

Sindicatos y ciudadanía laboral en el contexto de reformas laborales contemporáneas en México

Unions and labor citizenship in the context of contemporary labor reforms in Mexico

DOI: 10.32870/ees.v30i88.7289

Ernesto Sánchez Sánchez♦

Resumen

Los cambios en la política económica mexicana dentro del neoliberalismo implicaron serias transformaciones en las relaciones y formas de organización laboral. Con base en esto, el objetivo de este artículo es analizar las implicaciones que tuvieron en la organización de los trabajadores la aplicación de prácticas como los contratos de protección y la subcontratación, y las posteriores reformas laborales, todavía limitadas, que posibilitan nuevos esquemas de dinamización dentro de los sindicatos, mediante nuevas reivindicaciones enmarcadas dentro de los derechos de ciudadanía laboral. Metodológicamente se hace una descripción sucinta sobre los principales cambios en la economía mexicana y el contexto laboral a partir de la última década del siglo pasado y las dos primeras del presente siglo. Esto se vincula con los elementos conceptuales de la centralidad de trabajo y ciudadanía laboral. Se concluye señalando que las reformas laborales posibilitan nuevos escenarios de oportunidad del sindicalismo mexicano.

Palabras clave: México, Sindicato, reformas laborales, ciudadanía laboral, trabajo

Abstract

The changes in Mexican economic policy within neoliberalism implied serious transformations in labor relations and forms of labor organization. Based on this, the aim of this paper is to analyze the implications that practices such as protection contracts and subcontracting had on the organization of workers, and the subsequent labor reforms, still limited, which make possible new schemes of dynamization within unions, through new demands framed within the rights of labor citizenship. Methodologically, a brief description is made of the main changes in the Mexican economy and the labor context since the last decade of the last century and the first two of the present Century. This is linked to the conceptual elements of the centrality of labor and labor citizenship. It concludes by pointing out that labor reforms make possible new scenarios of opportunity for Mexican trade unionism.

Keywords: Mexico, unions, labor reform, labor citizenship, work

♦Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Guadalajara. Adscrito a la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa. ORCID: 0000-0001-5845-0600 / ernestoss@uas.edu.mx
Fecha de recepción: 17 de septiembre de 2021 / Fecha de aceptación: 16 de junio de 2023.



Introducción

Los cambios en el mundo global, junto con la reestructuración económica de los sectores privados y públicos, impactaron de manera negativa en las organizaciones laborales, principalmente en la incidencia en toma de decisiones políticas y sociales, así como en la reducción de la densidad sindical.

Desde las dos últimas décadas del siglo XX, en México la política económica se concentró en un programa neoliberal que se ajustó a la reorganización del capitalismo internacional global. Las dos principales características siguen siendo 1) el desvanecimiento paulatino, o moderado, de la intervención del Estado en las actividades económicas y sociales que ha tenido como resultado la acentuación de desigualdades económicas y sociales; 2) la continua apertura del libre comercio, transitando del TLCAN al T-MEC, la cual consolida las formas de dependencia económica en la región de Norteamérica, pero con notorios cambios en el mundo del trabajo.

A partir de la redefinición de nuevos esquemas de comercialización regional a través del T-MEC (antes TLCAN) el gobierno mexicano, siguiendo las recomendaciones por parte de los gobiernos estadounidense y canadiense, propuso una nueva reforma laboral en México con el objetivo principal de disminuir la desigual brecha laboral y salarial. Esta situación regional, con cambios en las formas de comercio y leyes laborales, ha sido aprovechada en México para disminuir costos de producción manufactureros, ser un incentivo para la creación de empleos y atraer los flujos de capital.¹ Esto implica, necesariamente, la reactivación de algunos sectores económicos mediante nuevas formas de vitaliza-

1. México cuenta con los niveles más bajos de afiliación sindical en la región de Norteamérica. En la última década pasó de 14.5% en 2010 a 12.4% en 2020. (Zepeda y Sánchez, 2021).

ción, principalmente lo concerniente a la organización de los trabajadores, es decir, una posible nueva etapa en la que el sindicalismo mexicano puede reactivarse y recuperar su esencia: la defensa y protección del trabajador.

Es importante analizar, dentro de la nueva dinámica del capitalismo global, las condiciones del sindicalismo no solo dentro del esquema económico, sino social y político.

Históricamente, los sindicatos funcionaron como una de las principales instituciones que durante el capitalismo industrial contemporáneo garantizaron, por la presencia de una base social reconocida, la defensa de las condiciones laborales. Posterior a la etapa de posguerra y hasta la última década del siglo XX, fue uno de los ejes neurales en la estructura del mundo del trabajo, garantizando un conjunto de derechos fundamentales que dieron protección al trabajador conformado espacios de socialización y expresión política e ideológica. Posteriormente, con la implementación de políticas económicas de mercado, con sindicatos (clásicos o atípicos) y trabajadores (formales o informales), las relaciones laborales se gestan bajo una nueva demanda de reconocimiento de instituciones y espacios de organización que garanticen de manera legal la consolidación de derechos laborales ampliamente reconocidos.

Con lo anterior en mente, el objetivo de este documento es analizar y describir la dinámica contemporánea de las organizaciones de trabajadores, a partir de los cambios y reformas en las relaciones laborales en el México neoliberal. Para ello se analiza la participación del Estado y su relación con la centralidad del trabajo, asimismo, se describe el desempeño de la economía mexicana inscrita ya en el neoliberalismo y abierta al comercio exterior, así como su impacto en la cuestión laboral. Esto permite vislumbrar las prácticas, como los contratos de protección y subcontratación (*outsourcing*), que facilitaron la erosión continua en la participación de las organizaciones de trabajadores



en políticas públicas y sociales. Se concluye señalando que recuperar el elemento de ciudadanía laboral posibilita, dentro de la dinámica contemporánea del sindicalismo, una renovación en las formas de participación democrática e incluyente, e incide en la toma de decisiones de políticas públicas y sociales, dentro de espacios determinados.

El Estado y la ciudadanía laboral

Desde la posición de Arteaga (2010) se recupera que la centralidad del trabajo tiene una estrecha concordancia con la constitución de la vida de las personas, la riqueza personal y el bienestar social, es decir, el espacio de trabajo funciona como productor de ciudadanía en el que se gestan, negocian y reivindican los derechos de los trabajadores que repercuten en contextos sociales. Por consiguiente, las formas de organización creadas dentro del trabajo, como los sindicatos, condujeron históricamente a una ciudadanía industrial y activa que modificó la correlación de fuerzas en diversos órdenes. Sin embargo, ahora, a pesar de su debilitamiento, pero con nuevos mecanismos de incidencia, pueden orientarse a una *ciudadanización del sindicalismo* (Arteaga, 2010:9) cada vez más incluyente y heterogéneo en su composición. No obstante, para ello se necesita al Estado como figura institucional, en concordancia con los intereses gremiales.

