones primarias, y los “actores incorporados” que por la capacidad de reflexión actúan colectivamente para cambiar las estructuras sociales (Archer, 2000).

Para Pimentel (2012), y la concepción teórica que ese adopta en la tesis,

la identidad<sup>14</sup> social colectiva surge a partir de un proceso general de identificación simbólica que se constituye, simultáneamente, de un doble proceso de (1) identificación interna y (2) de diferenciación externa, generados por la proximidad física y simbólica (Pimentel, 2012:318-traducción libre).

Por lo tanto, la identidad es el elemento que diferencia socialmente el actor/agente, que lo individualiza, que lo caracteriza de alguna manera en la sociedad. En el trabajo, existe el reconocimiento social de diferenciación entre los actores/agente, en las clases sociales, que van a fijarse en el *status quo* profesional que tiene el actor/agente y que además hace la unión interna de los actores que se reconocen en la misma clase, trabajo, función social en la comunidad.

Así que estos símbolos y signos de identidad apartan en grupos diferentes los actores por compartir estas características que son construcciones de una dominación o intimidación (Bourdieu, 2006) por ejemplo de clase social, con el *habitus* (Bourdieu, 2016), discursos y prácticas que diferencian los trabajadores de los empresarios. Estos atributos vuelven oportuna la unión, construcción de la colectividad, para transformar o constreñir intereses de clase u organizaciones colectivas.

Otra vez, por lo tanto, saliendo de una percepción individual del actor/agente empresario, trabajador o fiscal de la Ley, para la organización colectiva que ha sido producida a partir de la construcción de las identidades sociales o colectivas.

De ahí surge la categoría de análisis “poder” y sus estructuras, dado que esa reunión de factores materiales, de espacio-tiempo, e identidad colectiva, moviliza el surgimiento de los elementos para estructurar una acción social de intervención en la realidad (Pimentel,

---

<sup>14</sup> “La identidad social colectiva surge de un proceso general de identificación simbólica que es simultáneamente un doble proceso de (1) identificación interna y (2) diferenciación externa, generada por la proximidad física y simbólica” (Pimentel, 2012:318-traducción libre de la autora).

2012). Es decir, las categorías anteriores son elementos que generan el acúmulo del capital<sup>15</sup>, económico, cultural y social, según Bourdieu (2016), capaces de actuar para imponer sus intereses, debido a estas desigualdades o diferenciaciones de los elementos ontológicos.

Poder es la manifestación en la realidad social de la dominación (Weber, 1991), de las clases sociales (Marx, 1985), el ejercicio de la violencia simbólica por el acúmulo del capital (Bourdieu, 2016), capacidad de hacer juicios legítimos (Boltanski, & Chiapello, 2002).

Por consiguiente, “las relaciones de poder dependen de una capacidad física (poseer el uso de los recursos de la realidad material) y de una legitimidad o reconocimiento simbólico (identificación de los individuos subordinados en la relación con la lógica/idea del juego/situación – realidad ideal) (Pimentel, 2012:401)”.

Así que surge la organización social hacia a una acción colectiva estructurada con capacidad de transformar o constreñir la realidad social y representación, luego, intervención política en la realidad material e identitaria de los actores/agentes (Pimentel, 2012). Conocida las bases teóricas y categorías ontológicas de análisis, es importante reconocer los actores/agentes de transformación/constreñimiento social de esta tesis.

---

<sup>15</sup> “ La noción de acumulación de capital movilizado aquí se recupera de la concepción bordieusiana de análisis de la realidad social, en la que, en un campo social determinado, los agentes, los recursos, las posiciones, las situaciones, en definitiva, el conjunto de elementos (el realismo crítico llamaría componentes) presentes en la escena que se va a desplegar y que tiene la posibilidad de conducir a finales diferentes, se considera "naturalmente" (o intrínsecamente) desigual. En otras palabras, al igual que en el realismo crítico, que propugna que cada cosa/entidad tiene una estructura generativa singular dotada de poderes causales específicos y, por tanto, tiene capacidades desiguales para ejercer su eficacia causal sobre la realidad, la concepción bordieusiana de un universo social también parte de la misma premisa de capacidades diferentes de configuración de la realidad, capacidades que conducirán a acumulaciones o polarizaciones (económicas, sociales, simbólicas, materiales, etc.) de recursos y bienes y que, a su vez, redireccionará nuevas dinámicas también desiguales (Pimentel, 2012: 321-traducción libre de la autora).”

Figura 3: Funciones de los actores/agentes sociales



Elaboración propia.

Los grandes actores económicos-sociales que estructuran ese conflicto laboral son tres: el primer es el Estado, con la capacidad de estabilizar o mejor dicho reglamentar derechos y obligaciones de las empresas y de los sindicatos con la finalidad de equalizar o disminuir la desigualdad de fuerzas económicas entre sindicatos y empresas. Además de eso, el Estado tiene como función la promoción del bienestar social realizando inversiones en salud y educación pública de calidad, actividades de cultura y espacio público, a partir de los tributos recaudados.

El segundo actor social son las Empresas, que para obtención del lucro y del acúmulo del capital, hacen el proceso de transformación de los bienes materiales o de la naturaleza para agregar valor, interesados en el plusvalor. Pero aparte de eso, genera los tributos para el Estado y los empleo para la sobrevivir el trabajador. La empresa, así como los sindicatos o el *locus* donde se desarrolla el trabajo es fundamental en ese análisis, pues según el marco teórico que se adopta, es en ese *espacio*<sup>16</sup> físico, social donde el trabajador

<sup>16</sup> "El territorio es entonces el centro sobre el que convergen una parte relevante de los intereses de la colectividad, la clase, los nuevos grupos de sujetos que operan en una empresa socialmente extendida en el

desarrolla su identidad laboral, su concepción de clase social y luego sus valores, luchas sociales, reconociendo en sí y en el otro sus similitudes y diferencias, organizándose colectivamente hacia a la búsqueda de sus derechos o transformaciones sociales.

El tercer actor social son las organizaciones de trabajadores, los sindicatos, representación colectiva de los trabajadores, que operan la actividad física para la agregación del plusvalor hacia a los bienes materiales y de servicios, transforman el trabajo físico en valor de cambio. Los sindicatos son parte del movimiento social de trabajadores para frenar la fuerza del acúmulo del capital.

Para Fraser (2008) los cambios que necesitan los sindicatos para generar participación y representación de los afiliados, luego la legitimidad de su existencia sólo sería posible a partir de una organización que haga frente a la globalización, al creciente acúmulo del capital y la concentración de riqueza, para así alcanzar la disminución de la desigualdad económica.

Sin embargo, la crisis de representatividad sindical es el resultado, no sólo de la dificultad de encontrar objetivos comunes para intereses heterogéneos, sino del hecho de que los intereses de los asalariados quedaron atrapados formalmente por criterios técnicos de representatividad (numéricos o de otro orden) obsoletos. Los factores que incidieron en esta crisis son diversos: desde los cambios en el mercado laboral hasta la pérdida de confianza y credibilidad de las bases respecto a las estrategias que siguen los dirigentes (Bensusán, 1993: 51).

Eso se ha dado exactamente por la falta de reglamentación del Estado en la economía. La regulación de los mercados por parte del Estado tiene como finalidad disminuir el crecimiento de la acumulación del capital solamente por el mercado, o sea,

---

sistema territorial. Una fábrica social generalizada en la que se generan nuevos sujetos que deben sumarse a una unidad como cuerpo organizado, como un conjunto de partes que interactúan como nuevos sujetos de clase, que adquieren una cierta caracterización social porque derivan de una cierta caracterización productiva de la reconversión neoliberal, de la forma de producir y producir socialmente la centralidad de la empresa, del beneficio, del mercado. Nuevos sujetos de clase que son capaces de revivir las contradicciones económicas y sociales y los procesos de socialización. Valores y comportamientos orientados y derivados de la presencia de un modelo que, por la reestructuración de la empresa y del capital, tiene un profundo impacto en el territorio y crea su contradicción en la nueva fase de conflicto social.” (Vasapollo, 2003:s/n).



frenar en poder de las élites económicas nacionales e internacionales que cada vez más influyen en las políticas de Estado para disminución de la intervención en la economía y sobre todo con relación a regulación laboral (Vasapollo, 2003).

(...) se observa hoy el declinar del gobierno público de la economía. Se ha invertido la relación entre el mercado y el Estado. No es el Estado el que controla el mercado, sino los mercados los que coartan las decisiones de los Estados. Basta pensar, por ejemplo, en el poder de las agencias de calificación. Se observa, pues, una crisis del carácter estatal del derecho (Gil, 2017:26).

El cambio estructural solo existiría en otro sistema económico, es que en esta tesis no hay “pacto” del pensamiento de los posmodernos con los riesgos de la sociedad volátil, que echan la culpa solo al neoliberalismo, con la inseguridad social, ni tampoco con las conclusiones de los institucionalistas que afirman ser la falta de reglamentación la crisis del “mal empleo” y de la precariedad generada por el neoliberalismo.

Según Vasapollo (2003) existió una redefinición de la sociedad asumiendo como eje central la empresa, por eso la importancia del análisis del trabajo vinculado a cuestión de los cambios históricos de los modelos organizacionales del taylorismo, fordismo hasta el toyotismo, para comprender las diferencias en las características del trabajo que van a impactar en la sociedad.

La "flexibilización" realizada en los antiguos países fordistas, que llamamos "neotaylorismo", es, evidentemente, sólo relativa. Incluso si Estados Unidos se va a "abrasilando", están lejos de conocerse el nivel de salarios y la ausencia de garantía y cobertura social de los Nuevos países industrializados del tercer mundo. Estos países partieron de una situación de fuerte flexibilidad inicial, disposición en la que se apoyaron en una primera etapa de la taylorización primitiva, para alcanzar, a veces, una etapa de fordismo - la potencia dominante del Continente no se involucró en el paradigma industrial dominante; - el centro y la periferia del Continente están comprometidos en el mismo paradigma industrial y sólo pueden ajustarse recíprocamente por una mayor o menor flexibilidad (sobre el eje vertical) (Lipietz, 1997: 107).

Una de las cuestiones más importantes de la contemporaneidad, además de esa inestabilidad de las relaciones que refleja en las cuestiones del mercado laboral, es la pulverización del poder sindical del trabajador, con la posibilidad de existencia del contrato de empleo entre empleado y empleado (sin la tutela sindical) y la crisis de legitimidad del sindicato.

las formas de representación y las bases sociales del Estado también fueron modificadas. Así, los sindicatos y las asociaciones empresariales jugaron un papel clave en el manejo económico y la negociación política del bienestar social; y cuando los partidos de gobierno aceptaron el compromiso fordista entre el capital y el trabajo, tendieron a convertirse en partidos del pueblo, policlasistas (Jessop, 1999: 28)

Esa realidad ha producido una debilidad de la antigua y poderosa entidad colectiva de los trabajadores, capaz de representarlos, defenderlos, resistir y negociar con la clase empresarial.

Contemporáneamente, hay una tensión en el mundo laboral de dos puntos, una de la debilidad de las instituciones, normas jurídicas proteccionistas y la cuestión psicológica-emocional del trabajador, los dos generan y reproducen la inseguridad, además de neutralizar las fuerzas sociales capaces de generar cambios estructurales por demandas de clase (Valencia, 2015).

A partir del reconocimiento de los actores/agentes sociales se va a avanzar en el debate de las teorías sobre el “trabajo” como objeto.

### *3.2.2 Características del “trabajo”*

La Real Academia Española<sup>17</sup> define “trabajo”<sup>18</sup> con una infinidad de características y conceptos, pero con la mayor parte de los adjetivos y definiciones bajo una mirada de algo “malo”, despreciado, con sufrimiento. Las definiciones más cercanas al objeto de esta investigación son: la acción o efecto de trabajar; ocupación retribuida; resultado de la actividad humana; esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza en contraposición al capital.

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

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

---

<sup>17</sup> Asociación de Academias de la Lengua Española, representante normalizador de la lengua española.

<sup>18</sup>1. m. Acción y efecto de trabajar. 2. m. Ocupación retribuida. 3. m. **obra** (cosaproducida por un agente). 4. m. Cosa que es resultado de la actividad humana. 5. m. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin. 6. m. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*. 7. m. Lugar donde se trabaja. 8. m. Dificultad, impedimento o perjuicio. 9. m. Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz. 10. m. Fís. Producto de la fuerza por la distancia que recorre su punto de aplicación. 11. m. coloq. Cuba, Ur. y Ven. Preparación por medio de poderes sobrenaturales de una persona para protegerla o para perjudicarla, y de una cosa para usarla como amuleto. 12. m. pl. Estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida.

El trabajo es el proceso entre el hombre y la naturaleza, el proceso en que el hombre, por su propia acción, intermedia, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. (...) Al actuar, por intermedio de ese movimiento, sobre la naturaleza externa a él y al modificarla, él cambia al mismo tiempo su propia naturaleza. (...) Al final de proceso de trabajo obtiene un resultado que desde el inicio existía en la mente del trabajador, y por lo tanto ideal (Marx, 2004:33).

Por lo tanto, la categoría "trabajo" es central en la teoría marxista, aclarando que el ser humano tiene la capacidad potencial de realizarse como ser libre y universal, fijando sus rumbos en la historia además de pensar y actuar con nuevas perspectivas, a través del trabajo. Esto quiere decir también que el hombre está en un proceso de autoconstrucción, de la propia imagen y del papel social desempeñado, o sea, la dimensión subjetiva e intersubjetiva, por medio de su actividad esencial, el trabajo (Marx, 2013).

Según el sociólogo Enrique De la Garza (2010) hay una definición sencilla del trabajo que es comprenderlos como el cambio de la materia, objeto, por la actividad humana utilizando de los medios de producción para construir un producto con valor de uso y de cambio (2010:112). Pero esa actividad se hace por intermedio de las relaciones humanas, con la interacción entre los actores/agentes sociales.

Trabajar es relación con objetos que pueden provenir de la naturaleza o no, pero específicamente interacción social de manera inmediata o mediata, con sus componentes también materiales y subjetivos. Pero la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones económicas, de poder, de interés, de influencia, culturales (De La Garza, 2010).

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

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

Según Charles y Chris Tilly (1998),

El trabajo incluye cualquier esfuerzo humano que añade valor a bienes y servicios (...) De modo más preciso, no todo esfuerzo se califica como trabajo; los actos puramente destructivos, expresivos o consumativos quedan fuera de este

límite; en la medida que reducen el valor de uso transferible, podemos pensar en ellos como antitrabajo. En la medida en que el esfuerzo añade valor a bienes y servicios que están disponibles, al menos en principio, para otros, consideramos el esfuerzo del trabajo. (Tilly, 1998: 22 y 23)

De esta manera, los elementos fundamentales a la categoría de trabajo son: ser una actividad o esfuerzo físico o mental y que añada valor de uso a un bien o servicio producido por el individuo. A seguir se va a presentar las características para considerar un trabajo como bueno o malo.

### *3.2.3 La dicotomía: trabajo bueno versus trabajo malo*

La cuestión del trabajo precario empieza por reconocer que hay diferentes ideas y características que debe existir en una actividad laboral, que puede tornarlo un trabajo bueno (Kalleberg, 2011), digno o decente, hasta un trabajo con malas características, haciéndolo precario.

Para Howell, D. R., & Kalleberg, A. L. (2019) la calidad de empleo<sup>19</sup> es muy difícil de ser cuantificada en atributos, pues depende, sobre todo, del contexto económico de cada país, de las oportunidades de trabajo, de seguro social y beneficios, de las leyes laborales locales, pero una cuestión fundamental es la compensación económica<sup>20</sup> que también va a ser diferente en cada país, pero es uno de los factores más importantes de identificación de un trabajo calificado como bueno.

<sup>19</sup> “Definir si un trabajo es bueno para una persona depende en parte de las motivaciones de los individuos para tomarlo (por ejemplo, si es principalmente por el dinero, para hacer contribuciones a la sociedad o a grupos parciales, o para obtener un significado y un logro intrínsecos). En general, es probable que sea más difícil definir un buen trabajo que uno malo: lo que consideramos un buen trabajo no sólo depende de los beneficios económicos -salarios y prestaciones no salariales como la salud y la pensión- sino también de tener control sobre el horario y autonomía sobre el contenido del trabajo (Kalleberg 2011, 2016). Algunos buenos trabajos también pueden considerarse mejores que otros, por lo que distinguimos los buenos de los meramente decentes. Por el contrario, es más fácil definir ciertos tipos de trabajos como malos si tienen niveles extremadamente bajos de ingresos y beneficios que no son suficientes para que los trabajadores a tiempo completo alcancen un nivel de vida mínimo y permiten a los trabajadores poco control sobre la programación y las condiciones de su trabajo.” (Howell, D. R., & Kalleberg, A. L., 2019:5)

<sup>20</sup> “Las dimensiones básicas de la calidad del empleo incluyen sin duda alguna la compensación económica, como los ingresos y (especialmente en los Estados Unidos), las prestaciones como el seguro médico y las pensiones, así como el grado de seguridad en el empleo y las oportunidades de ascender a mejores puestos de trabajo, la medida en que las personas son capaces de ejercer control sobre sus actividades laborales y de experimentar que sus empleos son interesantes y significativos, y si las personas son capaces de ejercer control sobre sus horarios de trabajo de manera que les permita pasar tiempo con sus familias o dedicarse a otras actividades no laborales de las que disfrutan” (Howell, D. R., & Kalleberg, A. L., 2019:4)

El 1) *salario* es por tanto uno de los primeros factores de calificación de un trabajo como bueno o malo (Kallenberg, 2009; Standing, 2014, 2015). De forma general, hay una tenencia identificada entre el nivel de ingreso (o nivel de compensación económica) y la calidad del trabajo. El nivel de ingreso, de forma general, también se refleja indirectamente en la capacidad de consumo, pero hay que promocionar condiciones dignas de consumo, posibilitando proveer habitación, alimentación, salud, capacitación/educación, actividades de ocio, vestuario, transporte, manutención del hogar.

Pero además de la cuestión económica, calificar un trabajo como bueno implica establecer los límites del trabajo, es decir, reconocer que hay una 2) *limitación temporal en la jornada laboral* que relaciona con la cantidad suficiente de ingresos que se va a recibir diariamente, es decir, una jornada diaria que proporcione al trabajador que realice otras actividades de interés, como familiares, deportes, ocio creativo, y el salario de estas horas diarias sea lo suficiente para una vida familiar digna.

También es importante para los trabajadores que tengan una 3) *estabilidad* en el trabajo, que perciban la sensación de que pueden hacer planes de consumo familiar a largo plazo, pues van a tener trabajo y previsión económica. O sea, es el trabajador sentir seguridad en el trabajo, aún, si no lo tienen o si por infortunio o crisis económica, lo pierdes, que el Estado lo aporte con un seguro social temporario.

Todavía aún en la idea de la 4) *responsabilidad del Estado* hacia a los trabajadores y la calidad laboral, es importante el seguro salud para todos, trabajadores formales, informales y familiares, causa que eso también es factor de seguridad emocional y condición mínima de dignidad en el trabajo.

El 5) *seguro social* suma la idea del despido, de la protección de la salud del trabajador y familiares, así como la cuestión del sistema de jubilación digna, para que, desde el inicio de la vida laboral, el empleado sepa las condiciones de jubilación, que las debe de proveer y garantizar el Estado, con un salario capaz de mantener la misma calidad de consumo.

Otra característica de un buen empleo es que sea posible de alcanzar 6) *mejores oportunidades de conocimiento*, estudio, así como promociones y reconocimiento hacia a estimular y gratificar la fuerza laboral.

Hay que existir un 7) *ambiente laboral saludable*, condiciones de higiene y salud suficiente para no poner en riesgo la vida de los trabajadores, así que hay que tener herramientas de trabajo, normas, fiscalización de las empresas, para el desarrollo de las actividades más peligrosas.

Por fin, para garantizar un buen trabajo, es importante que la empresa o el órgano empleador esté 8) *cumpliendo todas normas nacionales*, Ley Federal del Trabajo, e internacionales, reglamentos de la OIT. En la medida que aporte más que las leyes laborales, mejor es la percepción del trabajador hacia al trabajo que realiza. Para eso es fundamental la fiscalización<sup>21</sup> de los órganos del gobierno.

Es importante subrayar que socialmente la cuestión del trabajador esta 9) *vinculado a un sindicato*, muchas veces no importante para calificar un trabajo como bueno o malo, pero es exactamente el hecho de que haya organización sindical activa, movilizadora y representando los trabajadores que posibilita existir todas las otras características del buen trabajo (buen salario, jornada laboral suficiente, seguro social, oportunidad de desarrollo profesional y medio ambiente laboral saludable. Por tanto, en el primer nivel esta la organización sindical fuerte y actuante, como condición para el desarrollo de las características del buen trabajo.

Por tanto, en el primer nivel esta la organización sindical fuerte y actuante, como condición para el desarrollo de las características del buen trabajo.

Tabla 3: La dicotomía: trabajo bueno *versus* trabajo malo.

Momentos	Características	Trabajo bueno	Trabajo malo
micro	<i>Salario / compensación económica</i>		
	– capacidad de consumo	Promociona condiciones dignas de consumo	No promociona condiciones dignas de consumo

---

21

	<i>Estabilidad contractual</i> – seguridad – capacidad de hacer planes para el futuro –	Existe	No existe o es débil
	seguridad emocional	Existe	No existe o es débil
meso	<i>limitación temporal en la jornada laboral</i>	Suficiente	Insuficiente
	<i>Aprendizaje y crecimiento profesional</i> – Oportunidades de mejora del conocimiento – Oportunidad de desarrollo profesional / las oportunidades de trabajo	Estimula y gratifica al trabajador	No estimula ni gratifica al trabajador
	<i>Ambiente Laboral Saludable</i>	Suficiente	Insuficiente
	<i>Vinculado a un Sindicato</i>	Existe	No existe o no es representativo
macro	Contexto económico de cada país	Prospero/fuerte económicamente	No es fuerte económicamente
	<i>Responsabilidad Del Estado</i>	Existe	No existe o es débil
	<i>Seguro Social – despido – protección social</i> – sistema de jubilación (despido, salud, jubilación) de seguro social y beneficios	Existe	Inexiste o insuficiente
	<i>Cumpliendo Todas Normas Nacionales</i> – de las leyes laborales locales–	Existe	No existe o las instituciones son débiles

Elaboración propia.

Así que, reconociendo las características del trabajo como bueno o malo, de acuerdo con seis puntos diferentes, participación sindical, salario, jornada laboral, seguro social, oportunidad de desarrollo profesional y medio ambiente laboral, es momento de conceptualizar el trabajo decente segundo la mirada de la Organización Internacional del Trabajo.

### 3.2.4 El Trabajo decente: concepto de la OIT

Sobre esta mirada hacia a los cambios de las características del trabajo en el mundo contemporáneo hay diversos autores e instituciones que buscan tratar el tema con diferentes conceptos, como es el caso de la categoría “Trabajo Decente” que fue

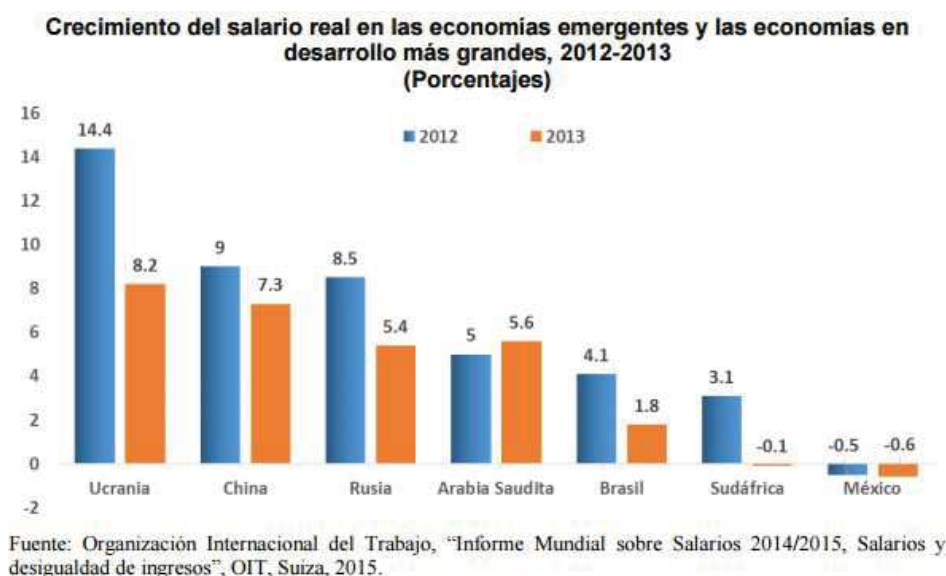


desarrollada por la Organización Internacional de Trabajo y tiene como finalidad presentar hechos sociales que deben ser el objetivo de cada Estado-nación para proporcionar un el desarrollo económico igualitario condiciones dignas de vida hacia a los trabajadores.

Recientemente, en 2017 fue divulgado el “Relatório Global sobre Salários” por la OIT, Organización Internacional del Trabajo, que afirma que desde 2012 los crecimientos de los salarios reales a nivel global, a excepción de China que tuvo un aumento, tuvieron una disminución porcentual de 1,6% en 2012 para 0,9% en 2015 del valor (ver cuadro 1).

En 2015 los salarios reales cayeron cerca de 1,3 por ciento en América Latina y el Caribe (sobre todo debido a la baja de los salarios en Brasil), y 5,2 por ciento en Europa del Este (debido a la baja de los salarios en la Federación Rusa y Ucrania) (OIT, 2017:1, traducción libre).

Figura 5: Crecimiento del trabajo real en las economías emergentes 2012-2013



Pero en los países desarrolladas, del G20, por ejemplo, los salarios tuvieron un aumento, pasaron de los 0,2% en 2012 para 1,7% en 2015, la tasa más elevada de los últimos 10 años. En el año de 2015 en los Estados Unidos el crecimiento real de los salarios tuvo un aumento de 2,1%; 1,5% en Europa del Norte, y 1,9% en los países de la Unión Europea (EEUU). ¿Pero, por qué estos resultados? Según la OIT (2017),

Este hecho se debe probablemente a una combinación de factores incluida la globalización, competencias orientadas para la tecnología, la debilidad de las instituciones del mercado del trabajo, y la creciente presión de los mercados financieros para transferir para las inversiones los excedentes generados por grandes empresas (OIT, 2017, p. 2).

De acuerdo con el estudio la desigualdad salarial es mayor entre los sueldos más altos. Por ejemplo, en Europa los 10% que reciben los más altos salarios, obtienen el mismo que 25,5% de los salarios de todos los trabajadores (OIT, 2017). Eso cambia y agrava en países en desarrollo como en Brasil que la diferencia está en 35%, India con 42,7% y África del Sur con 49,2% (OIT, 2017).

Más una conclusión que alcanza el “Informe Mundial sobre Salarios 2016-2017” es que la cuestión del salario es fundamental para una integración económica y también social(OIT, 2017). La estagnación de los salarios por la cuestión social, la diferenciación entre el crecimiento económico y el no crecimiento de los salarios, implica una insatisfacción de la sociedad, pues el trabajador no percibe mejoras en su vida y de su familia (OIT, 2017). Además de eso, en la cuestión económica, no aumentar los salarios es decir que los trabajadores van a consumir menos, disminuye el crecimiento económico (OIT, 2017). La relatoría se concluye con apuntamientos de políticas públicas para intentar disminuir las diferencias salariales entre los trabajadores de funciones, género, etnia, capacidad distintos, pero sobre todo la idea es central en la importancia de la regulación estatal además de que los países observen también las regulaciones y propuestas hechas por la OIT en las temáticas laborales y de disminución de la desigualdad.

La OIT nace en 1919 y ya en su constitución tiene tres ejes principales de objetivo que son la paz, la justicia y la competencia económica de manera equitativa (Gil, 2017). Es importante observar que en este momento el sistema económico vigente era el Estado Liberal, en que la libertad del comercio era un valor fundamental e imbatible, pero ya con señales de agotamiento.

el establecimiento de normas laborales mínimas, con la consiguiente restricción del *laissez faire* en la determinación de las condiciones de trabajo, obedece a una preocupación no solo de índole humanitaria, sino también de naturaleza económica. Las empresas que desean mejorar las condiciones de trabajo pueden resultar penalizadas, con relación a sus

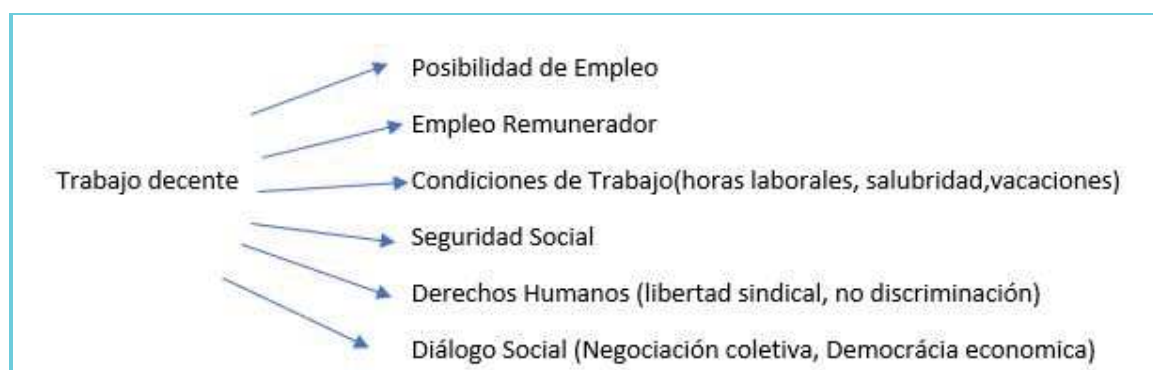
competidores, por el aumento de los costes de producción. Así, buscan que se generalicen las garantías mínimas para los trabajadores, y que la regulación laboral se aplique a todos los empresarios (Gil,2017)

La regulación de los mercados por parte del Estado va disminuyendo frente al crecimiento de la acumulación del capital por el mercado, por las élites económicas nacionales e internacionales que cada vez más influyen en las políticas de Estado para disminución de la intervención en la economía y sobre todo con relación a regulación laboral.

Los conceptos fundamentales del derecho del trabajo moderno derivan de esa restricción del ámbito de la justicia social, y han servido para conciliar la cosificación del trabajo, transformado en fuerza de trabajo, y la inserción de un estatuto profesional en el contrato de trabajo, para proteger a la persona del trabajador de los efectos físicos y económicos de esa reificación. Desde hace treinta años, la deconstrucción del derecho del trabajo, que obedece a razones tecnológicas y políticas, ha erosionado la protección que ofrece esa rama del ordenamiento jurídico (Gil, 2017:25).

Así que, como responsabilidad instituciones de la OIT, hay la creación del concepto de trabajo decente para definir el objetivo de las normas y políticas públicas que deben ser la búsqueda de los Estados nacionales. Eso pues este concepto es suficiente para definir condiciones mínimas o más sencillas que deben tener todo el trabajador, incluso los informales, autónomos, asalariados, temporales, o sea, todos.

Figura 6: Características del trabajo decente



Fuente: (Ghai, 2003)

Al final se puede observar que hay tres conceptos fundamentales que transitan y son cercanos sobre la cuestión del trabajo, que es trabajo digno, el trabajo decente y el trabajo precario al revés. Lo que se nota es la diferencia de perspectiva frente al trabajo, pues el trabajo decente (concepto patrocinado pela OIT) tiene relación con indicadores macrosociales, que incluso se puede usar para medir y comparar países (Ghai, 2003; Gil, 2017). El concepto de trabajo digno, que trae la Reforma Laboral de 2012 en México a la Ley Federal del trabajo tiene indicadores macrosociales, hay cuestiones relacionadas efectivamente a criterios subjetivos la capacitación y también la discriminación que es elemento subjetivo, o sea, como el trabajador percibe o se siente frente a un hecho. Al final el trabajo precario, que también está muy involucrado como el trabajador se siente frente a condiciones laborales que el mercado les impone.

La conceptualización del trabajo decente de la OIT incluye casi una docena de componentes (cada uno de los cuales comprende numerosos indicadores), entre los que se encuentran las oportunidades de trabajo productivo, ingresos adecuados, horas decentes, estabilidad y seguridad en el trabajo, disposiciones para combinar el trabajo y la vida familiar, trato justo en el empleo, un entorno de trabajo seguro, protección social, diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo, y características del contexto económico y social del trabajo (Howell, D. R., & Kalleberg, A. L., 2019, traducción libre de la autora).

Para Anker *et al* (2003) los puntos de búsqueda del trabajo decente pueden ser expuestos de manera más clara en los seis puntos: a) oportunidades de trabajo; b) trabajo en condiciones de libertad; c) trabajo productivo; d) equidad en el trabajo; e) seguridad laboral; y la f) dignidad laboral. Pero como se puede observar, son hechos sociales muy amplios y de difícil medición. Por eso se establece una medición del concepto del trabajo decente con 11 (Anker, ,2003) categorías de análisis:

1. oportunidades de empleo;
2. trabajo inadmisible (da la idea de trabajo en condiciones de libertad);
3. remuneración suficiente y trabajo productivo (da la idea de trabajo productivo);
4. trato justo en el trabajo;
5. conciliación del trabajo con la vida familiar;
6. diálogo social y relaciones laborales;
7. dan la idea de equidad y dignidad en el trabajo;

8. seguridad en el trabajo;
9. protección social, estabilidad y seguridad del empleo (Anker, *et al* (2003).

Se puede identificar que cada una de esas características pueden estar más involucradas con las tres diferentes categorías ontológicas. Espacio-tiempo, elementos materiales, están relacionados con: oportunidades de empleo, remuneración suficiente, trato justo en el trabajo, seguridad en el trabajo, protección social, estabilidad, seguridad en el empleo; en la categoría identidad están relacionados: diálogo social, relaciones laborales, conciliación del trabajo y vida familiar.

### *3.2.3 Trabajo Precario versus Precariedad Laboral versus Precarización Laboral*

El término "precario", "trabajo precario", entre otros sinónimos se han utilizado para describir las transformaciones que el "mundo del trabajo" ha estado sufriendo durante toda la legislación mundial, en América Latina, México, con una retirada de las políticas de Estado y de avance y agendas de mercado sobre todo después de los años 90 (Standing, 2014).

Con los cambios sociales de la sociedad contemporánea y sobre todo con la llegada de la tecnología (espacio-tiempo) como herramienta de trabajo por el capital hubo unas modificaciones en los atributos de la categoría trabajo, tanto así que la tesis del fin del trabajo (Rifkin, 1997; Gorz, 1982). Según Vasapollo (2003) “hay una estructuración del capital, que viene junto con el trabajo manual mal pagado, desplazado y cada vez más mal remunerado, servicios tercerizados y de poco contenido y garantías (...)” (2003: s/n) que lleva a una nueva configuración del trabajo.

Dentro de esta concepción de que el trabajo y sus cambios en la modernidad y posmodernidad, con la tecnología, se iba acabar (Rifkin, 1997), no tiene efectos o se materializa en los hechos sociales. Lo que si existe son cambios en el mercado laboral, con la introducción del desempleo estructural, el outsourcing, trabajo temporal o parcial, bajos salarios (Antunes, 2006). En otras palabras, que las decisiones del capital internacional y nacional en el contexto de la posmodernidad están generando las características del trabajo precario y aumentando la concentración de riqueza (OIT, 2017).

En ese contexto, Antunes (2006) esclarece que en los años 90 en América Latina existió

La necesidad de la elevación de la productividad de los capitales en nuestro país (Brasil) han ocurrido fundamentalmente por intermedio de la reorganización técnica de la socio-producción, de la reducción del número de trabajadores, de la intensificación de la jornada laboral de los empleados, del surgimiento de los CCC (Círculos de Control de Calidad) y de los sistemas de producción *just-in-time* y *Kanban* (Antunes, 2006, p.4)

Para Vasapollo (2003) la tecnología es el elemento importante que posibilita la generación del desempleo estructural, la acumulación flexible y la precariedad laboral, además de eso ha generado la cuestión del empobrecimiento de las poblaciones, ya que hoy convivimos con la cuestión del trabajador tener un empleo, pero con salario que no le permite una vida digna, capaz de atender necesidades básicas como renta, salud, educación, alimentación.

Así que están surgiendo algunos teóricos para tratar una porción de la población que están trabajando o no, más como peores garantías de empleo, trabajo y leyes de seguridad social no les dan estabilidad. A pesar de la diversidad de teorías, que algunos se mostrarán aquí, se pretende una conceptualización del término analíticamente usando el autor Arne Kallenberg (2009).

Para el sociólogo Kallenberg (2009), el aumento del trabajo precario en el mundo es el resultado de la globalización, la interdependencia económica y la expansión del neoliberalismo. En Brasil y en México el trabajo precario surgirá con el aumento de la privatización, la desregulación del mercado, el avance del neoliberalismo en la década de 1990 (Kallenberg, 2009).

Para Ulrich Beck (2015) la sociedad del riesgo, como elemento central la inseguridad. Para el autor, el riesgo es algo no cual se puede calcular, aterir, al revés, el peligro es instantáneo, inesperado, inmediato. Esa sociedad del riesgo va a afectar mucha las condiciones y el mercado laborales para los trabajadores, pues en el siglo XIX y hasta medio del XX, los capitalistas o empresarios, dueños del capital y de los medios de producción eran los que detenían en riesgo, o sea, cualquier problema en el mercado financiero, en la producción, con las mercaderías, sostenía los empresarios Beck (2000).

Ya a partir del final del siglo XX, en la contemporaneidad, la inseguridad del mercado financiero, de los empresarios, son transferidos a los trabajadores, que no tienen la seguridad de permanecer en el empleo, sobre sus sueldos y derechos cumplidos regularmente, sobre horas laboradas, funciones a ser desarrolladas y demás inseguridades diarias sufridas Beck (2000). Bajo esa misma idea del trabajo incierto, inseguro, imprevisible para el trabajador, la OIT desarrolla el concepto de trabajo precario (ILO, 2011). Un hecho social importante de la relación laboral es que una de las características de la actividad empresarial es que el riesgo se queda hacia al capital, al empresario, socio o dueño de la empresa (Delgado, 2010).

Entretanto, en el contexto del trabajo precario y como atributo del trabajo contemporáneo, el riesgo de la actividad empresarial hacia a la contratación, formalización, cumplimiento de los derechos, se queda para los trabajadores, de verdad, por necesidad de trabajo, de subsistencia, alimentación y sobrevivencia, el trabajador acepta un trabajo, sin tener mecanismos de control o acción social capaces de garantizarlo el cumplimiento de sus derechos sociales, laborales y de la seguridad, sus salarios, jornada laboral, contratación, formalización profesional, capacitación, o sea, la seguridad de la manutención de su labor, hasta su vida (ILO, 2011).

La cuestión de lo trabajo informal es un factor de precarización de la fuerza de trabajo, que es una preocupación gubernamental y también de los sindicatos, pues además de generar inseguridad a lo trabajador, que no tiene sus derechos cumplidos, es una desprotección y desreglamentación del mercado laboral (Sassen, 2010).

La globalización viene junto con la migración y sus impactos en el mercado laboral (Sassen, 2006). Sobre el mercado laboral y la migración, hay un economista, Guy Standing (2014, 2015), de la precarización del trabajo que sostiene una teoría que apunta el “precariado” como una nueva clase social, que surgió con la globalización. Las características de esta clase es no tener condiciones dignas de trabajo, desarrollando trabajo precario, o sea, no tiene seguridad de tener el empleo, el sueldo, los derechos sociales cumplidos, no tiene derechos garantizados o fiscalizados por el Estado, pues son migrantes.

Específicamente, esta clase social formada por trabajadores migrantes precarizados son una buena opción para los empresarios, que desean disminuir el costo de la producción, pero es un factor generador de desigualdades, de des cumplimiento del Estado

de Bienestar Social. Es importante decir que los migrantes siempre han sido el eje de trabajadores más precarizados a largo de la historia del trabajo.

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

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

Es importante resaltar, que el concepto de precariedad laboral es amplio, con muchas variables de análisis, incluso subjetivas, una estructura unifactorial (Mora Salas, 2012).

En Ulrich Beck (2000) hay la propuesta de un nuevo concepto sobre la precarización del trabajo con el nombre de *brasileñización* del mercado laboral. Particularmente, el mercado laboral está cada vez más inseguro, sin garantías laborales, sin derechos cumplidos, con bajos sueldos, pocas condiciones de salud, muchas horas laborales, desarrollo de muchas funciones. Así esas características, afirma Beck, que cada vez más están teniendo los trabajos en todo el mundo y cada vez más en la Europa, donde es su análisis espacial de investigación.

En la sociedad contemporánea la mano de obra “libre” asalariada es lo que compone la mayor parte de la población trabajadora, o sea, es el trabajo bajo un salario que compone y mueve el capitalismo (Vasapollo, 2003), pero con cambios de la forma



“original” de concepción del proletariado, hoy bajo la informalidad, subocupados, con bajos salarios y sin seguridad social, sin identidad laboral<sup>22</sup>.

Queda claro que las ideas de “precaridad” laboral, “precarización” del trabajo y “trabajo precario” no es la misma cosa. Todas convergen para enseñar que hubo una transformación en el espacio-tiempo social, con la globalización, los cambios en el proceso de producción toyotista, la pulverización de las relaciones laborales, la debilidad de la construcción de la identidad colectiva del trabajador que influye en la fragilidad de la representación social de trabajadores, del movimiento sindical, de la participación colectiva.

Pero la idea de precariedad laboral está relacionada más a factores externos de la sociedad y economía, que proporcionan ciertos atributos, características hacia el trabajo contemporáneo. La precarización laboral es el fenómeno social de empeoramiento de las condiciones del trabajo, es un proceso a largo del tiempo, no es algo fijo. Para luego hay que reconocer que el trabajo precario es otra categoría de análisis es la calidad, calificación, atributo que especifica un tipo de trabajo.

En la siguiente página se esclarece la cuestión de la diferencia teórica, espaciotemporal y las características de los conceptos precariedad, trabajo y empleo precarios, como una nueva propuesta teórica de análisis.

---

<sup>22</sup> “Sin embargo, esta es la transición del trabajador de masas al “trabajador social”, de la centralidad de la fábrica a la fábrica social generalizada, de los “monos azules” a los de cuello blanco, del trabajo manual a los trabajadores del conocimiento y la inteligencia, de la era fordista a la era posfordista, de la globalización a la competencia global. Incluso en los países de capitalismo avanzado, el trabajo asalariado permanece y vive cada vez más con formas de explotación cada vez más sofisticadas e incisivas” (Vasapollo, 2003: s/n).

