

Trabajo decente versus precariedad laboral: la acción sindical como elemento para el desarrollo de los derechos humanos laborales

- Trabalho decente versus trabalho precarizado: ação sindical como elemento para o desenvolvimento dos direitos humanos trabalhistas
- Decent work versus precarious employment: trade union action as an element for the development of labour human rights

Fernanda Barcellos Mathiasi¹

Thiago Duarte Pimentel²

Resumen: Esta investigación busca comprender la actuación sindical como elemento del desarrollo de los derechos humanos laborales. El debate empieza con la Reforma Laboral mexicana, de 2012, que autoriza algunas modalidades diferentes de contratación, como la subcontratación, contratación “de confianza” y los salarios por hora, y que impactan directamente en la ac-

1 Doutoranda em Ciências Sociais em Cotutela pela UAS-Universidade Autónoma de Sinaloa-México e pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Brasil. fernandabarcellosmathiasi@gmail.com

2 Doutor em Ciências Sociais e professor dos programas de Pós-Graduação em Ciências Sociais e em Administração Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Brasil. Professor visitante regular na Universidade de Guadalajara e na U. Autónoma de Sinaloa, ambas no México. thiago.pimentel@ich.ufjf.br

ción colectiva sindical, en el número de trabajadores afiliados y en la búsqueda por preservación y cumplimiento de los derechos laborales. La pregunta que orienta este estudio es: *¿cómo los sindicatos perciben su acción colectiva sindical y cómo eso cambia con las nuevas modalidades de contratación de la Reforma Laboral de 2012?* Para contestar la pregunta se recorrió los objetivos de: 1) analizar la categoría “trabajo decente” según el marco teórico de la OIT; 2) analizar la acción colectiva sindical como elemento fundamental para los derechos humanos laborales; 3) analizar la percepción de las entidades sindicales sobre el trabajo decente, en lo particular, qué resultados tuvo para la acción colectiva sindical la Reforma Laboral de 2012. Para eso se hizo un estudio de caso múltiple en tres de los mayores sindicatos locales el municipio de Culiacán, Sinaloa en México, a saber: de los trabajadores del Estado (STASE) y los trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS), y luego un sindicato de trabajadores de la Coca-cola, con grande número de trabajadores afiliados. Los resultados evidencian que los trabajadores sindicalizados que están bajo la protección sindical y el contrato colectivo de trabajo son los que tienen mejores condiciones laborales, con seguro social, jornada laboral fija, mejores salarios y prestaciones, mientras los no sindicalizados – categoría cada vez más amplia después de la reforma – no se benefician de tales condiciones. Se concluye que hubo un enfraquecimiento de los sindicatos debido a los cambios generados por la Ley de Reforma Laboral, sobre todo por la introducción de nuevas modalidades de contrato laboral y por la negociación individual, mecanismos estos que contribuyen al aumento de la precariedad laboral, lo que va a debilitar los derechos humanos laborales en los principios de la solidaridad social, de los derechos laborales y sociales, de la seguridad, de la justicia social, y se va a impedir el trabajo decente para los ciudadanos.

Palabras clave: Trabajo decente. Sindicatos. Derechos humanos. Precariedad laboral. Reforma laboral.

Resumo: Esta pesquisa busca entender a ação sindical como um elemento para o desenvolvimento dos direitos humanos trabalhistas. O debate começa com a Reforma Trabalhista Mexicana de 2012, que autoriza algumas modalidades diferentes de contratação, como a subcontratação, a contratação “confiável” e o salário por hora, e que impactam diretamente a ação coletiva sindical, o número de trabalhadores filiados e a busca pela preservação e aplicação dos direitos trabalhistas. A questão que norteia este estudo é: como os sindicatos percebem sua ação sindical coletiva e como isso muda com as novas modalidades de contratação da Reforma Trabalhista 2012? Para

responder à pergunta, os objetivos foram: 1) analisar a categoria “trabalho decente” segundo o marco teórico da OIT; 2) analisar a ação coletiva dos sindicatos como elemento fundamental para os direitos humanos trabalhistas; 3) analisar a percepção das entidades sindicais sobre o trabalho decente, em particular, o que a Reforma Trabalhista de 2012 teve como resultado para a ação coletiva sindical. Para tanto, foi realizado um estudo de caso múltiplo em três dos maiores sindicatos locais do município de Culiacán, Sinaloa, no México, a saber: o sindicato dos trabalhadores do Estado (STASE) e o sindicato dos trabalhadores da Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS), e depois um sindicato dos trabalhadores da Coca-Cola, com um grande número de afiliados. Os resultados mostram que os trabalhadores sindicalizados que estão sob a proteção do sindicato e do contrato coletivo de trabalho são aqueles que têm melhores condições de trabalho, com previdência social, jornada de trabalho fixa, melhores salários e benefícios, enquanto os trabalhadores não sindicalizados - categoria que vem aumentando após a reforma - não se beneficiam de tais condições. Conclui-se que tem havido um enfraquecimento dos sindicatos devido às mudanças geradas pela Lei de Reforma Trabalhista, especialmente pela introdução de novas modalidades de contratos de trabalho e por negociações individuais, mecanismos que contribuem para o aumento da precariedade trabalhista, o que enfraquecerá os direitos humanos trabalhistas nos princípios da solidariedade social, direitos trabalhistas e sociais, segurança, justiça social e impedirá o trabalho decente para os cidadãos.

Palavras-chave: Trabalho decente. Sindicatos. Direitos humanos. Precariedade laboral. Reforma trabalhista.