Sin embargo, la historia ha demostrado las metamorfosis que han modificado la relación entre Estado y trabajadores. Como afirma Grassi (2020) las consecuencias en este estadio del sistema político económico, conformando una suerte de capitalismo neoliberal, son la desigualdad, la pobreza, la precariedad y el desempleo, con efectos de vulnerabilidad y dependencia en los Estados y sociedades; en el marco de las organizaciones de trabajadores se instrumentó una despolitización social a partir de instaurar, bajo la lógica

del neoliberalismo, el emprendedurismo y el consumo, así como una cultura individualista y de subordinación de la vida social ante el mercado.

Si esto se observa desde la perspectiva de la crítica de la económica política, se detecta que el dominio del pensamiento neoliberal está presente en el capitalismo global a partir de mecanismos que han hecho vulnerables no sólo a los poderes institucionales estatales, como la soberanía, las divisiones laborales y la libertad individual, sino también a las relaciones sociales con respecto a la seguridad social, migración, convivencia colectiva, así como la modificación simbólica en las costumbres, valores, deseos y formas de pensar (Harvey, 2008:14). En este tenor, Harvey (2008) menciona que los efectos del mundo neoliberal recaen en 1) la mercantilización y privatización de propiedad con efectos en el desplazamiento de fuerza de trabajo; 2) la reconversión de derechos de propiedad—algunos comunales, o nacionales dentro del imaginario colectivo, como en el caso mexicano—en derechos de propiedad privada; 3) la mercantilización del mundo laboral y las formas de consumo, a partir de reformas laborales y nuevas formas de explotación, como la flexibilidad y la subcontratación (*outsourcing*) o tercerización) y 4) la usura, préstamos y la financierización como formas de acumulación-desposesión que acentúa las formas de dominio y control regional entre los Estados.

Esta expresión propia del neoliberalismo muestra la ausencia del Estado ante una de las características que debe tener: velar por los derechos laborales de sus ciudadanos. Sin embargo, en el caso mexicano, desde las propuestas iniciales de reforma laboral de 2017 y concretada en 2019, se observó la necesidad de atender esta condición desigual en materia de relaciones laborales. Así pues, ante esta constante desafiliación de la fuerza de trabajo es necesario recuperar los mecanismos de participación sindical, ya que como señala Arteaga (2010:19) los lugares de trabajo fun-

cionan como espacios de cohesión social en la que recae la construcción social —con modificaciones recurrentes— de un actor social, económico y político con derechos, no solo circunscriptos a ese lugar, sino extralaborales y que son la base de la ciudadanía en el trabajo. De ahí que Bensusán (2010) integre, de manera coordinada, la relación con la ciudadanía laboral, Estado de derecho y protección social universal como parte de un diseño institucional presente en la agendas y estrategias de los actores sociales. Por lo tanto, esto exige situar a los derechos laborales no sólo como concesiones, sino que, a partir de la ciudadanía, reconocer más allá de lo laboral al individuo con derechos, superando la insuficiencia de protección laboral de los modelos corporativos, a través del fortalecimiento de los derechos ciudadanos y el Estado de derecho. De modo que es indispensable la intervención del Estado, junto con los sectores empresariales, adaptándose a las exigencias competitivas, a la par de organizaciones sindicales con real representación que enmarquen al trinomio derechos laborales, derechos ciudadanos y derechos humanos, y se complementen dentro de un modelo social de protección (Bensusán, 2010:51). Esto no quiere decir que se minimice la acción sindical; al contrario, la defensa y protección al trabajador se consolida bajo esta dinámica, ya que no sólo la pertenencia a un gremio es garantía de mejoras laborales, sino también el reconocimiento inclusivo por parte del Estado bajo el esquema de la ciudadanía laboral.

En este sentido es pertinente recuperar el argumento de Arteaga (2012) en cuanto a que desde la centralidad del trabajo se puede entender la construcción social de la ciudadanía, y además, ubicar la condición del trabajador a partir de la intervención de nuevas figuras sociales en el mundo del trabajo.

En el mismo sentido se observa, en términos de Perelman (2008), que lo característico de la transformación en las

relaciones entre el Estado y el mundo del trabajo fueron los cambios manifestados en una *desbienestarización*, marginando derechos que llevaron a una redefinición de las relaciones laborales, en especial la cuestión sindical, pero sin *descorporativización*, sino reorganizándose con la gerencia empresarial trastocando la estabilidad y seguridad laboral colectiva. De igual manera, es pertinente lo expuesto por Escobar (2020:9), al encontrar que estas formas de relacionarse con el capital demostraron el interés gubernamental de aplicar ventajas comparativas, que también llevaron a un proceso de *deslaborización*, que se reflejó en la desaparición gradual de los derechos y condiciones del trabajo

Ahora bien, desde la perspectiva sistémica del desarrollo capitalista, Harvey (2008:42) señala que las condiciones y estrategias de trabajadores, y de otros sujetos trastocados por esta dinámica, están bifurcadas en un movimiento alrededor de la reproducción expandida, señalando el elemento central de la explotación del trabajo asalariado y las condiciones que de él se desprenden, y, a su vez, por movimientos alrededor de la acumulación por desposesión, manifestándose contra las formas contemporáneas del capital financiero.

Así pues, ante esta dinámica, el mundo del trabajo se postra de manera defensiva mediante nuevas formas de organización no convencional, de carácter innovador que difieren del tradicional discurso de luchas laborales enmarcadas sólo dentro del esquema del empleo, y que ahora se engarzan también con nuevas formas del trabajo de carácter atípico que incorporan a agentes o sujetos que refuerzan la centralidad del trabajo más allá de un contexto económico, sino social y político. Evidentemente hay una masividad y multiplicación de trabajos caracterizados por estar en actividades no industriales, que no se inscriben en estructuras tradicionales de la organización laboral, con una carencia de garantías y derechos. Estos trabajos se caracte-



rizan porque no hay una relación laboral permanente, por lo que hay nulas posibilidades de continuar un historial o trayectoria laboral. Estas condiciones se circunscriben a la par de la segmentación espacial del proceso de trabajo y la flexibilización de éste, que inciden en la precarización; trabajos desprotegidos sin representación sindical y seguridad social, o reducida en comparación con otros trabajadores (Pacheco, De la Garza y Reygadas, 2011:41). Evidentemente esto también modificó lazos de pertenencia, así como la cuestión simbólica de bienes y servicios sociales que cambian percepciones de clase o representación, deslegitimizando las necesidades de bienestar social y colectivo, y en algunos casos desarraigando y excluyendo como sucede con las nuevas tecnologías que generan espacios virtuales de interconexión y producción mediante empleos mediatisados por plataformas que evidentemente muestran nuevas formas de trabajo (Grassi, 2020).

