

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES
CON ÉNFASIS EN ESTUDIOS REGIONALES**



TESIS:

TRABAJO EN NEGRO Y SENTIDO DE PERTENENCIA.

CASO DE ESTUDIO: SECTOR RESTAURANTERO DE MAZATLÁN, SINALOA, MÉXICO.

Que como requisito para obtener el grado de Maestro en Ciencias Sociales con Énfasis en
Estudios Regionales

Presenta:

Lic. Jesús Francisco Barrios Moreno

Directora:

Dra. Roxana Loubet Orozco

Mazatlán, Sinaloa

Diciembre 2020



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

CARTA CESION DE DERECHOS

En la Ciudad de Mazatlán, Sinaloa, México, el día 14 del mes **diciembre** del año 2020 el (la) que suscribe **Barrios Moreno Jesús Francisco** alumno (a) del Programa de Maestría en Ciencias Sociales con énfasis en Estudios Regionales con número de cuenta **1390703-4**, de la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Sociales, manifiesta que es autor (a) intelectual del presente trabajo de Tesis bajo la dirección de la **Dra. Roxana Loubet Orozco** y cede los derechos del trabajo titulado: "**Trabajo en negro y sentido de presencia, caso de estudios: Sector Restauranero de Mazatlán, Sin. México**", a la Universidad Autónoma de Sinaloa para su difusión, con fines académicos y de investigación por medios impresos y digitales.

La Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México) protege el contenido de la presente tesis. Los usuarios de la información contenida en ella deberán citar obligatoriamente la tesis como fuente, dónde la obtuvo y mencionar al autor intelectual. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A handwritten signature in black ink that reads "Barrios Moreno Jesús Francisco".

Barrios Moreno Jesús Francisco

Nombre completo y firma



**UAS- Dirección General de
Bibliotecas Repositorio Institucional
Restricciones de uso**

Todo el material contenido en la presente tesis está protegido por la Ley Federal de Derechos de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

Queda prohibido la reproducción parcial o total de esta tesis. El uso de imágenes, tablas, gráficas, texto y demás material que sea objeto de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente correctamente mencionando al o los autores del presente estudio empírico. Cualquier uso distinto, como el lucro, reproducción, edición o modificación sin autorización expresa de quienes gozan de la propiedad intelectual, será perseguido y sancionado por el Instituto Nacional de Derechos de Autor.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual, 4.0 Internacional.

Índice

<i>Agradecimientos</i>	6
<i>Resumen</i>	8
<i>Introducción</i>	9
Capítulo 1. El trabajo en el contexto neoliberal: precariedad y trabajo “en negro”	13
1.1 Perspectiva del trabajo desde la teoría social clásica	13
1.2 El trabajo como constructo social y político	16
1.3 El trabajo en el Estado benefactor	18
1.4 El trabajo en el contexto neoliberal	21
1.4.1 Cambios en la política laboral en México	23
1.4.2 Precariedad laboral y “trabajo en negro”	29
Capítulo 2. Cohesión social y sentido de pertenencia en un espacio organizacional. Los referentes teóricos	38
2.1 Cohesión social	38
2.2 Sentido de pertenencia	47
2.3 Cohesión social y sentido de pertenencia en el contexto de precariedad laboral	50
2.4 Acción organizacional	55
Capítulo 3. Aspectos metodológicos	68
3.1 Formulación del problema	68
3.1.1 Pregunta inicial teórica	69
3.1.2 Pregunta de investigación:	70
3.2 Objetivo general	70
3.2.1 Objetivos específicos	70
3.3 Supuesto hipotético	71
3.4 Perspectiva epistemológica	71
3.5 Enfoque metodológico	73
3.6 Operacionalización	74
3.7 Aplicación de la metodología cuantitativa: Método de encuesta	75
3.7.1 Diseño del instrumento	75
3.7.2 Población y muestra	80
3.7.3. Procedimiento de aplicación de la encuesta y análisis de datos cuantitativos	85
3.8 Aplicación de la metodología cualitativa: Observación participante	86
3.8.1 Criterios de selección del caso	90
3.8.2 Proceso de la observación	92