Abstract: his research seeks to understand trade union action as an element in the development of labour human rights. The debate begins with the Mexican Labor Reform of 2012, which authorizes some different modalities of hiring, such as subcontracting, “trusted” hiring and hourly wages, and which directly impact union collective action, the number of affiliated workers and the search for the preservation and enforcement of labor rights. The question guiding this study is: how do unions perceive their collective union action and how does that change with the new hiring modalities of the 2012 Labor Reform? To answer the question, the objectives were: 1) to analyze the category “decent work” according to the theoretical framework of the ILO; 2) to analyze the collective action of unions as a fundamental element for labor human rights; 3) to analyze the perception of union entities on decent work, in particular, what results the Labor Reform of 2012 had for union collective action.

For this purpose, a multiple case study was carried out in three of the largest local unions in the municipality of Culiacán, Sinaloa in Mexico, namely: the State workers' union (STASE) and the workers' union of the Autonomous University of Sinaloa (SUNTUAS), and then a union of Coca-Cola workers, with a large number of affiliated workers. The results show that the unionized workers who are under the protection of the union and the collective work contract are those who have better working conditions, with social security, fixed working hours, better salaries and benefits, while the non-unionized workers - a category that has been increasing after the reform - do not benefit from such conditions. It is concluded that there has been a weakening of the trade unions due to the changes generated by the Labor Reform Law, especially by the introduction of new modalities of labor contracts and by individual negotiations, mechanisms that contribute to the increase of labor precariousness, which will weaken labor human rights in the principles of social solidarity, labor and social rights, security, social justice, and will prevent decent work for citizens.

Keywords: Decent work. Trade unions. Human rights. Labor precariousness. Labor reform.

1. Introducción

En finales del siglo XVIII bajo las ideas de la Revolución Francesa con las ideas jurídico-filosóficas del *iusnaturalismo* se reconoce un rol de derechos nombrado como "Declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadanos"³, categorías jurídicas comprendidas como fundamentales para el desarrollo humano. La expresión que ha sido muchas veces utilizada fue la de "derechos fundamentales" como sinónimo de "derechos humanos" (GHAI, 2003; GIL 2017).

En el año de 1998 la Organización Internacional del Trabajo, OIT, emite sus principios en la "Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo", rol de derechos fundamentales del trabajador⁴, renombrado por ellos posteriormente de condiciones del *trabajo decente*, las

3 Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. Francia: Asamblea Nacional Francesa, Disponible en: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/es/declaracion-de-los-derechos-del-hombre-y-del-ciudadano-de-1789>. Acceso em: 15 jan. 2020.

4 "[...] os principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación." (OIT, 1998).

normas: los derechos de la negociación colectiva y de la libertad sindical, el rechazo al trabajo forzoso y al trabajo de niños y niñas, y por último la búsqueda por la no discriminación laboral (SAMOVÍA, 2014).

Los derechos humanos laborales son aquellos principios inherentes a la condición del ser humano que le proporciona condiciones de dignidad en el trabajo (GIL; 2017) para desarrollo colectivo hacia la disminución de la pobreza, habitación, alimentación, salud, seguridad y no discriminación, además del desabrochar del individuo, libre de pensamiento, afiliación y capaz de hacer crecer sus habilidades.

Así que hay un rol de objetivos a seguir para generar en un locus, *espacio-temporal*, características en el mercado laboral que proporcionen condiciones mínimas de vida hacia a los trabajadores y luego el *trabajo decente*. En ese artículo el tema central de análisis son los derechos humanos laborales y el trabajo decente, a partir de uno de sus atributos que es la representación y libertad sindical en un estudio de caso.

La cuestión que ha originado el estudio es: ¿cómo los sindicatos perciben su acción colectiva sindical y cómo eso se cambia con las nuevas modalidades de contratación de la Reforma Laboral de 2012 en México?

Con la finalidad de contestarla se hizo entrevistas utilizando la técnica de análisis del discurso en un estudio de caso múltiple en que se eligió los tres mayores sindicatos de la ciudad de Culiacán, Sinaloa en México, a saber: el sindicato de los trabajadores del estado de Sinaloa (STASE) y los trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa (SUNTUAS), organización de los trabajadores públicos y luego un sindicato de trabajadores de la empresa privada, Coca-cola.

El camino que se va a seguir en esa investigación es: 1) analizar la categoría "trabajo decente" según el marco teórico de la OIT; 2) analizar la acción colectiva sindical como elemento fundamental para los derechos humanos laborales; 3) analizar la percepción de las entidades sindicales sobre el trabajo decente, en lo particular, qué resultados tuvo para la acción colectiva sindical la Reforma Laboral de 2012.

Los resultados evidencian que los trabajadores identificados con las mejores condiciones laborales de salario, jornada laboral, prestaciones, seguro social, son aquellos que están bajo la protección sindical y del contrato colectivo de trabajo, son los empleados sindicalizados. Por otro lado, los trabajadores no sindicalizados – categoría cada vez más amplia después de la reforma – no se benefician de tales condiciones.

Se concluye que hubo un enfraquecimiento de los sindicatos debido a los cambios generados por la Ley de Reforma Laboral, sobre todo por la introducción de nuevas modalidades de contrato laboral y por la negociación inidi-

vidual, mecanismos estos que contribuyen al aumento de la a la precariedad laboral, llevando a percepción de que los ataques, materiales o simbólicos, a los sindicatos es el primer nivel de la precariedad laboral, es donde se va a debilitar los derechos humanos laborales en los principios de la solidaridad social, de los derechos laborales y sociales, de la seguridad, de la justicia social, y se va a impedir el trabajo decente para el desarrollo humano.

