

DCSH/ARGUM/CP59/2021

Ciudad de México, 18 de octubre de 2021

A quien corresponda

Presente.

Por este medio se certifica que el artículo:

“De entrada por salida. Precariedad del trabajo y exclusión de trabajadoras domésticas en Sinaloa”

escrito por **Ernesto Sánchez Sánchez** fue publicado en la sección Diversa del número 96, tomo I, de la revista **Argumentos. Estudios críticos de la sociedad** (ISSN: 0187-5795), mayo-agosto 2021, “Hacia una nueva normalidad. El impacto covid-19 en la sociedad”, dado que fue dictaminado favorablemente en la modalidad doble ciego por al menos dos árbitros de reconocida trayectoria académica.

Sin más por el momento, agradezco de antemano su atención.

A t e n t a m e n t e
Casa abierta al tiempo



Dr. Rafael Reygadas Robles Gil
Director / Revista Argumentos
DCSH UAM-Xochimilco

ÍNDICE

7 Presentación

DOSSIER

Hacia una nueva normalidad. El impacto covid-19 en la sociedad

- 21 **Yolanda Cristina Massieu Trigo** • Crisis civilizatoria y socioambiental en tiempos de coronavirus
- 43 **Josué Dante Velázquez Aquino** • Pandemia y vida cotidiana. Sobre la irrupción en el comportamiento social
- 63 **Ramsés A. Cruz Arenas** • **Martha A. Olivares Díaz** • Mercados tradicionales de la Ciudad de México rumbo a la “nueva normalidad”. Respuestas y estrategias ante la pandemia
- 91 **Ángel Mundo López** • El problema público en la estrategia contra la covid-19. Una perspectiva de política pública
- 115 **Walter Beller Taboada** • Los discursos, la pandemia y las falacias
- 135 **Javier Esteinou Madrid** • El modelo de comunicación SARS-CoV-2: salvar la imagen gubernamental y sacrificar la vida de los ciudadanos
- 161 **Karla Lizbeth Somosa Ibarra** • Suicidio feminicida y tentativas de feminicidio: respuesta institucional durante la covid-19 en Chiapas

181 Pablo Sigfrido Corte Cruz • Medición de la sostenibilidad en el estado de Puebla ante el covid-19

DIVERSA

205 Felipe Curcó Cobos • Microagresiones, victimización y nueva cultura de gestión del conflicto

229 Oscar Rodríguez • Javier Delgadillo • Mario Sánchez • Perfil del productor de nopal de Milpa Alta en el diseño de políticas sectoriales

257 Ernesto Sánchez Sánchez • De entrada por salida. Precariedad del trabajo y exclusión de trabajadoras domésticas en Sinaloa

RESEÑAS

277 Arturo Anguiano • José Revueltas, *Obra política*

285 Jesús Evodio López • Sistematizar coyuntura y politizar los movimientos sociales

293 LOS AUTORES

**De entrada por salida
Precariedad del trabajo y exclusión
de trabajadoras domésticas en Sinaloa**

**Entry by exit
Precariousness of work and exclusion
of domestic female workers in Sinaloa**

Ernesto Sánchez Sánchez

En el presente artículo se analizan las condiciones de las trabajadoras domésticas en Culiacán, Sinaloa. Esta actividad está vinculada con la precariedad del trabajo, exclusión e inseguridad laboral. Para esta investigación se realizó una revisión crítica documental sobre los conceptos de precariedad, exclusión e inseguridad a partir de la perspectiva de la sociología del trabajo. Por otra parte, se llevó a cabo un trabajo de campo en la ciudad de Culiacán a partir de 2016, 2017 y 2019 en el que se aplicaron 10 entrevistas semiestructuradas a las trabajadoras. En éstas se recuperan las narrativas sobre sus condiciones laborales, así como sus redes sociales familiares, vecinales y de amistad para su inserción laboral.

Palabras clave: trabajadoras domésticas, precariedad, exclusión, Sinaloa.

This article analyzes the conditions of domestic workers in Culiacán, Sinaloa. In this work activity there are working conditions that show the workers are inserted in the precariousness, exclusion and job insecurity. A critical documentary review was carried out on the concepts of precariousness, exclusion and insecurity from the perspective of labor sociology. The field work was carried out in the city of Culiacán from 2016, 2017 and 2019 in which 10 semi-structured interviews were applied to the female workers. In these narratives, the conditions of the workers are described who use family, neighborhood and friendship social networks for their labor insertion.

Key words: domestic female workers, precariousness, labor exclusion, Sinaloa.

Fecha de recepción: 26 de agosto de 2020

Fecha de dictamen: 23 de octubre de 2020

Fecha de aprobación: 23 de noviembre de 2020

INTRODUCCIÓN

En la dinámica del capitalismo contemporáneo, los mercados de trabajo se caracterizan por ser complejos, heterogéneos y desiguales. En éstos se advierten condiciones adversas para los trabajadores. Evidentemente, la composición de estos mercados es resultado de políticas económicas puestas en marcha en las últimas décadas del siglo XX, que implicaron transformaciones en la organización y producción con modificaciones hacia nuevas formas de trabajar y sentirse trabajador. Este escenario configuró la masividad de un nuevo tipo de trabajadores precarios, vulnerables, intermitentes, pero a su vez, autónomos e independientes. Ante esto, De la Garza (2010, 2011), Castel (2010), Guadarrama, Hualde y López (2014); Pacheco, De la Garza y Reygadas (2011) advertían que no se debería ubicar como trabajadores creadores de una nueva clase, más bien dentro nuevas categorías de trabajadores, asalariados o no, materiales e inmateriales, productivos e improductivos, algunos politizados y con formas de organización novedosas. Así, nos encontramos ante una clase trabajadora, ampliada para algunos, asalariados no clásicos para otros, con nuevos sujetos activos: niños, jóvenes, adultos mayores y, esencialmente, mujeres.

En este escrito se analiza y describe el desempeño de mujeres trabajadoras en labores del hogar y sus condiciones de precariedad y vulnerabilidad en la informalidad. Sus labores se desarrollan dentro del municipio de Culiacán, Sinaloa; espacio heterogéneo, donde económicamente los sectores dinámicos son los servicios y el sector agrícola. Esta región se caracteriza, también, por la violencia y el narcotráfico, acentuando la polarización económica y social.

El encuadre metodológico está diseñado para un análisis cualitativo interpretativo sobre las actividades y condiciones de las trabajadoras. Para ello se llevó a cabo una revisión crítica documental sobre los conceptos de precariedad, exclusión y vulnerabilidad. Asimismo, es importante recuperar la perspectiva de las trabajadoras y encuadrar los significados que le otorgan a sus condiciones de trabajo. Por eso mismo, se realizó un trabajo de campo en la ciudad de Culiacán entre julio y septiembre de 2016, y septiembre y diciembre de 2017, esto como parte de un proyecto institucional sobre informalidad en Sinaloa. Posteriormente, con el mismo objetivo, se continuó de enero a marzo de 2019. Se llevó a cabo la estrategia de bola de nieve; se utilizó a tres informantes clave que facilitaron contactar a otras trabajadoras. En total se rescataron 10 entrevistas semiestructuradas. Si bien es un muestreo aleatorio no representativo, lo que interesa es señalar la tendencia general sobre las condiciones laborales de estas trabajadoras. Las narrativas buscan, además, describir la intervención de la estructura familiar, vecinal y de amistades que facilitan la inserción laboral. Si bien hay diversas modalidades en las

formas de contrato de estas trabajadoras,¹ aquí se retoma a las trabajadoras informales consideradas de entrada por salida, con uno o dos patrones, y que trabajan en diferentes domicilios en la semana, con jornadas laborales de ocho o más horas en el mismo día. Sólo se hace uso descriptivo general de la estadística institucional sobre trabajadoras domésticas en México a partir de la *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (ENOE) (Inegi, 2010), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

PRECARIEDAD Y EXCLUSIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Las diversas formas de emplearse reflejan transformaciones históricas del trabajo, otorgándole un estatuto con base en garantías y condiciones de seguridad como el salario mínimo, seguridad social, utilidades, prestaciones, pensiones, por lo que el empleo refleja un nivel de inclusión laboral (Pérez y Mora, 2006:441). Sin embargo, en la dinámica de inserción en mercados laborales contemporáneos, formales e informales, estos beneficios se empezaron a disolver bajo elementos jurídicos emanados de reformas laborales, y por cambios en las formas de representación gremial y sindical. En esta tesitura, Pérez y Mora (2006) y Mora (2006) señalan que este escenario es parte de un fenómeno histórico-estructural relacionado dentro del proceso acumulativo neoliberal contemporáneo y, además, genera crecientes desigualdades sociales y consolidan la precariedad y exclusión. Las condiciones de precariedad se sitúan esencialmente en la vulnerabilidad a los principios humanos del derecho del trabajo decente, que contemplan no sólo prestaciones y remuneraciones fijas, estabilidad y seguridad social, sino además, retiro digno con jubilaciones y pensiones (Sotelo, 2015).

En este sentido, lo que se observa en la contemporaneidad es la inserción y masividad cada vez más amplia en trabajos precarios; es decir, empleos inestables, sin contrato, con bajos salarios, sin prestaciones, jornadas irregulares –tiempo parcial o demasiado largas–, malas condiciones de trabajo, carentes de seguridad social, violatorios de los derechos laborales con nula o reducida negociación colectiva (Pacheco, De la Garza y Reygadas, 2011:22). Por ello, también se han denominado empleos

¹ Para Cebollada (2016), otra modalidad es la de trabajadoras de planta, aquella en la cual viven y trabajan en el mismo domicilio. Con datos de la OIT y de la STyPS (2016), 85.6% de trabajadoras laboran en un sólo lugar.

deficientes, fugaces o frágiles, atípicos, de baja calidad o precarios (Mora, 2006; Rojas y Salas, 2011).

Para el caso mexicano, como señalan Castillo, Arzate y Arcos (2019), Pacheco, De la Garza y Reygadas (2011) y Guadarrama, Hualde y López (2014), se observa una estructura laboral que lleva a una precariedad en el trabajo y desaliento laboral, que históricamente se caracteriza por su polarización, heterogeneidad, asimetría y desigualdad. Esto se consolidó con la implementación de la política económica de corte neoliberal (1982) que impulsó cambios en el desarrollo productivo y de organización laboral. Además, condujo a la decadencia de ramas tradicionales, pérdida de empleo, cierre de empresas, deterioro de organizaciones sindicales y desaparición de elementos regulatorios y normativos en las relaciones laborales. Estos cambios le dieron un sentido antilaboral a los mercados de trabajo. Sin embargo, como postula Pedrero (2009:119), estas limitaciones del mercado laboral parecen ser imperceptibles porque no se reflejan en las tasas de desempleo, ya que las válvulas de escape, o mecanismo de supervivencia, hacia el sector informal, como el ambulante, el trabajo doméstico o la prestación de servicios, hacen que se esconda la situación de desempleo.

Respecto de las condiciones de exclusión, éstas se relacionan con la negación de acceso igual a oportunidades, y se genera y empeora de manera imperceptible por imposición de ciertos grupos de la sociedad sobre otros. Es decir, por trabajadores sobre otros trabajadores. Esto va de la mano con la cuestión de la incertidumbre laboral y polarización; una parte de la población tiene empleos estables y seguros, y otra no tiene acceso a trabajos dignos o decentes. Como expresa Reygadas (2011:281), la exclusión laboral funciona como un proceso de deterioro del estatus y descalificación social con base en tres elementos: 1) al ubicar como frágiles a quienes inician a tener problemas de inserción e ingreso; 2) cuando se está en desempleo y depende de programas sociales, y 3) no cuentan con acceso a instituciones de seguridad social. Por eso hay una correlación directa entre la inseguridad e incertidumbre laboral. Es decir, implicaciones de desempleo, inseguridad, riesgo de despido, ausencia o temporalidad limitada en los contratos, trabajo a tiempo parcial o discontinuo, carencia de prestaciones sociales y laborales. Esto lleva a la incertidumbre donde no hay certeza laboral y se incrementan las percepciones y sentimientos de inseguridad en el empleo. De igual forma, la exclusión laboral va concatenada con la social, por lo que este fenómeno debe ser entendido como un proceso de desigualdades no sólo económicas (Pérez y Mora, 2006:439). Por lo tanto, estos tipos de trabajo, como el de las trabajadoras domésticas, debe ser comprendido dentro de espacios de socialización, donde se gestan procesos conflictivos y se determina la condición de clase trabajadora, asalariada o informal y explotada. Es decir, en palabras de Antunes (2013), aún perdura la clase que vive del

trabajo, con un perfil sociodemográfico heterogéneo, atípico, con derechos reducidos o inexistentes, pero que aun así forma parte de una clase trabajadora ampliada.

En las actividades que realizan trabajadoras domésticas se perciben situaciones de exclusión que se enmarcan, además, en condiciones de subempleo, informalidad y autoempleo precario, sin protección social. De ahí la pertinencia de Pérez (2015:21), quien señala que no sólo hay exclusión social, sino también procesos de desempoderamiento. Ante esto, se observa un eslabonamiento entre la exclusión y la vulnerabilidad de la trabajadora doméstica, que se solidifica por la informalidad, la ausencia de seguridades laborales y sociales.

Otro factor esencial de estas condiciones de precariedad y exclusión es la prolongación de la jornada de trabajo mediante la subocupación; a la par del trabajo doméstico y del autoempleo-informal, algunas trabajadoras laboran por cuenta propia en el comercio de venta por catálogo de cosméticos o de artículos para el hogar, casa por casa, negociando y tratando de convencer la compra a crédito. Esta situación la señala Sassen (2003) al hablar de la feminización de la supervivencia, que manifiesta la dependencia de los miembros familiares al ingreso familiar, y las redes solidarias entre mujeres en las que se retroalimenta la información de posibles compradores. Este tipo de trabajo se inscribe como labores para *manos de hadas*, justificando la segmentación y enclave en trabajos sólo para mujeres, con actividades repetitivas y de minuciosidad (Montoya y Sánchez, 2017). Desde la posición de Pedrero (2009:134), en la distribución ocupacional se evidencian lo propio del género, en la cual se detecta una labor que es preferentemente femenina con una fuerte carga de segregación ocupacional. En este entendido, a pesar de que existe una generalidad en las condiciones de precariedad, exclusión e inseguridad laboral, cada grupo social e individuo experimenta de diferentes maneras esa situación; por género, por clase social, etnia, capital social (redes sociales), por ejemplo, algunas mujeres establecen una inserción laboral a partir de sus necesidades de atención familiar, y es aquí donde las redes sociales familiares facilitan la inserción laboral, aunque sólo garantizan trabajos inseguros, precarios e incertidumbre del trabajo y empleo (Reygadas, 2011:30).

Con base en lo anterior, se percibe que la vivencia de precariedad, exclusión e incertidumbre laboral es resultado de un proceso histórico y social, y se acentúa por el desempleo, la flexibilidad laboral, así como el deterioro paulatino de los sistemas de bienestar y crisis económicas recurrentes.

LA INSERCIÓN EN EL TRABAJO DOMÉSTICO: CARACTERÍSTICAS GENERALES EN MÉXICO

A partir de los datos estadísticos, el sector servicios es el que absorbe la mayor proporción de fuerza de trabajo femenina. En el trabajo doméstico se observa un mosaico laboral complejo y ecléctico, puesto que se convive entre la formalidad e informalidad: un empleador que puede ser formal en su trabajo, o una empleadora que no es trabajadora, y contrata fuerza de trabajo de manera informal.

En 2016 los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) arrojaban que 7% de personas ocupadas en América Latina (18 millones) se dedicaban al trabajo doméstico, y 94% eran mujeres. Asimismo, señalaban que este tipo de trabajo es una actividad que puede ser remunerada o no; ahí está su vulnerabilidad. En 2016, en México había 2.28 millones de trabajadoras en esta actividad (4.3% de la población económicamente activa). Con respecto a sus condiciones, 58.1% señalaron un exceso de trabajo, bajos sueldos y falta de derechos laborales. De igual manera, 87% de las encuestadas manifestaron la inexistencia de seguro médico, 61% no contar con vacaciones, 44.7% no tener horarios fijos de trabajo y 76.3% no contar con ninguna prestación laboral, así como nueve de cada diez trabajadoras laboraban sin contrato de trabajo (OIT y STyPS, 2016).

Por su parte, la ENOE (Inegi, 2010) arrojaba que 5.4% (1 594 149) de los hogares mexicanos contrataron servicios de trabajadoras domésticas. En esa misma temporalidad, este tipo de trabajo representaba 4.4% de la población ocupada. De igual manera, se detectó que había 1 966 196 de trabajadoras dedicadas a esta actividad en todo el país (Conapred/ONU Mujeres/OIT, 2011:7). Para el Conapred, esta cantidad muestra una masividad de fuerza de trabajo invisibilizada económicamente por su falta de reconocimiento y ahí radica su precariedad y exclusión; trabajadoras discriminadas y carentes de derechos humanos y laborales.

Asimismo, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en la encuesta a trabajadoras domésticas describe que la principal problemática es que adolecen de prestaciones laborales como seguro social, aguinaldo, primas vacacionales con una extensión de la jornada de trabajo, bajos salarios, abusos y malos tratos por parte de las empleadoras; sólo 2.3% firmó un contrato laboral, es decir, dos de cada 100 (Inmujeres, 2011:13).

Para 2015, las cifras todavía señalan problemas en las condiciones de las trabajadoras: 96% no contaba con un contrato escrito que especificara sus actividades, cuatro de cada cinco trabajadoras (81%) se emplean en esta actividad por razones de necesidad económica, considerándose por sí mismas en condiciones de pobreza (Segob, 2015). Para el primer trimestre de 2018, la ENOE señaló que había 2.3 millones de personas que se dedican al trabajo doméstico; 92% eran mujeres, 65% comenzó a trabajar desde

los 15 años, cuatro de cada diez trabajadoras (40%) percibieron menos de un salario mínimo equivalente a 88.36 pesos (Segob, 2018).

Para 2019 se mantenía prácticamente igual la cifra de trabajadoras en este tipo de actividad, 38% percibía menos de un salario mínimo equivalente a 102.68 pesos (Inegi, 2018, citado en Segob, 2019). Un elemento referido es que cada vez más las mujeres entran al mercado de trabajo a una edad temprana, pero también es importante destacar que se incorporan mujeres de la tercera edad, por lo que, deductivamente, su inserción es obligada por la necesidad de contribuir al ingreso del hogar o continuar sobrellevando sus condiciones de subsistencia. Para Pedrero (2009:122), el incremento gradual de la fuerza de trabajo femenina no sólo se gesta como estrategia ante la pérdida del poder adquisitivo, sino también por condiciones de búsqueda de empoderamiento dentro de actividades laborales productivas y no productivas. Sin embargo, esta aspiración de modificar sus relaciones de poder y, a su vez, de subordinación, queda limitada precisamente por sus condiciones de precariedad y exclusión.