3.8.3 Procedimiento de recolección y análisis de los datos cualitativos _____	97
3.9 Limitaciones y obstáculos de estudio _____	98
<i>Capítulo 4. Perspectivas de la dinámica laboral en el sector restaurantero turístico en Mazatlán _____</i>	<i>100</i>
4.1 La industria del restaurante en México _____	100
4.2 Los restaurantes de las zonas turísticas de Mazatlán _____	103
4.2.1 Explorando la relación entre trabajo en negro y sentido de pertenencia en las empresas restauranteras turísticas de Mazatlán _____	110
4.2.2 Neoliberalismo ¿el origen del trabajo en negro observado? _____	127
4.2.3 El mundo le pertenece a las empresas: estrategias _____	129
4.2.4 El estandarte blanco _____	132
<i>Capítulo 5. Cohesión social y sentido de pertenencia entre los trabajadores de un restaurante de mariscos en Mazatlán _____</i>	<i>139</i>
5.1 La empresa y sus empleados _____	140
5.1.1 La organización formal _____	141
5.1.2 El trabajo en negro (TN) _____	143
5.1.3 Las condiciones de trabajo _____	145
5.2 Invisibilidad de la precariedad laboral _____	146
5.2.1 Una quimera: el sistema de propinas _____	146
5.2.2 Entre la ignorancia y el sentido de fiesta _____	156
5.3 Organización informal, poder y sentido de pertenencia de los trabajadores _____	159
5.3.1 La cofradía _____	160
5.3.2 Sentido de pertenencia _____	168
5.3.3 La visión de género _____	178
5.3.4 Poder intergrupual y frente a la empresa _____	181
5.4 El golpe de realidad: la crisis del COVID-19 _____	185
<i>Conclusiones _____</i>	<i>189</i>
<i>Referencias _____</i>	<i>198</i>
<i>Anexos _____</i>	<i>205</i>
1. Descripción del proceso de elaboración del padrón de empresas _____	206
2. Padrón de restaurantes por zona turística _____	209
3. Ubicación geográfica de las zonas estudiadas _____	213
4. Encuesta aplicada en restaurantes _____	214
5. Tablas complementarias _____	216
6. Organigrama oficial del restaurante caso de estudio _____	218
7. Organigrama según la estructura de “La cofradía” del restaurante caso de estudio _____	218

Agradecimientos

Por su enorme apoyo en la realización de esta tesis, dedico el siguiente apartado para dar reconocimiento a todos aquellos que fueron parte esencial de este logro.

Primeramente, el agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por haber destinado los fondos para financiar este proyecto de investigación. De igual manera, el enorme apoyo brindado por la coordinación del Posgrado de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Sinaloa campus Mazatlán, encabezados por la Dra. Norma Miriam Rodríguez y la Maestra Hortencia del Carmen Cárdenas Vázquez quienes sus atenciones siempre fueron excepcionales hacia mi persona, siendo ellas las primeras personas en confiar en la realización de este trabajo.

Asimismo, mencionar el basto apoyo recibido por su dedicación como guías y mentores a mi comité de tesis, encabezado por la Dra. Roxana Loubet Orozco como directora, Dra. Nadia Ilenia Peinda Osuna como co-directora, Dr. Víctor Vladimir Sánchez Mendoza como asesor de tesis. De igual manera y como parte del comité a distancia, Dra. Amparo Serrano Pascual como asesora y lectora, en representación de la Universidad Complutense de Madrid, en España.

A mis profesores de posgrado, quienes con su conocimiento, intensidad y exigencia lograron poner a prueba el máximo de mis capacidades académicas, especial agradecimiento al Dr. Rigoberto Ocampo y Dr. Juan Manuel Mendoza Guerrero a quienes admiro mucho. Así como también, aquellos maestros que a pesar de su juventud lograron inculcarme sus vastas enseñanzas para enriquecer mi preparación, menciono al Dr. Luis Gustavo Kelly Torreblanca, Dr. Roberto Carlos López López, Dr. Cristian Daniel Torres Osuna, Dra. Franbel Lizárraga Salas y a pesar de que no tuve el privilegio de tenerlo como docente; menciono al Dr. Daniel Beltrán Velarde por siempre estar disponible con su apoyo.

Agradezco a mis compañeros de clase, quienes estuvieron a mi lado en esta aventura siempre para brindarme su apoyo cuando más lo necesité. En primera instancia, agradezco a Lic. Gabriela Guzmán León por ser una guía en el mundo de la sociología, persona con quién compartí directora de tesis y terminó por convertirse también en una maestra para mí así como también una gran amiga.

He de mencionar también a “La Etnia” el grupo de compañeros que se convirtieron en mi familia; Lic. Eduardo Tirado, Lic. Cinthya Scarlette Elenes, Lic. Gloria Rivera, Lic. Alberto Anaya y Lic. Javier Vázquez.

Por otra parte, el entrañable apoyo que recibí de mis amigos Lic. Mariana Elizabeth Palomares, Lic. David Aramburo, Lic. Valeria Gpe. Avalos, Lic. Jocelyn Arreola y Lic. Mayra Hernández, a quienes siempre llevaré en mi memoria.

También, a las personas que hicieron posible este trabajo de investigación; Lic. Martín Morales Acuña, Lic. Omar Padilla, Lic. Julio Cesar Medina, Lic. Edgar Marín, todos ellos representantes honorables de la Dirección del Trabajo y Previsión Social oficina de Mazatlán, Sinaloa. A quienes aparte de agradecer por su colaboración en esta tesis, he de reconocer el excelente trabajo que están realizando como representantes de la autoridad en materia laboral.

Agradezco a mis amigos de la Lic. En Derecho que en ningún momento dejaron de apoyarme; Mtro. Jaime Piña, Lic. Claudia Patricia Bustamante, Lic. Adán Cárdenas Martínez, Ing. Carlos Tapia Camacho. En un círculo más cercano a mi vida, agradezco a la persona que amo Janeth Sevilla Sepúlveda por siempre estar a mi lado, apoyarme en todos mis proyectos y entenderme en mis momentos más complicados. Agradezco a mi familia; mi hermana Rebeca Barrios, mi padre Francisco Salvador Barrios Acosta y sobre todo a la persona que me impulsó a enfrentar la vida y a este tipo de retos, mi ejemplo a seguir, mi madre María Consuelo Moreno Peraza.

