

Rubio Campos, Jesús
Sindicalización y precariedad laboral en México
Región y Sociedad, vol. XXIX, núm. 68, 2017, pp. 37-75
El Colegio de Sonora
Hermosillo, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10250053002>

Sindicalización y precariedad laboral en México

Unionization and labor precariousness in Mexico

Jesús Rubio Campos*

Resumen:¹ en esta investigación se analiza la relación entre la sindicalización y la precariedad laboral en México, con una metodología cuantitativa, a partir de microdatos de la Encuesta nacional de ocupación y empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, así como con información de las juntas federales de conciliación y arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. A pesar de que los sindicatos han perdido fuerza y representación en México desde los años ochenta, los trabajadores afiliados tienen menor grado de precariedad que quienes no forman parte de ellos; cuentan con contratos más estables, sus condiciones salariales son mejores, tienen acceso a servicios de salud por motivos de su relación laboral, y otras prestaciones. Además, la precariedad laboral de las mujeres sindicalizadas es menor que la de los hombres.

Palabras clave: sindicatos en México; precariedad laboral en México; mercado de trabajo en México; trabajo decente en México; huelgas.

* Profesor investigador de El Colegio de la Frontera Norte. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Av. Técnicos #277, esquina con Río Pánuco, colonia Tecnológico. Monterrey, Nuevo León, México, C. P. 64700. Teléfono: (81) 8387 5027. Correo electrónico: rubio@colef.mx

¹ Agradezco el apoyo de Merary Lavin y Geovanni Rosalino en la actualización de las bases de datos, así como a mis colegas y dictaminadores anónimos que contribuyeron a mejorar sustancialmente la investigación.

Abstract: this study analyzes the relationship between unionization and labor precariousness in Mexico by using a quantitative methodology based on micro data from the National Institute of Statistics and Geography's National Survey of Occupation and Employment, as well as information from the Secretariat of Labor and Social Welfare's federal conciliation and arbitration boards. In spite of the fact the unions have lost strength and representation in Mexico since the eighties, union members have a lesser degree of precariousness than those who are not union members. Their contracts are more stable, their wage conditions are better, they have access to health services thanks to their labor relationships, as well as other benefits. Moreover, women union members' labor precariousness is lesser than that of men's.

Key words: unions in Mexico; labor precariousness in Mexico; labor markets in Mexico; decent work in Mexico; strikes.

Introducción

En esta investigación se analizan las características del mercado de trabajo en México, las cuales se han vuelto más heterogéneas a partir del predominio de los modelos de producción posfordistas, y de la entrada del país al comercio global, como la mayor parte de las economías capitalistas, lo que ha dado lugar a procesos industriales y mercados laborales cada vez más flexibles (Harvey 1998, 143).

El Estado, obligado por las crisis presupuestales, adoptó, a partir de finales de la década de 1970, un papel menos preponderante en el manejo de la economía y de los servicios sociales, lo que repercutió en las condiciones de vida de la población. Al respecto, Aguilar (2006, 14) señala que en los años ochenta, tras el shock económico iniciado en 1973 con el alza en los precios internacionales del petróleo, se produjeron crisis fiscales en los gobiernos del mundo, que los obligó a adelgazar sus gastos dificultando el sostenimiento del desarrollo que impulsaban, lo que provocó el inicio del desmantelamiento de los

sistemas de bienestar en toda América Latina (Castro 1999, 54). Así, con el posfordismo disminuyó el Estado de bienestar, y se privatizaron las necesidades colectivas y la seguridad social (Harvey 1998, 202).

En México esto fue muy importante, tras el abandono del esquema de sustitución de importaciones y su entrada al libre comercio (Coubès et al. 2005). Así, la transición del fordismo al posfordismo o toyotismo implicó un gran cambio. Este nuevo esquema dio más peso a la producción flexible y en series pequeñas, contra la masiva y estandarizada del fordismo. Asimismo, destaca el trabajador multitareas, contra el especializado y una organización más horizontal del trabajo. Con respecto a las relaciones laborales, se introdujeron formas nuevas de contratación y subcontratación, con una diferenciación en las prestaciones en los trabajadores periféricos contra los de núcleo (Harvey 1998, 201 y 202).

Según Castel (2002, 13), tras estos cambios, la situación actual del empleo está marcada por “la precarización de las condiciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección y la multiplicación de individuos que ocupan en la sociedad una posición de trabajadores temporales, inempleables, desempleados o empleados de manera precaria”. Sobre esto, Bernat (2008) señala que se está derribando la tradición del empleo estable debido a una desregulación creciente de los mercados de trabajo, lo que ha permitido un aumento en la subcontratación de actividades con condiciones precarias, que han dado paso al surgimiento de lo que Zubero (2000) denomina *jornaleros urbanos*.

Estas nuevas condiciones laborales se alejan de lo que la Organización Internacional del Trabajo (oIT 2002) denomina trabajo decente, el cual denota un empleo que cuenta con contrato, protección social, libertad de asociación, prestaciones, un salario que permita superar la pobreza y condiciones seguras que no pongan en riesgo la salud e integridad del trabajador. De esta forma, la precariedad laboral es, a grandes rasgos, lo opuesto a la noción de trabajo decente, y está presente tanto en las actividades económicas formales como en las informales (Millán y Zambrano 2006), lo que da lugar a la paradoja de trabajadores pobres aun en empresas modernas (De la Garza 2001, 28), con características de inestabilidad e incertidumbre en el presente y el futuro de la vida cotidiana de muchos asalariados (Medina 2008).

Para Cano (1998, 208), esto reduce la capacidad y autonomía de los trabajadores para planificar y controlar su vida profesional y social y, por lo tanto, los sitúa en una posición de inseguridad, dependencia y vulnerabilidad.

Para que este modelo posfordista fuera posible se necesitó una transformación en el papel de los sindicatos frente a la protección de las condiciones laborales de sus agremiados que, en este sentido, perdieron poder y representación. Según un estudio de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO (2004), esta debilidad sindical ha impactado las condiciones de los trabajadores elevando la precariedad laboral. Economistas como Mankiw (2000); Nicholson (2002); Stiglitz (1993); Sachs y Larrain (1994) y Samuelson y Nordhaus (1992) sostienen que existe una relación positiva entre la presencia de los sindicatos y las condiciones laborales de los trabajadores.

Una investigación realizada por Fairris (2007) indica que en México los sindicalizados tienen mayores salarios y mejores prestaciones que quienes no lo están. También Varela et al. (2010) y Alarcón y Domínguez (2014) demuestran la existencia de una prima salarial por sindicalización en el país. El estudio de Alarcón y Domínguez (2014) encuentra además mejores prestaciones, como el acceso a la salud. Tanto Fairris (2007) como Alarcón y Domínguez (2014) mencionan que la tendencia decreciente en la sindicalización ha mermado la capacidad de los sindicatos para influir positivamente en las condiciones de sus representados.

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre la sindicalización en México y la precariedad laboral en un sentido amplio, respecto al trabajo pionero de los estudios mencionados. Para tal efecto, se empleó una metodología cuantitativa, a partir de los microdatos de la Encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI 1995-2014), y las juntas federales de Conciliación y Arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (SPTS 1987-2013). En la primera parte se presenta el marco teórico y se discute acerca del papel de los sindicatos en el ámbito institucional del mercado de trabajo, la evolución histórica de éstos en México y una discusión teórica sobre la precariedad laboral. En la segunda se revisa la evidencia empírica sobre la sindicalización y la precariedad, con base en los datos de la SPTS y del INEGI, y a partir

de ellos se discute la relación entre dicha evidencia, luego se contrastan con la teoría, y al final se reflexiona sobre estas relaciones y los retos del Estado y el sindicalismo en el país.

El papel de los sindicatos en el mercado de trabajo

Para Bensusán (1982) (citada en Campillo 2008, I), el régimen de instituciones laborales se refiere a “variados tipos de normas, de organizaciones y de esquemas reguladores de los procedimientos entre el Estado, el capital y el trabajo”. Para Noriega y Zárate (2003, 229, 234, 241), así como para Freeman y Medoff (1979), los sindicatos tienen un papel preponderante en el marco institucional laboral, porque contribuyen a reducir la incertidumbre, a través de contratos colectivos, minimizando así los costos de transacción y asegurando la viabilidad de las empresas en el largo plazo. También permiten una mayor dinámica de acumulación de capital de la economía, a la vez que canalizan los conflictos sociales derivados de caídas en el poder de compra y la necesidad de mejorar las condiciones de las y los trabajadores por medio de la negociación y contratación colectivas que, así como las huelgas, son los principales instrumentos formales para alcanzar sus fines, aunque existen otros informales, como las protestas en las calles, en los medios de comunicación y las negociaciones con el gobierno y las empresas que derivan en pactos corporativos.

Según Freeman (1979), los sindicatos son las instituciones principales de los trabajadores en el sistema capitalista moderno, y se convierten en una fuente de poder gracias a su voz colectiva en el lugar de trabajo y la arena política, que les permite negociar cambios en sus condiciones, de manera grupal, y apoyar la estabilidad laboral, la participación en la toma de decisiones y mejorar la productividad de las empresas. Sin embargo, apunta que es importante considerar que los efectos de la sindicalización no son universales, y que dependen de relaciones específicas en cada caso. La negociación colectiva puede elevar la productividad como resultado de buenas prácticas y relaciones industriales pero, en caso contrario, también puede reducirla.

Becker (2002, 234) señala que “es difícil discutir el papel de los sindicatos desapasionadamente, porque esas organizaciones reciben

más crédito y son culpadas de más cosas de las que merecen". Según Noriega y Zárate (2003, 233), los sindicatos poseen atributos propios como memoria, identidad y conciencia organizacional, la cual está cimentada en un sistema de percepciones, tradiciones, costumbres, valores, propósitos colectivos, capacidad de aprendizaje, así como selección y cambio de sus genes, para adecuarse a un ambiente de riesgos y oportunidades. Así, la capacidad de adaptación de los sindicatos es relevante para el buen funcionamiento del mercado de trabajo. Sin embargo, Piore (1984) y Hirsch (2003) (citados en Zepeda 2005) opinan que algunos sindicatos están anquilosados, lo que no les permite competir en el entorno global actual.