Por otra parte, es vasta la información en la cual se explicita que históricamente las mujeres realizan trabajo extradoméstico o de continuidad en sus hogares. No se les exime de otras actividades, y esto por factores culturales sustentados en obligaciones y tradiciones por ser mujeres, centradas en el cuidado y atención del hogar. En esta situación es imperceptible el dominio y poder por prácticas culturales, aunque se establecen mínimamente acuerdos, negociaciones y arreglos que definen de manera recurrente el papel de trabajadora como sujeto activo. En este tenor, hay un rol de trabajadora-madre-esposa que se dinamiza, estableciendo una red social familiar heterogénea y activa que directamente determina las formas y condiciones del trabajo. Es aquí donde se percibe el debilitamiento de los arreglos institucionales tradicionales que anteriormente otorgaban certeza al trabajador. Es decir, hay una erosión de formas sociales de protección e incremento de principios individuales de actuación y al aumento de la inseguridad (Castel, 2004).

Como señalan Torns y Recio (2012:179), las desigualdades de género en el mercado de trabajo tienen carácter estructural y no sólo continúan, sino que se transforman. Por lo que la inserción y desempeño de estas trabajadoras desprotegidas muestra una:

[...] nueva forma de exclusión femenina caracterizada por la segregación ocupacional, la precarización del trabajo y la discriminación salarial de las mujeres, poniendo claramente la cara del proceso social de la división sexual del trabajo (De la O y Guadarrama, 2006:438).

En las narrativas que se presentan a continuación, estas precariedades y desigualdades se perciben en la contratación, negociación, apoyo familiar y comunitario y en la

superexplotación de la jornada laboral. Se observa una inserción laboral informal en la que se distribuyen actividades con una extrema flexibilización en el trabajo multifacético, alternando negociaciones no tradicionales del trabajo con las empleadoras y familiares.

EL TRABAJO EN CASA: EXPERIENCIAS DE TRABAJADORAS EN CULIACÁN²

En la ciudad de Culiacán, capital de Sinaloa, se advierten condiciones de precariedad con bajos salarios e inserción laboral masiva en el sector de los servicios de manera informal (Sánchez, 2018). La economía del municipio de Culiacán es esencialmente terciaria; para 2010 representaba la actividad 73.3% y en 2017 se elevó a 79.1%, es decir, cuatro de cada cinco trabajadores se encuentran en el comercio y los servicios. Para el caso de la trabajadora doméstica, en Sinaloa laboran 1.9% de las cerca de 2.28 millones de trabajadoras en México (OIT/STyPS, 2016).

El crecimiento en el empleo en Sinaloa refleja que la inserción laboral está situada en trabajos vulnerables estableciendo una relación proporcional entre creación de empleos y pobreza (ENOE, 2017, en Ibarra y Lizárraga, 2018:245).³ En este mismo periodo, la economía urbana de Culiacán mostraba que la población ocupada que recibía ingresos superiores a tres salarios mínimos era 49.3% y para 2017 disminuyó a 32.9% (Ibarra y Lizárraga, 2018:246).

Con base en lo anterior, se deduce que el limitado desarrollo regional generó la creación de actividades multifuncionales, propio de la flexibilidad, vulnerables, subordinadas con salarios deprimidos, retroalimentando la segmentación del mercado.

Asimismo, resaltan otro tipo de actividades que son parte de la externalización del trabajo: ubicadas en los hogares, funcionan como micronegocios informales como la venta de perfumes y de cosméticos sobre catálogos, es decir, las trabajadoras domésticas, aunado a su trabajo, desarrollan otras actividades dentro del subempleo.

² Una parte de estas entrevistas fue presentada en el IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), Bogotá, D.C., julio de 2019. Con base en los lineamientos de las entrevistas, los nombres de las personas fueron modificados y se contó con la autorización de las entrevistadas para compartir sus testimonios.

³ En 2016, en Sinaloa desaparecieron cerca de 20 mil empleos formales. Esto reportó la caída laboral más grande de las últimas dos décadas (Rosas, 2016). De igual forma, los trabajos formales registraban en promedio un salario ante el Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) de 229.33 pesos diarios; el ingreso más bajo en el ámbito nacional para un empleado formal (Sánchez, 2018).

Evidentemente, en esta dinámica también hay una ausencia de seguridad social, inestabilidad en el ingreso y, esencialmente, extensión de la jornada de trabajo. Dentro del imaginario de las trabajadoras, estas actividades garantizan para ellas un empoderamiento y conquista de independencia y autonomía; sin embargo, los roles que desempeñan en sus hogares y en otros espacios de dominación, aún se desarrollan por las relaciones jerarquizadas con la pareja, los hijos y otros sujetos que veladamente refuerzan las desigualdades sociales.

Estos testimonios muestran esa situación:

Siempre he trabajado de doméstica, mi prima me recomendó, como no estudié pues a eso es a lo que le tiro desde hace 15 años. Con una señora duré casi diez años. Trabajo en dos casas, de lunes a viernes, siete horas. Negocie la entrada y salida porque tenía que ir por mis niños, llegar hacer la comida, medio limpiar para cuando llegara el hombre [esposo] pues ya estuviera listo. Al principio me regañaba porque no estaba en la casa, pero ya después vio que ese dinerito que traía pues ayudaba, le dije que él también me echara la mano con los niños, que yo ya estaba poniendo de mi parte, que vea que no sólo una está de mantenida. Le decía mínimo lávame los trastes o barre, y ni eso pueden hacer, que según eso es de mujeres, al principio eso le decía a los plebes, hasta que les dije que no salieran como su papá que no ayuda, hay que cambiarle el *chip* a los hombres desde chiquitos (Nidia, 44 años).

Era cajera en una tienda, era bien cansado y mal pagado, lo bueno que daban seguro social. La verdad no daba tiempo de nada en ese trabajo. Con la secundaria es bien difícil de encontrar trabajos, aunque dicen que con estudios también. Siempre le he buscado, algo bueno, pero está bien difícil, hasta dan ganas de irse al otro lado (Estados Unidos). Ahorita sólo estoy trabajando para una señora, el contrato fue de palabra, me recomendó una vecina de la colonia. Hago de todo; si me ponen a cocinar pues también, de vez en cuando lo hago. Me da tiempo de atender la casa y pues ayudo a mi esposo con los gastos y pues algo también para mis cosas, ya no todo le pido. A veces iba a vender ropa los domingos, y mejor para mí porque como sea me caía más dinero, pero ya tengo tiempo que no voy, mejor le busco a otra cosa (Jimena, 36 años).

Soy de un ejido de Navolato, Sinaloa, desde hace siete años limpio casas (2012). Antes era mesera y ganaba más, pero era más cansado, ahí lo importante son las propinas, aquí pues es más relajado. Una amiga me dijo que una señora andaba buscando una muchacha para limpiar, y pues me recomendó. Voy tres veces a la semana, me dan 250 pesos por día, y me pagan los camiones. Uno siempre está pensando a ver que se le ocurre a la dueña de la casa, y pues hacerle caso porque uno no quiere que la corran. Hay veces que tengo que aceptar groserías o malos modos, lo bueno que a mí no me ha tocado cómo a otras que conozco que los señores les dicen cosas, y pues andamos sin seguro social. A mi esposo no le gusta tanto que trabaje, no quiere que vaya a casas

ajenas, pero como le digo, es un dinero extra que sirve para ayudar a pagar agua, luz, gas. Es de ideas que no trabaje, pero hace falta dinero. En las tardes a veces ayudo a una doña a hacer tamales, pero eso nada más dos días, y no siempre, con un solo trabajo no alcanza (Leticia, 37 años).

Por otro lado, se observa que las trabajadoras comparten información y solidaridades comunitarias: es decir, en la calle, en la colonia o en el barrio se plática, se habla del trabajo y se recomienda, se sugiere entre familiares-vecinos-trabajadores la forma en la que se pueden insertar laboralmente. Se observan relaciones vecinales establecidas en redes sociales y familiares, en la que se socializa información a partir de afinidades laborales o condiciones sociales compartidas, esto con intención de apoyarse, con diversos grados de solidaridad y empatía entre mujeres trabajadoras que, a su vez, refuerzan vínculos de amistad, confianza y reciprocidad.

Otro factor que se destaca es la carga simbólica para este tipo de trabajo segmentando, sólo para “lo femenino”, con el estigma de que esta labor en el cuidado y limpieza de los hogares es para la mujer, enclaustrando las habilidades domésticas por género y costumbre. De ahí que una de las causas de considerar que el tipo de empleo femenino es generalmente por la extensión del trabajo reproductivo (Federici, 2018:35).

Claudia (49 años), originaria del municipio rural de Cosalá, afirma que trabajar en casa ajena es una ampliación de lo que hace todo el día:

Voy a trabajar tres veces a la semana. Tengo ya doce años de trabajadora, en todos me han tratado bien, pero no hay seguridad de que sea un trabajo para toda la vida, sin seguro social, aunque hubo unos casos que cuando se enfermaban mis hijos o me enfermaba las señoras me daban para medicinas. Pero no crea que es fácil, no le abren a cualquiera una casa ajena, debe uno tener recomendaciones. A mí una patrona me recomendó con otra señora, y la mayor parte (de las recomendaciones) pues es entre mis amigas de la colonia, ellas son las que han respondido por mí, y yo igual. A veces me ofrecen trabajo y no puedo, pero les digo que conozco mujeres que pueden. Sé que hay empresas que te colocan, pero yo creo que nada más te roban comisiones. Pues uno la piensa porque cuando uno esté más vieja, pues ya no voy a poder hacer lo que hago ahorita, limpiar patios, barrer, trapear, tender camas, echar a lavar tapetes. Y llega una a la casa y la misma chinga, pero ahora sin pago y con regaños.

Soy de un ejido de Badiraguato. Dos días a la semana trabajo en una casa limpiando. Me pagan 320 pesos por día, de ocho a dos y media o tres de la tarde, incluyendo camiones. Los fines de semana vendo zapatos y chácharas de cocina en el tianguis, otras veces ropa. Soy de un rancho y allí ayudaba a mi mamá en la casa, y a veces trabajábamos en el campo. He querido estudiar para corte de pelo, pero también dicen que se gana poco. Mis hermanos están en Guadalajara y otro en Tijuana, dicen que

me vaya para allá. He tenido varios trabajos; en el mercado atendiendo un puesto de verduras, en la limpieza. Dicen que porque no tengo estudios pues hasta eso puedo llegar, trabajos sin seguro social (Mayra, 46 años).

Estas narraciones muestran que hay una situación de negociación informal y reconocimiento de las trabajadoras dentro de la subordinación, y advierten una inseguridad y desaliento en su mejora laboral. Se observa una proletarización femenina al desempeñar labores especializadas, o no especializadas, con salarios bajos, vulnerables y sin protección social (Montoya y Sánchez, 2017). En efecto, se constata que en las relaciones laborales interviene la familia, y el círculo vecinal construye una interacción social concretada en lugares como la calle, y “da sentido a la realización y construcción de la ocupación, y al significado que el comerciante (o en este caso la trabajadora doméstica), tiene sobre su trabajo, con lo cual equilibra de algún modo las carencias que subyacen y que mantienen en incertidumbre su actividad” (Alarcón, 2008 en De la Garza, Gayosso y Pogliaghi, 2014:153).

Algunas trabajadoras sienten nostalgia por aquellos trabajos tradicionales, en los que, a pesar de las condiciones de explotación, había una sensación mínima de seguridad. Ante ello, la importancia de las redes sociales y familiares de garantizar seguridad en la inserción; sin embargo, repercuten en el enclaustramiento laboral dentro de la precariedad y exclusión. Por lo tanto, las trabajadoras perciben condiciones laborales de incertidumbre por la marcada división sexual del trabajo y segregación ocupacional desigual e injusta, sin una percepción de bienestar.

Tengo cuatro años limpiando casas, desde 2015, me lo consiguió mi cuñada. Ella antes limpiaba en esa casa. Trabajo tres veces a la semana, son 300 por día, empiezo de siete a una o a veces hasta las dos de la tarde. Sólo es limpiar. A veces quieren que echemos ropa a lavar o planchar, si es que nos queda tiempo dice la patrona. Al principio sí lo hacía, pero ya después me dijeron que le dijera que si es lavar o planchar es más dinero. Y pues como que unas se enojan y una vez me dijeron que sólo un mes más y ya no iban a necesitarme. Un día una señora me dijo que de preferencia fuera a trabajar con pantalón y blusa cerrada. A veces me regalan algo de comida o ropa para mi niña. Es poco lo que se gana, por eso también vendo cosas por catálogo, o me dejan cuidar niños, pero para eso sí necesitan ser puro conocido, para que le tengan confianza a uno. Ojalá tuviera un trabajo en una fábrica o en algo que me diera seguridad de tener IMSS o cotizar para una casa (María, 38 años).

Tengo como quince años limpiando casas, siempre de lunes a viernes. Cuando las señoras me despidieron nada de pago extra, me dieron una semana más de pago y una me dijo muchas gracias. A veces me iba a vender a los tianguis en la semana o el fin de semana, planchaba ropa o andaba vendiendo *tupperware* o cosas de belleza. Es un

trabajo de negociación, hay patronas que me dicen te pago tanto y luego se cuelgan con lo que ponen a hacer. Al principio ni les decía nada, pero ya ahora les digo que no puedo. Todas me han contratado así de palabra. Algunas patronas piensan que porque una es mujer de rancho lo aguanta todo. Trabajar de ocho a tres de la tarde, subir escaleras, patios, limpieza adentro sí es cansado, pero no hay de otra, nada más estudie hasta la secundaria, pero aparte los trabajo que veo son bien pesados y bien poca la paga (Delia, 46 años, originaria de un ejido serrano de Cosalá).

Se advierte un escenario donde las trabajadoras dejan de tener plenos derechos; viven al día; por otro lado, dependen de la necesidad o benevolencia de otro, es decir, se desarrollan en un espacio social heterogéneo y desafiliado, donde faltan condiciones para construir su independencia económica y social (Castel, 2010:29).

De igual manera, en los elementos cualitativos que sobresalen en los testimonios, se observa que el trabajo doméstico es mucho más que la limpieza de la casa. Es un trabajo en el que se exige una disciplina, horarios y determinación para asumir roles y condiciones de servidumbre, en el sentido de que se trabaja para servir a los que ganan más. Sin olvidar la responsabilidad para la familia en el cuidado y atención (hacer alimentos y lavar). Por ello, se acepta lo que dice Federici (2018:31): atrás de cada niño y cada trabajador se encuentra oculta la labor de las mujeres que han consumido su vida, reproduciendo la fuerza de trabajo que se emplea en fábricas, escuelas, oficinas.

En estos testimonios se observan, de acuerdo con Macip (2009:13), *sujetos neoliberales* que se caracterizan por el desplazamiento continuo entre segmentos de los mercados de trabajo, como resultado de los ciclos económicos de ascenso y descenso en la demanda laboral de la fuerza de trabajo asalariada, principalmente informal, en la cual las crisis económicas no han podido garantizar y crear trabajos de calidad. A su vez, en este espacio laboral se dinamizan relaciones de poder, a partir de jerarquías y roles de integrantes de las familias y de las patronas o empleadoras, es decir, mujeres contratando mujeres, así como distintas intensidades de dependencia y enclaustramiento que reflejan una condición laboral insatisfactoria, sin garantías para mejorar niveles de vida.

REFLEXIONES FINALES

Ante los cambios en los procesos de reestructuración productiva y de nueva división internacional y sexual del trabajo, la inserción masiva y selectiva de la mujer en los mercados de trabajo se realiza en condiciones desiguales. El trabajo doméstico se desarrolla de manera informal. Esto hace que sea una actividad donde se facilita la desprotección y la vulnerabilidad laboral, y se acentúa las condiciones de precariedad

y exclusión. Es un trabajo netamente femenino, en lo que por necesidades de ingresos hay una participación de la mujer, pero también por imposición cultural. A esto le sumamos mayores grados de explotación al prolongar sus actividades con el cuidado y atención de los hijos y esposo, así como la limpieza de su propia casa y otros quehaceres domésticos. Al mismo tiempo, las trabajadoras llevan a cabo estrategias de supervivencia al recurrir a otros trabajos informales como vendedoras de cosméticos, hacer comida, planchar ropa ajena, vender en mercados al aire libre o en tianguis.

En el trato entre trabajadora y empleadora, donde se establece una relación laboral de mujer a mujer, se manifiestan formas de exclusión, discriminación y abuso, principalmente en la negación de sus derechos. Estas formas del trabajo, que parecen fragmentadas por individualidades, muestran que las trabajadoras se reconocen y recurren a redes o relaciones familiares, sociales, comunitarias o vecinales, que sólo reducen el riesgo de inserción en el empleo.

REFERENCIAS

- Antunes, Ricardo (2013). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Herramienta Ediciones.
- Castel, Robert (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Argentina: Editorial Manantial.
- Castel, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Castillo Fernández, Dídimo, Jorge Arzate Salgado y Silvia Irene Arcos Sánchez (coords.) (2019). *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México*. México: Siglo XXI Editores/UAEM/Clasco.
- Cebollada, Marta (2016). *Las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México: perfil sociodemográfico y laboral*. México: Segob/Conapred.
- Conapred/ONU Mujeres/OIT (2011). *Encuesta nacional sobre discriminación en México (ENADIS). Resultado sobre trabajadoras domésticas*. México: OIT/Conapred/ONU Mujeres [https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-TD-Accss.pdf], fecha de consulta: 22 de septiembre de 2019.
- De la Garza, Enrique (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. Cuadernos A, Temas de Innovación Social (33). México: Anthropos/UAM-Iztapalapa.
- De la Garza, Enrique (2011). “Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis”, en Edith Pacheco, Enrique De la Garza y Luis Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: Colmex, pp. 49-76.
- De la Garza, Enrique, José Luis Gayosso y Leticia Pogliaghi (2014). “Construcción social de la ocupación, identidad y acción colectiva”, en Marcela Hernández Romo (coord.), *Los*

- nuevos estudios laborales en México. Perspectivas actuales*. México: Miguel Ángel Porrúa/UAM-Iztapalapa/Conacyt, pp. 121-160.
- De la O, María Eugenia y Rocío Guadarrama (2006). “Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina”, en Enrique De la Garza (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Barcelona/Iztapalapa: Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 289-308.
- Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. España: Traficantes de Sueños.
- Guadarrama Rocío, Alfredo Hualde y Silvia López (coords.) (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. México: Colegio de la Frontera Norte/UAM-Cuajimalpa.
- Ibarra Escobar, Guillermo y Fernanda Lizárraga (2018). “Comercio ambulante y empresarialidad precaria en Culiacán”, en Ernesto Sánchez e Ismael García (coords.), *Las transformaciones del trabajo. El mercado laboral contemporáneo en México*. México, UAS/Juan Pablos Editor, pp. 243-262.
- Inegi (2010). *Encuesta nacional de ocupación y empleo* (2010). Reconstrucción de variables. 2005 a la fecha [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/recons_var_15ymas.pdf], fecha de consulta: 21 de enero de 2018.
- Instituto Nacional de la Mujeres (Inmujeres) (2011). *Cuadernillo Trabajadoras del hogar remuneradas en México* [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101324.pdf], fecha de consulta: 10 de marzo de 2019.
- Macip, Ricardo (2009). (ed.), *Sujetos neoliberales en México*. México: BUAP/ICSH.
- Montoya Zavala, Erika Cecilia y Ernesto Sánchez Sánchez (2017). “Redes femeninas en la migración mexicana: una revisión crítica de las condiciones de trabajadoras sinaloenses en Carolina del Norte y California”, en Jessica Yanet Soto Beltrán y Mercedes Verdugo López (coords.), *Sinaloa en siglo XXI. Temas globales y políticas públicas*. México: UAS/Juan Pablos Editor, pp. 129-150.
- Mora Salas, Minor (2006). *Ajuste estructural y empleo precario*. México: Colmex.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) (2016). *El trabajo doméstico en México: la gran deuda social*. México: Gobierno de la República.
- Pacheco, Edith, Enrique De la Garza y Luis Reygadas (coords.) (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: Colmex.
- Pedrero Nieto, Mercedes (2009). “Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI. Presencia de las mujeres en el sector informal”, *Papeles de Población*, nueva época, año 15, núm. 59, pp. 119-171.
- Pérez Sainz, Juan Pablo (2015). *Exclusión social y violencias en territorios urbanos centroamericanos*. San José: Flacso.
- Pérez Sainz, Juan Pablo y Minor Mora Salas (2006). “Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina”, *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 68, núm. 3, México: Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, pp. 431-465.