Por último una dedicatoria especial a todos mis amigos que siempre estuvieron de alguna forma apoyando esta causa, especialmente a todos aquellos que día con día se dedican a trabajar y a salir adelante en sector restauranero, incluidos mis compañeros del equipo de ayudantes, a todos ustedes les digo que no dejemos de luchar, pues mañana nos sobraré lo que hoy nos hace falta. También les dedico este trabajo a dos personas que ya no están conmigo pero en vida fueron grandes pilares en mi persona; mi amigo José Alejandro Moreno González y mi padrino Prof. Juan de Dios Domínguez Flores. Esto es para ustedes, a todos; ¡gracias!

Resumen

Trabajo en negro y sentido de pertenencia; caso de estudio sector restaurantero de Mazatlán, Sinaloa, México.

Situados en el contexto político económico neoliberal de México, esta tesis presenta una investigación sobre la condición de “trabajo en negro” como una característica de precariedad laboral, tomando como objeto de estudio, al personal operativo de los restaurantes turísticos de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa.

Desde la perspectiva de la sociología del trabajo, se partió del supuesto hipotético de que la condición de trabajo “en negro” es un factor que incide en el deterioro de la cohesión social. Y que un débil sentido de pertenencia del trabajador afecta las posibilidades organizacionales de los trabajadores como colectivo. Se aplicó una metodología mixta, basada en una encuesta a 75 restaurantes turísticos de la ciudad y, por otra parte, en la observación participante dentro de uno de ellos.

Los resultados arrojan que a partir de las condiciones de precariedad laboral en la que se encuentra el total de empleados operativos, el trabajo “en negro” no es un factor determinante en la cohesión social en tanto que no son excluidos de los grupos de trabajo, no obstante, ante dicha precariedad generalizada, aunada a incentivos individuales como la propina, el sentido de pertenencia se inhibe en torno a la cohesión como actores sociales colectivos.

Con esta investigación se concluye que la interiorización del discurso neoliberal por parte de las empresas restauranteras ocasiona que la clase obrera y la figura del trabajo se alejen de la representación social, política y económica que deberían tener como un pilar del bienestar en la sociedad. A raíz de esto, al interior del colectivo de base surgen nuevas formas de organización, que giran en torno a remuneraciones substitutas del salario y las prestaciones laborales.

Inmersos en un contexto de precariedad, el personal operativo de los restaurantes se encuentra a merced de los intereses del sector privado, se sitúa a los empresarios como dueños de los recursos y por ende, como entes capaces de imponer el discurso que tiene que ser adoptado por quienes únicamente cuentan con su fuerza de trabajo ante la ausencia de un Estado asistencial.

Introducción

El objetivo general de esta tesis consistió en identificar de qué forma se relaciona el sentido de pertenencia de los trabajadores “en negro” en la integración del colectivo de base en las empresas restauranteras de Mazatlán. Entendiendo por “trabajo en negro” la integración del trabajador en el mercado laboral formal sin contrato ni seguridad social.

Como ideas primigenias se consideró, por un lado, que la condición de “trabajo en negro” es una manifestación de precariedad laboral en el contexto de las políticas neoliberales; por otro lado, que la precariedad puede tener un impacto negativo en la cohesión social, y, por ende, en el sentido de pertenencia como una dimensión de la cohesión social.

El problema de investigación se construyó, en un primer momento, a partir del conocimiento empírico previo acerca de la cantidad significativa de restaurantes de Mazatlán con trabajadores sin afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es decir, trabajadores no registrados formalmente o “en negro”.

En un segundo momento, desde la perspectiva de la sociología del trabajo, la revisión de modelos teóricos, de investigaciones empíricas y de actas de supervisión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se llegó a plantear como pregunta inicial teórica: ¿De qué manera, la presencia de trabajadores no registrados o “en negro” en el sector restaurantera en Mazatlán, influye en el desarrollo de la cohesión social del colectivo de trabajadores?

Posteriormente, con base en el análisis del concepto de cohesión social se delimitó el problema al estudio del sentido de pertenencia de los trabajadores “en negro” y cómo éste afecta su integración al colectivo de trabajadores de las empresas del sector restaurantera, es decir, en un marco general, conocer el impacto que tiene esta condicionante en los niveles de cohesión social entre un grupo de trabajadores. Si la presencia de dos tipos de trabajadores, aquellos que cuentan con un registro oficial como

empleados del establecimiento (en blanco) y los que no (en negro), es sinónimo de desgaste para la cohesión social en el nivel de las organizaciones, pero que incide de manera importante en el funcionamiento de la sociedad en su conjunto.

