

# I

---

## **Trabajo y condiciones laborales**



# Capítulo 1

---

## **Reconocimiento en las formas de organización y sociabilidad en el sindicalismo**

*Ernesto Sánchez Sánchez<sup>1</sup>*

<https://doi.org/10.61728/AE23040014>

---

<sup>1</sup> Profesor-investigador de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Líneas de investigación: mercados laborales, mundos del trabajo y sindicalismo. Correo electrónico: [ernestoss@uas.edu.mx](mailto:ernestoss@uas.edu.mx)

## Introducción

En la etapa contemporánea neoliberal el sindicalismo ha sufrido severas crisis de representatividad, negociación y afiliación. Sin embargo, esta institución continúa siendo, a pesar de las reestructuraciones en la relaciones laborales y productivas, un espacio en la que los trabajadores y trabajadoras manifiestan no solo reivindicaciones de carácter laboral como mejoras al ingreso, horarios y prestaciones, reflejados en contratos colectivos, sino además externalizan, dentro de escenarios de discusión y convivencia, sus condiciones de libertad, de expresión ideológica, política y de reconocimiento. Algunos sindicatos, como en el de trabajadores universitarios, tienen un dinámica *sui generis*, puesto que su esquema de sociabilidad dentro del espacio laboral hace que sus formas de relacionarse, o interactuar, tenga una diferente manera a la de otros trabajadores. Además, sus formas de manifestación no solo recaen para cuestiones laborales, sino en otro tipo demandas que acarician una solidaridad manifiesta hacia otros problemas sociales, políticos e ideológicos.

En este entendido, el presente documento busca contribuir, a partir de un análisis conceptual, a los escritos en la cual se muestra que la centralidad del trabajo implica externalizar las relaciones laborales a otros espacios que permitan la sociabilidad y refuercen las formas de cohesión y conciencia de los trabajadores.

En términos metodológicos las coordenadas conceptuales teóricas están situadas en los escritos de Richard Hyman sobresaliendo el papel de las relaciones sociales laborales, sustentadas en posturas de conflicto como clase trabajadora con intereses y reivindicaciones claramente establecidos. De igual manera, tratamos de situar el quehacer del sindicato más allá de su carácter revolucionario, por lo que se hace hincapié en la necesaria y continua formas de sociabilidad, describiendola a partir de la postura de Gurvicht. Se aborda el caso del sindicalismo mexicano, y a su vez, en un ejercicio de acoplamiento describir este sindicalismo como un espacio *sui generis*, en las que se conjuga una serie de simbolismo que manifiestan al sindicalismo como institución sustentada en la convivencia, reconocimiento y con formas de reivindicación, discursos y acciones diversificadas.

Creemos que, más allá de las condiciones de solidaridad como espacios de convivencia y manifestación necesaria, con los cambios en mundo del sindicalismo se deben de crear, y recrear, para su continuidad ante la fuerte presencia de trabajadores no sindicalizados, o que entran en otros esquemas de contratación como trabajadores atípicos, espacios de participación, debate y manifestación, más allá de los espacios de trabajo, como centros recreativos, actividades lúdicas o desfiles, con una participación heterogénea de trabajadores.

## **El sindicato como espacio de representatividad colectiva**

Una de las instituciones que continúa dando un sentido pertenencia y representación, y muestra la primacía de la colectividad sobre el individualismo neoliberal, es el sindicato.

Es importante advertir que, a pesar de múltiples cambios, en las relaciones laborales se han creado instituciones dentro del mundo del trabajo, como el sindicato, que permiten observar sus funciones que realizan con objetivos concretos de manera general, y así, se puede hacer una abstracción para su análisis. Es decir, si bien no todos los sindicatos son iguales, en su mayoría buscan un objetivo común que es la representatividad de la clase trabajadora. Las relaciones entre trabajadores recrean diversos vínculos como los funcionales que muestran relaciones de apoyo, coordinación y colaboración, o vínculos informales que muestran relaciones de compañerismo, confianza interpersonal y de amistad, y vínculos asociativos que muestran identidades colectivas (Stecher, 2012, p. 139). A partir de la lectura de Ebbinghaus y Visser (2000) se recupera que los sindicatos son una de las instituciones más importantes de las sociedades industriales contemporáneas. Estas organizaciones tienen el desafío de renovarse debido a los cambios sociales, económicos y políticos que instrumentan necesariamente como nuevas estrategias de lucha y representatividad.

Si damos una somera lectura sobre la dinámica sindical mundial las organizaciones de trabajadores fueron el punto de partida y llegada dentro del discurso utópico revolucionario, puesto que retrató, y ahora con sus diferencias cualitativas, un sujeto trabajador dentro del binomio emancipado-emancipador, en la cual tenía la tarea de un cambio social. Para esta titánica tarea, su eje de acción sobrepasó el espacio laboral e impactó en diversos espacios políticos, sociales y culturales.

La importancia de los sindicatos recae, por tanto, no solo en que son espacios de representación y defensa de trabajadores reconocidos bajo marcos jurídicos, sino que en un concepto extenso representan mecanismo que coadyuvan a mejorar la calidad laboral, y de vida, de los trabajadores impactando en la familia, comunidad y sociedad en general. Como señala Alcalde Justiniani (2010), el sindicato es un gran instrumento de justicia y equidad, a esto le sumáramos que también es un espacio de reconocimiento, de igualdad y solidaridad que permite consolidar relaciones en la cual se socializan cuestiones más allá de la estructura laboral.

