

## Mesa 155 – Acción colectiva y mundo del trabajo (MSC)

### La desconstrucción de la protección social a través de la flexibilidad del contrato laboral: un análisis de la reforma laboral mexicana

Fernanda Barcellos Mathiasi<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-5354-0778>

Thiago Duarte-Pimentel<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0003-1889-069X>

**Resumen:** Este *paper* analiza los impactos generados por la ley de reforma laboral, en las características y condiciones de trabajo de los trabajadores sindicalizados. Con base en la teoría social realista crítica, se consideró que los cambios institucionales en los mecanismos de la estructura social del trabajo se fundamentan en tres categorías ontológicas: espacio-tiempo, identidad y poder. La investigación empírica analizó el caso de tres sindicatos con mayor número de filiados, en la ciudad de Culiacán, Sinaloa, México. Se utilizó la estrategia de investigación mixta, con la recolección de datos cuantitativos y cualitativos, a los cuales se tomó datos históricos, documentales y estadísticos. Las evidencias sugieren que la morfogénesis en las estructuras espacio-temporales implican nuevas configuraciones identitarias –*individual y colectiva* – que, a su vez, posibilitan reconfiguraciones en las *estructuras de poder*. Se deduce que la flexibilidad en el contrato laboral generó la desprotección social del trabajador, empeorando sus condiciones de trabajo.

**Palabras-clave:** Realismo crítico; Espacio-tiempo; Sindicatos; Reforma Laboral; Flexibilidad Laboral; Desprotección Social.

---

<sup>1</sup> Coordenadora e professora do Núcleo de Prática Jurídica do Curso de Direito do Centro Universitário Estácio Juiz de Fora. Assessora de Apoio Legislativo na Câmara de Vereadores de Juiz de Fora. Doutora em Ciências Sociais em Cotutela pela UAS- Universidade Autônoma de Sinaloa-México e Universidade Federal de Juiz de Fora-MG-Brasil. Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Juiz de Fora-Brasil Advogada Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC MINAS-Brasil. Bacharel em Direito pela Universidade federal de Juiz de Fora-Brasil. Graduanda em Ciências Sociais pela Universidade federal de Juiz de Fora-Brasil. Avaliadora *Ad hoc* da Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM - ISSN 1981-3694 - Digital Object Identifier (DOI): 10.5902/19813694Avaliadora *Ad hoc* da Revista da Escola Superior da Magistratura Tocantinense - DOI: <http://dx.doi.org/10.34060/reemat.v9i14.211> Avaliadora *Ad hoc* da Revista de Direito da UNIFOR - ISSN 2236-7632 [https://www.researchgate.net/profile/Fernanda\\_Barcellos\\_Mathiasi](https://www.researchgate.net/profile/Fernanda_Barcellos_Mathiasi) Curriculum Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6849232428148801>

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Federal de Juiz de Fora (UFJF). Máster en Administración por la UFMG. Licenciado en Turismo por la UFMG. Profesor e investigador de tiempo completo en la UFJF. Profesor de posgrado (maestría y doctorado) en Ciencias Sociales y de la licenciatura de Turismo y Ciencias Humanas. Miembro de la Asociación Internacional de Sociología (ISA) y de la Asociación Internacional de Expertos Científicos en Turismo (AIEST). Profesor visitante en universidades de EE.UU, Canadá, México, Cuba y Ecuador. Líder del Grupo de Investigación Realismo Crítico, Acción Colectiva y Trabajo (REACT). Director del Centro Latinoamericano de Excelencia en Turismología (CELAT) y del Observatorio Económico y Social del Turismo (OEST). Editor Jefe de la revista Anales Brasileños de Estudios Turísticos (ABET) y de la Revista Latino Americana de Turismología (RLAT). Correo: [thiago.pimentel@ich.ufjf.br](mailto:thiago.pimentel@ich.ufjf.br)

## **The deconstruction of social protection through the flexibility of the labor contract: an analysis of the Mexican labor reform**

**Abstract:** This paper analyzes the impacts generated by the labor reform law on the characteristics and working conditions of unionized workers. Based on critical social realist theory, it was considered that institutional changes in the mechanisms of the social structure of labour are based on three ontological categories: space-time, identity and power. The empirical research analyzed the case of three unions with the largest number of members, in the city of Culiacán, Sinaloa, Mexico. The mixed research strategy was used, with the collection of quantitative and qualitative data, for which historical, documentary and statistical data were taken. Evidence suggests that morphogenesis in space-time structures implies new identity configurations - individual and collective - which, in turn, make possible reconfigurations in power structures. It is deduced that the flexibility in the labor contract generated the social unprotection of the worker, worsening his work conditions.

**Key words:** Critical realism; Space-time; Trade unions; Labour reform; Labour flexibility; Social deprivation

**Resumo:** Este *paper* analisa os impactos gerados pela lei de reforma trabalhista, nas características e condições de trabalho dos trabalhadores sindicalizados. Com base na teoria social realista crítica, se considerou que as mudanças institucionais dos mecanismos da estrutura social do trabalho se fundamentam em três categorias ontológicas: espaço-tempo, identidade e poder. A investigação empírica analisou o caso de três sindicatos com maior número de trabalhadores sindicalizados na cidade de Culiacán, Sinaloa, México. Se utilizou a estratégia de investigação mixta, com coleta de dados qualitativos e quantitativos, retirados de dados históricos, documentais e estatísticos. As evidências sugerem que a morfogênese das estruturas *espaco-temporais* implicam novas configurações identitárias –*individual e coletiva* – que, por sua vez, possibilitam reconfigurações nas *estruturas de poder*. Se deduz que a flexibilidade no contrato de trabalho gerou a desproteção social do trabalhador, piorando as condições de trabalho.

### **1. Introducción**

En el contexto mundial reciente (post 2010), la ola derivada del matrimonio entre la agenda económica neoliberal y el conservadorismo político se ha impuesto como tendencia en los estados nacionales occidentales. Dicha agenda, a su vez, ha promovido una serie de cambios en las políticas públicas nacionales bajo la justificativa de dinamizarse la economía y cambiarla a una más eficiente. De forma preponderante, la cuestión de la eficiencia ha sido tratada bajo la rúbrica de una aceleración productiva (Harvey, 1998; Rosa, 2009; 2013), es decir, en términos de la capacidad de hacer cosas.

Así como en la modernidad, en la era de la modernidad tardía (o postmodernidad) uno de los ejes centrales de dicha dinamización es el ontológico, lo de las estructuras espacio temporales (Rosa, 2009; 2013). En la teoría social, Giddens es uno de los que recuperan categorías ontológicas – como el tiempo y el espacio – para analizar la sociedad. En su análisis sobre la modernidad, la noción de encaje/desencaje, por ejemplo, ha sido movilizada para argumentar como en el paso de la era feudal hacia la modernidad, se dio mediante un proceso continuo de

desconexión entre la dimensión simbólica y física de las estructuras sociales preexistentes (Giddens, 1984).

Todavía, aunque Giddens llama la atención para el problema, una teoría más sistemática de la dimensión (espacio) temporal de (la sociedad) las estructuras sociales sólo aparecerían de forma más reciente, por las manos de Hartmund Rosa. Su argumento central es relativamente simple: la modernidad (temprana o tardía) esta atada a un proceso de (modernización) aceleración (triple: tecnológica, económica y cultural).

La aceleración tecnológica deriva de inventos técnicos y científicos que genera perfeccionamiento en el proceso de trabajo. Una vez introducidos, difundidos y masificados los inventos en el plano productivo, el sistema económico pasa a operar también de forma más acelerada, aumento su capacidad productiva en menos tiempo. Pero, igualmente en el plano cultural, los individuos son acelerados en función de la multiplicidad de tareas que pasan a acumular y contestar.

En el ámbito de las políticas nacionales, en particular en el sistema productivo, la aceleración tiene que ver con el grado de eficiencia y modernización en que opera un determinado sistema. Una vez puestas lado a lado, es decir, dado la actual condición de sistema global unificado, las economías nacionales (y sus sistemas productivos) pasan a ser medidas según su capacidad, velocidad y grado de innovación. Las más potentes (rápidas) pasan a liderar una carrera global. Las más débiles (lentas) se convierten en seguidoras. Todo tiene un costo, y el costo de la ineficiencia (morosidad) es medido y calculado como un costo (relativo) al proceso necesario para destapar la economía.

Este es el referencial global (Muller, 2018) de las políticas públicas, en nivel mundial, en la actualidad. Empíricamente, el problema de la modernización (aceleración) – o su falta – se convierte en una cuestión de políticas públicas en los países que buscan perfeccionar sus sistemas económicos a la luz de la racionalidad instrumental y sistémica. Con frecuencia, los gobiernos – sobre todo en los países que buscan la actualización histórica (Ribeiro, 1995; 2001), es decir los que están atrasados en la carrera – buscan por medio de las políticas, des institucionalizar las estructuras actuales y re institucionalizar nuevas formas, produciendo así lo que Giddens llamó de mecanismos de desencaje, con el fin de acelerar los procesos.

Pero, lo más importante, en lo particular para la argumentación que se pretende en este trabajo, es traer a la superficie la cuestión de la ontología, y reconectarla al análisis de la teoría social.

Este artículo se propone a analizar, bajo una perspectiva realista crítica, los impactos generados por la ley de reforma laboral, en las características y condiciones de trabajo, teniendo como contexto de investigación empírica en caso de México. En lo particular, se busca analizar los principales cambios introducidos en el mecanismo de contrato de trabajo, a partir de una visión estratificada de la realidad, que toma de préstamo las categorías ontológicas propuestas por Pimentel (2012): estructuras espacio temporales (realidad natural), simbólicas (ideal), y prácticas relacionales (social).