Noriega y Zárate (2003, 234 y 245) indican que los sindicatos se pueden catalogar en contestatarios y funcionales, estos últimos también conocidos como sistémicos. Los contestatarios obedecen a las fases iniciales, que por lo general son tensas, entre las relaciones obrero-patronales, mientras que los funcionales han evolucionado, y se han adaptado logrando arreglos no sólo con las empresas, sino con partidos y gobiernos, basados en reclamos sociales, económicos y políticos que trascienden el ámbito de la empresa, a cambio de comprometerse económica y políticamente, y así contribuir más a una acumulación de capital, y con ello a obtener una mayor parte de las ganancias derivadas de ello. Los mismos autores argumentan que, a lo largo de la historia, las economías más pobres son las que poseen un mercado laboral institucional débil, mientras que los países con sindicatos cuya fortaleza institucional ha hecho posible detonar el desarrollo, no sólo tienen tasas históricas más elevadas de crecimiento en los salarios, sino también los mejores indicadores de distribución del ingreso, de progreso tecnológico y de acumulación (Noriega y Zárate 2003, 237).

Zepeda (2005, 78) señala que después de la segunda guerra mundial se estableció una regulación del mercado laboral que fortaleció los sindicatos, la contratación colectiva y un sistema de seguridad social robusto para los trabajadores, mismo que inició su declive en los años setenta. Según la OIT (2006, 38 y 39), la negociación colectiva, en conjunto con las legislaciones laborales de los países, permiten establecer las condiciones salariales y de trabajo, a la vez que democratizan el proceso de toma de decisiones en el mercado laboral, son

mecanismos eficaces para la resolución de conflictos, y contribuyen a la estabilidad y la paz de las relaciones laborales. Según Beneyto (2008, 60), a partir del siglo pasado los sindicatos han tenido una evolución enmarcada dentro de tres grandes etapas (véase figura 1).

Harvey (1998, 157) argumenta que durante el fordismo las empresas aceptaron la existencia de los sindicatos, condicionada a que controlaran a sus miembros para que colaboraran con sus planes elevando la productividad, a cambio de beneficios salariales. En la etapa del fordismo, la concertación entre el capital y la mano de obra se volvió más necesaria, a fin de llevar adelante un modelo de producción y consumo en masa (Aglietta 1979, 135), el cual necesitaba migrar de una estrategia anterior, basada en la formación de una clase obrera, caracterizada por la miseria extrema y una inseguridad total, la cual a la vez que generaba violencia no permitía la conformación de una masa consumidora de mercancías, condición necesaria para el florecimiento del capitalismo. Esta visión refuerza el papel de los sindicatos como agentes de estabilidad. El fordismo privilegiaba la negociación colectiva, en cambio, para el posfordismo son importantes las negociaciones individuales, locales o por empresa.

Figura 1

Etapas del sindicalismo

Etapa	Características
1960-1975 Última fase de ciclo expansivo del sindicalismo tradicional de posguerra	Consolidación de las economías keynesianas, los sistemas fordistas de producción en masa y los modelos de Estado de bienestar
1975-1990 Disminución del sindicalismo	Irrupción de crisis económicas mundiales. Disminución del estado de bienestar. Flexibilización del mercado de trabajo
1990-Actualidad Experiencias mixtas	Evolución económica desigual por países, según áreas económicas, sistemas institucionales y modelos organizativos

Fuente: elaboración propia, a partir de ideas de Beneyto (2008).

El economista Mankiw (2000, 169, 182, 198) apunta que los sindicatos le desagradan a la mayoría de las empresas, pues elevan los salarios y aumentan el poder de negociación de los trabajadores en otras cuestiones, como la duración de la jornada y las condiciones de trabajo. Nicholson (2002, 616) coincide con Mankiw (2000) respecto a que los sindicatos, al comportarse como monopolistas de la fuerza de trabajo elevan los salarios y las condiciones laborales. Por su parte, Sachs y Larraín (1994, 472) señalan que los sindicatos protegen a sus agremiados de la pérdida del empleo y de la baja en los salarios reales durante épocas de crisis, en las que los no sindicalizados se ven mayormente afectados, al no tener quien los represente y defienda. Stiglitz (1993, 518) define a los sindicatos como “organizaciones de trabajadores, conformadas para obtener mejores condiciones laborales y altos salarios para sus miembros”. Menciona que para obtener mayores beneficios, ellos usan la amenaza de una salida colectiva del trabajo, conocida como huelga. Samuelson y Nordhaus (1992) señalan que el derecho a huelga de los sindicatos es un elemento crucial en su poder de negociación y, si bien es cierto que sólo mediante estas amenazas obtienen concesiones de parte de los empresarios, en la práctica las huelgas se usan de manera muy esporádica. Así, la postura de los economistas analizados en torno a la relación entre los sindicatos y las condiciones laborales es positiva, es decir, entre mayor sea la sindicalización, mejores serán las condiciones laborales.

Evolución histórica del sindicalismo en México

El primer referente de la vida sindical en México data de 1872, con la asociación de artesanos y obreros de hilados y tejidos que derivó, en 1876, en el establecimiento de la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos (Lastra 2002, 37). Los sindicatos se desarrollaron más tras la revolución de 1910, y se fortalecieron a partir de 1912, cuando se fundó el Departamento del Trabajo, y un año después la Casa del Obrero Mundial, con tendencias ideológicas anarquistas que pretendía agrupar a las masas obreras que empezaban a sindicalizarse (Lastra 2002, 38). En 1918 nació la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la cual exigió que

se reglamentara el artículo 123 constitucional y tuvo nexos con la American Federation of Labor, se alejó de las posiciones anarquistas y buscó una relación positiva con el Estado (Lastra 2002, 40).

Un punto importante del sindicalismo mexicano fue la fundación, en 1936, de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), que nació con la intención de unificar a los trabajadores de toda la república para defender el derecho de huelga, de asociación sindical, de reunión y de manifestación pública, así como para pugnar por la reducción de la jornada laboral (Lastra 2002, 57-59). Middlebrook (1995) (citado en Campillo 2008, 2) señala que a partir de la revolución se empezó a gestar una alianza histórica entre los sindicatos y el Estado, lo que les dio fuerza política, y permitió una paz laboral, incluso a costa de los intereses obreros, y así se conformó un sistema corporativista o de “consenso-control”. Por corporativismo se entiende la negociación e intercambio de favores con el Estado, que protege a ciertos sindicatos y les otorga recompensas materiales, a cambio del apoyo electoral y político para el partido en el poder (De la Garza 1998, 19 y 20; Zapata 2009, 57-81). Brachet-Márquez (2001) va más allá, y dice que en el caso mexicano los sindicatos han tenido un papel muy activo en su relación tanto con el capital como con el gobierno, por medio del “pacto de dominación”, al que define como “un conjunto de reglas institucionalmente sancionadas y coercitivamente respaldadas que especifican quién obtiene qué en un momento dado”. Es decir, los sindicatos negocian su propia dominación hasta ciertos límites, y obtienen a cambio ciertos beneficios como incrementos salariales, seguridad social, utilidades y vivienda.

En 1966 se fundó el Congreso del Trabajo (CT), que en la actualidad está integrado por 42 confederaciones, federaciones, sindicatos nacionales de empresa y gremiales (De la Garza 1998). Entre ellos destacan la CTM, la CROM, la Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina (CROC), los sindicatos Mexicano de Electricistas (SME), el Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM), el de Petroleros de la República Mexicana (STPRM), el Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el de Telefonistas de la República Mexicana, entre otros. Para Lastra (2002, 75-77), el CT es un intento, promovido desde el gobierno, para uni-

ficar el movimiento obrero organizado en México, y básicamente ha seguido la orientación de la CTM, de alianza con el Estado, respetando la autonomía de acción de cada sindicato, aunque velando por una dirección general que apoye los intereses de todos sus miembros.

El CT fue indispensable para conservar el sistema corporativista que mantuvo en el poder al Partido Revolucionario Institucional (PRI), desde el término de la revolución mexicana hasta el año 2000. Para Campillo (2008), la inclusión de sindicatos en la coalición gobernante priista le permitió al movimiento obrero tener una posición privilegiada, pero al mismo tiempo subordinada al régimen, al aceptar las políticas económicas en turno y el control de las demandas obreras. Los sindicatos independientes del CT en México comenzaron en los años sesenta, y se estancaron en la década siguiente (De la Garza 1998, 15). Los sindicatos “blancos”, que tampoco forman parte del Congreso del Trabajo, surgieron en los años treinta, impulsados por las gerencias de grupos industriales de Monterrey, para contrarrestar el crecimiento de la CTM, y se caracterizan por su adhesión a la política empresarial, sin afiliación partidaria (De la Garza 1998, 16). Las empresas con este tipo de sindicatos tienden a tener contratos flexibles, con trabajadores subcontratados y eventuales, además de usar rotación interna, con jornadas largas y flexibles (De la Garza 1998, 24). Para Zapata (2005), dichos sindicatos no son independientes de sus patrones, sino que utilizan mecanismos de cooptación refinados para que la vida personal y familiar del trabajador esté ligada a la empresa.

El sindicalismo en México ha perdido fuerza en las últimas décadas. Zepeda (2014) argumenta que esto se debe a factores cílicos, estructurales y político-institucionales. Entre estos dos últimos están la reconversión económica de sectores tradicionalmente sindicalizados, como las manufacturas, hacia aquéllos con trabajadores independientes y dispersos, como el de los servicios, así como el incremento del empleo temporal y no registrado, cuya rotación es más acelerada y su sindicalización es menor (Marshall 2000, 16; Fairris 2007). Además, los sindicatos perdieron fuerza en áreas como la minería, la siderurgia y los ferrocarriles (Zepeda 2013, 20; Zapata 2005), tras el abandono del modelo de industrialización por sustitución de importaciones y la política de privatizaciones del gobierno

en los años ochenta y noventa. Para De la Garza (2003) (citado en Zepeda 2005, 92), “la antigua clase obrera de la industria pesada del desarrollo estabilizador ha disminuido sustancialmente y ha sido casi sustituida por una nueva clase obrera sin tradición sindical, extremadamente móvil entre empresas, sin identidad con el sindicato”. Según Herrera y Melgoza (2003) (citados en Zepeda 2005, 91), “el mayor problema para los sindicatos mexicanos radica en que fueron incapaces de dar respuesta al proceso de precarización del trabajo”. Zepeda agrega que en México, la alta dependencia de los sindicatos respecto de los partidos políticos ha sido perniciosa para la membresía sindical, sobre todo si a esto se suma la corrupción de muchos de sus líderes y su poca representatividad (2005, 78-79). Este proceso de precarización se aceleró durante el cambio de modelo económico en México, a finales de los años ochenta. Según Bensusán y Middlebrook (2013), lo que limitó las posibilidades de que los trabajadores defendieran sus intereses fue la combinación de los sindicatos debilitados –“fantasmas”– y de protección, de dirigentes intocables y corruptos y de los controles estatales fuertes sobre las huelgas. Por sindicato “fantasma” se entiende el creado por la empresa en colaboración con líderes, para impedir que los trabajadores creen el suyo, y con ello puedan defender sus derechos de manera efectiva (Zepeda 2014). Relacionado con esto, Bensusán y García (1990a) (citados en De la Garza 1998, 17 y 18), señalan que en México el marco jurídico laboral y social es sólo una parte, quizás no muy relevante en las relaciones entre los sindicatos, los empresarios y el Estado, en la cual se sobreponen reglas y negociaciones no escritas. Por todo lo anterior, Zapata (2005) recuerda que la acción sindical no debe analizarse como si se tratara de una estrategia autónoma, alejada de las instancias estatales o partidistas, sino entendida en conjunto con éstas.