En los centros de trabajo donde no existen sindicatos, impera la arbitrariedad y la constante inconformidad por la ausencia de reglas en la prestación de los servicios; en contraste, cuando operan sindicatos democráticos y representativos genera beneficios no solo en favor de los propios agremiados, sino también en favor del sector productivo. (Alcalde, 2010, p. 159)

Por su parte, Richard Hyman señala cómo esta consideración tiene un objetivo analítico y práctico. Esto quiere decir, al considerar las formas en cómo se han dinamizado las acciones sindicales en otros lugares, con objetivos políticos, uno puede observar y recuperar que las acciones en las relaciones laborales institucionalizadas responden a cambios en el liderazgo y comportamiento de las bases sindicales, por ejemplo, en una etapa de posfordismo o toyotismo llevan a una nueva forma de organización y negociación colectiva (Hyman, 2001, p. 203). Así pues, en el ejercicio de análisis comparativo, cuando se retoman números casos para distinguir la dinámica sindical, se observan las razones contextuales o peculiares dentro de la historia de las relaciones laborales; el “éxito” de políticas o estrategias de acción de algunos sindicatos deviene en fracasos en otros lugares.

Es pertinente aclarar, a través del señalamiento en De la Garza (2010), que las relaciones laborales, no necesariamente son armoniosas, sino que se caracterizan por un binomio negociación-conflicto. Además, no solo quedan circunscritas a una relación capital-trabajador dentro del proceso de trabajo, sino también afuera de este se gestan y se reproducen significados y símbolos entre los trabajadores, así como en las instituciones laborales y de seguridad social, y por supuesto, en las relaciones sindicales (De la Garza, 2010, p. 303).

En un contexto más amplio se puede considerar, como lo muestra Waterman (1993), la ubicación del dinamismo sindicalismo inscrita en los movimientos sociales, perspectiva relacionada dentro de la dinámica contemporánea, al considerar sus manifestaciones a partir de cuestionar las formas de poder capitalista, imperialista y patriarcal, así como interrelacionándose con otros movimientos como el feminista, derechos humanos y ecológicos.

Para DeMartino (1991 en Waterman, 1993, p. 249) en el sindicato los trabajadores crean y desafían relaciones de explotación y dominación, e implementan sus acciones en función de prácticas, estructuras e ideologías, construyendo una identidad a partir de ser trabajador y miembro del sindicato. En este sentido, como miembro, trasciende su escenario de productor-trabajador, y extiende sus formas de participación política, ideológica y cultural.

En el trabajo clásico de Hyman se afirma la naturaleza dialéctica, como relaciones recíprocas, que se gesta entre el sindicato y las formas capitalistas cambiantes y renovadas que reestructuran la sociedad (Hyman, 1978). En esta tesitura hay una fuerte carga al considerar como agente de cambio revolucionario, a partir del desarrollo de la conciencia obrera (del trabajador) vinculado a una estructura política partidista. Sin embargo, y aquí es necesario considerar la etapa contemporánea sobre las nuevas formas de acciones colectivas, que ya trascienden esta relación unidireccional sindicato-partido político, pero que, en su momento, como el corporativismo mexicano lo reflejó, funcionó como un binomio de ne-

gociación de poder. Más allá de las categorías del “optimismo” y “pesimista” que desarrolla Hyman, nos centramos en considerar que el poder que se refleja en un sindicalismo activo es limitado, en cuanto a la capacidad económica de la patronal de contar con más recursos, por lo que la organización de trabajadores se vale de un poder político, y es aquí donde se muestra la unión revolucionaria, en el sentido de incidir en beneficio de la clase trabajadora, a través de la asociación (Haidar, 2010:73). Esto implica considerar una correlación entre conciencia de clase, comprendiendo el antagonismo clasista por parte del trabajador, y la acción política, no necesariamente partidista, figurando el sindicato como un ente central para el cambio social.

Creemos que en algún momento, la inserción del sindicalismo u otras organizaciones laborales, principalmente durante el auge de lo que se conocería como de insurgencia sindical con simpatías a la utopía socialista, el sindicato se insertó decididamente dentro movimientos sociales mostrando solidaridad y discursos de apoyo ante cambios revolucionarios. Esto mostró a esta institución como parte de una transformación social incluyente y heterogénea ante las nuevas formas del trabajo. Así pues, aquí se habla de nuevos sujetos sociales, no solo a los trabajadores formales industriales, sino de nuevos actores que intervienen, y en algunos casos son parte de la propia dinámica laboral indirecta, como por ejemplo la familia y la sociedad civil. Esto permite advertir, también, que las formas de explotación, desigualdad y opresión, no solo están dentro del ámbito del trabajador. De allí que los espacios de sociabilidad, más allá de ser considerados como espacios de recreación, sean espacios en la que se discute esas condiciones adversas y se manifiestan grados de solidaridad y reconocimiento.

Para Santella (2014) históricamente las conquistas sindicales representan el desarrollo y dinamismo de la clase que ha conquistado mediante debates, luchas y negociaciones por mejores condiciones de vida y bienestar. No obstante, en esta dinámica se trasciende el rol del sindicato. Es decir, hay condiciones de lucha y negociación de poderes, enmarcados en el grado de politización y postura ideológica ante la intervención institucional, gubernamental o patronal que hace de las relaciones laborales se conformen de manera heterogénea, incluyente, y en conflicto latente.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> De este modo, el sindicalismo es un espacio de discusión, de acción y de participación en la que, desde la crítica de Gramsci (1997 en Haidar, 2010, p. 78) se presentan la necesidad de los consejos obreros para establecer una democracia directa, a través de asambleas, para la elección de representantes en comités; la revocabilidad permanente de los mandatos como medida para evitar la burocratización y, de manera singular e incluyente, la igualación de obreros organizados y no organizados dentro de las diversas categorías de la producción.