- Reygadas, Luis (2011). “La experiencia de la incertidumbre”, en Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: Colmex, pp. 269-311.
- Rojas García, Georgina y Carlos Salas Páez (2011). “Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004”, en Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords.), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: Colmex, pp. 117-159.
- Rosas, Homobono (2016). “Tiene Sinaloa la mayor caída de empleo del País”, *Noroeste* [<http://www.noroeste.com.mx/publicaciones/view/tiene-sinaloa-la-mayor-cada-de-empleo-del-pas-1031187>], fecha de consulta: 27 de diciembre de 2018.
- Sánchez Sánchez, Ernesto (2018). “Entre calles y avenidas: trabajadores informales, atípicos y precarios en el noroeste de México”, *Ánfora*, 25(45), pp. 99-122.
- Sassen, Saskia (2003). *Contra geografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. España: Traficantes de Sueños.
- Segob (2015). *Encuesta nacional sobre discriminación* (ENADIS). Ficha temática: trabajadoras del hogar. Segob-Conapred [[https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH(1).pdf)], fecha de consulta: 2 de mayo de 2019.
- (2018). *Encuesta nacional sobre discriminación* (ENADIS). “Reconoce el Conapred a la SCJN por el reconocimiento de derechos laborales de las trabajadoras del hogar”, *Boletín de prensa* 115/2018 [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1183&id_opcion=103&op=213], fecha de consulta: 4 de mayo de 2019.
- (2019). *Encuesta nacional sobre discriminación* (ENADIS). Ficha temática; 65. “21 por ciento de las trabajadoras del hogar comenzó a trabajar desde los 15 años”, *Boletín de prensa* 065/2019 [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1255&id_opcion=&op=213], fecha de consulta: 4 de mayo de 2019.
- Sotelo Valencia, Adrián (2015). *El precariado ¿nueva clase social?* México: Itaca/UNAM.
- Torns, Teresa y Carolina Recio Cáceres (2012). “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, *Revista de Economía Crítica*, núm. 14, segundo semestre, pp. 178-202.



Ra Ximhai

Los Mochis, Ahome, Sinaloa; a 10 de noviembre de 2021

No.155/RRX/2021

Asunto: Carta de aprobación

Roberto Zepeda Martínez y Ernesto Sánchez Sánchez

Presente.-

Me es grato comunicarle que su artículo titulado **“Retos y desafíos del mundo del trabajo. La erosión de la membresía sindical”** ha sido **aprobado para su publicación** en el **Volumen 17 Número 2 julio-diciembre 2021**, de la Revista **Ra Ximhai**, con número **ISSN 1665-0441**.

Le agradezco a usted, de su artículo y su interés en publicar los resultados de su investigación en nuestra revista. Reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

“Toda la gente, todos los pueblos”



M. en E. S. María Azucena Caro Dueñas
Directora Editorial

C.c.p. Archivo.

REVISTA RA XIMHAI

RETOS Y DESAFÍOS DEL MUNDO DEL TRABAJO. LA EROSIÓN DE LA MEMBRESÍA SINDICAL

CHALLENGES AND CHALLENGES IN THE WORLD OF WORK. THE EROSION OF UNION MEMBERSHIP

Roberto **Zepeda-Martínez**¹ y Ernesto **Sánchez-Sánchez**²

Resumen

Este artículo analiza la relevancia del sindicalismo a partir de las fluctuaciones de la sindicalización en los países miembros de la OCDE y algunos de América Latina, así como su impacto en el México contemporáneo. Se examinan los orígenes de los sindicatos como organizaciones esenciales para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores sindicalizados y su papel como actores políticos. Además, se describe y analiza la densidad sindical para medir el poder y la influencia de los sindicatos en el ámbito político y laboral. Se toman en cuenta las fluctuaciones de la densidad sindical en un grupo de países de la OCDE entre 1980 y 2018. Lo anterior permite observar las variaciones de la densidad sindical en el período de la globalización neoliberal y determinar qué países han experimentado auges y caídas en las tasas de sindicalización.

Palabras clave: densidad sindical, mercados de trabajo, neoliberalismo, sindicalismo.

Abstract

This article analyzes the relevance of unionism based on the fluctuations of unionization in OECD member countries and some Latin American countries, as well as its impact on contemporary Mexico. The origins of unions as essential organizations for the defense of the labor rights of unionized workers are examined, as well as their role as political actors. In addition, union density is described and analyzed to measure the power and influence of unions in the political and labor spheres. Fluctuations in union density in a group of OECD countries between 1980 and 2018 are taken into account. This allows us to observe variations in union density over the period of neoliberal globalization and to

¹ Profesor- Investigador de tiempo completo del CISAN, UNAM. Contacto: zepeda_roberto@hotmail.com

² Profesor -Investigador Tiempo Completo de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la UAS. Contacto: ernestoss@uas.edu.mx

determine which countries have experienced booms and busts in unionization rates.

Key words: union density, labor markets, neoliberalism, trade unionism.

INTRODUCCIÓN

Se puede considerar a los sindicatos como organizaciones de trabajadores que defienden los derechos laborales ante los empleadores y negocian las prestaciones sociales y una agenda favorable con el Estado. En este sentido, al analizar las formas y mecanismos de organización de los trabajadores se constata como el mundo del trabajo no solo debe ser entendido bajo la lógica economicista, sino como una relación social. Sin embargo, la dinámica y proceso que se han gestado en esta relación de defensa de reivindicaciones ha sido conflictivo y complejo.

Este artículo consta de cinco apartados. En el primero, se explicita la importancia y funciones del sindicato y sus implicaciones en el mundo del trabajo y la vida social. En el segundo se aborda la densidad sindical criticando los problemas metodológicos para su medición, así como la diversidad de interpretaciones que reflejan como este indicador muestra los vaivenes de fuerza o debilidad de las organizaciones de trabajadores. Es por eso que en la tercera parte se aborda el declive y la disminución de la fuerza laboral sindicalizada que señala una recomposición del sindicalismo contemporáneo, como institución representativa, histórica y tradicional de los trabajadores asalariados. Posteriormente, se describe la densidad sindical de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señalando la disminución de la representación sindical en la mayoría de las democracias capitalistas. En el último apartado se analiza y describe el caso de Estados Unidos y América Latina, señalando parcialmente el caso mexicano, en la cual la reducción de la sindicalización muestra la metamorfosis de los mercados laborales en el sector público y privado, y el auge de trabajos atípicos, por lo que el desafío de los sindicatos es incluir a estos sectores heterogéneos insertos en el mundo del trabajo.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Primeramente, el esquema metodológico está delimitado temporalmente a partir de la implementación del modelo neoliberal a inicios de la década de los ochenta y los efectos que tendrían en el sindicalismo hasta 2018, esencialmente en cuanto a su membresía. La delimitación espacial está centrada en sindicatos ubicados dentro de la OCDE, sin embargo, para un ejercicio comparativo más amplio, y que considere la igualdad de condiciones, se retoman algunos países de América Latina, puesto que uno de los objetivos centrales es retomar el caso mexicano y su dinámica en materia sindical que ha tenido durante los últimos 35 años.

Categorícamente hacemos la distinción entre la densidad asalariada, densidad negociar y la densidad sindical. Para este estudio nos centramos en esta última categoría que muestra el peso cuantitativo, con base al número de trabajadores dentro de la dinámica sindical, y cualitativo a partir de sus reivindicaciones y demandas de los trabajadores, y así observar la participación en la toma de decisiones de los trabajadores. Se lleva a cabo una descripción, comparación e interpretación de los datos sobre afiliación y densidad sindical, que provienen de estadísticas institucionales de la OCDE y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que contemplan el número de trabajadores asalariados sindicalizados. La riqueza del análisis metodológico de la densidad sindical es que es empleada por los organismos e instituciones internacionales con el fin de medir la presencia de los sindicatos en la fuerza de trabajo empleada y su poder de negociación.

Se deja en claro que el papel y la importancia de los sindicatos en cualquier país pueden ser medidos o estimados utilizando diferentes métodos. Señalamos que algunos estudios se centran en las fluctuaciones de densidad sindical enfocándose en la afiliación sindical agregada y desagregada con información sesgada. Otros estudios solo contemplan la relación contemporánea entre los sindicatos y actores políticos, sobre todo porque algunos países latinoamericanos estaban en la transición a la democracia. Algunos estudios emplean un enfoque comparativo para examinar el sindicalismo en América Latina, la mayoría se ha centrado en la relación entre los sindicatos y el Estado, su presencia en la estructura del partido y las posiciones burocráticas, y en el estudio de varias organizaciones laborales o sindicatos nacionales en sectores específicos y su reacción ante la aplicación de las políticas neoliberales e impacto en el desarrollo de la democracia (Burgess, 2004; Bensusán, 2000). Para este caso de estudio se cree que decididamente la dinámica sindical se ha enfrentado a cambios laborales y organizacionales que responde al proceso de transformación del patrón de acumulación en la cual hay un acelerado desmembramiento de las organizaciones gremiales, además, la privatización de empresas gubernamentales conllevó a una reducción de trabajadores, por lo que para explicitar, más allá de los datos

estadísticos, la densidad sindical debe considerarse la reformulación y renegociación de los contratos colectivos de trabajo, y así percibir el rol y poder de los sindicatos y otras organizaciones. Por lo tanto, partimos de lo que señala Bensusán (2019:90) que, aunado al desempleo, el paulatino desmembramiento del Estado de Bienestar y la creciente desigualdad en los ingresos impactaron sobre la pérdida de poder sindical.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los sindicatos en el mundo del trabajo

Desde el punto de vista de Ebbinghaus y Visser (2000) los sindicatos son una de las instituciones más importantes de las sociedades industriales contemporáneas. Afirman que es revelador examinar su evolución durante la última mitad del siglo XX, ya que estas organizaciones se enfrentan cada vez más a presiones a la luz de los cambios sociales, económicos y políticos. Desde otra perspectiva, la OIT (2003), la libertad de asociación y organización sindical son derechos humanos fundamentales en el lugar de trabajo y representan elementos centrales de la democracia. Son la base de las libertades civiles y una garantía de protección contra la discriminación, el maltrato y el acoso, y su impacto recae en fomentar la productividad e inducir a la distribución de los beneficios del crecimiento económico.

Indudablemente, los sindicatos juegan un doble papel, por un lado, intentan, a partir de la negociación, mejorar las condiciones laborales, y ejercen un impacto en el avance político de la sociedad. Es por eso que Rueschemeyer et al. (1992) menciona que en los países con el más alto nivel de industrialización y desarrollo han surgido y consolidado poderosos movimientos laborales capitalistas. Para estos autores "la clase obrera era la fuerza más consistentemente prodemocrática" (1992:9). Por lo tanto, los sindicatos son los actores sociales más favorecidos en los países capitalistas avanzados y democráticos.

En esta misma tesitura, Collier (1999, citado en Haerpfer et al, 2009) sugiere que el papel de la clase obrera era crucial en la más reciente ola de democratización en el Sur de Europa y América del Sur, regiones consideradas conflictivas, con poco desarrollo económico. Por ejemplo, la manera corporativa en México que históricamente obstruyó o simuló el proceso democratizador, a su vez fortaleció el poder político y cooptó a las organizaciones de trabajadores, rurales y obreras, para tener legitimidad y así obtener un apoyo político consolidado sobre la segunda mitad del siglo XX (Middlebrook, 1995: 73).

El caso mexicano es interesante ya que muestra un proceso histórico de creación, auge y declive al compás de los cambios políticos del país. La Constitución promulgada en 1917, emanada una revolución social y política, consiguió, años posteriores, proteger la libertad de asociación, el derecho a organizar sindicatos y huelgas. Además, se logró establecer una legislación laboral garantizando una serie de mejoras a las condiciones de los trabajadores; salario mínimo, jornada laboral de 8 horas, distribución de los beneficios, vivienda y seguridad social (Lozaga de la Cueva, 2002). A partir de esto se dinamizó históricamente la acción sindical que perduraría por décadas, sin embargo, el arribo de las doctrinas gerenciales a inicios de la década de 1980, con la profundización de la flexibilidad bajo la necesidad de ser competitivo y productivo, llevó a considerar al sindicalismo como un lastre que dificultaba el desarrollo productivo. Por lo tanto, en esta temporalidad el sindicalismo mexicano disminuyó de tamaño, coherencia organizativa, fuerza negociadora e influencia política. Para Bensusán y Middlebrook (2013:171) la reestructura económica de los sectores privados y públicos redujeron notoriamente la densidad sindical. Los sindicatos mexicanos más afectados fueron los que estaban aliados con el gobierno, sindicatos de corte corporativo, las cuales resintieron la retirada de las aportaciones y privilegios de los recursos gubernamentales y públicos. Así pues, una de las causas por la que no se debilitó al sindicalismo totalmente fue debido al régimen jurídico y a prácticas institucionalizadas entre el Estado y las organizaciones laborales que se construyeron desde el periodo posrevolucionario (Bensusán y Middlebrook, 2013: 172).

El escenario mexicano no es el único que ha tomado esta senda entre vaivenes de negociación entre el Estado y la fuerza de trabajo. Históricamente, los dos regímenes políticos clásicos, autoritarios y democráticos, han necesitado organizaciones laborales para la preservación del régimen. Es decir, al hablar de las formas de organización de trabajadores se están señalando relaciones con el poder hegemónico, desde otorgar legitimidad y preservar el poder político.

En términos de Bensusán (2019) más allá del rompimiento o adelgazamiento con las relaciones gubernamentales, el proceso de globalización económica, el desarrollo de tecnología y el surgimiento de mercados de trabajo altamente competitivos modificaron la protección de la clase trabajadora y, además, puso en tela de juicio la capacidad sindical para renovarse y ampliar las formas y alcances de representación, no sólo de los trabajadores asalariados clásicos, sino también los que están insertos en trabajos atípicos.

Densidad Sindical: Fuerza y reconocimiento de los sindicatos

Hay diversas formas de concebir a la densidad dentro del mundo trabajo. Por ejemplo, está la densidad asalariada que refleja la proporción de asalariados en la ocupación total. De igual forma, está la densidad negociar que se concibe como la proporción de asalariados cubiertos por la negociación colectiva. Finalmente, está la densidad sindical, que es en la que se centrará para el análisis en este documento, y es la proporción de asalariados representados por la organización sindical (CSA, 2016: 195).

Es importante la densidad sindical ya que refleja la fuerza de la organización de los trabajadores en un determinado contexto político, social, económico y cultura, es decir, su análisis contempla factores como la asalarización, las restricciones legales a la organización sindical en ciertos sectores y ocupaciones, la resistencia de los empleadores y la práctica concreta del sindicalismo (CSA, 2016: 197).

La densidad sindical agrupa la fracción de todos los obreros y empleados asalariados en el empleo, neto de jubilados, sindicalistas desempleados o trabajadores por cuenta propia. Si se define y analiza en perspectiva comparada, es útil para describir cómo la situación de los sindicatos cambia con el tiempo en diferentes países, industrias y sectores. Las fluctuaciones de las tasas de densidad sindical sugieren cambios en el contexto social, jurídico, político y económica y el desempeño de los sindicatos (Visser, 2006). Como forma de poder y control, la influencia de los sindicatos se ha medido, con tendencia a la baja, en función del número de escaños políticos en los poderes legislativo y las posiciones en el trabajo, relacionadas con las instituciones oficiales, ocupados por los miembros y dirigentes sindicales (Wallerstein y Western, 2000).

Lo anterior refleja la importancia y complejidad de la densidad sindical, es decir, ubicar qué elementos o condiciones explican la pérdida gradual de la fuerza de los sindicatos. Por ejemplo, en los países no democráticos donde los sindicatos no tienen libertad para organizar a los trabajadores o para establecer los salarios y las condiciones de trabajo con los empleadores para negociar las políticas sociales con el Estado, la sindicalización no es un tema relevante (por ejemplo, China o la antigua Unión Soviética). En los países democráticos, donde los sindicatos tienen más oportunidades para dar forma a sus condiciones de trabajo, la afiliación sindical podría ser considerada, o no, el indicador más importante de la fuerza de los sindicatos, ya que otros factores, como sus relaciones con el Estado u otros poderes fácticos como los partidos y organizaciones políticas, han demostrado ser cruciales en este sentido.

Sin embargo, la densidad sindical por sí misma no refleja necesariamente la fuerza sindical. El caso de los sindicatos en Francia puede considerarse como un

ejemplo aleccionador. El sindicalismo francés se percibe como un sindicalismo de activistas que comparte algo de sus fundamentos ideológicos con el movimiento sindical italiano. Estas consideraciones cuestionan la importancia de la pertenencia (Vernon, 2006:191). Por otra parte, los sindicatos pueden tener la fuerza fuera de la arena de las relaciones laborales rutinarias a las que se refiere la densidad. Los sindicatos franceses, a pesar de su debilidad en la pertenencia y la regulación conjunta, sí tienen un papel político, aunque no en la concertación rutinaria (Vernon, 2006: 203).