2. ¿Qué es el trabajo decente?

Sobre esta mirada hacia a los cambios de las características del trabajo en el mundo contemporáneo hay diversos autores e instituciones que buscan tratar el tema con diferentes conceptos, como es el caso de la categoría "Trabajo Decente" que fue desarrollada por la Organización Internacional de Trabajo y tiene como finalidad presentar hechos sociales que deben ser el objetivo de cada Estado-nación para proporcionar un el desarrollo económico igualitario condiciones dignas de vida hacia a los trabajadores.

Cuando la OIT establece como marco jurídico fundamental el *trabajo decente* hay el fortalecimiento de los derechos humanos laborales (GHAI, 2003), sus principios y normas a ser implementadas por los países, es más un de las maneras de alcanzar la justicia social. La OIT nace en 1919 y en su constitución tiene tres ejes principales de objetivo que son la paz, la justicia y la competencia económica de manera equitativa (GIL, 2017).

Una de las atribuciones de organismos internacionales como la OIT es la creación de estándares que permitan el establecimiento de condiciones mínimas de un nivel de calidad laboral, lo que se refleja en el concepto de "trabajo decente". Este ha sido utilizado para definir el objetivo de las normas y políticas públicas que deben ser la búsqueda de los Estados nacionales. Eso pues este concepto es suficiente para definir condiciones mínimas o más sencillas que deben tener todo el trabajador, incluso los informales, autónomos, asalariados, temporales, o sea, todos.

El concepto de trabajo decente se basa en un conjunto de atributos que permiten la identificación de un nivel mínimo de dignidad en términos de las condiciones laborales. Dichos atributos del trabajo decente son seis: 1) posibilidad de empleo; 2) empleo remunerador; 3) condiciones de trabajo (salario, jornada laboral, vacaciones, higiene y salubridad, entre otras); 4) seguridad social; 5) derechos humanos (libertad y democracia sindical, no discriminación); 6) diálogo social (negociación colectiva, democracia económica) (GHAI, 2003).

Preocupados en determinar criterios más objetivos para la identificación empírica de las condiciones del trabajo decente, Anker *et al* (2003) consi-

deran que los puntos de búsqueda del trabajo decente pueden ser expuestos de manera más clara en los seis puntos: a) oportunidades de trabajo; b) trabajo en condiciones de libertad; c) trabajo productivo; d) equidad en el trabajo; e) seguridad laboral; y la f) dignidad laboral. Pero como se puede observar, aun suelen ser hechos sociales muy amplios y de difícil medición. Por eso se estableció una medición del concepto del trabajo decente con 11 categorías de análisis: a) oportunidades de empleo; b) trabajo inadmisibles (es la idea de trabajo en condiciones de libertad); c) remuneración suficiente y trabajo productivo (da la idea de trabajo productivo); d) trato justo en el trabajo; e) conciliación del trabajo con la vida familiar; f) diálogo social y relaciones laborales; g) equidad y dignidad en el trabajo; h) seguridad en el trabajo; i) protección social, estabilidad y seguridad del empleo.

Los indicadores pueden aparecer más amplios o analíticos, además muchas de las veces los datos están relacionados con la política de gobierno acerca de las condiciones de trabajo, como el caso de la “posibilidad de empleo” o del indicador de “condiciones de trabajo” que es como la ley laboral de cada país influye y determina la intervención del Estado para equalizar la desigualdad de negociación entre trabajador y empresario.

Pero el punto acá es reconocer la importancia de condiciones mínimas de trabajo para mercado laboral que genera puestos de trabajo decente y luego un espacio social bajo la idea de promoción de los derechos humanos. Uno de los indicadores más importante para el desarrollo del trabajo decente, que está bajo la idea de los derechos humanos laborales, es precisamente la acción sindical de los trabajadores, dadas por la representación colectiva y libertad de auto organización en búsqueda de la defensa de sus intereses y de derechos en materia de condiciones laborales. La acción sindical consiste precisamente en la creación de una entidad colectiva, la cual opera en el nivel mesosociológico de la realidad – juntamente con otros grupos, organizaciones y instituciones – espacio este en lo cual puede interponer recursos, acciones y reivindicaciones que están más allá de la capacidad individual de acción en la realidad (Pimentel, 2012a). Analisar el rol de este tipo de acción colectiva sindical, en el contexto de la reforma laboral, es precipuamente el intuito de esta investigación.

3. ¿Por qué la acción de los sindicatos es tan importantes y reconocida como derecho humano laboral para generar el trabajo decente?

El primer punto que hay que destacar es sobre el sistema económico

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

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

La regulación de los mercados por parte del Estado va disminuyendo frente al crecimiento de la acumulación del capital por el mercado, por las élites económicas nacionales e internacionales que cada vez más influyen en las políticas de Estado para disminución de la intervención en la economía y sobre todo con relación a regulación laboral (VASAPOLLO, 2003).

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

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

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

La fortaleza de los sindicatos ha sido destacada, históricamente, en las huelgas y manifestaciones sociales de maza. La herramienta formal utilizada es, todavía, las negociaciones colectivas de derechos y valorización de los salarios, siempre utilizando las huelgas como poder fuerte de negociación (STEIN, 2009).

El poder de negociación que parte de los sindicatos de los trabajadores hacia a los empresarios, conjunto de empresarios de un sector económico o mismo hacia el gobierno, utilizando las huelgas, históricamente han sido un elemento eficiente para alcanzar sus demandas laborales, puesto que antes todo un *espacio geográfico común*, sea empresa, ciudad, órgano público, instituciones públicas o privadas, tenían un cuerpo de trabajadores vinculados al mismo órgano empleador y luego sindical, es decir, cuando hacían huelga tenían fuerza pues toda una planta de producción, órgano público, *espacio laboral* suspendidas sus actividades.