Debate teórico sobre la precariedad laboral

La precariedad laboral es un constructo conceptual en evolución, que abarca formas de inserción y relaciones laborales heterogéneas, que las hace difíciles de comparar y homologar en una sola categoría (Tissera 2009). De esta manera, en lugar de hablar de una diferenciación

radical entre trabajadores precarios y no precarios, Cano (1998, 208) recomienda abordar las siguientes cuatro dimensiones de precariedad, presentes en diversos grados y modalidades en todas las formas de empleo: a) la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla a los empleados con trabajo temporal, a aquéllos sin contrato o a quienes cuentan con uno estable, pero con un riesgo alto de perder el puesto debido a una crisis económica; b) la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones laborales (jornada, asignación de tareas, salud) y por el empeoramiento de éstas con respecto a ciertos estándares; c) la incertidumbre e insuficiencia de los ingresos, asociadas a los subempleos y trabajos de tiempo parcial, pero también a la discriminación salarial y d) la reducción de la protección social para el trabajador, en particular la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.

Amable y Benach (2000) presentaron una teoría acerca de la precariedad laboral argumentando que “debe operacionalizarse mediante diversas variables propias de una situación laboral inestable y de indefensión”. Plantearon cuatro dimensiones similares a las de Cano (1998): a) temporalidad, el tipo de contratación; b) vulnerabilidad, indefensión de los trabajadores ante la disciplina inherente a la relación salarial en el uso de la fuerza de trabajo; c) salario, la capacidad de acceder, con él, a satisfactores y determinar su privación material potencial y d) prestaciones, la posibilidad de obtener ciertos beneficios de la seguridad social y el seguro de desempleo. Para Plá Julián (2004, 39), la precariedad laboral tiene que ver con las siguientes características: a) inseguridad respecto de la continuidad del vínculo laboral con la empresa; b) insuficiencia de los ingresos salariales; c) degradación de la situación de trabajo y d) reducción de la protección social.

Para Duana (2008, 8), la precarización de las relaciones de trabajo se define como la imposibilidad de acceder a los beneficios sociales que establece la normativa vigente para las relaciones asalariadas (jubilación, aguinaldo, vacaciones, seguro de empleo, obra social e indemnización por despido). Otro estudio, realizado por FLACSO (2004, 2), apunta que el trabajador precario es aquél cuya inserción en la producción social de bienes y servicios es endeble, y destaca tres de sus

características: a) inserción en ocupaciones marginales; b) participación intermitente en la actividad laboral y c) condiciones contractuales débiles. Para el European Socio-Economic Precarious Employment Project (ESEPEP 2005), la precariedad laboral está presente en los empleos cuyas condiciones son inferiores a las normas estándar legales en el país; es un concepto multidimensional que combina inseguridad, inestabilidad, condiciones laborales pobres, pago insuficiente y falta de protección. Para Tissera (2009, 2), el trabajo precario es el que se desempeña para varios empleadores, que no es permanente, ni está protegido por la legislación laboral o la protección social.

Como se desprende de las posturas anteriores, son más los autores que presentan consensos en su visión general sobre la precariedad, sin embargo, las propuestas de Cano (1998), Amable y Benach (2000) y Pla Julián (2004) son las más completas, al plantear varias dimensiones del fenómeno que lo acercan más a la realidad mexicana; aunque difieren en su concepción de vulnerabilidad. Mientras que para Cano (1998) esta dimensión tiene que ver con la falta de control del trabajador sobre sus condiciones (tanto en la duración de la jornada, como de los estándares de salud), para Amable y Benach (2000) sólo se relaciona con la condición de menor poder del trabajador frente al empleador, sin reparar en las condiciones del ambiente, o del lugar, es decir, sin discutir si existen o no riesgos para la salud. Plá Julián (2004) plantea la vulnerabilidad como la degradación de la situación del trabajo, sin hacer referencia explícita a los riesgos que la actividad implica para la salud. Por tanto, la definición de precariedad de Cano, con cuatro dimensiones, es la más completa. Con respecto a las causas que inciden sobre la precariedad, estudios como el de FLACSO (2004) destacan la baja educación; las políticas de flexibilidad laboral introducidas por las empresas y la debilidad de la organización sindical. La figura 2 contiene una propuesta resumida de construcción del concepto de precariedad laboral, a partir de la literatura revisada.

En la presente investigación, la precariedad laboral se define como la degradación de las relaciones y las condiciones labores que inciden negativamente en el trabajador, a través de varias dimensiones como la temporalidad e incertidumbre de la relación laboral, las condiciones salariales por debajo del mínimo necesario para satisfacer sus necesi-

dades básicas y las de su familia, la vulnerabilidad física y psicológica del medio ambiente de trabajo y la desprotección social.

Figura 2

Dimensiones de la precariedad laboral

Dimensión	Explicación
Temporalidad	Inseguridad acerca del futuro de la relación laboral. Se caracteriza por la inexistencia de un contrato escrito, o bien por figuras de contratación por tiempo definido versus indefinido
Vulnerabilidad	Degrado de las condiciones de trabajo, y con riesgos para la seguridad física y de salud mental o física
Insuficiencia salarial	Salarios por debajo del mínimo necesario para tener alimentación, educación, salud y vivienda
Desprotección laboral	Reducción de prestaciones laborales y protección social

Fuente: Rubio (2010a), con base en Cano (1998); Amable y Benach (2000) y Plá Julián (2004).

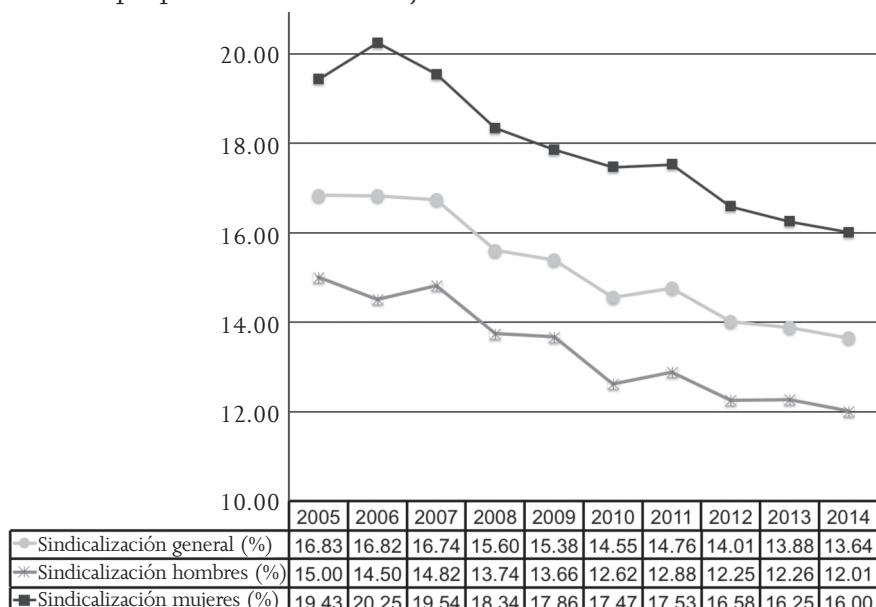
Evidencia empírica sobre la sindicalización en México

De la Garza (2012, 454) señala que existe una polémica acerca de cómo medir la sindicalización, porque no existe un organismo que concentre a los sindicatos en México, debido a la falta de actualización de los registros de éstos y a su posible sobrerepresentación, entre otras cosas. Además, se puede calcular al personal sindicalizado, como la proporción de la población económicamente activa (PEA) de la población ocupada, o bien de los trabajadores ocupados subordinados remunerados. Y también es posible estimar la densidad sindical (porcentaje de trabajadores sindicalizados), la membresía sindical (trabajadores sindicalizados en términos absolutos) con la Encuesta nacional de ingreso y gasto de los hogares (INEGI s/f), como el trabajo de Zepeda (2014), la ENOE (INEGI 1995-2014), o con otro tipo de registros a partir de los datos de la STPS (1987-2013). En esta investigación se calculó la tasa de sindicalización con los microdatos de la

ENOE, a partir de la población ocupada subordinada y remunerada, pues no tiene sentido incluir a alguien que está sindicalizado y no trabaja, como sería en el caso del cálculo de una tasa como proporción de la PEA, o bien, que estuviera sindicalizado pero no recibe pago directo a cambio de su trabajo.

Figura 3

Personal sindicalizado en México
como proporción de los trabajadores subordinados remunerados



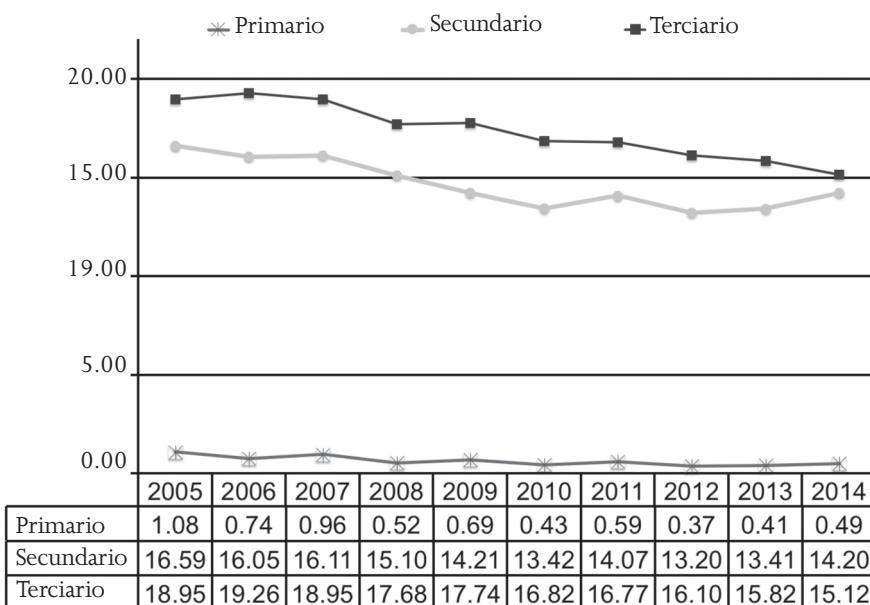
Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE de la STPS e INEGI (segundos trimestres para 2005-2008 y primeros trimestres de 2009 en adelante).