Con base en esto cobra pertinencia la postura de Ricardo Antunes, quien coloca nuevamente en la palestra la importancia de las relaciones laborales, refuta aquella noción del fin del trabajo, y postula nuevamente el argumento de la centralidad del trabajo. Que mejor ejemplo para entender esto a partir de acuerdos comerciales y cambios productivos vinculados con el trabajo, que en síntesis reflejan

una mayor interrelación e interpenetración entre las actividades productivas y las improductivas, entre las actividades fabriles y de servicios, entre las actividades laborales y las actividades de concepción, entre producción y conocimiento científico, que se expanden en el mundo contemporáneo (Antunes, 2013:178).

Así pues, esto pone de manifiesto la centralidad del trabajo como un factor que conlleva derechos y formas de organización y representación laboral. Por lo tanto, una de las tareas pendientes, en esta dinámica, que pudiera reducir

las formas de exclusión laboral, es el reconocimiento hacia el trabajador atípico e informal, característico en esta fase del capitalismo.

Dentro de este desarrollo de las formas de trabajar, enmarcado en una nueva división del trabajo, surgieron, a escala global, formas de subcontratación, también conocidas como *outsourcing*, tercerización o deslocalización, que son resultado del fraccionamiento e internacionalización de los procesos productivos anteriormente concentrados espacialmente, bajo una gerencia única y regidos por los modelos fordista o taylorista (Escobar, 2020:8). Además, institucionalmente se aceptaron formas de negociación empresarial que excluyeron la participación gremial y, por ende, se acentuó la vulnerabilidad del trabajador. En conjunto, las condiciones de los trabajadores ya sean clásicos o atípicos, se desarrolló bajo una situación de inestabilidad y precariedad, y que, como señala Arteaga (2010), explican la desigualdad social y polarización en los ingresos, aunado a la desaparición gradual de los derechos vinculados a la ciudadanía en el trabajo.

Una radiografía de la economía mexicana y el contexto laboral

En América Latina se vislumbró un escenario crítico que reflejaba, como en gran parte del mundo, la tendencia general de minimizar al sindicato como principal espacio de conquistas laborales. La tasa de sindicación se redujo a la mitad al pasar de 36% en 1990 a 18% en 2016; en esta misma región la desaparición de empleos formales continúa mermando la afiliación, aunado a la inexistente representación de sectores juveniles, de trabajadores con contratos de trabajo temporal, de las mujeres trabajadoras informales, trabajadores independientes y por cuenta propia, trabajadores de plataformas, por lo que los sindicatos se enfrentan

ante el desafío de crear estrategias de reactivación de sus programas que muestren, realmente, una legitimidad en la negociación colectiva y diálogo social (Visser, 2019:24). En esta lógica, las condiciones vulnerables de los trabajadores tienen su explicación, en gran medida, a partir de la forma en cómo la economía desarrolla sus actividades, y cambian no sólo las formas de producir y comercializar sino, además, las formas de organización de la producción y representación que inciden en las condiciones de la clase trabajadora.

Para el caso mexicano, con base en el análisis de José Luis Calva, a partir de 1983 la estrategia de política económica neoliberal, sustentada en una evaluación negativa de la dinámica económica debida a la intervención estatal, se centró en asignar a los agentes privados y al mercado la operatividad de las funciones económicas que anteriormente eran competencia del Estado. Así pues, el *leitmotiv* de la estrategia económica en el México nacionalista —con una amplia intervención del Estado en la regulación de la inversión extranjera, comercio exterior y el sistema financiero— fue descalificado y se instauró una lógica de aprovechar, bajo la apertura del mercado, las oportunidades de la globalización comercial al favorecer la asignación de recursos productivos y mayores tasas de crecimiento económico (Calva, 2019:583).

En la perspectiva neoliberal, con la liberalización del comercio exterior y la reducción de las intervenciones gubernamentales, los recursos productivos se dirigían hacia ramas en las que se contaba con ventajas comparativas: ramas intensivas en mano de obra, incrementado posiblemente su oferta, lo que a su vez incrementaría los salarios reales. Con respecto a la competencia, ésta obligaría al sector empresarial a introducir cambios tecnológicos y organizacionales para elevar la productividad; dicha forma de acumulación de capital maximizaría el crecimiento y el bienestar (Calva, 2019:584). Sin embargo, se olvidó conside-

rar las características estructurales propias de la economía mexicana; dependencia, subdesarrollo tecnológico, instituciones burocratizadas, diferencias regionales en cuanto a desarrollo económico, polarización social, desigualdad, corrupción, pobreza salarial, informalidad en el empleo y trabajos precarios, todo ello aunado a problemas sociales de seguridad y violencia. A estos problemas se sumó el discurso sobre la necesidad de excluir a los sindicatos por, supuestamente, incidir en la baja productividad y nula competitividad. Este fue un argumento para incentivar otro tipo de negociaciones que favorecieron al sector empresarial, con beneplácito de algunos liderazgos sindicales que facilitaron, bajo los esquemas de contratos de protección, disminuir la intervención sindical en cuanto a mejoras laborales.