Hoy con la "pulverización/debilidad de los trabajadores", sean en *espacio* (no comparten mismo *locus* geográfico), sean en *identidad* (no comparten el mismo empleador-*outsourcing*), sean en *poder* (no están bajo una misma forma de contratación, hay contratos "de confianza", que no son sindicalizados, por temporada, por tiempo parcial), la fuerza sindical es muy poca, ya no hay sindicalizados suficiente para hacer una huelga y lograr derechos o frenar la precariedad laboral.

Según Bensusán (2000) para que la acción colectiva de los sindicatos alcance cumplir con su función de reducir las desigualdades, hay que observar las estructuras y recursos de *poder* que tienen disponibles, *la identidad* social desarrollada sobre todo con la idea de retomada de la solidaridad social y el *espacio-tiempo* (PIMENTEL, 2012), es decir el lugar donde se desarrollan las pláticas, debates y encuentros mirando hacia a las actividades de la lucha colectiva, por tanto, es esto el objetivo de esta investigación, identificar y profundizar en un estudio de caso, las tres categorías de análisis en tres sindicatos diferentes.

Para Fraser (1998) los cambios que necesitan los sindicatos para generar participación y representación de los afiliados, luego la legitimidad de su existencia sólo sería posible a partir de una organización que haga frente a la globalización, al creciente acúmulo del capital y la concentración de riqueza, para así alcanzar la disminución de la desigualdad económica.

Enfrentar el discurso de la falta o debilidad de la representación sindical aún es un desafío para los sindicatos, pero este es uno de los temas más unánimes en el debate acerca de los derechos humanos laborales (MONTEJO,

2008), en sentido de comprender que en muchos países aún existe mucha violencia hacia a los trabajadores, contra los líderes sindicales, debido al poder de articulación y movilización social que alcanzar a tener con los afiliados y la sociedad civil organizada.

Por eso que es de fundamental importancia la organización sindical, y, la defensa de ella por intermedio de las instituciones de defensa del trabajo decente, como la OIT, pues es una de las pocas maneras de disminuir la desigualdad social, económica y el trabajo precario.

4. Metodología

Esta investigación está epistemológicamente basada en el realismo crítico (PIMENTEL, 2012; ARCHER et al, 2013; SAYER, 2014). La idea es, según una mirada realista crítica, identificar los constreñimientos estructurales de la realidad que se imponen a las entidades existentes, en sus distintas dimensiones/esferas/los subcampos (individuos, colectividad y acción social), además de observar cómo opera los diferentes niveles de la realidad social (PIMENTEL, 2012). Es, por tanto, una investigación social del tipo descriptivo-interpretativo, que busca identificar los constreñimientos estructurales que se imponen sobre los objetos en los diferentes niveles de la realidad.

Partiendo de la pregunta central de investigación es: *¿cómo los sindicatos perciben su acción colectiva sindical y cómo eso cambia con las nuevas modalidades de contratación de la Reforma Laboral de 2012?* Tomamos como objetivos de: 1) analizar la categoría “trabajo decente” según el marco teórico de la OIT; 2) analizar la acción colectiva sindical como elemento fundamental para los derechos humanos laborales; 3) analizar la percepción de las entidades sindicales sobre el trabajo decente, en lo particular, qué resultados tuvo para la acción colectiva sindical la Reforma Laboral de 2012.

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

A pesar de las objeciones – desde un punto de vista epistemológicamente orientado por el positivismo – al estudio de caso, este es un método de investigación cualitativo útil para generar un conocimiento más profundo y contextualizado del terreno. En el marco teórico del realismo crítico, vertiente epistemológica que guía este trabajo, Steinmetz (2004; 2019) resgata su importancia al abordar que lo que está en juego en la utilización de este método es precisamente la capacidad de analizar las diferencias ontológicas entre even-

tos y mecanismos, y permitir el acceso a los datos simbólicos y subjetivos de los eventos, contribuyendo así para la comprensión de los objetos idealmente reales que componen y interactúan en la realidad social. En su versión tradicional, i.e. en la literatura no realista crítica, el estudio de caso es importante pues según la elección de un *locus geográfico* de análisis se podrá profundizar más y mejor (MAY, 2014), estudiar la significación y los efectos (YIN, 1994) del fenómeno de la precariedad laboral, identificando en la realidad los puntos que han cambiado a partir del marco legal de la Reforma Laboral de 2012.

Una vez levantados los datos de cada sindicato, entendiendo a cada uno como un estudio de caso, a partir de las entrevistas hechas con sus dirigentes, se pasó al uso del análisis del discurso (FIORIN, 2003), aquí empleado como técnica para analizar las entrevistas y el discurso social manifestado por los actores sociales abordados.

Las entrevistas han sido realizadas en días deferentes, en los meses de octubre y noviembre de 2019. La herramienta de colecta de los datos fue un guion estructurado con preguntas abiertas, realizadas cara a cara, por la primera autora del artículo, con todos los entrevistados. Los entrevistados contestaron todas las preguntas sin intervención y muchas veces sumando y comentado más de lo que les preguntaba. Todas las entrevistas han sido grabadas en audio y transcrita por los autores. Además, se recurrió, en una etapa posterior, siempre que necesario, a nuevos contactos (por ejemplo, por email) para complementar informaciones en situaciones específicas.