Según Zepeda (2005, 83), la densidad sindical en México bajó de 25 por ciento, en 1980, a 15 en el año 2000; Fairris (2007, 193) señala que cayó de 34 por ciento, en 1984, a 20 en el año 2000. La diferencia se debe a las metodologías, los años que se toman en cuenta y las bases de datos utilizadas para estimar la sindicalización, lo que demuestra la importancia de homologar los criterios de medición. Los datos más recientes muestran que la tasa de sindicaliza-

ción sigue con esta tendencia a la baja a escala nacional, desde los años ochenta; de 16.83 por ciento de los trabajadores subordinados remunerados en 2005 pasó a 13.64 en 2014. La caída se da tanto en los hombres como en las mujeres. El porcentaje de sindicalizadas como proporción de las trabajadoras subordinadas remuneradas está por encima del equivalente al de los hombres durante todo el periodo de estudio, lo que concuerda con lo planteado por Zepeda (2014) y Dumas (2003), de acuerdo con diversas metodologías. La tendencia de este indicador de densidad sindical para las mujeres también sigue a la baja, comenzó en 19.43 por ciento, en 2005, y terminó en 16, en 2014. Para que no existan confusiones, Zepeda (2014) aclara que la membresía sindical (en términos absolutos) es más alta para los hombres, dada su mayor participación en el mercado laboral, pero no así la tasa de sindicalización.

Figura 4

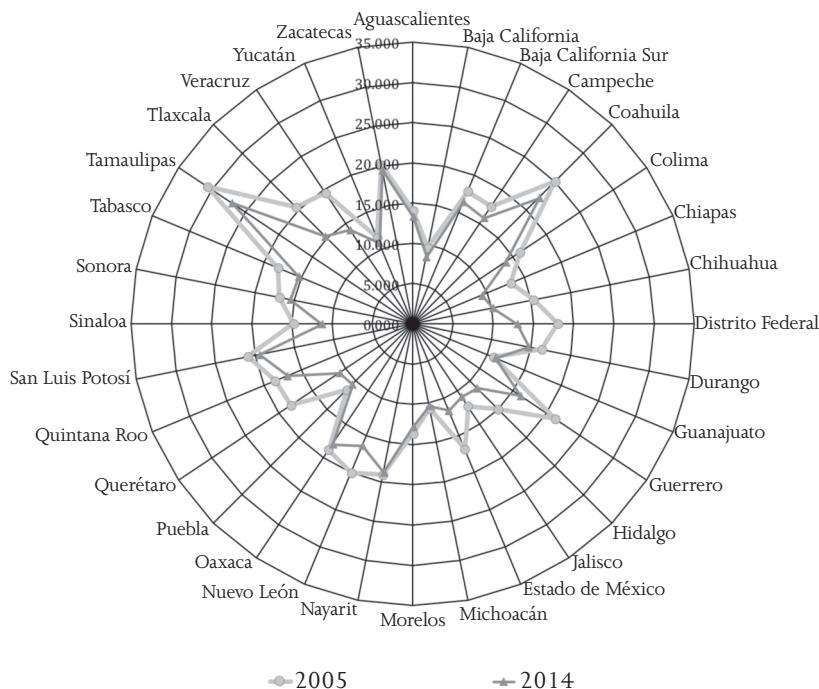
Personal sindicalizado en México por sector económico, como proporción de los trabajadores subordinados remunerados



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE de la STPS e INEGI (segundos trimestres para 2005-2008 y primeros trimestres de 2009 en adelante).

Figura 5

Personal sindicalizado en México por entidad federativa, como proporción de los trabajadores subordinados remunerados



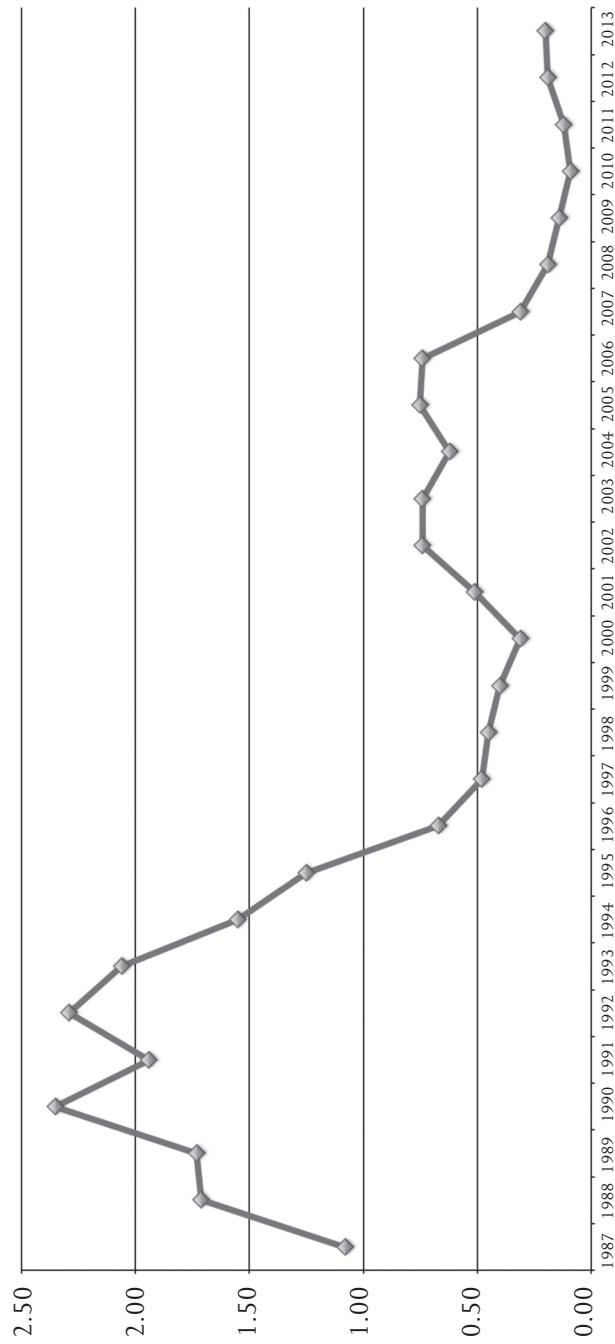
Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE de la STPS e INEGI (segundo trimestre para 2005 y primer trimestre para 2014).

Por sector económico, la tendencia de la tasa de sindicalización también es a la baja, con grandes disparidades; el terciario es el que tiene la mayor tasa de sindicalización, le sigue el secundario y por último el primario, cuyas tasas son cercanas a cero.

La experiencia en las entidades federativas es muy interesante; entre 2005 y 2014 en todas disminuyó su tasa de sindicalización. En los cinco estados donde esto se acentuó más fueron Querétaro, de 18.2 por ciento a 10.9; Veracruz, de 19.5 a 14.1; Estado de México, de 16.9 a 11.7; Chihuahua, de 15.3 a 10.1 y Guerrero, de 21.2 a 16.1. Los cinco con menor tasa de afiliación sindical al segundo trimestre de 2014 fueron Baja California, con 8.5 por ciento; Chiapas, con 9.3;

Figura 6

Coeficiente de huelgas estalladas sobre emplazamientos a huelga, 1987-2013



Fuente: elaboración propia, con datos de la STPS (1987-2013).

Chihuahua, con 10.1; Michoacán, con 10.3 y Puebla, con 10.6 y los cinco con una tasa mayor fueron Tamaulipas, con 27.1 por ciento; Coahuila, con 22.1; Zacatecas y San Luis Potosí, con 19.5 y Nayarit, con 18.8.

A la par de la caída en la tasa de sindicalización, el coeficiente de huelgas estalladas sobre emplazamientos bajó en las últimas tres décadas. En los años ochenta y principios de los noventa, el coeficiente de huelgas aumentó a 2.35 en 1990 (con 150), debido a la difícil situación económica por la que atravesó el país, a pesar de los pactos económicos y la concertación con los sindicatos que llevó a cabo el presidente Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988); dicho coeficiente disminuyó durante toda la década de 1990. En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) ocurrieron dos hechos que marcaron el inicio de una política selectiva de control sindical de Estado. En 1989, durante los primeros días de su gestión, mandó encarcelar al líder petrolero Joaquín Hernández Galicia, La Quina, acusado de posesión de armas de uso exclusivo del Ejército. Ese mismo año, también decidió remover a Carlos Jonguitud Barrios, líder del SNTE, a quien sustituyó por Elba Esther Gordillo (Campa 1989), lo que representó una intromisión, acostumbrada en la vida sindical del SNTE. Durante la administración salinista, el coeficiente comenzó en 1.71, en 1988 (con 132 huelgas), y terminó en 1.55, en 1994 (con 116).

En el periodo de Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000) se vivió una nueva crisis económica, con la que se incrementó el desempleo y la inflación, y para contenerla hubo aumentos salariales ajustados a la inflación esperada, lo que erosionó el salario real. Para que esto fuera posible se continuó con la negociación entre las centrales obreras, los empresarios y el gobierno, mediante la figura de los pactos, instituida desde sexenios anteriores. En este sentido, la CTM representada por su secretario general, Fidel Velázquez Sánchez, se disciplinó de nuevo con el régimen, apoyó la política económica y pactó, junto con la Confederación Patronal de la República Mexicana, el Acuerdo para una Nueva Cultura Laboral, al cual se unieron la CROC, la CROM y la Federación de Trabajadores Bancarios, que se firmó en 1996, en presencia de Zedillo, y en el cual se aceptaba de facto que los trabajadores tendrían que hacer un esfuerzo por mejorar su productividad sin exigir remuneraciones superiores a las que la

empresa estuviera dispuesta a ofrecer, desalentar el uso de la huelga como mecanismo de negociación, y sustituirla por el diálogo y la concertación (Aguilar y Vargas 2014). El coeficiente de las huelgas estalladas sobre las emplazadas siguió a la baja durante el sexenio zedillista, comenzó en 1.55, en 1994, con 116 huelgas, y terminó con 0.31, en el año 2000, con 26. Para Aguilar y Vargas, (2014), esta baja significó una alineación de los sindicatos con el modelo neoliberal, impulsado por Salinas y Zedillo, a la que se plegó también el nuevo líder cetemista, Leonardo Rodríguez Alcaine, tras la muerte de Fidel Velázquez, en 1997.