En estas décadas de inserción en la globalización neoliberal en México, de 1981 a 2014, el número de mexicanos ubicados en la pobreza por ingreso aumentó en más de 50 millones, pasando de 48.5% a 76% de la población (Calva, 2019:602). De manera similar, los datos de Boltvinik (2018:250) arrojan que la pobreza de ingresos se incrementó en 1981 de 33.8 millones, a 67 millones en 1994 y a 74 millones en 2000, para 2010 se ubicaron 82 millones de pobres y 91 millones en 2014. Los datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2021) arrojaron, entre 2018 y 2020, el número de personas, en situación de pobreza, el cual pasó de 51.9 a 55.5 millones, mientras que las personas en pobreza extrema se incrementaron de 8.7 a 10.8 millones de personas. Con respecto a los grandes agregados, estos tuvieron un crecimiento continuo, pero no se reflejaron en el bienestar general de la población. Para Calva (2019:586) las exportaciones no petroleras y manufactureras crecieron a una tasa media de 8.9% y 10% respectivamente; las exportaciones tuvieron un crecimiento de 3.6% en 1981 a 10.2% en 1993 y 32.5% en 2018. Sin embargo, paradójicamente, se esperaría que

comparativamente estas cifras mostraran un crecimiento extraordinario, pero en la etapa previa al neoliberalismo fue de 6.1%. En opinión de Calva (2019:589) esto se debió al rompimiento de encadenamientos productivos, afectando eslabones completos de las cadenas productivas y las exportaciones manufactureras. Sin embargo, para Escobar (2020:7) aunado al rompimiento entre sindicato y Estado, lo que se empezó a construir fueron diversas formas organizativas del trabajo dinamizadas por una extraordinaria movilidad de personas y mercancías, que a su vez consolidaron de un circuito de subcontratación manifestado en trabajo a domicilio, temporal, y esencialmente en maquila en planta y talleres. Así pues, estamos ante una *nueva etapa del capitalismo* [que] *creó cadenas de valor dispersas o repartidas en muchas partes del mundo* (Escobar, 2020:8).

De igual manera, Calva (2019:589) señala que el nulo crecimiento de la economía mexicana en el neoliberalismo subyace en un sector industrial exportador transformado en economía de enclave, desvinculado de la economía nacional, además de la desventaja competitiva como resultado de reducción en la aplicación de una política industrial, así como en la inequitativa distribución de los ingresos de los trabajadores con escasos incrementos al salario como estrategia antiinflacionaria y de competitividad. Ante ello, los salarios mínimos perdieron 69.8% de su poder de compra. Se puede suponer que gran parte de esas condiciones se reflejaron durante este periodo, de 1983 a 2018, en la cual se generaron 14.7 millones de empleos formales, pero equivalen sólo a una tercera parte de los que necesariamente se debieron crear. Por otra parte, el mercado laboral mexicano también mostró cifras de poco crecimiento. En un periodo de 12 años (2005-2017) se crearon 6.2 millones de empleos formales, equivalente a 478 000 por año, requiriéndose 1.4 millones de empleo remunerados (Calva, 2019:597). Para 2019, con datos de la ENOE (INEGI,2019) 32 millones

de trabajadores (56.6%) de la Población económica Activa (PEA) laboraban en trabajos informales, que implica una condición de no reconocimiento, exclusión, precarización y vulnerabilidad.

Ante este escenario, es necesario discutir las formas de representación de la fuerza de trabajo, a través de los sindicatos, que pongan en el debate los nuevos escenarios de defensa, siempre recurrente en la dinámica capitalista, de los intereses de los trabajadores, esencialmente por la acentuada desigualdad, polarización regional, y creciente precarización, así como aspectos centrales que coadyuvan a mejorar las relaciones laborales a partir de la democratización sindical.

El sindicalismo ante los contratos de protección y la subcontratación

En México desde la aplicación de las políticas neoliberales se acentuó la ofensiva laboral; se detuvo el crecimiento salarial, se ejecutaron pactos empresariales antilaborales emanados de la negociación empresa-gobierno sustentados eufemísticamente bajo el esquema de solidaridad en tiempo de crisis, desempleo e informalidad creciente, flexibilización de las relaciones laborales que debilitaron el poder de negociación de los sindicatos.

Ante esto, una asignatura pendiente, y que recobra importancia debido a la necesidad de la organización de trabajadores ante la ofensiva hacia las condiciones de trabajo, es la crisis de representación sindical, que, entre otras, refleja el escenario de vulnerabilidad y desprotección tradicional en la que se encuentran los trabajadores sindicalizados. Para Bensusán y Subiñas (2014), evidentemente era inoperante la continuidad del viejo modelo de organización de los trabajadores de carácter corporativo en un contexto de globalización y disminución de aliados gubernamentales.

Es por ello por lo que es necesario, para el caso mexicano, una renovación de los recursos del poder, repertorios de lucha y estrategias para establecer estrategias y lograr una representación eficaz en el nuevo contexto global (Bensusán y Subiñas, 2014:57).

Uno de los desafíos que se tienen para garantizar mejores condiciones laborales es contrarrestar los efectos de los contratos de protección y subcontratación, que se manifiestan en una de las formas características del modelo neoliberal: las maquilas y que tienen su espacio de dinamismo principalmente en la frontera norte mexicana. El escenario es de bajos salarios, alta rotación y vulnerabilidad en las condiciones laborales, reflejado en la ruptura de trayectorias laborales de los trabajadores. Este ejemplo sirve para ubicar el argumento de De la Garza y Otero (2020), sobre que no hay una estrategia con el objetivo de superar el paradigma de exportación - manufactura que predomina en el México neoliberal. Estos autores señalan que es indispensable que las nuevas fuerzas sindicales, ya dentro de un escenario político declarado progresista y de izquierda, replanteen una nueva estrategia sindical novedosa: no solo como lograr sindicatos democráticos, sino cual será el principal campo de acción colectiva de los sindicatos, cada vez más inclusivos y heterogéneos, y su relación con el Estado. Relación que debería ser distinto al histórico modelo corporativo de subordinación. De ahí que se advierta que de continuar con estrategias históricas desgastadas sería correr el riesgo de reeditar un neocorporativismo contemporáneo.

Por su parte, Bensusán (2019:90), con base a señalamientos del Fondo Monetario Internacional (FMI), señala que el creciente desempleo, el paulatino desmembramiento del Estado de Bienestar, con impacto a la política social, y la creciente desigualdad en los ingresos son resultados compartidos por la pérdida paulatina del poder sindical.

Evidentemente, los cambios generados por las crisis, y sus respectivos paliativos inspirados en el modelo liberal, continúan afectando la materialidad de la clase trabajadora reflejada, entre otras cosas, en las formas de organización y reivindicación en los espacios de trabajos, ahora caracterizada en contextos administrativos y burocrático, diferenciándose de antaño con posturas contestatarias, a partir de una identidad centrada en la lucha de clases.