5. Análisis de los resultados

Se ha hecho entrevistas con *dos Sindicatos* grandes de trabajadores del sector público, que son el STASE (entrevista 9), Sindicato de los Trabajadores del Gobierno del Estado de Sinaloa, con un total de más de 9 mil agremiados y el Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Autónoma de Sinaloa, SUNTUAS (entrevista 10), más de 13 mil agremiados. También el Sindicato de empresas privadas de los Embotelladores, CTM, el Sindicato de Trabajadores de la Coca-Cola. En el Sindicato de la Coca-Cola son más de 800 agremiados, más las plazas 20% de las plazas de trabajadores de confianza y *outsourcing* que no son sindicalizados.

Los trabajadores sindicalizados, en los tres sindicatos están bajo los contratos colectivos de trabajo y tienen muchos beneficios. En el caso del Sindicato de la UAS y de STASE, comentan en las entrevistas que la Reforma Laboral de 2012, que cambió la Ley Federal del Trabajo, no afectan mucho sus trabajadores, pues los que son sindicalizados no están bajo la LFT. Pero surge la cuestión de la contratación de los trabajadores de confianza, es decir, la

contratación directa de trabajadores por la administración pública, y en estos casos, los trabajadores no son sindicalizados, no tiene una jornada laboral fija, no tienen las prestaciones laborales del contrato colectivo del trabajo, es decir, están vulnerables, inseguros.

Todos los sindicatos analizados nacieron en los años 60 en México y, principalmente el líder de SUNTUAS, cuenta toda la historia de luchas del sindicato, con énfasis en fechas y conquistas para los trabajadores. La fuerza argumentativa de las tres entrevistas con los líderes sindicales está bajo una idea de "unión", "conjunto", "colectividad", "solidaridad" entre los trabajadores para alcanzar los derechos.

Coinciden los tres sindicatos de que ha *participación* de los agremiados, principalmente cuando perciben que el órgano está luchando por sus intereses, para cumplir las determinaciones del contrato colectivo de trabajo o de la ley federal del trabajo. Entretanto que en los años 70 y 80 la participación era más activa. La *desconfianza en los sindicatos* y en los líderes sindicales han generado una falta de debilidad de la institución.

Eso hace parte también de la *identidad* de ellos, o mejor, como ellos perciben que la sociedad los mira, *la imagen que tienen ellos en la sociedad*, esclarece en líder sindical de la Coca-cola "toda la gente dice que todos los sindicatos son iguales, pero nosotros decimos con certeza que este sindicato trabaja para la gente. Nosotros hemos tenido conflictos con la empresa. Y es normal. Es la parte que nos toca, que nos corresponde. Pero créeme. Estamos cansados de los sindicatos charros, de los sindicatos blancos, como los de ferrocarril, de la antorcha campesina, que son una verdadera vergüenza. Y digo abiertamente, sin temor de que vayan a escuchar mi voz en otras partes, porque cuando se habla con la verdad, no hay que tener miedo."

En ese mismo sentido, de descreencia de la sociedad hacia a los sindicatos es el hablar del SUNTUAS, "hoy vivimos una amenaza al sindicato, la apatía, el desinterés, de algunos compañeros que son parte del gremio, y eso se debe de que algunos líderes sindicales no han hecho sus funciones, parte de estructura que dejan de ver por un interés colectivo y han visto por un interés personal [...]. Eso es una cosa que se vive a nivel nacional, por eso es importante trabajar para fortalecer los sindicatos con buen trabajo."

Aunque reconozcan la apatía social por la deslegitimación de los sindicatos, seas por denuncias de corrupción, malas actuaciones, debilidad en la lucha colectiva, siguen en el discurso de que solo la acción social es capaz de mantener los derechos y estabilidad hacia a los trabajadores, "se te hace una encuesta con la gente, se va a dar cuenta que la gente no piensa muy bien de los sindicatos. Van a decir que son corruptos, pero se les pregunta si les gustaría hacer parte de un sindicato, te van a decir que sí, por qué de manera natural hay que

reconocer que la lucha colectiva nos ha permitido estar en mejores condiciones que la sociedad en general.”

Eso claramente impacta en la debilidad de la acción colectiva por el cumplimiento, manutención y búsqueda de los derechos laborales, sobre todo, la característica de la seguridad del trabajo. Además, es uno de los puntos de la dimensión de la precariedad laboral es la desconfianza de los trabajadores hacia a los sindicatos y las instituciones democráticas laborales, conforme apunta la OIT.

La líder del STASE afirma *“no, la reforma no nos afecta, nosotros tenemos un estatuto que tenemos jornada laboral, vacaciones, aguinaldo, prestaciones, atención especial para cuidado de los enfermos, o sea tenemos muchas prestaciones. [...] No nosotros como la reforma no nos afecta, las contrataciones se manejan muy poco. [...] El gobierno del Estado hay mucha gente que es de confianza, que no son sindicalizados como nosotros, bueno ahí ellos sabrán hasta donde su presupuesto les da para contrataciones. Y luego cuando ingresa otro gobernador, ya no los quiere y les despido. Ya entran con las condiciones que ellos ponen... el gobierno del Estado.”*

También confirma la importancia del contrato colectivo para la categoría de los trabajadores de la UAS, *“nosotros acá como universitarios, consideramos que los temas inherentes a Ley Federal del trabajo, y las reformas que se pueden implementar por la Cámara de Diputados no viene a perjudicar tanto la relación laboral del trabajador sindical universitarios y la administración universitaria, pues nosotros partimos de una relación laboral que depende del Contrato Colectivo de Trabajo.”*