La justificación de esta investigación se sustenta en dos escenarios. En primer lugar, en la importancia que tiene el sector restaurantero como parte del ramo turístico de Mazatlán; si bien, en las empresas restauranteras se atiende población local y no solo foránea -a diferencia del negocio de hospedaje-, esta investigación considera en el objeto de estudio solo a aquellas ubicadas en la zona de mayor acceso al turista. Se parte de que la actividad turística es considerada como una de las que deja mayor derrama económica en la localidad siendo también relevante para el estado, pues de acuerdo con el *Plan Estatal de Desarrollo de Sinaloa 2017-2021* (2017), en 2014 la actividad turística representó el 14% del PIB estatal y concentró el 15% de los empleos, destacando Mazatlán, además, como el octavo destino a nivel nacional. De ahí que la actividad turística se presente como el segundo eje estratégico de la política de desarrollo estatal del gobierno actual.

El otro escenario que justifica la investigación es la condición de precariedad característica del empleo en el sector turístico. Como se plantea en el mismo *Plan Estatal de Desarrollo*: “por lo regular sus vacantes son temporales y responden al incremento del flujo turístico” (2017, p. 35), es decir, en su mayoría, predomina la inestabilidad y depende de los vaivenes de la afluencia de turistas. En estas circunstancias, la calidad puede verse afectada con prestadores de servicios poco capacitados, inmersos en condiciones de trabajo inadecuadas, dentro de un contexto de ilegalidad y constante conflicto con los empleadores e instituciones reguladoras; un panorama sin duda injusto para aquellos actores fundamentales en el éxito o fracaso del ramo. Pero, sobre todo, la precariedad, junto con políticas de flexibilidad laboral, contribuye a que se generen procesos de individualización que debilitan la fuerza colectiva en las organizaciones, y al aumento de condiciones indeseables en la sociedad, tales como la pobreza, la violencia y la indiferencia social.

Por lo anterior, se pretende que esta investigación contribuya con el conocimiento de un grupo social poco estudiado y en condiciones de alta vulnerabilidad; que beneficie al sector turístico y particularmente el restaurantero en tanto que se ofrece información y análisis que permite comprender el mundo que se vive dentro de las empresas de este tipo;

pero también, y especialmente, a los empleados del ramo, para que ayude a tomar conciencia de la importancia de la formalidad y de la participación y fuerza colectiva para mejorar sus condiciones y defender sus derechos laborales.

Así mismo, se busca que los tomadores de decisiones tengan mayores elementos de este fenómeno para que puedan replantear alternativas que fomenten la cooperación entre las instituciones gubernamentales, la iniciativa privada y los empleados, con el fin de que la cobertura legal y social del trabajo pueda estar al alcance de todos en términos administrativos y económicos, todo esto en aras de restablecer la figura del empleo como un pilar para la cohesión social, una forma de legitimación y metas para las futuras generaciones de verse representados como trabajadores dignos, como agentes de cambio, para volverse parte fundamental para el funcionamiento de las sociedades y el desarrollo regional.

En cuanto a la estrategia metodológica, esta fue de corte mixto con un sentido de *combinación*; por un lado, la metodología cuantitativa basada en la aplicación de encuestas presenciales, con reactivos en escala de Likert a 75 sujetos como representantes de cada restaurante, permitió conseguir un doble objetivo: en primer lugar, un acercamiento al escenario de la investigación para explorar el nivel de sentido de pertenencia desde la óptica de los encargados de los establecimientos; en segundo lugar para contar con información que posibilitara el análisis de los restaurantes candidatos y definir el diseño de la fase cualitativa.

De esta manera, la fase cualitativa se basó en la selección de un establecimiento del padrón de la muestra de encuestados, mismo donde se llevó a cabo una observación participante. Dicha estrategia consistió en la inserción laboral en el rol de *ayudante* de restaurante de manera encubierta con la finalidad de obtener información más rica para la investigación al poder estar interactuando en la vida cotidiana de los sujetos de estudio.

El contenido de la tesis está compuesto de cinco capítulos; en el primero de ellos se aborda el concepto de trabajo, iniciando con la perspectiva de la teoría social clásica (Durkheim, Marx, Weber), para posteriormente explicar la postura contemporánea en torno a la situación del trabajo dentro del escenario político neoliberal, tanto en términos teóricos, como históricos y nacional, dentro del cual se inscribe la figura y concepto de “trabajo en negro”; además, con el propósito de contextualizar el objeto de estudio en la región se

exponen algunos datos empíricos en cuanto al panorama actual del empleo en Sinaloa, incluyendo las cifras relacionadas con la informalidad laboral.

Dentro del segundo capítulo, se puede encontrar un análisis en torno a las categorías centrales de esta investigación, como lo es la cohesión social y el sentido de pertenencia explicado como una dimensión que se deriva del primer concepto, así como el desarrollo de acción organizacional, debido a que los sujetos de estudio son empleados trabajando para organizaciones.

El tercer capítulo está dedicado a la exposición de los aspectos metodológicos de esta investigación, en donde se plantea el problema, los objetivos e hipótesis, así como la descripción detallada del enfoque y los métodos aplicados.