Igualmente, en el caso mexicano, la densidad sindical por sí sola no es precisamente un indicador robusto para explicar la fuerza e influencia de los sindicatos. Según lo explicado por Bensusán (2004), la cláusula de exclusión en los contratos colectivos "hace que la afiliación sindical de facto sea la condición de empleo en lugar de un compromiso voluntario de una organización realmente representativa... [por lo que] la tasa de sindicalización en México no puede ser tomada como un indicador fiable de la unión del poder económico y político o una medida de su capacidad (o voluntad) a movilizarse contra las políticas públicas que se oponen"(2004:272). Para Zepeda (2009) la dependencia de los sindicatos respecto a instituciones partidistas dañó la membresía sindical y consolidó su poca representatividad. En la misma línea, Cook (2007:21) considera la densidad sindical no como una "medida común de la fuerza de trabajo, sino una problemática", ya que "de alta densidad en algunos países, como México, refleja involuntaria o la afiliación sindical obligatoria y es, por lo tanto, menos significativa como una indicación del compromiso de los miembros o de la capacidad de movilización". Por lo tanto, es necesario analizar otras dimensiones y condiciones, como son las formas corporativas que se presentan en las relaciones entre los sindicatos con el Estado, partidos políticos y otros poderes facticos que recurren a las organizaciones sindicales como formas de consolidar el poder político. La situación en México refleja como hay una relación estrecha entre el poder político-económico y el sindicalismo corporativo, englobado en dos espacios como es la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y Congreso del Trabajo (CT), y a su vez la existencia de un sindicalismo independiente y democrático que propugna un distanciamiento de las formas corporativas tradicionales.

Con base a lo anterior, es pertinente considerar conceptualmente una interpretación metodológica y analítica de la densidad sindical que demuestre la diferencia de esta situación de la densidad ante condiciones sociales plenamente diferentes. Por ejemplo, Visser (2000) hace hincapié en que la comparación de los niveles de afiliación y las tendencias entre países en un lapso largo sitúan problemas, tales como datos estadísticos y diferencias en la medición y la fiabilidad de los datos.

Desde otra perspectiva, las implicaciones de los niveles de densidad sindical son relevantes para la clase trabajadora, ya que influyen en los salarios y contribuyen a la reducción de la desigualdad. Algunas investigaciones han señalado que las tasas de densidad sindical están estrechamente relacionadas con el nivel de vida de los trabajadores, puesto que los miembros del sindicato y otros trabajadores bajo convenios colectivos en los países industriales y en desarrollo, obtienen mayores salarios promedio que los trabajadores que no están sindicalizados. Por lo tanto, las altas tasas de sindicalización reducen la desigualdad de los ingresos y mejoran el desarrollo económico con menor desempleo o empleo de calidad. Para Herzer (2016) la densidad sindical tiene efectos diversos en las condiciones laborales, por ejemplo, hay una relación bidireccional entre sindicalización y desigualdad de ingresos; un aumento en la sindicalización reduce la desigualdad de ingresos y una mayor desigualdad conlleva a una menor densidad¹.

Como se señaló anteriormente, los sindicatos no operan sólo en el ámbito laboral, sino también impactan en otras actividades económicas y políticas.

Es por ello que la densidad sindical es sólo uno de los indicadores para medir su relevancia, pero no muestra toda la imagen. Otras condiciones tienen que ser consideradas con el fin de medir la influencia de los sindicatos de trabajadores, tales como las condiciones de empleo y el sistema político en el que los sindicatos demarcan sus actividades.

La disminución de la fuerza laboral sindicalizada

Desde el segundo período de la posguerra, a mediados de la década de 1950, los sindicatos tuvieron un desarrollo extraordinario. En este período, la posición de las organizaciones sindicales mundiales se volvió más estable y obtuvieron el reconocimiento del gobierno y de los empleadores.

Sin embargo, al finalizar el siglo XX, hubo un movimiento mundial laboral reducido con una menor influencia en la formulación de políticas, con una relación menor con los partidos políticos y con una baja representación en la fuerza de trabajo empleada. Para Ebbinghaus y Visser (2000) "los cambios económicos, políticos y laborales del mercado en el período después de la edad de oro del capitalismo (1950-1973) gravaron la capacidad de movilización de los

¹ Freeman y Meddoff (1984) argumentaban las principales ventajas de la organización sindical: proporcionar un canal de comunicación entre trabajadores y gerencia (patronal), así como mejoras en la formación y las condiciones laborales. De igual manera, gestionan la información directa sobre las aspiraciones y trayectorias de los trabajadores que difícilmente se podrían obtener en los lugares de trabajo no sindicalizados.

movimientos sindicales europeos. En todos los países los sindicatos se enfrentaron a un clima menos amigable".

Un factor importante fue la desindustrialización y su impacto en la estructura sindical. A partir de la segunda mitad del siglo XX la mayor de los trabajadores sindicalizados estaban insertos en la industria, y en la etapa contemporánea están en los servicios. Con base en Visser (2019:25) a excepción de los sindicatos de Alemania, República Checa, Corea, Eslovaquia y Japón, los sindicatos más representativos están conformados por los trabajadores de los servicios, principalmente en el sector público; la tasa de sindicación promedio en la industria para los países industriales avanzados de Europa Occidental y América del Norte se redujo de 43% en 1980 a 22% en 2016. Por su parte la OCDE (2019) señala que la participación de los trabajadores en grupos o gremios sindicales se redujo drásticamente en sus países miembros entre 1985 y 2018; de 30% en promedio en 1985 pasó a 16% en 2018.

El Informe Mundial sobre el Trabajo de 1997-1998 preparado por la OIT (1998), presentó una tendencia hacia la disminución de la sindicalización para la mayoría de los movimientos sindicales en los países en desarrollo. Sin embargo, hubo algunas excepciones notables, relacionados con el retorno a la democracia y la mejora de los derechos sindicales: Sudáfrica y Chile fueron dos casos notables. La densidad sindical en 19 países fue menos del 10%, y en 54 países era inferior a 25%. En 19 países los sindicatos organizaban más de la mitad de los trabajadores. Los niveles de la densidad sindical disminuyeron en 47 de los 66 países de diferentes regiones del mundo, pero fue estable en siete y aumentó en 12 países (fuera de Europa se trataba de Sudáfrica, Zimbabue, Chile, El Salvador, Hong Kong, Filipinas y Taiwán) (Visser, 2000).

Posteriormente, Visser (2019:26-27) muestra como en los países miembros de la OCDE durante 1980 una tercera parte de todos los trabajadores estaban en la industria y cerca de 40% de estos trabajadores se afiliaron a un sindicato. Si esto hubiera sido lo mismo en 2016-2017, hubiera 22 millones más de sindicalizados por arriba de la cifra real de 58 millones, y la tasa de sindicación sería de un promedio de 22.1%. Sin embargo, la reducción ha sido drástica al pasar de 28 millones a 13 millones. Los principales países con una continua tendencia a la baja en la tasa de sindicación fueron Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Reino Unido y Australia, donde se tuvo una debacle de 47% en 1980 a 17% en 2017.

Una de las explicaciones más aceptable de estas cifras es que las nuevas modalidades de trabajo muestran a los trabajadores como autónomos, independientes o por cuenta propia, es decir, trabajadores atípicos, y estos constituyen casi una cuarta parte del empleo total en los países desarrollados (Visser, 2019: 34).

En el caso de América Latina, se puede observar una disminución de la densidad sindical desde mediados de las décadas de 1980 y 1990. Dos de las principales economías de la región, Argentina y México, sufrieron los descensos más notorios en las tasas de sindicalización en ese período. Además, la disminución fue evidente en Venezuela, Uruguay y Costa Rica. Por el contrario, Chile fue el único caso en el que se produjo un aumento de la densidad sindical en la región en ese período. Por otra parte, en América del Norte, Estados Unidos vio una caída drástica de la sindicalización entre 1985 y 1995, mientras que en Canadá las tasas de sindicalización se mantuvieron relativamente estables en ese período.

Para la última década del siglo XX, la OIT en su Informe Mundial del Trabajo (OIT, 1998), mostró que la densidad sindical aumentó sólo en algunos países, particularmente en África del Sur, donde el número total de trabajadores sindicalizados creció 130,8%, Filipinas (84,9%), España (62,1%), Malta (35,8%) y Finlandia (16,1%). En este mismo informe, los países en los que está sindicalizada la mayoría de la fuerza de trabajo empleada representan una minoría: sólo en 14 de los 92 países, donde se sabe que la densidad sindical (calculado teniendo en cuenta la fuerza de trabajo no agrícola), era más que 50% en 1995, y en la mayoría de los 48 países la sindicalización era inferior a 20%.

En un análisis más amplio sobre la densidad sindical, la OCDE (2004) muestra que sólo 4 de cada 20 países aumentaron la densidad sindical entre 1970 y 2004: sobresaliendo Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Islandia y España. En Finlandia, Islandia y Suecia, más de tres de cada cuatro trabajadores asalariados estaban sindicados alrededor de 2004, mientras que la cifra es uno de cada ocho, o menos, en Francia, Corea y Estados Unidos. La densidad sindical fue más de la mitad en Portugal y Nueva Zelanda, mientras que se redujo en más de un tercio en países como Australia, Francia, Irlanda, Países Bajos, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos. Estos datos muestran que las tasas de densidad en los países europeos están, por regla general, por encima de países pertenecientes a la OCDE en América del Norte, Oceanía y Asia (OCDE, 2004: 145).

En cuanto a los factores explicativos de los niveles de sindicalización, la OCDE (2004: 144) sostiene que es evidente que tanto, el grado de afiliación sindical y de cobertura de la negociación, pueden ser enormemente influenciados por ciertas funciones reguladoras. Por ejemplo, la mayoría de los países de la OCDE regulan sus relaciones laborales por medio de una o varias leyes que determinan las condiciones subyacentes para la representación de los trabajadores, la formación sindical, la negociación colectiva y los conflictos industriales, entre otros. La legislación influye en el poder del mercado de los sindicatos y de los empleadores mediante el establecimiento y la modificación de disposiciones legales que pueden inclinar un equilibrio vulnerable en favor de uno u otro lado (OCDE, 1994). Del mismo modo, el declive de la industria

manufacturera y el crecimiento de los servicios, el tamaño y la expansión del sector público, la propagación de contratos flexibles y el alcance del desempleo también han influido en la afiliación y densidad sindical.

Por otra parte, la proporción de trabajadores sindicalizados nunca había sido tan bajo desde 1950. Por el contrario, en los países escandinavos (Dinamarca, Finlandia y Suecia) y Bélgica, la dimensión de la disminución es casi imperceptible debido a la existencia del "sistema Ghent", que permite a los sindicatos gestionar las prestaciones sociales y de desempleo. La situación en Estados Unidos fue más dramática; la densidad sindical se redujo de 32% a 22% entre 1960 y 1980, el descenso persistió en las décadas siguientes hasta 13,9% en el año 2000 (Boeri, Brugiavini y Calmfors, 2001:15).

Así pues, en el último cuarto del siglo XX, algunos sindicatos se adaptaron con éxito a las condiciones recientes impuestas por la globalización neoliberal. Por ejemplo, Finlandia, España y Bélgica muestran un patrón de crecimiento de las tasas de densidad sindical en este período (Visser, 2006). Sin embargo, en la gran mayoría de países de la OCDE, incluyendo a México, los sindicatos son testigos de un notable descenso como consecuencia de diversos procesos que se produjeron sobre todo durante finales del siglo XX. Esta temporalidad fue crítica para los sindicatos en términos de sindicalización. Por ejemplo, la reducción de la representación sindical se desarrolló, de manera fluctuante, en Europa y en Estados Unidos durante el período 1960-2000. La densidad sindical subió de 37% a 43% en Europa durante el período 1960-1980, pero luego se redujo a 33% en 1997 (Boeri, Brugiavini y Calmfors, 2001: 15).

Observamos, pues, que los datos estadísticos generados por la OCDE, la OIT e investigaciones académicas, muestran las diferentes tendencias de la densidad sindical durante las últimas décadas; la expansión de los sindicatos en algunos países y la disminución en la mayoría.

Para el caso europeo, en países como Alemania Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Irlanda, Italia, Malta, Países Bajos, Noruega, Polonia, Reino Unido, República Checa, Suecia y Suiza la afiliación se redujo de 40.2 millones en 2000 a 36.1 millones en 2016, es decir, una reducción de la tasa media del -0.7% anual en el conjunto del periodo, pero con un retroceso ligeramente superior del- 0.8% en los años recientes. Evidentemente hay un descenso de la afiliación, con un promedio de caída de 13.9% (Vandaele, 2019:11).

Vandaele presenta datos más recientes y muestra que la afiliación sindical ha decaído entre 10% y 20% en el periodo 2010-2017; Polonia (-13.3%), Chipre (-13.4%), Países Bajos (-14.8%), Irlanda (-15.8%), Portugal (-16.5%) y Grecia (-17.4%); la caída más drástica se presenta en República Checa (-32.1%), Letonia (-32.8%), Eslovenia (-35.2%), Rumanía (-37%), Hungría (-39.6%), Estonia (-43%) y Eslovaquia (-43.7%) (Vandaele, 2019:13). Este declive de la densidad

sindical no sólo recae en la afiliación, sino también se tiene que contemplar la inserción en los mercados de trabajo, de trabajadores informales por cuenta propia y atípica. Con datos de Visser (en Vandaele, 2019) la media de la densidad europea es 28%. Los países por arriba de esta media son Islandia (90%), Dinamarca (67%), Suecia (66%), Finlandia 62%, Bélgica 53%, Noruega 51% e Italia 34 %, mientras que los que están por debajo son Estonia 4%, Lituania 8%, Reino Unido e Irlanda 23%, Países Bajos 17%, España 15%, Alemania 17%, Francia 11%, Croacia 24 % y Austria 27%.

En palabras de Bensusan (2019), cada país tiene diferencias en cuanto a sus problemas sindicales y, con base a las transformaciones de los mercados de trabajo, es necesario ver esas diferencias cualitativas que se han construido a partir de acuerdos sociopolíticos que definen las formas de relacionarse con el Estado, las organizaciones políticas y sociedad.

Para Hyman (2015) este escenario obliga a tener, por parte de los sindicatos, una estrategia, o ejes de acción, que se adapten a las transformaciones de los mercados laborales y superen las formas tradicionales de organización laboral y acciones colectivas.

Densidad Sindical en países de la OCDE en el Siglo XXI

Los cinco principales sindicatos del mundo, cuatro de ellos están en Europa y uno en Estados Unidos: IG Metall (Alemania), CGT (Francia), CGIL (Italia), UGT (Portugal) y AFL-CIO (Estados Unidos). En el caso asiático, similar al caso de América Latina, hay un control con orientación gubernamental, pero en los países latinos, es más diversa su composición corporativista basada en un modelo de unidad sindical (Bouzas, et al, 2015: 155).

Desde la posición de Bouzas, et al., (2015: 160) la conformación de los sindicatos a nivel global se enfrenta a una redefinición del trabajo a partir de los cambios en la producción global, nuevas necesidades en la sociedad, aparición de un nuevo perfil del trabajador subcontratación o tercerización, cooperativismo de prestación de servicios, trabajador por temporada, autoempleo e informalidad y un segmento juvenil que se desenvuelven en un escenario de inestabilidad y violencia.

El declive de los sindicatos puede corroborarse en las estadísticas en la primera década del siglo XXI presentada por la OCDE (2009), donde la tasa global de sindicalización disminuyó en los países de esta organización. A través de los datos estadísticos de los organismos internacionales, se puede indicar que desde las dos últimas décadas del siglo XX se presentó una disminución de la representación sindical en la fuerza de trabajo empleada en la mayoría de las

democracias capitalistas, mientras que en la primera década del siglo XXI la caída persiste, aunque en menor medida.

Las dificultades de los sindicatos en cuanto a agrupar una cantidad mayor de afiliados recae en varios factores: la concentración del empleo temporal en determinados en empresas o industrias pequeñas difíciles de sindicalizar, las leyes o reformas laborales que obstaculizan la contratación, y las desfasadas políticas sindicales que tratan el trabajo temporal y el trabajo en las empresas micro, medianas y pequeñas como barreras protectoras para la defensa de sus miembros principales (Visser, 2019: 35).

El análisis de las tendencias de la densidad sindical entre los miembros de la OCDE durante este período se vuelve relevante, ya que, de esta manera, diversas tendencias pueden ser contrastadas.

La primera evaluación general de este análisis comparativo muestra que las tendencias de los 30 países son divergentes y no presentan niveles similares de sindicalización. Sin embargo, se puede destacar que 27 de los 30 países experimentaron una tendencia negativa en el período neoliberal entre 1980 y 2010. Sólo tres países registraron una expansión en términos de sindicalización: Finlandia, Islandia y España. Sin embargo, si se considera el período 1980-2000, cinco países registraron un aumento y el resto tuvo una caída: Bélgica, Finlandia, Islandia, España y Turquía. Este período fue más perjudicial para los sindicatos con respecto a su representación en la fuerza laboral, en comparación con períodos anteriores.

Los datos analizados confirman una divergencia significativa entre estos países, tanto en las tendencias y los niveles de sindicalización. Aunque la mayoría de los países experimentaron un descenso, las tasas de densidad sindical entre 1980 y 2010 mostraron diversos patrones. Esta tendencia es continua ya que con la información de Visser (2019:27) se tiene que el mayor descenso de afiliación fue 28 millones a 13 millones y se produjo entre trabajadores manuales calificados y semicalificados; si bien la afiliación es diferente a la sindicación ayuda a comprender los cambios en la densidad. Con esta misma información se tiene que en 37 años, de 1980 a 2017, la tasa de sindicación promedio en la manufactura en Finlandia, Noruega Dinamarca, y Suecia disminuyó de 90% a 68% y en Francia, Italia Alemania, Austria, Bélgica, España, Suiza, Países Bajos, Portugal la reducción fue de 43% a 24 %.

Disminución de la densidad sindical en Estados Unidos y América Latina

En América del Norte el porcentaje de trabajadores sindicalizados con respecto a la fuerza de trabajo disminuyó drásticamente en los últimos treinta años. Los trabajadores de los países del TLCAN, ahora T-MEC, han experimentado un

colapso de la representación sindical desde 1970. En el siglo XXI, solo dos de cada diez trabajadores están sindicalizados. Esta tendencia se deriva de una variedad de factores.

Con datos de Visser (2019: 26) en los 18 países industriales desarrollados de Europa Occidental y América del Norte la tasa de sindicación promedio en el sector industrial, como principal espacio histórico de agrupamiento de fuerza de trabajo sindicalizada, se contrajo de 43% en 1980 a 22% en 2016.