La pregunta que orienta este estudio es: ¿la flexibilidad en el contrato laboral impactó en la desprotección social del trabajador? Así que se busca comprender la actuación sindical como elemento del desarrollo de los derechos humanos laborales a través de un estudio de caso en tres sindicatos en el municipio de Culiacán, Sinaloa en México. Para eso se hizo un estudio de caso en que se eligió los tres mayores sindicatos locales que son los trabajadores del Estado (STASE) y los trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS), y luego un sindicato de trabajadores de la Coca-cola, con grande número de trabajadores afiliados. El debate empieza

con la Reforma Laboral de 2012 que autoriza algunas modalidades diferentes de contratación, como la subcontratación, contratación “de confianza” y los salarios por hora, que impactan directamente en la acción colectiva sindical, en el número de trabajadores afiliados y en la búsqueda por preservación y cumplimiento de los derechos laborales.

Para contestar la pregunta se propuso los objetivos de: 1) elucidar el realismo crítico en la teoría social y como eso estructura esa investigación; 2) presentar los datos de las entrevistas con los tres liderazgos sindicales, relacionando la percepción que tienen ellos del trabajo decente, del impacto de flexibilidad en los contratos laborales después de la Reforma de 2012, sobre todo, qué resultados tuvo para la acción colectiva sindical transformando las categorías de espacio-tiempo, identidad y poder.

Hay un rol de objetivos a seguir para generar en un *locus, espaciotemporal*, características en el mercado laboral que proporcionen condiciones mínimas de vida hacia a los trabajadores y luego el *trabajo decente*<sup>3</sup>. Una de las cuestiones centrales que preparan al discurso de las reformas laborales es la idea de flexibilidad, lo que radica en mecanismos como el fraccionamiento del tiempo de trabajo y su ejecución en distintos lugares. El argumento del discurso neoliberal es lo de la libertad del trabajador, como si la flexibilidad espaciotemporal lo empoderara. Pero, del otro lado, para los trabajadores y sindicales, en la práctica, lo que hace es disminuir las garantías de estabilidad, generando en el individuo una presión por conformidad (mismo en aceptando condiciones labores peores).

Como conclusión se ha observado que los trabajadores sindicalizados que están bajo la protección sindical y el contrato colectivo de trabajo son los que tienen mejores condiciones laborales, con seguro social, jornada laboral fija, mejores salarios y prestaciones. Por tanto, la cuestión del ataque a los sindicatos afecta demasiado el mercado laboral, pues es el primer nivel de la precariedad laboral, es donde se va a debilitar los derechos humanos laborales en los principios de la solidaridad social, de los derechos laborales y sociales, de la seguridad, de la justicia social, y se va a impedir el trabajo decente para los ciudadanos.

## 2. Cuadro Teórico

### 2.1 Teoría Social Realista Crítica

Todo conocimiento supone, en alguna medida, un objeto conocido. Dicho de otro modo, todas las teorías y esquemas interpretativos de la realidad presuponen *una* realidad. La cuestión, según Bhaskar, reside precisamente en saber de qué tipo de realidad se habla<sup>4</sup>. Más allá de eso, se trata de referir a una *misma* realidad (Vandenberghe, 2014), eso porque la posibilidad lógica (pero no factual) de que cada uno pudiera tener referirse a un universo particular, inconmensurable, llevaría a una visión solipsismo y autista de la realidad social, imposibilitando toda y cualquier cambio intersubjetivo, toda y cualquier practica social, comenzando por la comunicación, en la labor, etc, lo que no encuentra ningún respaldo en la realidad factual. Al revés, la hipótesis (y la verificación) que se hace es precisamente al revés, aunque seamos

---

<sup>3</sup> Trabajo decente acá está de acuerdo con el concepto de la OIT, posibilidad de empleo, empleo remunerador, condiciones de trabajo (jornada laboral, salario, prestaciones, entre otras), seguro social, derechos individuales y colectivos del trabajo, derechos humanos laborales (GHAI, 2003).

<sup>4</sup> Ontológicamente el positivismo reconoce la realidad idéntica al objeto empírico y no como parte del conocimiento que se ha podido obtener sobre él. A su vez, las versiones idealistas de la filosofía de la ciencia son, se refieren a la realidad individual, subjetiva como percibida por el sujeto. En el límite, las versiones más radicales – como el construccionismo social radical de Kenneth Gergen, por ejemplo – sostienen que no hay realidad fuera de la percepción del sujeto individual.

distintos y tengamos distintas percepciones de la realidad, hay algo, en algún grado, que nos permite intercambiar percepciones y hablar de la misma realidad haciendo posible la integración social.

Lo que este argumento implica es fundamentalmente una cuestión ontológica. Ontológicamente se parte del presupuesto hay una realidad, la cual puede ser conocida, pero ni siempre lo es. Es decir, la realidad existe aún que no sea conocida, estudiada, determinada, pues es un sistema abierto cambiante, mutable y parcial (Bhaskar, 1978, 2009, 2013). En este sentido, la realidad es la fuente sobre la cual se debe reportar el conocimiento.

Para el realismo crítico, hay dos realidades una transitiva (epistemológica) y otra intransitiva (ontológica) (Bhaskar, 1978, 2009, 2013). Hay una realidad externa, objetiva, que es importante conocerla por medio de una mirada crítica para un acercamiento de la realidad objetiva, para tener una visión general y amplia hacia al objeto.

La realidad intransitiva (ontológica) es lo que se estudia por los científicos, estructuras, mecanismos reales que existen sin intervención humana (Sayer, 2014). La dimensión transitiva (epistemología) son las teorías sobre la realidad, son los pensamientos, teorizaciones sobre el mundo, por lo tanto, que necesita la capacidad de abstracción humana (Sayer, 2014). Así que se concluye que los objetos sociales y su construcción son transitivos generados a partir de estructuras que son intransitivas.

Es fundamental comprender la ciencia bajo la doble dimensión, transitiva (epistemológica) e intransitiva (ontológica) pues reducir la realidad social a lo que se puede medir u observar, como es lo empírico, es una explicación parcial de los fenómenos sociales, ya que no revelan sus estructuras generadoras (Bhaskar, 1978).

La unión de todos estos planteamientos es que se hace capaz de identificar las estructuras sociales generadoras prácticas sociales, de acciones y discursos, para de esta manera, acercarse más de lo que se llama realidad social (Pimentel, 2012), la cual se refiere tan solamente a una clase de objetos de la realidad, a la cual deben sumar los objetos materiales, ideales y artefactuales para que se pueda llegar a una interpretación y explicación científicas más completa. El problema de los paradigmas anteriores, considerados por Bhaskar como *monoplanares*, es que tratan de considerar precisamente apenas un horizonte de análisis, sea por tomar apenas una clase de objetos sea por tomar en cuenta un nivel de realidad (micro, meso o macro) a lo cual se tiende a reducir (conflacionar) los demás elementos de la realidad (por ejemplo macro estructuras sociales son explicadas en términos de acciones individuales, o el comportamiento individual es explicado por efecto de entidades sobre individuales como ideología, estado, etc.). En la perspectiva realista crítica solo se puede explicar un fenómeno social cuando hay la consideración (el reconocimiento de la existencia e independencia) de estos elementos y su articulación de estos diversos planteamientos, acción colectiva y la acción individual.

Bhaskar (2008) apunta los niveles de realidad que son: a) el real; b) el actual y 3) el empírico<sup>5</sup>. El primer nivel es la estructura y el poder de los objetos, o sea, el real es el

---

<sup>5</sup> O como interpreta Resende (2008) “o potencial, o realizado e o empírico. (...)O domínio do potencial refere-se ao que quer que exista, “independentemente de ser um objeto empírico para nós e de termos uma compreensão adequada de sua natureza” (Sayer, 2000b: 9). O potencial refere-se também às estruturas internas e poderes causais dos elementos sociais, isto é, sua capacidade de se comportarem de maneiras particulares, suas tendências e suscetibilidades a certas mudanças. (...) Se o potencial se refere às estruturas e poderes dos elementos sociais, o realizado refere-se “ao que acontece quando [e se] esses poderes são ativados” (Sayer, 2000b: 10). (...)O empírico, por fim, é definido como o domínio da experiência, da observação – é aquilo que nós efetivamente observamos dos efeitos das estruturas, das potencialidades e das realizações. Enquanto o potencial e o realizado são dimensões

transfactual, que existe en la naturaleza o socialmente, aunque todavía desconocido (Sayer, 2000). Es en ese nivel donde las acciones generan impactos en la acción e interacción humana, es decir, hay causalidad directa (Pimentel, 2012). El segundo nivel, el actual, surge con el espacio y el tiempo, y luego, sus efectos en nexo causal en el mundo real (Sayer, 2000), y corresponde a una situación, a la performance de una acción, generando un estado de cosas. El tercer nivel es el empírico es la percepción que el individuo tiene del hecho social o natural, la que alcanza a tener hacia a lo que piensa ser la realidad (Vandenberghe, 2010).