Durante el sexenio de Vicente Fox Quesada (2000-2006), perteneciente al Partido Acción Nacional (PAN) y pro empresarial, el coeficiente de huelgas aumentó (0.75, en 2005, con 50), a la par de la desaceleración de las economías mexicana y estadounidense. Bensusán y Middlebrook (2013) señalan que a pesar del cambio de partido en el poder no hubo un estallido de conflictos laborales, ya que por un lado los sindicatos llegaron al año 2000 ya debilitados, como para desafiar al nuevo gobierno y su monopolio de la violencia física legítima, mientras que la administración foxista decidió adoptar una posición conciliatoria con los sindicatos afines al PRI y se alió con la lideresa del SNTE, Elba Esther Gordillo, a fin de evitar choques políticos que pudieran ocasionar una parálisis laboral. Además, los autores señalan que quedó instalado el conjunto de disposiciones jurídicas y los procedimientos informales que gobernaban las interacciones entre el Estado y los sindicatos dificultando cualquier cambio en sus relaciones. Zapata (2005) señala que el gobierno de Fox sustentó su política laboral en las organizaciones que fueron la base del corporativismo priista, pues aunque el PAN ganó la presidencia, el PRI se mantuvo con buenas posiciones en las gubernaturas, municipios, la Cámara de Diputados y el Senado permitiendo que el corporativismo, base del sistema de dominación en el país, ayudara al funcionamiento de la transición política federal.

Durante el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012) disminuyó el coeficiente de huelgas estalladas sobre los emplazamientos, y se persiguió a varios líderes sindicales emblemáticos en México, como Napoleón Gómez Urrutia, secretario general del SNTMMSRM, quien huyó a Canadá en 2006 por acusaciones de un presunto desfal-

co contra el patrimonio del sindicato y de los trabajadores, hecho que se dio a conocer tras el diferendo del líder sindical con el gobierno federal y Grupo México, por la muerte de 65 mineros en la mina de Pascua de Conchos, en Sabinas, Coahuila, el 19 de febrero de 2006. Desde esa fecha y hasta diciembre de 2016, el líder minero se mantenía en el poder a pesar de este exilio, protegido por el sindicato minero del Congreso del Trabajo de Canadá, y celebraba sus asambleas a través de videoconferencias, y luchaba en los tribunales mexicanos para volver, una vez que ya no pese orden de aprehensión en su contra. Otro enfrentamiento entre el gobierno de Felipe Calderón con los sindicatos fue el relacionado con la extinción del organismo público descentralizado Luz y Fuerza del Centro (LyFC), con lo que se inició un conflicto con el SME, representado por Martín Esparza Flores, y documentado por Rubio (2016). En este sexenio otros sindicatos conservaron sus beneficios, como el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, que detenta el contrato colectivo de la Comisión Federal de Electricidad, y que absorbió las operaciones de la extinta LyFC, así como el STPRM, que detenta el contrato colectivo de Petróleos Mexicanos, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y el SNTE, que representa a cerca de 40 por ciento de la federación anterior, de acuerdo con Zapata (2005). Para Bensusán y Middlebrook (2013) sigue el arreglo sindical que permite la existencia de líderes intocables, en un régimen de relaciones laborales heredado del pasado autoritario del país, con la complicidad del sector empresarial, que les ha permitido conservar sus beneficios y tener influencia política. Sin embargo, como consecuencia de las reformas estructurales aprobadas durante el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018), muchos de estos beneficios sindicales podrían ser más difíciles de mantener, sobre todo en materia magisterial y energética.

Así, desde 2006, la política selectiva de control sindical de Estado representó una señal para los sindicatos, los cuales tenían que entender que si no estaban con el gobierno en turno, estaban en contra de él. En el caso del SNTE, fue en el sexenio priista de Enrique Peña Nieto (2012-2018) cuando su lideresa, Elba Esther Gordillo, quedó presa bajo cargos de enriquecimiento ilícito y lavado de dinero, después de una ríspida relación con el PRI, que regresó al poder en 2012 y tomó

revancha de que el Partido Nueva Alianza, formado por ella, había apoyado al PAN y a Vicente Fox para llegar al poder en el año 2000, además de las diferencias en torno a la reforma educativa. Hasta diciembre de 2016, la lideresa luchaba en tribunales por obtener el beneficio de la prisión domiciliaria, dada su edad y estado de salud. En el caso de los demás sindicatos, la relación se mantuvo inalterada. Así, Bensusán y Middlebrook (2013) señalan que al regresar el PRI al poder encontró a su disposición los viejos instrumentos de control sindical, pues los liderazgos seguían estando en manos de dirigentes protegidos por el poder, y el Estado mantenía el control sobre la vida sindical. La relación del Estado con la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) siempre ha sido ríspida, ya que la agrupación es más radical en sus métodos de presión frente al gobierno, sobre todo a raíz de la reforma educativa implementada en el sexenio de Peña Nieto, que disminuye el poder de los sindicatos, tanto de la CNTE como del SNTE, para controlar la política educativa, la asignación de las plazas de los profesores y los esquemas de evaluación y promoción. El encarcelamiento de Elba Esther Gordillo influyó mucho en la oposición del SNTE a la reforma.

Entre 1987 y 2013, la cantidad de emplazamientos a huelga pasó de 16 143 a 9 192, de los que, en promedio, sólo estalló el 1.08 por ciento en 1987 y 0.20 por ciento en 2013; por tanto, las huelgas estalladas en México disminuyeron de 174 a 18. Esta baja y el sojuzgamiento del Estado representa una etapa de intensificación de la disciplina laboral, similar a lo planteado por Marshall (2000, 24). Así, desde el punto de vista institucional, la presencia de sindicatos, ahora con menor representación que antes, es compatible con la estabilidad del mercado laboral, y que existan no se traduce necesariamente en conflictos laborales, que concuerda con lo señalado por Noriega y Zárate (2003). El pacto corporativo instrumentado por el PRI desde finales de la revolución mexicana se ha mantenido intacto. Para Bensusán y Middlebrook (2013), tanto el PAN, como el Partido de la Revolución Democrática (PRD) han sido incapaces de construir relaciones sindicales fuertes y de largo plazo, lo cual podría esperarse del PAN, que es pro empresarial, pero no del PRD, cuyo apoyo al SME fue infructuoso tras el embate de Felipe Calderón Hinojosa a LyFC.

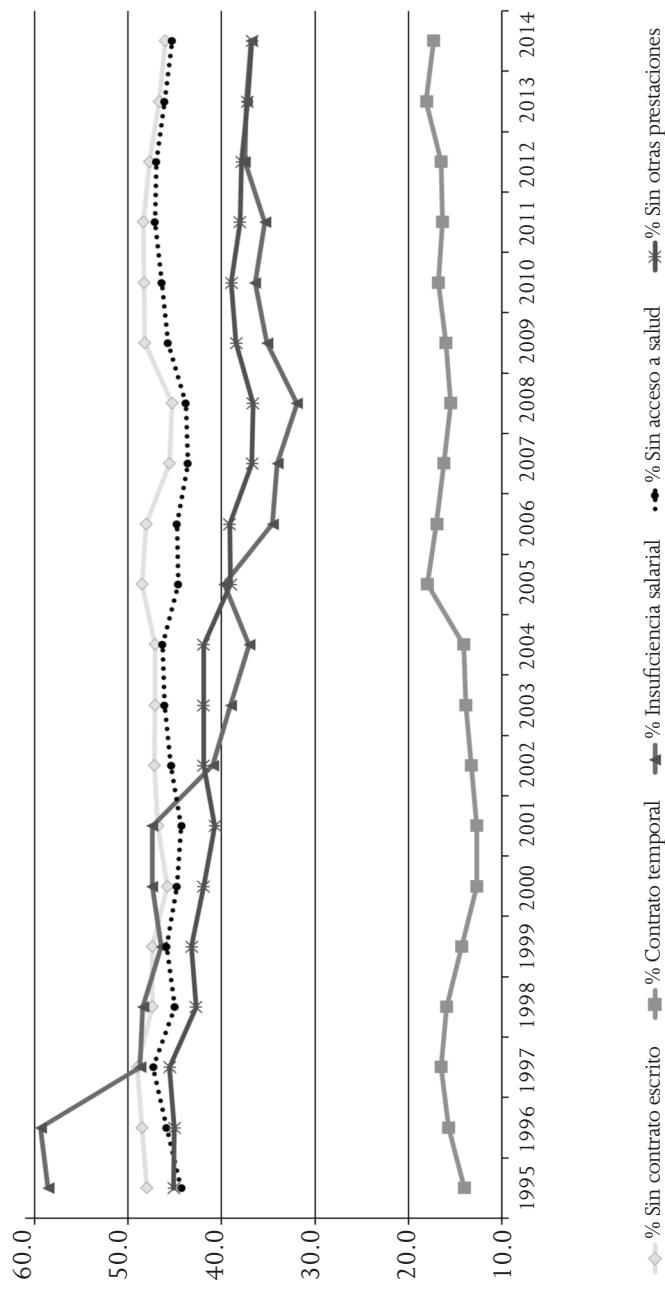
Evidencia empírica sobre la precariedad laboral en México

Para conocer las condiciones laborales en México se analizaron las variables asociadas a la precariedad, de acuerdo con tres de las dimensiones planteadas teóricamente por Cano (1998); Amable y Benach (2000); Plá Julián (2004) y Bernat (2008): temporalidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral. La vulnerabilidad no es captada por la ENOE, pero se puede analizar a partir de datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS/STPS 2005-2014). En Rubio (2010b) se puede hacer una revisión cuantitativa de este fenómeno; ahí se analizan datos sobre enfermedades, accidentes, incapacidades y defunciones laborales, y también se puede realizar de forma cualitativa, en oficios específicos, como en los voceadores de periódicos (Rubio 2009) y en los recicladores de cartón o cartoneros (Rubio 2015). Es muy importante visibilizar esta dimensión, que con frecuencia se olvida en las discusiones sobre precariedad, y quizá representa el indicador más crudo sobre la vulnerabilidad, pues no hay trabajo más precario que el que enferma, incapacita o mata. El propósito de esta parte de la investigación es operacionalizar cuantitativamente las tres dimensiones captadas por la ENOE, a fin de determinar la magnitud y la tendencia de la precariedad laboral, y distinguir entre los trabajadores sindicalizados y quienes no lo están, a fin de probar si los primeros son menos precarios que los segundos, como se ha descrito en la teoría.