La densidad sindical en Estados Unidos se redujo de alrededor de 23% a 13% entre 1980-2000; en el caso de México se registró una caída de 25% a 15% en el mismo período, mientras que en Canadá (el país con menor declive en esta región) disminuyó de 35% a 30%. De este modo, América del Norte experimentó una disminución constante de la densidad sindical en las últimas décadas del siglo XX. Los datos estadísticos en los casos de Estados Unidos y Canadá coinciden con otras estimaciones, pero en el caso de México, país con el que se tienen fuertes relaciones comerciales, la tasa de sindicalización de 15% no concuerdan con otras investigaciones en el área que estiman la tasa de densidad sindical entre 10% y 20 %, dependiendo del esquema aplicado y las fuentes consultadas². La densidad sindical en Canadá alcanzó 30 % de la fuerza laboral en 2011 (71% en el sector público, el 16 % en el sector privado y alrededor de 25 % en el manufacturero) (Uppal, 2011). En cambio, en Estados Unidos, poco más de 11 % de los trabajadores estaban afiliados a sindicatos en 2011 (35 % de los trabajadores del sector público, un 8 % en el sector privado y 10% en la industria manufacturera) (U.S. Department of Labor, 2016).

Para 2016, en Estados Unidos la cifra de afiliación sindical fue de 14.6 millones y representaban únicamente 10.7 % de todos los trabajadores en la Unión Americana. Llama la atención que un sector importante, pero desorganizado, es el de la alta tecnología; se estima que había 17 millones de trabajadores de alta tecnología en 2014, insertos en emporios o empresas como Google con 75.000 trabajadores, Facebook con 17.000 y Yahoo con 8.500, sin embargo, han sido limitados los intentos de sindicalización (La Botz, 2018).

El panorama de declive de la densidad sindical es similar para América Latina. Durante la década de 1990, las tasas de sindicalización cayeron en varios países de esta región, continuando una tendencia que ya se había iniciado en la década de 1980. Numerosos académicos argumentan que gran parte de la reducción de la sindicalización se explica por la reducción de empleo en el sector público.

² En el caso de México, la metodología de este estudio se basa en datos de la encuesta INEGI para estimar el número de miembros de sindicatos del país. Sin embargo, se considera que la fuerza de trabajo asalariado se calcula mediante el porcentaje de la densidad sindical, a diferencia de otros sistemas que dependen de la Población Económicamente Activa.

América Latina se sumó a la tendencia general, en la cual la tasa de sindicación se redujo a la mitad al pasar de 36% en 1990 a 18% en 2016; en países propios de América Latina, la desaparición de empleos formales está mermando en la afiliación, además de la inexistente representación de sectores juveniles, de trabajadores con contratos temporales, de las mujeres trabajadoras informales, trabajadores independientes y por cuenta propia, trabajadores de plataformas, por lo que los sindicatos se enfrentan a una necesaria reactivación de sus programas que muestren una legitimidad en la negociación colectiva y diálogo social (Visser, 2019:24).

Las tendencias de sindicalización en América Latina presentan dinamismos y patrones de comportamiento heterogéneos. A mediados de la década de 2000, Argentina fue el país más sindicalizado en la región con alrededor del 25% de los trabajadores sindicalizados en la fuerza de trabajo empleada, que fue mayor que la de Brasil (17%), Chile (16%) y México (10%). Este último se encuentra entre los países con los niveles más bajos de afiliación sindical en la región, con sólo 10% la densidad sindical. En este panorama mixto, los regímenes políticos, la composición del empleo, los sindicatos y la legislación laboral juegan un papel relevante en el panorama de la representación sindical en todos los países.

Con respecto a la evolución de las tasas de densidad sindical durante el período neoliberal, se puede observar que en la mayoría de los países hubo una disminución de la sindicalización. Por ejemplo, en Brasil, la densidad sindical se desplomó de 32% a 17% entre 1995 y 2005. La representación sindical en la fuerza laboral se redujo de 49% a 25% en este país durante el período 1986-1995, pero se ha mantenido en un nivel estable durante la década de 2000. Curiosamente, en Brasil, Chile y Argentina, el declive de la sindicalización se produjo dentro de los entornos democráticos después de la desaparición de los regímenes autoritarios. Por lo tanto, la democratización, aunque contribuye a la recuperación de los derechos humanos, y laborales, así como a la organización sindical, no necesariamente es una fuerza que lleve automáticamente al aumento de la densidad sindical.

En el caso de México, también hubo una clara disminución de la densidad sindical; la disminución de 14% a 10% entre 1985 y 2005, según fuentes oficiales. Con datos de Zepeda (2009), la densidad sindical en México decayó de 25 % en 1980, a 15% para el año 2000. Por su parte, Fairris (2007:193 citado en Rubio, 2017) señala el declive de 34% en 1984 a 20% para el año 2000.

Así pues, en la primera mitad de la década de 2000, México fue el país con los niveles más bajos de sindicalización entre las economías más grandes de la región. En la segunda mitad de la década de 1990, Colombia y Perú fueron los países con mano de obra menos sindicalizada con 7% y 8% respectivamente, según la OIT (2003: 65).

Para la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA, 2016: 200) la densidad Sindical en América Latina y el Caribe muestra datos heterogéneos pero el común denominador es a la baja: Cuba 81%, Argentina 48% y Uruguay 30%, Panamá 23%, Brasil y Nicaragua 20%, México y República Dominicana 14%, Costa Rica y El Salvador 10%, Ecuador 8%, Paraguay 7%, Perú 5%. Colombia 4% y Guatemala 3%.

En periodos más recientes es pertinente el paso acelerado de trabajos por cuenta propia que podría explicar en parte la disminución en la densidad de los trabajadores, sin embargo, los datos de la OIT (2018) arrojan que entre 2017-2018 se incrementó el número de trabajadores asalariados en 59.8% y los por cuenta propia sólo 22.8%. Estas cifras reflejan una oportunidad de atracción de los sindicatos hacia estos trabajadores, puesto que se inscriben dentro de nuevas reivindicaciones laborales, en la cual la organización reflejada en el sindicalismo puede contraponer las condiciones que caracterizan al mundo del trabajo contemporáneo: la precariedad. Así pues, ante este escenario de desilusión sindical es necesario reconocer e incluir nuevas categorías de trabajadores como los subcontratados, atípicos, temporarios y de plataforma. Por ejemplo, para Bouzas, et al. (2015) el caso del cibertrabajo obliga a implementar estrategias sindicales que muestren una acción que contemple la nueva cadena de producción, con independencia de fronteras y distancias, ya que los vínculos pueden darse por el propio proceso web, así pues, las preocupaciones sindicales deben superar solo al trabajo asalariado, integrando las demás formas de trabajo (Bouzas, et. al. 2015: 161).

Desde la posición de Bensusán (2019:87-89) el escenario creado por mercados altamente competitivos, con prácticas de subcontratación y uso de tecnologías, en la cual han aparecido nuevos tipos de trabajo, y que lleva a una escasez de empleos típicos y protegidos tradicionalmente con altos grados de rotación y movilidad, favorecen la unilateralidad patronal, produciendo un proceso de autodisciplinamiento de los trabajadores, por lo que el desafío de los sindicatos es instrumentar alternativas idóneas de inclusión, y por otro lado, incidir más allá de los esquemas de trabajo formal, optando por los trabajos informales en los que se enmarcan gran parte de los trabajos atípicos.

De igual manera, Rubio (2017:69) y Giménez (2019:10) coinciden que el sindicalismo debe consolidar su postura de legitimidad basada en representación que garantice la libertad, democracia, transparencia y rendición de cuentas, todo ello en mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, acabar con la simulación jurídica de relaciones laborales, desterrando la subordinación y combatir el prejuicio antisindical de hacer compatibles los derechos laborales con la productividad a la par de cambio tecnológico. Por lo tanto, los sindicatos deben ampliar sus márgenes de intervención, enriqueciendo los vínculos sociales más

allá de lo laboral, y tratar de incidir en el conjunto de políticas públicas, sociales, industriales y de innovación.

CONCLUSIONES

Es un hecho, que la globalización neoliberal trajo consigo una reestructuración en las relaciones sindicales. El surgimiento de mercados laborales altamente competitivos con nuevos modelos organizacionales, así como los cambios políticos que se tradujeron en modificaciones entre el Estado y la clase trabajadora han sido elementos que redujeron el margen de acción del sindicalismo tradicional.

La densidad sindical es un indicador que muestra la importancia de la organización de los trabajadores, a partir de considerar a la población sindicalizada y su relación con un universo laboral, es decir, no es un indicador cuantitativo aislado, sino que permite dimensionar la acción (o pasividad) de los sindicatos en sus relaciones laborales, sociales y políticas.

A lo largo del escrito se observó que el declive de la densidad sindical se presentó de manera global. Desde mediados de la década de los ochenta, las tasas de sindicalización cayeron. Una gran parte de la reducción de la sindicalización se explica por la desaparición continua de empleos formales, por las formas de contratos de trabajo de manera temporal, el crecimiento de trabajadores informales, trabajadores independientes, por cuenta propia y trabajadores de plataformas. Aunado a la desaparición gradual del discurso del poder sindical, que en su momento sirvió como un atractivo histórico para el trabajador de velar por mejoras en sus condiciones laborales.

Ante ello es necesario replantear estrategias que muestren la capacidad de los sindicatos y otras organizaciones gremiales para renovarse y ampliar las formas de representación real y efectiva. Este desafío exige considerar a nuevos grupos de trabajadores insertos en empleos atípicos, sin derechos ni acceso a la seguridad social. Es decir, implementar alternativas de inclusión e incidir más allá de los esquemas tradicionales de reconocimiento laboral. Esto implica una revitalización a partir de modificar las formas históricas de organización y acción colectiva de trabajadores, y replantear sus esquemas de negociación colectiva con relación a las figuras patronales y del Estado.

Sería interesante, para el caso mexicano, analizar la forma en cómo los sindicatos se ajustarán -a partir de las reformas en materia laboral a la Ley Federal del Trabajo de 2012 y 2019 tendientes a democratizar los sindicatos, así como las recomendaciones en materia sindical dentro del T-MEC y a la prohibición a las

formas de subcontratación- para tener una mayor fuerza que garantice mejores condiciones laborales e incrementar su membresía.

LITERATURA CITADA

- Bensusán, Graciela (2019). “La transformación de los sindicatos en América Latina: contextos, ideas y agendas”. *Boletín Internacional de Investigación Sindical* vol. 9 núm. 1-2 Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo pp. 85-101.
- Bensusán, Graciela y Middlebrook Kevin J. (2013). *Sindicatos y política en México. Cambios, continuidades y contradicciones*. UAM-CLACSO. México.
- Bensusán, Graciela (2004). “A new scenario for mexican tradeunions: changes in the structure of political and economic opportunities”, en Middlebrook, Kevin (ed). *Dilemmas of political change in Mexico*, London, University of London/ Center for U.S. Mexican Studies, University of California, San Diego, pp. 237-285.
- Bensusán, Graciela (2000). *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, FLACSO-UAM, Plaza y Valdés.
- Boeri, Tito, Brugiavini, Agar, Calmfors, Lars (2001). *The Role of Unions in the Twenty-first Century: A Report for the Fondazione Rodolfo Debenedetti*, Oxford University Press, New York.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso; Evaristo López María Guadalupe; Vega Huerta Mario (2015). “Las perspectivas sindicales en la globalización. Estudio de caso México, con referencias de otras realidades” en Bouzas, Ortiz José Alfonso. (Coord). *Las nuevas condiciones del trabajo en el contexto de la globalización económica: ¿hacia un nuevo derecho del trabajo?* México, D.F. UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 262 Pp.
- Burgess, Katrina (2004). *Parties and unions in the new global economy*, Pittsburgh, Pennsylvania. University of Pittsburgh Press.
- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) (2016). *Panorama Laboral Normativo En materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva en América Latina y Caribe*. Brasil- Costa Rica. Recuperado en; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_537018.pdf fecha de consulta 4 de mayo 2021

- Cook, María Lorena, “Toward Flexible Industrial Relations? Neo-Liberalism, Democracy and Labor Reform in Latin America”, en *Industrial Relations*, vol. 3, núm. 37, 1998, pp. 311-336.
- Ebbinghaus, Bernhard y Visser Jelle (2000). “When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95”, *European Sociological Review*, no. 15, pp. 135-158. <http://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018257>
- Freeman, Richard y Medoff James (1984). *What do unions do?* New York, Basic Books.
- Giménez, Cacho Luis Emilio (2019). *¿Hay futuro para el sindicalismo mexicano? Los desafíos de un nuevo contexto legal y político*. Fundación Friedrich Ebert-México. México.
- Haerpfer, Christian, Berbhagen, W. Patrick Inglehart Ronald F. and Christian Welzel (eds) (2009). *Democratization*, Oxford, Oxford University Press.
- Herzer, Dierk (2016). *Unions and income inequality: A heterogeneous panel cointegration and causality analysis*. Recuperado en https://econpapers.repec.org/article/blalabour/v_3a30_3ay_3a2016_3ai_3a3_3ap_3a318-346.htm Fecha de consulta 28 de Mayo de 2021
- Hyman, Richard (2015). Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT vol. 134, núm. 1, pp. 5-15.
- OECD, (2019). *Negotiating Our Way Up. Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Recuperado en <https://www.oecd.org/employment/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm> fecha de consulta 27 de mayo de 2021
- OECD, (2004). *Trade Union Density and Collective Bargaining Coverage, Economic Outlook*, OECD. Paris, France.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2003). *Panorama Laboral 2003. América Latina y el Caribe* en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_187480.pdf
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (1998). *Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Declaración, recomendación y resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo .86° reunión*. Ginebra. Recuperado en https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_234_span.pdf
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018*. Ginebra, OIT. Disponible en

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf].

- La Botz, Dan (2018). EEUU: Trump y el movimiento sindical, más allá de los daños inmediatos en Sin Permiso. Recuperado en <https://www.sinpermiso.info/printpdf/textos/eeuu-trump-y-el-movimiento-sindical-mas-alla-de-los-danos-inmediatos> fecha de consulta 2 de mayo de 2021.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio (2002). *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. México, UAM-Atzacapotzalco, Miguel Ángel Porrúa.
- Middlebrook, Kevin (1995). *The paradox of revolution: labor, the state, and authoritarianism in Mexico*, Baltimore, Maryland, Johns Hopkins University Press.
- Rubio, Campos, Jesús (2017). “Sindicalización y precariedad laboral en México” en *Región y Sociedad*, año XXIX, no. 68. Pp. 37-75.
- Rueschmeyer, Dietrich, Evelyn Huber Stephens y Stephens John (1992). *Capitalist Development and democracy*. Chicago, University of Chicago Press.
- Zepeda, Roberto (2009). “Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el periodo neoliberal”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 51, núm. 207, pp. 57-81.
- Zepeda, Roberto. (2014). “Sindicalización en México durante el periodo 1984-2006”. *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*. 4 (146): 35-53.
- Uppal, Sharanjit (2011). “Unionization 2011”. *Perspectives on Labour and Income. Standard Symbols for Statistics Canada*. Statistics Canada.
- U.S. Department of Labor (DOL) (2016) “Contingent workers”, en https://www.dol.gov/_sec/media/reports/dunlop/section5.htm
- Vandaele, Kurt (2019). *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*. Brussels, ETUI.
- Vernon, G (2006). “Does density matter? The significance of comparative historical variation in unionization”. *European Journal of Industrial Relations* 12(2): 189–209.
- Visser, Jelle (2019) “¿Pueden revitalizarse los sindicatos?”. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*. Vol. 9 núm. 1-2 Boletín Internacional de Investigación Sindical. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, pp. 21-56.
- Visser, Jelle (2006). “Union membership statistics in 24 countries”, *Monthly Labor Review*, Vol. 129, N°. 129, pp 38-49.

Visser, Jelle (2000). *Trends in Unionisation and Collective Bargaining*. International Labor Office, Ginebra.

Wallerstein, Michael and Western, Bruce. (2000). "Unions in decline? What has changed and why". *Annual Review of Political Science*, 3(1): 355-377.

SÍNTESIS CURRICULAR

Roberto Zepeda Martínez

Doctor en Relaciones Internacionales por la UNAM. Tiene un Ph.D. en Politics por la Universidad de Sheffield y Maestro en Estudios de América del Norte por la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). Es investigador de tiempo completo en el CISAN-UNAM. Sus líneas de investigación están centradas en las relaciones internacionales de los gobiernos subnacionales en América del Norte, desde un enfoque interdisciplinario. Asimismo, es especialista en estudios sindicales y cuestiones laborales en América del Norte. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), nivel 2.

Ernesto Sánchez Sánchez

Licenciado en Economía; Maestro en Estudios de Estados Unidos y Canadá por la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS); Dr. en Ciencias Sociales por la Universidad de Guadalajara (U de G). Es Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Cuenta con Perfil-Deseable PRODEP-SEP. Es miembro del Cuerpo Académico Consolidado Redes sociales y Construcción del Espacio Público. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), nivel 1. Sus líneas de investigación son: Trabajo, inserción laboral y migración.

[Inicio](#) / [Archivos](#) / Vol. 2 Núm. 25 (14): Contextualizaciones Latinoamericanas Número 25 Julio - Diciembre 2021

Vol. 2 Núm. 25 (14): Contextualizaciones Latinoamericanas Número 25 Julio - Diciembre 2021

Contextualizaciones
Latinoamericanas
Revista semestral del Departamento de Estudios Hispánicos y Latinoamericanos de la Universidad de Guatemala
Año 14 número 25, julio-diciembre, 2021. ISSN: 0017-2129

DOI: <https://doi.org/10.32870/cl.v2i25>

Publicado: 2021-07-01



Región Latinoamericana: Economía, Política y Sociedad

Representación social de México y el mexicano; ejercicio comparativo a través de un análisis prototípico y categorial de vergés en jóvenes

Daniel Cerna Álvarez

 PDF

La Casa de Dios y de Cash Luna: una megaiglesia centroamericana

Edson Fernando Gomes

 PDF

Do egocasting aos gabinetes digitais: o uso de lives, stories e podcasts pelos deputados federais brasileiros

Antonio Teixeira de Barros, Cristiane Brum Bernardes, Cristiano Ferri Soares de Faria, Elisabete Busanello

 PDF

Nuevas manifestaciones del conflicto entre trabajadores taxistas y conductores de Uber en Mazatlán, México: entre la gobernanza y las tensiones sociales

Carlos Alberto Olivarría Núñez, Ernesto Sánchez Sánchez

 PDF

El ejercicio impune de la represión política como legado autoritario y su incidencia en el cambio político y la calidad democrática en México

Teresa Isabel Marroquín Pineda

 PDF

Nuevas manifestaciones del conflicto entre trabajadores taxistas y conductores de *Uber* en Mazatlán, México: entre la gobernanza y las tensiones sociales

DOI: 10.32870/cl.v2i25.7871
Carlos Alberto Olivarría Núñez*
Ernesto Sánchez Sánchez**

Recibido: 23-10-2020
Revisado: 25-01-2021
Aprobado: 24-03-2021

Resumen

El siguiente documento analiza la dinámica laboral y las reivindicaciones del derecho al trabajo a partir del enfoque del derecho a la ciudad y el mecanismo de gobernanza, entre dos grupos de trabajadores del servicio de transporte de personas en Mazatlán, México. Se parte de considerar que las condiciones y actividades laborales de estos trabajadores se dinamizan en un escenario de injusticia y vulnerabilidad por lo que es necesario considerar cambios emanados de las nuevas formas de trabajo en plataformas, así como la necesaria participación institucional que garantice mejores condiciones laborales. La metodología implementada es de corte cualitativo, analizando e interpretando las formas de trabajo, condiciones y dinámica laboral de los trabajadores. Para ello se aplicaron 10 entrevistas semiestructuradas: 5 a trabajadores de plataforma y 5 a taxistas. Para el análisis conceptual se recupera la noción de derecho a la ciudad de Henry Lefebvre y para el caso de la gobernanza se utilizan los aportes de John Harrison desde la perspectiva de considerarla como un instrumento de convergencia territorial y urbana integrada.