Y preguntados por qué no quieren ellos las innovaciones de la Reforma laboral de 2012, como el *outsourcing*, salarios por hora, contratos por temporada, nos contesta que el contrato colectivo de trabajo les da beneficios muy superiores, *“dentro de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, que contempla prestaciones muy superiores a la que contempla la Ley Federal del Trabajo, nosotros buscamos la garantía de mejores condiciones del trabajo, mejores prestaciones, que se logre una estabilidad laboral, certeza y certidumbre para los trabajadores académicos, pensando en que el trabajador de manera particular, que trabaja en una institución educativa, no tiene por qué estar preocupado por cuestiones laborales, debe de estar enfocado en el proceso de enseñanza y aprendizaje, para que los egresados salgan con mucha calidad profesional, este es el objetivo final, tanto de la Universidad Autónoma de Sinaloa, como del propio sindicato, porque no somos un sindicato que trabaje con productos o mercancías, si no que trabajamos con estudiantes, nosotros, pues, vemos el compromiso que existe en la institución, pero nosotros como gremio nos agrupamos, realizamos acciones colectivas, que se cumplan las prestaciones, económicas, sociales y laborales.”*

En muchos momentos los liderazgos sindicales esclarecen que la Reforma Laboral de 2012 genera la *inseguridad* hacia al trabajo, pues permite que sean hechas contrataciones directas con los trabajadores (contrato de confianza) o mismo el caso del outsourcing, que debilita los sindicatos, la acción colectiva, la defensa de los intereses de los trabajadores.

Modalidades de contratación laboral

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

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

El líder sindical de la Coca-Cola menciona que perdieron las plazas por corrupción sindical, *“nosotros tenemos muchas plazas, que según nuestro contrato colectivo de trabajo que tenían que estar posicionados los trabajadores sindicalizados, plazas exclusivas para las personas sindicalizadas, pero los líderes corruptos que hemos tenido se dedicaban a negociar estas plazas y ahorita quien está ocupando estas plazas son trabajadores no sindicalizados. (...) no es outsourcing, de plan así contratados como una clara violación a los derechos laborales y nuestro contrato colectivo. [...] Son estos trabajadores de confianza.”* Seguido la entrevista afirma que han perdido como 20% de las plazas sindicalizadas para esta modalidad de *“trabajadores de confianza”* y que en muchos momentos recurren al sindicato para que les apoye en diversas cuestiones laborales, pero el sindicato no les puede apoyar pues no están bajo su representatividad y luego estos trabajadores no tienen ninguna organización colectiva que les representa.

Sobre los *trabajadores de confianza* no hay sindicatos que los represente y las características del trabajo es que *no tienen prestaciones, vacaciones y prima vacacional, la jornada laboral es más flexible*. Según el líder sindical de la

entrevista 7, “la diferencia es que los “no sindicalizados” ganaban más. Ahora que estamos nosotros hacemos valer los derechos de los trabajadores, por ejemplo, a ellos, a los trabajadores de confianza le recortaron los días de vacaciones, y les recortaron la prima vacacional se la recortan.”

En el STASE y en SUNTUAS también afirma que hay muchos “trabajadores de confianza”, pero no sabría decir cuántos o un porcentaje. Por otro lado, el líder del Sindicato de la UAS “el outsourcing no se aplica para la institución, porque el propio contrato colectivo de trabajo no permite esa figura, solamente con un porcentaje, que dije el contrato colectivo de trabajo que de 100% de los trabajadores que ingresan a laborar solamente la administración puede tener la facultad de tener un 10% de trabajadores de confianza, siempre y cuando no sean puestos tabulados, o sean puestos que pertenezcan a el propio sindicato.” O sea, que apenas 10% de los trabajadores de la Universidad podrían ser “de confianza”, contratados directamente.

Hay por parte del sindicato de la UAS una fuerte idea de que la acción colectiva es la que fortalece el cumplimiento y los alcances de los derechos para los trabajadores, “si le digo algo de la lucha sindical el más importante que hemos tenido es poder ser administradores de la lucha colectiva del contrato colectivo de trabajo, es decir, la base, los sindicalizados, seguido los procedimientos del contrato colectivo de trabajo, nosotros somos quien, sin necesidad de outsourcing, porque nosotros no lo permitimos, decidimos, de acuerdo a los perfiles, procedimientos, quienes son las personas más idóneas para ocupar los espacios laborales de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Los puestos tabulados, no los puestos de funcionario, para eso hay otro mecanismo, hay un consejo universitario, hay estancias que deciden quien, quien es el rector, quien son los directores, quienes son los directores de recursos humanos, de finanzas, todos estos puestos de funcionarios, de confianza, estos definen las autoridades, pero los puestos tabulados eso lo define el sindicato. [...] Si estos puestos van a otras empresas o sindicatos, nos debilitamos”.

El punto más crítico de la Reforma Laboral de 2012 según todos los actores sociales es la autorización para subcontrataciones de trabajadores, el llamado outsourcing. Para los sindicatos de la UAS y STASE, afirman que el outsourcing no se aplica a ellos, que todos los trabajadores tienen plazas directas, pues no hay previsión de contratación de trabajadores por intermedio de empresa. La duda que seguía era: ¿por qué motivos no aceptan la subcontratación?