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

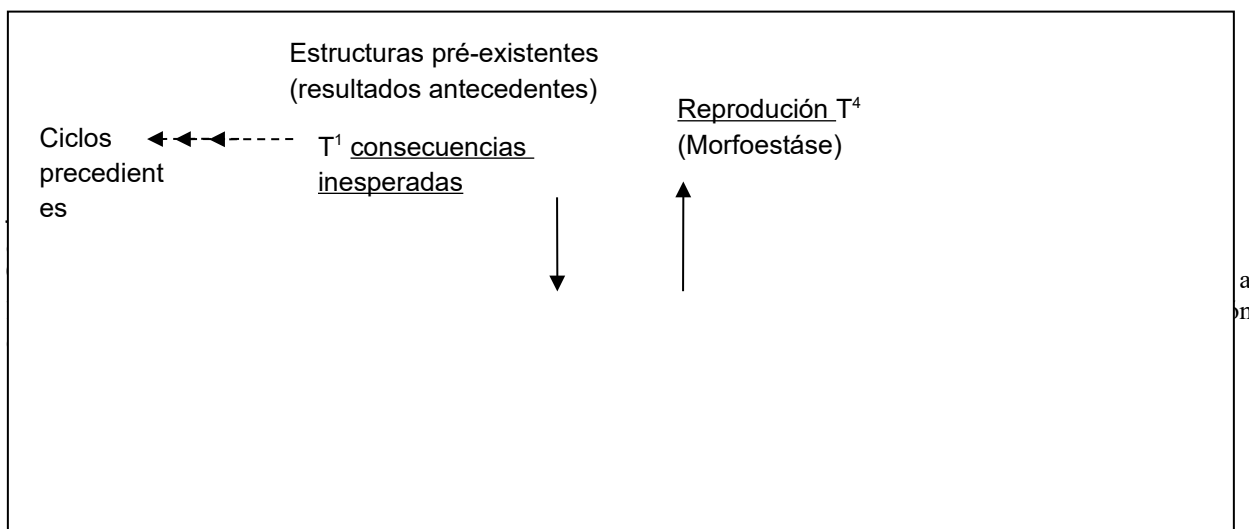
Así es que la propuesta del Realismo Crítico para obtener una mirada más representativa y cercana a realidad es analizar estos tres niveles, identificando estructuras y mecanismos causales en cada una de ellas (Pimentel, 2012). Se resalta aun que los objetos de las ciencias sociales no son durables como en la matemática o ciencias naturales, razón por la cual no se puede esperar siempre una misma descripción, ya que el tiempo y el espacio no son fijos (Sayer, 2014).

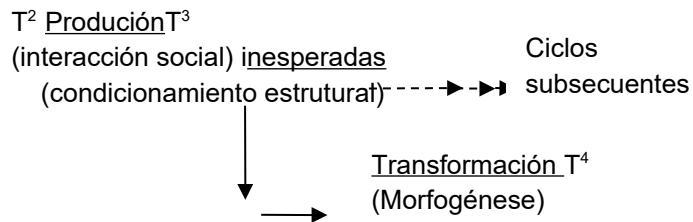
Estos planteamientos de orden lógico, filosófico aterrizan en la teoría social a través de distintos modelos, o formulaciones, que se han hecho en el ámbito de la teoría social, de los cuales se mencionam (Archer, 1998; Bhaskar, 1978; Pimentel, 2012).

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

Para Archer (1995) la sociedad tiene en su formación tres características básicas, la acción social, el cambio y las estructuras sociales, que deben ser explicadas por las teorías sociales. La autora al rehacer el modelo funcionalista desarrollado por Buckley (1971[1967]) dentro de las premisas del realismo crítico y, por lo tanto, en búsqueda por valorar la posibilidad de cambios finaliza por conferir mayor destaque a la análisis morfofenética que a la morfoestática, aunque las dos sean conceptos considerados independientes y necesarios al surgimiento y la manutención de las estructuras sociales. Así que para la socióloga los cambios estructurales de la sociedad pasan por tres ciclos: 1) Constreñimiento estructural<sup>6</sup>; 2) interacción social; y 3) el cambio de las Estructuras Sociales.

**Figura 01: Sobreposición del modelo transformacional de acción social y del ciclo morfofenético/morfoestático.**

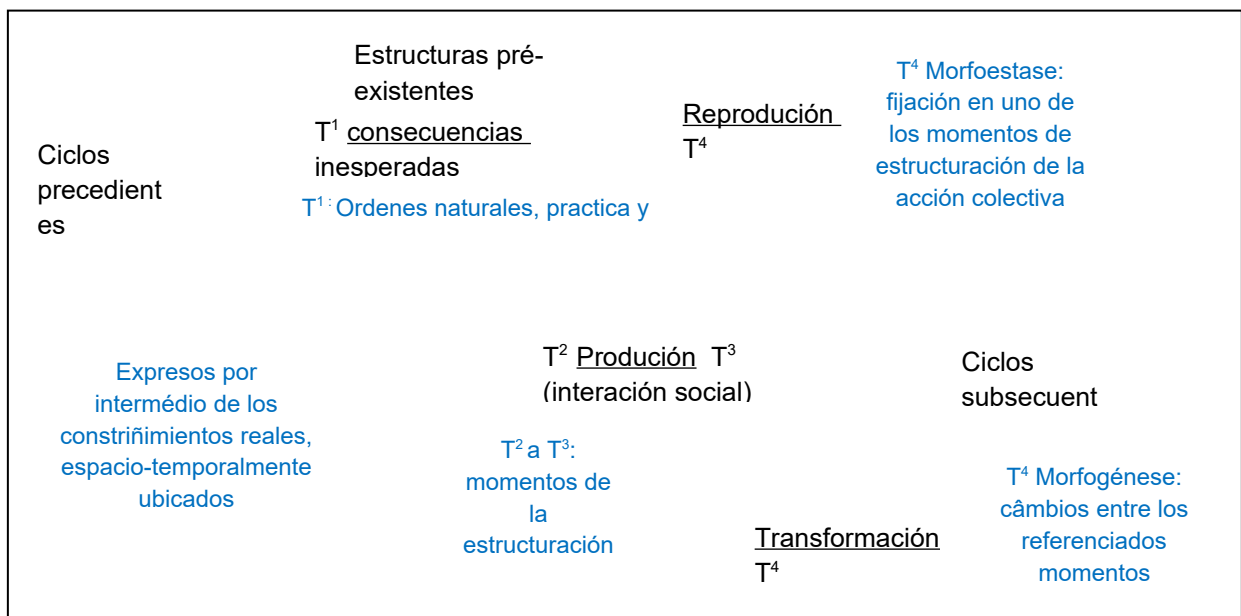




Fuente: traducción y dibujo Archer (1998: 376).

En continuidad a ese modelo genérico propuesto por Archer (1998), el análisis morfogenética y morfoestática acá realizada podría ser elucidada conforme la Figura 07 (acrecimos em azul).

**Figura 02: Suma de los elementos del modelo de análisis morfogenética/morfoestática de las organizaciones a partir de la sobreposición del modelo transformacional de la acción social y del ciclo morfogenético/morfoestático.**



Fonte: Pimentel 2012, p. 438 - adaptado de Archer (1998: 376).

En ese sentido, al primar, hasta cierto punto, por el análisis morfogenético, Archer (1998), en su modelo, vincula en mayor medida en una dimensión temporal, bajo la perspectiva de que esta dimensión es utilizada para representar una secuencia(temporal) de acciones necesarias hacia a la emergencia de las nuevas y transformaciones de las antiguas estructuras sociales. Así la característica fundamental del análisis morfogenético está en la dimensión espacial, sin desconsiderar la estructura temporal y en secuencia que esa impone a las demás entidades y sus relaciones con la realidad.

Elaborando su modelo explicativo sobre las categorías generales de morfoestasis y morfogenesis, Pimentel (2012) propone explicar la *estructuración* de la *acción colectiva*, bajo

un *análisis morfogenético*, o sea, teorizar sobre estructuras meso sociales, organizaciones, que después de la interacción social, tiene la capacidad de transformación de las estructuras. La idea de constreñimiento impuesto por las estructuras previamente existentes al ser humano y por lo tanto a la acción social al convergir con un conjunto de individuos que se encuentran en el mismo espacio – físico y social – impone un encuadramiento la acción que debe operar dentro de un conjunto de posibilidades existentes restringidas (sea por la habilitación u obstáculo de objetos físicos, de los cuales el propio hombre, con su cuerpo también es uno). Dada la disposición de objetos en el mismo espacio, parte de los cuales son objetos animados y operan según su voluntad, las múltiples posibilidades de relacionamiento entre ellos no se dan al azar sino según la dirección e intensidad de su acción, de cuya resultante se establece como una serie de vectores en un campo de fuerzas. La idea de campo (de fuerzas) ha sido emblemáticamente por Bourdieu (1983), como una forma de constreñimiento inicial de los actores, que haya capacidad de identificar una colectividad y subjetividad (Pimentel, 2012).

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

## **2.2 Estado, Mercado y Sociedad: implicaciones de las reformas neoliberales en el contexto reciente sobre el trabajo**

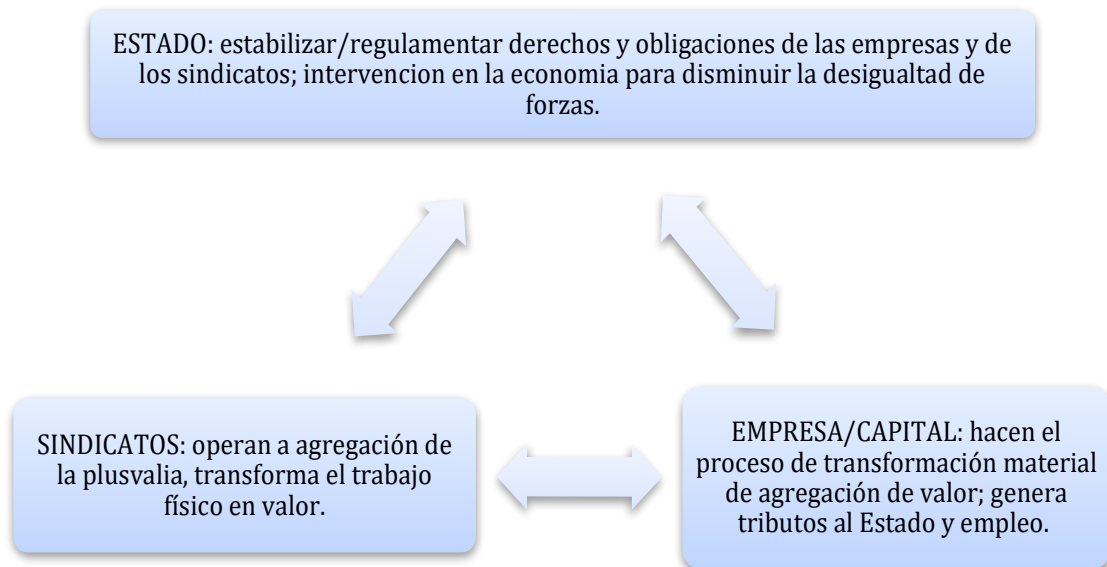
Hay que destacar que el sistema económico neoliberal actual, en que la libertad del comercio es un valor fundamental, irrevocable e imbatible se reconoce que estamos bajo “reglas” económicas del mercado sin reglas, que para funcionar ocupa la desigualdad y la acumulación del capital, pero que ya presenta los señales de agotamiento, entonces, para que no haya un colapso en la economía, es importante que las instituciones intervengan para regular ese mercado, que exista la desigualdad para que el capitalismo liberal funcione, pero no tanta que invalide el propio sistema (Polanyi, 2000). Así que el papel de la regulación del derecho laboral es hacer el intento de disminuir la desigualdad social entre los actores del mercado, trabajadores y empresarios.