Tabla 4: Precarización Laboral x Precariedad Laboral x Empleo Precario x Trabajo Precario

Espacio-temporal	Momentos 1, 2, 3 y las transformaciones que siguen	Momento 1	Momento 2	Momento 3
Medida de análisis	Macrosocial	Meso social	Micro; individual	Micro; individual
Categoría de análisis	Precarización Laboral o del trabajo	Precariedad Laboral	Empleo Precario	Trabajo Precario
Concepto	La <i>precarización laboral</i> es el fenómeno social de empeoramiento de las condiciones del trabajo, es un proceso a largo del tiempo, en diferentes momentos históricos, no es algo fijo, que va cambiando las características del trabajo por intermedio de acción social de transformación.	Son factores externos de la sociedad y economía, que proporcionan ciertos atributos, características hacia al trabajo contemporáneo, como la debilidad de los sindicatos y la representación sindical, retirada de derechos sociales, laborales, prestaciones, seguro social, jornada laboral satisfactoria, que garantiza un salario digno, normas de salud e higiene laboral, garantía de funcionamiento, acción y cumplimiento de normas de las instituciones laborales de fiscalía.	Individuo <i>subordinado y remunerado</i> , que desarrolla actividades con alcanzando hasta 1 salario mínimo, sin prestaciones, jornada con menos de 15 horas o más de 48 semanales, sin seguro social	Individuo <i>sin contratación formal, no es subordinado y remunerado</i> , que desarrolla actividades con alcanzando hasta 1 salario mínimo, sin prestaciones, jornada con menos de 15 horas o más de 48 semanales, sin seguro social
Características	Cambiante al largo de la historia.	<b>Facetas de la precariedad laboral:</b> <b>ESPACIO-TIEMPO</b> <b>SALÁRIO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>bajo salario</i></li> <li>▪ relativo - salarios debajo de un punto de referencia (categoría laboral, contrato formal, salario mínimo local o global en dólares).</li> <li>▪ <i>absoluto</i> - ingresos insuficientes para reproducción fisiológica.</li> <li>▪ <i>Inseguridad de los ingresos</i></li> <li>▪ <i>Inseguridad inmediata en la continuidad de recepción de los ingresos</i> (sin pago garantizado).</li> <li>▪ <i>Inseguridad futura en la continuidad de recepción de los ingresos</i> (posibilidad de despido, inseguridad de ingresos o la expectativa de un nivel inadecuado de ingresos futuros).</li> </ul>	1) Contrato de trabajo (también ingresa las formas diferentes de contratación como <i>outsourcing</i> , contratación de prestación de servicios, contratación de “confianza”). 2) Hasta un salario mínimo mensual. 3) Jornada laboral menor que 15 horas o más que 48 horas semanales o jornadas no fijas. 4) sin prestaciones o no todas las prestaciones de la ley (aguinaldo y vacaciones). 5) sin seguro social. 6) sin representación sindical. 7) realiza más y diferentes actividades del contrato de trabajo. 8) falta de herramientas y protección de salud y seguridad laboral.	1) No hay contrato de trabajo formal. 2) Hasta 1 salario mínimo mensual. 3) Jornada laboral menor que 15 horas o más que 48 horas semanales o jornadas no fijas. 4) sin prestaciones o no todas las prestaciones de la ley (aguinaldo y vacaciones). 5) sin seguro social. 6) sin representación sindical. 7) realiza más y diferentes actividades del contrato de trabajo. 8) falta de herramientas y protección de salud y seguridad laboral. 9) inseguridad y inefectiva búsqueda de los derechos laborales no pagados (salario, jornada extraordinaria, seguro social, vacaciones, aguinaldo, despido injustificado)

**CONTRATO LABORAL**

- *Mecanismos de imposición lateral* que reduce o elimina (no cumple con) derechos legales constituidos, *outsourcing* o contratación directa del trabajador (sin sindicato).
- *Formas de contrato que suspenden (inhabilitan, temporaria o permanente, recurrir a derechos)* Contratistas dependientes o independientes; Empleados parciales / Ocupados temporales; *outsourcing*; Informales, autónomos o esporádicos/por tarea (*free lancer*-contratación por hora).

**CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO**

- *Condiciones físicas y sociales del ambiente de trabajo*
- *Malas condiciones ergonómicas, sanitarias o sociales (acoso)*
- *trato justo en el trabajo (igualdad, no prejuicio, respecto).*
- *Jornada laboral flexible por insuficiente o exhaustiva*

**PLANO SIMBÓLICO IDENTITARIO****CARRERA PROFESIONAL:**

- Ausencia de carrera (etapas; jerarquía a avanzar en el empleo)
- Ausencia de carrera prevista en la empresa o gestión/definición de la carrera en el ámbito individual
- baja calificación anterior/previa falta de acceso (actual) a la educación básica y

la formación  
profesional

**DESIGUALDAD DE  
GÉNERO:**

- Diferencias materiales y simbólicas de género en el mercado laboral (diferencia salarial, de jornada, de prestaciones, discriminación por embarazo, diferencias para puestos de trabajo mejores o peores)

**REPRESENTACIÓN /  
FILIACIÓN COLECTIVA**

- *Inseguridad en la representación colectiva*
- *Debilitamiento (debilidad o incapacidad/ineficiencia) de los sindicatos y las acciones colectivas de resistencia;*
- *Ausencia de vinculación a un sindicato*
- *Filiación compulsoria*
- *Actuación formalista de los sindicatos (solo para cumplir la legislación)*
- *Dificultad de acceso o ejercicio de los derechos laborales*
- *Inexistencia de sindicatos o apoyo del gobierno para demandar causas laborales judicialmente*
- *falta de derechos individuales en las leyes y los derechos colectivos para negociar*

Elaboración propia

El hecho que se sostiene en esta investigación es que son momentos históricos y de análisis diferenciados. Primer se pasa la debilidad de la ley, derechos sociales, laborales y

de los sindicatos, para luego un según momento histórico alcanzar a tener una baja en los salarios, la retirada de las prestaciones, además de la imposición de jornadas laborales muy pequeñas o largas de trabajo. La representación sindical es el primer momento de debilidad, de descreencia, de pérdida de fuerza de acción colectiva de los trabajadores, para luego en seguida haber los avances en la debilidad del empleo precario.

Lo que se busca comprueba en ese trabajo es que la debilidad de la organización sindical interfiere directamente en la dimensión individual, que es trabajo o empleo precario.

### *3.2.4 El trabajo precario: conceptos y atributos*

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

(...) incierto, impredecible, y en el que los riesgos son asumidos principalmente por el empleado, y no por los empleadores o el gobierno. Ejemplos de actividades incluyen el trabajo precario en el sector informal y el empleo temporal en el sector formal. El trabajo precario no es nuevo y ha existido desde el principio del trabajo asalariado. Sin embargo, las fuerzas sociales, económicas y políticas que han estado operando desde hace varias décadas hicieron la más precaria del mundo (Kalleberg, 2009, p. 21).

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

Otra característica del trabajo precario es que los derechos sindicales son escasos o, incluso, inexistentes. (...) Por consiguiente, los trabajadores temporales y subcontratados poseen una capacidad limitada para afiliarse a sindicatos, lo que deteriora la afiliación sindical y debilita aún más el poder colectivo de los sindicatos. (ILO,2011:33).

Apunta él informa de la ILO (2011) que además de ser un tema muy complejo de definición, el trabajo precario sigue cambiando y presentando nuevas formas<sup>23</sup> de precariedad, es decir, más atributos que transforman la labor en condiciones malas, inseguras, inestables.

Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente (ILO, 2011:35)

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

A nuestros ojos, lo precario, es decir, el proletariado precario, está compuesto por lo que, excluyendo tanto al proletariado en bloque como a la población empobrecida, Marx llamó 'superpoblación relativa'. Añade: "La necesidad de definir los límites generales de los precarios nos obliga también a diferenciarlos de los sectores profesionales, es decir, de los grupos más cualificados, más remunerados y, por tanto, más estables de la clase obrera. En resumen, identificamos a los precarios con la fracción más mal pagada y explotada del proletariado urbano y los trabajadores agrícolas (Braga, 2012, p. 19, traducción libre).

Así que para la OIT (2011) el trabajo precario<sup>24</sup> tiene las siguientes características:

---

<sup>23</sup> “(...) los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados.” (ILO, 2011:35)

<sup>24</sup> “Concretamente, el simposio se centrará en dos categorías de arreglos contractuales que se caracterizan por cuatro condiciones laborales precarias: Arreglos contractuales: i. la limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional); ii. la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas). Condiciones precarias: i. salario bajo; ii. escasa protección frente al despido; iii. falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo

- 1) Contrato laboral ineficiente hacia al trabajador.
- 2) Relaciones de trabajo diversa de la realidad.
- 3) Bajos salarios.
- 4) Falta de protección laboral para el trabajador en caso de despido.
- 5) Seguridad social inaccesible o falta de los beneficios sociales que vienen junto a una contratación formal.
- 6) Dificultad de acceso o ejercicio de los derechos laborales.

### *3.4.1 Dimensiones de la Precariedad en Arne Kalleberg y Guy Standing*

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

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

El proletariado o clase obrera en Marx tenían → Empleos durables; Empleos estables; Jornadas laborales fijas; Trabajadores sindicalizados; Caracterizados por el trabajo que hacen (Standing, 2015).

Para el sociólogo André Gorz (1998) los atributos de la clase social son: identidad ocupacional, tomada del poder por la revolución, minoría alienada al sistema de empleo, pero con seguridad y bien remunerada, compromiso histórico con la revolución y los cambios.

El precariado es una facción social que se diferencia del proletariado pues ese tiene derechos garantizados por leyes, sindicatos que los representan, seguridad y beneficios sociales, son reconocidos por los trabajos o funciones que ejercen; ya el primer, precariado, no trabaja en la función que está capacitado, si tiene capacitación, es una clase políticamente conservadora, no tiene sindicatos que los representa, ni tampoco derechos

---

completo; iv. posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo.” (ILO,2011:34).

que les garantizan empleo, despido arbitrario, no tienen horas fijas de trabajo, ni sueldo garantizado, siguen sin identidad ocupacional (Standing, 2015).

Por eso, Standing (2015) identifica una nueva clase social, estructural y socialmente distinta de las que proponía Marx.

No se puede tampoco identificar esa nueva clase de trabajadores flexibles, sin derechos con la clase media ni los trabajadores informales: “no es la clase obrera exprimida ni una subclase ni la capa inferior de la clase obrera, sino que posee un conjunto propio de inseguridades y tendrá asimismo un conjunto igualmente singular de reivindicaciones” (Standing, 2015, p.16).

Para desarrollo de la teoría el autor utiliza la estratificación social fragmentada de corte weberiano, con el concepto del “tipo ideal” para construir la nueva clase social del precariado. O sea, va a constituir los atributos que tienen ese trabajador para identificarlo en el mundo real, además de eso, va a componer las características externas a ese trabajador, para identificar de qué manera en contexto social influye en la formación de esa nueva clase.

Entonces, ¿Cuáles son los atributos de esa nueva clase social? Están con estos siete puntos de características, sobre todo la inseguridad, ausencia o insuficiencia de esos hechos:

1. Inseguridad en mercado laboral
2. Inseguridad en el empleo
3. Inseguridad en el puesto de trabajo
4. Inseguridad en el propio trabajo
5. Inseguridad en la reproducción de las habilidades
6. Inseguridad en los ingresos
7. Inseguridad en la representación

Además del “tipo ideal”, para la busca de reconocer el precariado dentro del proceso de desarrollo contemporáneo (factor externo), que contribuyen para la formación de esa nueva clase social, Standing (2015) apunta seis hechos sociales:

1. Flexibilización del trabajo
2. No hay identidad ocupacional
3. No pueden realizarse en una carrera profesional



4. Protección laboral insuficiente
5. Derechos sociales y laborales siempre reduciendo o sobre ataques.
6. Migración.

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

La idea de dimensiones de la precariedad por Arne Kalleberg (2009) según el manifiesto de la OIT, Organización Internacional del Trabajo, es la mejor comprensión del fenómeno para las interpretaciones de esta tesis y distingue siete cualidades de la precariedad del trabajo, es decir, hay rasgos que caracterizan a una obra tan precaria. Más bien, hay que señalar que el autor identificar la similitud entre la precariedad y la inseguridad, como sinónimos. Las siete características se definen como sigue:

- 1) falta de oportunidades de empleo;
- 2) la incertidumbre del trabajo;
- 3) jornada laboral insuficiente o exhaustiva
- 4) malas condiciones de higiene y salud ocupacional;
- 5) falta de oportunidad de formación laboral;
- 6) inseguridad de ingresos/salario;
- 7) falta de derechos individuales y representación colectiva sindical; (Kalleberg, 2009, p. 25).

Relacionando los siete puntos de la precariedad laboral con los elementos ontológicos de análisis se puede identificarlos según el cuadro:

Tabla 5: Espacio-tiempo, Identidad, Poder *versus* Dimensiones de la Precariedad Laboral

Nivel Ontológico	Espacio-tiempo	Recursos materiales y copresencia	1) falta de oportunidad de empleo 3) jornada laboral insuficiente

			4) malas condiciones de higiene y salud ocupacional;
			6) inseguridad de ingresos/salario;
	<b>Identidad</b>	<b>Identificación y símbolos</b>	2) la incertidumbre del trabajo;
			5) falta de oportunidad de formación laboral;
	<b>Poder</b>	<b>Representación</b>	7) falta de derechos individuales y representación colectiva sindical;

Elaboración propia.

Dentro de las tres categorías ontológicas de análisis los 7 puntos de las dimensiones de la precariedad pueden ser divididos, aunque en algunas de las características pueden estar también vinculadas a otra categoría, como el caso de la incertidumbre del trabajo, que afecta identidad y poder, las malas condiciones de salud e higiene laboral, que está relacionada al espacio, pero también a representación colectiva.

Así es que estos autores contemporáneos, teóricos de la globalización, han traído muchas contribuciones a esa tesis, con apuntes y conceptos acerca del mundo global que impactan directamente en las condiciones laborales y están generando el trabajo precario.

### 3.4.3 Verificación del Trabajo y Empleo Precario: Facetas de la Precariedad Laboral

En este momento de la investigación se busca comprender aún mejor la categoría social *empleo precario*, característica de la precariedad laboral para medirla y así identificar mejor los cambios en el mercado laboral.

Aunque muchas veces son tratados como sinónimos, "trabajo" y "empleo" no lo son ni histórica, ni sociológicamente, ni jurídicamente. El empleo es una de las formas de trabajo que surgió después de la Edad Media, con la formación de la sociedad industrial capitalista, y la creación de una relación jurídica de que una persona vendría el tiempo y la fuerza de trabajo para en cambio ganar un salario (Delgado, 2010). En el empleo el individuo vende su fuerza de trabajo para obtener un salario. Por lo tanto, el empleo sólo

surge después del fin del trabajo esclavo y de la servidumbre, en un contexto de sistema productivo capitalista. (Delgado, 2010).

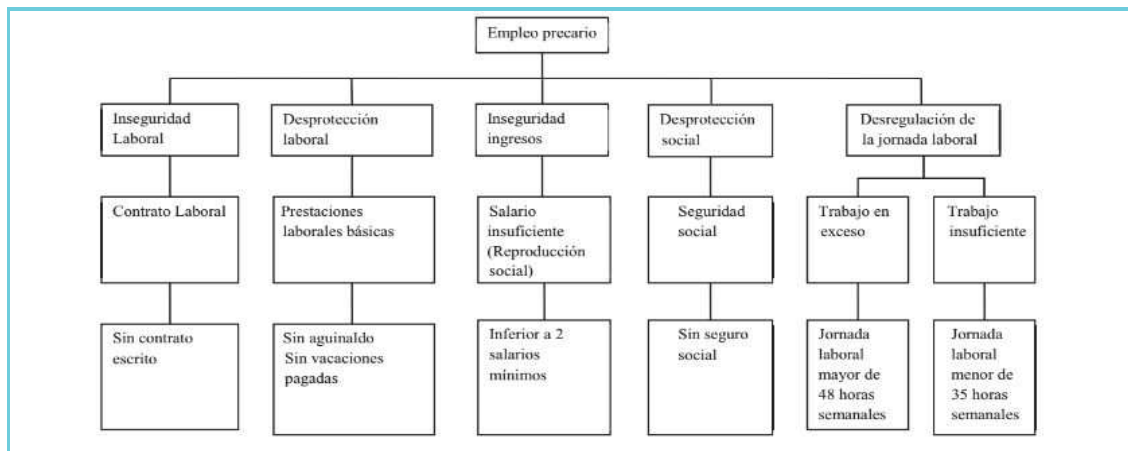
Para Friedmann *et al* (1973) la relación de empleo tiene siempre una vinculación al trabajo, pero no son sinónimos. El empleo va a generar *status*, además de los papeles sociales en la sociedad capitalista. Trabajo es la actividad realizada por el ser humano para cambiar la realidad material en su entorno, es la acción que va a transformar bienes, servicios, y puede tener una contraprestación monetaria, simbólica o una acción solamente voluntaria. El empleo es una especialidad del laboro, es una relación contractual formal o real, que se establece bajo una subordinación y que existe un pago como cambio de la actividad realizada. Es decir, el empleo está bajo reglas formales de derecho (Delgado, 2010).

Para el sociólogo Minor Mora (2012) precariedad laboral<sup>25</sup> que existe dentro de esta formación contemporánea del Estado tiene como el empleo precario como objeto y sus variables serían los trabajadores: 1) sin contrato formal de trabajo; 2) sin prestaciones (aguinaldo y vacaciones); 3) salario inferior a 2 salarios mínimos; 4) sin seguro social; 5) desregulación de la jornada laboral (más de 48 horas semanales o menor que 35 horas semanales). Coincidió con la afirmación de Mora Salas (2012) que sobre la precarización del trabajo todavía hay una mirada conceptual más descriptiva que analítica, lo que dificulta el análisis macroestructural, pero se adopta estas variables como marco de medición del concepto.

---

<sup>25</sup> “Para efectos de medición se han considerado las cuatro dimensiones principales del concepto de precariedad laboral antes señaladas: inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, degradación y vulnerabilidad de la situación del trabajo, incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales y desprotección social del trabajador. Se ha introducido un pequeño matiz, pues se ha agregado una quinta dimensión que aludió a la desregulación de la jornada laboral para intentar captar un factor temporal en materia de precarización laboral resultado del cambio en las estrategias de gestión del tiempo de trabajo inducidas por la flexibilidad laboral” (Mora Salas, 2012:96)

Figura 7: Características del Empleo Precario



Fuente: Salas, 2012.

La adopción de esta medición se justifica por la facilidad de encontrar datos oficiales en México y en otros países, lo que se puede auxiliar estudios comparados intertemporales, sobre el tema, así como está basado en elementos de los derechos de la ciudadanía (Mora Salas, 2012) que son elementos de desarrollo nacional económico y democrático.

#### 3.4.4 La Propuesta para interpretar los conceptos:

La crítica con relación a los teóricos de la precariedad laboral y luego de la identificación del trabajo como precario es mezclar análisis en nivel individual, como salarios, jornada laboral, formas de contrataciones, prestaciones, seguro social, con el nivel mesosocial de representación, como a representación sindical (ausencia o presencia) y nivel macrosocial de análisis que son los derechos sociales y laborales. En el caso de los derechos laborales, pueden ser generales, cuando están en la Constitución Federal y Ley Federal del Trabajo, como es el caso de la Reforma Laboral de 2012, o en los contratos colectivos de trabajo, que están relacionados con la representación sindical de la categoría profesional o empresa que pertenece el trabajador.

Por lo tanto, en una propuesta nueva de análisis de las dimensiones de la precariedad utilizando los autores y teorías de la sociología del trabajo en una síntesis en el cuadro abajo:

Tabla 6: Resumen de los teóricos x Propuesta de Dimensiones de la Precariedad Laboral.

Cuadro Síntesis teórico: Resumen de los teóricos x Propuesta de Dimensiones de la Precariedad Laboral.				
OIT (2011)	Guy Standing	Kallenberg	Conjunto Unión	Síntesis clasificada por ejes, <i>items</i> / jerarquizada
1) Contrato laboral ineficiente hacia al trabajador. 2) Relaciones de trabajo diversa de la realidad. 3) Bajos salarios. 4) Falta de protección laboral para el trabajador en caso de despido. 5) Seguridad social inaccesible o falta de los beneficios sociales que vienen junto a una contratación formal. 6) Dificultad de acceso o ejercicio de los derechos laborales.	1) Inseguridad en mercado laboral 2) Inseguridad en el empleo 3) Inseguridad en el puesto de trabajo 4) Inseguridad en el propio trabajo 5) Inseguridad en la reproducción de las habilidades 6) Inseguridad en los ingresos 7) Inseguridad en la representación 8) Ocupados temporales 9) Empleados parciales 10) Contratistas dependientes o independientes 11) Trabajadores de los <i>calls centers</i> . 12) Becarios. 13) "tipo ideal" 14) Flexibilización del trabajo 15) No hay identidad ocupacional 16) No pueden realizarse en una carrera profesional 17) Protección laboral insuficiente 18) Derechos sociales y laborales siempre	1) La incertidumbre en el mercado de trabajo (falta de oportunidades de empleo); 2) La incertidumbre del trabajo (protección inadecuada contra la pérdida de empleo o despido arbitrario) 3) La inseguridad laboral (incapacidad para continuar en una ocupación en particular debido a la falta de límites de artesanía y calificaciones de trabajo) 4) La inseguridad seguridad y salud (malas condiciones de seguridad y salud ocupacional) 5) Experiencia de reproducción de incertidumbre (falta de acceso a la educación básica y la formación profesional) 6) La inseguridad de ingresos (ingresos insuficientes; sin pago garantizado o la expectativa de un nivel adecuado de ingresos actuales y futuros). 7) La representación de la inseguridad (falta de derechos	1) Formas precarias de contrato 2) Bajos salarios. 3) Becarios. 4) Contratistas dependientes o independientes 5) Contrato laboral ineficiente hacia al trabajador. 6) Empleados parciales 7) Flexibilización del trabajo 8) Inseguridad en el propio trabajo 9) Inseguridad en el puesto de trabajo 10) Inseguridad en la reproducción de las habilidades 11) La inseguridad laboral (incapacidad para continuar en una ocupación en particular debido a la falta de límites de artesanía y calificaciones de trabajo) 12) Ocupados temporales 13) Relaciones de trabajo diversa de la realidad. 14) Pérdida de derechos 15) Derechos sociales y laborales siempre reduciendo o sobre ataques. 16) Dificultad de acceso o ejercicio de los derechos laborales. 17) La representación de la inseguridad	Dimensiones ▪ <b>ESPACIO-TIEMPO</b> ▪ SALARIO ▪ <i>Bajo salario</i> ▪ Relativo - salarios debajo de un punto de referencia (categoría laboral, contrato formal, salario mínimo local o global en dólares). ▪ Absoluto - ingresos insuficientes para reproducción fisiológica. ▪ <i>Inseguridad de los ingresos</i> ▪ Inseguridad inmediata en la continuidad de recepción de los ingresos (sin pago garantizado). ▪ Inseguridad futura en la continuidad de recepción de los ingresos (posibilidad de despido, inseguridad de ingresos o expectativa de un nivel inadecuado de ingresos futuros). ▪ <b>CONTRATO LABORAL</b> ▪ <i>Mecanismos de imposición lateral</i> que reduce o elimina (no cumple con) derechos legales constituidos (ejem.: exigir PJ) <i>outsourcing</i> o contratación directa del trabajador (sin sindicato). ▪ <i>Formas de contrato que suspenden (inhabilitan, temporaria o permanentemente recurrir a derechos)</i> Contratistas dependientes o independientes; Empleados parciales / Ocupados temporales; <i>outsourcing</i> ; Informales, autónomos o esporádicos/por tarea ( <i>flexi-lancer</i> -contratación por hora). ▪ <b>CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO</b> ▪ <i>Condiciones físicas y sociales del ambiente de trabajo.</i> ▪ <i>Malas condiciones ergonómicas, sanitarias o sociales (acoso)</i> ▪ <i>Trato justo en el trabajo (igualdad, no discriminación, prejuicio, respeto).</i>

	<p>reduciendo o sobre ataques. 19) Migración.</p>	<p>individuales en las leyes y los derechos colectivos para negociar) "(KALLENBERG , 2009, p. 25)</p>	<p>(falta de derechos individuales en las leyes y los derechos colectivos para negociar)</p> <p>18) Falta de protección laboral para el trabajador en caso de despido.</p> <p>19) Inseguridad en la representación</p> <p>20) Protección laboral insuficiente</p> <p>21) Seguridad social inaccesible o falta de los beneficios sociales que vienen junto a una contratación formal.</p> <p>22) incertidumbre</p> <p>23) experiencia de reproducción de incertidumbre (falta de acceso a la educación básica y la formación profesional)</p> <p>24) Inseguridad en el empleo</p> <p>25) Salarios</p> <p>26) Inseguridad en los ingresos</p> <p>27) La inseguridad de ingresos (ingresos insuficientes; sin pago garantizado o la expectativa de un nivel adecuado de ingresos actuales y futuros).</p> <p>28) Factores macrosociales</p> <p>29) Inseguridad en mercado laboral</p> <p>30) La incertidumbre del trabajo (protección inadecuada contra la pérdida de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Jornada laboral flexible por insuficiencia o exhaustiva</i></li> <li>▪ <b>PLAN SIMBÓLICO DE IDENTIDAD</b></li> <li>▪ <b>CARRERA PROFESIONAL:</b></li> <li>▪ Ausencia de carrera (etapas; jerarquía avanzar en el empleo)</li> <li>▪ Ausencia de carrera prevista en la empresa o gestión/definición de la carrera en el ámbito individual</li> <li>▪ Baja calificación anterior/previa falta de acceso (actual) a la educación básica y la formación profesional</li> <li>▪ <b>DESIGUALDAD DE GÉNERO:</b> Diferencias materiales y simbólicas de género en el mercado laboral (diferencias salarial, de jornada, de prestaciones, discriminación por embarazo, diferencias para puestos de trabajo mejores o peores)</li> <li>▪ <b>REPRESENTACIÓN / FILIACIÓN COLECTIVA</b></li> <li>▪ <i>Inseguridad en la representación colectiva</i></li> <li>▪ <i>Debilitamiento (debilidad incapacidad/ineficiencia) de sindicatos y las acciones colectivas resistencia;</i></li> <li>▪ <i>Ausencia de vinculación a un sindicato</i></li> <li>▪ <i>Filiación compulsoria</i></li> <li>▪ <i>Actuación formalista de los sindicatos (solo para cumplir la legislación)</i></li> <li>▪ <i>Dificultad de acceso o ejercicio de derechos laborales</i></li> <li>▪ <i>Inexistencia de sindicatos o apoyo gobierno para demandar causas laborales judicialmente</i></li> <li>▪ <i>Falta de derechos individuales en leyes y los derechos colectivos para negociar</i></li> </ul>
--	---	---	--	---

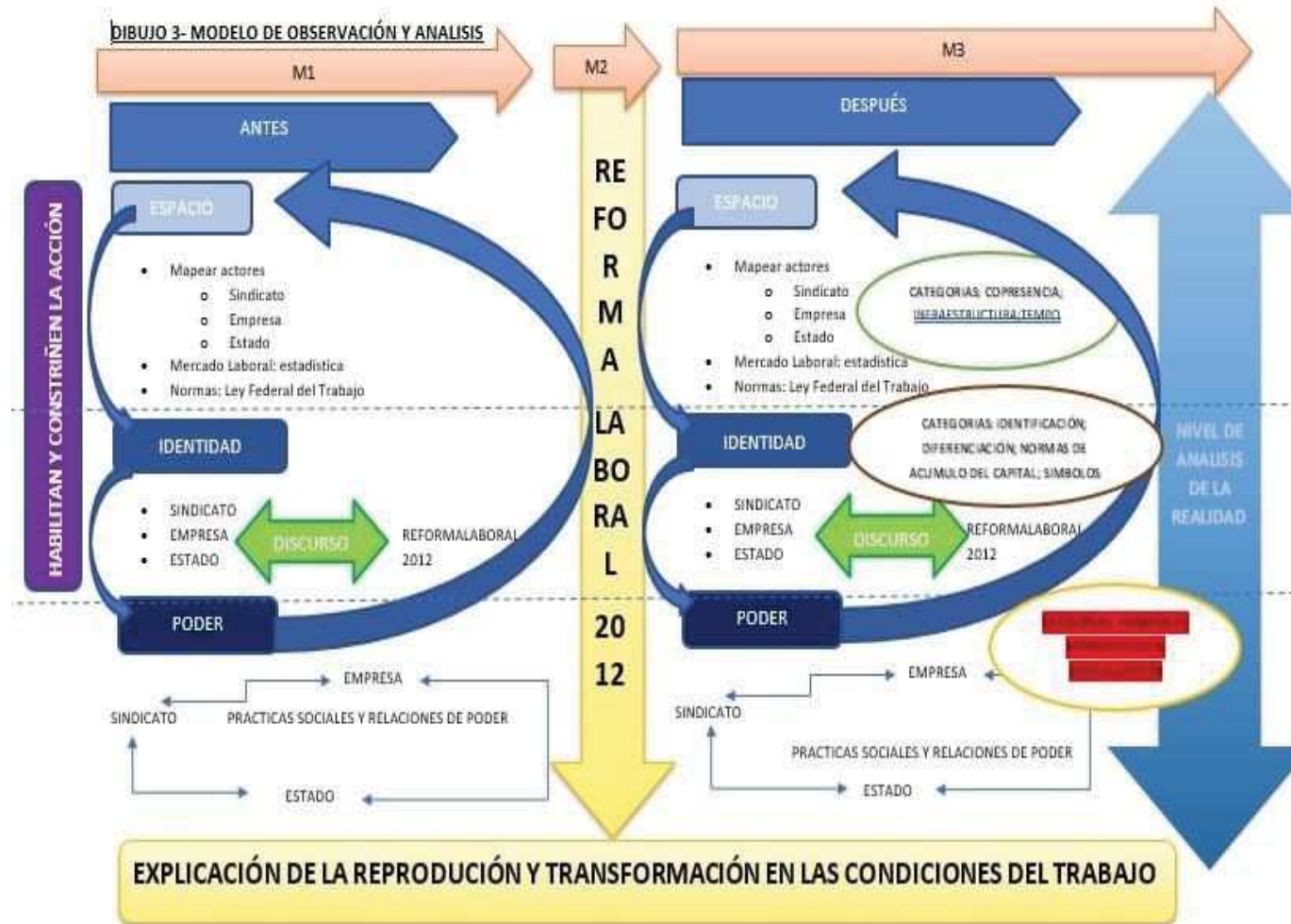
			<p>empleo o despido arbitrario)</p> <p>31) La incertidumbre en el mercado de trabajo (falta de oportunidades de empleo);</p> <p>32) La inseguridad y salud (malas condiciones de seguridad y salud ocupacional)</p> <p>33) Migración.</p> <p>34) Plano simbólico identitario</p> <p>35) No hay identidad ocupacional.</p> <p>36) No pueden realizarse en una carrera profesional</p>	
--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia.

,



Figura 9: Dibujo de investigación



Fuente: Elaboración propia a partir de Pimentel (2012:431)

Así el concepto de dimensiones de la precariedad puede ser comprendido en tres niveles diferentes: espacio-tiempo, plan simbólico de identidad y poder, a parte, ellos tienen características que van a manifestarse en la realidad material por intermedio de los salarios, contratos laborales, condiciones físicas del trabajo, carrera profesional, desigualdad de género, representación o filiación colectiva.

La dimensión de precariedad laboral del salario puede pasar cuando los actores reciben bajos salarios, relativos o absolutos (relativo es un salario debajo de un punto de referencia como de la categoría laboral, de contratos formales, de los trabajadores sindicalizados, salario mínimo local o global en dólares; el salario bajo absoluto son ingresos insuficientes para la subsistencia y reproducción fisiológica). Además, aun sobre los salarios hay la inseguridad de los ingresos, que puede ser sobre el actor trabajar y no tener seguridad de que va a recibir, mantenerse en el trabajo, o sea, no hay garantías de pago ni tampoco de continuar recibiendo salarios o trabajando. Es la inseguridad inmediata en la continuidad de recepción de los ingresos (sin pago garantizado) y la inseguridad futura en la continuidad de recepción de los ingresos (posibilidad de despido, inseguridad de ingresos o la expectativa de un nivel inadecuado de ingresos futuros).

La dimensión de precariedad en el contrato laboral se manifiesta en: mecanismos de imposición lateral que reduce o elimina (no cumple con) derechos legales constituidos, outsourcing o contratación directa del trabajador (sin sindicato); y en las formas de contrato que suspenden (inhabilitan, temporaria o permanente, recurrir a derechos) Contratistas dependientes o independientes; Empleados parciales / Ocupados temporales; *outsourcing*; Informales, autónomos o esporádicos/por tarea (*free lancer*-contratación por hora).

Aun en la categoría espacio-tiempo, las condiciones físicas del trabajo son las últimas características, que se materializan en: condiciones físicas y sociales del ambiente de trabajo, ambiente laboral no saludable, malas condiciones ergonómicas, sanitarias o sociales (acoso); trato justo en el trabajo (igualdad, no prejuicio, respeto); jornada laboral flexible por insuficiente o exhaustiva.

En un según nivel de análisis, el plan simbólico de identidad, hay dos características importantes: la carrera profesional (ausencia de carrera profesional, inexistencia de plan de

carrera en la empresa o gestión/definición de la carrera en el ámbito individual, baja calificación anterior/previa, falta de acceso (actual) a la educación básica y la formación profesional), además de la cuestión de la desigualdad de género, que es la diferencia material y simbólicas de género en el mercado laboral (diferencia salarial, de jornada, de prestaciones, discriminación por embarazo, diferencias para puestos de trabajo mejores o peores).

En el tercer plan de poder de las dimensiones de la precariedad son la representación o filiación colectiva, que se expresa en la realidad material por: la inseguridad en la representación colectiva, debilitamiento (debilidad o incapacidad/ineficiencia) de los sindicatos y las acciones colectivas de resistencia, ausencia de vinculación a un sindicato o filiación compulsoria, actuación procedimental de los sindicatos (solo para cumplir la legislación), dificultad de acceso o ejercicio de los derechos laborales, inexistencia de sindicatos o apoyo del gobierno para demandar causas laborales judicialmente.

Aclarando las diferencias teóricas entre los conceptos importantes para esta tesis doctoral y proponiendo una interpretación realista crítica de las dimensiones de la precariedad laboral, en próximo punto se va a describir la metodología, los procedimientos de verificación de estas dimensiones en el objeto Reforma Laboral de 2012, identificando lo que ha existido en la realidad normativa y lo que existe en la realidad material.

## Capítulo 4 – METODOLOGÍA

En este capítulo se presenta la metodología construida para desarrollar la investigación empírica a partir de lo que se planteó en la teoría. Después de proponer una interpretación teórica del modelo de precariedad a partir de la realidad estratificada, en ese segundo momento mirando el objeto social, marco jurídico, Reforma Laboral de 2012 en México, se buscará identificar en el estudio de caso, cuáles fueron los puntos de dicha Reforma que son características de las dimensiones de precariedad laboral, propuesta en esta tesis, y que luego han podido transformar los elementos ontológicos de espacio-tiempo, identidad y poder (Pimentel, 2012).

En un primer momento se construye la categoría ontológica espacio-tiempo social del objeto de estudio, Reforma Laboral de 2012, con una investigación jurídica de los puntos antes (M1) y después en la Ley Federal del Trabajo (M2), se analizará el espacio social de la reforma en un contexto México, y luego, el estudio de caso en Culiacán, capital del Estado de Sinaloa en México, para comprender en profundidad la perspectiva de los actores económicos y sociales (en este caso Estado, Empresarios y Sindicatos), sobre su condiciones materiales. Después en análisis de como los actores han desarrollado su identidad colectiva y los cambios pasados con la Reforma Laboral desde un punto de vista del poder simbólico de la identidad, los símbolos de identificación en el espacio laboral. Pasando a la tercera categoría ontológica de analice, poder, para comprender como la Reforma Laboral de 2012 ha transformado las estructuras de poder que, han permitido, desde punto de vista de los actores, cambiar las características del trabajo local y en México.

Se observa que son momentos de investigación diferentes e importantes. Hay una primera idea de conocer el espacio, los elementos materiales, actores, instituciones laborales, leyes, realidades estadísticas en el *locus* de estudio. Para luego seguir profundizando el análisis para comprender los elementos de construcción social de los actores, las organizaciones, representación, jerarquía, símbolos. Por fin alcanzar a comprender la capacidad de acción y transformación/constreñimiento social de cada

organización, según los elementos materiales, ideales y virtuales anteriormente disponibles.

La investigación por lo tanto ha pasado por tres momentos diferentes: 1) el reconocimiento bibliográfico de las temáticas de los cambios en el “trabajo”, las diferencias entre las características del trabajo en Europa, EUA y América Latina, la conceptualización del “trabajo”, “trabajo bueno”, “trabajo malo”, “trabajo precario”, así como la diferenciación de los términos “precariedad laboral”, “trabajo precario”, “precarización laboral”; 2) el estudio bibliográfico documental de la Ley Federal del Trabajo y de la Reforma Laboral de 2012, así como el estudio de los datos estadísticos del trabajo en México, condiciones de salario, jornada laboral, tipos de contratación; 3) por fin la elección del *locus* Culiacán, capital del Estado de Sinaloa, para aplicar entrevistas con organizaciones representantes de los tres actores sociales (Asociación de Empresarios Jóvenes y Mujeres de Culiacán, Sindicatos Públicos, de la Universidad y del Estado, Sindicato de Embotelladores de la Coca-Cola, y la Secretaria del Trabajo y previsión Social, órgano de fiscalía del Gobierno), después de realizar las entrevistas, el trabajo de audio, transcripción, lectura y análisis de los datos.

#### **4.1 Problema de investigación**

Por lo tanto, la pregunta de investigación que sostiene este estudio es: ¿Cuáles han sido los cambios experimentados con la Reforma Laboral de 2012 en México y si han modificado las condiciones del trabajo?

La línea de argumentación que guía este estudio es que: la Reforma Laboral de 2012 en México ha contribuido para transformar el trabajo, empeorando las condiciones laborales y legalizando la precariedad, en la medida que cambia los elementos de espacio, identidad y poder.

En lo particular, a través del argumento central, bajo una interpretación macro, de que la Reforma Laboral, como una herramienta del Estado Neoliberal, precariza las condiciones laborales de los trabajadores y que va a ser observada diferentemente por cada actor (Gobierno, asociación de empresarios y sindicatos de trabajadores), aunque se sostiene como principal efecto la precarización.

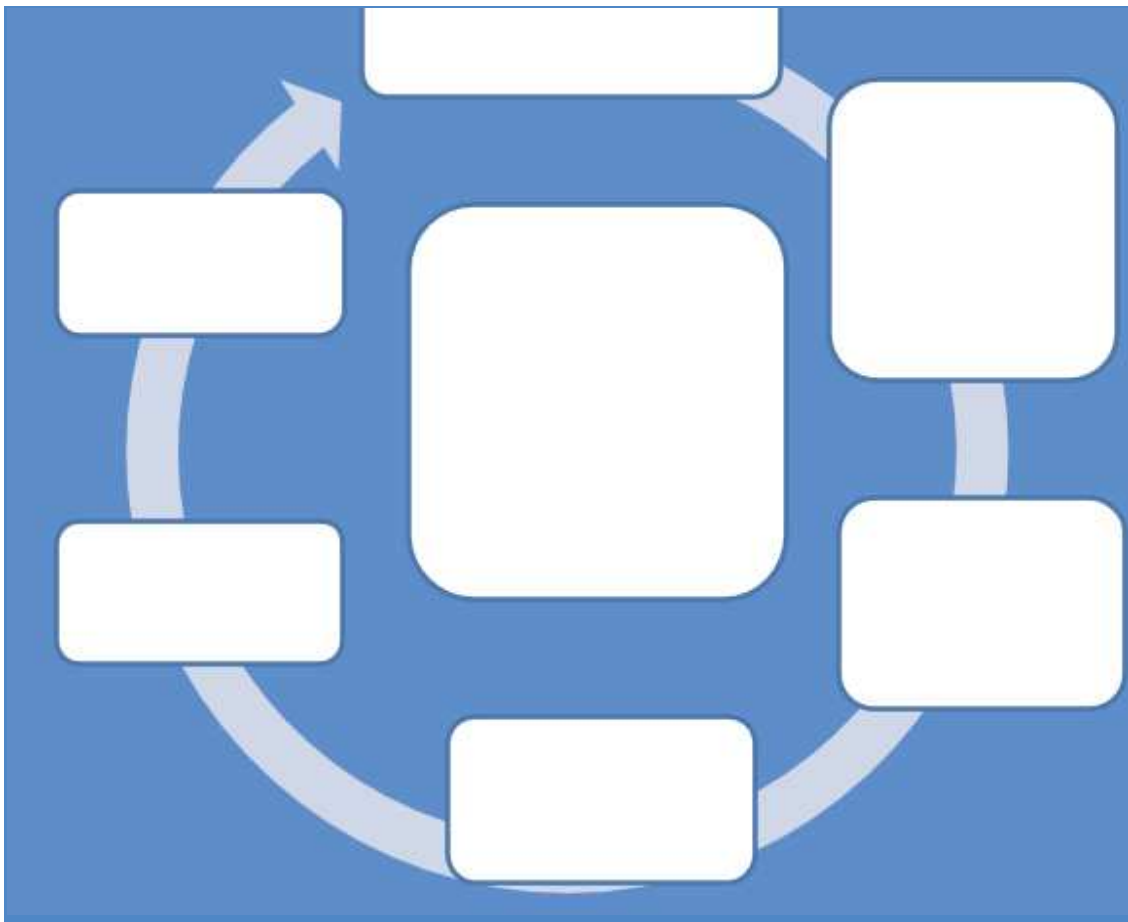
Así que se supone – y de ahí se pretende observar – la existencia previa de una dimensión ontológica (es decir, de cosas o entidades reales que existen independiente de cualquier observador y observación), las cuales se manifiestan su realidad a través de distintas formas (material, ideal, social y artefactualmente) y en el contexto (espacio y tiempo, o sea, dimensión física material), en la identidad (es decir dimensión simbólica) y de poder (dimensión social). Por tanto, bajo la Teoría Social Realista Crítica, se va a analizar la Reforma Laboral de 2012, como objeto social, producto de acción social, en las dimensiones de espacio-tiempo (contexto); identidad de cada actor y el poder de acción, que transforma o constriñe la realidad social, en este caso el “trabajo”.

#### **4.2 Hipótesis**

La Reforma Laboral de 2012 en México afectó las condiciones laborales de los trabajadores precarizando legalmente el trabajo. específicamente, se asume que la Reforma laboral ha sido utilizada como herramienta para legalizar transformaciones en el trabajo, estas transformaciones solo han sido posibles, por los cambios en los elementos ontológicos de la realidad laboral de, espacio-tiempo, identidad y poder, fragilizando las situaciones de copresencia, interacciones y representación, alcanzando las dimensiones de precariedad laboral.