Hay que hacer notar que los sindicatos, vistos como organizaciones de trabajadores en una continua lucha enmarcada en negociaciones para una mejora económica considerando el ámbito ingreso salarial, quedó superada. El ser parte de lo que se consideraría lucha de clases, en la cual dentro de la organización se desarrolla una conciencia y organización, obliga a entablar, no únicamente formas de lucha y confrontación que sobrepasan el espectro económico, sino recuperar factores políticos y sociales, que promuevan para su fortaleza novedosas formas de sociabilidad, y dejar los esquemas tradicionales operativos del corporativismo y su relación con el Estado.

Queremos relacionar esta categoría de la conciencia y sindicatos desde una perspectiva de no solo ubicar el rol histórico del trabajador en la sociedad, sin desvincular el carácter sistémico que engloban las organizaciones de trabajadores y la conciencia de clases. Más bien se trata de darle un *sentido colectivo extendido e inclusivo* al sindicato (cursivas mías). Es decir, los trabajadores, a partir de su condición de sujetos revolucionarios, amplían sus redes de convivencia y esa expansión traspasa el espacio laboral poniendo énfasis en una centralidad del trabajo que refleja su relación con lo social. Aquí es donde, con esta expansión de acción los trabajadores en sus relaciones sociales, para nosotros, se recupera el carácter de sociabilidad en el mundo del trabajo.

Es interesante recuperar, para ir abarcando más elementos que intervienen en la dinámica sindical incluyente, la postura de Santella (2008), que al hacer un estado del arte sobre el sindicalismo recupera, desde la perspectiva gramsciana y de manera holística sobrepasando el economicismo tradicional, tres elementos históricos para el análisis del sindicato como agencia revolucionaria; 1) el surgimiento como medio de defensa dentro de la industria; 2) las luchas sindicales como elementos necesarios para el salto hacia otro estadio y 3) su posterior transformación a entes reaccionarios. Esto último en función del grado de anquilosamiento burocrático.

De ahí que, principalmente desde la militancia, el sindicato fue considerado dentro de esa gran agencia revolucionaria, capaz de influir, por su disciplina y organización, en la toma de decisiones para la conformación de un nuevo salto cualitativo en la estructura social. Ese corporativismo coadyuvó, en parte a esto, principalmente en el otorgamiento de espacios de representación política, siempre bajo un discurso revolucionario, que contribuyó a su vez, a la organización política como los partidos políticos, así como a la acumulación de una cultura y participación política de carácter plural a través, no solo de espacios políticos partidistas, sino, también, en la creación de instituciones de negociación colectiva (Santella, 2008), y con implicaciones en las formulación e implementación de políticas sociales.

Queremos vincular el factor de colectividad, señalado por Gramsci, en el sentido que como organización reclama y exige para su dinamismo una negociación colectiva, saliendo de la esfera de la competencia y del individualismo a través del principio de asociación y solidaridad como factores esenciales para la clase trabajadora. Así pues, en palabras de Santella (2008, p. 6) “la forma de organización sindical y partidaria sigue el principio de asociación de individuos-ciudadanos”. Sin embargo, hay que señalar que, más allá de solo negociación de su mercancía como fuerza de trabajo, se necesitan instituciones civiles y políticas que trasciendan el escenario del mundo del trabajo y agrupe a la sociedad civil.<sup>3</sup>

El papel del sindicalismo, desde la óptica de Gramsci, es trascender, ya no solo considerando al trabajador como el vendedor de mercancía-fuerza de trabajo, en la cual lo asocia como asalariado, sino dar el paso como productores. Esto último tiene una implicación mayor en el sentido de la extensión de las relaciones laborales a otros espacios, es decir, expande, dependiendo del grado de organización, sus formas de acción e incidencia. Evidentemente, advierte el pensador italiano, que el camino que se puede dar sea en sentido contrario, ya sea por la pérdida de la vocación laboral y del espíritu, o conciencia de clase, a partir del entorpecimiento de la burocratización, alejando la participación de las bases trabajadoras. Por ello, Gramsci asume que los sindicatos no sean las organizaciones que conduzcan a la revolución, sino más bien, se centran en una organización específica y concreta como son los consejos de fábrica, instituciones sociales de representación que llevan a cabo la unidad de la clase trabajadora (Gramsci, 1919 en Haidar, 2010, p. 80). En este tenor, parece ser que al trabajador, al superar ese espacio laboral, trasciende hacia lo “ciudadano”, abarcando motivos para la solidaridad y establecimiento de lazos de fraternidad y reconocimiento, por eso, en palabras de Julieta Haidar, se pertenece a un todo orgánico, produce riqueza y realiza su libertad creadora (2010, p. 82). De allí recae la importancia de los comités o formas de organización similares, al permitir la socialización en el sentido sociológico, político, intelectual y moral, consolidando la conciencia sobre el trabajo, el capitalismo y la historia, (Haidar, 2010, p. 85).

Ahora bien, si recurrimos a Lorey (2016) y relacionamos al trabajador sindicalizado garante de derechos negociados y conquistados dentro de la institucionalidad, observamos a sujetos modernos inscritos en una ciudadanía laboral organizada que ponen en evidencia el binomio dialéctico, biopolítica-guberna-

<sup>3</sup> Habría que señalar la crítica gramsciana hacia la burocratización del sindicato que impacta negativamente en su devenir como base del poder proletario. Sin embargo, no está dentro de nuestros objetivos analíticos retomar esta postura, pero creemos necesario señalar esta crítica de los consejos como espacios concretos en donde se consolida la disciplina obrera y se concretan acuerdos reales ante las patronales.

mental, es decir, una relación negocial entre Estado y el ciudadano-trabajador. Es importante considerar esta relación, ya que como sostiene Castel (2010) el Estado, al otorgar ciudadanía legitimaba un reconocimiento vía salarial con el trabajador. Sin embargo, en la metamorfosis del sistema capitalista el mundo laboral, que antes garantizaba seguridad y protección, se caracterizaría, ahora, por la desafiliación, inseguridad e incertidumbre.