Los derechos laborales son un mecanismo/herramienta para garantizar la regularidad y una cierta pacificación de la fuerza laboral, de los trabajadores (Polanyi, 2000) que existe por intermedio de esta regulación del Estado.

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

### **Dibujo 1: Funciones de los actores sociales**





Elaboración propia.

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

El segundo actor social son las Empresas, que para obtención del lucro y del acúmulo del capital, hacen el proceso de transformación de los bienes materiales o de la naturaleza para agregar valor, interesados en el plusvalor. Pero aparte de eso, genera los tributos para el Estado y los empleo para la sobrevivir el trabajador.

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

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

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

Eso se ha dado exactamente por la falta de reglamentación del Estado en la economía. La regulación de los mercados por parte del Estado tiene como finalidad disminuir el crecimiento de la acumulación del capital solamente por el mercado, o sea, frenar en poder de las élites económicas nacionales e internacionales que cada vez más influyen en las políticas de Estado para disminución de la intervención en la economía y sobre todo con relación a regulación laboral (Vasapollo, 2003).

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

#### 4. Metodología

Esta investigación está epistemológicamente basada en el realismo crítico (Pimentel, 2012; Archer *et al.*, 2013; Sayer, 2014). La idea es, según una mirada realista crítica, identificar los constreñimientos estructurales de la realidad que se imponen a las entidades existentes, en sus distintas dimensiones/esferas/los subcampos (individuos, colectividad y acción social), y cómo operan los diferentes niveles de la realidad social.

En síntesis, la tarea del conocimiento científico es descubrir cómo operan los mecanismos causales que habilitan las propiedades tendenciales de las estructuras, así como los detonadores de aquellos mecanismos (es decir, los contextos y condiciones específicas que ponen en marcha o funcionamiento de un determinado mecanismo).

En este sentido, considerando el objeto de la reforma laboral en México, la cuestión central que orienta esta investigación es: cuáles los mecanismos – materiales, ideales y sociales – causales que han afectado la estructura social anterior (T1), a través de cuales detonadores (T2) y ha llevado a una nueva configuración (T3), en lo que se refiere a la ley laboral, en general, ¿y al contrato de trabajo en particular? En síntesis, ¿cuáles son los mecanismos de la flexibilidad y como afectan el contrato laboral del trabajador?

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

Para eso se hizo un estudio de caso en que se eligió hacer entrevistas con los tres mayores sindicatos locales que son los trabajadores del Estado (STASE) y los trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS), y luego un sindicato de trabajadores de la Coca-cola, con grande número de trabajadores afiliados, que es la *muestra* de esto trabajo científico.

Del punto de vista metodológico, hemos buscado elementos empíricos de la realidad factual – materialmente verificables, y convergentes con la idea de nivel empírico -; elementos fenoménicos de la realidad – idealmente verificados por descripciones en relación con el estado de cosas en un determinado momento y convergentes con a la idea de nivel actual -; y elementos estructurales de la realidad – social existente por las relaciones sociales -.

Cuanto, a los elementos empíricos, se recopiló datos que caracterizan la situación actual anterior a la reforma laboral, así como la situación actual, tanto en nivel (macro) del escenario nacional, cuanto regional (estatal) y local. Los datos fenoménicos fueran captados a partir de

entrevistas (ha sido realizada 3 entrevistas con liderazgos sindicales) con actores clave en la escena de la reforma laboral en México, del sector público, privado y trabajadores. Los factores estructurales fueran inferidos de la realidad a partir del modelo teórico adoptado de Pimentel (2012) para el análisis social, que recupera 3 clases de categorías ontológicas: espacio, identidad y poder, las cuales fueran cruzadas con los tipos de objetos de la realidad – material, ideal, social y artefactual –, en los niveles, empírico, fenoménico y estructural, de forma retroductiva, con vistas a identificar las estructuras, los mecanismos y las condiciones (detonadores).

Se utilizó la estrategia de investigación mixta, con la recolección de datos cuantitativos y cualitativos, a los cuales se tomó datos históricos, documentales y estadísticos de forma a caracterizar previamente el objeto de estudio. Fueran recopilados datos de los sectores público y privado, y de empresas de porte chico, mediano y grande, hasta internacionales.

Los sindicatos han sido seleccionados por el mayor número de afiliaciones de trabajadores que tienen, en el sector público, que son el STASE con un total de más de 9 mil agremiados y el Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, SUNTUAS, con más de 13 mil agremiados, también el Sindicato de empresas privadas de los Embotelladores, CTM, el Sindicato de Trabajadores de la Coca-Cola con más de 800 agremiados, más las plazas 20% de las plazas de trabajadores de confianza y *outsourcing* que no son sindicalizados.

**Tabla 1: Conformación Sindical**

Sindicato	Tipo de empresa	Cantidad de miembros	Tipo de contrato predominante	Modalidades nuevas de contratación
STASE	Pública estatal	9.000	Estatuto STASE; plazas sindicales.	trabajadores de confianza
SUNTUAS	Pública federal	13.000	Estatuto SUNTUAS; plazas sindicales.	trabajadores de confianza
CTM - Coca-Cola	Privada	800	Ley Federal del Trabajo; beneficios contrato colectivo de trabajo; plazas del sindicato.	trabajadores de confianza y <i>outsourcing</i>

Elaboración propia

Los datos de las entrevistas con los tres liderazgos sindicales, relacionando la percepción que tienen ellos del trabajo decente, del impacto de flexibilidad en los contratos laborales después de la Reforma de 2012, sobre todo, qué resultados tuvo para la acción colectiva sindical transformando las categorías de espacio-tiempo, identidad y poder.

Por qué el estudio de caso es un método de investigación que el marco teórico del realismo crítico, guion de este trabajo, identifica como muy relevante, por el hecho de que reconoce rasgos ontológicos importantes, que va a sacar las peculiaridades del objeto de estudio (Steinmetz, 2004). El estudio de caso es importante pues según la elección de un locus geográfico de análisis se podrá profundizar más y mejor (May, 2014), estudiar la significación y los efectos (Yin, 1994) del fenómeno de la precariedad laboral, identificando en la realidad los puntos que han cambiado a partir del marco legal de la Reforma Laboral de 2012.

Dentro del contexto de la globalización económica y el avance del neoliberalismo el discurso que ha ganado fuerza es de la fuerte burocracia y de corrupción involucrando los sindicatos. Todas ideas que vinculan a los sindicatos a una mala identidad social, aunque dentro del sistema capitalista ha sido la única posibilidad de organización colectiva capaz de

contribuir para reducir las desigualdades sociales, económicas, de género, de clase (Bensusán, 2000).

En la práctica y también en la teoría, la fortaleza de los sindicatos ha sido al largo, de la historia, en las huelgas y manifestaciones sociales de maza. La herramienta utilizada es, todavía, las negociaciones colectivas de derechos y valorización de los salarios, siempre utilizando las huelgas como poder fuerte de negociación (Stein,2009).

## **5. Análisis de los resultados**

### **5.1 Sindicatos y Reforma Laboral en México**

La democracia mexicana ha sido monopolizada por un único partido político, el Partido Revolucionario Institucional (PRI), creado en 1929, por cerca de 70 años (Munoz Armenta, 2006; Bensusán y Alcade, 2001). Ese control de la política ha sido posible también por el control de los dirigentes sindicales a largo de todos estos años que por medio del partido hegemónico se impulsó la organización de los trabajadores (así como de otros segmentos sociales) mediante la incorporación o creación de sindicatos a los que el gobierno reconoció y autorizó tener un carácter monopólico de intermediación con el objetivo de crear un mecanismo de representación política que podiera neutralizar los elementos conflictivos entre las clases y grupos, y entre éstos y el Estado, y también con el propósito de que las corporaciones actuaran como mecanismos de control sobre sus miembros con base en un acuerdo de subordinación/alianza con el Estado (Munoz Armenta, 2006: s/n). Como una consecuencia de esta situación, la mayor parte de los sindicatos en México estuvo bajo la interferencia de liderazgos políticos del mayor partido político.

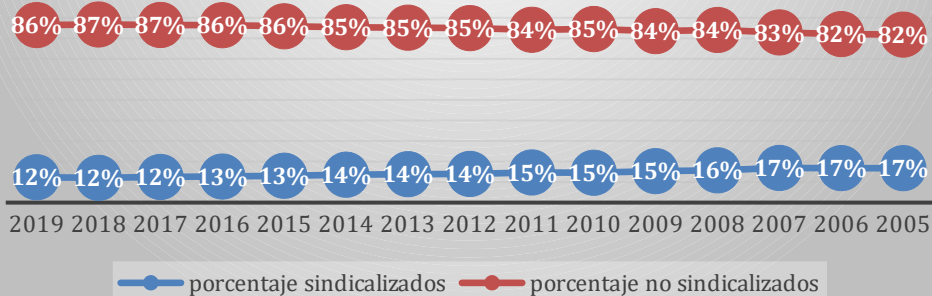
La mayor parte de los liderazgos sindicales que hacían frente al PRI han sido retirados del escenario sindical, incluso con violencia (Bensusán y Alcade, 2001), lo que ha generado el temor a participación sindical de la clase obrera lejos de la burocracia partidaria hegemónica. Observase que el movimiento sindical mexicano ha sido burocratizado por el partido político hegemónico, PRI, lo que ha dificultado muchas de las luchas colectivas de la clase laboral.