Palabras clave: Conflicto social, empresas de transporte, mercado de trabajo

New manifestations of the conflict between cab workers and Uber drivers in Mazatlan, Mexico: between governance and social tensions

Abstract

The following document analyzes the labor dynamics and the claims of the right to work, from the approach of the right to the city and governance mechanism, among two groups of workers in the passenger transportation service in Mazatlan, Mexico. The starting point is to consider that the working conditions and activities of these workers are dynamic in a scenario of injustice and vulnerability, so it is necessary to consider the changes emanating from the new forms of work on platforms, as well as the necessary institutional participation to ensure better working conditions.

Licenciado en Turismo, Maestro en Ciencias sociales con Énfasis en Estudios Regionales, doctorante en el programa de doctorado en Estudios Regionales con Énfasis en América del Norte. Todos por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Becario Conacyt. Contacto: caoilvarria@gmail.com ORCID 0000-0002-7574-9919

**Licenciado en Economía; Maestro en Estudios de Estados Unidos y Canadá por la UAS y Dr. en Ciencias Sociales por la U de G. Es Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Cuenta por Perfil-Deseable PRODEP-SEP. Es miembro del Cuerpo Académico Consolidado Redes sociales y Construcción del Espacio Público. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) nivel 1. Contacto: ernestoss@uas.edu.mx ORCID 0000-0001-5845-0600

The methodology implemented is qualitative, analyzing and interpreting the forms of work, conditions and labor dynamics of these workers. For this purpose, 10 semi-structured interviews were conducted, 5 with platform workers and 5 with cab drivers. For the conceptual analysis, the notion of the right to the city by Henry Lefebvre is recovered, and for the case of governance, John Harrison's contributions are used from the perspective of considering it as an instrument of integrated territorial and urban convergence.

Key words: Social conflict, transportation companies, labour market

Introducción

En el documento “*Transport in the digital age disruptive trends for smart mobility*” de la consultora Deloitte, del año 2015, se advertía que el cambio en el transporte había llegado a través de la innovación digital y el uso de los smartphones para acceder a la información en la planificación de viajes. Estos cambios reflejaban solamente la innovación digital, la automatización, el incremento del número de pasajeros, la demanda de servicios de transporte, los precios bajos que ocasionaría la mayor competencia y la garantía de seguridad del usuario. Sin embargo, no vislumbraban la tensión y polarización social que se crearía entre los trabajadores del transporte tradicional, las personas que optarían por emplearse a través de aplicaciones digitales de transporte privado (como es el caso de *Uber*) y entre los usuarios y otros actores sociales. Para ello se empezaron a generar estrategias de acción e intervención dentro de los sistemas de gobernanza locales que resultaron limitadas y optar por un diálogo permanente entre los distintos actores involucrados en controversias y conflictos.

Desde el momento del surgimiento de aplicaciones en plataformas se han provocado una serie de implicaciones económicas y sociales en algunas de las ciudades donde se estableció este modelo privado de transporte, transformando las relaciones sociales y laborales de la vida cotidiana. Una de esas consecuencias son los conflictos entre trabajadores locales del puerto turístico de Mazatlán, México: taxistas y trabajadores de este nuevo modelo de transporte.

En este sentido, los objetivos de este documento son analizar, desde el enfoque de la gobernanza y el derecho a la ciudad, las distintas maneras en las que los actores sociales involucrados perciben y actúan en el conflicto entre los trabajadores del transporte público de alquiler tradicional (taxis), y los trabajadores de las aplicaciones del transporte privado (*Uber*). De igual manera se interpretan las narrativas de los trabajadores de ambos grupos ante el conflicto colectivo.

Con ello se trata de dar respuesta a las interrogantes: ¿cómo se gesta la relación entre las plataformas digitales como *Uber* dentro de los marcos de gobernanza urbana y el derecho a la ciudad? ¿Cuáles son las maneras en las que los distintos actores actúan

para solucionar problemáticas de corte laboral? ¿Qué opciones o alternativas de solución existen a esta problemática? ¿Qué perspectiva tienen los trabajadores sobre el rol del gobierno ante esta problemática?

Se trata de sustentar que el conflicto entre ambos grupos de trabajadores ha evolucionado más allá de la violencia y bloqueos urbanos, y se han implementado acciones limitadas que no reflejan una verdadera práctica de gobernanza por lo que no han resuelto de manera definitiva el problema de la regulación y competencia desleal, esto con la intervención de grupos de interés políticos y una débil gestión sindical.

En la primera parte se aborda el contexto de la problemática del conflicto entre transportistas de ambos grupos en Mazatlán. En este mismo también se describe la evolución de este desde sus inicios hasta la actualidad. Posteriormente, se hace un análisis de los conceptos del derecho a la ciudad y la gobernanza. Finalmente, se muestran los resultados del trabajo de campo a partir de las entrevistas obtenidas a los trabajadores.

Metodología

Se recupera el análisis del derecho a la ciudad como forma de reivindicación por la inclusión y participación dentro de la dinámica de la ciudad, en este caso, vinculado al derecho al trabajo y mejoras laborales, todo esto bajo las condiciones contradictorias y complejas en la vida urbana capitalista. Conceptualmente, también, se parte de concebir la gobernanza en función de la cooperatividad y coordinación de diversos actores públicos y privados para solucionar y dar un orden social.

Además, se contextualiza la problemática a partir de la noción que plantea Artioli (2018:2) sobre la importancia de realizar investigaciones sobre las plataformas digitales de transporte urbano, las cuales traen consigo implicaciones de carácter social, espacial y de gobernanza. Se recuperan los planteamientos de Stewart y Stanford (2017) y Todoli-Signes (2015; 2017) en la que sostienen que la era de las plataformas digitales han transformado las relaciones de empleo radicalmente, ocasionando transformaciones en la organización del trabajo y de autoempleo, así como la conformación de nuevas relaciones laborales

y espaciales. De igual forma se retoman elementos de carácter cualitativo como las percepciones de seguridad y trato para los pasajeros, así como las formas de discriminación y exclusión entre los conductores (Rogers, 2015).

Para la muestra se buscó una representatividad que permitiera reproducir las características y tendencias principales del universo. Este tipo de muestra es por conveniencia puesto que la selección se hizo de manera autoseleccionada. El trabajo de campo es de tipo nomotético, puesto que es un grupo de personas donde cada individuo posee características similares al resto de los sujetos o miembros del mismo grupo (Muñiz, 2010). Se eligió a cinco trabajadores de los ecotaxis verdes y cinco de *Uber*. Los primeros fueron contactados en sus sitios de trabajo en el fraccionamiento Santa Teresa. Todas las entrevistas fueron realizadas en la ciudad de Mazatlán durante el mes de julio de 2020 del día 03 al 29.

Las entrevistas a los trabajadores de *Uber* se hicieron al solicitar un servicio de traslado. Con base al perfil sociodemográfico, en su totalidad son trabajadores urbanos, cinco de ellos jóvenes; 3 de *Uber* y 2 taxistas cuyas edades van de los 18 a los 22 años; 2 adultos: uno de *Uber* y otro taxista de 40 años; y 3 adultos mayores: uno de *Uber* y 2 taxistas con edades de 60, 65 y 70 años. Las edades de los trabajadores son importantes ya que reflejan la noción que se tiene ante el trabajo y las relaciones sociales y la percepción sobre organizaciones gremiales ante nuevas dinámicas de trabajos atípicos.

Derecho a la ciudad y gobernanza: el tránsito del tipo ideal a las contradicciones

Desde mediados del siglo XX los estudios sobre la ciudad entraron al debate crítico de la ciencia social. En este siglo autores como Lewis Mumford, Louis Wirth, George Simmel, Henry Lefebvre, Edward Soja, Saskia Sassen, David Harvey, Allen Scott, Michael Storper, entre otros, se dedicaron a estudiar a la ciudad desde el enfoque social y las humanidades, más allá de la perspectiva arquitectónico-espacial, colocándola en el centro del debate de lo que hoy es conocido como urbanismo o estudios urbanos. Carrión (2019); Marcuse (2009); Harvey (2003) abordaron este tema desde el conflicto e integración de la ciudades, sus actores y sus derechos.

En 1968 el concepto del derecho a la ciudad sería introducido por primera vez por Henry Lefebvre. En el explicaba que las personas tienen el derecho a la vida urbana en libertad y a construir y reconstruir su propio espacio en la ciudad, esto apartir de un conflicto y contradicciones generadas por la dinámica del capital (Costes, 2011).

Si se recurre a Lefebvre (1968), este tipo de actividades, como es el servicio de transporte propio de habitantes urbanos, muestra la creación de la ciudad no burocrática, más allá de elementos mercantilistas, en donde se presenta el conflicto por decidir formas de vivir y de hacer la ciudad, en la que está involucrado también el derecho al trabajo, como elemento que dinamiza, empodera y reorganiza la fuerza de trabajo ante las formas espaciales de dominio, destrucción del medio ambiente y el desorden de planeación urbana, así como la necesidad de inclusión de trabajadores en la toma de decisión de políticas y cuestiones sociales.

Es decir, la pertinencia de Lefebvre recae en el señalamiento de lo que es un trinomio entre Estado-capital y trabajadores, en el que se lucha por reivindicaciones de inclusión y segregación laboral, es decir, el derecho a la ciudad implica también una cuestión laboral en la cual las diversas maneras de ocupar los espacios resistiendo a la dinámica mercantilista llevan a génesis de *heterotopías*, como espacios en la cual se gesta una transformación urbana.

Entonces, es pertinente, apartir de los análisis de *Uber*, situar el concepto de espacio historicamente concebido, y cómo ahora se muestra una realidad concreta a partir de la simbiosis entre lo virtual y físico en la ciudad creando espacios de convivencia e integración con múltiples problemas (González, 2017).

Desde esta perspectiva, considerando el análisis entre la ciudad y los sujetos que intervienen en su dinámica, se hace énfasis en la erradicación de las desigualdades, el fomento al desarrollo urbano, la creación de infraestructura urbana, dar seguridad a las personas, además, estimular el empleo pleno y productivo dentro del marco del trabajo decente para todos y las oportunidades de subsistencia en las ciudades y los asentamientos humanos.

Ante esto Carrión, en función del derecho a la ciudad en el contexto contemporáneo, indica lo siguiente:

...la implantación de la lógica neoliberal en la producción de las urbes implica un cambio de mirada: de lo social (estado de bienestar y redistributivo) a lo económico, convirtiendo la ganancia en el motor central del urbanismo (eficiencia), a través de: la privatización de los servicios e infraestructuras (Pírez, 1999), las políticas tributarias (reducción de impuestos), el incremento de las plusvalías del suelo (Abramo, 2011) y las inversiones públicas inscritas en el urbanismo de proyectos (Carrión, 2019: 177,178).

Para Carrión el derecho a la ciudad se vislumbra como una utopía política que busca la distribución equilibrada del poder y el acceso de la ciudadanía a los beneficios que produce la misma ciudad. De igual forma configura el eje de la conflictividad urbana lo

cual lleva a las ciudades a estar delimitada dentro de un fenómeno político con complejos marcos institucionales, donde se reivindica precisamente el derecho a la ciudad.

Otros autores, como David Harvey, reforzaron el derecho a la ciudad de manera más reivindicativa:

El derecho a la ciudad no es simplemente un derecho de acceso a lo que ya existe, sino un derecho para cambiarlo según el deseo de nuestro corazón. Necesitamos estar seguros de que podemos vivir con nuestras creaciones (un problema para cada planificador, arquitecto y pensador utópico). Pero el derecho a rehacernos creando un tipo de socialidad urbana cualitativamente diferente es uno de los máspreciado de todos los derechos humanos. El ritmo absoluto y las formas caóticas de urbanización en todo el mundo han dificultado la reflexión sobre la naturaleza de esta tarea (Harvey, 2003:939).

Para Harvey la ciudad nunca ha sido un lugar armonioso, libre de confusiones, conflictos y violencia. El derecho a la ciudad muestra quiénes están involucrados en esas demandas y reivindicaciones, quiénes son los actores potenciales, los agentes de cambio, qué son y qué los mueve, ya sea para proponer u oponerse al cambio. De igual manera, Marcuse (2009) señala que la cuestión es cómo entender hoy el derecho a la ciudad, dentro de una realidad global con trabajadores no clásicos en la cual la dinámica del capitalismo se complejiza en cuanto a categorizar el discurso ideológico y reivindicativo, no sólo laboral, sino social. Por lo tanto, primero se deben establecer los derechos, su historia y en qué espacio se van a establecer tales derechos.

Así pues, el derecho a la ciudad implica definitivamente replantear la cuestión social que conlleva a cuestionar las condiciones laborales en la ciudad que son resultado de transformaciones en el mundo del trabajo contemporáneo. Y si por algo se caracteriza la dinámica urbana actual es por el proceso de terciarización de la economía, polarizada bajo condiciones de precariedad e informalidad, con bajos salarios y carente de seguridad social (Ziccardi, 2016:30). Hay que hacer notar que la cuestión social y la cuestión urbana están entramadas por las condiciones de precariedad laboral y debilitamiento del modelo de Estado de bienestar que garantizaba cierta estabilidad y derechos al ciudadano-trabajador y que ahora ha ampliado las desigualdades económicas, sociales y territoriales, es decir, crea cada vez más espacios fragmentados o segmentados (Ziccardi, 2016).

Vemos una exclusión social que implica la negación de derechos en una ciudad formal, que impiden el ejercicio de una ciudadanía, que no garantiza un derecho al trabajo o una seguridad durante el trabajo, y que a manera de segregación social y terri-

torial, se busca sobrevivir ante estas limitaciones (Borja, 2019:27).

Por lo tanto, las interrogantes ante esta problemática se sitúan en cómo lograr el equilibrio en la sociedad y hacer valer el derecho a la ciudad en medio de presiones, tensiones, violencia y fragmentación laboral, así como de qué manera se puede lograr el hacer valer este derecho. De allí de la necesidad de recurrir a la gobernanza.

Maya et al (2018) abordan la gobernanza desde una perspectiva territorial y plantean:

La gobernanza surge como modelo alternativo para subsanar las deficiencias que hoy afectan a distintos países, regiones y ciudades, y cuyo acelerado crecimiento urbano y demográfico las ubica en el límite de la resistencia provocada por los efectos del agotamiento de los recursos naturales, del anárquico y desordenado desarrollo urbano, del incremento de los índices de contaminación de la ausencia de una normatividad efectiva que oriente la planeación de los asentamientos humanos, y del distanciamiento entre los ciudadanos y las autoridades, entre muchos otros factores que impactan directamente en la calidad de vida de la población. (Maya et al, 2018: 177).

Por su parte, para Harrison (2008), la gobernanza urbana se trata de los aspectos más estratégicos de la dirección, tomar las grandes decisiones sobre la dirección del desarrollo de la región de la ciudad y los roles que cumplirán los actores. Además, plantea que existen tensiones entre el nuevo patrón de crecimiento urbano y los modelos de gobernanza obsoletos que a menudo tienen la tarea de regularlo.

En ese sentido, Valverde (2011), señala que sobre la gobernanza urbana moderna recae el solucionar una serie de conflictos cada vez más complejos ante la diversificación de los usos del espacio, producto no sólo de las resistencias y reclamos sociales, sino más bien de una serie de contradicciones resultado del desorden urbano y de agendas de gobiernos en las que se da una exclusión espacial de clases, producto de la zonificación en las ciudades.

En el caso de ciudades como Mazatlán, estas se pueden manifestar como una resistencia ante el reclamo de sus ciudadanos por su derecho al trabajo y al uso del suelo, o lo que Scott y Storper (2015) llaman *el nexo del suelo urbano*, ante lo cual, diversos grupos que realizan una gran variedad de actividades económicas y no económicas en las ciudades terminan en conflictos al reclamar estos derechos.

El recorrido por el escenario local en Mazatlán, Sinaloa

La ciudad de Mazatlán, Sinaloa, está ubicada en el noroeste de México. Hasta el año 2020 contaba con una población de 501, 441 habitantes según datos del

INEGI (2020). Entre sus actividades económicas destacan el comercio, el turismo, el sector inmobiliario y el comercio marítimo internacional. Destacan como principales problemas de la ciudad la contaminación de lagunas, calles y esteros, el desabasto de agua, así como problemas sociales de seguridad y violencia y un desorden continuo en la ciudad, sobre todo en el contexto de la planeación urbana.

Con respecto al mercado laboral, está concentrado en actividades turísticas y los servicios, detectándose fenómenos de identidad flexible y precaria (formal e informal) donde los bajos salarios, la alta rotación, la competencia desleal, el conflicto y la incertidumbre son una constante. Con respecto al transporte público de alquiler los taxis, las *pulmonías* (nombre que surge a partir que a los usuarios les advertían que podrían contraer una enfermedad pulmonar por el hecho de estar descubiertas de todas partes), las *aurigas* (conocidas así a las camionetas, o pick up, que sustituyeron al antiguo carruaje impulsado por caballos para transportar personas) y los camiones urbanos son los que han caracterizado simbólicamente a la ciudad.

Figura 1
Pulmonía



Fuente. Propia.

Figura 2
Auriga o araña



Fuente. Propia

En Mazatlán, también existen diversas aplicaciones de transporte privado digital como *Uber*, *Didi*, *Beat*, *In-drive* y *Loch*. Estas iniciaron labores desde 2016 primeramente con *Uber* con un estimado de 250 y 300 autos particulares. En ese tiempo algunos choferes manifestaban no tener miedo ante el posible *boicot* del servicio de transporte público de alquiler, ya que sus organizaciones afiliadas habían advertido que no los dejarían operar en Sinaloa.ⁱ

Desde entonces, las fricciones entre unos grupos y otros ha generado una serie de conflictos como bloqueos, golpes y agresiones. Evidentemente, el problema, ante el uso de plataformas, se considera contemporáneo, sin embargo, en años anteriores se presentó un problema de negociación al trabajo por parte del sindicato de Autotransportaciones de Aeropuertos de Mazatlán (ATAMSA) y los sindicatos de taxis “rojos” y “verdes. El problema cobró notoriedad a partir del despunte del turismo en la economía local, el aumento de inversiones en la ciudad en sectores como el inmobiliario, que requirió más concesiones de taxis y de unidades de transporte, las disputas se fueron incrementando.