Esto hace recuperar, y señalar como motivo de disrupción en la dinámica de sociabilidad en sujetos trabajadores, las condiciones de crisis de representatividad, como uno de los elementos ante la baja densidad sindical, reduciendo las formas de interacción por parte de los trabajadores, clásicos y atípicos, enriqueciendo otra serie de reivindicaciones de carácter cultural, social, simbólico, político y ecológico (Jodar y Marín-Artiles y Alós, 2004).

Ahora bien, queda claro que las condiciones históricas, políticas y económicas determinan exclusivamente la forma en la que los sindicatos, por ejemplo, pueden tener determinado grado de éxito en sus reivindicaciones, sin embargo, creemos que, el factor de sociabilidad, reconocimiento e identidad, es el denominador común en cualquier sindicato. Lo anterior conlleva a plantearse una interrogante, en una etapa que parecería evapora aquellas formas de organización de los trabajadores, qué es un sindicato.

En palabras de Hyman (2001, p. 207): “lo que diferencia a los sindicatos de la mayoría de otras organizaciones es su lógica representativa, junto con un compromiso explícito con la determinación democrática de las políticas”. Recurriendo a Clegg (1976 en Hyman, 2001, p. 208) advierte que las características esenciales de la organización y la acción sindical como la densidad y afiliación sindical,<sup>4</sup> las formas jerárquicas de poder, y los instrumentos de lucha como la huelga, son parte del sistema de negociación colectiva de cada lugar determinado. La densidad sindical se concibe como la fracción de todos los obreros y empleados asalariados, neto de jubilados, sindicalistas desempleados o trabajadores cuenta-propistas.

### **Sindicalismo en México**

Si bien la historia del sindicalismo en México parte desde la segunda mitad del siglo XIX a partir de la agrupación de trabajadores de talleres, textiles y minas en la cual conciliaban las jornadas de trabajo y salarios, esencialmente no existía

<sup>4</sup> Existe la densidad asalariada que muestra la proporción de asalariados en la ocupación total. También está la densidad negocial que es entendida como la proporción de asalariados cubiertos por la negociación colectiva. Finalmente, la densidad sindical, que es la proporción de asalariados representados por la organización sindical (CSA, 2016:195).

un modelo propiamente establecido como el que se desarrolló a partir de las primeras décadas del siglo XX del México revolucionario. Esto por la inexistencia operativa de un marco jurídico regulatorio con base en leyes laborales.

El caso mexicano muestra un importante avance internacional en materia de leyes y reconocimiento gremial, no solo por la creación la Casa del Obrero Mundial (COM) en 1912, que a pesar de que aglutinó y dio una estructura organizativa a los trabajadores, también fue cuestionada su desempeño al mantenerse al margen dentro de la participación significativa en el movimiento armado e ideológico en México. Fue en la etapa constitucional, con el Artículo 123, en donde se estableció realmente el peso decisivo de la clase trabajadora al conseguir la jornada de trabajo de 8 horas, libertad para formar sindicatos y el derecho a huelgas (Gutiérrez, 2010, p. 21).

Es hasta 1931 cuando se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, y esto dio pie a la aparición de organizaciones como sindicatos y uniones que se aglutinaron en la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Nacional Campesina (CNC). Sería hasta mediados de la década de los sesenta con la creación del Congreso del Trabajo (CT), que también agrupaba a centrales obreras y sindicatos nacionales autónomos, donde queda concretada la política de masas, la cual consolidó un extraordinario corporativismo, reuniendo a las principales organizaciones sindicales teniendo como soporte las conquistas de la Revolución Mexicana y capacidad e intervención dentro de la agenda política nacional (Gutiérrez, 2010).<sup>5</sup>

Sin embargo, el caso del sindicalismo mexicano muestra un proceso histórico de auge y declive acorde con los cambios políticos y económicos del país. A partir de la Constitución de 1917, texto verdaderamente revolucionario, se consiguió proteger la libertad de asociación, el derecho a organizar sindicatos y huelgas. De aquí emanó una legislación laboral que garantizaba mejoras en las condiciones de los trabajadores; salario mínimo, jornada laboral de 8 horas, distribución de los beneficios, vivienda y seguridad social (Loyzaga de la Cueva, 2002). Durante gran parte de la vida sindical mexicana el corporativismo figuró como el elemento característico de la dinámica sindical. Es hasta la implementación del modelo neoliberal, y sus reajustes gerenciales a la par del discurso contra el sindicalismo como institución que entorpecía los parámetros de competitividad y productividad, en la que empezó a disminuir el rol del sindicalismo con grupos de poder

---

<sup>5</sup> A esto hay que sumarle lo planteado por De la Garza (2010:321) en cuanto a que este corporativo no fue “solamente una forma de representación parcial, piramidal y autoritario de intereses, una forma de gobernabilidad y de control de los trabajadores, y sistema de intercambios, sino también parte del circuito keynesiano a la mexicana entre Estado Social y Modelo Económico de Sustitución de Importaciones”

político y social.

En términos de Bensusán y Middlebrook (2013, p. 171) la reestructura económica de los sectores privados y públicos redujeron la densidad sindical, afectando esencialmente a los sindicatos aliados con el gobierno, disminuyendo las aportaciones y privilegios de los recursos gubernamentales y públicos, pero también los espacios de poder.