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

Toda esa falta de democracia sindical y representación real de los trabajadores, aparte de los hechos de corrupción, ha llevado a una descreencia de los sindicatos en México. Como una consecuencia de ese proceso de monopolización, cooptación política de los sindicatos y su burocratización, hubo un creciente proceso pérdida de la credibilidad y de vaciamiento de la filiación de la fuerza de trabajo en los sindicatos, a lo largo de los años, culminando con la más baja tasa de afiliación sindical en el período actual, con tan sólo 10% de los trabajadores formales filiados. Los datos de la ENOE 2005-2019 ayudan a caracterizar este proceso reciente, confirmando la falta de representación y participación social a nivel nacional de filiación de los trabajadores en lo sindicatos.

### **Gráfico 1: Porcentaje de trabajadores sindicalizados en México 2005-2019**

## Porcentaje de trabajadores sindicalizados en México 2005-2019



Elaboración propia

Así que los derechos laborales y la representación sindical que antes era una mirada de lucha de clases, para disminuir la desigualdad y los avances del acúmulo del capital, pasa a ser una conciliación de clases, arreglos y acuerdos no de cambio de estructura social, solamente de disminución de conflictos sociales, aceptación y resiliencia de los sindicatos en las luchas colectivas.

Aún con la resistencia de una parte de los movimientos sociales y de la agenda pública, con las agendas de la media y de la política mediática juntas, en el 30 de noviembre de 2012, el último día del gobierno electo del PAN, se alcanzó a aprobar la Reforma Laboral que hizo más de 38 cambios en la Ley Federal del Trabajo (García y Pérez, 2017). Los puntos más relevantes de estos 38 cambios son:

**Tabla 2: Mecanismos de Flexibilización, Protección social y Democracia Laboral**

Mecanismos de Flexibilización laboral	Mecanismos de protección social	Mecanismos de democracia laboral
a) la posibilidad de contratación por temporada, outsourcing o subcontratación, contratación de “confianza” (trabajadores directamente contratados sin la posibilidad de sindicalizarse), b) salario por hora, contratación “a prueba”, por capacitación inicial, los salarios caídos (atrasados que solo serán pagados por un plazo máximo de doce meses),	a) el concepto del trabajo decente o digno reconocido en la ley, b) tornar crimen contratar menores para trabajar, tipificación del trabajo infantil, la retirada del artículo que habla de la prohibición del trabajo nocturno para los menores de 14 a 16 años, c) licencia del trabajo para los padres, incluso en casos de adopción, instalaciones laborales de acceso a personas con discapacidad, d) las sanciones aumentadas en el valor de la multa para el empresario que no la cumpla la ley de 315 a 5 mil veces el salario mínimo, e) sanciones al acoso u	a) fortalecimiento de la cuestión de la Conciliación entre trabajador y empresario, posibilidad de pedir las cuentas a sindicatos, b) elección de la directiva sindical, c) publicitar las informaciones de los contratos colectivos y documentos sindicales,

	hostigamiento en el trabajo, f) medidas protectoras a las mujeres madres trabajadoras, prohibición de discriminación por género, acoso o hostigamiento, y prohibición del pedido de comprobación de embarazo.	
--	--	--

Fuente: elaboración propia.

Para el gobierno federal, estos cambios tuvieron como objetivo, no la mejora del empleo o de las condiciones laborales para el trabajador, pero la flexibilidad laboral, la desprotección del trabajador y más lucros para el empleador. En México ha habido una fuerte debilidad entre estos tres actores sociales que han permitido la retirada de los derechos laborales así como cambiar la Ley Federal de Trabajo en 2012 para tornar legalizado prácticas ilegales del trabajo precario y de poca protección social.

Por tanto, se observa que aún con muchos temas de la reforma laboral, en este artículo el objeto de análisis es los cambios en las formas de contrato laboral, sobre todo, con la subcontratación y contratación “de confianza”, prácticas todavía consideradas ilegales, pero en la Reforma de 2012 hubo la autorización, con la justificación de que aumentaría la formalización del trabajo, con mayores posibilidades de contratación del trabajador, una legalización de estas modalidades de contrato laboral, sin participación sindical.

Dentro de este contexto social elucidado, el debate de las reformas estructurales promocionadas por el discurso neoliberal de los partidos de derecha PRI y PAN, con relación a retirada de derechos sociales, laborales y de seguridad social siempre tuvo mucha resistencia de los movimientos sociales, organizaciones de trabajadores, opinión pública, teniendo una repercusión muy mala, cuando ingresaba en la agenda política de algún líder, debate electoral o partido, por eso las reformas tardarán a ser implementadas (Rodríguez Edeza, 2017).

## 5.2 Dimensiones afectadas de la estructura social laboral

### a) Espacio-tiempo

En México, el gobierno neoliberal con políticas de privatización desde los años 2000 ha alcanzado autorizar con la reforma laboral de 2012 prácticas que han transformado el mercado laboral en la estructura social del espacio-tiempo, de la identidad de los trabajadores y del poder de acción colectiva, al dificultar compartir espacios de trabajo, flexibilizar jornada laboral, prestaciones, seguro social, así como el hecho de los trabajadores no compartir las mismas funciones/tareas, no tener el mismo empleador, no tener acceso a representación sindical, debilitando la realidad material de frenar fuerzas del capital en la búsqueda por un trabajo decente.

Los cambios más importantes de la reforma que han impactado el mercado laboral mexicano fueron el reconocimiento de otras formas de contratación, por prueba, por capacitación inicial, de confianza, subcontratación, por temporada, la posibilidad de pago de salarios por hora (lo que cambia el contrato y la jornada laboral), la búsqueda por la disminución de la desigualdad de género y los derechos de la mujer trabajadora, la multa por descumplir de normas laborales, aunque el enfoque de este trabajo es los cambios en las formas de contratación, sobre todo el trabajo “de confianza” y de los subcontratados.

**Tabla 3: de Estudio antes y después de la Reforma Laboral de 2012 a la Ley Federal del Trabajo**

Art	Antes de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2012	Después de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2012	Observación
15A	No existía	<p>El trabajo en <u>régimen de subcontratación</u> es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p>	Introduce en la ley la posibilidad de contrato laboral en régimen de subcontratación.
15B	No existía	<p>El <u>contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista</u>, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>	Posibilidad de firmar contrato laboral como un contratista, o sea, apenas prestaciones de servicios o tercerización del trabajo.

Elaboración propia.

Así que el artículo 15, A y B, de la Ley Federal del Trabajo que antes no había previsión de contratación directa o subcontratación a partir de la reforma autoriza estas dos modalidades. El nombre contrato “de confianza” es algo en la vida cotidiana de los mexicanos, pero en la ley no hay este nombre expreso, lo que existe es la posibilidad de contratar persona física para prestaciones de servicios, o sea, no es firmado contrato laboral, con derechos, prestaciones, jornada fija, salario, representación y apoyo de los sindicatos, es solamente una “contratación de servicios” que utiliza la excusa del discurso de algún personal “de confianza” del empleador, sin cualquier derecho colectivo sindical.

En la temática jurídica normativa esta es la configuración del *espacio-tiempo* antes y después de la reforma laboral de 2012, ¿cómo los actores sindicales perciben estas transformaciones? ¿Cuáles transformaciones ha habido? Para contestar estas preguntas se va a

hacer una reconstrucción de los puntos más importantes de las entrevistas realizadas con los sindicatos de la Universidad, SUNTUAS, de los trabajadores del estado de Sinaloa, STASE y de los embotelladores de la Coca-Cola.

Solamente con estos tres grandes sindicatos locales se ha observado una infinidad de cuestiones que debilitan el *espacio social*.

En una misma planta laboral que es de la Universidad Autónoma de Sinaloa, ha dos figuras laborales que realizan las mismas funciones pero que están bajo contrato y derechos diferentes, que son los trabajadores contratados en las plazas sindicales, hacen examen para ingresar, están vinculados al sindicatos y tienen los derechos del Estatuto del SUNTUAS, con jornada laboral fija, vacaciones, aguinaldo, salarios, prima vacacional, seguro social, de salud y dentario, posibilidad de estudios, apoyo para financiamiento habitacional entre otros beneficios del Contrato colectivo de trabajo. Mientras el trabajador “de confianza” ingresa para trabajar en la universidad bajo la justificación de temporalidad o especialidad, la jornada laboral y el salario no son fijos, no se sabe por cuánto tiempo se va a permanecer el contrato laboral, no están bajo los beneficios del Estatuto del SUNTUAS, tampoco son representados por el sindicato, así que están completamente vulnerables en su relación profesional. Lo mismo se pasa con el sindicato de los trabajadores del estado de Sinaloa STASE.

Eso es una intervención en la capacidad material de los trabajadores en la búsqueda por mejores condiciones laborales, pues lo que se busca es sobrevivir cada día, se aceptan las peores condiciones, por la necesidad de sobrevivir, de alimentarse diariamente, de cuidarse a su familia, luego, la lucha por seguridad laboral, por mejores condiciones laborales, es algo secundario.

Sobre el tema del *tipo de contratación laboral* de acuerdo con las entrevistas se ha podido identificar que es uno de los elementos que más ha cambiado las características del trabajo contemporáneo en México, afectando directamente la cuestión de la afiliación sindical, pues, hay la contratación directa entre trabajador y empresario o el órgano público (estado, ayuntamiento, universidad entre otras), sin estar bajo los sindicatos, no son contratados dentro de las plazas de los sindicatos, que mantienen los derechos del contracta colectivo anual, estas plazas son llamadas de “*confianza*” o *trabajadores de confianza*.

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

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

Los sindicatos públicos no aceptan la figura contractual del *outsourcing*, pues según ellos, las plazas laborales que tienen bajo su control es elemento de fuerza sindical, además de eso, el contrato laboral de los subcontratados recibe más bajos salarios, no tiene jornada laboral fija, no tienen ninguna de las prestaciones del Estatuto del SUNTUAS. El punto más crítico de la



Reforma Laboral de 2012 según todos los actores sociales es la autorización para subcontrataciones de trabajadores, el llamado *outsourcing*.