La líder del STASE contesta que “acá no aplica mucho eso, más en la iniciativa privada, no tanto el sector público. Ellos lo que quieren es que los trabajadores no generen antigüedad, ni derechos, ese es el fin del outsourcing, y te contratan por 6 meses o mejor por 5, pues ya los 6 genera interés, entonces eso

aplica más en la iniciativa privada. A lo mejor si lo hay, que la gente lo que quiere es trabajar, bajo cualquier condición. Yo estoy permanente firmando contrato, otro contrato, otro contrato, pero siempre tengo trabajo. Igual la vez la necesidad que tiene la gente, acepta tales condiciones, pero no vas aportando, no vas ahorrando para la jubilación. Pero no hay antigüedad.”

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

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

El sindicato de la Coca-cola son los que tienen la mirada más fuerte sobre el outsourcing, pues en la planta de trabajo actual en Culiacán han perdido plazas para empresas subcontratadas de trabajadores. Afirman que *“el outsourcing ha hecho mucho daño al país, gremios sindicales y afecta también a las personas que, si contratan bajo el outsourcing, porque son personas que no tienen derechos, y tienen responsabilidad laboral, pero no tienen ningún derecho en la verdad. Los contratan, les pagan lo que quieren, los despiden cuando quieren, sin ninguna responsabilidad para el empresario, para el empleador, entonces las reformas que tuvimos con estos últimos gobiernos, y no nada más de las reformas laborales, sino también las reformas educativas, estaban matando completamente el trabajo.”*

Continúan apuntando que el outsourcing *“no hay garantías para el trabajador, son contrataciones temporales, sin ninguna garantía para el trabajador y da como resultado una ganancia para el empresario. Fijate, yo te contrato, y no tengo ninguna responsabilidad contigo, no tengo porqué dar las prestaciones, y*

ya cuando no te necesito, cuando no sea necesario, para mi empresa, que te vaya. Que te vaya bien y busca lo que quiera. Y la gente queda a la intemperie, sin garantías.” Esclarece el sindicalista de los embotelladores de la Coca-Cola.

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

Así es que la Reforma Laboral de 2012 cambia las formas de contratación laboral, autorizando formas antes consideradas ilegales de contratación, que transfieren la inseguridad del mercado hacia al trabajador, establece condiciones laborales con bajos salarios, sin prestaciones, flexibles en la jornada laboral, y lo peor que es la debilidad de los sindicatos y contratos colectivos del trabajo, tornando legal en México la precariedad laboral. En síntesis, los resultados evidencian que los trabajadores sindicalizados que están bajo la protección sindical y el contrato colectivo de trabajo son los que tienen mejores condiciones laborales, con seguro social, jornada laboral fija, mejores salarios y prestaciones, mientras los no sindicalizados – categoría cada vez más amplia después de la reforma – no se benefician de tales condiciones.

6. Conclusión

Así que esta investigación, a partir de las entrevistas con los sindicatos ha buscado contestar la pregunta de investigación: *¿cómo los sindicatos perciben su acción colectiva sindical y cómo eso cambia con las nuevas modalidades de contratación de la Reforma Laboral de 2012?*

Para eso se recurrió al análisis de (1) la categoría “trabajo decente”, que está fija en seis atributos más importantes del mercado laboral bajo análisis que son: a) posibilidad de empleo; b) empleo remunerador; c) condiciones de trabajo; d) seguridad social; e) derechos humanos (libertad y democracia sindical, no discriminación); f) diálogo social (negociación colectiva, democracia económica) (GHAI, 2003). Dicha categoría fue relacionada con la (2) acción

colectiva sindical, entendida como elemento fundamental para los derechos humanos laborales; a través de la cual se buscó evidencias empíricas bajo un conjunto de entrevistas con los liderazgos sindicales de tres de las mayores empresas de Culiacán, Sinaloa (México), para comprender los cambios hechos por intermedio del marco legal de la Reforma Laboral de 2012 y luego los resultados de los cambios para actuación sindical.

Dentre los elementos analíticos más contundentes de al reforma laboral, se destaca el cambio en las modalidades de contrato de trabajo, lo que ha generado un proceso de desvinculación de los nuevos trabajadores contratados a los sindicatos. Además, dicho proceso de clivage sindical implica un nuevo tipo de negociación, tanto colectiva cuanto individual. Una vez que el sindicato pierde el “monopólio” de representar, es decir, de hablar en nombre del trabajador, lo procesos de negociación salarial – por ejemplo – pueden ser hechos por el sindicato pero también por el propio individuo, siendo que los poderes asimétricos (en favor de las empresas) en la relación contractual entre individuo y empresa, han hecho con que estas pasasen a privilegiar este tipo de forma de negociación.

Además, otro elemento digno de mención fue precisamente el tipo e contrato laboral, pues con la introducción en el marco legal de nuevas modalidades – como las figuras jurídicas del contrato del trabajador de confianza y del *outsourcing* – hubo una refuerzo negativo en la debilidad institucional de los sindicatos y de la precarización de las condiciones labores para el individuo. En el plano simbólico, en lo particular sob el concepto de *identidad*, individual y colectiva, se puede observar de manera más oportuna los impactos de la reforma laboral.

No tocante a la identidad de los sindicatos se puede analizarla en dos planos, individual y colectivo. En el plan individual, se puede que (I) el reconocimiento de que hay nuevas formas de trabajo que *debilita la identificación* entre los trabajadores con el sindicato que es el “*trabajo de confianza*”, que es una contratación directa con el trabajador y el trabajo por el *outsourcing*; (II) la diferencia material entre los sindicatos, *los sindicatos más ricos o con más recursos materiales*, tienen sus trabajadores todos con licenciatura o más especialización profesional, como el sindicato de la UAS, mientras el sindicato de la Coca-Cola, ningún trabajador tiene licenciatura, apenas preparatoria o secundaria, es decir, *el nivel de estudios desigual entre los trabajadores de cada sindicatos*; (III) la completa *falta de identificación interna o externa* de los trabajadores del *outsourcing* no hay organizaciones de representación de estos trabajadores, no hay contrato colectivo del trabajo, y luego los salarios son más bajos, además la rotación del espacio laboral es a cada dos meses, para dificultar también esa identificación laboral.