Dentro del cuarto capítulo se desarrolla la primera fase de la etapa de investigación de campo, la cual incluye un acercamiento al contexto del sector restaurantero de Mazatlán a través de la aplicación presencial de 75 encuestas a 75 establecimientos con un instrumento diseñado para conocer los niveles de sentido de pertenencia en dichos restaurantes. A partir de los resultados obtenidos, se incluye un análisis y relación teórica.

En el quinto capítulo se muestra la segunda fase de la investigación de campo la cual consistió en la observación participante dentro de un restaurante seleccionado de entre los 75 visitados en la fase anterior, donde se ocupó el rol de un empleado operativo de dicho establecimiento con la finalidad de identificar la relación entre trabajadores en negro y el sentido de pertenencia. Este apartado cuenta también con su respectivo análisis y relación teórica, con base a la información obtenida.

. En el apartado final, se ofrecen las conclusiones de la investigación, presentadas en el orden que fueron desarrollados los capítulos de esta tesis y cada una cuenta con su respectiva descripción que fundamenta el por qué se ha llegado a dichas inferencias. También se incluye en este trabajo, el listado de referencias que permitieron desarrollar la investigación, así como un apartado de anexos donde se encuentran datos complementarios a esta tesis como; las dificultades que conllevó su realización, mapas de zonas estudiadas, padrón de establecimientos encuestados, formato del cuestionario aplicado, entre otros.

Capítulo 1. El trabajo en el contexto neoliberal: precariedad y trabajo “en negro”

1.1 Perspectiva del trabajo desde la teoría social clásica

Para los clásicos en sociología, el concepto de trabajo está conectado con la sociedad industrial del siglo XIX, una sociedad con un capitalismo incipiente pero que mostraba cambios determinantes en las relaciones sociales en este tenor. Si bien, de acuerdo con Mora Salas (2015), para los liberales, con una visión individualista y economicista, la relación social contractual era la que predominaba en las sociedades industriales, Durkheim, desde una postura sociológica, afirmaba que detrás de la relación laboral subsistía una base moral; en ese sentido, el contrato en sí no es lo que hace factible estas relaciones, sino el sistema de normas y valores reguladores de las interacciones y acuerdos entre los individuos: “el contrato es, por excelencia, la expresión jurídica de la cooperación” (2007; p. 145). De ahí, que se pueda afirmar que el trabajo tiene una estrecha relación con la cohesión social.

En su obra, *La división social del trabajo*, Durkheim establece dicha división como la función de integrar el cuerpo social, rebasando los intereses puramente económicos; en ese sentido, el trabajo y la división del mismo son hechos sociales que tienen como función fortalecer la solidaridad social, lo que implica el cemento de la sociedad. Entendiéndose que las sociedades se forman como sistemas de cooperación o de asociación entre individuos, la división del trabajo pasa a ser fundamental para la cohesión social.

En relación con esta postura, Durkheim (2007) muestra que en una sociedad tradicional o premoderna la solidaridad es mecánica porque los grupos están escasamente diferenciados y comparten “ciertos estados de conciencia que son comunes a todos los miembros de la misma sociedad” (p. 128), esto es, existe una fuerte conciencia colectiva; por el contrario, en las sociedades complejas altamente diferenciadas, la solidaridad se basa en la dependencia funcional y por lo tanto tiene un carácter orgánico, donde cada organización, profesión u oficio desarrolla mejores técnicas y habilidades al estar enfocado ahora en una sola tarea en específico, pero en relación y en interdependencia con otras especialidades.

En otra línea de pensamiento, Max Weber (2008) en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* analiza la importancia del trabajo como actividad racional en el desarrollo de

la sociedad capitalista, principalmente el trabajo profesional, cuyo origen se vincula con el sentido del deber y de servicio a *Dios* de la religión protestante, sobre todo del calvinismo. Se expone como una de las principales razones de existencia del hombre en el mundo terrenal, como la apropiación legítima de los medios para una existencia digna y de calidad:

...la vida santa formada entonces a partir de una racionalización para aumentar el servicio a Dios, una vida guiada por una constante reflexión para superar el estado de naturaleza y en ese sentido, de sus apetitos irracionales, acogándose el *cogito ergo sum* cartesiano a través de una interpretación ética religiosa. (Weber, 2008, p. 190)

En general, se puede decir que para Weber las relaciones de trabajo pueden estudiarse como una acción social en tanto que implica una interacción con sentido; y se puede distinguir entre una acción de trabajo de tipo tradicional y otra de tipo racional. Por ejemplo, en el apartado de “Las categorías sociológicas fundamentales de la vida económica” de la obra *Economía y Sociedad* (Weber, 2014), analiza el carácter de la voluntad de trabajar de tipo tradicional propia de la agricultura y de la industria a domicilio, donde el trabajador orienta su trabajo hacia rendimientos estereotipados o hacia un salario tradicional; o una voluntad con arreglo a valores por motivos religiosos o por una alta valoración del trabajo.