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

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

El SUNTUAS afirma que *“el “outsourcing” no se aplica en la universidad porque aquí cualquier plaza que está tabulada, el sindicato tiene el derecho de enviar a trabajar a los trabajadores.”*. Y continúa *“el “outsourcing” no te genere una estabilidad laboral, no te genera para... estos compañeros que lamentablemente, por la necesidad que tienen, se ven sometidos a la subcontratación, a prestar servicios en otra empresa, donde no existe una relación laboral, y al final del día, cuando se podrían violar algunos derechos, que pudieran tener o adquirir, con el paso del tiempo, pues no los pueden reclamar, (...) la razón del ser de un sindicato es la agrupación, es la lucha colectiva, es la defensa de los intereses de toda una comunidad, por eso nos agrupamos en áreas para defender nuestros intereses, espacios, mejores condiciones de trabajo y que nos cumpla nuestras prestaciones. Por eso la figura de outsourcing no cabe.”*

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

Para los trabajadores de la Coca-cola, en un mismo *locus*, la planta laboral, hay tres modalidades diferentes de contratación de trabajadores, los afiliados por el sindicato (plazas sindicales), los subcontratados y los “de confianza” Dentro del sindicato de la Coca-cola es lo más fácil observar la diferencia entre estos trabajadores con relación a jornada laboral, salario, prestaciones, seguro social y representación sindical.

**Tabla 4: Diferencias en las condiciones materiales del trabajador según los contratos**

Trabajadores de la planta de trabajo de la Coca-Cola Culiacán	Salario (los más bajos de la planta)	Jornada Laboral	Prestaciones	Tienen representación Sindical	Garantías del Contrato Colectivo del Trabajo	Cantidad de trabajadores en la planta
Trabajadores sindicalizados	MX 220 día/ MX 6160 mensual	8 horas diarias	Si	Si	Si	70%
Trabajadores de “confianza”	No hay información	Jornada flexibles	No	No	No. Ley Federal del Trabajo	Entre 20 o 25%

Trabajadores de “outsourcing”	MX 176 día/MX 4948 mensuales	8horas diárias	No	No	No. Ley Federal del Trabajo	Entre 5 y 10%
-------------------------------	---------------------------------------	-------------------	----	----	-----------------------------------	---------------

Elaboración propia según informaciones de las entrevistas

La diferencia entre las tres formas de contrato ha materializado la desigualdad en todos los elementos del trabajo decente, hay un empeoramiento del salario, de la jornada laboral, no hay derechos garantizados por el contrato colectivo del trabajo, no hay prestaciones, seguro social, vacaciones, beneficios de los trabajadores sindicalizados, aunque realicen las mismas funciones y estén en el mismo espacio, plata de trabajo.

Sobre la diferencia de los derechos laborales establecidos en los Estatutos o contratos colectivos de trabajo de los funcionarios públicos, la líder del STASE afirma *“no, la reforma no nos afecta, nosotros tenemos un estatuto que tenemos jornada laboral, vacaciones, aguinaldo, prestaciones, atención especial para cuidado de los enfermos, o sea tenemos muchas prestaciones. (...) El gobierno del Estado hay mucha gente que es de confianza, que no son sindicalizados como nosotros, bueno ahí ellos sabrán hasta donde su presupuesto les da para contrataciones. Y luego cuando ingresa otro gobernador, ya no los quiere y les despido. Ya entran con las condiciones que ellos ponen... el gobierno del Estado.”*

**Table 5: Diferencias entre los Trabajadores Sindicalizados y No Sindicalizados**

	Trabajadores sindicalizados	No sindicalizados (contratados “de confianza” y subcontratados)
Características del trabajo	1)Salario fijo del CCT	1)Salario más bajo que del CCT
	2)Contrato laboral tiempo indeterminado	2)Contrato laboral tiempo determinado o incierto.
	3)Vacaciones fija por CCT	3)No hay garantía de vacaciones-LFT
	4)Aguinaldo <sup>7</sup> fijo por CCT	4)Aguinaldo porcentual del tiempo de trabajo-LFT
	5)Prestaciones de CCT mayores que LFT	5)Prestaciones de LFT.
	6) Jornada laboral fija CCT	6)Jornada laboral flexible o de la LFT
	7)Hay representación sindical	7)No hay representación sindical
	8)Contrato laboral por intermedio del sindicato	8)Contrato laboral sin sindicato
	9)Hay seguro social y de salud	9)Incierto seguro de social y de salud.

Elaboración propia.

En lo que respecta a la cuestión espacio temporal, y en lo particular, al mecanismo de contrato de trabajo, argumentamos que tres mecanismos fueron puestos en marcha por la ley de la reforma laboral llevada a cabo en 2012, reestructurando la morfología del trabajo en México : (1) la distensión espacial y temporal de las prácticas laborales – por medio de situaciones como trabajo en domicilio, el trabajo intermitente, y la posibilidad de la interrupción del contrato, por ejemplo – (2) el tipo de contrato de trabajo y el (3) o sistema de pagamento por (tiempo) hora. Todas esas características impactan en la acción colectiva por debilitar los elementos materiales de *espacio-tiempo* del cumplimiento, manutención y búsqueda de los derechos laborales. Todas estas transformaciones empeoran las condiciones de vida del trabajador para un trabajo precario.

## b) Identidad

<sup>7</sup> Aguinaldo es una de las prestaciones laborales, como el 13° salario.

Los elementos cambiantes en el proceso morfogenético de alteración de la estructura social laboral, en México, también se manifiestan en términos simbólicos (o inmateriales). Bajo esta lupa, el modelo morfogenético de estructuración de la acción colectiva opera con el concepto de identidad para referirse a la construcción de una comunidad simbólica en torno a ideales comunes, a partir de individuos que se encuentran compartiendo una misma situación de co-presencia. En este sentido, la identidad opera como el resultado de doble proceso: de un lado, de identificación, y del otro, de diferenciación, que se inserta en el interior de una colectividad cualquier.

En el caso de los sindicatos analizados, y en particular en el tema de la reforma laboral, se verifica que la ley federal aprobada en 2012 ha operado de forma doble, por un lado, creando mecanismos de protección social y, del otro, generando cambios en la forma de prestación del trabajo y en el tipo de contrato de trabajo, los cuales han tenido impactos importantes para la construcción de la identidad profesional colectiva (o de la categoría socio profesional).

Por un lado, al tratar de creación (o institucionalización) de nuevos mecanismos de protección social - tales como el concepto del trabajo decente, licencia del trabajo para los padres, y sanciones al acoso u hostigamiento en el trabajo, la ley de la reforma laboral incorpora elementos ya instituidos en otros países (por ejemplo, en Brasil) equiparándose de forma mimética a las legislaciones de los países occidentales. Sin embargo, dicha incorporación de leyes puede convertir en algo meramente formal y no aplicado, dado el contexto de una alta tasa de desempleo aunada a la debilidad institucional de los sindicatos (cerca de 10% de la fuerza de trabajo formal es filiada). Además, los mecanismos de protección creados son de aplicación - fiscalización y ejecución, en el caso de multas o sanciones - en el nivel macrosocial, lo que significa que requiere tiempo, formas específicas y organizaciones para ser operados.

Mientras tanto, lo que se verifica en términos de los cambios generados en el tipo de contrato laboral y sus formas de aplicación tiene características y consecuencias distintas para la identidad laboral: son cambios aplicados directamente al nivel micro y meso social, es decir, a la actuación del trabajador de forma individual (principalmente) y / o grupal, además de contribuir a la erosión de la identidad - ya debilitada - colectiva profesional.

Por ejemplo, externamente, los términos de los contratos de trabajo pasan a ser directamente acordados por el trabajador y las empresas, lo que genera posibilidades de una presión asimétrica, de las fuerzas de la empresa sobre los trabajadores, una vez que las condiciones del trabajador de elegir opciones para trabajar están en su contra, habiendo mucho más desempleo y falta de puestos de trabajo, lo que tiende a presionar los salarios para abajo, en la ausencia de mecanismos de protección social. Por otro lado, internamente, el cambio en el tipo de contrato laboral, con la introducción de modalidades como el *outsourcing*, el trabajo por tarea y el trabajador de confianza, por ejemplo, han dispensado desplazado la cuestión de la identidad de la categoría socio profesional en términos colectivos para el ámbito individual.

Además de la debilidad sindical<sup>8</sup>, a partir de la crisis del petróleo y con los avances de la globalización que también han afectado fuertemente México, hay una fuerza en el discurso neoliberal, que ha ganado la atención social, y que justifica la crisis económica por la “demasiada” intervención del Estado en la economía, “echando la culpa” sobre todo en la

---

<sup>8</sup> Enfrentar debilidad de la representación sindical aún es un desafío para el movimiento social de trabajadores, pero este es uno de los temas más unánimes en el debate acerca de los derechos humanos laborales (Montejo, 2008), en sentido de comprender que en muchos países como México aún existe mucha violencia hacia a los empleados, contra los líderes sindicales, debido al poder de articulación y movilización social que alcanzar a tener con los afiliados y la sociedad civil organizada.

legislación laboral. Fue la llamada “trampa del proteccionismo liberal” con el argumento de que la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1931, anterior a reforma, es tan proteccionista, que por lo tanto hacia la ley ineficaz, aumentando el trabajo informal y la desprotección del trabajador.

David Harvey (1998) afirma que, en el caso de las nuevas modalidades de contratación, sobre todo en las empresas de *outsourcing*, son resultado de una reestructuración de la producción para absorber la mano de obra de la crisis del capital de los años 70/80, bajo el discurso de la meritocracia u “emprendedorismo” incorporados por los trabajadores, es decir, el trabajador desempleado empieza a buscar emprender con la idea de cambiarse para la pequeña burguesía. El problema social del desempleo estructural “deja de ser del Estado” y entonces pasa a ser una responsabilidad personal del trabajador, de mérito, es decir, la víctima pasa a ser el “carrasco” de la crisis del desempleo y de la acumulación del capital.