De forma esquemática la lógica causal de la tesis:

Figura 8: Lógica argumentativa/causalidad de la tesis



Elaboración propia

### 4.3 Objetivos Generales de la Tesis

Para investigar ese problema, el objetivo general a ser perseguido es:

Analizar los cambios sociales en la categoría social “trabajo” en México, Culiacán Sinaloa, antes y después del objeto Reforma Laboral de 2012, bajo la acción social de los actores económicos que impactaron para transformar las características del mercado laboral, y luego, legalizar la precariedad laboral.

### 4.4 Naturaleza de la investigación

Es una investigación epistemológicamente<sup>26</sup> basada en el realismo crítico. La idea es, según una mirada realista crítica, identificar los constreñimientos estructurales de la realidad que se imponen a las entidades existentes, en sus distintas dimensiones/esferas/los subcampos (individuos, colectividad y acción social), además de observar cómo operan los diferentes niveles de la realidad social.

La idea es una reconstrucción de las diferentes maneras, según los actores, de explicar y comprender la realidad social y las transformaciones en el mundo laboral, sobre todo de México.

Es una investigación de naturaleza más cualitativa. Pero también hay un elemento cuantitativo (Gaxiola Carrasco, 2004) pues se va a buscar el contexto macrosocial de las características del trabajo en México antes y después del objeto de investigación que es la Reforma Laboral de 2012, utilizando como fuente secundaria la ENOE 2005-2018, apenas en un análisis descriptivo, sobre todo bajo las variables salario, jornada laboral y prestaciones.

Pero en un segundo momento será hecha el análisis cualitativo (Gámez Gastélum, 2006) un estudio de caso con entrevistas semiestructuradas en profundidad para comprender la percepción social de los representantes de los tres ejes económicos, que son los sindicatos, la asociación de empresarios y la inspección laboral-STPS. Según Gámez (2006) la investigación cualitativa es importante pues mira hacia el mundo empírico de manera distinta, cuando:

Por lo tanto, en esa temática de investigación la naturaleza mixta es esencial, teniendo en la mirada que el hecho social de la precarización del trabajo es un fenómeno también muy subjetivo, es decir, la percepción de los individuos sobre las condiciones laborales bajo a las cuales viven. Así los datos estadísticos no lo serán suficientes para responder a la pregunta de investigación.

---

<sup>26</sup> La "raíz de la contienda epistemológica entre la modernidad y la posmodernidad está la cuestión de la naturaleza de la realidad. En la modernidad la realidad es concebida como objetiva, externa e independiente del sujeto del conocimiento, además de pasible de ser descubierta en algunos aspectos por la ciencia. Para la posmodernidad, la ciencia crea, ella misma, la realidad en el curso de su práctica "(Castañón, 2005: 45).



Es una investigación social del tipo descriptivo-explicativo, que busca identificar los constreñimientos estructurales (Pimentel 2012) que se imponen sobre los objetos en los diferentes niveles de la realidad.

Sobre el método(abordaje) tratase de una investigación cualitativa, con algunos datos de estudio monográfico y estadístico (Given, 2008), en que se mezcla los datos estadísticos de la ENOE, bajo un análisis descriptivo, pero principalmente, bajo un estudio de caso con entrevistas a dos campos diferentes, los juristas (representantes del Estado: fiscales de la ley-inspección laboral- y procuradores de la defensa del trabajo) y los sindicatos (representante de los trabajadores), con la finalidad de obtener la mirada de las organizaciones y sus representados hacia a la reforma laboral de 2012 en México.

El objetivo es de entrevistar al jefe de los Inspectores Laborales en la Secretaría del trabajo y previsión social, porque además de especialistas en la Ley Federal de Trabajo en México, son los que fiscalizan el cumplimiento de ella, son los que desarrollan la función estatal de fiscalizar y controlar la Ley.

El *locus* es México; y el estudio de caso se va a pasar con actores económicos-sociales de Culiacán, Sinaloa.

#### **4.5 ¿Por qué el estudio de caso?**

El estudio de caso es un método de investigación<sup>27</sup> que el marco teórico del realismo crítico, guión de este trabajo, identifica como muy relevante, por el hecho de que reconoce rasgos ontológicos importantes, que va a profundizar y sacar las peculiaridades del objeto de estudio (Steinmetz, 2004).

El realismo crítico sostiene que hay variabilidad de estructuras socio-causales en tiempo y en espacio y por lo tanto no hay universalización de padrones sociales (Steinmetz, 2004). Aun comprende que tanto los eventos únicos como los que tienen regularidad tienen determinaciones causales que pueden ser explicados (Steinmetz, 2004).

---

<sup>27</sup> “El caso puede ser el objeto de estudio y/o el producto de la investigación. Cuando el caso es el objeto de estudio, está obligado a ser un estudio de caso único o múltiple. Como producto, se informa de una descripción del caso. El estudio de caso apreciativo emplea una postura positiva y estudia lo que funciona en el entorno. Los temas del caso se centran en lo que se valora” (Given, 2008: 22).

Según Lisa Given (2008) en el libro “The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods”, las teorías constructivistas sociales subrayan la importancia de las percepciones individuales o de los discursos hegemónicos en los procesos sociales. Los estudios de caso son mucho más adecuados que los estudios rastrear estas ideas porque pueden invertir mucho en entrevistas en profundidad o análisis del discurso

La idea es obtener una interpretación cualitativa de las diferencias de medición cuantitativas en los datos oficiales del gobierno (ENOE 2005-2018) pero con el estudio de caso<sup>28</sup> (entrevistas) para aclarar y profundizar<sup>29</sup> las *estructuras sociales subyacentes* de transformación del “trabajo”, de empeoramiento de las condiciones de trabajo, de la precariedad laboral.

Los estudios de caso según de May (2004) pueden ser utilizados en investigaciones cualitativas y cuantitativas, lo que va a diferenciar es la técnica de investigación para analizar una cuestión macro que se busca identificar el tamaño, la amplitud del hecho social o en el caso de un análisis en que se busca comprender la profundidad del fenómeno social bajo una mirada microsociológica.

El estudio de caso<sup>30</sup> es importante pues según la elección de un *locus* geográfico de análisis se podrá profundizar más y mejor (May, 2014), estudiar la significación y los efectos (Yin, 1994) del fenómeno de la precariedad laboral, identificando en la realidad los puntos que han cambiado a partir del marco legal de la Reforma Laboral de 2012.

Para Yin (1994) enseña que los estudios de caso son para contestar preguntas en profundidad como ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? Alcanzando a obtener una descripción y explicación sobre el objeto de estudio.

---

<sup>28</sup> “El método se ocupa de descubrir la génesis y la ilustración de lo que se considera bueno desde el punto de vista de los entrevistados” (Given, 2008:23).

<sup>29</sup> “Con su reconocimiento y confianza en las historias como datos tiene una clara conexión con la narrativa. El propósito de la entrevista apreciativa es solicitar tipos específicos de historias. Aunque las historias compartidas pueden ser sobre un sistema individual o colectivo, la intención es que las historias se dirijan al núcleo positivo. Alienta a que se compartan historias positivas de diversas maneras y en diversos foros. Las historias compartidas reflejan la forma en que la gente piensa acerca del sistema y proporcionan una influencia para realizar cambios (Given, 2008:23).”

<sup>30</sup> “Dentro de la crítica literaria, la interpretación de determinados textos es tan central para el desarrollo teórico como los estudios comparativos (o las intervenciones teóricas abstractas). Del mismo modo, el estudio de un acontecimiento, proceso o comunidad social concretos es una parte tan importante de la empresa sociológica mundial como la comparación o la reflexión teórica sostenida. La verosimilitud de un determinado argumento teórico sólo puede evaluarse mediante estudios de objetos empíricos, complejos y sobre ciertos (psicobiografías individuales particulares, prácticas específicas, etc.). **Los estudios de casos son, por lo tanto, la piedra angular indispensable para toda la sociología.**” (Steinmetz, 2004:13).

Según Bryman (2012) existe 5 tipos diferentes de estudios de casos, según las conclusiones que alcanzan a obtener, el caso crítico en el que ya hay mucha teoría sobre el fenómeno y el caso es elegido según en contexto que mejor evidencie el fenómeno social. Segundo es el caso único, en que el fenómeno social pasa con ciertas especificidades en determinado *locus*, y por esa razón ya está determinado el lugar de análisis. El tercer es el caso típico, en que se observa un fenómeno social común. Y por último el caso revelador en que después de analizar el hecho social antes sin investigación o análisis, se descubre algo mayor o diferente de la hipótesis de investigación.

En esta tesis doctoral tratase de un estudio de caso revelador (Bryman, 2012), en que la idea central era encontrar los cambios en el mercado laboral a partir de la Reforma Laboral de 2012, con relación a las variables salario, jornada y prestaciones laborales, aunque de hecho se ha identificado cambios con relación a estas variables, se ha identificado que la cuestión de la precariedad del trabajo no está apenas en estos tres elementos materiales, este es el último nivel de la precariedad laboral, antes de eso pasa la debilidad de los organismos de defensa del trabajo, los sindicatos.

Así como es un estudio de caso revelador (May, 2004) es también de carácter exploratorio según Yin (1994) pues es descriptivo del fenómeno, pero mira hacia a hipótesis para investigaciones futuras, sobre todo en un estudio comparado en otros países que también hicieron cambios en la reglamentación laboral, y se eso han pasado por la debilidad de la acción social colectiva organizada en los sindicatos e instituciones del Estado de fiscalía (inspección laboral). Es interesante que con el estudio de caso hemos podido enfocar en un *locus* de análisis y aplicar diferentes técnicas de pesquisa, como as entrevistas semiestructuradas y estadística descriptiva.

Para conferir validez al estudio de caso se utiliza la triangulación propuesta por Yin(1994) que es combinar el análisis cualitativo con datos cuantitativos, en los sujetos de las entrevistas, confrontarlos con datos oficiales, otras informaciones y entrevistas realizadas. La estrategia de la investigación realista critica según Steinmetz (2004) es relacionar eventos y comparación entre los mecanismos causales, eso se busca en ese trabajo científico.

La selección del fenómeno social fue hecha por intereses en razones políticas de poder, de para comprensión del conflicto de clase, pero también para descubrir o que este caso revele los mecanismos causales y estructurales de transformaciones en el trabajo, llegando a la precariedad laboral. Así que la conclusión es que los hechos sociales, en ese caso la precariedad laboral, es mejor observada en el contexto real, en un caso específico, al revés de una observación únicamente macrosocial económica de medición estadística.

Al final para la producción de un nuevo conocimiento sociológico de la precariedad laboral con la Reforma Laboral de 2012 se va a comparar la teoría con los resultados del estudio empírico, estudio de caso, y concluir con las observaciones, características y diferencias entre la teoría y la práctica.

#### **4.6 Muestra**

El estudio de caso se va a basar en tres de los ejes económicos principales que son el Estado, con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, concretamente los jefes de los inspectores laborales como fiscales de la ley; también las asociaciones de los empresarios de diferentes ramas concretamente de la economía local y sindicatos de trabajadores públicos y privados.

Hay una Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Culiacán, donde se hizo una entrevista con el Representante-director responsable por la Inspección Laboral en la empresa.

Es fundamental para esta investigación la entrevista con el Representante de la secretaria del Trabajo y Previsión Social, pues de acuerdo con la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, son ellos quienes fiscalizan el cumplimiento de la ley y tienen una mirada real sobre los cambios hechos con la Reforma Laboral de 2012, situaciones de empeoramiento y de mejora del antes y después de este marco jurídico. Además de eso es importante identificar las debilidades y fortalezas de esta institución, con la finalidad de descubrir qué poder real tiene de transformar o constreñir las acciones sociales organizadas.

También hay Asociación de los Empresarios de Culiacán, con una subdivisión interna entre la Cámara de los empresarios jóvenes y la Asociación de las Mujeres

Empresarias. En ese caso, se han hecho dos entrevistas con el Representante de los Jóvenes empresarios y la secretaria general de la Asociación de Mujeres.

Los líderes empresariales fueron elegidos por la posibilidad de analizar el poder, influencia y pensamiento de los mayores empresarios locales con relación a intervención del Estado en la economía, marco regulatorio, facilidades en acceso a instituciones políticas y de gobierno, o sea, identificar el poder real tienen los empresarios para transformar o constreñir las acciones sociales organizadas.

Entre los líderes empresariales, la elección de los líderes empresarios jóvenes y empresarias mujeres es porque, dentro de los datos sociales encontrados en el mercado laboral en México, los jóvenes y las mujeres son los que están bajo las peores condiciones laborales, por así que la idea es identificar se perciben la situación de la precariedad laboral o no en su eje económico empresarial de la asociación. Además de comprender por qué estos dos ejes de empresarios, jóvenes y mujeres sintieron la necesidad de cambiar de asociación o formar una apartada de la asociación general de empresarios de Culiacán.

Con relación a los sindicatos en el espacio de Culiacán se han hecho entrevistas con la representante del Sindicato de trabajadores del Gobierno del Estado de Sinaloa, con más de 9 mil agremiados.

También con el Sindicato de la Universidad Autónoma de Sinaloa, con más de 7 mil trabajadores sindicalizados.

La elección de entrevistar los sindicatos de trabajadores del Estado de Sinaloa y de la UAS, Universidad Autónoma de Sinaloa, es importante porque ellos representan una gran cantidad de trabajadores de la región, además de estar bajo contratos colectivos de trabajo y no aceptan innovaciones de la Ley Federal del Trabajo, como la Reforma Laboral de 2012.

Sobre los sindicatos de trabajadores de empresas privadas, la realidad que no habíamos contemplado ha sido una dificultad para alcanzar la entrevistas, a pesar de la dificultad local de la existencia de sindicatos, que están involucrados con partidos políticos, corrupción o no existen, además de eso, muchos se han rechazado los pedidos de entrevistas, pero al final alcanzamos dos entrevistas importantes.

Una con el sindicato de embotelladoras de Culiacán que trabajan en la Coca-Cola. Ahí mismo supimos del *outsourcing* local y como no existe un sindicato de los

trabajadores de *outsourcing* se ha hecho el pedido al líder de los trabajadores de la empresa subcontratada que nos regalara una entrevista, y así fue hecho.

El Sindicato de embotelladores de la Coca-cola es, dentro de los sindicatos de trabajadores para empresas privadas, el que tienen mayor número de agremiados, con más de 800 trabajadores sindicalizados, además de convivir en el espacio laboral de la empresa con la innovación de la Reforma Laboral de 2012 que es el *outsourcing*.

Desde esta perspectiva las fuentes de recolección de datos son primarias y secundarias en esta tesis. Primarias<sup>31</sup>: Subcampo de especialistas ya comentados, Estado, Empresarios y Sindicatos. Secundarias: 1) datos históricos: datos históricos bibliográficos para la construcción del capítulo de contextualización del mercado laboral en el mundo y en México que han posibilitado la aprobación de la Reforma Laboral de 2012; 2) documental: análisis documental de la Ley Federal del Trabajo antes y después de la Reforma de 2012; 3) indicadores: tabla de datos estadísticos de la ENOE 2005-2018; 4) investigaciones anteriores.

Para los datos primarios se va a hacer un análisis de las entrevistas como técnica de análisis (cualitativo). En el caso de los datos secundarios de la ENOE (cuantitativo) es Estadístico descriptiva.

El argumento central es que estas reformas laborales del periodo neoliberal en México han podido transformar la realidad laboral de los actores cambiando estructuras ontológicas de espacio-tiempo, identidad y poder, por intermedio de la flexibilidad y desreglamentación normativa de los derechos sociales, volviéndose legal, prácticas en el mercado laboral que privilegian más a los empresarios que a los trabajadores. con efectos directos sobre las condiciones de vida de la población generando una disminución en su calidad, que se presenta con diferentes atributos de las dimensiones de la precariedad laboral, manifestando en la realidad local el trabajo precario.

---

<sup>31</sup> La herramienta de análisis de las entrevistas, que son los guiones de preguntas, están en apartado “anexo” al final de esto trabajo de tesis.

#### 4.7 Propuesta Metodológica de Verificación de la Precariedad Laboral

De acuerdo con la idea de analizar de la Reforma Laboral de 2012 y los efectos en el mercado laboral a partir de la nueva propuesta teórica de dimensiones de la precariedad laboral (páginas 109/110/111), bajo las categorías de la teoría social realista crítica, espacio-tiempo, identidad y poder, las mediciones están fijadas en salario, contrato laboral, condiciones físicas del trabajo, plan identitario y representación colectiva.

Tabla 7: Síntesis de primer orden: Realismo Crítico *versus* Dimensiones de la Precariedad

Dimensiones del Realismo Crítico	Dimensiones	Categorías	Criterios	Elementos de Verificación (traducción para el nivel empírico)
ESPACIO-TIEMPO	❖ SALARIO	▪ <i>Bajo salario</i>	⇒ Relativo - salarios más bajos que un punto de referencia (categoría laboral, contrato formal, salario mínimo local o global en dólares). ⇒ Absoluto - ingresos insuficientes para reproducción fisiológica	1) Salario más bajo de que los trabajadores con contratación formal 2) Salario más bajo que el salario mínimo.
		▪ <i>Inseguridad de los ingresos</i>	⇒ Inseguridad inmediata en la continuidad de recepción de los ingresos (sin pago garantizado)	3) Sin garantías del salario del tiempo laborado.
			⇒ Inseguridad futura en la continuidad de recepción de los ingresos (inseguridad de ingresos o la expectativa de un nivel inadecuado de ingresos futuros).	4) Sin garantías de continuidad en el trabajo y de los pagos futuros.
	❖ CONTRATO LABORAL	▪ <i>Mecanismos de imposición lateral</i>	⇒ Que reduce o elimina (no cumple con) derechos legales constituidos (ex.: exigir PJ) <i>outsourcing</i> o trabajadores contratados sin los sindicatos.	5) Contrato sin prestaciones.
		▪ <i>Formas de contrato que suspenden (inhabilitan, temporaria o permanente,</i>	⇒ Contratistas dependientes o independientes	6) Contratación diferente de los contratos bajo los sindicatos (plazas sindicales).
			⇒ Empleados parciales / Ocupados temporales ⇒ <i>Outsourcing</i> ;	

		<i>recurrir a derechos)</i>	⇒ Informales, autónomos o esporádicos/por tarea ( <i>free lancer</i> -contratación por hora).	
	❖ CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO	▪ <i>Condiciones físicas y sociales del ambiente de trabajo</i>	⇒ <i>Malas condiciones ergonómicas, sanitarias o sociales (acoso)</i> ⇒ <i>trato justo en el trabajo (igualdad, no prejuicio, respeto)</i>	7) Relato de discriminación, malas condiciones ergonómicas, sanitarias y sociales (acoso).
		▪ <i>Jornada laboral flexible</i>	⇒ <i>Jornada laboral insuficiente o exhaustiva</i>	8) Jornada laboral menor que 15 horas semanales o mayor que 44 horas semanales.
<b>IDENTIDAD</b>	❖ PLANO SIMBÓLICO IDENTITARIO	▪ Carrera profesional	⇒ Ausencia de carrera (etapas; jerarquía a avanzar en el empleo) ⇒ Ausencia de carrera prevista en la empresa o gestión/definición de la carrera en el ámbito individual ⇒ baja calificación anterior/previa falta de acceso (actual) a la educación básica y la formación profesional	9) Posibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional.
		▪ Desigualdad de Género	⇒ Diferencias materiales y simbólicas de género en el mercado laboral (diferencia salarial, de jornada, de prestaciones, discriminación por embarazo, diferencias para puestos de trabajo mejores o peores)	10) Diferencia salarial, de jornada, de prestaciones, discriminación por embarazo, diferencias para puestos de trabajo mejores o peores)
<b>PODER</b>	❖ REPRESENTACIÓN / FILIACIÓN COLECTIVA	▪ <i>Inseguridad en la representación colectiva</i>	⇒ <i>Debilitamiento (debilidad o incapacidad/ineficiencia) de los sindicatos y las acciones colectivas de resistencia;</i> ⇒ <i>Ausencia de vinculación a un sindicato</i> ⇒ <i>Filiación compulsoria</i> ⇒ <i>Actuación formalista de los sindicatos (sólo para cumplir la legislación</i>	11) Es parte de un sindicato u organización colectiva laboral y es representado por él.



		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Dificultad de acceso o ejercicio de los derechos laborales</i></li> <li>▪</li> </ul>	<p>⇒ <i>Inexistencia de sindicatos o apoyo del gobierno para demandar causas laborales judicialmente</i></p> <p>⇒ falta de derechos individuales en las leyes y los derechos colectivos para negociar</p>	12) Posibilidad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento.
--	--	--	---	--

Elaboración propia

Así que con esta mirada conceptual teórica, es posible verificar las dimensiones de la precariedad laboral por 12 indicadores: 1) salario más bajo que los trabajadores con contratación formal o sindicalizados; 2) salario más bajo que el mínimo; 3) sin garantía del salario del tiempo laborado; 4) sin garantías de continuidad en el trabajo y de los pagos futuros; 5) contrato sin prestaciones; 6) contratación diferente de los contratos bajo los sindicatos; 7) relato de discriminación, acoso, exceso de trabajo; 8) jornada laboral flexible (menor que 15 horas o más que 48 horas semanales); 9) imposibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional; 10) desigualdad de género; 11) es parte de una organización colectiva laboral y es representado por él; 12) imposibilidad/dificultad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento.

Por lo tanto, en el caso de esta tesis doctoral, el objeto Reforma Laboral de 2012 se va a verificar, según los datos primarios (entrevistas) y secundarios (estadísticas), a partir de estos 12 elementos identificando en cuál de ellos en la realidad empírica hubo cambios y transformaciones en el trabajo.

## **CAPÍTULO 5 ESPACIO-TIEMPO: un análisis bibliográfico, histórico y jurídico de la Reforma Laboral de 2012.**

En este Capítulo la idea es identificar las características del mercado laboral en el momento histórico de la Reforma Laboral de 2012 y sus efectos, para comprender el *espacio* nacional que posibilitaron las transformaciones en la estructura social del *trabajo*, así como identificar las características al largo del *tiempo* de trabajo.

El Capítulo contempla las estructuras de espacio y tiempo, se va a desarrollar algunos subcapítulos para comprender la realidad material de México El primer es sobre el “Contexto Histórico de la Reforma Laboral Mexicana de 2012”, 5.1, para luego ingresar en la “Reforma Laboral México 2012”, 5.2, para comprender los cambios normativos más importantes que impactaron en la realidad laboral. Partiendo de ahí se hace un análisis de cada uno de los puntos de la Reforma Laboral relacionando con la teoría propuesta de los niveles de la precariedad laboral identificando en cuales puntos la Reforma ha transformado el mercado laboral. Por lo tanto, el subcapítulo “5.2.1 Modalidades de Contratación Laboral” se han analizado las diferentes posibilidades de contratación autorizados por la Reforma y los efectos para los trabajadores, empresarios y fiscalía. El punto más crítico de los datos ha sido en el subcapítulo sobre “5.2.2 La Subcontratación, Tercerización u *Outsourcing*” con muchas transformaciones sobre todo para los trabajadores. Sigue los subcapítulos con análisis más puntuales de temas relacionados que incluso son características de los niveles de precariedad laboral, “5.2.3 Salario”, “5.2.4 Jornada Laboral”, finalizando con “5.2.5 Prestaciones Laborales”.

### **5.1 Contexto Histórico de la Reforma Laboral Mexicana de 2012**

Las constantes crisis capitalistas y más recientemente en los años 80 con la crisis del petróleo (Santos, 1992) y de la producción (De La Garza, 2003) han fortalecido el discurso de la disminución de la intervención del Estado en la economía, sobre todo, un refuerzo del discurso y acciones políticas neoliberales, de desreglamentación y flexibilidad laboral, cambiando el espacio social del trabajador.

El modelo neoliberal avanzando en la disminución del Estado y de los derechos de los trabajadores empezó a producir efectos en el mercado laboral y transformar la característica del trabajo, en algunos de los países<sup>32</sup> donde se han realizado reformas para flexibilizar los contratos y las condiciones del trabajo. Se evidencia que las reformas laborales hacen parte de un movimiento más amplio de reestructuración del capital (Alves, 2011), en lo que respecta a la geopolítica crítica y la nueva división internacional del trabajo, en las sociedades contemporáneas, Europa, EUA Y América Latina, configurando así una verdadera “ola”, en que ha ascendido la agenda neoliberal, con efectos directos en las condiciones de vida de las poblaciones atingidas, en lo particular, en sus formas de trabajo, generando una disminución del trabajo decente/digno, lo que ha sido identificado por la literatura especializada como precariedad laboral (Alves, 2011).

Según datos colectados en órganos internacionales, sobre la flexibilización en la legislación laboral, que es un discurso muy actual y que no siempre viene con datos y explicaciones sobre la realidad del mercado laboral, el discurso ganador es que los cambios generan más empleos, posibilidad de que el trabajador tenga más empleos, pueda negociar directamente el contrato laboral y sus derechos con el empleador.

Pero en la realidad y después de la aprobación de ese marco legislativo en algunos de esos países esta política pública no obtuvo estos resultados, si no apenas un aumento del empleo informal, menos horas laboradas, menor salario, por lo tanto, peores condiciones laborales, la llamada precariedad laboral y más distante de los derechos humanos y sociales reales (Paula, 2017) del trabajo decente (Ghai, 2003).

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

---

<sup>32</sup> Sobre los cambios en la legislación laboral en diferentes países a partir de la implementación del modelo neoliberal en occidente, consultar “El neoliberalismo en el mundo y la precarización del trabajo: un estudio comparado en Alemania, España, Reino Unido, Italia, Brasil y México”. Mathiasi, F.B., & Pimentel, T.D., “El neoliberalismo en el mundo y la precarización del trabajo: un estudio comparado en Alemania, España, Reino Unido, Italia, Brasil y México”. Revista Teoría Jurídica Contemporánea, UFRJ: Rio de Janeiro, 2019.

En México, así como en toda América Latina, han sufrido cambios en las leyes desde del avance neoliberal de los años 90, pero la reforma de 2012 fue una de las grandes transformaciones que impactan fuerte en el mercado laboral (Rodríguez-Edeza, 2017). Se inscribió en un acuerdo mayor conocido como pacto por México (Rodríguez Edeza, 2017:177).

Que si bien procuraba eficientar la planta productiva y la generación de nuevos empleos, se cuestionaba la 'permisibilidad' para empleos de medio tiempo o con pagos por hora; la contratación eventual y la posibilidad de despido en un plazo que no exceda los seis meses, con lo que se aduce que no sólo no elevará la planta productiva, aún menos la eficientizará y, tenderá sólo a supplantar a la clase trabajadora formal por empleados eventuales que no generen derechos laborales, con lo que el beneficio sería más para el empresario que para el trabajador (Rodríguez-Edeza, 2017: 178-179).

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

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

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

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

Es importante apuntar, cómo esclarecen los expertos en la temática del mercado laboral en México (Bensusán, Cervantes, Gaytán, Toledo, Oliveira, Mora), es que la

Reforma de 2012 vino apenas regular los cambio existentes en el mercado laboral real, es decir, ya existían en empleo informal, con horas parciales, subcontrataciones (*outsourcing*), el despido injustificado, pero la legislación llegó para legitimar prácticas que antes eran ilegales, hasta motivaciones para reclamaciones formales sobre des cumplimiento a norma laboral en la OIT (Gaytán, 2016).

En México, siete décadas del poder del PRI consolidó un sistema de corporativismo clientelista, y los gobiernos PRD mantienen este patrón. Esta matriz política es más hospitalaria para las organizaciones que se adaptan al clientelismo. La ejecución de la ley es bastante discrecional: se puede aplicar de manera selectiva y flexible (Tilly *et al*, 2014, p. 174).

Los debates sobre la necesidad de cambios<sup>33</sup> en la legislación laboral empezó a partir de la década de 80 en México (Gaytán, 2016). Pero apenas en los años 90 es que hubo propuestas reales de cambios en la ley.

(...) en México a partir de la década de los ochenta, en que se agota el patrón de acumulación, (...), se desplomó la actividad económica e irrumpe la crisis, afectando la tasa de ocupación que prácticamente permaneció estacionaria durante ese período. La tasa de desempleo abierto, en relación con el producto interno bruto, pasó de 8.1% en 10980 a 23.2% en 1987. Esta correlación entre crisis y desocupación es el elemento clave, desde la perspectiva ideológica, para justificar las políticas de ajuste, en la medida en que se propaga la idea de que solamente el “mercado” puede recuperar los “círculos virtuosos” del crecimiento (Valencia, 1999, p. 143)

Según el Secretario de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación, Rafael Adrián Juárez (2018) en su libro sobre la “Reforma Laboral”, apunta que la Ley Federal del Trabajo de 1931 era muy proteccionista, luego, los costos de manutención del empleo con los años se fueron impedido de que la ley fuera eficaz, o sea, que cumpliera con los resultados pretendidos de protección a los trabajadores. Este autor, llama de “trampa del proteccionismo liberal”, es decir, los resultados de la ley con los años fueron reversos de los que pretendieron, como el crecimiento del trabajo informal.

---

<sup>33</sup> “En el escenario político proliferaron las propuestas de reforma laboral. Cabe mencionar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México sostiene que se presentaron entre 2000 y 2012 un total de 332 iniciativas.” (Gaytán, 2016, p.99)

La cuestión del trabajo informal fue justificada por la burocracia y la discrepancia entre la realidad y posibilidad de los empresarios con la norma laboral.

Según la OIT, los informales incluyen a trabajadores en negocios no registrados (sector informal) más trabajadores que no reciben prestaciones requeridas, aunque el negocio si esté registrado (informales del sector formal). Entonces los trabajadores en condiciones de informalidad serían alrededor del 60% de la población total ocupada en el país de México. Según la encuesta ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo) en la última década ha aumentado el porcentaje de trabajadores informales y estos se encuentran ocupados ampliamente en los servicios. El empleo informal se relaciona con la evolución del empleo formal en México. Históricamente las tasas de desempleo abierto han sido bajas y el déficit de empleo formal se ha subsanado principalmente en la informalidad, un déficit provocado por el bajo crecimiento de la economía durante el período neoliberal (Tilly *et al*, 2014, p. 163).

Según Juárez (2018) para modificar el mercado laboral, que en 1997 era de más de 63% de los trabajadores informales en México, o más de 22 millones (Juárez, 2018) de personas sin prestaciones básicas laborales, ni acceso a la salud, era necesario algunos ajustes en la ley, pero siempre buscando aumentar la formalidad laboral, la productividad y la protección a los trabajadores (Juárez, 2018).

(...) de acuerdo con la OCDE, México es una de las economías con más horas laboradas por trabajador; desde el año 2000, nuestro país ha oscilado entre los primeros puestos con más horas de trabajo. (...) no obstante esas horas invertidas no son tan productivas como en los demás países del mundo (Juárez, 2018, p. 25)

Es decir, que, para el autor, el más importante y razón para los bajos salarios y bajos indicadores en el mercado laboral es la baja productividad (Juárez, 2018).

Con todo este contexto del mercado laboral mexicano y los debates sobre la necesidad de cambio en la legislación laboral,

A los finales de 2012, había más de 420.000 ocupados que buscaban un empleo adicional, más de 440.000 desocupados cuya búsqueda de empleo tenía más de tres meses y, además, 5.99 millones de personas que desistieron de buscar trabajo por considerar no tener posibilidad de encontrarlo. En este sentido, al último trimestre

de 2012 había más 29.1 millones de mexicanos que trabajaban sin contar con prestaciones de seguridad social como seguro médico, pensiones de retiro, incapacidad, etc. (Juárez, 2018, p. 31).

Así es que para concluir se observa que el mercado laboral mexicano ya estaba en cambio, bajo características de un mercado laboral muy informal. En los años 90 empezaron muchas movilizaciones sindicales de los trabajadores, pero todavía incapaces de frenar la fuerza del capital para reestructurar y legalizar las facetas de la precariedad laboral. Con eso, se ha observado que el discurso y la agenda de reformas neoliberales ha ganado fuerza también en México, reconociendo que existía gran parte de la mano de obra informal, sin garantía de salarios, sin contratación laboral formalizada, sin protección de los sindicatos, con jornadas laborales flexibles, por lo tanto, con características de un mercado laboral precarizado, dentro de las dimensiones de precariedad de espacio-tiempo, salario, contrato y condiciones físicas del trabajo, la solución discursiva y política encontrada para arreglar estas cuestiones ha sido menor intervención del Estado en la economía, desreglamentación, flexibilidad en la norma laboral y luego la aprobación de la Reforma Laboral de 2012.

## 5.2 - Reforma Laboral México 2012

En 2012 hubo más de 38 cambios en la Ley Federal del Trabajo, pero los puntos más relevantes son: la posibilidad de contratación temporal, *outsourcing*, antigüedad del empleado pasa a no ser relevante para mantener la contratación; la posibilidad del trabajador tener más tareas de que sola la prevista en su función o contrato laboral, salario por hora; los salarios atrasados sólo serán pagado por un plazo máximo de doce meses (Salas y Pernías, 2017).

Esos cambios tienen como finalidad, no la mejora del empleo o de las condiciones laborales para el trabajador, pero la flexibilidad y más beneficios al empleador (Salas y Pernías, 2017). De hecho, la privatización del mercado laboral (Rodríguez-Edeza, 2017) se circunscribió en el marco de otras grandes reformas privatizadoras (Rodríguez-Edeza, 2017).

Según el marco legal son cinco los objetivos de la Reforma Laboral de 2012: 1) generar empleo; 2) flexibilización laboral y transparencia sindical; 3) reforzar normas de la sanción para las autoridades; 4) aumentar el trabajo digno, la productividad y la equidad de género; 5) modernizar la justicia laboral (Cámara de Diputados, Julio 2016).

Después de analizar los 38 artículos<sup>34</sup> de la Reforma Laboral de 2012, y, los puntos de cambio antes/después del marco legal, se ha podido concluir que los temas más importantes de reestructuración del espacio-tiempo, identidad y poder para transformación del trabajo, dentro de las dimensiones de la precariedad laboral son: 1) Trabajo digno o decente; 2) Modalidades de contratación; 3) La subcontratación, tercerización u *outsourcing*; 4) Derechos de las mujeres trabajadoras; 5) Representación, libertad y democracia sindical.

Tabla 9: Síntesis de segunda orden: Realismo Crítico *versus* Dimensiones de la Precariedad Laboral *versus* Reforma Laboral de 2012

Dimensiones del Realismo Crítico	Dimensiones	Elementos de medición (traducción para el nivel empírico)	¿Dónde están estos elementos la Reforma Laboral de 2012?
ESPACIO-TIEMPO	❖ SALARIO	1) Salario más bajo de que los trabajadores con contratación formal	Trabajo Digno o Decente (Salario remunerador)

<sup>34</sup> El análisis de todos los artículos de la Ley Federal del Trabajo, antes y después de la Reforma Laboral de 2012 está en apartado anexo de la tesis.



		2)Salario más bajo que el salario mínimo.	Trabajo Digno o Decente (Salario remunerador)
		3)Sin garantías del salario del tiempo laborado.	Modalidades de Contratación Laboral
		4)Sin garantías de continuidad en el trabajo y de los pagos futuros.	Modalidades de Contratación Laboral
	❖ CONTRATO LABORAL	5)Contrato sin prestaciones.	Modalidades de Contratación Laboral
		6)Contratación diferente de los contratos bajo los sindicatos (plazas sindicales).	Modalidades de Contratación Laboral
	❖ CONDICIONES FISICAS DEL TRABAJO	7)Relato de discriminación, malas condiciones ergonómicas, sanitarias y sociales (acoso).	Trabajo Digno o Decente (ningún tipo de discriminación)
		8)Jornada laboral flexible: insuficiente (menor que 15 horas) o exhaustiva (más que 48 h).	No es tema expreso en la Reforma Laboral Modalidades de Contratación Laboral
	<b>IDENTIDAD</b>	❖ PLANO SIMBÓLICO IDENTITARIO (Individual)	9)Posibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional.
10)Desigualdad de Género			Derechos de las mujeres trabajadoras
<b>PODER</b>	❖ REPRESENTACIÓN / FILIACIÓN COLECTIVA	11) Es parte de un sindicato u organización colectiva laboral y es representado por él.	Representación, libertad y democracia sindical.
		12)Posibilidad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento.	Trabajo Digno o Decente (Respecto a los derechos colectivos del trabajador). Representación, libertad y democracia sindical.

Elaboración propia

De manera general, solamente estudiando lo que está en la Ley, la Reforma interviene en temas que posibilitan cambios en los tres niveles de análisis, espacio-tiempo, poder simbólico de identidad y poder.

Sobre el tema de los salarios, más bajos que los trabajadores con contratación formal/sindicalizados, o más bajo que el mínimo, la reforma expresamente esclarece que el salario debe ser remunerador, en el Capítulo del trabajo digno o decente, por lo tanto, rechaza esa forma de dimensión de la precariedad. Pero autoriza la forma de contratación de trabajador con salario por hora, luego, en ese caso, el trabajador en la realidad material

podría recibir menos que el mínimo o que el trabajador formal/sindicalizado recibe regularmente.

Con relación a los temas de inseguridad en el salario por no haber garantía de recibir el tiempo laborado o sin garantías de contratación y permanencia en el trabajo, más los contratos sin prestaciones y contratos diferentes de las plazas sindicales (trabajadores formales), son todas cuestiones que surgen con las nuevas modalidades de contratación, por capacitación inicial, por hora, subcontratación, contratación directa (“de confianza”), por periodo de prueba y trabajadores temporales.

El título del Trabajo digno o decente en la Reforma es parte que más rechaza las diversas formas que existe de las dimensiones de la precariedad en la realidad, inadmite la discriminación o acoso y exceso de trabajo.

Sobre las jornadas laborales flexibles, insuficientes o exhaustivas, no es temática expresa, solamente es puntual en el capítulo del trabajo digno, pero con las nuevas modalidades de contratación laboral, sobre todo en el caso del salario por hora, habrá jornadas laborales precarizadas.

En el plan simbólico de identidad, hay dos temas, posibilidad de estudiar/calificarse profesionalmente, que es cuestión tratada en el trabajo digno como fundamental para desarrollo del mercado laboral mexicano; y la desigualdad de género que es capítulo nuevo en “Derechos de las mujeres trabajadoras”.

En el nivel del poder, representación/filiación sindical, la Reforma los trata en dos momentos diferentes, como el respeto a los derechos colectivos del trabajador (Trabajo digno o decente), o en el capítulo sobre la representación y libertad sindical, que autoriza los trabajadores filiarse voluntariamente al sindicato, participar y cuestionar sus cuentas (transparencia-democracia).

Así es que, en un primer análisis, estos fueron los puntos de los cambios de la Reforma Laboral. Todos de mucha importancia, aunque pueda o no tener resultados en los hechos sociales, que es eso que se va a analizar, pero el reconocimiento de varios de estos puntos en la ley ya es un avance según muchas teorías (incluso la teoría de la restructuración y teorías institucionalistas).

En el próximo subcapítulo se va a profundizar en el análisis los artículos de la Reforma Laboral de 2012 que están relacionados el espacio- tiempo: trabajo digno o decente,

modalidades de contratación laboral, subcontratación/tercerización/*outsourcing*, salario, jornada laboral y prestaciones.

### *5.2.2 Modalidades de Contratación Laboral*

La Reforma Laboral de 2012 presenta la autorización para existencia de nuevas modalidades de contratación que fueron incorporadas en la Ley Federal del Trabajo:

1. Contratación por temporada: son las contrataciones de trabajadores por un tiempo fijo, y que, en este tiempo, tiene los mismos derechos y prestaciones laborales de los trabajadores de tiempo indeterminado.

2. Por período de prueba: en un período de 30 hasta 180 días se pone el trabajador a prueba para la empresa observar si él tiene o no las características solicitadas o importantes para desarrollo de la función.

3. Capacitación Inicial: con una duración de 3 a 6 meses para capacitar el trabajador para asumir la función que la empresa necesita.

Tanto en el caso 2 como en 3, contratación por prueba y por capacitación el empresario no tiene obligaciones con el trabajador si al final del contrato observó que él no tiene las calificaciones para asumir las funciones (Juárez, 2017). Es importante notar aunque estas modalidades de contratación no pueden ser impartidas para el mismo trabajador, con la empresa, ni en períodos temporales diferente, para evitar fraude por parte de las empresas, por ejemplo, no puede la misma empresa contratar el trabajador por capacitación, después de terminado este contrato, y firmar otro por tiempo de prueba, al final un contrato por temporada, pues es mirado en la justicia como excusa del empleador para no cumplir los derechos laborales (Juárez, 2017). Así que al final de cualquier una de estas tres modalidades de contratación flexible, el trabajador sigue en la empresa, se cambia para contratación del tiempo indeterminado (Juárez, 2017).

Según la OIT,

(...) los trabajadores con contratos temporales de diversa duración ya sean producto de la contratación directa o a través de una agencia, se pueden beneficiar con el trabajo a corto plazo, pero tienen la incertidumbre de si el contrato se prolongará. Los contratos temporales suelen ofrecer un salario más bajo y no siempre confieren los mismos beneficios, ya que éstos a menudo se incrementan con el tiempo y están

directamente vinculados con la duración y la situación de la relación de trabajo. Como resultado, el trabajador se encuentra atrapado en una situación que no le permite planificar a futuro y no cuenta con la seguridad de determinadas formas de protección social. (ILO, 2011:32)

Según el informe<sup>35</sup> de la OIT en 2015, los trabajos temporales han llevado a un empobrecimiento de la población de trabajadores mundial. La información es sobre el aumento de la pobreza en los hogares que tienen como jefatura trabajadores temporales o de tiempo parcial, en diferentes países del mundo. En Reino Unido han pasado de 6.3 en los años 2005, para 10.4 en 2011; en EUA en 2005 habían 21.5 familias mantenidas por trabajadores temporales o parciales en nivel de pobreza, en 2012 una tasa de 23.3; en España hubo un aumento de 7.4 puntos porcentuales, en 2011 bajo una tasa de 25.6% trabajadores.

Para México los datos son importante pues se alcanza la mirada antes y después de la Reforma de 2012, que es el marco legal que autoriza el trabajo por temporada. Según la ENOE 2005-2019 en el año de 2006 habían 41% de trabajadores temporales (en esa fecha todavía eran informales, pues esa modalidad de contratación no estaba autorizada por la ley federal del trabajo), para en 2012 una tasa de 48.1% de hogares mexicanos con trabajadores temporales, que no les permite salir de la pobreza.

Entonces estos contratos temporales autorizados con la reforma de 2012 tienen doble cuestión, pues, aunque muchos trabajadores salieron del mercado informal para ingresar como trabajadores formalizados, hay que observar bajo cuales condiciones están trabajando, principalmente, si este trabajo es digno y está generando la posibilidad de salida de la pobreza. Como se puede observar, mientras el trabajador no tenga seguridad de mantenerse en el trabajo, con seguridad sobre su salario, sobre las prestaciones de ley, sobre la jornada laboral, sobre las protecciones sociales, aunque los datos enseñen un aumento en la contratación formal, las facetas de la precariedad laboral siguen en la realidad material, espacio temporal de los trabajadores.