Para Gutiérrez (2010) los cambios en el corporativismo mexicano hegemónico sindical derivaron en modificaciones en el rol del movimiento sindical a partir de su relación con el Estado y con otros sectores productivos. Ante ello la lucha sindical se desenvuelve en un camino bifurcado:

Por un lado, se ha avanzado en el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores... con una legislación laboral avanzada, pero por otro lado tenemos a un sindicalismo en crisis, disperso, confrontado y amenazadas sus conquistas históricas por las políticas gubernamentales y por un entorno internacional adverso. (2010, p. 41)

Para otros estudiosos del sindicalismo estos cambios en la influencia sindical en temas sociales y políticos fueron parte de los cambios surgidos por la crisis del Estado social benefactor, que limitó una serie de pactos en la cual los sindicatos minimizaron su influencia en la arena política. Así pues, ahora podemos hablar de una acción y organización sindical debilitada, debido a los cambios organizacionales y la aparición, y reproducción, de trabajos atípicos no clásicos, que si bien no facilitan la organización esta no desaparece, sino que permite recrear procesos y estructuras incluyentes dentro de la vida social que se apareja a la agenda de acción de trabajos formales, informales y atípicos.

### **Sindicalismo universitario: un espacio *sui generis* en el mundo laboral**

La importancia de retomar la cuestión y análisis de la sociabilidad y su relación con el sindicalismo parte de refutar aquel discurso que sobrepone el proceso de individualización y atomización de las relaciones laborales dentro del mundo del trabajo. Creemos que, si bien los cambios introducidos como la flexibilización y diversas formas de contratación dificultan formas de sentirse identificado, y por ende de sociabilizar, dentro las relaciones laborales, siguen existiendo espacios para retroalimentar las relaciones laborales incluyentes, y uno de esos espacios de identificación y coincidencia, y que se extrapola hacia algunos lugares no necesariamente circunscritos en el área laboral, lo estimula el ejercicio sindical uni-

versitario.

Así pues, Iglesias (2017, p. 63) recupera el discurso de Boltanski y Chiapello, al señalar una etapa neocapitalista, la cual abona a ubicar el análisis de lo social desde la amplitud del individuo, entrelazando el factor cultural, de agencia y política. En este sentido, se ubica una transformación de modos de trato social, convivencia, conversaciones, del estar y del hacer juntos. Ante este escenario laboral de contrataciones de carácter efímero, como transitorias, a destajo, por obra determinadas se podría ubicar, lo que se ha catalogado como *sociabilidad red*, y que no requiere una pertenencia y durabilidad sino integraciones transitorias.

Recordemos que en el desarrollo de relaciones laborales, con extensión a lo social, va de la mano con modos de asociación, que son cambiantes, como los clubes, cafés, sindicatos, asociaciones políticas (Iglesias, 2017, p. 63). Sin embargo, la esencia, al menos cualitativamente<sup>6</sup> como espacio de unidad, se reproduce al ser parte y convivir dentro de identidades comunes. Esta diversidad de espacios de encuentro y asociaciones lleva a considerar una separación de formas de sociabilidad popular, sociabilidad festiva o sociabilidad política (Iglesias, 2017, p. 63). A diferencia de los sindicatos dentro del corporativismo, caracterizados por una falta de autonomía e independencia y por una exacerbada subordinación al Estado, los sindicatos universitarios, y otros considerados autónomos y únicos, son parte de una dinámica que se encuadra en estas sociabilidades, con intensidades diversas que menciona Luis Iglesias.

Ahora bien, conviene situar, para el caso de estos sindicatos, la perspectiva de Gurvitch en la cual señala, para su mejor ubicación y entendimiento a un agrupamiento específico, bajo la noción de un microcosmo de manifestaciones de sociabilidad, sin desprender que son fenómenos totales (Gurvitch, 1963, p. 121 citado en Iglesias, 2017, p. 70). En esta lógica, señala Iglesias, para Gurvitch la sociabilidad es un fenómeno social total exterior a los individuos, por lo que “la sociabilidad perfila y confiere a los individuos atributos que componen y recomponen precisamente a su forma de individuos” (Iglesias, 2017, p. 70).

La pertinencia de recurrir a Gurvitch ayuda a considerar las relaciones sociales de manera estructural en la que, por ende, se consideran diversas formas de convivir colectivamente de manera real; desde la familia hasta espacios de recreo y convivencia, cada uno con formas específicas de organización y manifestación cultural (Gurvitch, 1941). Estas formas se agrupan particularmente y representan, a manera de microcosmos, formas de sociabilidad dentro de escenarios glo-

<sup>6</sup> Cuando estamos hablando de características cualitativas hacemos alusión a reunión de sentimiento y sensaciones que parten del mundo del trabajo, y el sujeto manifiesta al encontrarse con los suyos, no necesariamente o al menos no en su totalidad, de carácter lúdico bajo la perspectiva de George Simmel.

bales, por lo que sus formas de sociabilidad son componentes simples e irreductibles en esa globalidad (Gurvitch, 1941). En este sentido, estas unidades colectivas particulares irradian una conciencia colectiva y manifiestan, con diversos grados de intensidad, sus niveles de organización.

Relacionando este razonamiento con el caso mexicano, hay un reconocimiento formal en las relaciones laborales universitarias, que facilitó la creación de sindicatos tanto académicos como administrativos, que se estipularon en el apartado A del Artículo 123 constitucional, conjugando la autonomía, la libertad de cátedra e investigación (Dávalos, 2016, p. 154). En este entendido, no solo se parte de otorgar un reconocimiento institucional y jurídico a las colectividades que comparten condiciones laborales e identitarias en conjunto. También es necesario que recreen condiciones que enriquezcan las formas en la cual dichas colectividades puedan desarrollarse en libertad, y que a su vez retroalimente las formas de sociabilidad y socialización. Una de estas formas es la autonomía. Para las universidades, la autonomía les otorga a las instituciones la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas, esto en el marco de los objetivos de educar, investigar, divulgar la ciencia y la cultura (Dávalos, 2010, p. 255). Para este autor la autonomía tiene una estrecha relación con la libertad, puesto que recrea valores humanos, vinculados al ejercicio democrático, en el que se otorga reconocimiento a todos aquellos que intervienen en los espacios educativos y enriquecen la convivencia conjunta en la Universidad.