A diferencia de Durkheim y Weber, Marx desarrolla una postura crítica hacia el trabajo en las sociedades capitalistas de su tiempo, pero al igual que Durkheim, el trabajo juega un papel por demás significativo, ya que para él las sociedades se organizan y desarrollan en función de las relaciones sociales de producción. Siendo, para De la Garza (2010), el trabajo asalariado de la sociedad capitalista una de sus líneas de análisis centrales, el cual se asocia con el trabajo productivo, es decir, todo aquel trabajo creador de plusvalía, el mismo al cual se subordinan los otros trabajos dentro del capitalismo.

De acuerdo con Marx, las relaciones de producción capitalistas dividen a la sociedad en dos grandes clases sociales; por un lado, la burguesía, grupo de individuos que poseen el capital y los recursos necesarios para producir y comprar fuerza de trabajo, y por el otro, el proletariado, aquellos individuos que únicamente poseen su fuerza de trabajo para venderla al capital.

Cuando se menciona desde la perspectiva marxista que el trabajador posee únicamente su fuerza de trabajo para vender, se hace alusión a que el trabajador se vende a sí mismo como si fuera una mercancía, en este sentido plantea:

La fuerza de trabajo es, en nuestra actual sociedad capitalista, una mercancía; una mercancía como otra cualquiera, y sin embargo, muy peculiar. Esta mercancía tiene, en efecto, la especial virtud de ser una fuerza creadora de valor, una fuente de valor y, si se la sabe emplear, de mayor valor que el que en sí misma posee. (Marx, 2000, p. 4)

De ahí que para Marx (2015) el trabajo que realiza la clase proletaria sea enajenante, ya que es externo al trabajador, no le pertenece, no lo hace feliz, sino desgraciado, pues no se desarrolla libremente. Contrario a lo que se podía encontrar en el feudalismo, donde el trabajador era dueño de todo el proceso de producción y por ende de su producto, dentro del capitalismo el trabajador no es dueño del producto que está elaborando, ni de sus herramientas para la fabricación, únicamente es dueño de su fuerza de trabajo.

En el capitalismo, la creación de riqueza no es ya sinónimo de un estado satisfactorio para el individuo a través del trabajo, por el contrario, al ser extraño y ajeno a él, el trabajo se vuelve un displacer, lo único que lo ata él es la aceptación social y su moderado lucro proporcional a cambio de su fuerza de trabajo:

Su carácter extraño se evidencia claramente en el hecho de que tan pronto como no existe una coacción física o de cualquier otro tipo se huye del trabajo como de la peste. El trabajo externo, el trabajo en que el hombre se enajena, es un trabajo de autosacrificio, de ascetismo. En último término, para el trabajador se muestra la exterioridad del trabajo en que éste no es suyo, sino de otro, que no le pertenece; en que cuando está en él no se pertenece a sí mismo, sino a otro. (Marx, 2015, p. 3)

Pero esta constante lucha de clases entre capitalista y proletariado, patrón y obrero, empleador y empleado implica una relación donde ambas partes se condicionan y engendran recíprocamente (Marx, 2000). Esto se debe a la relación donde el obrero ofrece fuerza de trabajo a cambio de medios de vida, en tanto que el capital los provee debido a la necesidad de fuerza de trabajo que el obrero ofrece. Sin embargo, debido a esta reciprocidad, el obrero termina por perder sus medios de vida a medida que se enfrasca en obtenerlos, lo que refiere a concebir al trabajo asalariado como enajenante y explotador al estar atado al salario que provee el capital.

1.2 El trabajo como constructo social y político

El rol que ocupa la figura del trabajo desde su dimensión social es uno de los más relevantes en la vida cotidiana. Como lo retoma Méda (2007), para Habermas, el trabajo es un pilar del orden social y determina el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos, es por eso que las sociedades actuales son sociedades fundadas sobre el trabajo.

Hablar del trabajo como un constructo político y social es referirse a que esta actividad no se limita únicamente al intercambio de fuerza de trabajo a cambio de remuneración económica, así como también, que la relación entre patrón y subordinado posea un respaldo legislativo al respecto y que se dignifique la figura del empleo como una fuente de legitimación social. Al respecto, Prieto (2007) menciona que el trabajo da paso al empleo, a medida que el sentido que se tiene del trabajo asalariado como actividad productiva regulada exclusivamente por el mercado, pasa a ser regulada también por reglas sociales y políticas.

Dentro de las regulaciones que refiere este apartado, se pueden ubicar el establecimiento de salarios mínimos, tabuladores de salario, afiliaciones a sistemas de salud y seguridad social, fondos de retiro, fondos de vivienda, fondos para la adquisición de bienes muebles. Aunado a leyes que regulan precisamente el trabajo, como la Ley Federal del Trabajo para el caso mexicano, que garanticen y promueven los sistemas de contratos, afiliación a sindicatos, prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones, horas extras, entre otros).

En principio, se puede definir el trabajo como “la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de hacerla circular” (De la Garza, 2010, p. 16). Desde una perspectiva social, el trabajo es considerado un aspecto central de la interacción humana que genera consecuencias en el orden social (De la Garza, 2000); mediante el trabajo, el ser humano no solo produce, también recibe reconocimiento y valoración social (Meda, 1998, cit. en Jiménez y Boso, 2012).