Eso es una conclusión fundamental, pues entonces ya la lucha de las representaciones sociales laborales y del Estado, representados por los gobiernos, ya no es

---

<sup>35</sup> OIT, 2015. <Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS\\_369630/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/WCMS_369630/lang--es/index.htm)>

la creación de empleos, pero que los empleos generados puedan garantizar el trabajo digno, decente, un salario remunerador, para que puedan ser en la realidad un elemento de disminución de la pobreza, caso contrario, habrá un mercado laboral de hambre y pobreza.

Hasta el final del trimestre de 2018, las mujeres son las más afectadas por los empleos temporales con vinculación laboral. Es un porcentaje alrededor de 60 % para las mujeres trabajadoras subordinadas y remunerados frente a 40% de los hombres (ENOE 2005-2019).

Es importante apuntar que el trabajo temporal para las mujeres, puede ser una opción de salario e ingreso hacia al mercado laboral, pues todavía hay el contexto social y cultural en México de atribuciones del hogar relacionadas a las mujeres, que les hace tener menor tiempo para dedicarse a vida laboral (Hirata, 2000; Abramo, 2006; García Guzmán, 2009; Horbath, J. & Gracia, A., 2014).

Es la opción y muchas veces única, ya que en un contexto social de bajos salarios (como se va señala los datos más adelante) las mujeres también necesitan trabajar, pues muchas veces viven en contexto de ser la única a proporcionar el ingreso hacia a la familia, por ser la jefa de la familia o, aunque en pareja, los ingresos de apenas uno no alcanzan (García Guzmán, 2009). Pero, todavía, las tareas del hogar y de los hijos sigue en la “responsabilidad” de las mujeres, o sea, tienen doble jornada laboral, lo que las dificulta disponer del tiempo para desarrollo de la carrera profesional (Hirata, 2000, 2002; Abramo, 2006).

La cuestión es que esa oportunidad laboral que está peor, pero como única opción para las mujeres por la dificultad de tiempo, no debería existir, ya que es responsabilidad del Estado fornecer condiciones iguales de bienestar social a todos sus ciudadanos (Marshall, 2001).

En resumen, sí es una realidad social y cultural impuesta para las mujeres el trabajo no pagado de cuidado, que deja a cargo que las mujeres ocupen atención de guardería, escuelas, para los niños y niñas, para que pueda disponerse de tiempo integral bajo condiciones dignas de vida hacia a un trabajo decente, debe ser una preocupación de los gobiernos y más, una política del Estado, o sea, proporcionar el trabajo decente y escuelas/guarderías para que las mujeres alcancen a desarrollarse igual en el mercado laboral y trabajo decente.

Se concluye que los contratos temporales autorizados por la Reforma de 2012 cumplen con algunas de las facetas de la precariedad laboral en la inseguridad de mantenerse en el trabajo, de pagos futuros 3) y de recibir los salarios del tiempo laborado 4), condiciones laborales diferentes de los trabajadores sindicalizados 6), no están representados por sindicatos 11), tampoco pueden apelar a ellos caso tengan sus derechos no cumplidos 12), agravado por el problema de que esta modalidad de contratación es más realizada por mujeres, punto de desigualdad de género en el mercado laboral 10).

Las otras formas de contratación, por periodo de prueba y capacitación inicial, también son modalidades de flexibilidad del contrato laboral que generan inseguridad hacia al trabajador sobre todo por el futuro si va a haber posibilidad de contratación formal por tiempo indeterminado, si va a trabajar y recibir sus pagos, planear su vida financiera y familiar sin tener certeza de la contratación real. Así que los trabajadores que están bajo esta forma de contratación están bajo cinco puntos de las facetas de la precariedad laboral, la inseguridad de continuar en el trabajo y los salarios futuros (3 y 4), no tienen las mismas condiciones laborales de prestaciones de ley de los trabajadores formales y sindicalizados 6), no tienen ninguna representación sindical 11), ni órgano que les puede defender en el caso de no haber recibido sus derechos laborales correctamente 12).

En el estudio de caso en Culiacán, Sinaloa, se ha encontrado que el mayor problema de la Reforma ha sido en las nuevas modalidades de contratación. Es uno de los elementos que más ha cambiado las características del trabajo contemporáneo en México, pues además de la posibilidad de la contratación temporal, y de la subcontratación (tema del próximo subcapítulo) hay la contratación directa entre trabajador y empresario o el órgano público (estado, ayuntamiento, universidad entre otras), sin estar bajo los sindicatos, no son contratados dentro de las plazas de los sindicatos, que mantienen los derechos del contrato colectivo anual, estas plazas son llamadas de “confianza” o trabajadores de confianza.

En las entrevistas *a priori* no se había mencionado, pero fue uno de los elementos presentados por los líderes sindicales como algo nuevo y que les afecta, exactamente por perderen plazas, lo que los debilita. Además, afirman que los trabajadores “de confianza” no tienen las prestaciones, salarios y jornada laboral del contrato colectivo del trabajo o trabajadores que son sindicalizados tampoco tienen seguridad con relación a su puesto de trabajo, es decir, el tiempo que van a estar trabajando.

El líder sindical de la Coca-Cola menciona que perdieron las plazas por la corrupción sindical,

(...) nosotros tenemos muchas plazas, que según nuestro contrato colectivo de trabajo que tenían que estar posicionados los trabajadores sindicalizados, plazas exclusivas para las personas sindicalizadas, pero los líderes corruptos que hemos tenido se dedicaban a negociar estas plazas y ahorita quien está ocupando estas plazas son trabajadores no sindicalizados. (...) no es outsourcing, de plan así contratados como una clara violación a los derechos laborales y nuestro contrato colectivo. (...) Son estos trabajadores de confianza.

Siguiendo en la entrevista afirma que han perdido como 20% de las plazas sindicalizadas para esta modalidad de “trabajadores de confianza” y que en muchos momentos recurren al sindicato para que les apoye en diversas cuestiones laborales, pero el sindicato no les puede apoyar pues no están bajo su representatividad y luego estos trabajadores no tienen ninguna organización colectiva que les representa.

Aun en la entrevista 7 (líder sindical de Coca-Cola),

“la diferencia es que los “no sindicalizados” ganaban más. Ahora que estamos nosotros hacemos valer los derechos de los trabajadores, por ejemplo, a ellos, a los trabajadores de confianza le recortaron los días de vacaciones, y les recortaron la prima vacacional, se la recortaron. También quieren hacer lo mismo a nosotros y no lo alcanzaron.”

De mismo modo, en el caso de la planta laboral de Coca-Cola, los trabajadores de confianza están bajo una diferente forma de contratación, directa entre empleador y trabajadores, y esa autorización les ha permitido tener peores condiciones laborales. Están bajo diferentes facetas de la precariedad laboral, reciben salario más bajo que los trabajadores formales sindicalizados 1), no tienen garantías del salario del tiempo laborado 3), sin garantías de continuidad en el trabajo y de los pagos futuros 4), contratación sin prestaciones 5) y diferente de los contratos bajo los sindicatos 6), una jornada laboral flexible 8), sin sindicato 11) o posibilidad de búsqueda por sus derechos laborales 12).

En el STASE y en SUNTUAS no es diferente, pero primer hay que informa la dificultad de acceso a datos sobre las plantas laborales “de confianza” en los sindicatos

representantes de los trabajadores públicos. Ellos afirman<sup>36</sup> que hay muchos “trabajadores de confianza”, pero no sabría decir cuántos o un porcentaje. Es un tema que claramente no estaban muy cómodos de hablar sobre sus condiciones laborales.

El líder del Sindicato de la UAS “solamente la administración puede tener la facultad de tener un 10% de trabajadores de confianza, siempre y cuando no sean puestos tabulados, o sean puestos que pertenezcan a el propio sindicato.” O sea, que apenas 10% de los trabajadores de la Universidad podrían ser “de confianza”, contratados directamente.

Hay por parte del entrevistado del sindicato de la UAS una fuerte idea de que la acción colectiva es la que fortalece el cumplimiento y los alcances de los derechos para los trabajadores,

“(…) si le digo algo de la lucha sindical el más importante que hemos tenido es poder ser administradores de la lucha colectiva del contrato colectivo de trabajo, es decir, la base, los sindicalizados, seguido los procedimientos del contrato colectivo de trabajo, nosotros somos quienes sin necesidad de *outsourcing* porque nosotros no lo permitimos, decidimos, de acuerdo a los perfiles, procedimientos, quienes son las personas más idóneas para ocupar los espacios laborales de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Los puestos tabulados, no los puestos de funcionario, para eso hay otro mecanismo, hay un consejo universitario, hay instancias que deciden quiénes, quién es el Rector, quiénes son los directores, quiénes son los directores de recursos humanos, de finanzas, todos estos puestos de funcionarios, de confianza, estos definen las autoridades, pero los puestos tabulados eso lo define el sindicato. (...) Si estos puestos van a otras empresas o sindicatos, nos debilitamos”.

Por lo tanto, se puede concluir que, para los sindicatos, las nuevas modalidades de contratación debilitan la fuerza sindical, la representación de los trabajadores, y luego la disminución de los derechos y conquistas del contrato colectivo del trabajo. Es una pérdida del poder sindical, pero también posibilidad de acción colectiva de defensa de los derechos para los trabajadores.

---

<sup>36</sup> Hay dos solicitudes hechas al INAI, en los anexos de este trabajo, órgano de acceso a información pública de México, requisitado la cantidad de trabajadores “de confianza” que existen actualmente en el Gobierno del estado de Sinaloa y en la Universidad Autónoma de Sinaloa, pero todavía no se ha recibido ninguna información.



Así que la figura contractual del trabajador de confianza no es positiva según los sindicatos, además de ser una puerta hacia a la corrupción, por la venta de las plazas, también debilita la fuerza colectiva para acción sindical, quedan los trabajadores sin sindicatos que los represente 11), sin los beneficios de las prestaciones del contrato colectivo (5 y 6), vacaciones y prima vacacional, la jornada laboral es más flexible 8), salario diferente de los trabajadores sindicalizados 1), sin garantía de recibir el salario del tiempo laborado 3) y sin garantía de formalización del trabajo y salario futuro 4).

En conclusión, se confirma la idea teórica de que las nuevas modalidades de contratación laboral han cambiado la realidad laboral mexicana, legalizando lo que existía y transformando aún más flexible, inseguro para los trabajadores, en ocho criterios de la verificación de la precariedad laboral, 1) salarios más bajos que trabajadores formales/sindicalizados; 3) sin garantías de salarios del tiempo laborado; 4) sin garantías de continuidad en el trabajo y los pagos futuros; 5) contrato sin prestaciones o diferentes de las de los trabajadores formales/sindicalizados 6); jornada laboral flexible 8); 11) hacer parte de sindicatos y 12) posibilidad de búsqueda de derechos individuales y colectivos.

### 5.2.2 La Subcontratación, Tercerización u Outsourcing

La subcontratación, *outsourcing* o tercerización es una contratación de trabajadores de manera indirecta, en ese sentido, la empresa principal contrata una otra empresa responsable legalmente por la contratación de funcionarios, o sea, los trabajadores físicamente trabajan en un establecimiento, pero el empleador responsable por la contratación, salario, vacaciones, prima, prestaciones laborales es otra empresa (Juárez, 2017).

Esta forma de contratación ya estaba en uso en México, según muchos expertos del tema (Juárez, 2017; Gaytán, 2016; Fernández, 2009), pero de manera ilegal. La Ley por lo tanto legalizó una práctica del mercado laboral (Juárez, 2017).

Sostiene Sánchez-Flores *et al* (2017) que la tercerización laboral es una forma encontrada por el sistema económico neoliberal, contemporáneo, de hacer el trabajador perder la identidad laboral, pues no tiene seguridad laboral, no tienen derechos fijos ni tampoco núcleos fuertes de negociación colectiva del trabajo (Sotelo, 1999).

El punto es que el discurso oficial es que los trabajadores estaban laborando en esa modalidad de contratación y con eso la Ley debería apenas legalizarla. Lo que se pretende es analizar mejor la subcontratación y observar si de hecho fue mejor legalizarla, si hubo estudios y debates suficientes sobre el tema, o sea, el hecho de autorizar en la reforma laboral la subcontratación fue apenas más una forma del mercado de precarizar el trabajo mexicano.

La Reforma Laboral establece la posibilidad de subcontratación en el artículo 15 de la LFT:

**Artículo 15-A.** El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones: a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; b) Deberá justificarse por su carácter especializado; c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social (Ley Federal del Trabajo).

Para Harvey (1998) las empresas de *outsourcing* es resultado de una reestructuración de la producción para absorber la mano de obra de la crisis del capital de los años 70/80, bajo el discurso de la meritocracia y emprendedorismo incorporados por los trabajadores, es decir, el trabajador desempleado empieza a buscar emprender con la idea de cambiarse para la pequeña burguesía. El problema social del desempleo estructural “deja de ser del Estado” y así pasa a ser una responsabilidad personal del trabajador, de mérito, puesto que, la víctima pasa a ser el “responsable” de la crisis del desempleo y de la acumulación del capital.

Partimos de la idea que expresaba Sotelo sobre la precariedad laboral que representa la tercerización. Esta modalidad de contrato constituye una forma de violencia laboral. Ya que, busca despojar al trabajador de sus derechos y privilegios.

Como consecuencia de esto, conjeturamos la carencia de IL. Ya que, al no ser parte estable de una organización, las personas pueden experimentarse como extraños dentro de las mismas y ser objeto de marginación y violencia. A este respecto, Jáuregui (2011) menciona que la violencia laboral representa un factor en detrimento de la identidad y las capacidades del trabajador. La consecuencia de esta violencia se traduce en una experiencia de aislamiento y marginación (Sánchez-Flores et al., 2017:96).

Es decir que el problema de esta modalidad de contratación interviene sobre todo en la capacidad de identificación, reconocimiento, construcción de la identidad de trabajadores, dado que genera diferencias entre ellos, no comparten espacio, igualdad de funciones, derechos, salarios, prestaciones, beneficios o dificultades. Eso genera una pulverización de poder simbólico de identidad.

Resulta interesante observar la evolución del tema en los estudios de Perspectivas de Alta Dirección en México de KPMG, de 2009 a 2012. Dicha encuesta evidenciaba una creciente popularidad y preferencia por la tercerización u *outsourcing*; ya en las perspectivas de 2013, 8% de los encuestados manifestaron que disminuirían el nivel de las operaciones en *outsourcing*, y para 2016 esta proporción fue de 12% (Juárez, p.44).

Por lo tanto, se observa que el elemento de subcontratación en México era una realidad, entretanto, la práctica todavía era ilegal, la Reforma de 2012 la autorizó con la justificación de que aumentaría la formalización del trabajo, con mayores posibilidades de contratación del trabajador, que antes era informal.

En el estudio de caso se ha encontrado que la subcontratación es de los problemas más crítico que ha resultado la Reforma Laboral de 2012, según todos los actores sociales, para los inspectores de la STPS falta una mejor reglamentación de la temática por la ley, para los empresarios una mejor idea de lo que está autorizado por la Ley, aunque afirman que los empresarios medianos y grandes son los que utilizan esta modalidad de contratación y los sindicatos de trabajadores, todos, rechazan el *outsourcing*.

En la entrevista con el jefe de la secretaria del Trabajo en Culiacán sobre el *outsourcing*, afirma que la Reforma Laboral de 2012 solamente ha autorizado lo que existía en la realidad,

(...) se admite en ley algo que ya se hacía. El caso se llama *outsourcing*, o sea, contratar una empresa externa para que administre la nómina de mis trabajadores. En la práctica eso existía desde antes. Lo que la ley hizo fue validar la práctica que ahí estaba. Ahora no solamente se contrata empresas externas, si no que los propios dueños de las empresas crean otras empresas que ya administran su personal. No es una administradora interna, pero interna y es probable que está significando evasión o alusión de sus obligaciones patronales, no sólo con los trabajadores como para con el Estado. Eso es una situación muy grave. Muchos trabajadores que son registrados en el seguro social con sueldos menores que reciben y cuando van a jubilarse y procuren el seguro social, van a jubilarse con un sueldo muy bajo, o cuando procuren un crédito de vivienda su posibilidad es muy pobre, porque su registro es muy bajo.

El fiscal de la Ley reconoce los arreglos que existe entre nos empresarios para incumplir las normas laborales, incluso reconoce que esa cuestión genera problemas hacia al trabajador y el Estado que no recibe sus tributos, pero no aclara las herramientas que tienen ellos para hacerlos cumplir la Ley. En fin, aunque sepan la realidad, no tiene autorización de hacer frente al poderío del mercado.

De inmediato es una identificación de que la subcontratación es un elemento de la Ley que legaliza “trampas” de los empresarios para pagar menos impuestos y menos salarios o prestaciones para los trabajadores. Y sigue informando que

(...) hay un artículo 15C, que dice que no pueden contratar los trabajadores para la tarea principal, apenas tareas especializadas, entonces no podría tener la mayoría de sus trabajadores en la nómina. Sin embargo, cuando eso si convierte en un juicio, los empresarios alegaron sus derechos y probablemente van a ganar, por la ambigüedad de la Ley. Todavía con esa reciente reforma en la ley sigue siendo ambiguo, los abogados especializados alcanzan a obtener beneficios para los empresarios.

Así que confirma la fiscalía de la STPS el hecho de que aún que exista un proceso judicial de los trabajadores, sindicatos o denuncia de la STPS por incumplimiento de la ley por parte de algún empresario, ellos tienen la facilidad de abogados que defienden la

ambigüedad y dificultad de comprensión de la ley, como forma de justificar las trampas realizadas. Por supuesto, una doble dificultad, la de tener herramientas para hacer cumplir la Ley y cuando las hace, los empresarios aún tienen el recurso de la ambigüedad de la reforma laboral en el tema de la subcontratación.

Sobre los trabajadores más afectados por el *outsourcing*, el jefe de inspección de la STPS informa que son los trabajadores de limpieza y aclara que hay mucha precariedad laboral en ese eje de contratación

(...) verdad descubrieron una oportunidad de negocio en esa cuestión de los trabajos de limpieza y de seguridad, se crearon empresas para estos fines, principalmente en los años 90 que empieza la inseguridad en el país. Puede leerse de muchas maneras, pero en fondo eso es para los trabajadores que ganan muy poco, tienen muy pocas prestaciones, jornadas largas, en fin, tienen condiciones muy precarias. Aunque tengan seguro social son condiciones de precariedad laboral. Y se ha generalizado la contratación de estos servicios y eso son las consecuencias para los trabajadores.

De igual forma, que la mayor parte de los trabajadores subcontratados están bajo ocho niveles de precariedad laboral, salario bajo relativo 1) y absoluto 2), sin garantías de salarios presente 3) y futuro 4), contratos con prestaciones diferentes de los trabajadores formales/sindicalizados 6), largas jornadas de trabajo 8), además de eso, como nos sigue diciendo, la debilidad en la búsqueda por derechos colectivos 12) y sin representación sindical 11).

Para los inspectores la mayor dificultad encontrada en la fiscalía del mercado laboral mexicano es el *outsourcing* porque:

Las inspecciones son sobre las condiciones de trabajo, en el que el punto sigue siendo la subcontratación, estoy hablando de las grandes y medianas empresas, son las que acude esa figura, pequeñas empresas no. La cuestión más compleja hoy está en las subcontrataciones, es un punto crítico de la cuestión del trabajo, con alguna menor frecuencia otros derechos como aguinaldo, vacaciones... hay en fondo una práctica que, sí es compleja, que consiste en registrar a los trabajadores con un sueldo determinado y pagarles otro en realidad. Puede haber trabajadores que ganen 500 pesos por día, pero en la realidad están registrados con 100 pesos en el seguro

social. Y eso es complejo. Primer porque no se puede saber cuántos son, y luego es grave porque implica quitarles derechos a los trabajadores y arrear ingresos muy valiosos a la hacienda pública, y sobre todo al seguro social, que es una institución con graves dificultades financieras.

En el otro eje económico, de los empresarios, confirman las afirmaciones del jefe de la STPS que, en la práctica, la subcontratación, aunque ilegal antes de la Reforma de 2012 ya lo hacían, pues era una manera, según el líder de los jóvenes empresarios en la entrevista, de mantenerse en el mercado,

(...) eso siempre hemos hecho, porque a veces no puede contratar a alguien de tiempo completo, no te da, entonces haces alianzas, por ejemplo, con el de marketing, y al revés de pagar, le pagas con servicios, pero esta de palabra. Pero si te empiezas a revisar eso, te sales de la ley pues, y sale de la ley para ver una manera de nosotros ponernos a trabajar. Entonces es una manera de poder sobrevivir. (...) si haces de la forma correcta, te tardas, mas, entonces tiene que abrir, hasta que esté fuera de la ley. Entonces a nosotros los emprendedores hacemos como que esta fuera de la Ley para sobrevivir.

Hay todo un discurso del empresario del costo muy alto del trabajador y por eso las prácticas ilegales para alcanzar a tener éxito en el negocio. Y comenta que la dificultad es que la ley y las protecciones sociales son hechas para los empresarios grandes que explotan más el trabajador o ganan más dinero, luego pueden pagar más. Dice que

(...) tiene que salir poquito de la Ley, para sobrevivir. Ahorita, en Sinaloa te puedo decir, de diez que nacen, sobreviven una. Muy alta la mortandad. (...) La subcontratación es importante es una manera de sobrevivir.

Para los sindicatos de la UAS y STASE, afirman que el *outsourcing* no se aplica a ellos, que todos los trabajadores tienen plazas directas, pues no hay previsión de contratación de trabajadores por intermedio de empresa. La duda que seguía era: ¿Por qué motivos no aceptan la subcontratación?

La líder del STASE contesta que

(...) acá no aplica mucho eso, más en la iniciativa privada, no tanto el sector público. Ellos lo que quieren es que los trabajadores no generen antigüedad, ni derechos, ese es el fin del *outsourcing*, y te contratan por 6 meses o mejor por 5, pues ya los 6 genera interés, entonces eso aplica más en la iniciativa privada. A lo mejor si lo hay, que la gente lo que quiere es trabajar, bajo cualquier condición. Yo estoy permanente firmando contrato, otro contrato, otro contrato, pero siempre tengo trabajo. Igual la vez la necesidad que tiene la gente, aceptan tales condiciones, pero no vas aportando, no vas ahorrando para la jubilación. Pero no hay antigüedad.

El SUNTUAS afirma que “(...) el *outsourcing* no se aplica en la universidad porque aquí cualquier plaza que esta tabulada, el sindicato tiene el derecho de enviar a trabajar a los trabajadores.”. Y de ahí,

(...) “el “outsourcing” no te genere una estabilidad laboral, no te genera para... estos compañeros que lamentablemente, por la necesidad que tienen, se ven sometidos a la subcontratación, a prestar servicios en otra empresa, donde no existe una relación laboral, y al final del día, cuando se podrían violar algunos derechos, que pudieran tener o adquirir, con el paso del tiempo, pues no los pueden reclamar, entonces nosotros en la universidad no estamos en esa figura, no estamos de encuentra que se de en la iniciativa privada, pero para eso si es el sindicato, la razón de ser del sindicato de un sindicato es la agrupación, es la lucha colectiva, es la defensa de los intereses de toda una comunidad, por eso nos agrupamos en áreas para defender nuestros intereses, espacios, mejores condiciones de trabajo y que nos cumpla nuestras prestaciones. Por eso la figura de *outsourcing* no cabe.

Aunque en ciertos momentos mencionen que eso es de la iniciativa privada o que no están de encuentra de esa nueva modalidad de contratación, reconocen que es una forma de ganancia empresarial, de mayor explotación y de retirar derechos de los trabajadores, sobre toda la seguridad y antigüedad, que los trabajadores aceptan pues no les queda otra alternativa por necesidad de mantenerse, pero no es una opción laboral que genera el trabajo digno o decente.

El sindicato de la Coca-Cola son los que tienen la mirada más crítica sobre las subcontrataciones, pues en la planta de trabajo actual en Culiacán han perdido plazas para empresas subcontratadas de trabajadores. Afirman que

(...) el *outsourcing* ha hecho mucho daño al país, gremios sindicales y afecta también a las personas que, si contratan bajo el *outsourcing*, porque son personas que no tienen derechos, y tienen responsabilidad laboral, pero no tienen ningún derecho en la verdad. Los contratan, les pagan lo que quieren, los despiden cuando quieren, sin ninguna responsabilidad para el empresario, para el empleador, entonces las reformas que tuvimos con estos últimos gobiernos, y no nada más de las reformas laborales, sino también las reformas educativas, estaban matando completamente el trabajo.

Continúan apuntando que en el *outsourcing*

(...) no hay garantías para el trabajador, son contrataciones temporales, sin ninguna garantía para el trabajador y da como resultado una ganancia para el empresario. Fíjate, yo te contrato, y no tengo ninguna responsabilidad contigo, no tengo por qué dar las prestaciones, y ya cuando no te necesito, cuando no sea necesario, para mi empresa, que te vaya. Que te vaya bien y busca lo que quieras. Y la gente queda a la intemperie, sin garantías.

Preguntados sobre las funciones que desarrollan los subcontratados en la empresa, el líder sindical aclara que

¡Sí! El *outsourcing*, están ocupando posiciones que deberían ser de los sindicalizados. Y no cuentan con las prestaciones que tienen el trabajador sindical. No hay una utilidad, no hay aguinaldo, vacaciones, no hay nada, no hay garantías. Y de hecho son personas, que uno mira, y de hecho ya vinieron a buscarnos, porque les tratan mal, les exige y nos dice “sabes que, allá nos están presionando”, y nosotros no nos metemos ahí porque no es parte de nuestra labor. Nosotros estamos buscando una negociación, ya decimos a empresa que no hay problema que esté ahí, porque esa gente necesita trabajo, la gente necesita un sustento, necesita llevar alimento a su familia, pero lo que queremos es que tengan garantías como a nosotros y la empresa se niega a hacer eso. Ellos han venido, y por las mismas necesidades que tienen, a ellos se les hace difícil, se sienten presionados.



En esa planta laboral se ha podido también entrevistar el líder, trabajador, del *outsourcing*, que ha confirmado las informaciones alcanzadas del sindicato y del jefe de la STPS, que esta modalidad de contratación profundiza los niveles de precariedad laboral. Primero, preguntado sobre sus actividades diarias, ha informado que son las mismas actividades de los trabajadores sindicalizados de la Coca-Cola, pero que no reciben salario fijo, dependen de la cantidad de botellas que alcancen a lavar por día, o sea, aunque realicen las mismas actividades de los trabajadores sindicalizados, reciben salario más bajo, además de la inseguridad de obtener el salario futuro y presente (elementos de verificación de la precariedad 1, 3 y 4).

Segundo, sobre las prestaciones laborales, aclara que reciben aguinaldo, vacaciones, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y no están bajo el contrato colectivo de trabajo, que es apenas para trabajadores formales/sindicalizados de la Coca-Cola (elemento de verificación de la precariedad laboral 6).

Retomando el tema de los salarios, confirma que es variable, a depender de la cantidad de botellas que limpian, pero que el salario mínimo entre ellos es de MX 1237 pesos mexicanos por la semana, o sea, un monte de MX 4948 pesos mensuales. Mientras los trabajadores sindicalizados tienen un salario mensual de MX 6160 pesos mexicanos. Revalidando los elementos 1) de precariedad laboral, salario más bajo relativo.

Hay que resaltar la dificultad de la entrevista con el subcontratado, que no tardó más que 20 minutos, y ha presentado muchas señales de temor en contestar las preguntas, temblaba, sudaba en las manos y al final nos dijo que ya no quería contestar, que necesitaba regresar al trabajo. Estos relatos del campo aclaran la inseguridad que tiene el trabajador por la manutención del empleo, incluso por cumplir metas o acoso laboral, posibilidad del elemento 7) del nivel de precariedad laboral.

Así es que la Reforma Laboral de 2012 cambia formas de contrataciones laboral, que, aunque ya existían en la realidad, como prevé la teoría, transfieren la inseguridad del mercado hacia al trabajador, establece condiciones laborales con bajos salarios, sin prestaciones, flexibles en la jornada laboral, y lo peor que es la debilidad de los sindicatos y contratos colectivos del trabajo, tornando legal en México la precariedad laboral.

En efecto, que se ha corroborado la teoría en señalar que, en esta nueva modalidad de contratación, los trabajadores subcontratados/*outsourcing* están bajo ocho niveles de precariedad laboral, salario bajo relativo 1) y absoluto 2), sin garantías de salarios presente 3) y futuro 4), contratos con prestaciones diferentes de los trabajadores formales/sindicalizados 6), acoso 7), largas jornadas de trabajo 8), además de eso, como nos sigue diciendo, la debilidad en la búsqueda por derechos colectivos 12) y sin representación sindical 11).

### 5.2.3 Salario

Sobre los salarios se ha identificado que la Reforma Laboral de 2012 autoriza en la Ley Federal del Trabajo los salarios por hora, pero también se va a observar la cuestión de los salarios de manera general en México, con la finalidad de identificar si hubo modificaciones en el espacio- tiempo a partir de estos cambios legales, capaces de generar los niveles de precariedad laboral en los salarios bajo relativo 1), absoluto 2), sin garantías del salario del tiempo laborado 3) o de continuidad en el trabajo y de los pagos futuros 4).

El salario por hora es una forma nueva de pagamientos (Juárez, 2017) y de contratación también incorporada en la Reforma Laboral de 2012 que acepta el pago del trabajo por tiempo, por hora, pero que esté dentro de las horas laboradas diarias, y que reciba los pagos correspondientes de seguridad social y derechos laborales (Juárez, 2017).

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

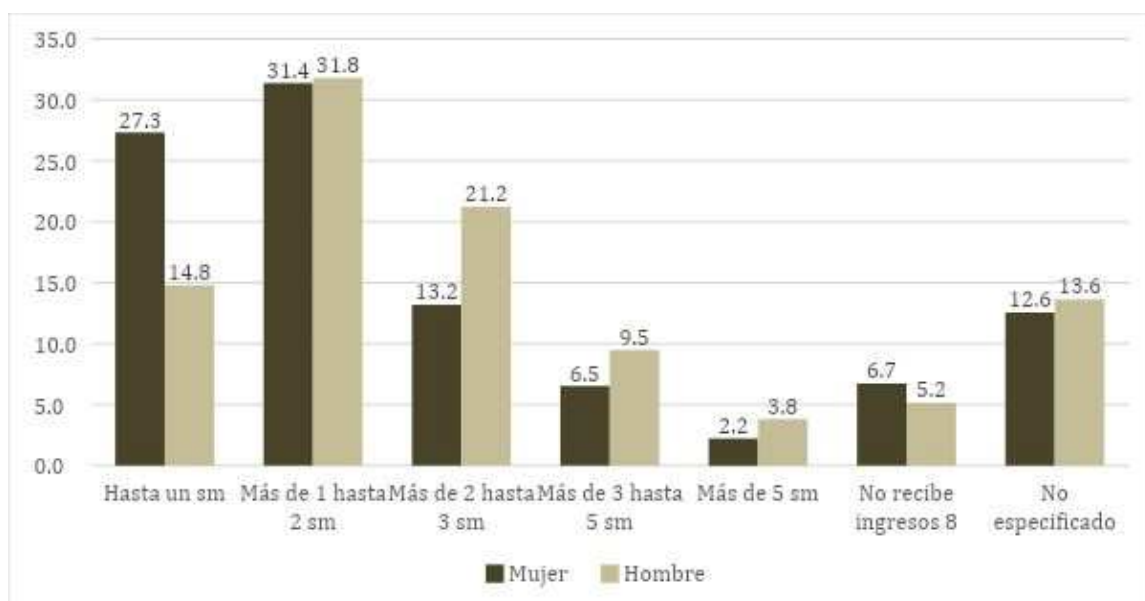
Así determina la Constitución mexicana, que el salario debe ser remunerador, o sea, no puede ser bajo relativo 1) tampoco absoluto 2), insistiendo en eso, hay que proporcionar condiciones dignas de vida para el trabajador.

Según cifras de la ENOE (2005-2019), al primer trimestre de 2019 más de la mitad de los trabajadores con contratos de trabajo (Trabajadores subordinados y remunerados, según clasificación de la ENOE) – indistintamente de su género – reciben ingresos

mensuales que no superan los 2 salarios mínimos. Por lo que se infiere que en México hay una concentración de los empleos muy mal pagados, que no son, por lo tanto, trabajo decente pues no genera el salario remunerador.

Pero dentro del eje de trabajadores subordinados que ganan hasta un salario mínimo 47.87% son hombres y 52,13% son mujeres, o sea, los más bajos ingresos son percibidos por las mujeres. Así, en la gráfica 1 se muestra la población ocupada por nivel de ingreso según sexo. Como podemos apreciar, el 27% de las mujeres reciben hasta un salario diario, en general podemos ver que las mujeres tienen en términos relativos menores ingresos que los hombres.

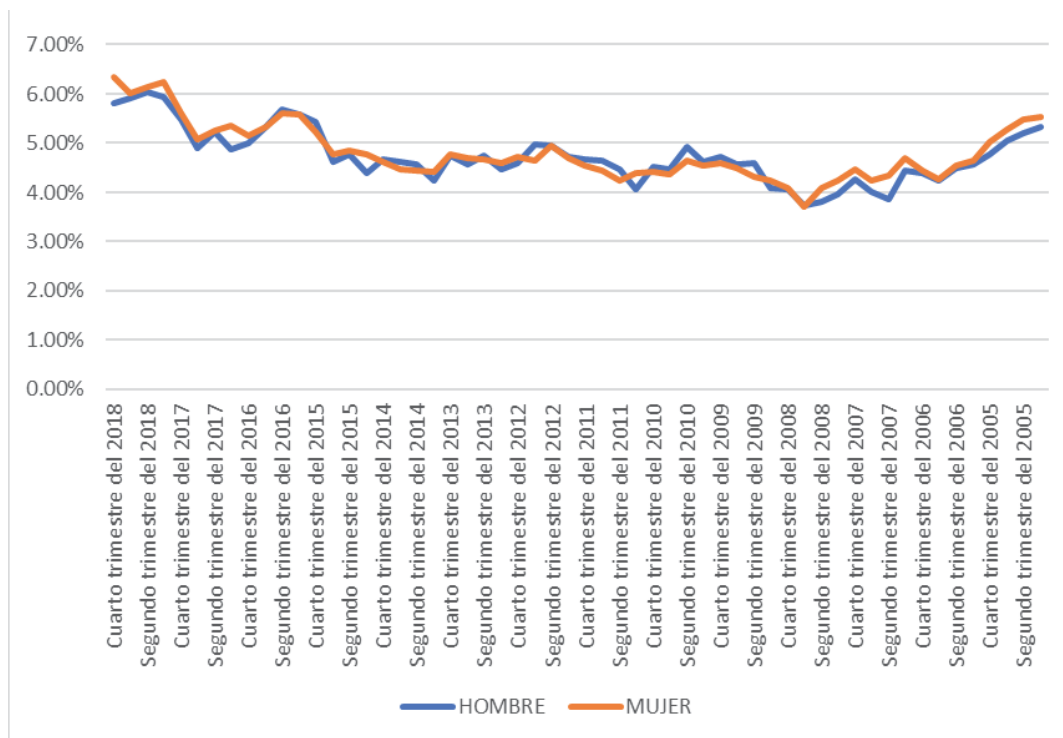
*Gráfica 1: Porcentaje de población ocupada por nivel de ingreso, (Primer trimestre de 2019)*



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, primer trimestre de 2019

Con relación a los ingresos precarios, bajo de 2 salarios mínimos, en 2018 suma 45% de la población de trabajadores subordinados en México.

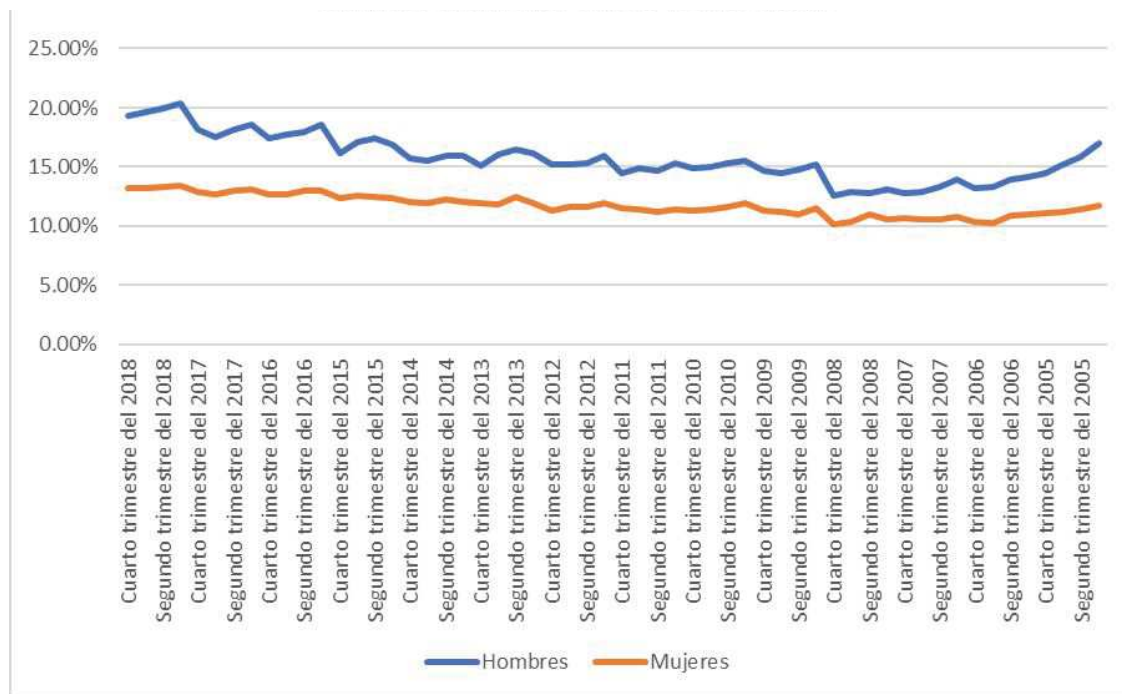
Gráfica 2: Trabajadores subordinados hombres y mujeres que reciben menos que un salario mínimo mexicano ENOE 2005-2018



Fuente: ENOE 2005-2018, elaboración de la autora.

Se puede notar que es constante y parecida las tasas de hombres y mujeres que reciben menos que un salario mínimo mexicano, a partir de 2012 hubo un crecimiento, aunque no tan significativo, de trabajadores hombres y mujeres que reciben un ingreso precario. En 2007 la tasa era de 4.26% para los hombres frente a 4.47 para las mujeres en el cuarto trimestre. Ya en 2018 hay una tasa de 5.81% de hombres con ingresos precarios y 6.33% mujeres.

Gráfica 3: Trabajadores subordinados en México que reciben más de 1 hasta 2 salarios mínimos ENOE 2005-2018.



El eje salarial de un hasta dos salarios mínimos tienen a los hombres más afectados, en final de 2017 superando a 20%. Las mujeres van a variar, pero no pasan de los 15% en ese eje de ingresos precarios.

Es importante resaltar que los ingresos precarios en las dos tablas, de un y de menos de dos salarios mínimos hubo un crecimiento, aunque que bajo, pero un aumento. No se alcanza a saber si la Reforma Laboral de 2012 fue la única razón por la cual hay estos resultados.

Al final, sobre los trabajadores con bajos ingresos en México en 2005 habían 39.36% de la población ya en 2018 la tasa sube para 44.59% de los trabajadores subordinados y remunerados.

En el estudio de caso en Culiacán, los entrevistados han apuntado diferentes cuestiones sobre el tema. La contratación de trabajadores pagando salarios por hora, no es un eje muy fuerte en las entrevistas con los empresarios, casi no lo mencionan, pues contratan mejor por *outsourcing*, pero es adoptado también como una forma de contratación con posibilidad de pagar menos impuestos y al trabajador, como un oportunidad de no hacer

caso a la Ley, como afirman “cuando contratas a alguien, no le puedes pagar... cuando está iniciando le estás pagando, estás pagando lo mínimo, por hora o que sea(...).”

El inspector de la STPS contesta que los salarios por hora, novedad de la Reforma Laboral de 2012 no tuvo impactos

(...) el pago por hora, ni en México, ni en Sinaloa tienen significación importante. Caso la totalidad de los patrones asignan unos salarios fijos a los trabajadores. Es extraordinario salario por hora. En México no es costumbre y legitimar en la Ley no se hizo una costumbre. Encontrarlo es algo extraordinario.

En las entrevistas con los Sindicatos, SUNTUAS, STASE y de la Coca-Cola, los salarios por hora también no aparecen de manera fuerte en su discurso, pues los trabajadores que son contratados por horas reciben salarios por horas, no están bajo los sindicatos y si contratos directos que son los “trabajadores de confianza”.

Con relación a percepción de que los salarios cambiaron o no con la Reforma Laboral de 2012, la mirada es diferente de cada actor social.

Para el jefe de la Inspección laboral de la STPS en la entrevista afirma,

cuanto a los salarios, no parece que la reforma de 2012 haya tenido impacto de comportamiento de los salarios de las empresas que pagan los trabajadores...es... si, si revisa el comportamiento de 2010 hasta acá, se puede notar un incremento paulatino, en el salario promedio mensual, pero eso no se debe a que entrara en vigor a la reforma, sino que al comportamiento más bien de la inflación y los ajustes que el gobierno federal está haciendo en los salarios cada año. Así que se ha venido incrementando muy levemente, de un año a otro... pero muy, muy leve. No parece que tenga relación con la reforma de 2012.

En cambio, para el líder sindical de la Coca-Cola la Reforma laboral de 2012 hizo disminuir los salarios o la dificultad para aumentarlos, pues ahora la empresa tiene otras modalidades de contratar trabajadores más baratos, como el *outsourcing* o “trabajo de confianza”. Afirma que la Reforma de 2012 “nos afectó, más carga de trabajo, más responsabilidad y menos ganancia. Más chamba, menos salario.”

Para los trabajadores del STASE y de SUNTUAS, no hubo cambios en los salarios después de la Reforma laboral de 2012, o mejor, no lo sintieron, pues están bajo el contrato

colectivo del trabajo que les garantiza el salario fijo y superior a los cambios de la Ley Federal del Trabajo. Nos esclarece, “la reforma de 2012 no nos perjudicó (...), como los contratos colectivos de trabajos las prestaciones son muy superiores de la Ley Federal del Trabajo, ninguna empresa va a querer asumir. Ninguna empresa va a querer asumir el *outsourcing* con las prestaciones que tenemos nosotros en la universidad.”