La jornada laboral entre los trabajadores “de confianza” muchas veces no es fija, por tanto, en muchas ocasiones no comparten tiempo de trabajo con los mismos trabajadores sindicalizados. Así como los trabajadores de *outsourcing* en la Coca-cola cambian de planta de trabajo a cada 2 meses, exactamente para evitar hacer fuerte los lazos laborales con otros trabajadores y no existe la construcción de esta identidad colectiva.

Además de la debilidad de identidad profesional en un mismo sector, empresa o categoría, hay una ausencia de solidaridad entre distintas categorías profesionales, siendo que la percepción del tiempo de impacto que los cambios de la ley de reforma laboral han impuesto se encuentra circunscritos sobremanera a un mismo grupo / categoría. Este es el caso, por ejemplo, de los trabajadores universitarios, en particular, los profesores, que no ven como negativos los cambios de traídos por ley sino que hasta llegan a concordar con ellos, pues no afectan directamente a su trabajo, solamente a otros sectores. El líder del sindicato de la UAS confirma, *“nosotros acá como universitarios, consideramos que los temas inherentes a Ley Federal del trabajo, y las reformas que se pueden implementar por la Cámara de Diputados no viene a perjudicar tanto la relación laboral del trabajador sindical universitarios y la administración universitaria, pues nosotros partimos de una relación laboral que depende del Contrato Colectivo de Trabajo.”*

Así, con relación a *identidad laboral*, de que no estén parte de los trabajadores representados por el mismo sindicato, de que no estén bajos los mismos derechos, tampoco el mismo empleador, eso debilita la identificación entre los propios trabajadores y dificulta más una organización social colectiva para protección de sus derechos. Los elementos anteriores, aunque estén en la categoría ontológica del *espacio-tiempo* también transforman la categoría de *identidad* pues que hay una retroalimentación entra ellas sí como en el *poder*. Son simultáneos y se alimentan constantemente.

### **c) Poder**

Con relación a categoría ontológica *poder*, también es retroalimentada y alimenta las otras dos *identidad* y *espacio-tiempo*. Sobre todo, en los elementos de no compartir los mismos beneficios del contrato laboral, aunque hagan las mismas funciones, es decir, el hecho de que existan condiciones laborales diferentes en la misma planta, espacio físico que desarrollan las actividades los trabajadores inauguran la desigualdad de *status quo* jerarquía entre ellos y no de similitud, solidaridad, identificación laboral, como es el caso de la identidad.

Además de la cuestión jerárquica, los trabajadores no sindicalizados no tienen ninguna organización colectiva por ellos, no tienen representación sindical y eso es asunto de

preocupación entre los propios líderes sindicales, que en muchos momentos denuncian los trabajadores indo por ellos para informar abusos del empleador, no cumplimiento del contrato laboral, de los derechos o pésimas condiciones de trabajo, pero que los sindicatos no pueden apoyarlos, dado que son o trabajadores contratado “de confianza” o subcontratados con empleador en otra empresa.

El sindicato de la Coca-Cola afirma que han perdido como 20% de las plazas sindicalizadas para esta modalidad de “trabajadores de confianza” y que en muchos momentos recurren al sindicato para que les apoye en diversas cuestiones laborales, pero el sindicato no les puede apoyar pues no están bajo su representatividad y luego estos trabajadores no tienen ninguna organización colectiva que les representa. Sobre ellos, los *trabajadores de confianza no hay sindicatos* que los represente y las características del trabajo es que *no tienen prestaciones, vacaciones y prima vacacional, la jornada laboral es más flexible*. Según el líder sindical de Coca-cola, *“la diferencia es que los “no sindicalizados” ganaban más. Ahora que estamos nosotros hacemos valer los derechos de los trabajadores, por ejemplo, a ellos, a los trabajadores de confianza le recortaron los días de vacaciones, y les recortaron la prima vacacional se la recortan.”*

En el STASE y en SUNTUAS también afirma que hay muchos “trabajadores de confianza”, pero no sabría decir cuántos o un porcentaje.

El sindicato de la Coca-cola son los que tienen una visión más crítica hacia el *outsourcing*, afirman que

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

Continúan apuntando que el *outsourcing*

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

Esclarece el sindicalista de los embotelladores de la Coca-Cola y continúa *“nosotros estamos buscando una negociación, ya decimos a empresa que no hay problema que estén ahí (los subcontratados), porque esa gente necesita trabajo, la gente necesita un sustento, necesita llevar alimento a su familia, pero lo que queremos es que tengan garantías como a nosotros y la empresa se niega a hacer eso. Ellos han venido, y por las mismas necesidades que tienen, a ellos se les hace difícil, se sienten presionados”*.

Así es que la Reforma Laboral de 2012 cambia las formas de contrataciones laboral, autorizando formas antes consideradas ilegales de contratación, que transfieren la inseguridad del mercado hacia al trabajador, establece condiciones laborales con bajos salarios, sin prestaciones, flexibles en la jornada laboral, y lo peor que es la debilidad de los sindicatos y contratos colectivos del trabajo, tornando legal en México la precariedad laboral.

**Tabla 6: Categoría de análisis x mecanismo de Contrato Laboral x Cambios de la Reforma Laboral**

Categorías de análisis	Objeto de análisis	Atributos transformados
Espacio-tiempo	Flexibilidad del trabajo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajadores no reciben salario igual.</li> <li>2. Trabajadores con jornada laboral diferente.</li> <li>3. Prestaciones laborales diferentes,</li> <li>4. Comparten el mismo espacio laboral de trabajo.</li> <li>5. Realizan las mismas funciones laborales.</li> <li>6. No están bajo las mismas normas laborales pues tienen contrataos laborales diferentes con diferentes empleadores.</li> </ol>
Identidad		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajadores no están bajo un mismo empleador;</li> <li>2. No hay identificación laboral;</li> <li>3. No comparten los mismos elementos simbólicos.</li> </ol>
Poder		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No tienen la misma representación sindical;</li> <li>2. Hay jerarquía entre los trabajadores del sindicato, subcontratados y “de confianza”.</li> </ol>

Elaboración propia.

Hoy con la “pulverización/debilidad de los trabajadores”, sean en *espacio* (no comparten mismo *locus* geográfico), sean en *identidad* (no comparten el mismo empleador-*outsourcing*), sean en *poder* (no están bajo una misma forma de contratación, hay contratos “de confianza”, que no son sindicalizados, por temporada, por tiempo parcial), la fuerza sindical es muy poca, ya no hay sindicalizados suficiente para hacer una huelga y lograr derechos o frenar la precariedad laboral. El poder de negociación que parte de los sindicatos de los trabajadores hacia a los empresarios o mismo hacia el gobierno, utilizando las huelgas, históricamente han sido un elemento eficiente para alcanzar sus demandas laborales, puesto que antes todo un *espacio común*, sea empresa, ciudad, órgano público, instituciones públicas o privadas, tenían un cuerpo de trabajadores vinculados al mismo órgano empleador y luego sindical, es decir, cuando hacían huelga tenían fuerza pues toda una planta de producción, órgano público, espacio laboral suspendidas sus actividades.

## 7. Conclusión

Este artículo tematiza la cuestión de la flexibilidad de los contratos laborales en especial discutiéndolo en el contexto de la reforma laboral de 2012 que autorizó la contratación directa, llamada “de confianza” y la subcontratación de trabajadores en México. En lo particular, para más allá de la dicotomía trivial entre puntos de vistas de clases distintas, se avanza en la idea multidimensional – de inspiración realista crítica - acerca del entendimiento del trabajo en nivel empírico, fenoménico y estructural.

Así que esta investigación, a partir de las entrevistas con los sindicatos ha buscado contestar la pregunta de investigación: ¿la flexibilidad en el contrato laboral impactó en la desprotección social del trabajador? Para responder a esa pregunta se hizo un estudio de caso en la ciudad de Culiacán, Sinaloa, México, con tres entrevistas con los líderes de los sindicatos con mayor número de filiados, donde se ha podido observar diferentes tipos de contratación laboral, sus características, condiciones diferentes de trabajo y los impactos hacia a la mayor desprotección social del trabajador, transformando completamente el espacio laboral.

Con base en la teoría social realista crítica, se tomó categorías ontológicas relativas a estructuras espacio temporales (realidad natural), simbólicas (ideal), y prácticas relacionales (social). Los cambios institucionales en los mecanismos de la estructura social del trabajo se fundamentan en tres categorías ontológicas: espacio-tiempo, identidad y poder. La morfogenese en las estructuras espacio-temporales implican nuevas configuraciones identitarias – *en la identidad individual y colectiva* -, que a su vez, posibilitan reconfiguraciones en las *estructuras de poder*.

Las evidencias sostienen que la flexibilidad en el contrato laboral generó la desprotección social del trabajador, empeorando sus condiciones de trabajo, lo que se hace a través de: en la introducción de un nuevo tipo de contrato de trabajo (mecanismo causal), lo cual tiene características estructurales espacio temporales flexibles (intermitencia e deslocalización), simbólicas anómicas (pérdida de referencias colectivas / grupales vía fragmentación e individualización de las relaciones sociales) y socio políticas (pérdida de representatividad, capacidad de agencia institucional y estructuración del orden superior).

Para las nuevas formas de contratación, “de confianza” y subcontratados, no hay *identidad colectiva*, no hay *representación social*, no hay compartir situación de *espacio*, ni *tiempo*, por lo tanto, no hay acción social colectiva capaz de hacer impedimento hacia al poder empresarial del grande capital. La protección social del trabajador es posible con la existencia de una acción sindical fuerte y representativa de los trabajadores.