En este espacio donde se conjuga el conocimiento, aprendizaje y la politización, también se gestan escenarios de convivencia lúdica o de reuniones informativas, a la par de reclamos y reivindicaciones se presentan un escenario que refuerzan la pertenencia y solidaridad. Aquí, por ejemplo, la huelga, como un asunto de conciencia y respeto al trabajador como sostiene en su relato novelístico Robert Linhart, muestra además un mecanismo de empoderamiento ante reivindicaciones, y funciona también como un instrumento de reconocimiento, de espacios de libertad de expresiones y acciones de una colectividad organizada sustentada en el mejoramiento del otro. Para Woldenberg (1990, p. 110) durante 1974 hasta 1978 las huelgas universitarias en México se multiplicaron notoriamente en gran parte de universidades como mecanismo de presión para mejoras laborales.<sup>7</sup> Esta práctica ha ido disminuyendo paulatinamente durante décadas.

---

<sup>7</sup> El apartado A del 123 constitucional estableció que los sindicatos universitarios regularán sus relaciones de trabajo a partir de sus contratos colectivos y ejercerán el derecho a huelga de manera legal. Esto coadyuvó a la formalización e institucionalización de los sindicatos. Las huelgas a las que hacemos mención en el texto se refieren a las de carácter laboral. Advertimos que en estos espacios inciden también los estudiantes como sujetos activos con reivindicaciones propias.

Creemos que no solo porque no existan conflictos laborales, sino más bien, por mecanismo como la negociación, o gobernanza como otros suelen llamar, universitaria como nuevas formas internas de resolución de conflictos.

Conviene remitirse a lo que sostenía Woldenberg (1979 citado en Woldenberg, 1990, p. 106) cuando hace referencia al sindicalismo universitario y habla de organizaciones que se han desarrollado esencialmente en las universidades públicas autónomas y estatales, y que desde la década de los setenta se expandieron con una identidad caracterizada por una ideología contestataria hacia el régimen y con un discurso relacionado a la crítica al sistema capitalista. Esto último ha caracterizado a este tipo de sindicatos con una fuerte la politización entre sus agremiados. Además, refleja, en su dinámica discursiva, planteamientos más allá del esquema laboral, abrazando otro tipo de protesta de índole social. En esta etapa se inscribe lo que han llamado “insurgencia sindical” a la par de movimientos sociales armados, así como la aparición de grupos y organizaciones de izquierda enarbolando un discurso socialista. En este periodo los sindicatos universitarios mostraron un fuerte respaldo a este tipo de manifestaciones revolucionarias de carácter nacional e internacional (Woldenberg, 1990, p. 115).

Todo este ambiente propició que por décadas se desarrollaran una serie de relaciones heterogéneas que efectivamente superaron el escenario laboral universitario. Además, el sujeto universitario participó dentro de una serie de actividades culturales, políticas y sociales que permitieron enriquecer las formas de sociabilidad en la que se podía encajar por su activismo y militancia. Evidentemente, esto cambió por diversos factores. Para algunos pudo ser la gran diversidad de la realidad partidista que fragmentó, no el escenario sindical, sino la participación conjunta y colectiva en otras luchas, pero que produjo nuevas formas de acciones colectivas, reestructurando la conducta política de los sindicatos.

Con los cambios ante la desaparición de la utopía revolucionaria y la reestructuración del Estado, los sindicatos, no solo universitarios, establecieron nuevas necesidades junto con otros actores que crearon nuevos espacios de reunión, socialización y manifestación. El espacio público se conformó más allá de lo laboral, y, como señala Hyman (1997), se establecieron alianzas con otras organizaciones comunitarias, barrios y nuevos movimientos sociales y culturales. De igual forma, como sostiene Woldenberg, los sindicatos debieron continuar con la defensa de los intereses laborales de sus miembros, dentro de un proyecto integral, plural, que tendiera al fortalecimiento de la universidad pública y todo lo que ello representa. Así pues, el elemento central es garantizar los espacios de democracia y convivencia sindical, como hace énfasis Alcalde Justiniani (2010), como una necesidad para transitar hacia un sistema moderno de relaciones laborales con acuerdos en la contratación colectiva y obtener esquemas de colabora-

ción y satisfacción a las necesidades laborales y sociales mediante consensos que muestren una eficaz acción colectiva.

Ante esto agregaríamos el necesario incremento de una cultura política y formas de sociabilidad, creando espacios de vinculación que renuevan o consolidan lazos extralaborales. Esto debe ser una de las características de la organización sindical contemporánea, y que se inscribe de manera holística dentro del movimiento social.

Tal vez esta idea acaricia la noción de la acción colectiva, referida en la solidaridad de sujetos con perfil heterogéneo ante conflictos estructurados, funcionando como talleres de gestión, minimizando o desapareciendo, en el mejor de los casos, la incertidumbre laboral (Reygadas, 2011, p. 285; Tilly, De la Garza, Sarmiento y Gayosso, 2014). La parte novedosa en la acción colectiva es generar estrategias y gestiones fuera de lo convencional, superando lo tradicional, como lo fue la huelga, el paro, la toma o el paro simbólico y otras acciones que tienden a sobreponerse a lo señalado por Sotelo (2015); en cuanto a vivir una situación latente de violencia que hace estar en una constante tensión social. Aquí surgen, también, formas de autogestión, recuperación, apropiación y reivindicación de espacios públicos con otros sujetos no trabajadores, y que se agrupan dentro una nueva cultura del trabajo.