La primera dimensión de la precariedad laboral es la temporalidad. Como aparece en la figura 7, el porcentaje de trabajadores subordinados remunerados sin contrato en México representó casi la mitad de esta fuerza de trabajo, durante todo el periodo de estudio; el mínimo fue de 45.3 por ciento en 2008, y el máximo de 49, en 1997, cuando aún se vivían los estragos de la crisis económica en México, que empezó en diciembre de 1994 en la presidencia de Zedillo. A partir de 1998 dicho porcentaje disminuyó, y se detuvo en el año 2000, en 2001 comenzó de nuevo un crecimiento, hasta 2005. Hubo una disminución, de 2006 a 2008, para crecer otra vez en 2009, 2010 y 2011, cuando la economía mundial y, en particular la estadounidense y la mexicana volvieron a deprimirse. A partir de 2012 esta variable disminuyó, y para 2014 se ubicó en 46 por ciento. Como sucedió

Figura 7

Dimensiones de la precariedad laboral en México, 1995-2014



Fuente: elaboración propia con base en la ENOE de la STPS e INEGI (1995-2014).

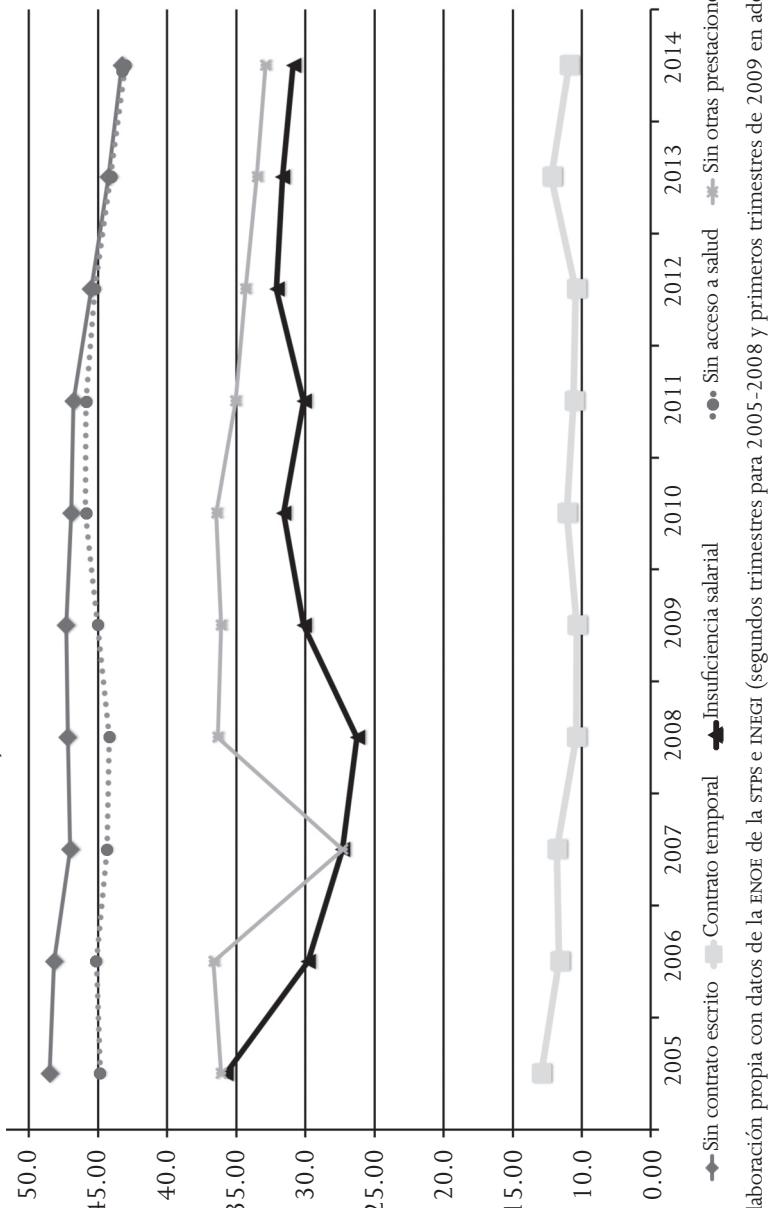
después de la crisis de 1994, con el porcentaje de trabajadores sin contrato, de 1995 a 1998, hubo un crecimiento de 3.9 puntos de quienes tenían un contrato escrito temporal; el porcentaje bajó en 2002 y se incrementó de nuevo entre 2002 y 2005, año en que repuntó a 18 por ciento; se redujo entre 2006 y 2008, para aumentar a partir de 2009, como efecto de la crisis en Estados Unidos y en México; se ubicó en un máximo de 18.1 por ciento, en 2013, y en 17.3, en 2014.

La segunda dimensión de la precariedad es la insuficiencia salarial. Para medirla se tomó como referencia el ingreso que permite superar la pobreza alimentaria y no alimentaria, es decir, que está por encima de la línea de bienestar, definida por el Comité Técnico de Medición de la Pobreza en México, del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social,² es el ingreso disponible para adquirir la canasta alimentaria, así como realizar los gastos necesarios en salud, vestido, vivienda, transporte y educación, aunque la totalidad del ingreso de la persona fuera utilizado exclusivamente para la adquisición de estos bienes y servicios. En septiembre de 2014, la línea de bienestar se ubicaba en 2 563.56 pesos mensuales por persona para zonas urbanas. Ese año el salario mínimo general era de 67.29 pesos diarios para la zona B (ahora hay una sola), por lo que 30 días de salario equivaldrían a 2 018.7 pesos. Es decir, un trabajador tendría que ganar por lo menos 1.27 salarios mínimos mensuales sólo para sus gastos, sin considerar los que implica tener una familia. En esta investigación, la línea para catalogar a un trabajador con insuficiencia salarial se fijó en dos salarios mínimos o menos. Es importante tomar en cuenta que la inflación incide en el salario mínimo, aunque la medida de éste permite comparaciones homogéneas a través del tiempo. Los trabajadores ocupados subordinados remunerados en condiciones de insuficiencia salarial a escala nacional disminuyeron en 22.1 puntos porcentuales, entre 1995 y 2010, lo que denota una clara tendencia a la baja. Este indicador tuvo un mínimo de 31.9 en 2008, para aumentar después por efectos de la crisis, y ubicarse en 36.8 ciento, en 2014. Sin embargo, la inflación ha erosionado el poder de compra del salario mínimo.

² www.coneval.org.mx

Figura 8

Precariedad laboral en trabajadores no sindicalizados en México, 2005-2014



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE de la STPS e INEGI (segundos trimestres para 2005-2008 y primeros trimestres de 2009 en adelante).

La tercera dimensión de la precariedad tiene que ver con la desprotección laboral. Según la ENOE (INEGI 1995-2014), en el primer trimestre de 2014 existía una población ocupada subordinada remunerada de 33 572 087 personas en México, de las cuales 15 148 501 (45.4 por ciento) no contaban con acceso a servicios de salud, públicos o privados,³ por motivo de su relación contractual. Con respecto a las prestaciones diferentes de la salud, 36.9 por ciento de los trabajadores carecía de ellas en 2014. Sobre la tendencia, entre 1995 y 2014, los trabajadores que no contaban con prestaciones laborales, diferentes al acceso a instituciones de salud, bajaron en 8.2 puntos porcentuales, lo que denota una mejora en este indicador durante el periodo de estudio.

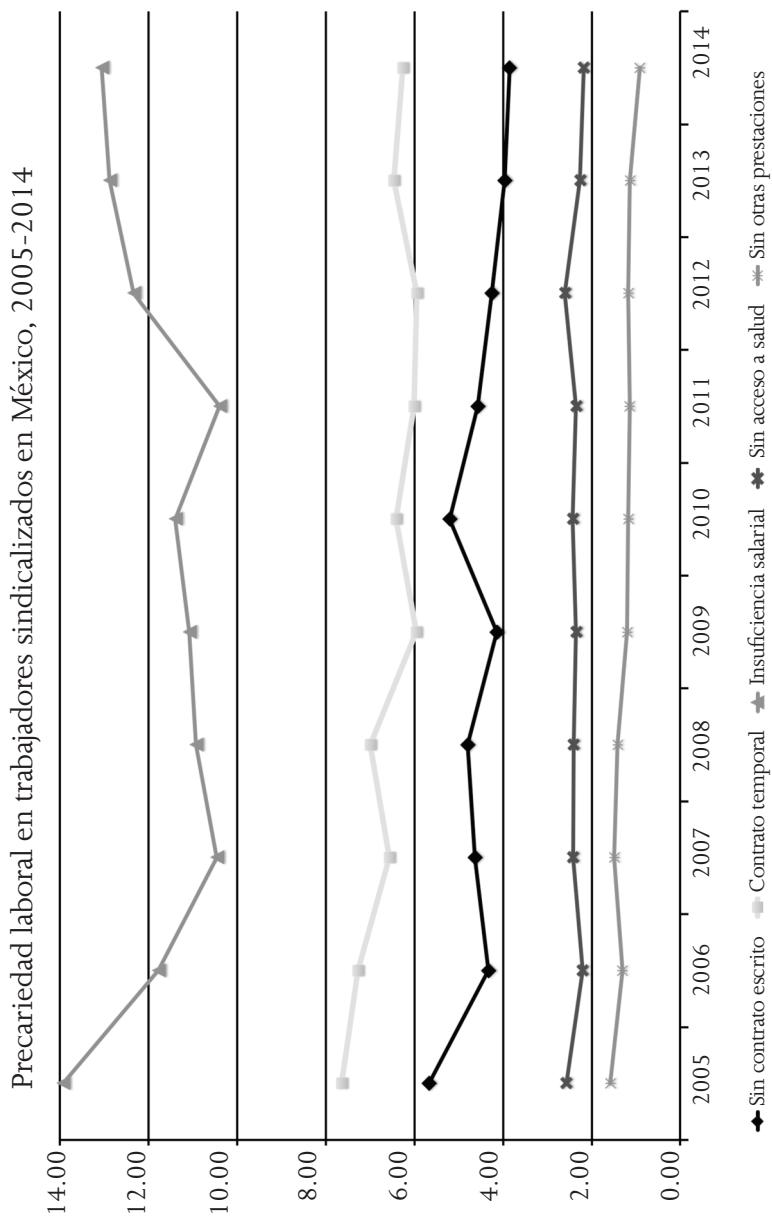
Ante estas condiciones laborales precarias, Zapata (2005) señala que es cuestionable la capacidad de presión del sindicalismo mexicano sobre el sistema de distribución de beneficios sociales. Si bien esta aseveración es cierta para el mercado laboral en su conjunto, siguen existiendo diferencias entre las condiciones de los trabajadores que están sindicalizados y los que no.