Ante esto, la opción que surgió fue la organización de los trabajadores del transporte de alquiler. Sin embargo, su empoderamiento estuvo marcado por el clientelismo político por parte de grupos políticos, vinculados al partido oficial (Partido Revolucionario Institucional) que controlaba el mercado y las tarifas. Por su parte, los conductores de *Uber* recurrieron al despliegue mediático en la que se hacía énfasis a la libertad de los usuarios al garantizar un mejor servicio, y principalmente, el derecho al trabajo. Así pues, en Mazatlán, pareciera ser que desde el punto del habitante- usuario de estos servicios el escenario entre taxistas, pulmonías, aurigas y *Uber*, este último desde la ilegalidad, representa ventajas económicas y de elección (González, Lizcano y Asprilla, 2017).

Esto puso al descubierto que no existe un marco legal para solucionar este tipo de conflicto en el transporte, por lo que la adaptación entre el riesgos e incertidumbre ha sido la única alternativa.

Ahora bien, si algo tienen en común todas las partes involucradas en este problema es que apelan al turismo como una dinámica real para mantener sus fuentes de trabajo. Por ello, los representantes de ambos grupos se han reunido constantemente con autoridades de los distintos niveles de gobierno en un esfuerzo por encontrar soluciones y vincular sus formas de trabajo con el desarrollo regional. En las reuniones se pide de palabra la liberalización del transporte y solicitud de “prudencia” hacia los conductores de *Uber* por parte de los taxistas. Es decir, no hay mecanismos

institucionales, dentro de un marco jurídico, que garantice la estabilidad laboral.

Este tipo de problemas va más allá de una cuestión de la comprensión, prudencia o factores de acuerdos coloquiales. Las autoridades locales saben de la importancia de las implicaciones que conlleva la necesidad de trabajar y dar servicios, principalmente en un espacio turístico como Mazatlán. Sin embargo, los últimos datos señalan que el problema sigue estancado y continúa por “falta de voluntad entre los implicados” principalmente por los taxistas, asumiendo la carencia de mecanismos para la resolución de conflictos. Lo único que se ha establecido entre los trabajadores son la conciliación, los convenios y el diálogo informal, sin soluciones institucionales. Las manifestaciones y reclamos continúan como protestas e incipientes formas de organización de los trabajadores a través de redes sociales digitales, así como nuevas formas de comercialización de sus servicios.

En este entendido se hace alusión a considerar a la gobernanza como el ejercicio en la que se reconoce a una autoridad política, económica y administrativa para solucionar los asuntos o problemáticas ciudadanas, pero desde una participación colegiada, entre el Estado, la sociedad civil y el sector privado que garantice el ejercicio de sus derechos y obligaciones (Serna, 2010: 36). De ahí que se considere que el ejercicio de la gobernanza establece prácticas en la acción de gobernar que enfatizan los aspectos que suplen al poder político e incorpora la participación a la sociedad civil a la acción de gobierno (Serna, 2010: 37). Para el caso de conductores trabajadores se observa un escenario carente de figuras representativas que señalen sus márgenes de acción, ya sea por la falta de reconocimiento del trabajador de *Uber* o por una débil participación del gremio de taxistas.

Trabajadores en Mazatlán; entre el derecho a la ciudad y el derecho al trabajo

Para los trabajadores de *Uber* el conflicto lo viven desde que inició el uso de plataformas y la actividad fue catalogada como competencia desleal entre trabajadores formales e informales. Los primeros entrevistados del grupo de *Uber* fueron los trabajadores que más tiempo tienen trabajando en esa actividad. Sostienen que se adaptaban al conflicto y que preferían no buscar problemas. Es notoria la percepción de asumir al trabajo como una actividad de riesgo, de latente agresión física por otro trabajador. También, asumen la intervención de aquella persona que no es trabajadora, el cliente, que interviene defendiendo sus derechos a consumir ese servicio y a su vez, elegir a otro trabajador para llevarlo a cabo. En las redes so-

ciales queda de manifiesto el apoyo a estos trabajadores, principalmente por el precio al servicio y trato hacia el cliente.

La conciencia del trabajo y el obtener un ingreso es un discurso que sobresale en las narrativas, ya que los entrevistados señalaban el derecho que tienen todos de mejorar su condición laboral y a utilizar los espacios de la ciudad para trabajar honradamente, sin embargo, la crítica recae en considerar a otros trabajadores como dueños de la calle y del espacio público. Otros entrevistados señalaban la necesidad de la defensa ante ataques físicos, admitiendo la opacidad de las autoridades y abonando al clima de hostilidad entre los trabajadores tradicionales. Además, acusan a las autoridades de ser parte de una simulación, pues siempre ha hecho caso omiso a sus demandas y sólo los atienden en tiempos de campañas electorales. Señalan que las autoridades municipales otorgaron ciertos derechos para trabajar (a cambio de apoyos electorales) en zonas o sitios determinados, y ello garantizaba cierta estabilidad a los conductores. En este sentido, los objetivos del ejercicio de gobernanza se desvirtúan ante el corporativismo político, en la cual la autoridad asume su rol sólo con fines electorales y no como una relación imparcial en búsqueda de un beneficio colegiado. Esta práctica es históricamente implementada ante diversos gremios y su relación con gobiernos o partidos oficiales al poder, en la cual las condiciones de trabajo son negociadas a partir de apoyos políticos de gobiernos en turno.

Es necesario señalar la notoria precariedad laboral centrada en las plataformas al no reconocer como trabajadores de facto a aquellos que usan sus instrumentos para dar el servicio. Esto repercute en la representatividad institucional del trabajador de plataforma. De igual forma cabe la interrogante de, si el gobierno, en sus diversos niveles, reconoce a estos como trabajadores con plenos derechos laborales. En esta óptica, la lectura de una gobernanza obliga a re-dimensionar a sus actores, a sus intermediarios, como puede ser el sindicato para los taxistas o los clientes para el caso de las plataformas.

Por su parte, los taxistas señalaban que el conflicto con *Uber* ya no existe puesto que se tuvo que dar fin a las agresiones debido a que el gobierno de Mario López Valdez (2011-2017) prohibió los bloqueos advirtiéndoles que habría sanciones para aquellos taxistas que incurrieran en esos hechos. Una de ellas era quitar las concesiones a los taxistas. Esta situación no pudieron negociarla los sindicatos, ya que un bloqueo vial se podría tipificar como un secuestro de personas. Por otro lado, manifiestan que hay competencia desleal y abusiva que ocasiona la falta de una

regulación más estricta de los *Uber*, sobre todo de sus tarifas y reglamentación. Por ejemplo, los taxistas tienen altos costos operativos y cuotas administrativas, como una cuota sindical de \$1,400 mensuales; los conductores de *Uber* no cubren esos requisitos al no estar sindicalizados, a pesar que se les exige el pago de un seguro a daños a terceros. Otro elemento que describen los conductores es la condición de explotación mediante la extensa jornada de trabajo: hasta 16 horas al día, indicando que, debido a la competencia, la jornada tiene que extenderse para poder obtener un ingreso considerable a sus necesidades.

Evidentemente, en los reclamos se asume una postura de comprensión y conciencia, veladamente aceptando el derecho al trabajo de los ciudadanos. Algunos de los testimonios señalan: “nosotros no tenemos nada contra los compas de *Uber*, porque ellos también son personas necesitadas como nosotros”, “nosotros el coraje que traemos es con el gobierno que no ha hecho nada por regularlos a ellos ni apoyarnos a nosotros”. De igual manera, señalaban que ven lejano el que ellos vayan a caer en bloqueos o agresiones hacia los conductores de plataforma en el contexto actual, dado que también están ejerciendo su derecho a ganarse la vida y no tienen la culpa de la incompetencia del gobierno. Argumentan que con *Uber* hay una fuga de capitales y que es una empresa que se está aprovechando de la mano de obra de los mexicanos, y que si esta fuera una empresa mexicana sin duda la apoyarían.

Otro testimonio, un taxista de 40 años, menciona:

el ingreso de *Uber* fue en parte culpa de nosotros, porque algunas unidades son de mala calidad y la atención y actitud de algunos de nuestros compañeros han sido muy malas hacia los usuarios y eso también abrió paso a que entrara *Uber* y otras aplicaciones.

Aquí es importante resaltar la intervención indirecta del usuario o cliente que legitima la presencia de este servicio e influye, con intensidades menores, en la dinámica del conflicto.

Para algunos taxistas, la necesidad de intervención del gobierno recae en una postura paternalista ya que expresaban que desearían que el gobierno les otorgara algún apoyo para el combustible el cual representa un alto costo para ellos. Sostienen que esto ayudaría a bajar sus precios en los servicios, con respecto a la competencia de plataforma.

Para los trabajadores conductores tradicionales sus condiciones y actividades laborales se dinamizan en un ambiente de injusticia de parte del gobierno hacia ellos y sus familias. Asumen que el conflicto ha escalado desde la negación y la inconformidad con

más competencia ya que no sólo se han sumado más trabajadores de *Uber*, sino de otras aplicaciones.

Se observa que la actividad del transporte se inscribe en una esfera laboral vulnerable y riesgo ante constantes amenazas, violencia física, al igual que una pasividad del sindicato de transportistas que ante instancias oficiales no tiene una presencia considerable para incidir en la regulación de otros tipos de servicio de transporte.

Finalmente, las soluciones que se proponen para evitar la continuidad ante estas situaciones son de forma tradicional; recurrir al diálogo y hacer convenios y crear un sistema de tarifas justo y homologado para los distintos sistemas de transporte (de concesiones de alquiler y privados de plataformas) donde la competencia desleal no se presente o se otorguen mínimas ventajas de unos sobre otros. Sin embargo, hay que cuestionar ante qué autoridad o representación gremial tiene *Uber* y otras aplicaciones. Esto muestra un vacío en el reconocimiento institucional hacia los trabajadores de plataforma, a diferencia de los taxistas mediante sus gremios o sindicatos, por lo que los mecanismos de gobernanza se dificultan al individualizar las posturas de estos trabajadores de plataforma.

La postura de los taxistas coincide parcialmente con lo planteado por González (2017), en la cual *Uber* representa una fuerza hostil para el ejercicio de una movilidad urbana, para el caso mazatleco, no desde de desarrollo sostenible, sino desde la competencia desregulada. Pero valdría la pena situarlo como lo hace este autor al cuestionarse el impacto negativo en la sostenibilidad a partir de la automovilidad y su permisión legal no hace más que excluir a las otras formas de movilidad urbana en zonas turísticas como Mazatlán, y ser considerada como fuerza entrópica que contribuye al desorden vial en la ciudad-sistema (González, 2017: 11).

El conflicto está latente dentro de las narrativas de estos trabajadores ya que los elementos de inseguridad e incertidumbre son constantes. No solamente la inseguridad hacia los trabajadores, sino que dentro del imaginario social se ha creado un simbolismo hacia los trabajadores de taxis tradicionales y de *Uber* en la cual acceder a estos servicios de transporte implica inseguridad y peligro.

Reflexiones finales

Los testimonios de los trabajadores llevan a plantear que las formas del trabajo reclaman una inclusión y reconocimiento, reflejado en el derecho a la ciudad y al trabajo que involucra una práctica democrática en el que cada vez participen más ciudadano que respondan ante intereses y reivindicaciones.

Las diversas formas de trabajo deben ser cuestionadas y reflexionadas con base a una realidad concreta, especificando las necesidades de cada ciudad y sus actores. Sin embargo, parece ser que, desde la práctica de gobernanza, se adolece de verdaderos mecanismos que coadyuven de manera integral entre trabajadores y autoridades a la solución para el reconocimiento y derecho al trabajo. Cabe ubicar lo que señala David Harvey, adecuado a la reorganización espacial sobre el uso del transporte y movilidad, sobre los necesarios ajustes espaciales y temporales, que a su vez llevan a conformar nuevos paisajes dinámicos, propios de la acumulación del capital.

La situación en Mazatlán refleja las tensiones y conflictos que actualmente se viven en distintas ciudades a partir del uso de plataformas digitales, como en el caso del de *Uber*. Es interesante vislumbrar cómo estos trabajos, que combinan lo clásico con lo atípico, salen a relucir contradicciones internas del mismo sistema al generar trabajo y, a su vez, establecer relaciones antagónicas en las relaciones laborales y de la exclusión entre trabajadores, reclamando la necesaria intervención adecuada en las agendas de los gobiernos a través de políticas públicas.

En estas relaciones laborales se observan elementos cualitativos y simbólicos que van desde la indiferencia, el desconocimiento y la nula empatía de los trabajadores de *Uber* con el conflicto, así como enojo, frustración, impotencia y adaptación de los trabajadores de los ecotaxis verdes.

Las nuevas manifestaciones del conflicto en Mazatlán entre taxistas y conductores de *Uber*, van más allá de las notas periodísticas y se requiere de la interpretación dado que estas se traducen a partir de las experiencias y las emociones de los trabajadores. Hasta ahora, los taxistas y otros grupos del transporte de alquiler no han llegado a convenios con los grupos de las aplicaciones del transporte privado, quienes manifiestan no tener problemas con los taxistas: solo buscan tener una mejor calidad de vida y obtener más ingresos. Se percibe, al igual que González, Lizcano y Asprilla (2017), la falta de interés u omisión por parte de la autoridad gubernamental, por lo que no se ha ejercitado una verdadera gobernanza que refleje una participación integral con soluciones a largo plazo.

El conflicto está latente y la tensión social que generan unos grupos y otros se percibe, lo que obliga entonces a la reconsideración de la ciudad y sus actores a establecer canales propios de gobernanza que den una solución parcial o definitiva a esta problemática.

Referencias

Artioli, F. (2018). Digital platforms and cities: a literature review for urban research. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02385137/document>

Borja, J. (2019). Ciudadanía, derecho a la ciudad y clases sociales. O la democracia versus el derecho en Carrión, Mena Fernando y Dammert-Guardia, Manuel (Eds.); *Derecho a la ciudad Una evocación de las transformaciones urbanas en América Latina*, FLACSO Ecuador. CLACSO, IFEA, 2019. PP.25-60

Carrión, F. (2019). Derecho a la ciudad y gobierno multinivel en América Latina. *Monografías CIDOB*, N°. 76. FLACSO, Ecuador.

https://www.cidob.org/es/articulos/monografias/ampliando_derechos_urbanos/derecho_a_la_ciudad_y_gobierno_multinivel_en_america_latina.

Costes, L. (2011). Del "derecho a la ciudad" de Henri Lefebvre a la universalidad de la urbanización moderna. *Urban*, (2), 89-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3762679>

González Pérez M. G. (2017). Uber y movilidad urbana en la geografía metropolitana de Guadalajara: auge y declive en *Geograficando*, vol. 13, n.º 1, Argentina, pp. 1-14.

González Pérez M. G.; Lizcano, Caro José y Asprilla, Lara Yefer (2017). Uber en el medio ambiente urbano: una revisión desde la teoría de sistemas en el caso Mazatlán en *Redes de ingeniería*, Edición especial, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Colombia, pp. 129-137. Recuperado en <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/REDES/article/view/12484/1308>.

Harvey, D. (2003). The right to the city. *International journal of urban and regional research*, 27(4), 939-941. <https://doi.org/10.1111/j.0309-1317.2003.00492.x>

Harrison, J. (2008). City-regions and governance. En: Johnson, C. et al. (2008) (eds.), *Connecting Cities: City-Regions Metropolis*. Sydney, pp. 49-70. <https://researchprofiles.canberra.edu.au/en/publications/connecting-cities-city-regions-city-regions-and-governance>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). Censo de Población y Vivienda. México. Información por entidad http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/sin/territorio/div_municipal.aspx?

tema=me&e=25

Lefebvre, H. (1968). *El derecho a la ciudad*, Barcelona. Península.

Marcuse, P. (2009). From critical urban theory to the right to the city. *City*, 13(2-3), 185-197. <https://doi.org/10.1080/13604810902982177>.

Maya, J., Campos, H., Rosas, F., & Jiménez, P. (2018). Análisis del concepto de gobernanza territorial desde el enfoque del desarrollo urbano. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, (31), 175-210. <https://clio.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/53699>.

Muñiz, M. (2010). Estudios de caso en la investigación cualitativa. *División de estudios de posgrado Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Psicología*. México, 1-8. https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/1_estudios-de-caso-en-la-investigacion-cualitativa.pdf

Rogers, B. (2015). The social costs of Uber. *U. Chi. L. Rev. Dialogue*, 82, 85. https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=ucirev_online

Serna, de la Garza Jose Ma. (2010). *Globalización y gobernanza: las transformaciones del estado y sus implicaciones para el derecho público*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, D.F, UNAM.

Scott, A. J., & Storper, M. (2015). The nature of cities: The scope and limits of urban theory. *International journal of urban and regional research*, 39(1), 1-15. <https://doi.org/10.1111/1468-2427.12134>

Stewart, A. & Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 420-437. <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>

Todoli-Signes, A. (2017). The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 193-205. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>.

Todoli-Signes, A. (2015). El Impacto de la 'Uber Economy' en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships:

The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept). *IUS Labor*, 1-25. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538.

Valverde, M. (2011). Seeing like a city: The dialectic of modern and premodern ways of seeing in urban governance. *Law & Society Review*, 45(2), 277-312. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2011.00441.x>

Ziccardi, Alicia (2016) Cuestión social y el derecho a la ciudad Una introducción: en Carrión, Fernando y Erazo Jaime (Coords.), *El derecho a la ciudad en América Latina: visiones desde la política*. UNAM-CLACSO pp. 23-40.

¹Por otro lado, cabe decir que a nivel nacional, desde 2015, la misma situación de conflicto se presentó en ciudades como Los Cabos, Aguascalientes, Ciudad de México, Puebla, Acapulco, Guadalajara y San Luis Potosí.