Las herramientas de acción colectiva que son los sindicatos y el contrato colectivo de trabajo no existen o no son tienen la fuerza de la protección social con los derechos laborales del trabajo decente (aguinaldo, prestaciones laborales, seguro social, jornada laboral suficiente, salario decente entre otras). Claramente estos elementos han llevado a una debilidad de la acción colectiva de los sindicatos de protección de los derechos laborales de los trabajadores, así cuando llega la propuesta de reforma laboral en 2012, con la idea de flexibilizar contratos para la desprotección social, que también iba generar más debilidad sindical, no hubo fuerzas suficientes para frenar el poder de las empresas.

Aún, se pudo observar que las relaciones de poder se reestructuran de una forma que hay privilegios hacia a las empresas frente a relaciones individuales. La cuestión del contrato individual es más débil pues en trabajador no está bajo la protección colectiva del sindicato y del contrato colectivo laboral, o sea, es una relación asimétrica, debilita las relaciones de poder de la clase social de los trabajadores, eso desestructura las identidades colectivas y luego reorganizan el espacio-tiempo, es decir una transformación social de retroalimentación de las categorías ontológicas espacio-tiempo, identidad y poder.

Por lo tanto, se concluye que, para los sindicatos, las *nuevas modalidades de contratación debilitan la fuerza sindical, la representación de los trabajadores, y luego la disminución de los derechos y conquistas del contrato colectivo del trabajo*. Es una pérdida del poder sindical, pero también posibilidad de acción colectiva de defensa de los derechos para los trabajadores. Se puede deducir como posibles implicaciones que la acción sindical cumple un rol importante en el proceso de salvaguarda de derechos laborales básicos, que se manifiestan en las condiciones de trabajo decente. Al revés, la reforma laboral ha retirado mecanismos de estabilidad – física, psicológica, social y política – sin los cuales los trabajadores se ven presionados a trabajar en condiciones precarias, afectando así la dignidad como la posibilidad de desarrollo humano por medio del y en el trabajo.

En síntesis, la reforma laboral cambia cuestiones ontológicas, *espacio-tiempo*, flexibilizando las relaciones laborales, transformando la posibilidad de interacción entre los

individuos y eso genera impacto en las relaciones de identidad, sobre todo, desconstrucción de ella hacia al trabajador, sindicato y lucha colectiva de movimientos sociales. En la medida que la reforma de 2012 no genera estabilidad laboral, tampoco posibilita la situación de compartir *espacio-tiempo*, disminuye la intención/acción de contribuir los trabajadores para la identidad colectiva, pues ellos están bajo condiciones precarias de acción, débiles de relaciones, por lo tanto, debilidad de la identidad laboral. Consecuencia a eso hay un cierre en las relaciones de poder, no hay acción social articulada en los sindicatos, con las nuevas modalidades de contrato no hay sindicatos por ellos, puede existir solo acción individual del trabajador.

### **Referencias Bibliográficas:**

- Abramo, L. W., et al. "Trabajo decente y equidad de género en América Latina." Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.
- Archer, Margaret S.; ARCHER, Margaret Scotford. Realist social theory: The morphogenetic approach. Cambridge university press, 1995.
- Archer, Margaret, et al."Critical realism: Essential readings." Routledge, 2013.
- Archer, Margaret. "Realism and morphogenesis". 1998.
- Bensusán, G. "La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas." Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. 1ª ed. México: Fondo de Cultura Económica, 392-421, 2000.
- Bensusán, G. "Sindicalismo y sistema de relaciones industriales". Tratado latinoamericano de sociología de trabajo. E. De la Garza, dir. Mexico: Colegio de Mexico-FLACSO-UAM-Fondo de Cultura Economica, 2003.
- Bensusán, G. El modelo mexicano de regulación laboral. FLACSO Mexico, 2000.
- Bensusán, G. y Alcalde, A. "Estructura sindical y agremiación", en Graciela Bensusán y Teresa Rendón (coords.), Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo, México, Porrúa, 2001.
- Bhaskar, Roy. "Societies". In: Archer, et al. Critical realism: Essential readings. Routledge, 2013.
- Bhaskar, Roy. A realist theory of science . Atlantic Highlands. 1978.
- Bhaskar, Roy. The possibility of naturalism: A philosophical critique of the contemporary human sciences. Routledge, 2014.
- Bhaskar, Roy. Dialectic: The pulse of freedom. Routledge, 2008.
- Bhaskar, Roy. Scientific realism and human emancipation. Routledge, 2009.
- Braga, R. A Política do precariado: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo, 2012.
- Buckley, W. A sociologia e a moderna teoria dos sistemas. São Paulo: Cultrix, 1971.
- De la Garza, E. et al. "La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis". Montarcé, Inés, et al., Condiciones de trabajo y organización en algunas ocupaciones "atípicas": Call centers, Walmart, Mcdonalds, extras de televisión, ambulantes del centro histórico, vagoneros, tianguistas, microbuseros, taxistas, metrobuseros, México, Plaza y Valdés Editores, 2012, p. 345-396.
- Fraser, Nancy. La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. Revista de trabajo, 2008, vol. 4, no 6.
- Galván, Á., Luis, J., & Tilly, C. "Trabajadores en el comercio y los servicios en México: trabajo marginal." In Enrique de la Garza y Carlos Salas (coords.), La situación del trabajo en México, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)/Instituto de Estudios del Trabajo



- (IET)/Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO)/Plaza y Valdés, México (pp. 355-373), 2006.
- García, G. R., y; Pérez, C. S. “La precarización del empleo en México, 1995-2004.” *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 2017, vol. 12, no 19, p. 39-78.
- Ghai, Dharam. “Trabajo decente. Concepto e indicadores”. *Revista internacional del trabajo*, 2003, vol. 122, no 2, p. 125-160.
- Giddens, A. *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press, 1984.
- Gil, J. L. Trabajo decente y reformas laborales. *Revista Derecho social y empresa*, (7), 21-78, 2017.
- Given, Lisa M. (ed.). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Sage publications, 2008.
- Harvey, D. *La condición de la posmodernidad (Vol. 228, No. 7)*. Buenos Aires: Amorrortu, 1998.
- Hernandez, Adoración Guamán. Las críticas del Comité de Libertad Sindical de la OIT a la reforma laboral de 2012: una nueva muestra de la importancia del derecho laboral internacional. *Revista de derecho social*, 2014, no 66, p. 201-216.
- Hernandez, Juan Gorelli. La reforma laboral de 2012 y su impacto en los despidos individuales y otras formas de extinción del contrato de trabajo. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2012, no 115, p. 275-314.
- Juárez, R. A. A. *La reforma laboral*. Fondo de Cultura Económica, 2018.
- May, T. *Pesquisa social. Questões, métodos e processos*, v. 3, 2004.
- Montejo, M. F. C. Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el *ius cogens* laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, 8, 111, 2008.
- Munoz Armenta, A. El sindicalismo corporativo mexicano y los partidos políticos en tiempos de alternancia. *Nueva antropología*, México, v. 20, n. 66, p. 133-155, jul. 2006
- Muller, P. *Les Politiques Publiques*. PUF, Paris, 2018.
- Pimentel, T. D. (2012). *Espaço, identidade e poder: esboço de uma teoria morfogenética e*
- Polanyi, K. *A grande transformação: as origens da nossa época*. Trad. Fanny Wrabel. 2ed. Rio de Janeiro: Compus, 2000.
- Resende, Viviane de Melo. *Análise de Discurso Crítica e Etnografia: o Movimento Nacional de Meninos e Meninas de Rua, sua crise e o protagonismo juvenil*. 2008.
- Rodríguez Edeza, Manuel Ángel. México: la construcción fallida de un Estado y las nuevas reformas políticas. 2017.
- Rosa, H. *Social Acceleration: ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society*. pp.77-112. In: Rosa, H. Scheuerman, W. (ed). *High-speed society: social acceleration, power and modernity*. The Pennsylvania State University Press, University Park, Pennsylvania, 2009.
- Rosa, H. *Social Acceleration: a new theory of modernity*. New York, Columbia University Press, 2013.
- Sayer, A. 2000: *Realism and social science*. London: Sage. 2000.
- Sayer, A. Características chave do Realismo Crítico na prática: um breve resumo. *Estudos de Sociologia*, 2014, 2(6), 7-32.
- Stein, L. “Trabalho, sindicato e acumulação flexível. Precariedade e nova questão social”. *REDD—Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 2009, vol. 1, no 2.
- Steinmetz, G. “Odious comparisons: Incommensurability, the case study, and “small N’s” in sociology”. *Sociological theory*, 22(3), 371-400, 2004.

- Tilly, Chris, et al. Los trabajadores que se organizan en la plaza: contra-movimiento de una fuente inesperada. *Revista de Economía Crítica*, 2014, vol. 18, p. 160-180.
- Vandenberghe, Frédéric. "The real is relational": an epistemological analysis of Pierre Bourdieu's generative structuralism. *Sociological theory*, 1999, vol. 17, no 1, p. 32-67.
- Vandenberghe, Frédéric. Globalisation and individualisation in late modernity: a theoretical introduction to the sociology of youth. *Idéias*, 2014, vol. 5, no 1, p. 115-172.
- Vandenberghe, Frédéric. O maremoto do Realismo Crítico. *Teoria e Cultura*, 2014, vol. 9, no 1.
- Vandenberghe, Frédéric. Uma ontologia realista para a sociologia: morfogênese da sociedade e estruturação das subjetividades coletivas. Vandenberghe, Frédéric. *Teoria Social Realista: um diálogo franco-britânico*. Belo Horizonte (MG): Editora UFMG/Rio de Janeiro (RJ): IUPERJ, 2010, p. 183-256.
- Vasapollo, L. O conflito capital-trabalho na competição global. *Lutas Sociais*, 2003.
- Vergara, Delia. Perspectivas del trabajo en México. *Problemas del desarrollo*, 2012, vol. 43, no 169, p. 166-168.
- Yin, R. Investigación sobre estudio de casos. *Diseño y métodos*. *Applied social*, 1994.