La precariedad laboral total de los no sindicalizados fue mayor que la de quienes sí lo estaban durante el periodo de estudio, y la tasa de sindicalización bajó. Para 2014, los porcentajes fueron los siguientes para los sindicalizados y los no sindicalizados: a) 3.8 sin contrato, contra 53; b) 6.3 con contrato temporal, contra 21; c) 2.2 sin acceso a servicios de salud, por motivos de su relación laboral, contra 53; d) 0.9 sin otras prestaciones, contra 42.9 y e) 13 en condición de insuficiencia salarial, es decir, que ganan dos o menos salarios mínimos, contra 41.

A partir de las variables analizadas se construyó una medida integral de la precariedad laboral, propuesta por Rubio (2010a), a fin de ver si la incidencia total de este fenómeno es menor en los sindicalizados. Se trata de una expresión numérica que sintetiza el efecto de algunas variables relacionadas que utilizan la misma escala, en este caso el porcentaje de trabajadores ocupados subordinados remunera-

³ Por esta condición se excluye el Seguro Popular, que no se deriva de su condición de ocupados o no, sino que es para la población abierta en condiciones de vulnerabilidad, por no contar con otro sistema de salud ni con los recursos para pagar un servicio privado.

Figura 9



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE de la STPS e INEGI (segundos trimestres para 2005-2008 y primeros trimestres de 2009 en adelante).

dos que caen en categorías asociadas a las dimensiones de precariedad laboral, según la literatura especializada expuesta y operacionalizada mediante las variables anteriores.

La precariedad en México será igual a:

$$\text{PAMex} = \text{SCMex} + \text{CTMex} + \text{ISMex} + \text{SSSMex} + \text{SOPMex} / 500$$

donde:

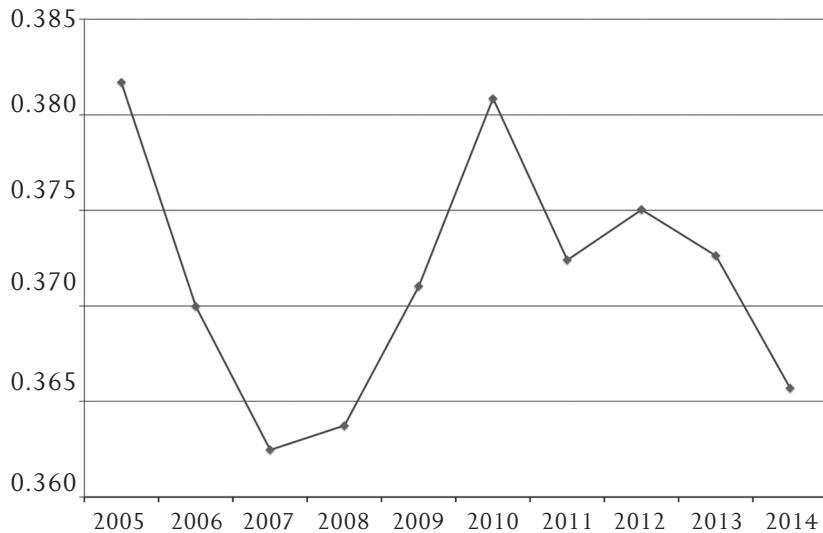
- **PAMex** = precariedad en México.
- **SCMex** = (**TSCMex**/**TOSRMex**); porcentaje de trabajadores sin contrato, igual al total sin contrato, entre el total de los ocupados subordinados remunerados.
- **CTMex** = (**TCTMex**/**TCCMex**); porcentaje de trabajadores con contrato temporal, igual al total con contrato temporal, entre el número de quienes tienen contrato.
- **ISMex** = (**TISMex**/**TOSRMex**); porcentaje de trabajadores en situación de insuficiencia salarial (que ganan dos o menos salarios mínimos), igual a los que tienen insuficiencia salarial, entre el total de los ocupados subordinados remunerados.
- **SSSMex** = (**TSSSMex**/**TOSRMex**); porcentaje de trabajadores sin acceso a los sistemas de salud, por razón de su relación laboral, igual a los que están en dicha situación entre el total de los ocupados subordinados remunerados.
- **SOPMex** = (**TSOPMex**/**TOSRMex**); porcentaje de trabajadores sin otras prestaciones diferentes al acceso a los sistemas de salud, igual a los que están en dicha situación entre el total de los ocupados subordinados remunerados.

Los resultados de la suma de variables se dividen entre 500 para fines de interpretación, lo que supone una ponderación igual para todas las variables, pues a partir de estos datos no es posible saber a ciencia cierta la importancia relativa que cada trabajador puede darle a cada una. Entre más cercana esté PAMex del cero, habrá menos precariedad laboral, mientras que entre más se acerque a la unidad, ésta será mayor.

De acuerdo con esta medida sintética, la precariedad laboral total iba disminuyendo de 2005 hasta 2007, para aumentar como produc-

Figura 10

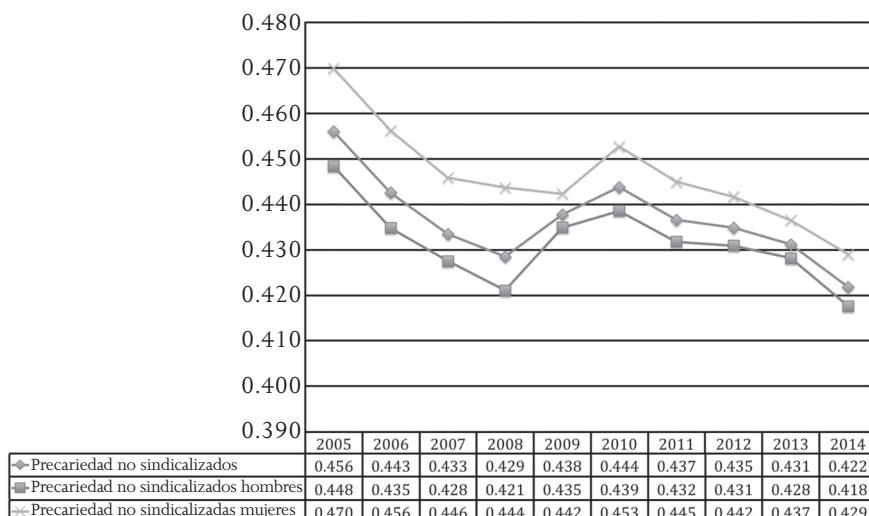
Precariedad laboral en México, 2005-2014



Fuente: elaboración propia con base en la ENOE de la STPS e INEGI (2005-2014).

Figura 11

Precariedad laboral en trabajadores no sindicalizados por sexo, 2005-2014

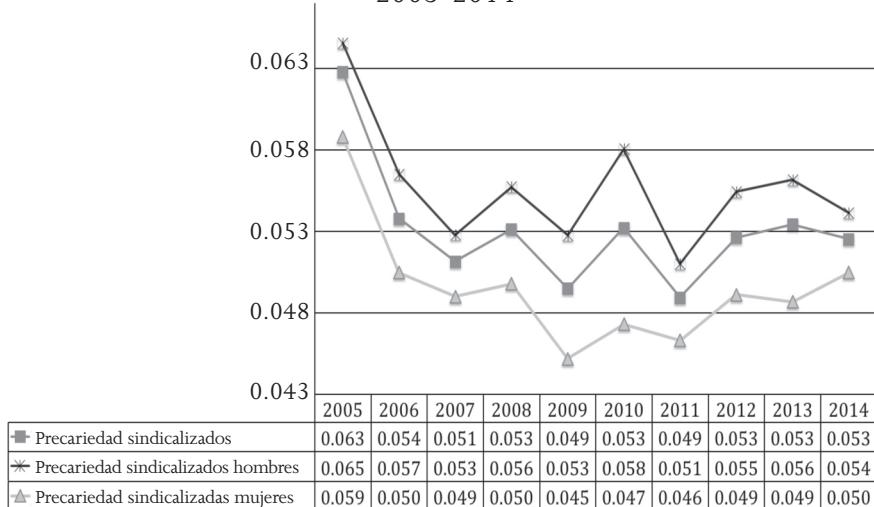


Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE de la STPS e INEGI (segundos trimestres para 2005-2008 y primeros trimestres de 2009 en adelante).

to de la crisis económica en Estados Unidos y en México entre 2008 y 2010, con una tendencia a la baja en 2011 y un aumento ligero en 2012, y descendió en 2014, esto último como producto de una disminución del porcentaje de trabajadores ocupados sin contrato escrito, así como sin acceso a servicios de salud y otras prestaciones. Se usó este mismo indicador para distinguir la precariedad laboral entre sindicalizados y no sindicalizados, y es mucho mayor entre estos últimos para cada una de las variables involucradas.

Figura 12

Precariedad laboral en trabajadores sindicalizados por sexo,
2005-2014



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE de la STPS e INEGI (segundos trimestres para 2005-2008 y primeros trimestres de 2009 en adelante).

Durante todo el periodo, la precariedad es mayor en las mujeres no sindicalizadas que en los hombres en la misma condición, es decir, las condiciones de ellas son más endebles, con motivo de su relación laboral.

Un hallazgo interesante es que las mujeres sindicalizadas tuvieron menor precariedad laboral que los hombres durante todo el periodo de estudio para la mayoría de las dimensiones, excepto la insuficiencia salarial, donde están ligeramente peor que los hombres. Por ejemplo,

para 2014 los resultados arrojaron los siguientes porcentajes entre las mujeres y los hombres sindicalizados: a) 3.6 no contaba con contrato escrito, contra 4.0; b) 5.4 tenía contrato temporal, contra 7.9; c) 13.8 registró insuficiencia salarial, contra 12.5; d) 1.8 no accedía a los servicios de salud, por motivo de su relación laboral, contra 2.5 y e) 0.6 carecía de otras prestaciones diferentes a los servicios de salud, contra 1.2. De lo anterior se deduce que, en general, las mujeres obtienen más beneficios al estar sindicalizadas.

Conclusiones

La precariedad laboral es multidimensional y es persistente en el mercado de trabajo mexicano; tiende a aumentar durante las épocas de crisis económicas y a disminuir cuando éstas mejoran, pero sin desaparecer. La mayoría de sus dimensiones se puede operacionalizar de forma cuantitativa, con los modelos teóricos planteados hasta el momento utilizando bases de datos oficiales en México, a fin de estudiarla y comprenderla mejor. Este fenómeno se presenta de forma diferenciada entre quienes pertenecen a un sindicato y quienes no. Si bien es cierto que desde hace cuatro décadas la densidad sindical en México va en declive, se demuestra que los trabajadores sindicalizados son menos precarios que sus contrapartes. Además, entre quienes pertenecen a un sindicato, las mujeres son las menos precarias, mientras que las que no están afiliadas a alguno son más precarias que los hombres en la misma situación.