De verdad, la fortaleza de la lucha colectiva sindical ha sido fundamental para garantizar mejores condiciones laborales a sus trabajadores. El hecho de que no se “sintió” la precariedad en sus salarios es exactamente por tener un sindicato fuerte, que no les ha permitido ingresar las nuevas modalidades de contratación de la Reforma Laboral de 2012.

El en caso del *outsourcing* en la planta laboral de la Coca-Cola los trabajadores sindicalizados reciben un salario de MX 6.160 pesos mexicanos mensuales, MX 220 por día laborado, mientras los trabajadores del *outsourcing* reciben MX 176 pesos diarios, MX 4.948 pesos mensuales, o sea, la confirmación de que hay diferencias, de que existe una autorización de esta nueva forma de contratación legal que baja los salarios de los trabajadores en 20%.

El otro tema del del salario remunerador, del trabajo digno o decente, cuestionado el inspector de la STPS sobre su comprensión del tema o sobre el concepto que tiene, contesta, (...) deja lugar una interpretación, pues no dice salario justo, no dice salario equitativo, dice salario remunerador, se entendería que es un salario que corresponde a la actividad y al desempeño, a la productividad del trabajo, pero sigue dando muchas interpretaciones. Uno de los mayores problemas de México es en sus salarios que tienden a ser muy bajos. Una buena parte de los trabajadores tienen dificultades para mantener su familia, si solamente hay un ingreso. Ese es un grave problema del país y tiene que ver con el mercado laboral. Una sobreoferta de mano de obra y una muy limitada capacidad de creación de empleos. Difícilmente, y no hay magia, esta condición del salario remunerador, para mantener su familia, va a cambiar, difícil...difícil...

Como conclusión sobre la Reforma de 2012 y los salarios, se observa el concepto de salario remunerador es algo que, sin efectos en la realidad, sobre todo, porque no tiene características, valores o atributos que se pueda medir en la realidad. Entretanto lo que hace la reforma es reconocer otras formas de contratación laboral que impactan directamente en

la baja de los salarios, como el caso de *outsourcing* que en este estudio de caso en la planta laboral de la Coca-Cola hay una disminución de 20% del valor del salario. Además de eso se puede identificar la importancia para la mantención de los derechos colectivos laborales, como la representación sindical y el contrato colectivo de trabajo, para que los trabajadores no sientan las transformaciones reales del trabajo en sus salarios, o sea, los sindicatos como elemento real de freno a la precariedad laboral.

Por fin, se corrobora la teoría de que la Reforma Laboral de 2012 ha posibilitado profundizar y legalizar los 4 niveles de precariedad laboral sobre los salarios: salario bajo relativo 1) y absoluto 2), sin garantías de salarios presente 3) y futuro 4), además de eso la debilidad en la búsqueda por derechos colectivos 12) y sin representación sindical 11).

#### 5.2.4 Jornada Laboral

La Reforma Laboral de 2012 no trata directamente de la jornada laboral establecida en el artículo 123 de la Constitución Mexicana tampoco cambia las determinaciones de la Ley federal del Trabajo directamente, pero en las nuevas modalidades de contratación hay la previsibilidad de flexibilidad de horas laborales y por ahí es posible identificar que, en la realidad material, del espacio-tiempo, hubo una reestructuración.

Según la norma local, los trabajadores diurnos pueden cumplir una jornada de 8 horas diarias y los trabajadores nocturnos no más que 7 horas. Las jornadas diarias pueden exceder las 8 horas, pero no más que tres horas de las 8 cumplidas y eso no puede pasar en más de tres veces en una semana. Estas horas serán pagadas con una bonificación de porcentaje.

De esta manera está establecido directamente en la norma mexicana y no ha sido reformada. Entretanto en otras partes de la Reforma Laboral, que cambia las formas de contratación y los salarios, afectan directamente la jornada laboral.

Para Néstor de Buen (1993) el trabajo de tiempo completo es el trabajador que sigue el trabajo de 8 horas diarias y 40 horas semanales, por tiempo parcial tenemos los trabajadores que trabajan menos de 35 horas semanales (Mora, 2012).

La autorización del trabajo de tiempo parcial en México está establecida de manera sesgada, tortuosa, pues no está expreso en la Reforma de 2012, pero hay la autorización



normativa para la contratación por hora y ahí es donde hay la contratación por tiempo menor que 35 horas semanales (Aldana et al, 2018).

En otro punto importante existe un considerable porcentaje de la población ocupada en general que se encuentra en condiciones críticas de la jornada laboral de los trabajadores, que incluidos en esta categoría son aquellos que trabajan menos de 15 horas a la semana por motivos ajenos a sus decisiones, aquéllos que trabajan más de 15 horas semanales pero que tienen ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y los que trabajan más de 48 horas a la semana pero no ganan más de dos salarios mínimos (INEGI, 2015).

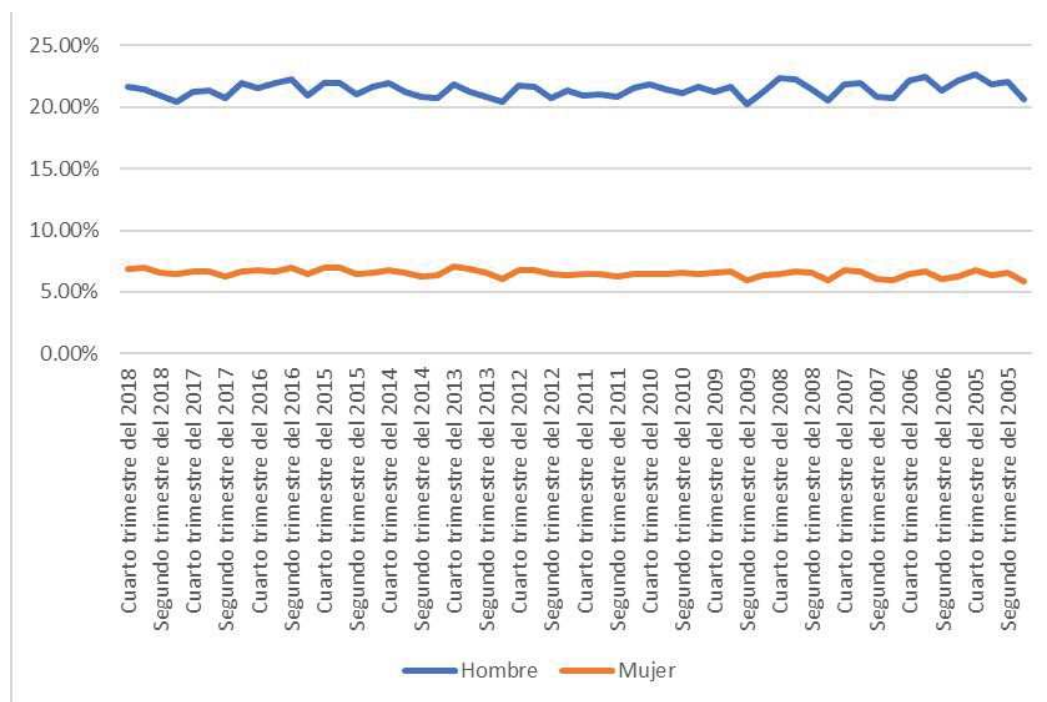
Aun cuando el porcentaje de trabajadores en la esta categoría ha disminuido en los últimos 10 años, el 20% de los hombres y el 17 % de las mujeres sigue sustentado su vida con las características mencionadas.

Bajo una jornada laboral precaria<sup>37</sup>, de más de 48 horas semanales, 4 hombres para cada mujer. En 2005 había 5.82% de mujeres y 20.65% de hombres con trabajo formal y una jornada laboral exhaustiva. En final de 2018, hay 6.9% de mujeres frente a 21.7% de hombres. Hubo un aumento de la jornada laboral precarizada, tanto a los hombres como para las mujeres y sin ningún cambio significativo a partir de 2012.

---

<sup>37</sup> Según la Ley Federal de Trabajo de México.

*Gráfica 4: Trabajadores subordinados que tienen jornada laboral mayor que 48 horas semanales- ENOE 2005-2018*

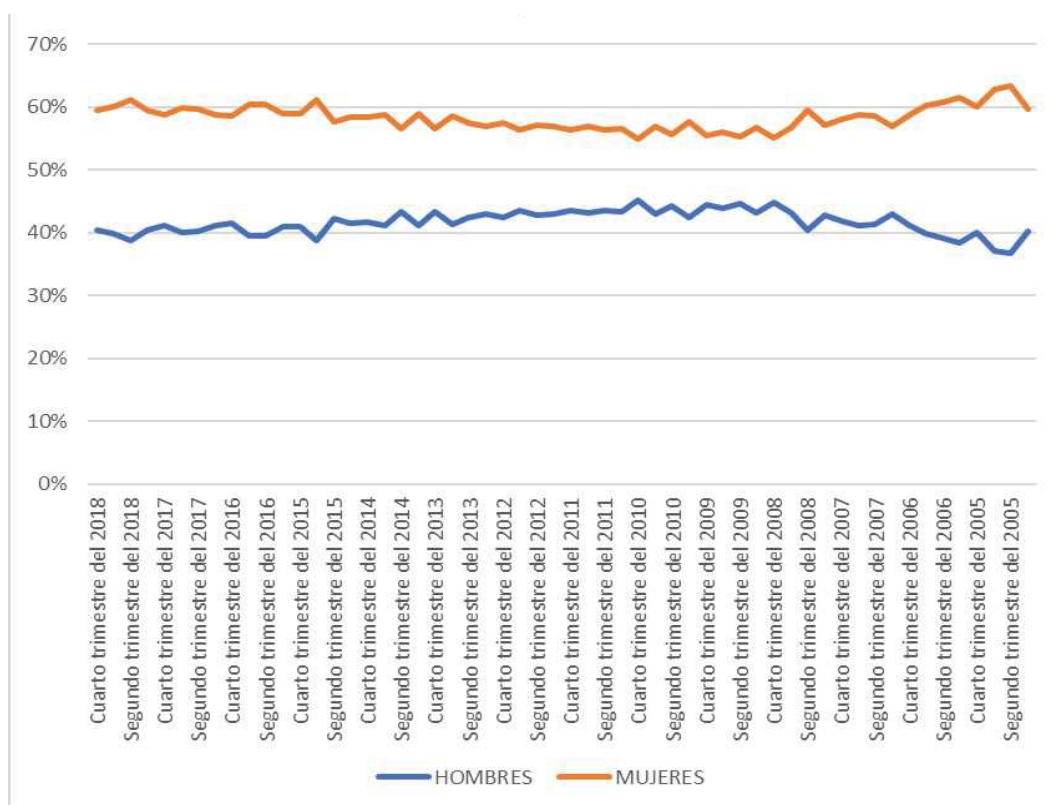


Fuente: ENOE 2005-2018, elaboración de la autora.

Así como una jornada laboral exhaustiva es considerado trabajo precario, también lo es los trabajos que tiene pocas horas laborales, pues los trabajadores disponen de más tiempo para desarrollarse, como en los trabajos parciales, además de los ingresos, por el tiempo menor, son más bajos aún, razón que los dos extremos de las horas laborales por semana, diario o mensual también impactan las condiciones de vida del trabajador.

En el gráfico 5 la cuestión es de los trabajadores que tienen vinculación laboral, pero trabajan apenas 15 horas semanales, es decir, les sobra tiempo para el trabajo, son los trabajos de tiempo parcial.

*Gráfica 5: Porcentaje de trabajadores hombres y mujeres que realizan jornada laboral de hasta 15 horas semanales- ENOE 2005-2018*



Fuente: ENOE 2005-2018, elaboración de la autora.

Dentro del eje de trabajadores subordinados y remunerados, se observa que la jornada laboral exhaustiva (elemento 8 de verificación de niveles de precariedad laboral), más de 48 horas semanales, hay más hombres que mujeres afectados, se ha encontrado en los datos de la ENOE 2005-2019 que uno de cada tres hombres dice trabajar más de 48 horas semanales, frente a una de cada cinco mujeres.

Con relación a jornada laboral insuficiente, que es menor que 15 horas semanales, (elemento 8 de verificación de niveles de precariedad laboral), hay más mujeres, 60%, que hombres 40%, según datos de la ENOE 2005-2019.

Por lo tanto, en México, se encontró que hay jornada laboral flexible creciente desde 2012, menor que 15 horas, jornada laboral insuficiente hay más mujeres precarizadas, mientras que, en las jornadas exhaustiva, 48 horas semanales, son más afectados los hombres.

En el estudio de caso, se ha identificado que hay diferencias en la jornada laboral de los trabajadores que están bajo los sindicatos, los que son subcontratados y los “trabajadores de confianza”.

Para el sindicalista de la Coca-Cola la cuestión de la jornada laboral no ha cambiado con la Reforma laboral de 2012, directamente para los trabajadores sindicalizados, pues están bajo el contrato colectivo de trabajo, pero en la realidad material de ellos no cumplen solamente lo que está en la ley, las 8 horas diarias,

(...) es que con esa reforma le pusieron en bandeja de plata todos los derechos a los empresarios. Por ejemplo, nosotros tenemos que estar acá a las 6 de la mañana, pero el trabajador para estar acá tiene que despertar a las 5 de la mañana, para que su esposa le hiciera su lunch, luego el traslado, para estar acá a las 6 horas. La hora de entrada es a las 6:30 horas, pero como esa es una planta grande, esta es una mega planta, para poder sacar su camión a tiempo tenía que madrugar. La mayoría de ellos tenían que despertar a las 5 horas de mañana a venir a trabajar. Y llegaban acá a las 10 u 11 de la noche. Algunos regresaban a su casa hasta las 12 de la noche. Y así estaba de pesado cuando nosotros llegamos al sindicato. Nosotros empezamos a decirles, no trabajen por la noche. Cuando cae la noche, el atardecer, regresen a sus casas. Era una jornada muy pesada. Eran más de 10 horas. Por ejemplo, de las 6:30 de la mañana que es la hora de entrada de ellos, hasta las 6:30 de la tarde son 12. Pero la gente no estaba trabajando hasta las 6:30 de la tarde, trabajando hasta las 10 de la noche. Y cuando terminaban tenían que estar acá para liquidar y salían como unas 11 de la noche a su casa. Así estaba de pesado. (...) Pero nuestros líderes nacionales están de parte de los empresarios y así que nunca nos escucharon. Y nosotros comentamos a la gente. “¿Sabes qué? No tienen que estar arriesgando, trabajando en la noche. Cuando caiga la tarde ustedes regresan. Eso trajo como resultado a que no se terminara de ver a los clientes. Que no termina de vender. Y la empresa se molestó. “¡Es un negocio! Se trata de vender.” Pues sí, pero la gente en estas condiciones, esto es inhumano, y me dijeron que no, “¡que tú eres conflictivo! ¡eso es un negocio!”.

Además de una jornada que en la realidad no es lo que está previsto en la Ley, también los trabajadores sindicalizados trabajan más horas diarias, con una jornada flexible de 10, 11 horas por día. Se suma a eso la jornada laboral de los subcontratados, que en esta planta es de 8 horas diarias, pero también es flexible y de los “trabajadores de confianza” que no tenían informaciones contractuales sobre ellos el líder sindical.

En el caso de STASE y SUNTUAS, también no se obtuvo información de cuántas horas diarias laboran los “trabajadores de confianza”, pues según ellos, los contratos son firmados directamente con los trabajadores, por lo tanto, tienen condiciones diferentes de trabajo, flexible la jornada.

La conclusión es que la Reforma laboral de 2012 con los cambios de contratación más flexible como la figura del trabajador de confianza o el subcontratado ha sido una forma de reestructurar la realidad material del trabajador en el nivel 8 de la jornada laboral flexible, así como se concluye que los trabajos con jornada flexible exhaustiva afectan más a los hombres, mientras la jornada insuficiente son más ocupadas por mujeres

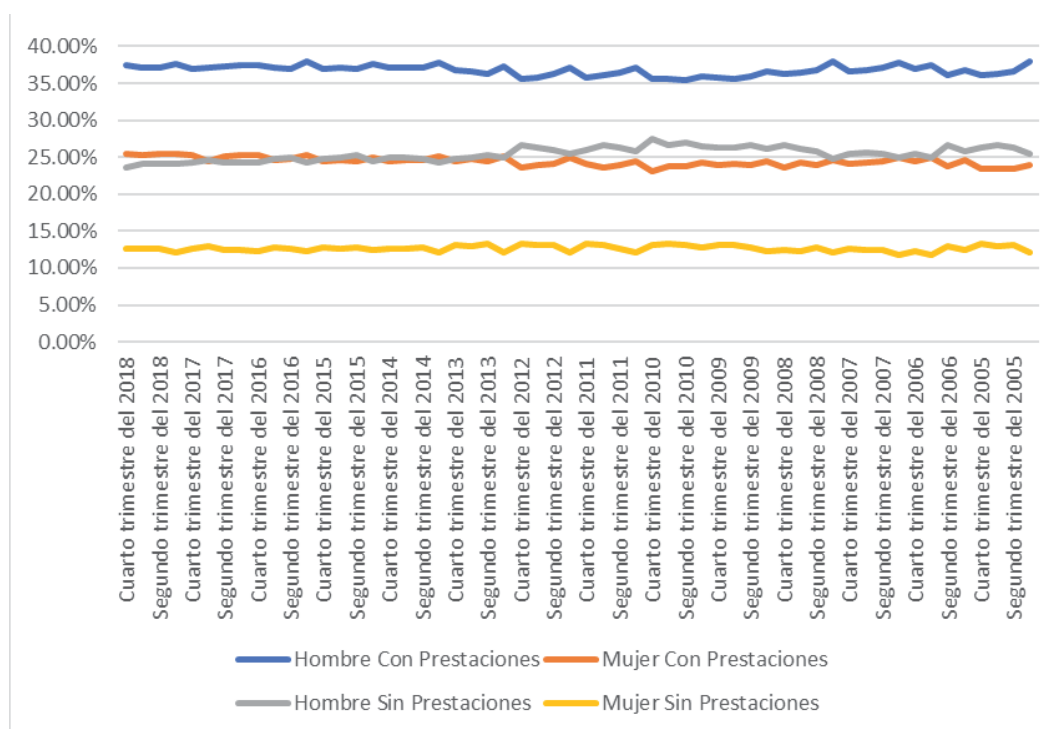
### *5.2.5 Prestaciones Laborales*

Sobre el tema de las prestaciones laborales, la Reforma Laboral de 2012 no hace referencia directa o cambios en los derechos establecidos, como las vacaciones, la prima vacacional, la seguridad social o el aguinaldo. Pero las diferentes formas de contratación laboral es que van a impactar en las prestaciones hacia a los trabajadores, sobre todo los trabajadores contratados directo (“de confianza”) o el caso de los trabajadores del *outsourcing*, pues ellos no están bajo la representación sindical y el contrato colectivo de trabajo.

El mercado laboral mexicano según la ENOE en los años de 2005-2018, presenta nos enseña que, sobre la cuestión de las prestaciones de ley, bajo los contratos formales de trabajo, los hombres también son beneficiados, pues casi 4 veces más es la tasa de hombres con prestaciones laborales frente apenas 10% de las mujeres. La tasa es constante alrededor de 25% de las mujeres con prestaciones y hombres sin prestaciones. En 10 años atrás había más de 35% de los hombres con prestaciones frente a 23% de mujeres. Ya en el último

trimestre de 2018, hay un aumento de 2% tanto en los hombres como para las mujeres con prestaciones. Pero el más interesante son los datos entre mujeres con prestaciones y hombres sin prestaciones son muy semejantes, que a lo largo de los años están cambiantes cerca de 25%. Y más una vez, con relación a las prestaciones laborales, no hubo cambio significativo antes y después de 2012 para las mujeres en el mercado laboral.

*Gráfica 6: Porcentaje de trabajadores subordinados hombres y mujeres con y sin Prestaciones laborales- ENOE 2005-2018*



Fuente: ENOE 2005-2018, elaboración de la autora.

La Reforma Laboral de 2012 no tuvo impactos directos en la generación de trabajos formales con prestaciones, la gráfica con los datos no presenta ningún cambio efectivo después de los años de 2012, y más, tampoco ha generado disminución en la desigualdad de género con relación a los trabajos formales con prestaciones de Ley, de hecho, hay una constancia en los datos que se puede observar haciendo en cruce con otros datos, que si hubo aumento en los empleos formales en México, estos no fueron empleos con prestaciones como las vacaciones, primas vacacionales, aguinaldo, seguridad social.

En Culiacán Sinaloa, en el estudio de caso, se ha identificado diferentes percepciones sobre el derecho de los trabajadores hacia a las prestaciones laborales.

La entrevista con el jefe de la Inspección Laboral en Sinaloa esclarece que las prestaciones hacia a los trabajadores siempre ha sido una dificultad de inspección para hacer los empresarios cumplirla,

sobre las prestaciones, hay siempre unas resistencias. Por ejemplo, con la reforma ahora todos los patrones tienen que incorporarse al INFONACOT, todas las empresas tienen que estar registradas para facilitar a los trabajadores a intereses bajos. Los trabajadores pensaban que se convertían a deudores solidarios caso sus trabajadores no pagaran sus deudas y eso no es así. También la licencia paternidad, que no existía en México hasta 2012. En patrón tiene que dar permiso de 5 días al trabajador varón que va con su esposa a parir, o adopten. La empresa antes no tenía eso es sus costos, ahora tiene. Y más, eso debería ser un costo del Estado, del IMSS, y no de la empresa, por eso resisten. Todavía no se ha hecho. Todo el día de pagar esos días de descanso a los trabajadores esos días de descanso son los empresarios. Hay que cambiar la ley para que sea el seguro social que pague estos costos.”

Para los sindicatos del STASE y SUNTUAS, los trabajadores agremiados que están bajo el contrato colectivo del trabajo no sienten diferencias o transformaciones en sus beneficios. Incluso, ambos afirman que las prestaciones que tienen son mucho mayores que las establecidas por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Reforma Laboral de 2012. Además, esclarecen que los trabajadores de confianza no tienen las mismas prestaciones que ellos, los trabajadores están bajo el contrato colectivo, mientras los “de confianza” están bajo la LFT. Más una vez se concluye que el contrato colectivo de trabajo garantiza mejores condiciones hacia a los trabajadores, sobre todo por fuerza de la acción colectiva de los sindicatos.

Para el sindicalista de la Coca-Cola la diferencia más grande que hay entre los trabajadores sindicalizados, los “de confianza” y los subcontratados/*outsourcing*, son los beneficios del contrato colectivo del trabajo que no reciben, principalmente las prestaciones (...) no cuentan con las prestaciones que tienen el trabajador sindical. No hay una utilidad, no hay aguinaldo, vacaciones, no hay nada, no hay garantías. (...) los

trabajadores de confianza en la planta de la Coca-Cola perdieron prestaciones como las vacaciones, la prima vacacional y la antigüedad.

El líder del *outsourcing*, preguntado sobre las prestaciones que reciben, nos contesta que son las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, y no tienen los mismos beneficios del contrato colectivo del trabajo de los trabajadores sindicalizados.

La conclusión es que la Reforma laboral de 2012 con los cambios de contratación más flexible como la figura del trabajador de confianza o el subcontratado ha sido una forma de reestructurar la realidad material del trabajador en el nivel 5 y 6 de las condiciones físicas del trabajo, bajo contratos sin prestaciones o prestaciones laborales diferentes de los trabajadores sindicalizados.

Tabla 10: Resultados de la verificación empírica del espacio-tiempo

Elementos de la Reforma Laboral de 2012	Resultados de la verificación empírica del espacio-tiempo	Dimensiones del Realismo Crítico
Trabajo Digno o Decente	Ha mantenido tres criterios de la verificación de la precariedad laboral, 7) relato de acoso 11) participación sindical 12) posibilidad de búsqueda de derechos individuales y colectivos.	<b>ESPACIO-TIEMPO</b>
Modalidades de contratación	1) salarios más bajos que trabajadores formales/sindicalizados; 3) sin garantías de salarios del tiempo laborado; 4) sin garantías de continuidad en el trabajo y los pagos futuros; 5) contrato sin prestaciones 6) contrato diferente de los trabajadores formales/sindicalizados 8) jornada laboral flexible; 11) participación en los sindicatos. 12) posibilidad de búsqueda de derechos individuales y colectivos.	
Subcontratación u <i>outsourcing</i>	1) salario bajo relativo 2) salario más bajo absoluto 3) sin garantías de salarios laborados 4) sin garantías de salarios futuro 6) contratos con prestaciones diferentes de los trabajadores formales/sindicalizados 7) acoso 8) largas jornadas de trabajo 11) sin representación sindical 12) la debilidad en la búsqueda por derechos colectivos.	
Salario	1) salario bajo relativo 2) salario bajo absoluto 3) sin garantías de salarios laborados 4) sin garantías de salarios futuro	



	11) sin representación sindical 12)debilidad en la búsqueda por derechos colectivos	
Jornada Laboral	8)jornada laboral flexible: insuficiente (menor que 15horas) o exhaustiva (más que 48h).	
Prestaciones laborales	5) contratos sin prestaciones 6) contrato con prestaciones peores con relación a los trabajadores sindicalizados.	

Elaboración propia.

### 5.3 Síntesis y Consideraciones Previsorias

El capítulo de análisis del espacio-tiempo tuvo como objetivo la reconstrucción espaciotemporal, según la teoría realista crítica, de los elementos materiales presentes en la sociedad, capaz de transformar la realidad del trabajo hacia a la precariedad.

En el espacio mundial, se pudo observar que hubo, a partir de los años 80 una “ola” de discurso y luego las leyes para retirada de derechos sociales y laborales hacia a los trabajadores, eso ha pasado en diferentes países en México y en mundo. En todos estos casos, el discurso estaba basado en la finalidad de generación del empleo, la disminución de las tasas de desempleo, entretanto, en hubo un empeoramiento de las condiciones laborales, reflejando en la formación de otras formas de “trabajo” o mejor dicho de contrataciones, que son las contrataciones temporales, “autónomas”, de tiempo parcial o subcontrataciones, *outsourcing*.

Así que las ideas de Reforma laboral o retirada de los derechos laborales no ha sido una exclusividad de la América Latina o de México, luego también el apareamiento de la transferencia del elemento “inseguridad” que antes era de la actividad empresarial, ha sido rebasada a los trabajadores, además de la desreglamentación como característica del trabajo contemporáneo y de las nuevas formas de contrataciones.

En México la Reforma Laboral mayor pasa en el año de 2012 y cambia 38 artículos de la Ley Federal del Trabajo, también cambiando las formas de contratación y luego las características del trabajo y del mercado laboral. Aunque desde los años 90 ya había propuestas de cambios de las normas laborales.

Los objetivos de la Reforma Laboral de 2012 son la generación del empleo, flexibilización laboral y transparencia, reforzar normas de sanción para las empresas, aumentar el trabajo digno, la productividad y la equidad de género, modernizar la justicia laboral.

Analizando el espacio lo que hay efectivamente cambiado es la flexibilidad laboral, con la autorización de la ley para otras formas de contratación, como la contratación directa, *outsourcing* y temporal. Pues en todos los otros objetivos la reconstrucción del espacio según los datos estadísticos no ha logrado mejorar.

Analizando cada punto de la Reforma Laboral de 2012 se ha observado que:

Las nuevas modalidades de contratación, por temporada, periodo de prueba y capacitación inicial, que hubo un aumento en estas nuevas formas de contrataciones, aumentando en 2012 para 48.1% de mexicanos con trabajos temporales, impactando en la disminución del desempleo, pero no alcanzando a sacar esa parte de la población de la línea de la pobreza, es decir, son trabajadores que se mantienen muy pobres, no alcanzando un salario remunerador capaz de brindarles una vida digna. Las nuevas modalidades de contratación laboral han cambiado la realidad laboral mexicana, legalizando lo que existía y transformando aún más flexible, inseguro para los trabajadores, en ocho criterios de la verificación de la precariedad laboral, 1) salarios más bajos que trabajadores formales/sindicalizados; 3) sin garantías de salarios del tiempo laborado; 4) sin garantías de continuidad en el trabajo y los pagos futuros; 5) contrato sin prestaciones o diferentes de las de los trabajadores formales/sindicalizados 6); jornada laboral flexible 8); 11) hacer parte de sindicatos y 12) posibilidad de búsqueda de derechos individuales y colectivos.

La subcontratación u *outsourcing* es una modalidad nueva de contratación que cambia las características laborales, en que la subordinación laboral hacia al jefe no está en el mismo espacio físico donde se hace las tareas diarias laborales. Esa forma de contratación también va a impactar en la disminución de las tasas de desempleo, aunque apenas el análisis cualitativo nos va a informar sobre la calidad de estos empleos generados. Es decir que se ha corroborado la teoría en decir que, en esta nueva modalidad de contratación, los trabajadores subcontratados/*outsourcing* están bajo ocho niveles de precariedad laboral, salario bajo relativo 1) y absoluto 2), sin garantías de salarios presente 3) y futuro 4), contratos con prestaciones diferentes de los trabajadores formales/sindicalizados 6), acoso 7), largas jornadas de trabajo 8), además de eso, como nos sigue diciendo, la debilidad en la búsqueda por derechos colectivos 12) y sin representación sindical 11).

Sobre los salarios la Reforma Laboral de 2012 trae una modalidad de salario por hora, que impacta más en la forma de contratación, que es contratar el trabajador por horas laboradas, una especie de prestación de servicios, como la contratación de un trabajador autónomo, que impactan más en las tasas de contratación directa de los trabajadores, como los trabajadores de confianza. Aun sobre salarios, el eje de trabajadores que ganan los salarios más bajos, menos de 2 salarios mínimos son las mujeres, así como 27% de ellas reciben apenas un salario mínimo mensual, frente a 14% de los hombres. Por fin, se

corroborar la teoría de que la Reforma Laboral de 2012 ha posibilitado profundizar y legalizar los 4 niveles de precariedad laboral sobre los salarios: salario bajo relativo 1) y absoluto 2), sin garantías de salarios presente 3) y futuro 4), además de eso la debilidad en la búsqueda por derechos colectivos 12) y sin representación sindical 11).

La realidad material de la jornada laboral de los trabajadores en México en un análisis preliminar general descriptiva de los datos de la ENOE 2005-2018, se puede concluir que, dentro del eje de trabajadores subordinados y remunerados, se observa que la jornada laboral exhaustiva 8), más de 48 horas semanales, hay más hombres que mujeres afectados, uno de cada tres hombres dice trabajar más de 48 horas semanales, frente a una de cada cinco mujeres. Con relación a jornada laboral insuficiente, que es menor que 15 horas semanales, 8), hay más mujeres, 60%, que hombres 40%, según datos de la ENOE 2005-2019. En el estudio de caso se pudo reconocer que la jornada laboral para los trabajadores sindicalizados (bajo contrato colectivo de trabajo) es diferente de la jornada laboral de los subcontratados y de los trabajadores de “confianza”.

Sobre las prestaciones laborales, la Reforma Laboral de 2012 no impactó directamente en la generación de trabajos formales con prestaciones, y haciendo el cruce con otros datos, que, sí hubo aumento en los empleos formales en México, más de 83% ingreso en el mercado de trabajadores subordinados y remunerados, estos no fueron empleos con prestaciones como las vacaciones, primas vacacionales, aguinaldo, seguridad social, es decir el llamado trabajo decente. Por fin se ha impactado en los niveles 5 y 6 de la precariedad laboral para generar contratos laboral sin prestaciones o con prestaciones peores con relación a los trabajadores sindicalizados.

## CAPÍTULO 6: IDENTIDAD: LOS ACTORES SOCIALES Y LA REFORMA LABORAL DE 2012

A partir del análisis de las condiciones materiales del mercado laboral mexicano a partir de la Reforma de 2012, reconstruyendo el espacio-tiempo, se ha llegado a la conclusión que los cambios normativos generaron la flexibilidad laboral sobre todo por intermedio de los contratos, impactando también en los salarios y en las condiciones físicas laborales. La idea de este capítulo es identificar si hubo también transformaciones en los criterios de identidad, plan simbólico, a partir de las transformaciones anteriores.

En un primer momento se va a identificar los actores, la construcción de sus identidades internas y externas, para luego, después relacionar estos datos de las entrevistas con el plan simbólico de identidad (teórico), 9) posibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional y 10) Desigualdad de Género, dos de las características de los niveles de precariedad laboral propuestas en el modelo teórico.

Para eso la estructura de los subcapítulos empiezan con “6.1 Inspección Laboral: la actuación de la secretaria del Trabajo y Previsión Social”, seguido del “6.2 Empresarios: la actuación de la Asociación de Empresarios de Culiacán”, por fin el último actor del estudio de caso, “6.3 Trabajadores: la actuación de los Sindicatos y los Trabajadores Subcontratados”. Después, a partir de la idea de la Reforma Laboral de 2012 y su finalidad de generar la equidad de género, se analiza los datos generales y locales sobre “6.4 Derechos de las Mujeres trabajadoras”.

En esta parte de la investigación se buscó comprender mejor la construcción de las organizaciones de los actores, de los sindicatos locales, de la asociación de empresarios y el trabajo de la inspección laboral bajo sus propias miradas hacia a sus campos sociales y herramientas de construcción de sus identidades colectivas para luego llegar a las estructuras de poder, comprender las fuerzas colectivas y sus capacidades de transformación de la realidad para sus actores.

Tabla 11: Elementos de verificación de la identidad

<b>IDENTIDAD</b>	❖ PLANO SIMBÓLICO/ ❖ IDENTITARIO	▪ Carrera profesional	⇒ Ausencia de carrera (etapas; jerarquía a avanzar en el empleo)	9) Posibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional.
------------------	-------------------------------------	-----------------------	--	--

			<p>⇒ Ausencia de carrera prevista en la empresa o gestión/definición de la carrera en el ámbito individual</p> <p>⇒ Baja calificación anterior/previa falta de acceso (actual) a la educación básica y la formación profesional</p>	
		<p>▪ Desigualdad de Género</p>	<p>⇒ Diferencias materiales y simbólicas de género en el mercado laboral (diferencia salarial, de jornada, de prestaciones, discriminación por embarazo, diferencias para puestos de trabajo mejores o peores)</p>	<p>10) Diferencia salarial, de jornada, de prestaciones, discriminación por embarazo, diferencias para puestos de trabajo mejores o peores)</p>

## 6.1 Inspección Laboral: La actuación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Dirección del Trabajo y Previsión Social hace parte de la Secretaría General de Gobierno del Estado de Sinaloa y bajo la supervisión, control y políticas de la Subsecretaría de Normatividad e Información Registral (Páez Patrón y García Martínez, 2008).

La función<sup>38</sup> de la Inspección laboral, bajo la fiscalía y determinación de la secretaria del Trabajo y Previsión Social, tiene como función determinada por la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Mexicana la fiscalía de que las empresas locales cumplan con las normas de trabajo, así como enseñar o esclarecer a los trabajadores sus derechos (Páez Patrón y García Martínez, 2008).

En 2008, según datos de Páez Patrón y García Martínez (2008) en Sinaloa había 19 inspectores laborales para hacer la fiscalía de los derechos sociales de todo el Estado y en ese estudio de caso se ha realizado una entrevista con el jefe de los inspectores laborales en Culiacán, capital de Sinaloa.

Según la Ley Federal del Trabajo el trabajo de la inspección existe cuando alguien, un trabajador, un sindicato, hace una denuncia o caso la autoridad tenga conocimiento de algún incumplimiento, irregularidades de la ley. Pasado eso, el director general determina la inspección y autoriza el trabajo de los inspectores de acuerdo con él, “para visitar cualquier centro de trabajo de persona física o moral nosotros debemos tener una orden que nos debe dar una autoridad que sea competente y debe estar totalmente fundado en alguna ley por eso le hablaba de la formalidad.”

---

<sup>38</sup>“(…) vigilar el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contractuales relativas al trabajo, en empresas de jurisdicción local; visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno y nocturno, para practicar las inspecciones que se le hubiesen ordenado; interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores o patrones sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; exigir la presentación de libros registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo; sugerir que se corrijan las condiciones de trabajo cuando se adviertan irregularidades en su cumplimiento; recomendar se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente; examinar las sustancias o materiales utilizados en las empresas y establecimientos, cuando se trate de trabajos peligrosos; intervenir ante las empresas y los trabajadores para proponer soluciones conciliatorias de carácter administrativo en los conflictos obrero-patronales, antes de que éstos sean planteado a los tribunales del trabajo, así como cumplir estas funciones cuando los interesados se presenten ante la Dirección o cualquiera de sus departamentos o ante los inspectores del trabajo, y las demás que le confieran las leyes, reglamentos y la Dirección (Páez Patrón y García Martínez, 2008: 216).”

Aún completa en entrevistado 4 que “si tenemos que actuar nosotros bajo la denuncia”.

En la entrevista se ha logrado la información de que, para realizar la actividad de fiscal de la ley, es necesario que el servidor público tenga solamente la secundaria terminada, específicamente, aunque sea una actividad muy importante, de profundo conocimiento de las normas, de los derechos laborales y sociales, no es requisito la especialización/formación del trabajador para actuar en el área. Comenta él que

a partir de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo, en los 70, se crea la descripción general donde se señala que hay una inspección general nacional por el cuerpo de inspectores, a partir de ahí le señalaba el requisito para tener un inspector era haber terminado la secundaria, el 15 y 35 de la propia ley, si, el perfil que tenía que cumplir para ser inspector, pero ya hemos tenido avances legislativos, avances en las tecnologías, avances en los propios procesos, avances en la propia sociedad, entonces subió en la reforma de 2012 por lo menos dice del bachillerato.

En ese punto nos deja clara la debilidad de la institución laboral de fiscalía y la contradicción existente entre el poder e importancia que de hecho existe en la Constitución Mexicana y Ley Federal del Trabajo hacia a los inspectores y su falta de preparación, especialización para cumplir sus funciones de fiscalía. Aunque la Reforma laboral de 2012 ha dado un reconocimiento importante en la carrera de ellos, o sea, la determinación del bachillerato para asumir la función de fiscalía, no tener formación especializada para formar el cuerpo de trabajadores en la inspección laboral, no conocer las reglas, normas, claramente dificulta la buena actividad de fiscalía del cumplimiento legal.

Dentro de esta temática de la disfunción entre la especialidad del trabajo de fiscalía del derecho laboral, o sea, necesidad de conocimiento jurídico y la ley que permite no tener formación para asumir el cargo de inspector laboral, se hizo la pregunta sobre el nivel de estudios de los inspectores laborales en la STPS locales:

pero nosotros podemos señalar en nuestra institución tenemos más de 80% de nuestro cuerpo son de nivel de licenciatura, tiene una formación en diferentes materias, son licenciados en derecho, contadores, ingenieros y eso nos ha servido para que podamos hablar más diversa, o más compleja con mayor empeño y con mayor especialización.



En seguida se hizo la pregunta sobre la clase social al cual están estos inspectores laborales para identificar el acúmulo de capital de la familia y movilidad social, el entrevistado informa que “creo que la mayoría viene de una clase social media baja y es probable que algunos mejores sus condiciones de vida con sus familias, pero no hay una base de información para decirte.”

Luego sobre la percepción de identificación interna entre los inspectores laborales, como se identifican, perciben la importancia de sus funciones y desarrollo de la profesión, afirma:

Me parece que la creación de nuevas categorías de inspección, la claridad de sus funciones en los reglamentos, la promoción de equipo de trabajo, equipo de colaboración ha cambiado notablemente su concepto. Es una autoridad que está consciente de su autoridad. Creo que saben que tiene una plaza a que cuidar, en cuanto ya ganan mejor. (...) mejoró notablemente la imagen que ellos tienen ante las empresas, han cambiado su mirada a uno mismo. (...) Creo que hay muchos factores, que influyen, primer en mejor nivel de estudios.... Casi todos tienen licenciatura. Tenemos mejor ingreso. Tenga en respaldo de la institución. El que la multas y sanciones posibles no sean insignificantes. Entonces todo eso fue haciendo mejor la autoimagen y la imagen.”

Para ellos la percepción de su trabajo está directamente relacionada al reconocimiento social de su trabajo, aunque ya hay el reconocimiento en la Ley Federal del Trabajo, hacía falta principalmente el reconocimiento de la autoridad que tienen en aplicar sanciones por incumplimiento de la norma laboral. Este es un punto que aclara sobre la Reforma Laboral de 2012 que ha aumentado mucho las sanciones hacia a los empleados y eso les ha dado más reconocimiento de su propia autoridad para que los empresarios cumplan las determinaciones de su trabajo de fiscalía.

Así que, para la cuestión de la imagen o identidad de los inspectores laborales, dos puntos fueron los más importantes, el mejor nivel de estudios para asumir la función y la posibilidad de ellos aplican multas muy altas a los empresarios por incumplimiento de los derechos laborales, que les da mayor autoridad. Estos dos puntos han sido implementados con la Reforma Laboral de 2012.

Sobre los recursos materiales que tiene los inspectores laborales para desarrollar sus actividades, comenta de la mejora en su identidad laboral, pues

(...) se otorgó equipo para su trabajo, los trabajadores hacen sus trabajos en línea siempre, es decir, hacen sus trabajos en una computadora en línea siempre. Son supervisados permanentemente. (...) ahora tenemos laptop con internet, eso es una gran ventaja, acá tenemos en equipo necesario para la impresión, escritorio, y tenemos apoyo para los gastos de pasaje, cuando se hace un trabajo fuera de esta ciudad.

Las últimas cuestiones relacionadas a identidad externa fue sobre la mirada que la STPS tiene de la Asociación de Empresarios y también sobre los sindicatos. Eso para identificar como es la imagen que tiene la fiscalía de estas otras organizaciones, la imagen y el poder que tienen para cambiar la realidad social del trabajo.

La inspección laboral tiene una mirada bien conflictiva hacia a los sindicatos, no los ve como representante de los trabajadores o una institución democrática de equilibrio de los poderes económicos en la sociedad, pero como una organización conflictiva que causa problemas a los empresarios y la economía. Una visión más mercadológica de “gestión” y falsa pacificación social, sin ninguna conciencia de clase al afirmar que los trabajadores ocupan sacar el “estigma que tienen los trabajadores de que son explotados”, lo que no es un estigma, pero la realidad de los datos del mercado laboral de México y América Latina la enorme explotación laboral y bajos salarios. Así como sigue diciendo que es responsabilidad de los trabajadores demostrar más productividad, esto es, transfiere la culpa de la ineficiencia del mercado laboral y sus desigualdades para las víctimas de la explotación laboral, que son los trabajadores.

En la entrevista se resalta que hay nuevas determinaciones de transparencia sindical con el gobierno del presidente electo en 2018 Andrés Manuel López Obrador,

ha habido una reforma en ese año relacionado a los sindicatos y que puede significar un sacudimiento en esa instancia, digo de las directivas de los sindicatos. Ahora es posible que más de un sindicato tenga presencia en el mismo centro de trabajo, más de uno, que cada trabajador elija con qué sindicato pueda trabajar, incluso, si no se afilia. Y ahora el voto por las decisiones intersindicales sea libre. Es

probable que la representación de los organismos empresariales también se actualice, más independiente del poder político partidario.