No quisiéramos entrar a profundizar sobre el papel de los nuevos movimientos sociales, sin embargo, es pertinente considerar, con base a Tarrow (1994 en Kuri, 2016, p. 193) el surgimiento de estos movimientos, de carácter global, como parte de una oleada de protestas colectivas heterogéneas. En este entendido, la organización sindical o conformada por trabajadores, tradicionales y atípicos, se convertirá en un actor colectivo incluyente y diverso, manifestando nuevas reivindicaciones laborales, sociales, culturales y políticas, en coordinación, en algunos casos, con otros movimientos sociales. La calle, la plaza pública o el parque como espacios públicos permiten atestiguar la apertura del acceso a la participación en sistemas políticos, cambios en las fuerzas políticas, capacidad de generar nuevos aliados e involucramiento con las élites existentes (Tarrow, 1994 en Kuri, 2016, p. 193).

Estos espacios permiten elevar su funcionalidad en la que vislumbra determinados modos de convivencia, trato social, debates, conversaciones, diálogos entre las que se presentan cohesión, o rupturas ideológicas, pero que a final de cuentas reflejan acciones del hacer juntos bajo un discurso histórico identitario.<sup>8</sup>

Indudablemente, los cambios en la relación social exigen comprender nuevos modos de asociación que muestran a sus participantes como un ser social. Como

<sup>8</sup> Esto sería lo opuesto a lo que señala Andreas Wittel (2001 en Iglesias, 2017, p. 63) al postular, dentro de las formas modernas de *sociabilidad de base comunitaria*, una *sociabilidad red*, que no es narracional, sino informacional, que no tiene durabilidad sino integraciones transitorias.

ejemplos están los clubes, centros de recreo, sindicatos, mutualidades y cafés como principales espacios de estas concentraciones en donde se identifican uno a otro, y se concibe el sentido de pertenencia.

Nuevamente recurriendo a Iglesias (2017), y adecuándolo al caso de las relaciones laborales en la sociabilidad (re)creada dentro del sindicato, lo que da cimiento son los intereses colectivos que superan la pura relación individual de asociación y consolida la unidad. Por lo tanto, es una necesidad recordar permanentemente las causas, las necesidades e intereses que los trabajadores tienen o necesitan tener, y por ello se asocian e interaccionan con otros, creando y modificando los enlaces y mecanismos de colaboración y pertenencia. Ubicar estas formas de ser parte, sentirse y convivir a partir de las condiciones laborales y su extensión a otros espacios sociales y públicos demuestra los impactos psicosociales que han traído las modificaciones organizacionales en el trabajo. Quizá esto puede estar correlacionado, también, con los elementos cualitativos que señalamos anteriormente. Sin embargo, lo que se capta de manera inmediata es que los nuevos contextos laborales, a partir de las formas de flexibilidad y contrato, recrean nuevas formas de sociabilidad caracterizadas por la transitoriedad, la fragmentación, pero no desaparición, aunque sí dificulta la construcción de vínculos de relaciones de apoyo y lazos de reconocimiento de manera prolongada (Stecher, 2012, p. 135).

Quizá el sindicalismo como el de los universitarios refleja, a diferencia de otros centros de trabajo en la que intervienen otros sujetos, una dinámica en la cual la relación capital-trabajo, patrón-empleado, o diferentes manifestaciones jerárquicas de subordinación, se lee de diferentes maneras en el contexto de las relaciones laborales y de la producción. Sin embargo, se comparte esa dinámica de agrupar demandas y luchas contestatarias que reflejan una postura de clase incluyentes, no ante un patrón tradicional, por la esencia de todo sindicato que son sus grados de cohesión, identidad y formas de sociabilidad manifiesta en espacios de trabajo y espacios públicos.

## **Conclusiones**

Más allá de una visión economicista, creemos que es necesario considerar como durante los cambios en los procesos de producción y organización en el mundo del trabajo, las formas en cómo las relaciones laborales se crean, dinamizan y actualizan. Evidentemente, estos cambios configuran formas de socialización y sociabilidad y comprueban cómo el trabajo es un espacio de reproducción social, dialéctico, en su mayor parte conflictivo. Así pues, los sujetos comparten

experiencias y cotidianidades que son parte de vivencias laborales compartidas en la que hay una identificación, y por tanto una situación de reconocimiento con los otros. El sindicato, como institución, arropa esta visión. En este espacio los trabajadores comparten no solo un sentido de pertenencia sino, además, se desenvuelven dentro de escenarios que permiten explayar sus reivindicaciones y tras de éstas se visualizan preocupaciones, alegrías, sentimientos, ideologías y posturas políticas.

Un hito que cambió la dinámica sindical fue la implementación del modelo neoliberal. Más allá de una serie de políticas económicas de corte financiero, comercial, monetario y fiscal, trajo efectos negativos en el poder adquisitivo del salario y violaciones, o falta de reconocimiento, a contratos colectivos. Aquí se introdujeron una serie de cambios organizacionales y productivos acompañados de un discurso de señalamientos al sindicalismo que lo ha llevado a una crisis de reconocimiento operativo. Lo anterior trastocó no solo las tasas de membresía y densidad, sino la relación e intervención con poder políticos que, en su momento, gracias a su participación en la toma de decisiones en el mundo del trabajo y políticas gubernamentales, sirvió para ser parte de los beneficios Estado de bienestar y extender beneficios, que indirectamente gracias a ser trabajador, irradiaban en otros escenarios en la que se conjugaran acciones o actividades de recreación y convivencia, necesarios para solidificar el papel central del trabajo.