De manera semejante, para Bensusan y Middlebrook (2014) a partir de la década de los ochenta el sindicalismo en América Latina, disminuyó de tamaño, coherencia organizativa, fuerza negociadora e influencia política. En su caso, los sindicatos más afectados fueron los que estaban aliados con el gobierno, sindicatos de corte corporativo, los cuales resintieron la retirada de los aportaciones y privilegios de los recursos gubernamentales y públicos. Una de las causas que no hayan debilitado al sindicalismo mexicano del todo fue gracias al régimen jurídico y a prácticas institucionalizadas entre el Estado y el sindicalismo que se construyeron desde el periodo posrevolucionario (Bensusán y Middlebrook, 2014:172).

Sin embargo, ahora las prácticas y esquemas de operación con base a factores como la competitividad y productividad, se gestaron con base a la prioridad de las propuestas gerenciales empresariales. Esto se plantea porque un rasgo distintivo en el escenario mexicano fue el auge que tuvieron los acuerdos de protección al capital. La debilidad de los sindicatos se manifestó, ya no sólo solamente en su esquema interno de antidemocracia, sino en la aceptación y proliferación de los contratos de protección; estos se caracterizaron por estar firmados por el representante que controla en registro del sindicato y así garantizar que el empleador dirija la empresa sin una oposición o reclamos de los trabajadores, a cambio, mínimamente, de otorgar cuotas sindicales (Bouzas y Gaitán, 2001). Por su parte,

Tilly (2014:179) y Escobar (2019:243) coinciden en que son instrumentos jurídicos pactados sin el consentimiento de los trabajadores, entre el patrón y el sindicato legalmente registrado y contienen las prestaciones y disposiciones mínimas exigidas por la legislación laboral y no son negociados; esto facilitó la contención salarial, calidad del empleo y la subcontratación. Esta última práctica tomó varias modalidades, pero en lo esencial se llevó a cabo a través de compra indirecta de fuerza de trabajo, ya que no se paga un salario o sueldo, sino una tarea o producto terminado, aunado a que intervienen distintos agentes en la fuerza de trabajo (Escobar, 2020).

De la misma forma, la crisis del corporativismo, a la par de la reestructuración productiva, modificaron sustancialmente las relaciones de negociación entre las organizaciones sindicales, que a partir de que auspiciaban un control férreo de las bases sindicales, gozaron de cierto margen de poder delimitado con el Estado. Precisamente para Escobar (2020) esto facilitó la proliferación de esos contratos de protección, debilitando aún más el poder negociador de los sindicatos. Estos contratos de trabajo, que adolecen de respaldo colectivo, se pactan discretamente entre líderes, o representantes legales y el empleador, sin que los trabajadores sepan de su existencia, por lo que el verdadero objetivo es la protección empresarial al imponer condiciones de trabajo, salarios y beneficios y prestaciones de manera no negociada. Es un hecho que, como señala Bensusán y Subiñas (2014), los sindicatos tuvieron el monopolio de la representación formal. Sin embargo, la forma en la que se desarrolló fue perdiendo poder de intermediación y negociación en un contexto en el que el gran capital aprovechó vacíos legales de corte laboral para poder crear un escenario favorable al margen de los trabajadores.

En definitiva, tras los contratos de protección se esconde la ausencia de un Estado de derecho, lo que propició un

profundo desequilibrio en las relaciones laborales. Para Escobar (2019:244) esta forma de operar del capital empresarial tuvo resultados paradójicos ya que, por un lado, se incentivaron las inversiones extranjeras a las industrias manufactureras de exportación y dinamizó la apertura comercial bajo el TLCAN y otros tratados similares pero, por otro lado, deterioró la calidad del empleo haciéndolos más precarios y vulnerables. En esta misma lectura, la forma de actuar legalmente, pero sin representación real, en detrimento de los trabajadores organizados se extendió de manera negativa en la intermediación, el crecimiento de los contratos a tiempo parcial o por honorarios, así como en trabajos de plataforma totalmente vulnerables.

En lo que corresponde a la otra práctica, la subcontratación, esta se considera como el traslado de actividades o procesos hacia proveedores externos evadiendo responsabilidades en materia de derecho laboral, y así reducir costos de los centros productivos, por lo que bajo esta modalidad se conforman empleos de baja calidad caracterizados por su precariedad. Para De la Garza (2011) la subcontratación, prohibida a partir del 2021 dentro de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019, correspondiente al artículo 15 tenía un extenso campo de dominio y desarrollo histórico dentro de la dinámica económica, pero lo que la caracterizó desde la etapa neoliberal es que se gestaba al margen de cadenas globales o transnacionales de valor entre muchas empresas dirigidas a los mercados internos, y funcionaba como una de las maneras principales de vínculos entre empresas a nivel internacional como una forma de *maquilización de empresa formal*. De acuerdo con Neffa la subcontratación reduce costos con base a que la producción o los servicios subcontratados no son los que generan más valor, sino los que emplean tecnologías intensivas, por lo que el trabajador es pagado por una empresa, *pero genera valor y plusvalor en otra* (Neffa, 2012:83). Esto, desde la

posición de Escobar (2020:13), implica que la empresa que utiliza el trabajo y la empresa contratante de la fuerza de trabajo *oculta y confunde la relación de dependencia o subordinación del trabajador a un empleador*.

Teniendo en cuenta a Bensusán (2019:87-89) el escenario creado por mercados altamente competitivos, con prácticas de subcontratación y uso de tecnologías, generaron nuevos tipos de trabajos totalmente diferenciados de empleos típicos y protegidos tradicionalmente, y ahora con altos grados de rotación y movilidad, se favoreció a la unilateralidad patronal y la solidaridad de los trabajadores, produciendo un proceso de autodisciplinamiento de los trabajadores, por lo que los sindicatos tendrían que instrumentar alternativas idóneas de inclusión en el nuevo contexto, y por otro, incidir mas allá de sólo los esquemas de trabajo formal, sino también en los trabajos informales en los que se enmarcan gran parte de los trabajos atípicos.

Si a lo anterior le sumamos el esquema de flexibilidad laboral se observa el impactó de manera negativa en el empleo y el salario, puesto que se intensificaron las jornadas y se debilitó a las instituciones reguladoras y a los sindicatos, por lo que la flexibilidad del trabajo va de la mano con un proyecto político de reducción del poder de los trabajadores y de sus sindicatos frente a sus patrones (Linares, 2019:236). La flexibilidad del trabajo no solo modificó las relaciones industriales, sino que conllevó a adecuarse dentro de la legislación laboral, con modificaciones a la seguridad social, leyes de pensiones y jubilaciones, pero principalmente trastocó a las instituciones vinculadas con la negociación colectiva de trabajo a partir de evitar la confrontación entre los tres agentes económicos fundamentales que dinamizan la economía; el Estado, los trabajadores y los empresarios (Linares, 2019).