Los resultados concuerdan con lo encontrado en otros estudios para México (Fairris 2007; Esquinca y Melgoza 2006; Varela et al. 2010; Alarcón y Domínguez 2014) en lo referente a la existencia de una prima salarial y mejores prestaciones para el personal sindicalizado. La aportación de esta investigación radica en relacionar la condición de no sindicalización con las demás variables que la literatura asocia con la precariedad laboral. En general, los trabajadores sindicalizados tienen mejores salarios, una contratación menos endeble, más acceso a servicios de salud y otras prestaciones que los no sindicalizados. Se demuestra que los sindicatos en México aún son un factor importante para mejorar las condiciones laborales de sus representados

y disminuir sustancialmente la precariedad, lo cual concuerda con el planteamiento teórico de Bensusán y Middlebrook (2013).

Entre los principales retos de los sindicatos para cumplir con dicha función está consolidar su papel como representantes legítimos de los trabajadores, velar por una libertad sindical frente al Estado, que se sustente en liderazgos democráticos, esquemas transparentes, rendición de cuentas y una participación auténtica del trabajador en la gestión de mejora de sus condiciones laborales. Por su parte, el Estado debe dejar de usar a los sindicatos y sus líderes sólo como instrumentos del pacto corporativo que lo mantiene en el poder, para asumir su papel como factor de equilibrio entre las fuerzas productivas, lo que sin duda representa un desafío tanto para éste como para el sindicalismo ahora que, con el regreso del régimen priista, ven inalteradas las formas de control sindical que dejó antes de la transición presidencial del año 2000, y que volvió a encontrar en 2012.

Recibido en abril de 2015

Aceptado en octubre de 2015

Bibliografía

- Aglietta, Michel. 1979. *Regulación y crisis del capitalismo. La experiencia de los Estados Unidos*. Madrid: Siglo XXI.
- Aguilar, Luis. 2006. *Gobernanza y gestión pública*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Aguilar, Javier y Reyna Vargas. 2014. El corporativismo sindical cete-mista durante el gobierno de Ernesto Zedillo. *Revista Estudios Políticos* 9 (33): 157-190.
- Alarcón, Gustavo y Marcos Domínguez. 2014. Diferencias en las remuneraciones al trabajo industrial en México. Realidad, datos y espacio. *Revista Internacional de Estadística y Geografía* 5 (1): 52-75.

Amable, Marcelo y Joan Benach. 2000. La precariedad laboral: ¿un nuevo problema de salud pública? *Gaceta Sanitaria* 14 (6): 418-421.

Becker, Gary y Guity Becker. 2002. *La economía cotidiana*. México: Editorial Planeta.

Beneyto, Pere. 2008. El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26 (1): 57-88.

Bensusán, Graciela y Kevin J. Middlebrook. 2013. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: FLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

Bernat, Jon. 2008. Nuevas formas de precariedad laboral. *Revista Noticias Obreras* (octubre) 5.

Brachet-Márquez, Viviane. 2001. *El pacto de dominación. Estado, clase y reforma social en México (1910-1995)*. México: El Colegio de México.

Campa, Homero. 2013. Abril de 1989, cuando Salinas empoderó a Elba Esther. *Proceso* 652. <http://www.proceso.com.mx/?p=334746>

Campillo, Beatriz. 2008. Reforma laboral y control sindical en el período de la alternancia electoral. El caso del sindicato minero. Tesis de licenciatura en política y administración pública, Centro de Estudios Internacionales. El Colegio de México.

Cano, Ernest. 1998. La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (13): 207-227.

Castel, Robert. 2002. *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Argentina: Paidós.

- Castro, José Esteban. 1999. El retorno del ciudadano: los inestables territorios de la ciudadanía en América Latina. *Perfiles Latinoamericanos* 8 (14): 39-62.
- Coubès, Marie-Laure, María Eugenia Zavala de Cosío y Renté Zenteno (coordinadores). 2005. *Cambio demográfico y social en el México del siglo xx: una perspectiva de historias de vida*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- De la Garza Toledo, Enrique. 2012. La polémica acerca de la tasa de afiliación sindical revisada al 2010. En *La situación del trabajo en México 2012. El trabajo en la crisis*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo 453-472. México: Plaza y Valdés, UAM.
- De la Garza Toledo, Enrique. 2001. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En *El futuro del trabajo, trabajo del futuro*, coordinado por Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa, 11-31. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza Toledo, Enrique. 1998. Sindicatos, Estado y economía en México. En *El sindicalismo ante los procesos de cambio económico y social en América Latina*, 183-238. Argentina: Adenauer Stiftung.
- Duana, Danae. 2008. Flexibilización laboral. El caso de México. *Observatorio de la Economía Latinoamericana* (92).
- Dumas, Martin. 2003. Cambios recientes en los índices de sindicalización en América del Norte. Comisión para la cooperación laboral (nota informativa), Washington.
- ESEPEP. 2005. *Precarious employment in Europe: a comparative study of labor market related risks in flexible economies*. Bruselas: European Commission.
- Esquinca, Marco y Javier Melgoza. 2006. La afiliación sindical y premio salarial en México. En *La situación del trabajo en México*, coordinado por Enrique de la Garza y Carlos Salas, 459-485. México: Plaza y Valdés.

Fairris, David. 2007. *¿Qué hacen los sindicatos en México?* Revista Estudios Económicos 22 (2): 185-240.

FLACSO. 2004. *La precariedad laboral, manifestación de la mala calidad del empleo.* Ecuador: FLACSO.

Freeman, Richard y James Medoff. 1979. *The two faces of unionism.* National Bureau of Economic Research. Working paper 364. Cambridge.

Harvey, David. 1998. *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural.* Argentina: Amorrortu.

IMSS/STPS. 2005-2014. *Memorias estadísticas. Información sobre accidentes y enfermedades de trabajo.* <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/estadisticas.htm>

INEGI. 1995-2014. *Encuesta nacional de ocupación y empleo.* www.inegi.org.mx

INEGI. s/f. *Encuesta nacional de ingreso y gasto de los hogares.* www.inegi.org.mx

Mankiw, Gregory. 2000. *Macroeconomía.* España: Anthony Bosch.

Marshall, Adriana. 2000. *Regulación del mercado de trabajo, salarios y disciplina laboral. Un análisis comparativo.* Versión preliminar presentada en la xxii Conference of the Latin American Studies Association, Miami.

Medina, Mariela. 2008. *Precariedad laboral: una aproximación empírica a partir de la encuesta permanente de hogares.* Revista *Questión* 1 (18): 8.

Millán, Noelba y Alex Zambrano. 2006. *Aplicación de métodos multivariados a la precarización laboral en Ibagué.* Universidad de Tolima, Ibagué, Colombia. Documento inédito.

- Nicholson, Walter. 2002. *Microeconomic theory, basic principles and extensions*. Estados Unidos: South Western.
- Noriega, Fernando y Carlos Zárate. 2003. Sindicato, distribución y crecimiento: un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo. *Revista Análisis Económico* 18 (38): 229-276.
- Lastra, José. 2002. El sindicalismo en México. *Anuario Mexicano de Historia del Derecho*. Volumen XIV.
- oIT. 2006. Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Reunión regional americana, Brasilia.
- oIT. 2002. El trabajo decente y la economía informal. 90 Conferencia Internacional del Trabajo. Informe VI. Ginebra.
- Plá Julián, Isabel. 2004. *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las trabajadoras del hogar*. Valencia: Ministerio del Igualdad, Universidad de Valencia.
- Rubio, Jesús. 2016. La terminación de políticas y organizaciones públicas. El caso de la extinción de Luz y Fuerza del Centro en México. *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas del Instituto Nacional de Administración Pública de España* 17 (40): 114-140.
- Rubio, Jesús. 2015. El oficio del reciclador de cartón en Buenos Aires, Argentina; Cali, Colombia y Monterrey, México. *Revista Trayectorias* 17 (40): 114-140.
- Rubio, Jesús. 2010a. Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Administración Pública y Ciencia Política* 8 (12): 53-69.
- Rubio, Jesús. 2010b. Precariedad y flexibilidad laboral en México 1995-2010. Tesis de doctorado en política pública del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México.

Rubio, Jesús. 2009. Flexibilidad y precariedad laboral en México. Estudio de caso sobre los voceadores de periódicos en Monterrey. *Revista del Instituto de Administración Pública del Estado de México* (74): 169-205.

Sachs, Jefrey y Felipe Larraín. 1994. *Macroeconomía en la economía global*. México: Prentice Hall.

Samuelson, Paul y William Norddhaus. 1992. *Economics*. Estados Unidos: Mc Graw Hill.

Stiglitz, Joseph. 1993. *Economics*. Estados Unidos: Norton.

STPS. 1987-2013. Emplazamientos a huelga y huelgas estalladas. <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>

Tissera, Silvana. 2009. Precariedad laboral y desocupación: hacia condiciones de desprotección en el gran Buenos Aires. Materiales de trabajo. Estudios metodológicos. Serie 2.

Varela, Rogelio, Juan M. Ocegueda, Ramón Castillo y Gerardo Huber. 2010. Determinantes de los ingresos salariales en México: una perspectiva de capital humano. *región y sociedad* 22 (49): 117-142.

Zapata, Francisco. 2009. Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el periodo neoliberal. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 51 (207): 57-81.

Zapata, Francisco. 2005. *Tiempos neoliberales en México*. México: El Colegio de México.

Zepeda, Roberto. 2014. Sindicalización en México durante el periodo 1984-2006. *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica* 4 (146): 35-53.

Zepeda, Roberto. 2013. Neoliberalismo, desempeño económico y mercados en Latinoamérica: un enfoque comparativo. *Revista Ánfora de la Universidad Autónoma de Manizales* 20 (35): 13-40.

- Zepeda, Roberto. 2009. Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante la etapa neoliberal. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 51 (207): 57-81.
- Zepeda, Roberto. 2005. Globalización y declive sindical en Norteamérica: un enfoque comparativo. Seminario Interuniversitario de Estudios Canadienses en América Latina, UAM, Universidad de La Habana.
- Zubero, Imanol. 2000. *El derecho a vivir con dignidad. Del pleno empleo al empleo pleno*. Madrid: HOAC.