Facilitar los espacios de organización en el mundo del trabajo en un ambiente de libertad, reconocimiento y solidaridad son elementos necesarios para superar la actual crisis del sindicalismo. Esto implica recuperar espacios más allá de lo laboral, y como refiere Arturo Alcalde, las relaciones laborales se consolidaran en la medida en que comprendamos las costumbres y conductas cotidianas de los trabajadores, y que los cambios sugeridos impacten eficazmente de acuerdo con las reivindicaciones laborales. Para que esto suceda se debe garantizar y promover espacios de sociabilidad, de convivencia que de manera continua incluyan una serie de actores que enriquezcan el escenario sociolaboral.

### Bibliografía

- Alcalde Justiniani A. (2010). El sindicalismo, la democracia y la libertad sindical en González Guerra José Merced y Gutiérrez Castro Antonio (coordinadores) *El sindicalismo en México. Historia, crisis y perspectivas*. Fundación Solidaridad Mundial. WSM Y Plaza y Valdés. México, pp. 159-174.
- Bensusán, G. y Middlebrook K. J. (2013). *Sindicatos y política en México. Cambios, continuidades y contradicciones*. UAM-CLACSO. México.

- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) (2016). *Panorama Laboral Normativo En materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva en América Latina y Caribe*. Brasil- Costa Rica. Recuperado en; [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_537018.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_537018.pdf) fecha de consulta 4 de mayo 2021
- Dávalos J. (2016). El sindicalismo universitario en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández Carlos Alberto (Coord.). *La gobernanza en las relaciones laborales y en el derecho del trabajo*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, recuperado en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4095/9.pdf>
- De la Garza, Toledo E. (2010). El sindicalismo y el cambio en las *relaciones de trabajo* en González Guerra José Merced y Gutiérrez Castro Antonio (coordinadores) *El sindicalismo en México Historia, crisis y perspectivas*, Fundación Solidaridad Mundial. WSM Y Plaza y Valdes, México, pp. 303- 326.
- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (2000). “When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95”, *European Sociological Review*, no. 15, pp. 135 158. <http://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018257>
- Gurvitch G. (1941). *Las formas de la sociabilidad*. Buenos Aires, Losada
- Gutiérrez Castro, A. (2010). Breve recorrido histórico del sindicalismo mexicano en González Guerra José Merced y Gutiérrez Castro Antonio (coordinadores). *El sindicalismo en México Historia, crisis y perspectivas*, Fundación Solidaridad Mundial. WSM Y Plaza y Valdes, México, pp. 17-43.
- Haidar, J. (2010). Gramsci y los consejos de fábrica. Discusiones sobre el potencial revolucionario del sindicalismo en *Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo. Estudios Culturales, Narrativas sociológicas y literarias*, N° 15, Vol XI, otoño, Argentina, pp. 71-91.
- Hyman, R. (2001). Trade union research and cross-national comparison: *LSE Research Online*, London: <http://eprints.lse.ac.uk/archive/00000757>
- Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, Ediciones Era, México, DF.
- Hyman, R. (1997). Trade unions and interest representation in the contexts of globalization. *Transfer*. vol. 3, (3). U.K. (Pp.515-533). DOI: <https://doi.org/10.1177%2F102425899700300306>
- Iglesias-Sahagún, L.G. (2017). La sociabilidad, una puesta al día, *Revista Digital @ UAQRO*, México, pp. 62-76.
- Kuri Pineda, E. (2016). El carácter multidimensional de la acción colectiva y los movimientos sociales: una problematización teórica. *Secuencia* N°. 95. México. (Pp.188-214). DOI: <http://dx.doi.org/10.18234/secuencia.v0i95.1382>.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Traficantes de sueños.

- España.
- Lóyzaga de la Cueva, O. (2002). *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. México, UAM-Atzacapotzalco, Miguel Ángel Porrúa.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (2003). *Panorama Laboral 2003. América Latina y el Caribe* en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publicatio/wcms\\_187480.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publicatio/wcms_187480.pdf)
- Reygadas, L. (2011). La experiencia de la incertidumbre. En Pacheco, Edith, De la Garza, Enrique y Reygadas, Luis (Coords.). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. COLMEX. México
- Santella A. (2014). ¿Qué son los sindicatos en la teoría marxista? *Archivos del movimiento obrero y la izquierda*, año III, no. 5, pp. 115-135.
- Santella, A. (2008). Gramsci, sindicatos y comisiones internas. *I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales*. La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.9556/ev.9556.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.9556/ev.9556.pdf)
- Sotelo Valencia, A. (2015). *El precariado ¿nueva clase social?* Porrúa UNAM, Fundación de Investigaciones Sociales y Política. México.
- Stecher Guzmán A., Godoy Catalán L. y Toro Cifuentes J. P. (2012). Sociabilidad y calidad de vida laboral en un entorno de trabajo flexible. La experiencia de trabajadores de supermercado en Santiago de Chile en *Revista de Psicología*, Vol. 21, No. 2, pp 133-157
- Tilly Charles, De la Garza, Enrique; Sarmiento, Hugo y Gayosso José Luis (2014). Los trabajadores que se organizan en la plaza: contra-movimiento de una fuente inesperada en *Revista de Economía Crítica*. N°18. España (Pp. 160-180). Extraído de [http://revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n18/10\\_Tilly-Garz](http://revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n18/10_Tilly-Garz).
- Waterman P. (1993). Social-Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order? *Review* (Fernand Braudel Center), Vol. 16, No. 3, 245-278
- Woldenberg, J. (1990). El sindicalismo universitario en el inicio de los noventa. *Estudios Políticos*, Época 3, Núm. 3, pp. 105-133.