En el plan colectivo, se verificó que: (I) hay un contexto social de *descreencia y falta de identidad de representación* que los líderes sindicales sienten en relación a la sociedad, como un rechazo social; (II) al mismo tiempo en que los líderes sindicales comprenden la importancia de la *acción social organizada* para avanzar, validar y conquistar los derechos laborales, es decir, hay una identificación o reconocimiento de lucha de clases, *conciencia de clase*, sobre todo en el sindicato de la Coca-Cola. (III) *La identificación de clase social* entre los sindicatos, mientras en STASE y SUNTUAS se identifican con la clase media, también por el nivel de estudios que tienen, *los trabajadores de la Coca-cola se identifican como la clase operaria*; (IV) el reconocimiento de que lo que mantiene la seguridad de los trabajadores es el sindicato y el contrato colectivo del trabajo, es la herramienta de la acción social organizada para disminuir la desigualdad entre empresarios y trabajadores.

Así, el reconocimiento de la acción social política para avanzar en cambiar las condiciones laborales, *transformando el trabajo con las figura del trabajo de confianza* y trabajo bajo el *outsourcing*, en que no hay acción colectiva por intermedio de la organización sindical y no hay seguridad con relación a ninguna característica del trabajo que es la remuneración, prestaciones, jornada laboral.

En síntesis, se puede concluir que, para los sindicatos, *las nuevas modalidades de contratación debilitan la fuerza sindical, la representación de los trabajadores, y luego la disminución de los derechos y conquistas del contrato colectivo del trabajo*. La reforma laboral implica un enfraquecimiento de los sindicatos debido a los cambios generados, sobre todo por la introducción de mecanismos de flexibilización del trabajo, como las nuevas modalidades de contrato laboral y por la negociación individual; mecanismos estos que contribuyen al aumento de la precariedad laboral, lo que va a debilitar los derechos humanos laborales en los principios de la solidaridad social, de los derechos laborales y sociales, de la seguridad, de la justicia social, y se va a impedir el trabajo decente para los ciudadanos.

Referencias

ANKER, Richard et al. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo*, Ginebra, v. 122, n. 2, p. 161-195, 2003.

ARCHER, Margaret et al. (ed.). *Critical realism: essential readings*. Routledge: London, 2013.

BENSUSÁN, G. La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas. *In*:

TOLEDO, Enrique de la Garza (coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. 1. ed., México: Fondo de Cultura Económica, 2000. p. 392-421.

FRASER, Nancy. La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de trabajo*. Logroño (España), v. 4, n. 6, p. 83-99, 2008.

FIORIN, J. L. *Linguagem e Ideologia*. 7. ed. São Paulo: Ática, 2003.

GHAJ, Dharam. Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, Ginebra, v.122, n. 2, p. 125-160, 2003.

GIL J. L. Trabajo decente y reformas laborales. *Revista Derecho social y Empresa*, Madrid, n. 7, p. 21-78, 2017.

MAY, Tim. *Pesquisa social: questões, métodos e processos*. 3. ed. México: Ediciones El Caballito. 2014.

MONTEJO, M. F. C. Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Inmigración*, Madrid, n. 72, p.111-151, 2008.

PIMENTEL, T. D. *Espaço, identidade e poder: esboço de uma teoria morfogenética e morfostática para a sociologia das organizações*. 2012. 473 f. (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora, MG, Brasil, 2012.

PIMENTEL, T. D. Refazendo as fundações do método de pesquisa e intervenção dos estudos clínicos de Crozier e Friedberg a partir da filosofia para a ciência do realismo crítico. *Desenvolvimento em Questão*, Ijuí-RS, v. 12, p. 6-40, 2014.

SAMOVÍA, J. *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*. Santiago do Chile: Organización Internacional del Trabajo, 2014.

SAYER, Andrew. Características chave do realismo crítico na prática: um breve resumo. *Estudos de Sociologia*, Recife (UFPE), v. 2, n. 6, p. 7-32, abr. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revsocio/article/view/235465>. Acesso em: 12 fev. 2020.

STEIN, L. Trabalho, sindicato e acumulação flexível. Precariedade e nova questão. *Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, Araraquara, v.1, n. 2, jan./jul. 2009.

STEINMETZ, G. Odious comparisons: Incommensurability, the case study, and "small N's" in sociology. *Sociological theory*, New York, v. 22. n. 3. p. 371-400, 2004.

STEINMETZ, G. Comparações odiosas: incomensurabilidade, estudo de caso e "pequenos N's" em sociologia. *Revista Teoria e Cultura*. Juiz de Fora-MG (UFJF) v. 14, n. 2, dez., 2019. (online) DOI: <https://doi.org/10.34019/2318-101X.2019.v14.29396>.

VALENCIA, A. S. *El precariado: ¿nueva clase social?* Universidad Nacional Autónoma de México: Ciudad de Mexico, 2015.

VASAPOLLO, Luciano O conflito capital-trabalho na competição global. *Lutas Sociais*, São Paulo, v. 9, n. 10, p. 133-142, 2003.

YIN, R. *Investigación sobre estudio de casos*. Diseño y métodos. Applied social research methods series, v. 5(2), London, 1994.

Recebido em: 2 de março de 2020.

Aprovado em: 15 de maio de 2020