Sin duda alguna, hay destaque para otro problema que vive la realidad sindical mexicana que es la influencia de los partidos políticos en los sindicatos o aún mejor dicho los partidos políticos actual directamente en los sindicatos, poniendo personas de confianza en sus liderazgos, y así disminuyendo la capacidad política de negociación sindical.

Así que con la entrevista de la STPS se puede concluir que: 1) trabajan diariamente en un mismo espacio físico, situación de copresencia (espacio) que les permite convivir e interactuar facilitando la acción social; 2) la identidad interna es el reconocimiento legal de su profesión, el reconocimiento de mejorar la capacitación de la función con estudio y tecnología para el trabajo, así como el aumento de salario, también les brindó más reconocimiento entre ellos; 3) la identidad externa el aumento de las multas con la Reforma Laboral de 2012 les generó más autoridad y respecto hacia a las empresas; 4) una mirada negativa hacia a los sindicatos, como muy explotadores, involucrados más una mirada buena para las empresas, como únicas promotoras del desarrollo económico.

## **6.2 Empresarios: la actuación de la Asociación de Empresarios de Culiacán**

Se ha realizado dos entrevistas con líderes empresariales de Culiacán, ejes diferentes de la Asociaciones de Empresarios, los empresarios jóvenes y las empresarias mujeres. La idea es comprender la identidad de ellos, la percepción de ellos con relación a su trabajo, su organización, elementos simbólicos de reconocimiento, y, sobre todo, las razones de organizarse en un grupo de interés diferentes de los empresarios mayores y hombres.

La primera pregunta ha sido sobre la historia de la organización, ¿Por qué nace la Asociación de mujeres empresarias? La idea de una asociación de mujeres apartada de la de los hombres empresarios ha sido por dificultades de aceptación, relacionamiento, que han sentido como limitadores de la acción empresarial para ellas.

(...) el tema de una mujer es tener mucha fuerza, mucha capacidad, mucho orden y es mucho más abierto, no es como en CANACO, que hay

muchos hombres que limitan, yo lo siento así, más limitación a propuestas de integración, participación en la misma familia. La empresaria mira el tema de la familia, de los colaboradores, del crecimiento, de la empresa, de la apertura, de la visión. También los enlaces de las demás empresas que nos aportan. Como aportan en la sociedad. Es decir, es mucho más sensible a la sociedad.

Desde luego, el relato es de dificultad de identificación interna con los miembros de la asociación general de empresarios, limitaciones de compartir demandas, interés, necesidades, que interactúen junto con la vida profesional y familia. En otras palabras, la debilidad de identificación interna en la organización ha generado la acción con finalidad de transformar el espacio para las mujeres, cambio material, otro espacio físico de organización y actividades, como símbolo, bajo interés o temáticas diferenciadas. Es claro la falta de integración con la asociación de los hombres empresarios exactamente por no se sentir la inclusión hacia a sus intereses.

Además de eso, relata también la dificultad de préstamos o contratos de negocios, que se hacía más complejo a ellas por ser mujeres. Estas demandas no eran tan importantes para la asociación general bajo la gestión de ellos hombres.

Era un camino más cerrado, apenas para hombres, hasta por ejemplo para pedir dinero prestado a un banco, tenía que ser un hombre, era el hombre que lo pedía. La credibilidad... o sea, era la mujer para la casa, para el hogar, para los hijos, y apoyar a lo que pudiera a los hombres.

Así se identifican dificultades locales (*espacio*) de emprender en la condición de mujer, pues afirma ella que hasta para alcanzar préstamos tendría que recurrir a algún hombre, teniendo también limitaciones materiales reales para el desarrollo profesional.

El liderazgo de los empresarios jóvenes relata que han creado la organización también por comprender otras necesidades que no eran de importancia para la asociación general, o sea, por divergencia de opiniones con los empresarios mayores, por no se sintieren representados por ellos,

(...) mira, todo surgió en 2015, porque ya existía las cámaras de los mayores y uno amigo empresario lo pensó, la visión es ser la portavoz de los jóvenes empresarios de Sinaloa, y levantar la mano para las cosas que están pasando en el Estado, es decir, o sea, cualquier política pública que está haciendo el Congreso o el estado, yo estoy presente para checar, para levantar la mano. Con todas las temáticas, me invitan a todos, pero me involucro más con la temática juvenil, es... este... los valores... mira es que las cámaras ya tienen valores, los señores también... todas ya tienen, el único que hicimos nosotros es agarrar los valores que ya existían y estamos intentando hacer algo distinto que no están haciendo los señores pues, se hacemos lo mismo que hacen los señores, vamos a tener los mismos resultados.

Así que la falta de identidad interna ha sido el elemento fundamental de acción transformadora, para cambiar la organización de la asociación. Los elementos simbólicos alterando la construcción del espacio social.

Ambos líderes están de acuerdo sobre la identificación externa hacia al grupo de los hombres empresarios “muy cerrados, siempre muy cerrados”. Para las empresarias mujeres, los señores empresarios las miraban solamente como una ayuda, las mujeres para “apoyar a lo que pudiera a los hombres”. Asimismo, lo sienten los empresarios jóvenes, la falta de representación e identidad,

(...) los señores se sientan a que los gobiernos les facilita las cosas, les pide cosas muuyyy... seguridad, o sea, cosas así muy grandes, seguridad... los precios... cosas muy mega... nosotros pedimos, para los jóvenes empresarios también, se les va a contratar y no pago el seguro social, y luego me llega el seguro: ¡oye, dame chance!, porque si te llegan ahí trabajando, si te llegan, ¡oye, dame chance de este impuesto! ¡Dame 6 meses para este impuesto! ¡Me das oportunidad! Porqué me vas a perjudicar una empresa mega grande con un pequeñito. Es lo que pasa acá.

Por lo tanto, coinciden con la cuestión de la identificación de interés entre los empresarios no son los mismos y hay una dificultad grande para los empresarios hombres mayores asumieren demandas de los demás grupos empresariales.

Coinciden las dos asociaciones que hay mucha participación de los empresarios en Culiacán. En el caso de las mujeres, hay encuentros semanales de club de lecturas empresariales, encuentros culturales de promoción de obras teatrales, exposiciones, músicas, también hay desayunos mensuales para plática de las actividades de la asociación y hay una media de 100 mujeres empresarias asociadas.

En el caso de los jóvenes afirman que,

tenemos oficialmente dos encuentros mensuales, o sea, a fuerzas, pero nos vemos casi todas las semanas, depende de lo que se está moviendo, pero siempre dos veces al mes. Son reuniones con todos los presidentes de las cámaras, consejo, ya con todos, todos... somos 500 ahí hacemos eventos, no puedo... en total somos 500 empresarios jóvenes.

Para ellos lo que falta de participación es involucrarse más en el gobierno,

faltaría meterse más a los regidores a nivel municipal, a los del gobierno, acá somos muy así de que el gobierno resuelve todo, pero nos falta meternos mucho más, en los gobiernos y consejos. Hay muchos consejos empresariales, pero nomás meten puras políticas. Y ese es el objetivo, nosotros estar en todos los consejos, dentro de la política.

Se concluye que, para ellos, la necesidad de transformación social es además de reunirse organizadamente bajo propósitos o interés económicos, para avanzar es importante la participación política organizada, es decir, salimos del nivel de identidad para intervenir en el nivel del poder.

Ingresando en esa temática se ha observado una fuerte relación con la política, una intervención real empresarial con los órganos del gobierno, en la proposición de políticas públicas locales de interés de ellos. Esa intervención en los gobiernos o en la Cámara de Diputados que ellos manifiestan por diversas veces, en la entrevista de las mujeres también es muy común, según la empresaria, “tenemos puertas abiertas con los diputados, con

presidentes, con cámaras, con proyectos y propuestas de ese tipo.” Aun comenta que, en épocas de elecciones,

de pronto están los candidatos municipales, y a cada uno se invitó, y cada uno dio su tiempo (...). Son alrededor de 2 mil empleados que tenemos, en general en la ciudad... obviamente impacta mucho la Ley, impacta mucho lo que viene como política, entonces todas somos así: “a ver... ¿Usted que nos va a proponer? ¿Qué vas a hacer? Entonces... eso nos es platicado nada más, si no, la cifras que tienen... preguntamos, ¿Cómo puedo incluirme en eso?”

Claramente los empresarios tienen fuertes relaciones con los políticos locales, y con una acción social organizada, como se observa, hay gran oportunidad de implementaciones locales de normas que les beneficie, como en el caso de la Reforma Laboral.

Además de la capacidad material, de identidad simbólica, participación y poder político, también en el nivel de estudios, los dos grupos de empresarios se ha identificado que, “todos tienen licenciatura”, que hay veces que tienen maestría, especialización, doctorado, pero todos con licenciatura. Luego lo que se puede identificar que hay acúmulo de capital que les permite tener acceso a oportunidades de estudios.

Sobre el financiamiento de la asociación, en ambas organizaciones hay recursos materiales que son donados por los propios empresarios/empresarias para hacer eventos, desarrollar proyectos, pero todavía no tienen un espacio físico donde está la asociación. Las reuniones o encuentros acontecen en los establecimientos de los empresarios de la organización.

Los términos utilizados por los empresarios para referirse al trabajador también son diferentes, en la entrevista con las mujeres empresarias, se utiliza apenas en término “colaborador”, más cercano a una visión de gestión participativa, mientras en la entrevista con el líder de los jóvenes, aunque hacía mucha referencia a una nueva forma del trabajo, más autónoma y participativa, el término utilizado fue siempre “trabajador”.

Así que como conclusión de este subcapítulo se ha identificado: 1) no hay una identificación interna ni externa de interés entre nos empresarios locales, por eso la división de los empresarios entre las asociaciones de mujeres y jóvenes, además del grupo general de empresarios; 2) tanto el grupo de mujeres como el grupo de los jóvenes se ven más

debilitados frente al grupo de empresarios de hombres mayores; 3) hay mucho acceso a grupos políticos para intervención en la realidad local; 4) se trata de una parcela de la sociedad privilegiada, pues todos tuvieron acceso a estudios de licenciatura o más.



### 6.3 Trabajadores: la actuación de los Sindicatos y los Trabajadores Subcontratados

Se han realizado entrevistas con dos Sindicatos grandes de trabajadores del sector público, que son el STASE (entrevista 9), Sindicato de los Trabajadores del Gobierno del Estado de Sinaloa, con un total de más de 9 mil agremiados y el Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, SUNTUAS (entrevista 10), más de 13 mil agremiados. También el Sindicato de empresas privadas de los Embotelladores, CTM, el Sindicato de Trabajadores de la Coca-Cola, y luego una entrevista con el líder de trabajadores del *outsourcing* de la Coca-Cola.

En cantidad de trabajadores, de SUNTUAS, sindicato de la UAS, es el que más tiene agremiados,

son 7mil académicos, de estos te puedo decir que unos 75% son maestros de asignatura, quiere decir que hora trabaja-hora pagada, son los trabajadores que todavía no adquieren tiempo completo, que es el otro 25%. El otro 25% son trabajadores de tiempo completo, que de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo tiene oportunidad de dar clases, impartir sus grupos, y realizar investigación. Investigación y tener su espacio para poder producir, todo aportado para ciencia y tecnología. Los maestros de asignatura pueden ir de 5 horas hasta las 30 horas que puede un maestro de asignatura. Y en administrativos, son al redor de 5 mil trabajadores, todo Sinaloa.”

En el STASE hay más de 9 mil trabajadores sindicalizados, “aquí somos 9 mil en todo el estado, aquí en Culiacán somos más de 5 mil. Somos 18 municipios.”

En el Sindicato de la Coca-Cola son más de 800 agremiados, más las plazas 20% de las plazas de trabajadores de confianza y *outsourcing* que no son sindicalizados.

Sobre la historia de los sindicatos, todos nacen en los años 60 en México y principalmente el líder de SUNTUAS cuenta toda la historia de luchas del sindicato, con énfasis en fechas y conquistas para los trabajadores.

La fuerza argumentativa de las tres entrevistas con los líderes sindicales está bajo una idea de “unión”, “conjunto”, “colectividad”, “solidaridad” entre los trabajadores para

alcanzar los derechos. Por el contrario, la entrevista con el trabajador del *outsourcing* no hay ningún signo de identidad colectiva, las condiciones de trabajo que nos relata están bajo la vivencia personal, pues además de no haber sindicato por ellos, hay rotaciones entre los trabajadores a cada 2 meses, lo que no los permite generar vínculos de solidaridad y acción colectiva.

Los trabajadores sindicalizados, en los tres sindicatos están bajo los contratos colectivos de trabajo y tienen muchos beneficios. En el caso del Sindicato de la UAS y de STASE, nos comentan que la Reforma Laboral de 2012, que cambió la Ley Federal del Trabajo, no afectan mucho sus trabajadores, pues los que son sindicalizados no están bajo la LFT. En cambio, que van a percibir es la cuestión de la contratación de los trabajadores de confianza, es decir, la contratación directa de trabajadores por la administración pública, y en estos casos, los trabajadores no son sindicalizados, no tiene una jornada laboral fija, no tienen las prestaciones laborales del contrato colectivo del trabajo, es decir, están vulnerables, inseguros.

La líder del STASE afirma

no, la reforma no nos afecta, nosotros tenemos un estatuto que tenemos jornada laboral, vacaciones, aguinaldo, prestaciones, atención especial para cuidado de los enfermos, o sea tenemos muchas prestaciones. (...) El gobierno del Estado hay mucha gente que es de confianza, que no son sindicalizados como nosotros, bueno ahí ellos sabrán hasta donde su presupuesto les da para contrataciones. Y luego cuando ingresa otro gobernador, ya no los quiere y les despido. Ya entran con las condiciones que ellos ponen... el gobierno del Estado.”

También confirma la importancia del contrato colectivo para la categoría de los trabajadores de la UAS,

nosotros acá como universitarios, consideramos que los temas inherentes a Ley Federal del trabajo, y las reformas que se pueden implementar por la Cámara de Diputados no viene a perjudicar tanto la relación laboral del trabajador sindical universitarios y la administración universitaria, pues nosotros partimos de una relación laboral que depende del Contrato Colectivo de Trabajo.”

Y preguntados por que no quieren ellos las innovaciones de la Reforma laboral de 2012, como el *outsourcing*, salarios por hora, contratos por temporada, nos contesta que el contrato colectivo de trabajo les da beneficios muy superiores,

dentro de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, que contempla prestaciones muy superiores a la que contempla la Ley Federal del Trabajo, nosotros buscamos la garantía de mejores condiciones del trabajo, mejores prestaciones, que se logre una estabilidad laboral, certeza y certidumbre para los trabajadores académicos, pensando en que el trabajador de manera particular, que trabaja en una institución educativa, no tiene por qué estar preocupado por cuestiones laborales, debe de estar enfocado en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para que los egresados salgan con mucha calidad profesional, este es el objetivo final, tanto de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como del propio sindicato, porque no somos un sindicato que trabaje con productos o mercancías, si no que trabajamos con estudiantes, nosotros, pues, vemos el compromiso que existe en la institución, pero nosotros como gremio nos agrupamos, realizamos acciones colectivas, que se cumplan las prestaciones, económicas, sociales y laborales.”

En muchos momentos los liderazgos sindicales esclarecen que la Reforma Laboral de 2012 genera la inseguridad hacia al trabajo, pues permite que sean hechas contrataciones directas con los trabajadores (contrato de confianza) o mismo el caso del *outsourcing*, que debilita los sindicatos, la acción colectiva, la defensa de los intereses de los trabajadores.

Se investigó sobre el financiamiento del sindicato y recursos materiales, claramente se observa que el sindicato de los trabajadores de la Coca-Cola es el más pobre financieramente. Ellos no tienen espacio físico, y una cuota mensual de 4 pesos que va para la CTM la agremiación nacional. No tienen trabajadores por ellos, sitio en internet, instalaciones campestres, ningún beneficio de estos, “no hay una cuota, la cuota que se pide es de un peso por trabajador, pero igual, esta cuota no es para nosotros es para nuestra unidad nacional. Hay una otra cuota que es de 4 pesos que es para el movimiento del Comité Nacional, pero imagínate, no es nada, son 4 pesos por trabajador.” Si reconocen como un sindicato pobre, pero utilizan elementos discursivos religiosos para hablar de la fuerza sindical que tienen, además de la solidaridad entre ellos de apoyarse entre sí cuando

algún de los trabajadores ocupan medicina, se enferma o algún familiar muere. Afirman que

Es un sindicato pobre económicamente, pero es un sindicato rico de espíritu. Y nuestra manera es la honestidad. Hacemos lo que podemos y sobre todo con la ayuda de Dios. (...) las otras cuotas que se arrecadar, aparte de los 4 pesos del comité sindical, no son, realmente no son cuotas, sino en cada empleado, cada trabajador cuando tiene algún enfermo o muerte de algún familiar, todos entre nosotros le apoyamos, con los gastos médicos, familiares. Pero es algo que se tiene que pedir, que se tiene que llevar a la asamblea, que se tiene que comprobar.”

El SUNTUAS también tiene cuotas que reciben de los trabajadores de la UAS y las instalaciones, recursos materiales, que tienen es donación de la UAS,

La Universidad está obligada en el propio contrato colectivo de trabajo en fornecer las instalaciones. Nosotros tenemos oficinas en cada unidad regional, en Mazatlán, Guamúchil, Guasave, Los Mochis. Y el mobiliario, alguno es adquirido por recursos propios que son las cuotas sindicales, que es 0.75% de sueldo de cada trabajador, se va a aportación de la cuota de los sindicatos. Es un requisito. Pero un 90% todo es otorgado por la universidad.

El STASE también tiene como financiamiento cuotas de los trabajadores y sobre los recursos materias informan que hay sede campestre, canchas de tenis, basquetbol, albercas, palapas, salón de fiestas, escuelas de capacitación para los trabajadores, asesoría jurídica, dentistas y psicólogos, hay un sitio de internet y una mayoría de trabajadores que les apoya. Claramente el sindicato con más recursos financieros y más fuerte.

Sobre el nivel de estudios de los agremiados en el STASE hay de diversas profesiones, de clase media,

hay de todos, muchos profesionistas, técnicos. Pero muchos se están profesionalizando, pues ahora se abrió una oportunidad de que hubiera una nivelación salarial al país, por ejemplo, tú eres trabajadora social, y tiene sueldo base, y ahora tiene derecho a tener una nivelación nacional de la profesión, quien es psicólogo, médico, ahora tiene nivelación nacional, y ellos se están apurando para

nivelarse, la gente está muy interesada en tomar una carrera profesional, por los que no tenían estudios, están buscando pues sabe que los convienen en cuestiones de salario. Está muy motivada la gente por profesionalizarse.

En SUNTUAS el nivel de estudios es “bien alto el nivel de estudios, creo que unos 50% tienen maestría. Bastante nivel doctorado y licenciatura. Para ser trabajador académico, al menos hay que tener nivel de licenciatura.”

El Sindicato de los Trabajadores de la Coca-Cola afirma que “somos la clase proletaria. No sé qué tanto sabe de la política de México, pero acá es una sociedad clasista, en que el rico se hace más rico y el pobre se hace más pobre.” Y el nivel de estudio de los trabajadores esclarece que “la mayoría de los agremiados es de la secundaria terminada, la mayoría, y preparatoria. Tenemos uno u otro por ahí con carrera terminada.”

Otro eje importante que se desarrolló en las entrevistas es la falta de unidad del Sindicato de la Coca-Cola con la central sindical nacional de ellos, que es la CTM, lo que les dificulta avanzar en muchas luchas sociales y en la defensa de los derechos de los trabajadores,

se supone que el sindicato es para velar por las condiciones de los trabajadores, pero desafortunadamente y por las condiciones políticas, que hemos tenido en las últimas décadas en nuestro país, con sistema político neoliberal, que se veía manejando, donde parece que los empresarios, tomaron la rienda del país, que se dedicaron a ganar, ganar, como dicen ellos sin darse cuenta de la gente, por encima de los derechos laborales, la mayoría de los líderes sindicales se corrompió. La CTM tuvo buenos inicios, como una fuerza, con un apoyo a el trabajador. Pero con el paso de los tiempos, se fue partiendo. ¿Y por qué? Porque cada uno buscaba el beneficio propio, así es, y creo que no es el único país que sucede eso. Se perdió el rumbo.”

Por lo tanto, sobre la identidad sindical, se observa que hay una debilidad de identificación externa, creencia y representación sindical, aunque todavía exista mucha participación; también sobre los recursos materiales y nivel de estudios, están más débilmente organizados se comparados a la asociación empresarial; por fin, la conclusión fundamental de la diferencia de condiciones laborales es consecuencia del contrato colectivo laboral a causa de que los trabajadores que están bajo la Ley Federal del Trabajo,

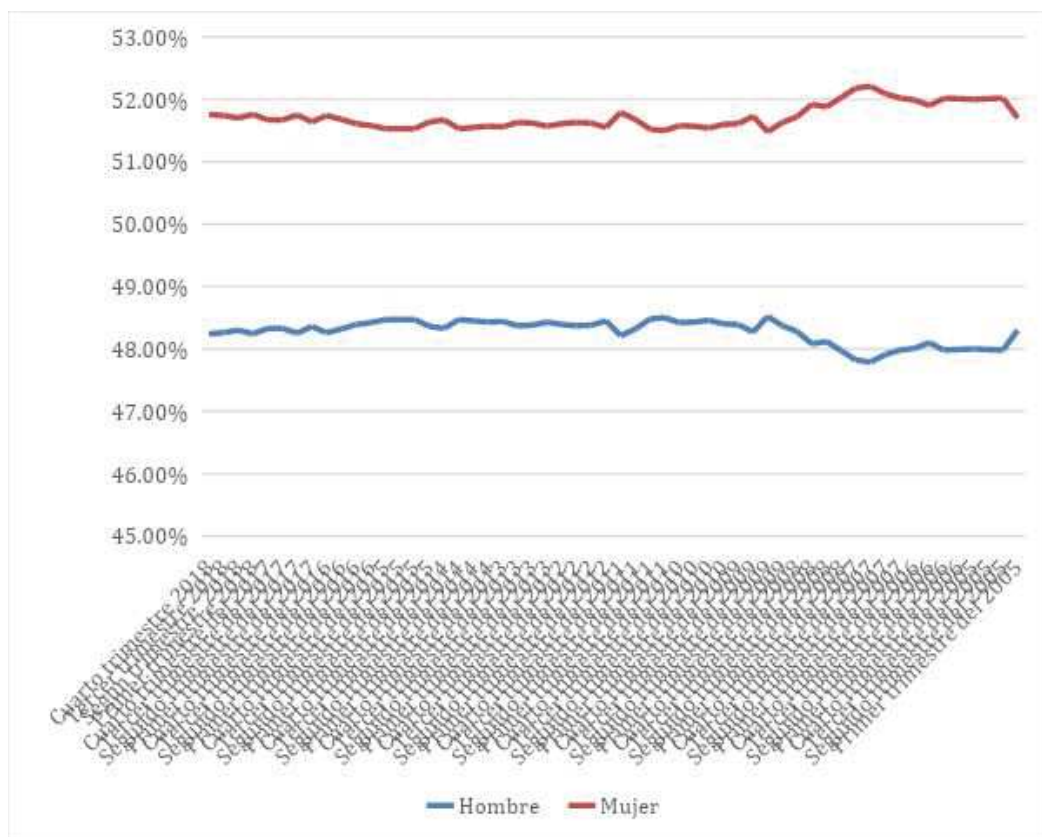
la reforma laboral de 2012, no están vinculados al contrato colectivo de trabajo, no están bajo la representación sindical (nivel poder), o sea, la debilidad de las condiciones materiales y de construcción de identidad, es resultado de la debilidad de las estructuras de poder de la clase trabajadora.

#### **6.4 Derechos de las Mujeres trabajadoras**

La Ley de Reforma Laboral viene con una innovación que es un apartado sobre el trabajo de la mujer y protección social a estas trabajadoras. ¿Qué hay en el mercado laboral mexicano para las mujeres? ¿Qué diferencias hay en los datos sobre las mujeres en México?

La población total mexicana es formada por 125.191.900 de personas. Según se observa en la gráfica 1, ella está formada por 48.24% son hombres y 51.76% son mujeres en el último semestre de 2018. En el censo de los años 2000 era 97.4 millones de mexicanos en el que 48.6% son hombres y 51.4% de mujeres (Castro & Gastélum, 2006). Se concluye que hay una regularidad de un poco más de 50% de la población mexicana formada por mujeres que por los hombres que son entre 48 o 49% de la población total.

Gráfica 7: Población total de México



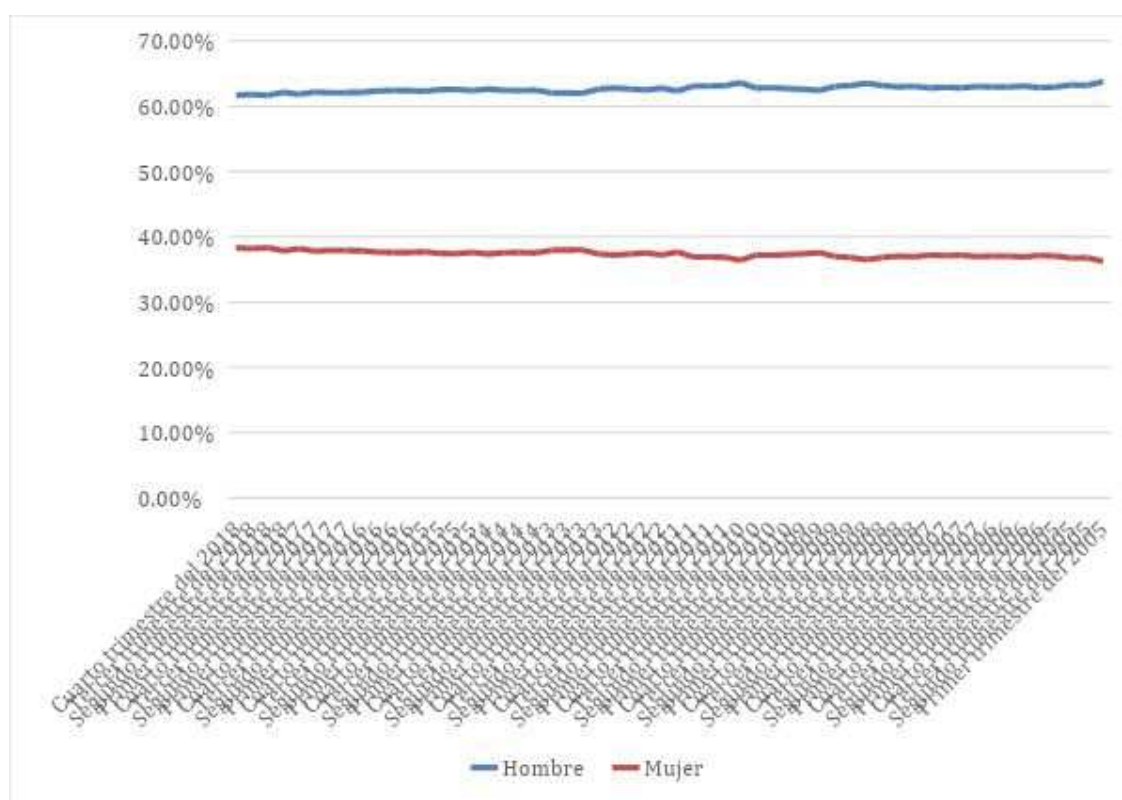
Fuente: Elaboración por los autores.

Pero ¿ese porcentaje también se refleja en el mercado laboral? ¿Cómo es la inserción de la mujer en el mercado laboral en México, igual de los hombres? ¿Sobre las variables ingresos, prestaciones y jornada laboral, hay diferencia entre hombres y mujeres? ¿Cuál es el impacto de la reforma para el trabajo de la mujer?

Durante los últimos diecinueve años uno de los cambios más importantes que ha experimentado el mercado de trabajo mexicano ha sido la incorporación de las mujeres a la actividad remunerada. La inserción laboral de las mujeres en los últimos años en México presenta aspectos innegablemente positivos. No sólo ha aumentado el número de mujeres que quieren trabajar en relación con el total de la población femenina, sino que, en efecto, hay más mujeres empleadas, tanto asalariadas como empleadoras y autónomas, y las más jóvenes se incorporan al mercado de trabajo con un mayor nivel formativo que las generaciones anteriores.

Los datos más recientes, primer trimestre de 2019 de la ENOE apuntan que, entre los trabajadores con contrato de trabajo formal, 60 % son hombres y 40% son mujeres. Sin embargo, también podemos decir, que el 56% de las mujeres cuenta con contrato formal, mientras que los hombres el porcentaje es ligeramente menor. En el análisis diferenciado entre hombres y mujeres, muestra que ellas tienden a recibir menos ingresos que ellos (ENOE, 2005-2019). Por cada mujer que accede a los trabajos mejor pagados (mayor a 5 salarios mínimos) habrá 2.7 hombres que ganen lo mismo.

*Gráfica 8: Porcentaje de trabajadores subordinados hombres y mujeres en México*



Fuente: ENOE 2005-2018, elaboración de la autora.

La gráfica 7 nos enseña que aunque las mujeres sean la mayoría en la población mexicana, desde 2005 es constante más de 60% de los hombres alcanzaren los contratados laborales formales y apenas 38,32% de las mujeres en 2018, las trabajadoras subordinadas y remuneradas. Así que se puede observar una gran desigualdad de género, constante, cuando está bajo el análisis el trabajo formal, o sea, las mejores condiciones de seguridad y del



trabajo son más afectadas por los hombres, aunque en menor cantidad en la población mexicana.

En concreto, en México, desde 1990, de los 52.9 millones de personas que se han incorporado al mercado de trabajo, más de 13.3 millones son mujeres. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), entre el primer trimestre de 2005 y el primer trimestre de 2019, cerca de 6 millones de mujeres se incorporaron al mercado laboral.

Primero sobre la cuestión del desempleo en México, que era una de las valoraciones de la Ley, según Rafael Juárez (2017), de diciembre de 2012 a febrero de 2017, se observó la creación de 2 559 035 nuevos puestos de trabajo afiliados entre IMSS, de los cuales más de 40% han sido mujeres, 25% para jóvenes de entre 15 y 29 años, además, 80% son permanentes (Juárez, 2017, 61).

Tabla 12. Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo, según sexo (Primer trimestre de 2019)

	2019	2019	2005	2005
Indicador	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Población total	64,937,254	60,551,895	55,162,236	51,539,502
Población de 15 años y más	49,548,294	44,709,145	38,702,779	34,372,199
Población económicamente activa (PEA)	21,642,745	34,395,726	15,513,261	27,586,586
	Ocupada	<b>20,883,061</b>	<b>33,269,205</b>	<b>14,843,275</b>
	Desocupada	759,684	1,126,521	669,986
Población no económicamente activa (PNEA)	27,905,549	10,313,419	23,189,518	6,785,613
	Disponibile	3,874,023	1,793,963	2,885,767
	No disponible	24,031,526	8,519,456	20,303,751

Fuente: Construcción propia con datos de INEGI (2019).

La población total mexicana es formada por 125 millones de personas, de los cuales el 48.25% son hombres y 51.75% son mujeres. En el censo de los años 2000 era 97.4 millones de mexicanos en el que 48.6% son hombres y 51.4% de mujeres (Castro & Gastélum, 2006).

Aún más, la ENOE (2005-2019) muestra que el crecimiento acumulado de la población ocupada diferenciada por género, entre el primer trimestre de 2005 y el primer trimestre de 2019, fue de 25% para los hombres y 40% para las mujeres.

La representante de la OIT México afirma que cuestión de la desigualdad de género en el mercado laboral tenemos la siguiente conclusión:

la desigualdad entre hombres y mujeres, tomen notas, entre la población joven de 15 a 24 años 29 años, los mayores desafíos tenemos las mujeres, y ese problema es que cuando vemos la informalidad laboral, afecta más a las mujeres, cuando vemos el desempleo, afecta más a la mujer, los que no estudian y ni trabajan, afecta más a la mujer, entonces podemos ver y el grupo más vulnerable son las mujeres.

Sobre la cuestión de las horas dedicadas a trabajo no remunerado, también concluye la líder de la OIT México, que sufren más las mujeres, “hay que ver urgentemente que hacemos para ayudarlos el 70% de las mujeres que estudian o trabajo frente al 10% de los hombres, se dedican al trabajo doméstico, se dedican a trabajo no remunerado, se dedican a trabajo de cuidado”.

Según Juárez (2017), la idea era incorporar en la legislación laboral este momento de búsqueda de igualdad de género, también en el mercado laboral.

Como una medida de justicia social, se requería incorporar a la normatividad laboral acciones que hicieran efectivas aquellas políticas públicas de igualdad sustantiva y equidad de género para suprimir las diferencias y condiciones socioeconómicas en materia de ingresos, pensiones, seguridad social y discriminación que sufren las mujeres. Por ello se ampliaron los derechos de las trabajadoras al establecer de manera expresa la prohibición de la discriminación por género, del hostigamiento o acoso sexual y de la práctica de exigir certificados de ingravidez (Juárez, 2017, p.53)

Los puntos más importantes para el trabajo de la mujer, fueron la posibilidad de afectarse, antes y después, del nacimiento de los hijos, con hasta ocho semanas, incluso si el niño ocupa atención médica o tiene alguna discapacidad que necesite más cuidados. Así como la reducción de las horas laboradas para la fase de la lactancia materna. En caso de

adopción de hijos, tiene hasta 6 semanas, así como la licencia de paternidad de seis semanas también a los padres. Todas esas posibilidades obteniendo salario.

Para los actores entrevistados en ese estudio de caso, hay diferentes conclusiones.

El Inspector laboral, representante de la STPS Culiacán afirma que hay el cambio de la ley, pero no tiene datos estadísticos para enseñar sobre la desigualdad laboral en el mercado local,

no podría mostrar cifras del comportamiento mejor, pero definitivamente se cambió el artículo 2 de la ley federal del trabajo, que prohíbe la discriminación y procura la igualdad sustantiva, entre hombres y mujeres. Y las empresas están obligadas a ser cuidadosas a no incurrir en hechos como la discriminación, el hostigamiento, la violencia, o la injusticia. Por ejemplo, cuando una mujer desempeña un puesto igual a de un hombre, sin embargo, gana menos. Sin embargo, las estadísticas nacionales siguen diciendo que en general las mujeres ganan menos, por un trabajo igual a de los trabajadores.

Otra vez, demasiado legalista, contestando la pregunta solamente con lo que esta provisionado en la ley, pero sin datos de la realidad para justificar un aumento o disminución de la desigualdad de género en Culiacán, Sinaloa.

Para la líder de las mujeres empresarias de Culiacán, el reconocimiento de la igualdad es muy importante, tanto así que para ellas fue fundamental unirse en una asociación especial de mujeres, por sentir mucha dificultad de acceso, representación y desarrollo de sus ideas empresariales junto a los hombres. Afirma que en “la asociación hay muchísimas fortalezas con apoyo a cuestión del trabajo de la mujer.” Que también ellas participan de los núcleos de empresarios generales locales, pero los intereses no son iguales, se sienten limitadas en su desarrollo profesional, “nosotras hemos crecido, como empresa, yo de manera particular, he crecido muchísimo más porque estoy ahí.”

Otro dato relevante de esta investigación, aun con los mejores recursos materiales, financieros y de nivel de estudios de las mujeres empresarias, sigue la cuestión de la desigualdad presente para su ascensión social, así que, aunque no sea trabajadoras contratadas, son “trabajadores liberales”, empresarias, también sienten la desigualdad de género hacia a ellas para su desarrollo profesional.

Sobre los Sindicatos, el STASE identifica muy bien la cuestión del reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora y esclarecen que ahí tienen mucho apoyo a la participación de las mujeres trabajadoras del estado de Sinaloa,

acá hay un espacio que se llama Acción para la Mujer, de alguna manera se hace un trabajo, pero de alguna manera también tratamos de incluir, a los hombres para que participen, en el cuidado, para la salud, también para los hombres. (...) ¿Que hace ese espacio para las mujeres? La labor de ellos es mantener informadas, apoyos para cuestión de estudios, mastografías, salud de la mujer, control de peso, nutrición, conferencias de género, todo que tiene que ver con la mujer. Hay mucha participación de las mujeres.”

El SUTUAS identifica que el problema que tienen ellos es con la representatividad de las mujeres en la actual gestión del sindicato, “lo único que tenemos que agregar es de la equidad. Nosotros tenemos 21 puestos desde el secretario general, tenemos 6 mujeres y 15 hombres. Entonces tenemos que modificar el estatuto para que atienda la cuestión de la equidad.”

El caso más crítico con relación a desigualdad de género es en el Sindicato de Coca-Cola, la posición más precaria son cumplidas por mujeres, incluso el líder sindical nos comenta que las plazas de los trabajadores de limpieza han perdido para la empresa contratar apenas un *outsourcing* y ellos son responsables por la conservación y limpieza del ambiente laboral,

(...) nosotros como sindicatos tenemos 4 mujeres. De hecho, sí nos afectó. Antes de estar nosotros eran mucho más mujeres las que teníamos. Las mujeres... había muchas posiciones con mujeres aquí. Eran las que se encargaban del aseo aquí. Pero ya se les comenté, los líderes sindicales vendieron estas plazas o desaparecieron, y ahora empezaron a poner gente del *outsourcing* ahorita nos queda 4 plazas más ocupadas por mujeres. Son ocupadas por mujeres de la limpieza. Y si, si percibe una diferencia. (...) Son *outsourcing*, lamentable que sí.

Sigue apuntando sobre la cuestión del trabajo de la mujer en la Coca-Cola, Culiacán, que “los trabajadores que reciben menos son los de limpieza, sobre todo mujeres, que reciben MX 1155 pesos por la semana.” Mientras, como ya esclarecido en el apartado

de salarios, los hombres sindicalizados ganan MX 1540 pesos semanales, una diferencia aproximada de 33% a menos en los salarios.

Así que el problema de la desigualdad de género no han cambiado con la Reforma de 2012 en el sentido de promover e igualar el trabajo de la mujer, y queda clara a desigualdad para además de las clases sociales, como es el caso de las mujeres empresarias con alto nivel de estudio y financiero, pero también una cuestión de estratificación de clase, cuando identificamos que en el sindicato más pobre económicamente, es lo que tiene más problemas de inclusión del trabajo de la mujer y sigue siendo la mujer afectada por las peores plazas laborales y peor pagadas, como el caso con una desigualdad de 33%.

### 6.5 Síntesis y Consideraciones Previsorias

Así que la conclusión sobre el nivel del poder simbólico de identidad de los sindicatos está dividido en dos momentos, el primer ha sido identificar los actores por intermedio de las entrevistas, la construcción de sus identidades internas y externas, para en un segundo momento, relacionar estos datos de las entrevistas con la teoría (el plan simbólico de identidad), 9) posibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional y 10) Desigualdad de Género, dos de las características de los niveles de precariedad laboral propuestas en el modelo teórico.

Tabla 13: Resultados de la verificación empírica de identidad

Elementos de la Reforma Laboral de 2012	Resultados de la verificación empírica	Dimensiones del Realismo Crítico
Trabajo Digno o Decente (carrera profesional)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el caso de los sindicatos de STASE y SUNTUAS.</li> <li>2. Posibilidad de estudio en las Asociaciones de Empresarios.</li> </ol>	<b>PLANO SIMBÓLICO IDENTITARIO</b>
Derechos de las mujeres trabajadoras (desigualdad de género)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Puestos subcontratados y de confianza menor pagados en la Coca-cola.</li> <li>2. “trabajadores subordinados que ganan hasta un salario mínimo 47.87% son hombres y 52,13% son mujeres” ENOE 2005-2019.</li> <li>3. Más de 60% de los hombres alcanzaren los contratados laborales formales y apenas 38,32% de las mujeres en 2018 ENOE2005-2019.</li> </ol>	

Elaboración propia.

Para los empresarios, jóvenes y mujeres, hay puntos comunes como: 1) la falta de identidad interna que los ha llevado hacia a la acción/organización para crear otra asociación, que más les representa, bajo elementos simbólicos de género, edad o capacidad económica y política para representarlos. Ese hecho ha cambiado la construcción del espacio social y de representación (nivel del poder); 2) el reconocimiento de que la necesidad de transformación social es, además de reunirse, organizadamente bajo propósitos o intereses económicos, avanzar en la participación política organizada, es, cambiar las estructuras de identidad para intervenir en el nivel del poder; 3) tanto el grupo de mujeres como el grupo de los jóvenes se ven más debilitados frente al grupo de empresarios de hombres mayores; 4) hay mucho acceso a grupos políticos para intervención en la realidad local; 5) se trata de una parcela de la sociedad privilegiada, pues todos tuvieron acceso a estudios de licenciatura o más.

Para el caso de los sindicatos se concluye que: 1) Hay un contexto social de descreencia y falta de identidad de representación que los líderes sindicales sienten en relación a la sociedad, como un rechazo social; 2) al mismo tiempo en que los líderes sindicales comprenden la importancia de la acción social organizada para avanzar, validar y conquistar los derechos laborales, toda vez, hay una identificación o reconocimiento de lucha de clases, conciencia de clase, sobre todo en el sindicato de la Coca-Cola; 3) la protección de los trabajadores que son sindicalizados, con condiciones laborales más benéficas, como prestaciones (vacaciones, prima vacacional, seguro social mayores), jornada laboral regulada y salario con posibilidad de reajuste anual, más seguro hacia al trabajador; 4) el reconocimiento de que hay nuevas formas de trabajo que debilita la identificación entre los trabajadores con el sindicato que es el “trabajo de confianza”, que es una contratación directa con el trabajador y el trabajo por el *outsourcing*; 5) la diferencia material entre los sindicatos, los sindicatos más ricos o con más recursos materiales, tienen sus trabajadores todos con licenciatura o más especialización profesional, como el sindicato de la UAS, mientras el sindicato de la Coca-Cola, ningún trabajador tiene licenciatura, apenas preparatoria o secundaria, toda vez, el nivel de estudios desigual entre los trabajadores de cada sindicato; 6) la identificación de clase social entre los sindicatos, mientras en STASE y SUNTUAS se identifican con la clase media, también por el nivel de

estudios que tienen, los trabajadores de la Coca-Cola se identifican como la clase operaria; 7) el reconocimiento de que lo que mantiene la seguridad de los trabajadores es el sindicato y el contrato colectivo del trabajo, es la herramienta de la acción social organizada para disminuir la desigualdad entre empresarios y trabajadores; 8) el reconocimiento de la acción social política para avanzar en cambiar las condiciones laborales, transformando el trabajo con las figura del trabajo de confianza y trabajo bajo el *outsourcing*, en que no hay acción colectiva por intermedio de la organización sindical y no hay seguridad con relación a ninguna característica del trabajo que es la remuneración, prestaciones, jornada laboral.