Por otro lado, para Jiménez y Boso (2012) el empleo es considerado como una actividad social que permite establecer vínculos interpersonales y contar con un grupo de pertenencia y posicionamiento social más allá del contexto familiar, así como la oportunidad de participar en proyectos que trasciendan su individualidad.

Sin embargo, lo que Prieto (2007) refiere en cuanto al trabajo como la actividad que otorgaba a los individuos su lugar legítimo en la sociedad, así como también, la misma en la que los individuos jugaban su cohesión social, en la actualidad ha adquirido unas formas totalmente distintas. Como señalan Serrano y Jepsen (2019) esas características en cuanto al trabajo resultan hoy obsoletas, para dar paso a la inseguridad, la precariedad y la heterogeneidad. Esto en gran medida porque:

La proliferación de formas de trabajo no tradicionales ha ayudado a socavar los fundamentos sociales y políticos de la regulación del empleo (ley de empleo, seguridad social y convenios colectivos). Ha habido una gran cantidad de estatutos legales, lo que ha dado lugar a una creciente heterogeneidad de los acuerdos contractuales, que ponen en tela de juicio la uniformidad y homogeneidad que caracterizaron el estado asalariado. (Serrano & Jepsen, 2019, p. 334)

Como un ejemplo de las consecuencias de ello, “la situación del mercado de trabajo y las políticas públicas y empresariales están favoreciendo entre los trabajadores unos comportamientos individualistas que en nada contribuyen a la acción colectiva sindical” (Prieto, 2007, p.8). En suma, Gorz (1997) percibe que la llegada de fenómenos como la flexibilidad, son el símbolo de derrotas políticas y sociales para el trabajo, dejándolo a la deriva de la iniciativa privada que ha pasado a tomar el timón de las sociedades actuales.

La “flexibilización” convirtiendo a la remuneración laboral en algo libremente negociable entre la empresa y cada uno de sus prestatarios individuales de trabajo. Aranceles convencionales y salario mínimo legal dejan de contar, solo vale la ley del mercado y la relación de fuerzas entre la empresa y la persona considerada “independiente”, cuya prestación será comprada en virtud de un acuerdo comercial. (Gorz, 1997, p.16)

Así mismo, Gorz (1997) observa que estas libertades de las empresas privadas como producto del contexto neoliberal, han pasado a insertarse en los trabajadores jóvenes con el propósito de moldear sus perfiles a la conveniencia de la organización. De esta manera se inculca un patriotismo a la empresa que servirá como un refugio contra el sentimiento de inseguridad ofreciendo un lugar en la sociedad global.

Con base a esto, el mundo del trabajo refleja particularidades como las que plantea Prieto (2007) -ambigüedad en cuanto a la figura del trabajo y desigualdad-, además de la disparidad en cuanto a la acumulación de riqueza en países como el de México (González, 2018) donde la concentración de la riqueza es un principio del modo de producción capitalista, la riqueza de un polo es parte necesaria de la pobreza del otro.

Ambos autores llegan a un consenso en cuanto a la situación actual del trabajo sobre la necesidad de retomar la justicia social y ubicarla “en el centro de las prioridades nacionales, de recuperar los programas de redistribución de la riqueza, los planes de industrialización y las medidas orientadas a fortalecer el mercado interno, así como de procurar un crecimiento sostenido de la economía” (González, 2018). También, el regreso del trabajo como una fuente de reconocimiento social, a través de una esfera legislativa que lo respalde en cuanto a tópicos como los que señala Prieto (2007) protección y mejora de vida del trabajador, afiliación a la seguridad social y protección del desempleo.

1.3 El trabajo en el Estado benefactor

En el contexto del Estado Benefactor o de Bienestar, la política de “pleno empleo”, surge como respuesta de un Estado interventor para atender las condiciones laborales de su sociedad.

Esta condición del Estado tiene sus antecedentes en las políticas y reformas aplicadas a fines del siglo XIX en diversos países europeos, por ejemplo, en el segundo imperio alemán con Otto von Bismarck se promovió un sistema de seguridad social para trabajadores industriales y en Gran Bretaña se aplicaron reformas laborales para accidentes de trabajo y pensiones, entre otras; además, en la idea del Estado social contribuyó el pensamiento socialdemócrata y los ideales socialistas (Vázquez, 2005); en Estados Unidos esta visión de Estado fue impulsada por el presidente Roosevelt en la década de los treinta (el *New Deal*) (Valverde, 1998).

En el caso de México, en la Constitución de 1917 se plasman los preceptos de la Revolución Mexicana, los cuales contribuyeron a forjar un Estado de derechos sociales (Vázquez, 2005) legitimando su papel interventor, aunque hasta los años treinta aparecieron los primeros instrumentos de intervención estatal sobre la economía, en donde se observa la

influencia de la Nueva Política Económica (NEP)¹ de la URSS y el *New Deal* estadounidense (Revueltas, 1993).