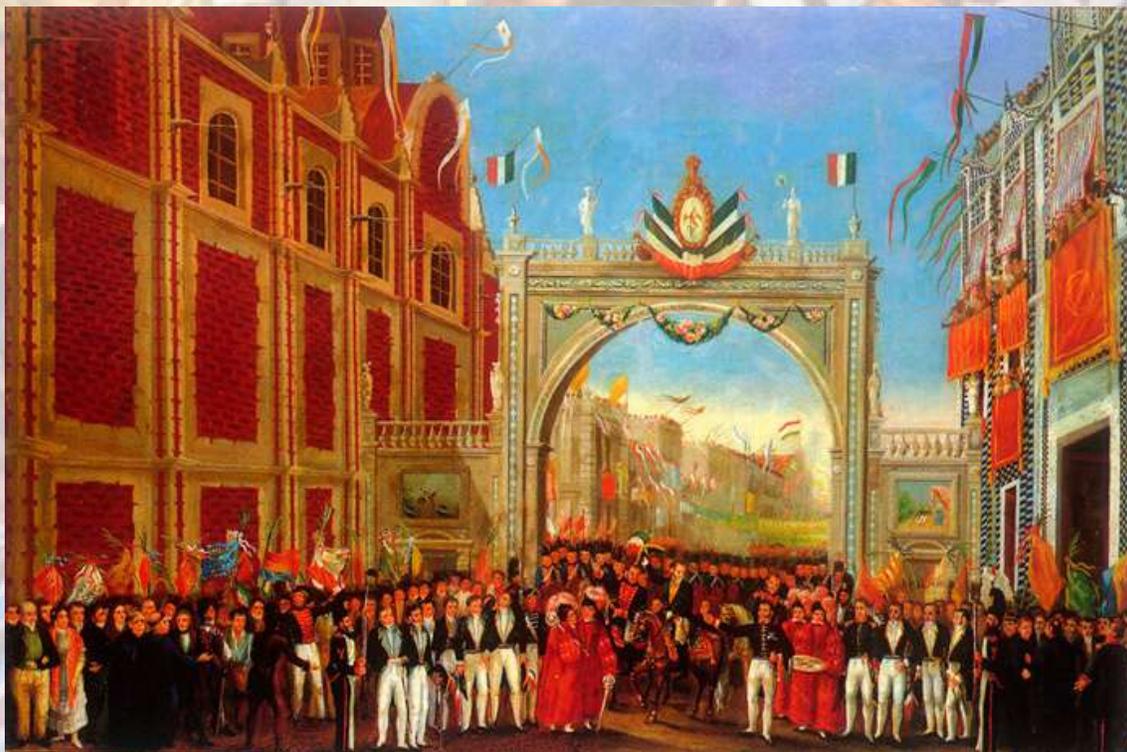
Vol. 3, Núm. 6, julio-diciembre 2021. ISSN: 2594-2891

Escripta

Revista de Historia

DOSSIER

INDEPENDENCIA Y NACIONALISMO EN MÉXICO Y AMÉRICA LATINA



Dr. Samuel Ojeda Gastélum
Dr. Wilfrido Llanes Espinoza
Coordinadores



**FACULTAD DE HISTORIA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**



Escripta

Vol. 3, Núm. 6, julio-diciembre 2021

Comité científico:

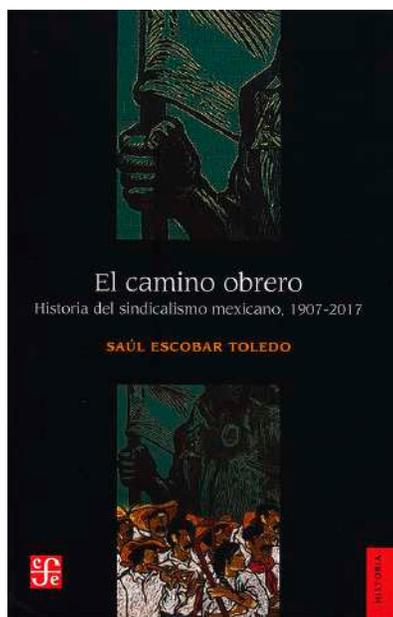
Alfredo Pureco Ornelas, Instituto Mora, México.
Sergio Valerio Ulloa, Universidad de Guadalajara, México.
Luis Jáuregui, Instituto Mora, México
Jordi Canal Morell, Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales, Francia.
Álvaro Acevedo Tarazona, Universidad Industrial de Santander, Colombia.
Eugenia Allier Montaño, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
Salvador Calatayud Giner, Universidad de Valencia, España
Paul Garner, Universidad de Leeds, Reino Unido.
Juan José Gracida Romo, Colegio de Sonora, México
José Antonio Ibarra Romero, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
Alan Knight, Universidad de Oxford, Reino Unido.
Jesús Méndez Reyes, Universidad Autónoma de Baja California, México.
Ignacio Peiró Martín, Universidad de Zaragoza, España.
Wilson Picado Umaña, Universidad Nacional, Costa Rica.
Pedro Rújula López, Universidad de Zaragoza, España.
Tomás Pérez Vejo, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.
Gloria Tirado Villegas, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.
Guillermo Zermeño Padilla, El Colegio de México, México.

Comité editorial:

Gustavo Aguilar Aguilar, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Eduardo Frías Sarmiento, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Diana María Perea Romo, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Rigoberto Arturo Román Alarcón, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Sergio Arturo Sánchez Parra, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Jesús Rafael Chávez Rodríguez, Universidad, Autónoma de Sinaloa, México.
Yasser Orlando Espinoza García, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Mayra Lizzete Vidales Quintero, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Wilfrido Llanes Espinoza, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Azalia López González, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.
Samuel Octavio Ojeda Gastélum, Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

Escripta

Revista de Historia



Reseña

Saúl Escobar Toledo,
*El camino obrero. Historia
del sindicalismo mexicano,
1907-2017.*
México: FCE, 2021.
ISBN 978-6071670205

Ernesto Sánchez Sánchez¹

Recepción: 18 de junio de 2021
Aceptación: 15 de diciembre de 2021

¹ Universidad Autónoma de Sinaloa.

[...] *el siglo xx fue el siglo de los trabajadores.*

S.E.T.

Los sindicatos son una de las instituciones más importantes de las sociedades industriales contemporáneas que consolidaron no sólo formas de socialización entre los agremiados, sino conquistas que garantizaron determinados grados de bienestar de los trabajadores. Asimismo, estas organizaciones son la base, enmarcadas en el mundo del trabajo, de las libertades civiles y garantías de protección de los trabajadores.

Por tal razón, la lectura del libro de Saúl Escobar Toledo, *El camino obrero. Historia del sindicalismo mexicano, 1907-2017*, es pertinente no sólo por lo que implica analizar los objetivos y acciones que ha logrado el sindicalismo, sino porque desde una mirada analítica se realiza, a partir de un ejercicio histórico crítico, el origen, el crecimiento, el auge y el declive del sindicalismo mexicano ante los cambios en los modelos y patrones de acumulación que repercuten en las formas de organización y representación que caracterizaron históricamente a la clase trabajadora. Para Escobar Toledo históricamente se presentó un sistema corporativo, en la cual el Estado cooptó y controló políticamente a las agrupaciones gremiales a través de cambios en las estructuras legales e institucionales, pero también implementaron beneficios relativos como garantizar trabajos estables, aumentos salariales, prestaciones y seguridad social, evidentemente enmarcado en un contexto de antidemocracia sindical. Sin embargo, con la crisis del Estado social benefactor hubo una reducción del impacto de los pactos corporativos y, por lo tanto, una disminución de la influencia sindical en la gestión del sistema de relaciones industriales, sustentada en la descentralización y flexibilización.

En esta nueva obra el periodo de análisis es temporalmente amplio: desde los últimos años de porfiriato hasta la llegada de gobierno que propone una cuarta transformación histórica en México, en la cual se impulsarían reformas a Ley Federal de Trabajo.

El libro está dividido en apartados que abarcan tres temporalidades de estudio: 1) El surgimiento del sindicalismo. A la conquista de la seguridad social 197-1940, 2) La consolidación del corporativismo y las resistencias obreras 1946-1982 y 3) El repliegue y el nuevo siglo 1983-2019.

Desde su inicio deja explícita la necesidad de considerar las condiciones del trabajo dentro de la dinámica del capitalismo cambiante, y que adecua a un patrón que le permite conseguir formas de acumulación y reproducción. Asimismo, señala que hablar del sindicalismo implica considerar al movimiento obrero como aquellas expresiones de descontento y rebeldía contra el sistema capitalista. Advierte que los trabajadores no sólo se han acuerpado en el sindicalismo ante sus reivindicaciones, sino en también en otros movimientos sociales.

De igual forma, el análisis de estas organizaciones de trabajadores está condicionado por los cambios en el capitalismo a finales del siglo XX, así como por la derrota ideológica del laborismo socialdemócrata y la utopía proletaria que redefinieron no sólo el papel de los trabajadores, sino las nuevas aspiraciones del sujeto activo trabajador en sus diversas modalidades tradicionales y atípicas.

En la primera parte señala que la insurrección armada comenzada en 1910 tuvo un impacto mayúsculo en el sector rural, y el movimiento obrero adoleció de una fuerza que no le permitió ser parte central en la gesta revolucionaria. No obstante, en años posteriores, con la Constitución de 1917 se daría un reconocimiento verdaderamente paradigmático en el ámbito mundial, estableciendo derechos a los trabajadores, desde mejoras a sus condiciones laborales, así como su participación en el poder político. Pero esto no sería, desafortunadamente, una constante. Así pues, se redujo la jornada laboral, se implementó la contratación colectiva, así como el derecho a la organización sindical, la participación de las utilidades de las empresas, el pago de horas extras, el derecho a huelga y el paro para obreros y patrones. Es importante señalar, bajo esta lectura, que la redacción y establecimiento del Artículo 123 Constitucional se debe a una postura visionaria de los zapatistas y de otros miembros de la Convención que tenían una influencia política del sindicalismo incipiente. Esta nueva legislación permitió décadas después, en 1931, la Ley Federal del Trabajo (LFT) como resultado de un proceso de negociación entre el Estado, los trabajadores y los patrones, conformando un nuevo orden en las relaciones laborales. Sin embargo, esta ley formalizó las formas autoritarias de intervención gubernamental en los espacios y procesos de negociación y reivindicación de los trabajadores. Este intervencionismo estatal

caracterizó las formas operativas de los sindicatos durante gran parte del siglo XX. En este sentido, para Escobar la LFT de 1931 fue el pilar legal del control del Estado sobre las organizaciones gremiales. Esto sirvió para que en 1937 se llevara a cabo una alianza electoral entre la CTM, la CNC y el PNR, en la que el partido oficial se comprometía a lanzar candidatos propuestos por estas organizaciones, es decir, abrir espacios políticos a líderes obreros y campesinos, que durante décadas funcionarían como fuerzas de apoyo a las políticas de gobiernos en turno. Esto se tradujo en el rasgo característico del sindicalismo mexicano, la antidemocracia, ya que posteriormente con la transformación del PRM al PRI, bajo la presidencia de Miguel Alemán, que reforzó ese corporativismo, los líderes sindicales no toleraron ninguna forma de crítica o disidencia entre las principales organizaciones sindicales.

En este segundo periodo de análisis, de 1946 a 1982, y que es la segunda parte de la obra, se desarrolla un análisis sobre la consolidación del corporativismo y las resistencias obreras.

A partir de la segunda mitad del siglo XX se concretó el establecimiento del modelo sindical caracterizado por la total desaparición de la disidencia sindical, la antidemocracia y por la complacencia ante los gobiernos, siendo así un *movimiento obrero subordinado y dependiente*. Para Escobar tres son elementos que funcionaron para controlar y extinguir cualquier tipo de protesta de corte laboral; 1) la consolidación del monopolio político del PRI, 2) el fomento a la inversión extranjera y privada, bajo el argumento de mejoras las condiciones de los trabajadores, y 3) la eliminación de cualquier disidencia de corte obrero y campesino.

Sin embargo, como parte de la dinámica social, el control autoritario tuvo —y tendrá— siempre una respuesta. En estos años, 1948-1950, 1958-1959, surgieron protestas encabezadas por los ferrocarrileros y el magisterio que derivaron en huelgas, las que posteriormente servirían como base de otros movimientos sociales, entre ellos el de los médicos, los maestros, los estudiantes y los electricistas. Estos movimientos surgieron por reivindicaciones de carácter salarial, pero también porque cuestionaron la forma de control y organización gremial, fueron reprimidos por la fuerza, atacando su aspiración de independencia y sustituyendo el liderazgo por uno afín al gobierno.

Si bien el milagro mexicano reflejó un aumento en los salarios reales y la creación de empleos, seguía presentándose rasgos de una desigualdad social, y las formas antidemocráticas en diversos espacios eran una constante que tendía a perpetuarse. Así pues, fue un periodo de sombras y luces; entre la inclusión social y el despotismo político. La creación de leyes laborales que beneficiaron medianamente al trabajador fue un hecho; sin embargo, continuaban en condiciones de subordinación hacia el gobierno. En este sentido, se consolidó el corporativismo en la que los trabajadores aceptaron el dominio y el funcionamiento de un sindicalismo controlado por el Estado a cambio de mejoras en el empleo y el ingreso, así como una participación política legislativa por sus principales líderes. En la crítica a esta situación, en la que Escobar analiza las afirmaciones sobre que el corporativismo y el Estado creó un binomio que permitió determinada distribución de beneficios, así como regular las relaciones entre las clases y el Estado, todo esto en un ambiente de antidemocracia, señala que se debe de considerar, para entender esta forma *sui generis* de corporativismo, un proceso histórico que emana desde la Constitución de 1917 —en la cual surge un Estado social—, en la que se destaca el reconocimiento de los derechos de las clases, obreras y campesinas y la intervención del gobierno para asegurar su cumplimiento. Por lo tanto, el corporativismo mexicano no se puede concebir de manera simple como un arreglo entre gobierno-partido-sindicato, sino un proceso donde se fueron tejiendo alianzas políticas entre una camarilla sindical y el gobierno para desmembrar cualquier disidencia política y social, y ya sometidos los trabajadores, a partir de cooptación de organizaciones masivas, el Estado mexicano puso en práctica un conjunto de políticas redistributivas.

A partir del paradigmático movimiento estudiantil de 1968, se empieza una ruptura política y social, en consonancia con el agotamiento del modelo económico que trastocó cambios en las trayectorias del mundo laboral. En el contexto sindical, surgieron numerosos conflictos laborales, el de los electricistas entre los más significativos, por lo que el periodo se conoció como *insurgencia sindical*, reivindicando mejoras al salario y a las condiciones laborales, pero lo que caracterizó fue la demanda por un sindicalismo libre, independiente, así como la creación de nuevas organizaciones sin los esquemas burocráticos, antidemocráticos y corruptos. Durante las décadas de

los setenta y hasta inicios de los ochenta surgieron numerosas movilizaciones que permitieron unificar corrientes sindicales tradicionalmente combativas, como los electricistas, y nuevas corrientes aspirando a desenvolverse en una dinámica distinta al sindicalismo corporativo. Esto influyó, por ejemplo, que en el gobierno de López Portillo se impulsaran reformas laborales, contraponiendo los postulados neoliberales que años después se instaurarán en México —un ejemplo de ello sería la puesta en marcha de los contratos de protección—, es decir, recuperaban la obligación que tiene el Estado para promover y garantizar el empleo, así como el derecho al trabajo socialmente útil.

En la última parte, Escobar Toledo advierte la crisis prolongada del sindicalismo mexicano, no sólo por la histórica intervención estatal, sino porque se está diluyendo lenta pero continuamente por la fuerza del gran capital, y que dentro de los nuevos patrones de acumulación figura como eje articulador de las relaciones laborales, tratando de desaparecer las formas de lucha de los trabajadores, atomizando y reduciendo las formas del trabajo de manera individual y sin representación como formas clásicas del modelo neoliberal.

Ante esto, no sólo en México, sino en gran parte del mundo se llevaron protestas masivas ante la flexibilización del trabajo y contra la capacidad de control del empleador que implementó, para la disminución de costos laborales e incrementar sus tasas de ganancia, nuevas formas de organización de la producción y modificación de las relaciones laborales. Así pues, para el caso de México, con la sustitución del patrón de acumulación era necesario cambiar de modelo sindical también en conjunción de la desaparición del estado de bienestar. Lo que se presentó fue, en palabras de Murillo, *una relación subordinada improductiva entre el gobierno y los sindicatos*.

En el escenario laboral mexicano, si algo ha caracterizado al neoliberalismo, es la crisis del corporativismo y la reestructuración productiva. Esto permitió, por ejemplo, la proliferación de los llamados contratos de protección; contratos colectivos de trabajo que se pactan de manera discreta entre líderes y el empleador, por lo que hay un desconocimiento de las bases sobre la existencia de este, y esto, a su vez, protege a las empresas al imponer condiciones de trabajo, salarios y beneficios de manera no negociada.

En este recorrido histórico, Escobar Toledo ponen énfasis en problemáticas contemporáneas como la Reforma Laboral de 2012. A pesar de que el

sindicalismo de protección tuvo una presencia considerable, tuvo su debacle, reflejada en un inmovilismo, debido a la transformación del partido que se benefició del tradicional modelo sindical. Ya con la llegada del PAN al poder, se continuó con un sindicalismo de bajo perfil que continuó con sus prácticas, pero sin la influencia política que lo caracterizaba. Para el autor, el acuerdo PAN-PRI-sindicatos corporativos se puede explicar por la incapacidad de los partidos de oposición de articular una estrategia que aglutinara una fuerza sindical alternativa. Sin embargo, en 2012 se abrió una puerta para llevar a cabo reformas a la LFT y modificar los esquemas de flexibilidad laboral utilizado para la reducción de costos, en detrimento de los beneficios del trabajador. Así pues, la reforma de 2012 se enmarcó en los artículos que afectan las condiciones laborales como la subcontratación (*outsourcing*), la contratación por horas, periodos de prueba y capacitación e indemnización del trabajador ante despido.

En este análisis, la política laboral contemporánea está caracterizada por una contención laboral, el debilitamiento de los sindicatos y la subcontratación. Y esta es una tarea que realmente se debe reflejar partir de la reforma de 2019, exigencia que demanda en materia laboral la continuidad y el éxito del T-MEC.

Para Escobar, la Reforma Laboral de 2019 recupera parte de los anhelos de los trabajadores organizados a partir de siete pilares: a) Justicia, resolviendo los problemas entre trabajadores y patrones por parte del Poder Judicial de la Federación, b) Conciliación, a cargo de Centros de Conciliación que se instituyan en las entidades federativas, c) Libertad sindical, a partir del derecho de constituir verdaderas organizaciones independientes, d) Democracia sindical, que garantiza el voto personal, libre, directo y secreto, e) Contratación colectiva, que da voz y transparencia al solicitar la aprobación de acuerdos colectivos por los trabajadores, f) Conflictos sindicales, que serán resueltos a través de consultas entre trabajadores y g) Rendición de cuentas sobre la administración del patrimonio de la organización.

Las nuevas y tradicionales reivindicaciones laborales, a poco más de tres décadas del neoliberalismo, muestran una postura sindical dinámica. Esto no quiere decir que ya estén superados los vicios que durante décadas han permeado en la relación Estado y empresa, pero sí la aparición de novedosas

formas de organización, algunas sustentadas en las acciones colectivas con trabajadores tradicionales y atípicos.

Para concluir, la obra de Saúl Escobar Toledo se suma al debate sobre la necesidad que los sindicatos tienen de recuperar la imagen de representatividad de los trabajadores. Una tarea pendiente es reactivar las formas de organización considerando, por ejemplo, las fluctuaciones con tendencia a la baja de las tasas de densidad sindical, que sugieren nuevas formas de lucha contextualizadas dentro de elementos de orden social, jurídico, político y económico.