Concerniente a los puntos de la teoría: la carrera profesional, 9) posibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional), hay una gran diferencia entre los actores. Los que tienen más acceso a estudiar y capacitarse profesionalmente son los empresarios, la asociación de los empresarios, pues todos afiliados tienen licenciatura o más. Luego los inspectores laborales que también son graduados. En los sindicatos que existe una diversidad muy grande, para el SUNTUAS, de la Universidad, también los maestros todos tienen nivel de licenciatura, con mucha posibilidad de seguir capacitándose, así como en el STASE, aunque en ese hay trabajadores de todos los niveles de estudios. Solamente en el caso del sindicato de Coca-Cola que los trabajadores no tienen oportunidad de capacitarse y estudiaron hasta la preparatoria.

Con relación al elemento de verificación del nivel del poder simbólico de identidad, (10) desigualdad de género, sigue siendo un gran problema en México y en Culiacán, como se quedó claro en el estudio de caso. Aunque la mayor parte de la población mexicana sea de mujeres, la ENOE (2005-2019) apuntan que, entre los trabajadores con contrato de trabajo formal, 60 % son hombres y 40% son mujeres, con peores condiciones del contrato laboral, salarios más bajos. Se ha identificado la necesidad de formación de otra asociación de empresarias, para que las mujeres tuvieran representación de sus intereses. Así como en los sindicatos relataron la menor participación en las plazas de trabajo mejor pagadas, los peores contratos, “de confianza” y *outsourcing*, más ocupados por mujeres, y, por fin, en el caso de la Coca-Cola, la desigualdad salarial de 33% además de ocuparen las peores plazas de trabajo, de limpieza.

Como apunta la teoría, la identidad es una de las categorías sociales que reflejan en las condiciones materiales para generar la capacidad de organización social, y luego la acción social organizada para transformar la realidad laboral. Así que se observa que cuanto mayor es la capacidad material (espacio) y de identidad entre los individuos, más fuerzas tienen para transformar la realidad laboral a su favor, en el caso de los actores bajo análisis, hay una capacidad material de recursos materiales (nivel de estudios, relaciones políticas, identificación interna y externa, dinero, participación) más grande entre los empresarios que en la STPS, inspección laboral y sindicatos, lo que les permite alcanzar más transformaciones de la realidad laboral a su favor, siendo así, sacar la seguridad y derechos laborales hacia a los trabajadores. Los puntos de seguridad que aún no han sido reformados están en los contratos colectivos del trabajo que siguen como herramienta de poder de los sindicatos. Lo que queda claro es que la Reforma Laboral autoriza otras dos formas más de contratación, que es el trabajo de confianza y el trabajo por *outsourcing*, que impactan directamente en la debilidad de la identidad laboral, y eso genera la fragilidad de la representación social sindical y luego la dificultad de enfrentar los cambios de empeoramiento en las condiciones laborales.

De esta manera, la precariedad laboral no viene directamente en la baja de los salarios, en la flexibilidad de la jornada laboral, o el retiro de las prestaciones sociales, como vacaciones, primas, aguinaldo, pero en momentos históricos diferentes, la ofensiva es directamente contra la identidad laboral y luego en la acción social organizada de los sindicatos, para en un segundo momento, presentarse otras formas de trabajo que tienen peores salarios, jornada laboral insegura, y pocas o ninguna prestación, como es el caso del trabajo de confianza o del trabajador en el *outsourcing*.



## **CAPÍTULO 7 PODER: LAS PRÁCTICAS SOCIALES Y RELACIONES DE PODER DE LOS ACTORES Y LA REFORMA LABORAL DE 2012**

Por fin, en este Capítulo se va a analizar después de las conclusiones del capítulo de espacio-tiempo y del poder simbólico de la identidad, la construcción material y simbólica para los actores, los resultados y las transformaciones en las estructuras de poder del mercado laboral después de la Reforma Laboral de 2012.

La idea es identificar estos cambios en el nivel de poder relacionando con los puntos 11) hacer parte de un sindicato u organización colectiva laboral y es representado por él; 12) posibilidad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento de la ley (elementos de verificabilidad de la teoría), así como presentar los datos sobre los temas de la Reforma Laboral de 2012 que están relacionados sobre todo al nivel de poder, como el trabajo digno o decente y la representación/democracia sindical.

El argumento central de este Capítulo según la teoría realista crítica es que la manifestación del poder surge con el compartir la realidad social y las estructuras de representación social que miran hacia a transformación de la realidad. La importancia de las entrevistas con los sindicatos es identificar, que, según la teoría social adoptada, los sindicatos son actores económicos, pero sobre todo son actores políticos, capaces de acciones políticas, a depender de la fuerza, cohesión social y movilizaciones de alcanzar derechos a categoría laboral que representan (Ramalho, et al, 2019).

El capítulo sigue las estructuras del nivel poder, en el primer momento el análisis de la “7.1 Representación/Filiación colectiva”, siguiendo de lo que establece la Reforma Laboral de 2012 sobre el “7.2 Trabajo Digno o Decente”, finalizando con los datos sobre “7.3 Los actores y sus relaciones políticas”.

Tabla 14: Elementos de verificación del poder

<b>PODER</b>	❖ REPRESENTACIÓN / FILIACIÓN COLECTIVA	▪ <i>Inseguridad en la representación colectiva.</i>	⇒ Debilitamiento (debilidad o incapacidad/ineficiencia) de los sindicatos y las acciones colectivas de resistencia; ⇒ Ausencia de vinculación a un sindicato ⇒ Filiación compulsoria ⇒ Actuación formalista de los sindicatos (solo para cumplir la legislación)	11) Es parte de un sindicato u organización colectiva laboral y es representado por él.
		▪ <i>Dificultad de acceso o ejercicio de los derechos laborales.</i>	⇒ Inexistencia de sindicatos o apoyo del gobierno para demandar causas laborales judicialmente ⇒ Falta de derechos individuales en las leyes y los derechos colectivos para negociar	12) Posibilidad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento.

Elaboración propia.

### 7.1 Representación/Filiación colectiva

La Reforma Laboral de 2012 trata del tema de la asociación colectiva sindical en dos momentos diferentes, en el Capítulo sobre la democracia/transparencia sindical y en el trabajo digno o decente, como uno de los requisitos.

Como se ha aclarado en los capítulos anteriores los cambios en el espacio e identidad han cambiado la fuerza de acción colectiva, principalmente con las transformaciones en los contratos de trabajo, que dificultan la construcción social en el nivel material y simbólico para la acción social de transformación de la realidad. El hecho de que los trabajadores no comparten derechos, salarios, jornada laboral, funciones, *locus*, identidad interna y externa, disminuye la interacción, movilización y acción social.

En el estudio de caso, coinciden los tres sindicatos de que existe participación de los agremiados, principalmente cuando perciben que el órgano está luchando por sus intereses, para cumplir las determinaciones del contrato colectivo de trabajo o de la Ley Federal del Trabajo. Entretanto, en los años 70 y 80 la participación era más activa. La desconfianza en los sindicatos y en los líderes sindicales han generado una falta de debilidad de la institución.

Eso hace parte también de la identidad de ellos, o mejor, como ellos perciben que la sociedad los mira, la imagen que tienen ellos en la sociedad, esclarece en líder sindical de la Coca-Cola,

toda la gente dice que todos los sindicatos son iguales, pero nosotros decimos con certeza que este sindicato trabaja para la gente. Nosotros hemos tenido conflictos con la empresa. Y es normal. Es la parte que nos toca, que nos corresponde. Pero créeme, estamos cansados de los sindicatos charros, de los sindicatos blancos, como los de ferrocarril, de la antorcha campesina, que son una verdadera vergüenza. Y digo abiertamente, sin temor de que vayan a escuchar mi voz en otras partes, porque cuando se habla con la verdad, no hay que tener miedo.

En ese mismo sentido, de descreencia de la sociedad hacia a los sindicatos es el hablar del SUNTUAS,

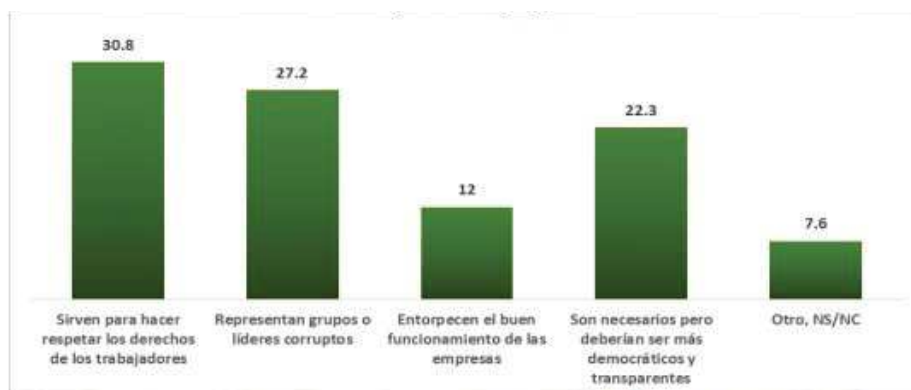
hoy vivimos una amenaza al sindicato, la apatía, el desinterés, de algunos compañeros que son parte del gremio, y eso se debe de que algunos líderes sindicales no han hecho sus funciones, parte de estructura que dejan de ver por un interés colectivo y han visto por un interés personal (...). Eso es una cosa que se vive a nivel nacional, por eso es importante trabajar para fortalecer los sindicatos con buen trabajo.

Aunque reconozcan la apatía social por la deslegitimación de los sindicatos, ya sea por denuncias de corrupción, malas actuaciones, debilidad en la lucha colectiva, siguen en el discurso de que solo la acción social es capaz de mantener los derechos y estabilidad hacia a los trabajadores,

Si haces una encuesta con la gente, se va a dar cuenta que la gente no piensa muy bien de los sindicatos. Van a decir que son corruptos, pero se les pregunta si les gustaría hacer parte de un sindicato, te van a decir que sí. Por qué de manera natural hay que reconocer que la lucha colectiva nos ha permitido estar en mejores condiciones que la sociedad en general.”

De acuerdo con la idea que tiene los líderes del descrédito de los trabajadores hacia a los sindicatos que los representan, está representado en un estudio hecho en la UNAM, que expresa la opinión de los mexicanos hacia a los sindicatos:

Gráfica 9: Opinión de la población sobre los sindicatos

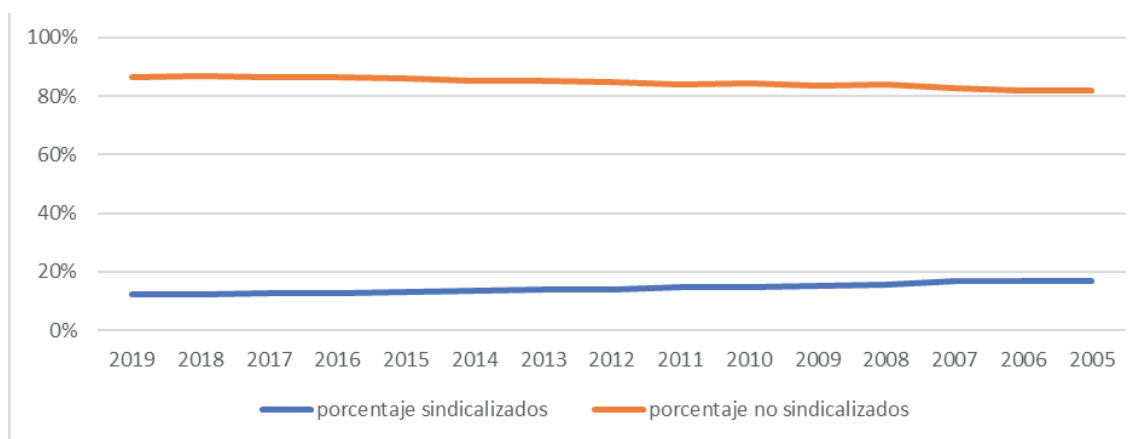


Fuente: Ciro Murayama, Rosa Gómez, "El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral", Encuesta Nacional de Economía y Empleo, serie *Los mexicanos vistos por sí mismos*, México, UNAM, 2015.

Así que más de 61% de los mexicanos entrevistados en la encuesta miran que los sindicatos son corruptos, entorpecen el buen funcionamiento de la empresa y ocuparían ser más democráticos.

Los datos de la ENOE 2005-2018 también confirman la falta de representación y participación social a nivel nacional de filiación de los trabajadores en lo sindicatos:

Gráfica 10: Porcentaje de trabajadores sindicalizados en México 2005-2019

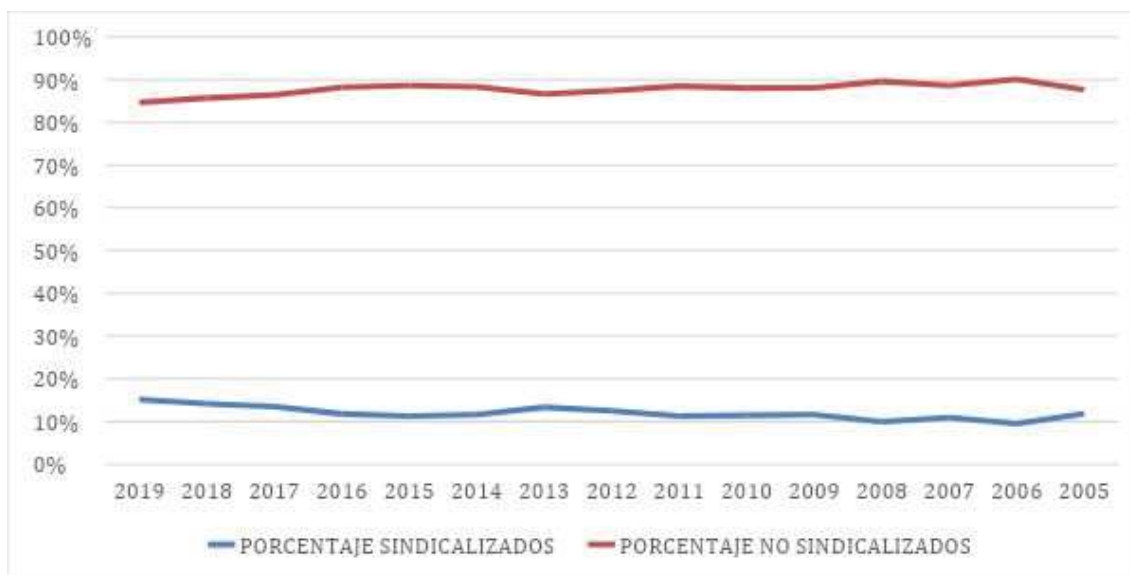


Elaboración propia.

La tasa de trabajadores sindicalizados en México es menor que 20% y esa realidad de representación no ha cambiado fuertemente con la Reforma de 2012, como enseña la gráfica. Incluso hay una tendencia del aumento de la desafiliación sindical.

Más bajo que el nivel nacional, en el estado de Sinaloa también la filiación sindical es bajísima, alrededor de 10% de los trabajadores formales.

*Gráfica 11: Porcentaje de trabajadores sindicalizados en Sinaloa*



Eso claramente impacta en la debilidad de la acción colectiva por el cumplimiento, mantención y búsqueda de los derechos laborales, sobre todo, la característica de la seguridad del trabajo. Además, es uno de los puntos de la dimensión de la precariedad laboral es la desconfianza de los trabajadores hacia a los sindicatos y las instituciones democráticas laborales, conforme apunta la OIT.

Por lo tanto, aun con el intento de la Reforma Laboral de 2012 de generar herramientas para la transparencia sindical, democracia y mayor participación sindical, como elemento del desarrollo del trabajo decente en México, no ha habido crecimiento en las tasas de participación sindical por los trabajadores. De acuerdo con los datos, sigue existiendo la baja sindicalización (elemento de verificabilidad 11, los trabajadores no hacen parte de sindicatos) y la dificultad de acceso a búsqueda por derechos, por no estar afiliados a una organización colectiva 12).

## 7.2 Trabajo Digno o Decente

Un punto muy importante de reconocimiento institucional es que la Reforma Laboral de 2012 conceptúa el trabajo decente o digno. La Constitución Federal de 1917 en el artículo 123 menciona el trabajo digno <sup>39</sup>como condición para el trabajador mexicano.

Pero no había en la Constitución tampoco en las normas jurídicas infra constitucionales la conceptualización del Trabajo Digno. Así que en artículo 2º de la Reforma Laboral presenta como objetivo del Estado Mexicano el equilibrio entre los factores de producción y justicia social además del trabajo digno y decente (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

El concepto establecido de Trabajo Digno o Decente es:

(...) aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. (transcripción de la Ley Federal de Trabajo).”

Por lo tanto, las características más importantes para desarrollar un trabajo digno o decente en México es que en el mercado laboral no exista ninguna especie de discriminación 1), que los trabajadores tengan acceso al seguro social 2) y a un salario remunerador 3), que se busque la capacitación continua para realizar un trabajo más

---

<sup>39</sup> Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

productivo, que los trabajadores tengan un medio ambiente laboral saludable, con condiciones de salud e higiene contra riesgos de salud 4), junto a eso, los derechos colectivos de asociarse a organizaciones de defensa de los trabajadores, sindicatos, contratación colectiva 5).

Todos estos puntos, obviamente son muy importantes que existan y que sean reconocidos en las normas laborales mexicanas, pero puede ser que, en la realidad material, local, no exista o no esté plenamente desarrollado para protección del trabajador.

Se observa que, de los cinco puntos aclarados por la reforma para reconocimiento del trabajo digno, la inexistencia de cualquier de ellos puede impactar para generar la precariedad laboral, en las dimensiones propuesta.

La cuestión de protección del trabajador contra discriminación puede generar efectos en el nivel espacio-tiempo, dentro de las condiciones físicas del trabajo (elemento de verificación 7) relato de discriminación, acoso, exceso de trabajo), o en nivel simbólico de identidad (elemento de verificación 10 desigualdad de género).

Sobre el acceso al seguro social, es uno de los beneficios que existe en la contratación formal o en caso de contratación bajo los sindicatos con contrato colectivo. La falta de contratación formal sin prestaciones (elemento de verificación 5 y 6) no genera el seguro salud, crea nuevas formas de coexistencia de los trabajadores y por lo tanto reestructura el espacio-tiempo de análisis.

El salario remunerador es un reconocimiento del legislador de que los trabajadores deben de recibir por sus horas laboradas una recompensa financiera que les alcance a vivir, comer, la vivienda, el ocio, la salud, los estudios, o sea, que a su vez le garantice una vida digna. Eso es la misma idea de la que se propone en ese estudio en el elemento de verificación 1 e 2, salario bajo relativo y absoluto.

La idea de capacitación laboral para el incremento de la productividad, dicho en la reforma, es reconocer que para existir el trabajo digno hay que reestructurar el plan simbólico, la identificación del trabajador con la función/actividad que realiza. Además de la cuestión de aumento en la productividad, la calificación laboral genera el *status quo*, el reconocimiento social del individuo por el trabajo o función que desarrolla en la comunidad.

Ambiente laboral saludable, condiciones de salud e higiene, punto 4) del trabajo digno, es la misma idea de la teoría propuesta en los elementos de verificación de las dimensiones de la precariedad 7, malas condiciones ergonómicas y sanitarias, hacen parte de las condiciones físicas del trabajo, dentro de las estructuras materiales del espacio-tiempo.

Por fin en nivel del poder, se ha planteado en la teoría de que la representación/filiación colectiva también es un tema de las dimensiones de la precariedad que se divide en dos elementos de verificación 11) es parte de un sindicato u organización colectiva laboral y es representado por él; 12) posibilidad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento), la idea muy semejante lo que establece la reforma laboral con el trabajo digno que cómo ya se ha expuesto, la reforma laboral no ha logrado mejorar las tasas de participación en los sindicatos, ni tampoco representar o defender los trabajadores.

Así que en el ámbito legal la reforma laboral trata de manera positiva algunos temas que, si no cumplidos son lo que se ha nombrado de facetas de la precariedad laboral, pero los menciona de manera muy amplia, general, lo que se hace necesario dividirlos en los 12 puntos de la verificación en la realidad material.

Aclara la OIT que,

la noción de Trabajo decente integra las dimensiones cuantitativa y cualitativa del empleo. No propone medidas dirigidas a la generación de puestos de trabajo y al enfrentamiento del desempleo, sino también a la superación de formas de trabajo que generan ingresos insuficientes para que los individuos y sus familias superen la situación de pobreza, o que se basan en actividades insalubres peligrosas, inseguras y / o degradantes y, por ello, contribuyen a la reproducción de la desigualdad y de las situaciones de exclusión social (OIT, 2015:17)

En el espacio social y material de análisis que es México, los datos del INEGI (ENOE 2005-2019), aclaran que todavía hay dos problemas graves con relación a las dimensiones de la precariedad laboral, o, mejor dicho, la debilidad del trabajo decente o digno, las malas condiciones de salud e higiene laboral hacia a los trabajadores y también en la falta de representación sindical o derechos colectivos laborales.



Los trabajadores bajo contratos temporales o subcontratados suelen estar expuestos a entornos de trabajo peligrosos, condiciones psicosociales de trabajo estresantes, mayor carga de trabajo sin seguridad social que les garantice la salud y la vida además de haber menor posibilidad de recibir la capacitación adecuada para las tareas que deben realizar (OIT, 2017).

En México resulta preocupante que más de la mitad de la mano de obra se mantenga sin acceso a ninguna prestación laboral en los primeros años del siglo XXI y que el número de empleos registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social a partir del 2004 hayan sido eventuales (García Guzmán, 2009).

De hecho, el acceso a instituciones de salud es limitado para más del 60% de la población ocupada (ENOE 2005-2019). La falta de acceso al sector salud representa vulnerabilidad para los trabajadores, ya que se puede generar un riesgo importante de agotamiento económico por gasto en salud. La evidencia en proceso para el caso mexicano apunta también a que, en términos del acceso y resultados en salud, la desigualdad existe en detrimento de la población con menores ingresos y mayor marginalidad. Los trabajadores independientes, empleadores, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores subordinados no remunerados están excluidos del sistema de seguridad social vinculado al trabajo.

A medida que la inseguridad laboral aumenta y los beneficios sociales se reducen, los trabajadores enfrentan una presión cada vez mayor para aceptar ofertas laborales que ponen en riesgo su salud y seguridad. Los empleadores principales suelen, además, recurrir a la subcontratación como una forma de traspasar a los trabajadores subcontratados o de agencias los riesgos de los trabajos más peligrosos mediante la tercerización, lo que obliga a los trabajadores en condiciones precarias a llevarse la peor parte de las tareas más peligrosas o arriesgadas (OIT, 2017).

Otro punto central en este análisis del trabajo digno o decente, faces de la precariedad laboral, es la representación o democracia sindical, relacionada con el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo.

Los actores a los que se les han realizado las entrevistas, se ha podido identificar diferentes miradas sobre el tema

Para el líder del Sindicato de la Coca-Cola, trabajo decente es

(...) es algo necesario, trabajo edifica, nos hace crecer como personas, nos mantiene ocupados, y contrario a lo que piensan muchos, las responsabilidades son buenas, que nos mantiene ocupados, nos hacen mejores personas. El trabajo dignifica y edifica.

Es una mirada idealista del trabajo como actividad que desarrolla el individuo, “construye” las personas, no hay una visión de clase o política de la temática, en sentido de reconocer las debilidades de la vida laboral en México y que eso debe estar en la agenda política, de que hay lucha en los sindicatos para desarrollo de un trabajo digno o decente. Demuestra una percepción idealizada del trabajo digno local.

La visión de la Asociación de los Jóvenes Empresarios refleja bien el discurso meritocrático de clase con relación al trabajo,

(...) es que el concepto de trabajo está bien mal... incluso la idea de esclavitud. Y yo les digo, acá no viene a trabajar, viene a colaborar. Les cambia el *chip*. Les digo que vas a cambiar. Primero fue la esclavitud, luego eso de trabajo va a cambiar... no sirve... pues va a cambiar, pues mi generación somos bien flojos. Ahorita estoy contratando muchachos de 15 y bien no quieren trabajar, tengo que ponerles buffet, cervezas, whisky, mesas de billar, para que vaya a trabajar.

La visión que tiene de los jóvenes es que no están tan involucrados con el trabajo, como dice él, “son bien flojos”, y es una visión bastante meritocrática de un discurso neoliberal, o sea, de que la culpa de “los males” del mercado laboral es del trabajador, por no trabajar bien, ser improductivo, y no de las pésimas condiciones laborales que les es proporcionada, que por lo tanto no les genera incentivos para en el empleo. Nos queda claro que las condiciones del trabajo contemporáneo las cuales los jóvenes están encontrando no es lo que están buscando por eso no se afirjan.

El representante de la inspección laboral contesta que

(...) la precariedad laboral como oposición al trabajo digno, es trabajo precario aquello que no cumple las condiciones del trabajo digno o que las cumple parcialmente. y en el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo se define el trabajo digno como aquel que el trabajador recibe un sueldo remunerador, tiene seguridad y salud en el trabajo de manera óptima, tiene seguridad social, capacitado para el

desempeño, la capacitación, no hay discriminación, ni hostigamiento, hay libertad de organización sindical. Es...hay igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

La mirada de la fiscalía, representante del Estado en cumplir las normas, es muy legalista, solamente esclarece lo que está dispuesto en el Artículo 2º, pero no menciona cómo es la realidad material en Sinaloa sobre la eficacia del trabajo digno.

En la entrevista con el representante del *outsourcing* en Coca-Cola hubo la solicitud para no grabar el audio de la entrevista, se identificó la dificultad de contestar a las preguntas y el tiempo de solamente 20 minutos para hacerla. Claramente presentaba señales de miedo, por temblar y tardar en contestar las preguntas. Es un marco interesante en las entrevistas, pues en ninguna de los otros casos, también entrevistas con trabajadores, hubo esas señales físicas de inseguridad. Se atribuye al hecho de que todos los otros tenían empleo bajo sindicatos, seguridad, mientras en subcontratado no tenía una organización laboral para contestar por él o defenderlo.

Todos los actores sociales informan que el “trabajo” debe de cumplir ciertas características para ser un elemento emancipador del ser humano, de desarrollo individual y luego de la sociedad en general, entretanto eso es todavía una búsqueda, un plan en desarrollo, pues el trabajo en México, conforme los datos siguen cumpliendo niveles de la precariedad laboral, principalmente en generar representación y credibilidad para filiación sindical, además de aún mantener gran fracción de los trabajadores sin seguro salud por informales o contratos sin prestaciones. Sobre las otras características del trabajo digno, no discriminación 1), a un salario remunerador 3), serán tratados más ampliamente en los subcapítulos que siguen.

Así que dentro de los puntos de que trata la Reforma Laboral de 2012 sobre el trabajo digno o decente es una interesante iniciativa legislativa de reglamentación y búsqueda por mejores condiciones laborales, entretanto, según los datos en la realidad no han cambiado, que el discurso neoliberal ha ganado fuerza entre los actores, sin presentar una mirada política, de proposición de datos y propuestas de cambio para sus respectivas clases, solamente una visión meritocrática y legalista del trabajo.

Este punto confirma la idea teórica de que el reconocimiento legal del trabajo digno no ha cambiado la realidad laboral mexicana, que ha mantenido tres criterios de la verificación de la precariedad laboral, 7) Relato de discriminación, malas condiciones ergonómicas, sanitarias y sociales (acoso), 11) hacer parte de sindicatos y 12) posibilidad de búsqueda de derechos individuales y colectivos.

### **7.3 Los actores y sus relaciones políticas**

En el estudio de caso se ha identificado que los actores entrevistados tienen diferentes oportunidades de acceso a políticos, los capitales sociales están dispuestos de manera desigual entre los empresarios y sindicatos.

Encuestados si tienen propuestas de cambios en legislación sobre los derechos laborales, las respuestas fueron bien diferentes y aclara tanto el poder de intervención en la realidad como las relaciones políticas involucradas con cada actor social.

Los Jóvenes emprendedores de Culiacán afirman tener muchas relaciones políticas y proyectos involucrados para cambios en la ley, sobre todo en la cuestión de tributos

Si tenemos, de hecho, tenemos dos y ya estoy trabajando en el Congreso. Estoy iniciando, o sea, mi idea es llegar a eso, pero, o sea, no me puedo meter de una, porque voy a mover la arena de los grandes y me van a dar de “puntazos”, pero estoy tratando de ir de manera inteligente.”. Pero hay una dificultad grande de ellos, y en diversos momentos mencionaron, que los intereses de ellos muchas veces chocan con los de los grandes empresarios locales. Asimismo, siguen trabajando en acercarse de los políticos para implementar leyes de su interés según afirma, “entonces nos estábamos metiendo en la ley con una diputada para que nos apoye y decíamos, ¡oye, acá hay una ley, yo soy emprendedor, sígala por favor! Ya que la ley... la ley ya salió, pero el reglamento no lo encontramos, el reglamento hace el estado y ya no encontramos. Voy a reformar la ley para hacer otro reglamento. Para

exigir al estado que cumpla la ley. A nivel federal también nos estamos moviendo para meternos.

Cuestionados sobre la participación de ellos sobre la implementación de la Reforma Laboral de 2012, el líder de los empresarios jóvenes de Culiacán contesta que,

hubo de las grandes, nosotros no. No nos acercaron. Ellos nos representan, pero no nos acercaron. Por eso te digo, a veces la ley es para los macros, están hechas para los macros, por eso digo que hay que haber candiditos o cosas así. Que nos está afectando, sí nos afecta, al día pues. Que nos va a afectar más adelante. O crecemos o desaparecemos. Esa es la realidad, si no llegas a mediano en 5 o 10 años, desapareces, aquí en Culiacán.” Y concluye afirmando hay entre los empresarios y políticos relaciones y acercamiento, además de participación política para cambiar leyes de interés para los empresarios y responde “si hay, pero son como reuniones... como favores...

También la líder de la asociación de mujeres empresarias responde que “participamos directamente con proyectos de ley, que algunas de ellas este haciendo algún acercamiento con alguien del poder legislativo y en pregunta a todas cuales son nuestras necesidades como empresas, con los colaboradores, para considerarlas y llevar como petición.”

El acercamiento de los empresarios con los políticos y recursos materiales de acceso a ellos es un elemento tratado por los empresarios claramente y expuestos de manera natural, como la facilidad de encuentros, reuniones o mismo en la palabra de ellos “favores”. Lo que obviamente les facilita los cambios y transformaciones legales de la realidad social, o hasta mismo, en este caso bajo análisis, tornar legal lo que es ilegal o rechazado por la sociedad como la precariedad laboral o el trabajo precario.

El representante de la Inspección laboral Culiacán de la STPS contesta que hay relación con los políticos pero que la tarea de ellos es sobre todo cumplir las determinaciones de ley, “hay mecanismos de diálogo, pero no incluye eso a los partidos políticos, incluye a los organismos, los representantes de los patrones y de los trabajadores, pero no están los partidos políticos, a nivel local, si existe este diálogo es en un nivel

nacional.” Por tanto, sin reconocer ningún acercamiento a mecanismos políticos y relaciones de poder de la institución local.

En las entrevistas con los sindicatos, SUNTUAS, de Coca-Cola o el líder del *outsourcing* local, afirman no tener ningún acercamiento con políticos o partidos políticos con la finalidad de proponer leyes o reformas de interés a sus trabajadores.

El sindicalista de la Coca-Cola apunta que como sindicato

(...) somos totalmente independientes, somos totalmente apartidistas. Yo apoyo a la gestión del presidente Andrés Manuel López Obrador, pero como ciudadano. Así que como apoyamos y decimos cosas buenas, el día que “metan la pata” o hagan el mal uso, porque... yo creo en los partidos políticos abundan los malos, creo que hay gente buena. Somos totalmente apartidistas, aunque la CTM aquí, usted sabe, acá en México... va de la mano con el antiguo Partido, PRI.

En el caso de STASE que la representante entrevistada responde

nos hace bien que alguien que hace parte de nuestro sindicato este allá, para que haga gestión para nosotros, para nuestros trabajadores, nos conviene que los espacios estos, nos cubra un trabajador de nosotros, pues hace la labor para nosotros. A veces tiene que ver el Partido, a veces no, pero sí, sí participa, sí hay apoyo. Hacen gestiones a favor de nosotros. (...) hay que hacer trabajo con los diputados, hay que tener gente que te conozca, que tenga afinidad contigo, y que haya gente nuestra mejor, trabajador como nosotros mejor, pues gestiona nuestros intereses ante el gobierno. En estos espacios es bueno que alguien que te conozca gestiona a favor tuyo y de todos de la organización.

Así que en con estas configuraciones de las relaciones sociales de poder en la realidad local, se puede observar que hay acceso diferente, oportunidades diferentes entre los actores sociales de intervención para transformar su propia realidad, cuanto mayor el capital social, político, más posibilidad tienen los actores de cambiar leyes, como el caso

bajo análisis, y a partir de los datos, se observa que el sindicato de la Coca-Cola, el que ha perdido más plazas sindicales, en que hay más diferencias salariales entre los trabajadores, es justo el sindicato que tiene la menor fuerza política, sin ningún contacto, partido o representante en los legisladores por ellos. Después los sindicatos de trabajadores en el sector público, como tienen más agremiados, tienen más representación y más fuerza política con los legisladores, menor los prejuicios que se sienten con las reformas laborales. Por fin, los empresarios son los actores con mayores representantes e interés en la política, tienen partidos y legisladores por ellos, o sea la capacidad material interviene directamente en nivel de poder.

## **7.2 Síntesis y Consideraciones Previsorias**

Así que en ese capítulo la idea ha sido identificar cambios en el nivel de poder relacionados con los elementos de verificabilidad de la precariedad laboral: 11) hacer parte de un sindicato u organización colectiva laboral y es representado por él; 12) posibilidad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento de la ley, además de presentar datos sobre los temas de la Reforma Laboral de 2012 sobre el trabajo digno o decente y la representación/democracia sindical.

El argumento central ha sido validado pues según la teoría realista crítica, la manifestación del poder surge con el compartir la realidad social y las estructuras de representación social que miran hacia a transformación de la realidad, y las debilidades materiales y de identidad han sido los puntos de causalidad para la pulverización del poder colectivo, sobre todo en los sindicatos.

Aunque, con el intento de la Reforma Laboral de 2012 de generar herramientas para la transparencia sindical, democracia y mayor participación sindical, como elemento del desarrollo del trabajo decente en México, no ha habido crecimiento en las tasas de participación sindical por los trabajadores, que siguen inferiores a 20% de participación sindical en México y alrededor de 10% en Culiacán, Sinaloa, sin ninguna indicación de ascensión.

Sobre las relaciones políticas, se ha podido identificar que hay acceso diferente, oportunidades diferentes entre los actores sociales de intervención para transformar su

propia realidad. En el sindicato de la Coca-Cola, el que presenta peores condiciones laborales, es el sindicato que tiene la menor fuerza política, sin ningún contacto, partido o representante en los legisladores por ellos. Seguido del STASE e SUNTUAS, del sector público, con más agremiados, más representación y más fuerza política con los legisladores, menor los prejuicios que se sienten con las reformas laborales. Por fin, los empresarios son los actores con mayores representantes e interés en la política, tienen partidos y legisladores por ellos, o sea la capacidad material interviene directamente en nivel de poder.

La situación más compleja, de los trabajadores del *outsourcing* de Coca-Cola y los “de confianza”, sin ninguna representación sindical u organización colectiva por sus derechos, es decir, es la situación más precaria existente y posible, después de la Reforma Laboral de 2012.

Sobre el tema del trabajo decente o digno, todavía sigue siendo un desafío para México, pues permanece las altas tasas de desempleo, de falta de salud e higiene laboral, de salario remunerador, acceso a seguridad social, productividad, y principalmente respecto a los derechos colectivos laborales, ningún de estos puntos hubo mejora con la Reforma de 2012.

Por fin se ha identificado que el trabajo digno no ha cambiado la realidad laboral mexicana, que ha mantenido tres criterios de la verificación de la precariedad laboral, 7) relato de discriminación, malas condiciones ergonómicas, sanitarias y sociales (acoso), 11) hacer parte de sindicatos y 12) posibilidad de búsqueda de derechos individuales y colectivos.

Por lo tanto, la reconfiguración del espacio-tiempo, con sus elementos materiales, sobre todo las diferentes modalidades de contratación, que impactaron en salarios, jornada laboral y prestaciones, han cambiado la forma de interacción social de los trabajadores, para amortiguar la construcción de la identidad interna y externa, debilitando la acción social colectiva y posibilidades de transformaciones sociales. Cuanto mayor es la fuerza de recursos materiales, luego del poder simbólico de identidad, mayor es la capacidad de transformación social por los actores.

Tabla 15: Resultados de la verificación empírica del poder



Elementos de la Reforma Laboral de 2012	Resultados de la verificación del poder	Dimensiones del Realismo Crítico
Representación, libertad y democracia sindical.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En Sinaloa y México alrededor de 10% están bajo sindicatos.</li> <li>2. No hay sindicato para: Subcontratados, contratados directo (trabajadores de confianza), informales, autónomos.</li> </ol>	<b>REPRESENTACIÓN / FILIACIÓN COLECTIVA</b>
Trabajo Digno o Decente (Respecto a los derechos colectivos del trabajador). Representación, libertad y democracia sindical.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. No hay sindicato para: Subcontratados, contratados directo (trabajadores de confianza), informales, autónomos.</li> <li>5. Participación política sindical desigual.</li> </ol>	

Elaboración propia.

## CAPÍTULO 8 Conclusión

Así que hemos podido identificar que la precariedad del trabajo se pasa en niveles diferentes, y que el primer nivel es la debilidad de la acción social colectiva, los sindicatos y el contrato colectivo del trabajo, así como la fragilidad de las instituciones estatales como la inspección laboral. En un segundo nivel, ya con la acción social inexistente o débil, hay los cambios materiales en el trabajo individual como disminución del salario, jornadas laborales muy largas o parciales y temporales, sin prestaciones laborales, con los ejemplos de los trabajadores de confianza y del *outsourcing*.

La lógica causal que se ha buscado comprobar y que se confirmó es que los actores económicos-sociales (fiscalía del Estado, empresarios y sindicatos) tienen diferentes capacidades (espacio-tiempo, identidad y poder) de acción social para constreñir o transformar la realidad material, así con sus capitales (capacidades de intervención en la realidad desiguales) tienen mayor posibilidad de intervenir en el espacio, legalizar prácticas sociales que cambian condiciones de trabajo peores para los trabajadores y más lucrativas a los empresarios, luego transforman las características del trabajo, en identidad colectiva y estructuras de poder, generando la precariedad laboral.

Esta tesis doctoral presentó dos elementos de innovación que han sido reconocidos y desarrollados al largo de los años con la investigación. La primera ha sido proponer una interpretación teórica del modelo de precariedad a partir de la realidad estratificada que nos ha posibilitado reinterpretar las dimensiones de la precariedad laboral y diferenciarlas de la precarización laboral, del trabajo y empleo precario.

En un segundo momento mirando la Reforma Laboral de 2012 en México, el marco jurídico-temporal y objeto de esta tesis, se ha relacionado e identificado los puntos de las dimensiones de precariedad laboral propuestas, y que luego, han transformado los elementos ontológicos de espacio-tiempo, identidad y poder.

Para interpretar las teorías de la sociología del trabajo se utilizó la teoría social realista crítica bajo un análisis morfogenético según Margaret Archer (1998) y Thiago Duarte Pimentel (2012). Se ha asumido que la realidad es estratificada, o sea, los fenómenos sociales son los resultados de una pluralidad de estructuras (Bhaskar, 2013). Así, el Realismo Crítico, contribuyó mucho para la interpretación de la teoría y del objeto,

mirando la realidad trascendental, a través de varios métodos de análisis identificar que las prácticas sociales que aparecen como naturales o que son fruto de producción/reproducción social.

Se propuso, por lo tanto, conceptualizar la precariedad laboral bajo niveles de construcción de la realidad empírica que para identificarlo es necesario observar el objeto social en *locus* tiempo definidos, por eso ha sido fundamental el estudio de caso. Para alcanzar con profundidad la precariedad laboral se han elegido la Reforma Laboral de 2012, que como se ha podido identificar, ha generado transformaciones o legalización de prácticas laborales.

La *pregunta* de investigación es: ¿Cuáles han sido los cambios experimentados con la Reforma Laboral de 2012 en México, bajo la perspectiva de los actores, y si han modificado las condiciones del trabajo? Se ha realizado un estudio de caso en Culiacán, Sinaloa, para contestarla.

El objetivo general para perseguir ha sido analizar los cambios sociales en la categoría social “trabajo” en México, Culiacán Sinaloa, antes y después del objeto Reforma Laboral de 2012, bajo la acción social de los actores económicos que impactaron para transformar las características del mercado laboral, y luego, legalizar la precariedad laboral.

Lo que se alcanzó a encontrar en esta investigación es que son momentos históricos y de análisis diferenciados. Primero se pasa la debilidad de la ley, derechos sociales, laborales y de los sindicatos, para luego un según momento histórico alcanzar a tener una baja en los salarios, la retirada de las prestaciones, además de la imposición de jornadas laborales muy pequeñas o largas de trabajo. La representación sindical es el primer momento de debilidad, de descreencia, de pérdida de fuerza de acción colectiva de los trabajadores, para luego enseguida identificar los avances en la debilidad del empleo precario.

Por lo tanto, la debilidad de la representación social, sindicatos o del contrato colectivo del trabajo, impacta directamente en las condiciones individuales de baja de salarios, flexibilidad de jornada, sin prestaciones.

La Reforma Laboral modifica primer el espacio-tiempo, que impacta en la identidad colectiva y poder, cuestiones ontológicas de analices, flexibilizando las relaciones

laborales. Cuando la Reforma Laboral cambia los elementos materiales, espacio-tiempo, ella cambia posibilidad de interacción entre los actores/agentes, y eso impacta en la desconstrucción de las identidades laborales, identidades colectivas sindical.

A medida en que no hay estabilidad laboral, posibilidad de seguir en lo mismo espacio-tiempo, disminuye las chances de construir esa identidad social colectiva. El trabajador está bajo condiciones muy precarias de la acción social. Existe, por lo tanto, esa debilidad, pulverización de las relaciones del poder, por no haber acción social articulada, acción de los sindicatos. Aun, se puede observar que las relaciones de poder se reestructuran y están hechas de manera que cada vez más privilegian las empresas o el Estado frente a los trabajadores. La cuestión de la debilidad de la reglamentación laboral es que donde más el trabajador actúa individualmente, con contrataciones flexibles, sin la protección colectiva del sindicato, lo que impacta en la debilidad de las relaciones de clase, puesto que son relaciones de poder asimétricas, para desestructurar las identidades y luego las capacidades materiales (espacio-tiempo), en un ciclo de desigualdades estructurales.