Esta nueva dinámica productiva y organizacional implicó un rompimiento del pacto social, que incluía a los trabaja-

dores sindicalizados, históricamente construido, así como cambios en la forma de acumulación de capital, en la que Estado dejaba de intervenir y tener regulaciones fiscales, financieras y laborales (Escobar, 2019:243). Lo anterior es parte de lo que se entiende sobre las *metamorfosis en el proceso producción de capital y sus repercusiones en el proceso de trabajo; una clase trabajadora diferenciada entre calificados/no calificados; formal/informal; hombres/mujeres, estables/precarios, Inmigrantes/nacionales* (Antunes, 2013:183-186). En este sentido, los trabajadores se fragmentaron, debido a una heterogeneidad de laborales que realiza en diferentes espacios y tiempos, lo que complejizó sus formas de organización. Pero, como señala el sociólogo brasileño, debe quedar claro que lo que se ha conformado no es una nueva clase, desorganizada, sin rumbo, sino que estos nuevos proletarios del mundo, o que refleja es que un conjunto de seres sociales que viven de la venta de su fuerza de trabajo, es decir, sigue siendo *la clase que vive del trabajo* (Antunes, 2013:187). Así pues, nuevamente se hace énfasis sobre la centralidad del trabajo la cual recae en que aún perduran relaciones no sólo laborales, sino sociales, productivas, colectivas, y que además incorpora lo que Antunes llama *subproletario moderno precarizado*.

Esto tienen similitud a la referencia descrita por De la Garza (2013:319) al señalar la necesidad de ampliar la concepción del trabajo, ya que analizar a la clase trabajadora en un esquema de globalización es no únicamente percibir las continuas desigualdades, sino considerar una clase trabajadora heterogénea y fragmentada. Este argumento coadyuva a comprender el concepto de relación laboral, razonada estrictamente como una relación social en la producción y que en el trabajo clásico-tradicional queda delimitada, cuando se trata de trabajo asalariado, a la del capital con el trabajo, pero en el no clásico-atípico la relación



es heterogénea por la gran cantidad de sujetos y escenarios en que se participan directa e indirectamente.

Ahora bien, como parte natural de la dinámica sindical, los trabajadores evidentemente manifestaron una serie de cambios y, a través de una serie de presiones, empezaron a reivindicar un conjunto de demandas contra la tercerización o subcontratación (*outsourcing*), desaparición de empleos ante el desplazamiento de la empresa instrumentando salarios bajos que permitieran excedentes y minimización de costos. Esto llevó a que el Senado mexicano aprobará, en 2018, la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de derecho a la sindicación y negociación colectiva, y que posteriormente se retomó en el principal acuerdo comercial en la región de Norteamérica y se incluyó un capítulo laboral que daba un respiro a la reactivación en la participación sindical. Así pues, se establece un compromiso en materia de legislación laboral a partir de la creación de órganos imparciales para registrar a sindicatos y negociar contratos colectivos, esto dentro del tenor de contribuir a la libertad y democracia en los espacios laborales (Escobar, 2019). Si bien en el mes de abril de 2021 se decretó en el Diario Oficial de la Federación las reformas, adiciones y derogaciones a la LFT en la que explícitamente se prohíbe la subcontratación que, a su vez, implica reformas al artículo 12, 13, 14 y 15 de la LFT es necesario considerar vacíos que siguen incidiendo en las condiciones laborales. Veamos; queda explícito que la subcontratación se aplica cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra, y las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de persona no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios. Sin embargo, se permite la subcontratación de servicios o de obras especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad

económica preponderante de la beneficiaria de estos. De igual forma, esta relación deberá formalizarse a través de contrato por escrito en el que se especifique el objeto de los servicios y las obras a desarrollar. Por lo que respecta a las personas físicas o morales que proveen este tipo de servicios, deberán estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este entendido, se busca un reconocimiento del trabajador en relación con la otra parte patronal real. De ahí que existan posibilidades de nuevas relaciones laborales que, en el mejor de los casos, converjan en organizaciones gremiales.

En definitiva, con esta última reforma laboral se aspira, principalmente a la democratización de los sindicatos mediante el sufragio libre, directo y secreto, así como garantizar que las negociaciones colectivas sean verdaderamente representativas, a la par de modificaciones al sistema de impartición de justicia laboral, con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Lo anterior aspira a fortalecer la estabilidad laboral a partir de la real representación mediante la definición de nuevos derechos y conquistas, así como regular la introducción de nuevas tecnologías para una mejor adaptabilidad al mercado (Linares, 2019). Sin embargo, una tarea pendiente es la protección de los trabajadores independientes, por contrato e informales que están al margen de todo derecho laboral.

Es necesario considerar, para su reforzamiento, que la reformas a la LFT en materia sindical debe estar engarzada junto con el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo referente a la aplicación del derecho de sindicación y de negociación colectiva, nueva justicia laboral mediante un órgano autónomo para la conciliación y registro de contratos; voto personal, libre y secreto para la elección de dirigentes sindicales. De igual forma, con respecto a la relación con el comercio exterior, circunscribirse a los Capítulo



23 y Anexo 23-a del T-MEC en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Esto último responden parcialmente a los acuerdos comerciales internacionales firmados por México, principalmente el Acuerdo Integral y Progresista de Asociación Transpacífico y de la renegociación del TLCAN derivado en lo que ahora es el Tratado México - Estados Unidos- Canadá (T-MEC). Es decir, es un requerimiento que se aborda y se busca solucionar a partir de acuerdos regionales, más allá de reivindicaciones internas nacionales de las propias organizaciones sindicales y laborales.

Por lo tanto, a partir de todas las transformaciones devenidas desde los modelos productivos y cambios organizacionales queda explícito que, más allá de hablar de un fin de trabajo o una suplantación inminente del trabajador por digitalización u otros factores de carácter tecnológico, lo que se observa realmente es una centralidad del trabajo como eje ordenador de las relaciones laborales en la que, por ejemplo, la flexibilización aumentó la presencia de la fuerza laboral en el proceso de trabajo, pero, a su vez, la sustitución de contratos de tiempo indeterminado o de larga duración por contratos a término, la relación salarial con base a las diversas modalidades de productividad, trajo la evaporación de los garantías y formas de protección y seguridad social que históricamente obtuvieron los trabajadores (Antunes, Bialakowsky, Cárdenas, Paun, Pucci, Quiñones, 2019:16).