El primer capítulo de análisis de los datos del espacio-tiempo tuvo como objetivo la reconstrucción espacio temporal, la conclusión es que, en el espacio mundial, hubo un discurso neoliberal fuerte en los países como Alemania, Reino Unido, Italia, España, para retirarles derechos sociales y laborales hacia los trabajadores. En todos estos casos, el discurso estaba basado en la finalidad de generación del empleo, la disminución de las tasas de desempleo, pero en todos ellos hubo un empeoramiento de las condiciones laborales, reflejando en la formación de otras formas de “trabajo” o mejor dicho de contrataciones, que son las contrataciones temporales, “autónomas”, de tiempo parcial o subcontrataciones, *outsourcing*.

En México la Reforma Laboral de 2012 tuvo como objetivo la generación del empleo, flexibilización laboral y transparencia, reforzar normas de sanción para las empresas, aumentar el trabajo digno, la productividad y la equidad de género, modernizar la justicia laboral. Sobre el tema del trabajo decente o digno, permanece las altas tasas de desempleo, de falta de salud e higiene laboral, la falta de salario remunerador y acceso a seguridad social, productividad, y principalmente respecto a los derechos colectivos laborales.

Las nuevas modalidades de contratación, por temporada, periodo de prueba y capacitación inicial, ha aumentado en 2012 para 48.1% de mexicanos con trabajos temporales, impactando en la disminución del desempleo, pero no alcanzando a sacar esa parte de la población de la línea de la pobreza, en efecto de generación de empleo ha creado una consecuencia diversa del objetivo que es haber un mercado laboral con trabajadores pero que siguen bajo la línea de pobreza, sin trabajo decente o digno.

La subcontratación u *outsourcing* impactó en la disminución de las tasas de desempleo, aunque en el análisis de las entrevistas, encontramos los trabajadores contratados bajo esa modalidad ganando 20% menos que el trabajador sindicalizado, sin prestaciones o las fijadas por la Ley Federal del Trabajo y no por el contrato colectivo, con jornada laboral de 8 horas, y plantas de trabajo cambiantes a cada 2 meses.

En el subcapítulo de salarios se identifica que la Reforma Laboral de 2012 trae una modalidad de salario por hora, que impacta más en la forma de contratación como una especie de prestación de servicios, como la contratación de un trabajador autónomo, que impactan más en las tasas de contratación directa de los trabajadores, como los trabajadores de confianza. Siguiendo con el tema de los salarios, el eje de trabajadores que ganan los salarios más bajos, menos de 2 salarios mínimos son las mujeres, así como 27% de ellas reciben apenas un salario mínimo mensual, frente a 14% de los hombres.

Las mujeres siguen siendo el eje más precarizado en México ocupando los puestos de trabajo subordinado y remunerado, con ingresos hasta un salario mínimo y las jornadas laborales menores de 15 horas semanales, los puestos de trabajo del *outsourcing* o servicios de limpieza ganando hasta 33% menos que los hombres.

Sobre las prestaciones laborales, la Reforma Laboral de 2012 no impactó directamente en la generación de trabajos formales con prestaciones, y haciendo el cruce con otros datos, que, sí hubo aumento en los empleos formales en México, más de 83% ingreso en el mercado de trabajadores subordinados y remunerados, estos no fueron empleos con prestaciones como las vacaciones, primas vacacionales, aguinaldo, seguridad social, teniendo así el llamado trabajo decente.

Según el inspector de la STPS “algunos de los cambios que existió en la reforma de 2012 tiene que ver con las formas de contratación, los salarios por hora, temporales, de capacitación, a prueba, son temporales, por hasta 180 días. Hay contratos por tiempo

determinados como en agricultura. Son novedades en la Ley, quizá no en la realidad. Son prácticas novedades en la Ley, pero no en la realidad. En la práctica ya se venían dando. Lo que hace la ley es reconocer es legitimar las formas de contrato y regularlas.” Dice lo que confirma la hipótesis de investigación en desarrollo. Los hechos sociales de la precariedad laboral en México existían en la realidad, lo que existió con la Reforma Laboral de 2012 fueron los actores sociales, con diferentes herramientas, espacio, material, identidad y poder, para legalizar o transformar legalmente el trabajo en precario.

Sobre el Capítulo de identidad, como apunta la teoría, se observa que cuanto mayor es la capacidad material (espacio) y de identidad entre los individuos, más fuerzas tienen para transformar la realidad laboral a su favor, en el caso de los actores bajo análisis, hay una capacidad material de recursos materiales (nivel de estudios, relaciones políticas, identificación interna y externa, dinero, participación) más grande entre los empresarios que en la STPS, inspección laboral y sindicatos, lo que les permite alcanzar más transformaciones de la realidad laboral a su favor.

Lo que queda claro es que la Reforma Laboral autoriza otras dos formas más de contratación, que es el trabajo de confianza y el trabajo por *outsourcing*, que impactan directamente en la debilidad de la identidad laboral, y eso genera la fragilidad de la representación social sindical y luego la dificultad de enfrentar los cambios de empeoramiento en las condiciones laborales.

De esta manera, la precariedad laboral no viene directamente en la baja de los salarios, en la flexibilidad de la jornada laboral, o el retiro de las prestaciones sociales, como vacaciones, prima, aguinaldo, pero en momentos históricos diferentes, la ofensiva es directamente contra la identidad laboral y luego en la acción social organizada de los sindicatos, para en un según momento, presentarse otras formas de trabajo que tienen peores salarios, jornada laboral insegura, y pocas o ninguna prestación, como es el caso del trabajo de confianza o del trabajador en el *outsourcing*.

El nivel tercero de poder y relaciones sociales se identificó entre los grupos de análisis que los empresarios tienen más acceso a los liderazgos políticos para implementar políticas de reforma o de interés de ellos. Esa capacidad de acción social no es muy

uniforme, pues de acuerdo con lo que se observó hay intereses diferentes entre los grandes empresarios, los jóvenes y las mujeres, pero todavía tienen más fuerza que los sindicatos.

Los sindicatos tienen capacidad de acción por la lucha colectiva y sobre toda en la manutención del contrato colectivo del trabajo, que los beneficia de los cambios generales de la Ley, y de los ataques de los grandes empresarios. Pero no tienen relaciones fuertes o de amistades con los liderazgos partidarios.

Los Inspectores Laborales de la STPS tienen menos relaciones de poder, pues se nota el rechazo y la falta de autoridad que tienen hacia a la sociedad, incluso esta es una percepción de ellos propios, de dificultad de aplicaciones de sanciones por que los empresarios no les respecta.

En resumen, se puede relacionar los tres niveles de análisis con la Reforma Laboral en los siguientes términos:

**Cuadro Conclusión: Realismo Crítico versus Dimensiones de la Precariedad Laboral versus Reforma Laboral de 2012 versus**

Dimensiones del Realismo Crítico	Dimensiones	Elementos de medición (traducción para el nivel empírico)	¿Dónde están estos elementos la Reforma Laboral de 2012?	¿En la realidad empírica, o Reforma Laboral de 2012 que según las dimensiones de
ESPACIO-TIEMPO	❖ SALARIO	1)Salario más bajo do que los trabajadores con contratación formal	No es tema expreso en la Reforma Laboral Trabajo Digno o Decente (Salario remunerador)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subcontratación y Cor (de confianza) gana 20 sindicalizados.</li> <li>2. Las trabajadoras de Coca-Cola ganan 33 sindicalizados.</li> </ol>
		2)Salario más bajo que el salario mínimo.	Trabajo Digno o Decente (Salario remunerador)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salario por hora</li> <li>2. Trabajadores informales</li> </ol>
		3)Sin garantías del salario del tiempo laborado.	Modalidades de Contratación Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subcontratación</li> <li>2. Contratación directa (tra</li> </ol>
		4)Sin garantías de continuidad en el trabajo y de los pagos futuros.	Modalidades de Contratación Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subcontratación</li> <li>2. Contratación directa (tra</li> <li>3. Trabajadores temporales</li> <li>4. Por periodo de prueba</li> <li>5. Por capacitación inicial</li> </ol>
	❖ CONTRATO LABORAL	5)Contrato sin prestaciones.	Modalidades de Contratación Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. “Bajo el trabajo subord que tienen prestacione México”.</li> <li>2. Subcontratación</li> <li>3. Contratación directa (tra</li> </ol>
		6)Contratación diferente de los contratos bajo los sindicatos (plazas sindicales).	Modalidades de Contratación Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subcontratación</li> <li>2. Contratación directa (tra</li> <li>3. Trabajadores temporales</li> <li>4. Por periodo de prueba</li> <li>5. Por capacitación inicial</li> </ol>
	❖ CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO	7)Relato de discriminación, acoso, exceso de trabajo.	Trabajo Digno o Decente (ningún tipo de discriminación)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inseguridad y miedo en subcontratados de la Co</li> <li>2. Todos los puestos de tra limpieza, en Coca-Cola “subcontratadas o de co</li> </ol>
		8)Jornada laboral flexible: insuficiente (menor que 15 horas) o exhaustiva (más que 48 horas).	No es tema expreso en la Reforma Laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jornada menor que 15 h porcentaje de más de 60</li> <li>2. Jornadas exhaustivas co hombres son los más pr 6% de mujeres.</li> <li>3. Los trabajadores de con jornada laboral flexible.</li> </ol>



<b>IDENTIDAD</b>	❖ PLANO SIMBÓLICO / IDENTITARIO (Individual)	9) Posibilidad de estudiar/formación/calificación o ascensión profesional.	Trabajo Digno o decente (capacitación continua para mejorar la productividad)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el caso de los sindicatos Empresarios.</li> <li>2. Posibilidad de estudio e</li> </ol>
		10) Desigualdad de Género	Derechos de las mujeres trabajadoras	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Puestos subcontratados en la Coca-Cola.</li> <li>2. “trabajadores subordinados” mínimo 47.87% son hombres ENOE 2005-2019.</li> <li>3. Más de 60% de los hombres laborales formales y apendices 2018 ENOE 2005-2019.</li> </ol>
<b>PODER</b>	❖ REPRESENTACIÓN / FILIACIÓN COLECTIVA	11) Es parte de un sindicato u organización colectiva laboral y es representado por él.	Representación, libertad y democracia sindical.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En Sinaloa y México algunos sindicatos.</li> <li>2. No hay sindicato para: Sinaloa directo (trabajadores de autónomos).</li> </ol>
		12) Posibilidad de búsqueda por derechos colectivos o individuales en caso de no cumplimiento.	Trabajo Digno o Decente (Respecto a los derechos colectivos del trabajador). Representación, libertad y democracia sindical.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No hay sindicato para: Sinaloa directo (trabajadores de autónomos).</li> </ol>

Fuente: elaboración propia.

El estudio de caso nos puso claro la diferencia entre los trabajadores sindicalizados, *outsourcing* y de confianza en la planta de la Coca-Cola, por ejemplo, se puede concluir que lo que antes había apenas trabajadores sindicalizados, que estaban representados por los sindicatos y bajo los derechos del contrato colectivo del trabajo, actualmente, y aumentado con la Reforma Laboral de 2012, hay tres formas de trabajadores diferentes, haciendo las mismas funciones, en el mismo espacio físico, que son los trabajadores sindicalizados, los trabajadores de “confianza” y los trabajadores del *outsourcing*. Tabla 16: Resultados en la planta laboral de Coca-Cola

Trabajadores de la planta de trabajo de la Coca-Cola Culiacán	Salario (los más bajos de la planta)	Jornada Laboral	Prestaciones	Tienen representación Sindical	Garantías del Contrato Colectivo del Trabajo	Cantidad de trabajadores en la planta
Trabajadores sindicalizados	MX 220 día/ MX 6160 mensual	8 horas diarias	Sí	Sí	Sí	70%
Trabajadores de “confianza”	No hay información	Jornadas flexibles	No	No	No. Ley Federal del Trabajo	Entre 20 o 25%
Trabajadores de <i>outsourcing</i>	MX 176 día/MX 4948 mensuales	8 horas diarias	No	No	No. Ley Federal del Trabajo	Entre 5 y 10%

Elaboración propia según informaciones de las entrevistas

Todas las plazas, el 100% de trabajadores de la planta de la Coca-Cola Culiacán estaba bajo en Sindicato y el contrato colectivo de trabajo, y ahora ya perdieron alrededor de 30% de trabajadores, afirmando “por ejemplo nosotros tenemos muchas plazas, que según nuestro contrato colectivo de trabajo que tenían que estar posicionados los trabajadores sindicalizados, plazas exclusivas para las personas sindicalizadas, pero los líderes corruptos que hemos tenido, se dedicaban a negociar estas plazas y ahorita quien está ocupando estas plazas son trabajadores no sindicalizados. ¿que son de *outsourcing*? No, no es *outsourcing*, de plan así contratados como una clara violación a los derechos laborales y nuestro contrato colectivo. Negociaron de alguna manera los líderes anteriores.”

Sobre los salarios, en esa planta de trabajo se observa una pérdida de 20% del salario de los trabajadores del *outsourcing* para los trabajadores sindicalizados, además de eso no tienen representación colectiva(sindicato) y no están bajo el contrato colectivo de los trabajadores de la

Coca-Cola, por eso no tienen las prestaciones, ni antigüedad igual de los trabajadores directos de la Coca-Cola, las prestaciones son las de la Ley Federal del Trabajo, que es peor.

La cuestión de antigüedad es otro punto identificado en las entrevistas con relación a los trabajadores del *outsourcing*, pues mientras los trabajadores de sindicalizados ganan beneficios por la antigüedad en la empresa, los de *outsourcing* no, y hay una alta rotación de trabajadores. Según el líder de trabajadores del *outsourcing* los trabajadores quedan apenas por 2 meses en cada planta de trabajo, luego son movidos a otras empresas.

Para los trabajadores sindicalizados, por ejemplo, el contrato colectivo de trabajo los beneficia en las vacaciones con la antigüedad, “en el caso de los trabajadores sindicalizados van aumentando con el tiempo, por antigüedad. Por un año son 8 días, por 2 años son 12 días, y así van, hasta completar casi un mes.”

Claramente podemos percibir en las entrevistas con los sindicatos que los trabajadores tienen más protección y defensa de sus derechos cuando la organización de defensa del trabajo es actuante y que tienen sobre todo contrato colectivo de trabajo que va a reglamentar los derechos laborales de cada área sindical de manera especial y mejor hacia a los trabajadores.

La cuestión del ataque a los sindicatos, sean en la reforma laboral, sea con los propios liderazgos no representando sus agremiados, afecta demasiado el mercado laboral, pues es el primer nivel de la precariedad laboral, es donde se va a debilitar los principios de la solidaridad social, de los derechos laborales y sociales, de la seguridad, de la justicia social, en favor del mercado libre neoliberal.

Es esto un ataque directo a la organización colectiva, el nivel de alcance de transformación y constreñimiento de la acción social, que genera los cambios en el mercado laboral, y luego las características del trabajo o empleo precario, generando a los trabajadores las malas condiciones estructurales de la labor.

Todos estos son mecanismos de intensificación del trabajo cambian el espacio-tempo laboral.

La identidad laboral también está debilitada, con la Reforma Laboral autorizando en un mismo *locus* diferentes trabajadores, funciones, responsabilidades, derechos, empleadores, que impactan en la desconstrucción de las ideas y símbolos de representación,

identificación, participación y unión colectiva, han cambiado incluso las cuestiones emocionales/psicológicas en el medio ambiente laboral.

El poder del actor que está bajo una fuerte presión de las relaciones de espacio-tiempo, materiales, y debilidad de su identidad, disminuye fuertemente la capacidad de acción colectiva y luego la constriñe la transformación social.

La Reforma Laboral significa que los actores sociales con más poder buscan transformar espacio-tiempo e identidad como forma de intensificación del proceso de producción del trabajo.

Así que se ha observado en esta tesis doctoral que la Reforma Laboral de 2012 ha sido una herramienta de cambio de estructuras ontológicas complejas de espacio-tempo, identidad y poder, en diferentes niveles, por tratarse de estructuras multicausales.

Transformar las condiciones de contratación, salarios, jornada laboral, posibilidad de participación sindical, impacta directamente en las condiciones materiales de los trabajadores, categoría de espacio-tiempo, debilitando la acción social colectiva en sus estructuras de poder de la clase obrera, así como la formación y reconocimiento de su propia identidad. Es un ciclo de cambios ontológicos observados en la realidad material, pero también realidad ideal y virtual.

### Referencias bibliográficas:

- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Acevo Rodriguez, C. (2011). *Precarización laboral y legitimación del modelo económico y político: Iquique-Chile, como caso de estudio*. Gaceta Laboral, Maracaibo, v. 17, n. 1, p. 31-61.
- Addison, J., & Siebert, W. S. (2000). Labor Market Reform in the United Kingdom: From Thatcher to Blair. *Journal of private enterprise*, 15(2).
- Boyer, R. (2002). *Variété du capitalisme et théorie de la régulation*. L'Année de la régulation, 6, 125-194.
- Aglietta, M. (1982). *Régulation et Crise du Capitalisme*. Paris: Calmann-Levy.
- Aldana, W. O., Sánchez, Y. G. R., & Vega, M. D. C. S. (2018). Trabajo a tiempo parcial y desigualdad salarial en la industria manufacturera en México (2005-2015). CIENCIA ergo-sum, *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 25(3).
- Alves, G. (2001). Toyotismo e neocorporativismo no sindicalismo do século XXI. *Revista Outubro*, São Paulo, (5), 47-58.
- Alves, G. (2007). Reestruturação produtiva, novas qualificações e empregabilidade. *Dimensões da Reestruturação Produtiva—Ensaio de sociologia do trabalho*. Londrina: Praxis.
- Alves, G. (2015). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. Boitempo Editorial.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo*, 122(2), 161-195.
- Antunes, R. (2000). Las metamorfosis en el mundo del trabajo. *Nómadas*, (12), 28-37.
- Antunes, R. (2009). O trabalho, sua nova morfologia ea era da precarização estrutural. *Theomai: estudos sobre sociedade, natureza y desarrollo*, (19), 5.
- Antunes, R. (2015). O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, Ricardo, & Alves, Giovanni. (2004). As mudanças no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25(87), 335-351.
- Antunes, Ricardo, BRAGA, Ruy (2009). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Archer, M. (2000). *Being human. The problem of agency*. Cambridge: University Press.
- Archer, M. S. (2009). *Teoría social realista: En enfoque morfogenético*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T., & Norrie, A. (Eds.). (2013). *Critical realism: Essential readings*. Routledge.
- Barbieri P. and Cutuli G. (2015) Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe. *European sociological Review*, 32 (4), 501- 516.

- Barbosa, R. N. D. C. (2019). As reformas Trabalhistas Neoliberais na América Latina: o caso do México. *Anais do XVI Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social*, 16(1).
- Motta Brandão, R. V. (2017). Reformas Neoliberais na América Latina: um balanço geral. *AEDOS*, 9(21), 31-56.
- Bauman, Z. & BORDONI, C. (2016). *Estado de crisis*. Paidós.
- Bauman, Z. (2010). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bauman, Z., & Penchel, M. (1999). *Globalização: as consequências humanas*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bauman, Zygmunt (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial Gedisa.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós.
- Beck, U. (2015). *What is globalization?* John Wiley & Sons.
- Beck, U., Giddens, A., & Lash, S. (1995). *Modernização reflexiva*. São Paulo: Unesp.
- Bensusán, G. (2000). La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. 1ª ed. México: Fondo de Cultura Económica, 392-421.
- Bensusán, G. (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. OIT.
- Bensusán, G., & Middlebrook, K. J. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. FLACSO Mexico/UAM-X/CLACSO.
- Bensusán, G., & Von Bülow, M. (1997). La reforma institucional del corporativismo sindical: las experiencias de Brasil y México. *Perfiles Latinoamericanos*, (2011), 185-229.
- Blank, C. ¿Estado Social o Estado de Bienestar en América Latina? *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura* (2012), Vol. XVIII, No. 1 (ene-jun).
- Bobbio, Norberto; et al. *Dicionário de política I*. trad. Carmen C, Varriale et al. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 11ª Ed., 1998.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo* (Vol. 13). Ediciones Akal.
- Bourdieu, P. (2004). Escritos de educação. In *Escritos de educação* (pp. 251-251).
- Bourdieu, P. (1996). La identidad y la representación. Elementos para una reflexión crítica sobre la idea de región (Segunda de dos partes). *CIENCIA ergo-sum*, 3(1), 33-38.
- Bourdieu, P. (2016). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Taurus.
- Bourdieu, P., & Miceli, S. (1974). *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2013). O imperialismo da razão neoliberal. *Sociologia em Rede*, 3(3), 82-87
- Boyer, R. (1990). *A Teoria da regulação uma análise crítica*. São Paulo: Nobel.
- Boyer, R. org. (1986). *La Flexibilité du travail en Europe*. Paris: La Decouverte.
- Boyer, R., & Saillard, Y. (2005). *Régulation Theory: the state of the art*. London: Routledge.
- Braga, Ruy (2012). *A Política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo.
- Braverman, H. (1974). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.

- Brunet, I., Moral, D., & Pizzi, A. (2016). Sistemas laborales comparados: las transformaciones de las relaciones de empleo en la era neoliberal. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, N° 21, pp. 231-242, 2016.
- Buen, N. (1993). *Jornada de trabajo y descansos remunerados*. México. Porrúa.
- Buen, N. (1989). *La flexibilidad en el derecho del trabajo*. México: Fundación Ebert.
- Bunge, M. (2018). *La ciencia: su método y su filosofía* (Vol. 1). Laetoli.
- Bustillo R.M. and Pinto Hernández F. (2016) Reducing precarious work in Europe through social dialogue: precarious employment in Spain, Brussels.
- Keune, M., & Pedaci, M. (2020). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, 26(2), 139-155.
- Muñoz-de-Bustillo, R., & Esteve, F. (2017). The neverending story. Labour market deregulation and the performance of the Spanish labour market. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*, 61-80.
- Grimshaw, D., Johnson, M., Rubery, J., & Keizer, A. (2016). Reducing Precarious Work. *Protective gaps and the role of social dialogue in Europe*. Manchester: University of Manchester, European Work and Employment Research Centre. URL: <https://www.mbs.ac.uk/research/ewerc/Portals/0/Documents/Comparative-Report-Reducing-Precarious-Work-v2.pdf> [26 August 2019].
- Calva, Jose Luis et al. *Derechos sociales y desarrollo incluyente: Análisis estratégico para el desarrollo*. Juan Pablos Editor, volumen 12, México, 2012.
- Campos, A. G. (2015). *Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil*. Ipea, 2015. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td\\_2024.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3513/1/td_2024.pdf)>. Acesso em: 20/04/2017.
- Campos, A. G. (2013). Dilemas do trabalho: sindicatos no Brasil hoje. In: *Regulação do trabalho e instituições públicas*. 1. ed., v. 1, p. 87-122, São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Card D., Heining J. and Kline P. (2013) Workplace heterogeneity and the rise of German wage inequality, *Quarterly journal of economics*, 128 (3), 967-101
- Cardoso, Adalberto & LAGE, Telma (2005). *A Inserção do Trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: *DADOS Revista de Ciências Sociais*.
- Cardoso, Ana Claudia M. (2007). *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores*. Diss. Universidade de São Paulo.
- Cardoso, Ana Claudia M. (2013). Duración, flexibilidad e intensidad: disputas en torno al tiempo de trabajo. *El Cotidiano*, (182), 75-85.
- Cardoso, Ana Claudia Moreira. (2013). Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado*, 28(2), 351-374.
- Castañón Gustavo. (2005). Construtivismo e ciências humanas. *Ciências & Cognição*, 5(1), 36-49.
- Castell, R. (1997). La metamorfosis de la cuestión social. *Buenos Aires, Argentina: Editorial Piaódos*.
- Castells, M. (2018). *O poder da identidade*. Editora Paz e Terra.
- Castro, G. N. N., & Gastélum, R. G. (2006). *Mujeres: factor de cambio: ejecutivas y empresarias sinaloenses*. Universidad Autónoma de Sinaloa.

- Jessop, B., Monedero, J. C., & Valdés, C. G. (2017). *El Estado: pasado, presente, futuro*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Jessop, B., Supelao, A., & Bula, J. (1999). *Crisis del Estado de bienestar: hacia una nueva teoría del Estado y sus consecuencias sociales*. Siglo del Hombre Editores.
- Coneval (2018). *Estudio Diagnóstico del Trabajo 2018*. Disponible en: <[https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos\\_Sociales/Estudio\\_Diag\\_Trabajo\\_2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf)>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación, México, 5 de febrero de 1917.
- Coriat, B. (2001). *Taller y el Cronómetro*. Siglo XXI de España.
- De Carvalho, J. M. (2001). *Cidadania no Brasil. O longo caminho*, 18, 18.
- De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. *The role of the labour concept in the social theory of the XX century.* " In: de la Garza Toledo, E.(coord.). *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (Latin American Treatise of the Sociology of Labour)*. Mexico: COLMEX.
- De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Trabajo, calificación e identidad*. UAM: Ciudad de México.
- De la Garza, E. (2012). *La Situación del trabajo en México, 2012: El Trabajo en la crisis*. México DF: Plaza y Valdés editores.
- De La Garza, Enrique (Ed.). (2003). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. FLACSO México, UAM, FCE.
- Denham, D., & Tilly, C. (2013). Sueños de éxito, realidades estancadas: Aspiraciones y movilidad en el comercio informal y formal en México. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18(30), 9-42.
- Dowbor, L., & Alexandre, I. M. (2002). *O que acontece com o trabalho?* Editora SENAC São Paulo.
- Durkheim, E. (1997). *Las reglas del método sociológico* (Vol. 86). Ediciones Akal.
- Fairclough, N. *Analysing discourse. Textual analysis for social research*. London: Routledge, 2003.
- Fairclough, N. (2000). Discourse, social theory, and social research: The discourse of welfare reform. *Journal of sociolinguistics*, 4(2), 163-195.
- Fairclough, N. *Language and globalization*. London: Routledge, 2006.
- Fairclough, N. *Language and power*. New York, Longman, 1989.
- Fairclough, N., Jessop, B., & Sayer, A. (2002). Critical realism and semiosis. *Alethia*, 5(1), 2-10.
- Fana, M., Guarascio, D., & Cirillo, V. (2017). The crisis and labour market reform in Italy: a regional analysis of the Jobs Act. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*, 81.
- Piasna, A., & Myant, M. (Eds.). (2017). *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels: ETUI.
- Fiorin, J. L. *Linguagem e Ideologia*. 7ed. São Paulo: Ática, 2003.
- Friedmann, G. et al (1973). *Tratado de sociologia do trabalho*. Editora Cultrix.
- Gajst, N. (2010). La escuela francesa de la regulación: Una revisión crítica. *Visión de futuro*, 13(1), 31-45.
- Galván, Á., Luis, J., & Tilly, C. (2006). Trabajadores en el comercio y los servicios en México: Trabajo marginal. In Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, Universidad Autónoma Metropolitana



- (UAM)/Instituto de Estudios del Trabajo (IET)/Federación Americana del Trabajo Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)/Plaza y Valdés, México (pp. 355-373).
- American Psychological Association. (2010). Publication manual of the American.
- García, B. (2009). Mexican Urban Labor Markets in the Early 21st Century. *Revista mexicana de sociología*, 71(1), 5-46.
- García, G. R., & Pérez, C. S. (2007). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 12(19), 39-78.
- Salas, M. M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 2(108), 27-39.
- Gaxiola Carrasco, H. E. (2004). *Guía tesis: protocolaria, metodológica y técnica* (No. 001.42 G39.).
- Gaytán, Germán Reyes (2016). *La Reforma Laboral de 2012: realidad y relevancia*. In: Ortiz, Jose Alfonso Bouzas. (2016). Relaciones laborales reales vs. formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Hernández, J. G. (2012). La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (115), 275-314.
- Hernández, A. G. (2014). Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma laboral de 2012: una nueva muestra de la importancia del derecho laboral internacional. *Revista de derecho social*, (66), 201-216.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.
- Gil, J. L. (2017). Trabajo decente y reformas laborales. *Revista Derecho social y empresa*, (7), 21-78.
- Given, L. M. (Ed.). (2008). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Sage publications.
- Goldenberg, M. (1997). *A arte de pesquisar*. Editora Record.
- Gorz, A., & Piña, C. (1998). *Misérias del presente, riqueza de lo posible*. Barcelona, Paidós.
- Gorz, Andre (1982). *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Gorz, Andre (1994). Salir de la sociedad salarial. *Debats*, (50), 74-83.
- Gorz, A. (2001). *Crítica da divisão do trabalho*. São Paulo: Martins Fontes.
- Marx, K., & Alves, M. H. B. (1983). *Contribuição à crítica da economia política* (Vol. 2). São Paulo: Martins fontes.
- Grimshaw, D., Johnson, M., Keizer, A., & Rubery, J. (2017). The governance of employment protection in the UK: how the state and employers are undermining decent standards. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*, 225.
- Gutiérrez, J. P. (2013). Cobertura universal de salud en México: las brechas que persisten. Scielo Public Health.
- Habermas, J (1987). *A Crise do Estado de bem-estar social e o esgotamento das energias utópicas*. Novos estudos CEBRAP, v. 18.

- Habermas, J. (1980). *A crise de legitimação no capitalismo tardio*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad* (Vol. 228, No. 7). Buenos Aires: Amorrortu.
- Harvey, David et al (2015). *Cidades rebeldes: passe livre e as manifestações que tomaram as ruas do Brasil*. Boitempo Editorial.
- Hirata, H (2002). Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, (17-18), 139-156.
- Hirata, H. (2000). Relaciones sociales de sexo y división del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto trabajo. *Herramienta*, 14, 2018.
- Hirata, H. (2010). Emprego, responsabilidades familiares e obstáculos sócio-culturais à igualdade de gênero na economia. *Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*, 45-9.
- Hobsbawm, E. J., de Decca, E. S., & Hall, M. (2000). *Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária*. Paz e Terra.
- Hofmeister, W. (Ed.). (2005). *Política social internacional: consecuencias sociales de la globalización*. Konrad Adenauer Stiftung.
- Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495.
- Howell, D. R., & Kalleberg, A. L. (2019). Declining job quality in the United States: Explanations and evidence. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(4), 1-53.
- ILO. (2011). From precarious work to decent work: Policies and regulations to combat precarious employment.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (varios años). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Ciudad de México. Recuperado de [www.inegi.org](http://www.inegi.org).
- Jaehrling, K (2017). The atypical and gendered ‘employment miracle’ in Germany: a result of employment protection reforms or long-term structural changes? In. Piasna, A; Myant, M. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels. ETUI.
- Jessop, B. (2007). *O Estado e a construção de Estados*. Outubro, (15), 11-43.
- Juárez, R. A. A. (2018). *La reforma laboral*. Fondo de Cultura Económica.
- Kallenberg, A. (2009). O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. São Paulo, v. 24, n. 69, p. 21.
- Kallenberg, A. (2011). *Good jobs, bad jobs*. New York.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista mexicana de sociología*, 65(4), 841-861.
- Lebaron, F. (2018). *Sociologia e ciências sociais em tempos de austeridade*. Sociedade e Estado, 33(2), 529-537.
- Lipietz, A. (1990). A trama, a urdidura e a regulação: um instrumento para as ciências sociais. *Revista Sociedade e Estado*, 11.
- Lipietz, A. (1991). As relações capital-trabalho no limiar do século XXI. *Ensaio FEE*, 12(1), 101-130.
- Marshall, T.H. (2001). *Cidadania, classes sociais e status*. 1967.
- Marx, K (1985). *O Capital: crítica da economia política*. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural. Livro 1, v. 1, t. 2 (Os economistas).

- Marx, K. (2010). *Trabalho assalariado e capital & Salário, preço e lucro*. São Paulo: Expressão Popular.
- Marx, K. (2004). Processo de trabalho e processo de valorização. *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular, 29-56.
- Mascaro, A. L. (2015). *Estado e forma política*. Boitempo Editorial.
- Mason, J. Mixing methods in a qualitative driven way. *Qualitative Research*, 6 (1), 2006: 9-25.
- Mason, J. *Qualitative researching*. London: Sage, 2002.
- May, T., & May, T. (2004). *Pesquisa social: questões, métodos e processos*. Artmed.
- Mejía-Ortega, L. M., & Franco-Giraldo, Á. (2007). Protección social y modelos de desarrollo en América Latina. *Revista de Salud pública*, 9, 471-483.
- Migueléz, F. (2003). ¿Por qué empeora el empleo? *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Madrid: HOAC, 149-168.
- Mires, F. (1989). *La rebelión permanente: las revoluciones sociales en América Latina*. Siglo XXI.
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista trabajo*, 5(9), 87-122.
- Navarro, G. y Gastelum, R. (2006). *Mujeres: factor de cambio: ejecutivas y empresarias sinaloenses*. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Netto, J. P. (2009). Introdução ao método da teoria social. *Serviço Social: direitos sociais e competências profissionais*. Brasília: CFESS/ABEPSS, 668-700.
- Offe, C. (1984b). *La sociedad del trabajo: Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid, España: Alianza.
- Offe, C. (1989a). Trabalho: a categoria-chave da sociologia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 4(10), 5-20.
- Offe, C. (1989b). *Trabalho e sociedade problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.
- Offe, C., & Keane, J. (1984a). *Contradictions of the welfare state*. Cambridge, Mass: MIT.
- OIT (1994). *El trabajo en el mundo: la situación mundial del empleo*. Ginebra.
- OIT (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT (2017). *Relatório Global sobre os Salários 2016/17*. Disponible en: <[conricyt.mx.ezproxy.conricyt.org/Buscador/Conricyttback/index.php?c=3&i=52](http://conricyt.mx.ezproxy.conricyt.org/Buscador/Conricyttback/index.php?c=3&i=52)>
- Ortiz, J. A. B. (2016). *Relaciones laborales reales vs. formales: el mundo del trabajo en México y otras latitudes*. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Padilha, V. (2009). *Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante*. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 549-563.
- Paéz Patrón, J. V., & García Martínez, A. E. (2008). *La Inspección del Trabajo en Sinaloa*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (06).
- Pichler, W. A. (1989). *A relação salarial fordista*. *Ensaio FEE*, 9(2), 97-129.
- Pimentel, T. D. (2012). Espaço, Identidade e Poder: esboço de uma teoria morfogenética e morfostática para a sociologia das organizações. *Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, Brasil*.

- Pimentel, T. D. et al. Espelho, espelho meu, me diga que teoria uso eu? *Revista de Administração da FEAD-Minas*, v.3, p. 57-74, 2006.
- Pimentel, T. D. O Estado da Arte do Desenvolvimento de Modelos de Sucessão em Empresas Familiares. *Revista Inteligência Organizacional - Rev. In. Org.*, v. 1, p.76-96, 2011.
- Pimentel, T. D. Refazendo as fundações do método de pesquisa e intervenção dos estudos clínicos de Crozier e Friedberg a partir da filosofia para a ciência do realismo crítico. In: *VII Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO*, 2012, Curitiba (PR). Anais.... Rio de Janeiro (RJ): ANPAD, 2012. v. 1. p. 1-16.
- Pimentel, T. D.; Brito, M. J. de. Realismo Crítico nos Estudos Organizacionais: notas introdutórias sobre seus fundamentos filosóficos. In: *XXXV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD)*, 2011, Rio de Janeiro (RJ). Anais.... Rio de Janeiro (RJ): ANPAD, 2011. v. 1. p. 1-17.
- Polanyi, K. (2000). *A grande transformação: as origens da nossa época*. Trad. Fanny Wrabel. 2ed. Rio de Janeiro: Compus.
- Marcial, O. C. P. (2005). Política social: del Estado de Bienestar al Estado Neoliberal, las fallas recurrentes en su aplicación. *Espacios públicos*, 8(16), 100-116.
- Ramalho, J. R., Santos, R. S. P., & Rodrigues, I.J. (2019). Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas multinacionais. *Caderno CRH*, 32(86), 343-359. Epub October 10, 2019. <https://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30668>
- Ramos, G. (2009). *Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho: ensaio de sociologia do conhecimento*. Conselho Federal de Administração.
- Sayer, A. (1999). *Realism and social science*. Sage.
- Resende, V. D. M. (2008). Análise de Discurso Crítica e Etnografia: o Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua, sua crise e o protagonismo juvenil.
- Ribeiro, J. (2017). *O que é positivismo*. Brasiliense.
- Ridgeway, C. (2014). Why status matters for inequality. *American Sociological Review*, 79(1), 1-16. doi:10.1177/0003122413515997
- Ridgeway, C. L. (1992). *Gender, interaction, and inequality*. New York: Springer.
- Ridgeway, C. L. (2011). Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world. *Oxford University Press*.
- Antunes, R. (2001). Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. *A cidadania negada: políticas de exclusão na educação e no trabalho*. São Paulo: Cortez, 35-48.
- Rifkin, J. (2020). *O Fim dos Empregos: O contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. M. Books.
- Rifkin, J. (1995). *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho* (Vol. 995). São Paulo: Makron Books.
- Rodriguez-Edeza, (2017). México: la construcción fallida de un Estado y las nuevas reformas políticas, *Revista Debates*, Vo 11, No 1, pp 159-182, UFRGS, Brasil.
- Rodríguez Edeza, M. Á. (2016). La relación entre el conocimiento político y la democracia: una experiencia a partir del Estado de Sinaloa, México.: el saber político. *Revista debates: revista de ciências sociais. Porto Alegre, RS. Vol. 10, n. 2 (maio./ago. 2016), p.[149]-170*.
- Ruiz, M. L. V. (Ed.). (2005). *La reforma laboral en América Latina: 15 años después*. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

- Mathiasi, F. B., & Pimentel, T. D. El Neoliberalismo en el mundo y la precarización del trabajo: un estudio histórico comparado en Alemania, España, Reino Unido, Italia, Brasil y México. *Teoria Jurídica Contemporânea*, 4(1), 62-88.
- Bensusán Areous, G. (2013). Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México.
- Orozco, A. A., & Magallón, R. O. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, (182), 95-104.
- Salas, M. M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 2(108), 27-39.
- Salas, M. M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 2(108), 27-39.
- Samovía, J. (2014). *El Trabajo Decente Una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Sánchez-Flores, B., Kurezyn-Díaz, C., & González-Pérez, M. (2017). *Análisis de la Identidad Laboral y el sin Sentido en relación con el Trabajo Tercerizado*. *European Scientific Journal, ESJ*, 13(8), 85.
- Santos, B. D. S. (1987). *Um discurso sobre as ciências*. Porto: Afrontamento.
- de Sousa Santos, B., & Ferreira, S. (2001). A reforma do Estado-Providência entre globalizações conflitantes. *Risco Social e incerteza: pode o Estado social recuar mais?* 177-citation\_lastpage.
- Santos, Boaventura de Sousa (1992). *O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português*. Coimbra: Oficina do CES.
- Santos, Boaventura de Souza (1989). *O Estado e os modos de produção de poder social*.
- Santos, Boaventura de Souza (1990). *O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)*. Porto: Afrontamento.
- Sassen, S. (2006). *Territory, authority, rights: From medieval to global assemblages*. Princeton, NJ: Princeton university press.
- Sassen, S. (2010). *A sociology of globalization*. London. Ed. Routledge.
- Sayer, A. (2014). Características chave do Realismo Crítico na prática: um breve resumo. *Estudos de Sociologia*, 2(6), 7-32.
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista internacional del trabajo*, 119(2), 129-139.
- Sernicharo, M. G. P., & Chávez, M. M. (2019). *El empleo en México: 2012-2018*. Pluralidad y Consenso, 8(37), 28-45.
- Sociolinguistics, 4(2), 2000: 163-195.
- Standing, G. (2014). O precariado e a luta de classes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 2014.
- Standing, G. (2014). *O Precariado: A nova classe perigosa*. Belo Horizonte. Autêntica Editora.
- Standing, G. (2015). *The Precariat and Class Struggle*. RCCS Annual Review [Online], 7 | 2015, Online since 01 October 2015, connection on 29 January 2016. Disponível em: <<http://rccsar.revues.org/585>>.
- Stein, L. (2009). *Trabalho, sindicato e acumulação flexível. Precariedade e nova questão social*. REDD–Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, 1(2).
- Steinmetz, G. (2004). Odious comparisons: Incommensurability, the case study, and “small N’s” in sociology. *Sociological theory*, 22(3), 371-400.
- Tilly, C. (1998). *Durable inequality*. Berkeley: University of California Press.

- Tilly, C., & Tilly, C. (1998). *Work under capitalism: New perspectives in sociology*.
- Tilly, C., de la Garza Toledo, E., Sarmiento, H., & Ramírez, J. L. G. (2014). Los trabajadores que se organizan en la plaza: contra-movimiento de una fuente inesperada. *Revista de Economía Crítica*, 18, 160-180.
- Touraine, A. (1973). *La sociedad postindustrial*. Barcelona: Ariel.
- Touraine, A. (2014). *Le retour de l'acteur : essai de sociologie*. Fayard.
- Touraine, Alain, & Thurler, Ana Liési. (2006). Na fronteira dos movimentos sociais. *Sociedade e Estado*, 21(1), 17-28
- Valencia, A. S. (1999). *Globalización y precarización del trabajo en México*. Ciudad de México, México. Ediciones El Caballito.
- Valencia, A.S. (2015). *El precariado: ¿Nueva clase social?* Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Posgrado en Estudios Latinoamericanos.
- Valenzuela, H. C. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 14(40), 1-13.
- Vandenberghe, F. A Teoria social pós-bourdiesiana na França. In: VANDENBERGHE, F. *Teoria Social Realista: um diálogo franco-britânico*. Belo Horizonte (MG): Editora UFMG/ Rio de Janeiro (RJ): IUPERJ, 2010. pp. 85-110.
- Vandenberghe, F., & Pimentel, T. D. (2019b). Realismo Crítico, Ontologia e Sociologia. *Teoria e Cultura*, 14(2).
- Vasapollo, L. (2003). O conflito capital-trabalho na competição global. *Lutas Sociais*, (9/10), 133-142.
- Wacquant, L. (2008). Os subúrbios populares em tempos de marginalidade avançada. *Revista PPCAAM Minas*, 1(1), 11.
- Wacquant, L. (2017). Cuatro principios transversales para poner a trabajar a Bourdieu. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 36(106).
- Wacquant, L. J. (2001). *Punir os pobres: a nova gestão da miséria nos Estados Unidos* (Vol. 6). Freitas Bastos Editora.
- Weber, M. (1991). *Economia e Sociedade*, vol. 1. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 282-385.
- Wright, E. O. (1978). *Class, Crisis, and the State*. London, New Left Books.
- Wright, E. O. (1985). *Classes*. London: Verso.
- Wright, Erik Olin (2015). *Understanding Class (Is the Precariat a Class)*. University of Wisconsin. Madison.
- Yin, R. (1994). *Investigación sobre estudio de casos*. Diseño y métodos. Applied social research methods series, 5(2).

## ANEXOS

1. Cuadro Análisis antes y después de la Reforma Laboral de 2012
2. Guión de Entrevistas