En este tenor, la demanda en que el Estado participe de manera central en la cuestión laboral no implica la burocratización de las relaciones laborales, sino más bien en la capacidad de interacción con sectores empresariales y organizaciones laborales, tantos sindicatos u otros gremios, y sean parte de una integración mediante una serie de instituciones que hagan factible la protección del trabajador y tiendan a minimizar las condiciones de desigualdad, incertidumbre y vulnerabilidad. Es decir, devolver al sindicalismo, a partir de modificaciones al orden jurídico constitucional,

su esencia que en la contemporaneidad va mas allá de lo laboral y se interrelacionan con los derechos ciudadanos.

El fortalecimiento de ciudadanía se gesta desde los lugares de trabajo a partir de consolidar los derechos laborales, es decir, tener como referentes mínimamente las prácticas del trabajo decente y directrices de la OCDE para empresas multinacionales y acuerdos marco internacionales, a partir del establecimiento de normas, acuerdos y convenios laborales con base a los intereses de los sindicatos (Arteaga, 2012:39).

No es que se apele a volver al corporativismo tradicional, sino más bien replantear, y tal vez con la reciente reforma laboral se den pasos certeros y reales vínculos entre grupos de interés, principalmente compuestos por trabajadores y demás instituciones. En términos de Bensusan y Subiñas (2014) esta necesidad implica derechos de ciudadanía dentro de la dinámica del capital, mas allá de nuevas formas de intermediación no corporativa como sujetos heterogéneos ubicados en Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y redes internacionales de defensa a derechos laborales que inciden, en un grado menor, ante las reivindicaciones de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario considerar que es entre el Estado y los sindicatos, y por supuesto las gerencias empresariales, dónde se visualiza el conflicto por derechos plenos el cual se circunscriben en mejoras a sus condiciones laborales y sociales. Esto refleja la necesaria participación efectiva del Estado como la matriz de las instituciones, siendo el principal regulador y coordinador con poder sobre la sociedad, el cual debe funcionar con instrumentos que auspicien la acción colectiva para alcanzar objetivos de bienestar y protección hacia la ciudadanía (Bresser, 2009:84).

Para Giménez (2019) la clásica estrategia de protección de los puestos de trabajo y los procesos productivos tiene que ser sustituida por otra que tenga como centro la defensa del trabajador y su capacitación, y adaptación permanente a las condiciones cambiantes de la transformación productiva.



Así pues, el desafío para el sindicalismo es, por un lado, que el trabajador, ante el cambio tecnológico y la reconfiguración organizacional, de los conocimientos y las aptitudes de los trabajadores, garantice su participación necesaria como fuerza de trabajo capacitada y retribuida y, por otro lado, garantizar la existencia de nuevos espacios de negociación tripartita: gobierno-patronal-sindicatos que hagan realidad los derechos laborales. En este entendido, sale a relucir una relación histórica entre trabajo y ciudadanía, generado esencialmente por la reivindicación de derechos. A partir de esto una veta para continuar ampliando el debate en el mundo laboral son los mecanismos para otorgare cobertura a los trabajadores insertos en trabajo atípicos en la que muchos de ellos no tienen no sólo un reconocimiento, sino una representación sindical.

A manera de conclusión

Es un hecho que las transformaciones a partir de las reformas de corte neoliberal reconfiguraron las situaciones de poder y negociación de los sindicatos con el Estado, a la par de los cambios en las formas de producción y organización del trabajo. En este escenario se percibió una erosión en la participación sindical, con mayor énfasis en los esquemas patronales como principales ejecutores de la competitividad y productividad. Sin embargo, sin hacer apología al dinamismo comercial, las renegociaciones del TLCAN al T-MEC, junto con las reformas laborales y sociales por parte del gobierno mexicano de centro izquierda, plantean nuevas veredas de desarrollo económico sustentadas en la participación sindical, más allá de la relación capital-trabajo.

De manera que se debe considerar el relieve que tiene el vínculo entre Estado y trabajadores organizados como campo de fuerzas cambiantes y diversas formas de acción entre lo que algunos llaman el sujeto político sindical, un

trabajador reconocido y organizado con intereses. Y esto hace que se recree un proceso conflictivo, de continuas negociaciones en la que indudablemente se agrupan fuerzas sociales heterogéneas con múltiples disputas políticas, económicas y culturales entre los trabajadores, los organismos patronales y el Estado.

Por otra parte, la subcontratación o tercerización, junto con la continua inserción de fuerza de trabajo a informalidad, dificultaron y fracturaron la relación entre la clase trabajadora sindicalizada y no sindicalizada. Por lo tanto, esto da pie a replantear esas nuevas formas de reconocimiento que incluyan a estos trabajadores precarios vulnerables por contratos de corta duración y rotación continua que lo que hace es escenificar situaciones de incertidumbre e inestabilidad.

Finalmente, se debe atender de manera oportuna los esquemas todavía vigentes de subcontratación o tercerización, que junto con sus formas de organización y socialización trastocan la condición de asalariamiento, desafiliación y superexplotación del trabajador a partir de la flexibilidad del trabajo. Evidentemente, esto implica una reticencia, no solo por parte de sector empresarial, sino también de las estructuras corporativas que históricamente se beneficiaron bajo este esquema de control y dominio. Así pues, al igual que Saúl Escobar compartimos que esta es una importante oportunidad para que se replanteen formas de crecimiento y desarrollo participativo de manera democrática e incluyente. Para esto, debe existir una relación simétrica que permita que el sindicato como institución verdaderamente activa tenga intervención o influencia en las política públicas y sociales. ☺



Bibliografía

- Antunes R., Bialakowsky, A. L., Cárdenas A., Praun L., Pucci F. y Quiñones M. (2019). *Trabajo y capitalismo: relaciones y colisiones sociales*. Buenos Aires, Argentina: TESEO-ALAS-CLACSO.
- Antunes, R. (2013). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Herramienta Ediciones.
- Bresser-Pereira L. C. (2009). El asalto al Estado y al mercado. Neoliberalismo y teoría económica en *Revista Nueva Sociedad* n° 221, pp. 83-99. Recuperado en <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2009/no221/7.pdf>
- Arteaga, García A. (2010). “¿Por qué el trabajo y la ciudadanía?” en A. Arteaga García, *Trabajo y ciudadanía. Una reflexión necesaria para la sociedad del siglo XXI* (pp. 5-40)., México D.F.: UAM-Miguel Ángel Porrúa.
- _____ (2012). El trabajo, clave en la construcción ciudadana en *POLIS*, vol. 8, (1), pp. 13-44.
- Bensusán, G., y Subiñas M., (2014). Representación e intermediación en el ámbito del trabajo: actores, recursos y estrategias en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* | Universidad Nacional Autónoma de México. Año LIX, (220), Pp. 55-80. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/421/42131173003.pdf>
- Bensusán, G. y Middlebrook K. J. (2014). *Sindicatos y política en México. Cambios, continuidades y contradicciones*. México: UAM-CLACSO.
- Bensusán, G. (2019). La transformación de los sindicatos en América Latina: contextos, ideas y agendas. *Boletín Internacional de Investigación Sindical* vol. 9 (1-2), Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Pp .85-101.
- _____ (2010). “Ciudadanía, Estado de Derecho y reforma laboral en México: Repensando el modelo de protección social para el siglo XXI”, en A. Arteaga, García *Trabajo y ciudadanía. Una reflexión necesaria para la*

- sociedad del siglo XXI* (Pp. 43-71). México, D.F: UAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Bouzas Ortiz, J.A. y Gaitán Riveros M. (2001) “Contratos colectivos de trabajo de protección” en Bouzas A., *Democracia sindical*, México, Instituto de Investigaciones Económicas-UNAM, UAM, AFL-CIO, FAT, 2001, Pp. 49-66.
- Boltvinik, J. (2018). Pobreza y desigualdad crecientes bajo el neoliberalismo: de MMH a Peña Nieto en J. L Calva. (Coord.), *Políticas de empleo digno y superación de la pobreza* (Pp-241-264). México: Juan Pablos editor, (CNU) y Universidad de Guadalajara.
- Calva, J.L. (2019). La economía mexicana en su laberinto neoliberal en *El Trimestre Económico*, Vol. LXXXVI (3) (343). Pp. 579-622. doi: 10.20430/ete.v86i343.921
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2021). *Estimaciones de pobreza multidimensional 2018 y 2020*. Recuperado en https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2021/COMUNICADO_009_MEDICION_POBREZA_2020.pdf
- De la Garza, Toledo, E. (2011). La subcontratación y la acumulación de Capital en el nivel global. *Encuentro Internacional. La subcontratación laboral: miradas multidimensionales*. Colombia. Recuperado en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/249.pdf>
- _____ (2013). ¡Trabajo no clásico y flexibilidad! en *CADERNO CRH*, Brasil, vol. 26, (68), Pp. 315-330. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/3476/347632191007.pdf>
- _____ y Otero, Gerardo (2020). Work and Unionism in Mexico: Challenges for MORENA and the Fourth Transformation Government en *Rupture Magazine*, Issue 4. Recuperado en <https://rupturemagazine.org/2020/02/17/work-and-unionism-in-mexico-challen>



Bibliografía

- ges-for-morena-and-the-fourth-transformation-government-enrique-de-la-garza-toledo-and-gerardo-otero/ Diario Oficial de la Federación (23 abril,2021). *DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral.* CDMX, México. Secretaria de Gobernación. Recuperado de http://dof.gob.mx/index_111.php?year=2021&month=04&day=23
- Escobar, Toledo S. (2019). El sindicalismo mexicano: ¿hacia un nuevo pacto social? En *Economía UNAM*, Vol. 16 (46), Pp. 241-250. DOI:<https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2019.46.449>
- _____ (2020). La subcontratación: una relación laboral multiforme en *Red de mujeres sindicalista y Fundación C&A*. Recuperado en <https://www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4160-la-subcontratacion-una-re-lacion-multiforme>
- Flores, Z. (3 de mayo de 2021). Cada vez hay menos trabajadores afiliados a un sindicato en México. *Periódico El Financiero*. Recuperado de <https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/2021/05/01/cada-vez-hay-menos-trabajadores-afiliados-a-un-sindicato-en-mexico/>
- Giménez, Cacho L. E. (2019). *¿Hay futuro para el sindicalismo mexicano? Los desafíos de un nuevo contexto legal y político*. México: Fundación Friedrich Ebert-México. Recuperado en <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15448.pdf>
- Grassi, E. (2020). Neoliberalismo, desigualdad y cuestiones de legitimidad en *Revista Escenario. Facultad de Trabajo*

- Social*, Año 19 (30). Recuperado en <https://revistas.unlp.edu.ar/escenarios/article/view/10026>
- Harvey, D. (2008). El neoliberalismo como destrucción creativa en *Revista Apuntes del CENES*, vol. 27 (45), Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Boyacá, Colombia. Pp. 10-45.
- INEGI (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Recuperado en <http://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Linares Zarco, J. (2019). *La reforma laboral en el marco del tlcán-tmec. el caso de la industria automotriz en México en Migración, cultura y estudios de género desde la perspectiva regional*. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C. (Coedit.). Ciudad de México. Recuperado de <http://ru.iiec.unam.mx/id/eprint/4798>
- Neffa, J. C. (2012). Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo en J. C. Celis Ospina (Coord.). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (Pp. 69-101). Medellín, Colombia: CLACSO – Escuela Nacional Sindical.
- Pacheco, E.; De la Garza, E. y Reygadas L. (Coords.) (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México D.F.: Colegio de México.
- Perelman, M. D. (2008). Democracia, trabajo y ciudadanía: reflexiones a partir del caso argentino en *Sociológica*, año: 23 (67), Pp. 191-217. Recuperado en <http://www.sociologiamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/179>
- Tilly, C. (2014). Beyond contratos de protección Strong and Weak Unionism in Mexican Retail Enterprises en *Latin American Research Review*, Vol. 49 (3), Pp. 176-198. Recuperado en <https://irle.ucla.edu/wp-content/uploads/2017/02/Beyond-contratos-de-protección->



Bibliografía

Strong-and-weak-unionism-in-Mexican-retail-enterprises.pdf

Visser, J. (2019). ¿Pueden revitalizarse los sindicatos? *Boletín Internacional de Investigación Sindical*. Boletín Internacional de Investigación Sindical. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Vol. 9 (1-2), pp. 21-56.

Zepeda, Martínez, R. y Sánchez, Sánchez. E. (2021). Retos y desafíos del mundo del trabajo. la erosión de la membresía sindical en Revista *RA XIMHAI*. Vol. 17 Núm. 2. pp. 173-193. Recuperado en: doi.org/10.35197/rx.17.02.2021.07.rz