No obstante, el Estado Benefactor, que tiene como fundamento la necesidad de intervención estatal para corregir los errores distributivos del mercado tiene su auge después de la Segunda Guerra Mundial. La necesidad de reconstrucción y el escenario de desigualdad que se vislumbró influyó para que se adoptaran medidas como la de seguridad social asociada con el empleo. Es el caso claro de Inglaterra, en donde se aplicaron propuestas basadas en Beveridge, quien estaba influido por Keynes, “ya que pensaba que el seguro tenía un rol macroeconómico al funcionar como un estabilizador automático del ciclo económico” (Vázquez, 2005, p. 60).

Para Valverde (1998), el Estado Benefactor se caracteriza, en general, por: mantener el pleno empleo, o garantizar un alto nivel de ocupación; provisión pública de seguridad social en su sentido más amplio; responsabilidad para mantener mínimos de calidad de vida, entendidos como un derecho social.

Por casi tres décadas, posteriores a la segunda guerra mundial, el pleno empleo se posicionó como prácticamente una norma social, afianzándose como la base del estado de bienestar.

Esta concepción del empleo iba más allá del intercambio de trabajo por un salario, ya que, a partir de la aplicación de normas sociales de regulación y protección, se trataba de establecer condiciones mínimas para un reconocimiento social pleno (Prieto, 1999): “Estas condiciones eran reguladas sea por ley sea a través de la negociación directa entre los actores sociales de la relación salarial” (Miguélez & Prieto, 2009, p. 276).

Sobre esta idea, se destaca la visión de las condiciones laborales óptimas con un alcance de norma, alcance que solo pudiera ser logrado por la necesaria intervención del Estado y sus medidas asistenciales en materia social a través del mejoramiento de las

¹ La NEP fue una política implantada de 1921 a 1928 en la antigua Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), impulsada por los bolcheviques ante la crisis posterior a la guerra civil (1918-1920) que se dio posteriormente a la Revolución de 1917. Consistió en un capitalismo de Estado, aplicando ciertas medidas de libre mercado en el campo y en pequeñas industrias, pero manteniendo una política de planificación y control estatal (ver Sandoval R., Luis (1987). El capitalismo de Estado. Capitalismo monopolista de Estado. México: UNAM.

condiciones del trabajo. Pronto, lo que se implementó como una norma política, trascendería en el contexto social a tal grado de volverse un ideal y punto de referencia para los valores morales y estándares que un empleo debería representar. Desde esta perspectiva, el empleo, entonces, no es solo el resultado de la relación entre oferta y demanda, sino que:

...emana de los pactos sociales y de la acción política, que se refiere a condiciones materiales, a derechos, a expectativas, a uso del tiempo, a vida cotidiana. Pero además significa que los individuos pueden tener, y tienen, ese tipo de expectativas como ejes ordenadores de sus vidas. (Miguélez, 2005, p. 146)

Pero la característica más importante era el alcance público, es decir, el que todo ciudadano que quisiera trabajar tuviera garantizado un empleo y con las condiciones antes mencionadas, convirtiendo al pleno empleo en la norma social del trabajo en la máxima garantía del progreso y el bienestar (Miguélez, 2005).

En México, de acuerdo con Valverde (1998), las primeras acciones de intervención estatal permitieron la creación de una infraestructura institucional con la que el Estado hizo frente a su función como promotor del desarrollo y que se consolidaron a finales de los años treinta, así, a través del presidencialismo, del corporativismo y el mantenimiento de un partido político hegemónico, se definieron e instrumentaron mecanismos de organización y control de la economía. Para Revueltas (1993), el modelo de sustitución de importaciones que rigió la política estatal en los cuarenta “estaba revestido de una imagen de justicia social” (p. 220), teniendo como base un "pacto social" entre los factores de la producción, entre patrones y trabajadores bajo la tutela del Estado: “el primero porque era el principal beneficiario (a través de todas las políticas que se instituyeron para estimular el crecimiento de la industria), el segundo porque el Estado, revistiéndose de una imagen paternalista, se autodenominó ‘protector del trabajador’” (p. 220).

No obstante, aunque con una política corporativista, el escenario del empleo en México después de la Segunda Guerra Mundial hasta los años setenta fue de crecimiento y protección social, principalmente durante el gobierno de López Mateos, de 1958 a 1964. De acuerdo con Brachet (2004), este período se caracteriza por ser “socialmente progresista”, entre otras cosas, por la creación de nuevos programas sociales y leyes favorecedoras para los trabajadores, tales como la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), inclusión de trabajadores del campo y ejidatarios en

la seguridad social, apoyo para la vivienda popular y decretar como acto constitucional el pago de utilidades a los empleados; además, se mejoraron las condiciones de seguridad social de los trabajadores petroleros, electricistas y ferrocarrileros y se duplicó la cobertura del IMSS.

Sin duda, la figura del Estado asistencial y la norma social del empleo en la configuración de condiciones laborales estables y progresistas corresponden a lo que sería una de las épocas doradas del trabajo. Con esta concepción del empleo ideal, es en esta época donde encontramos una estrecha relación con la cohesión social derivada del trabajo. Para Miguélez y Prieto (2001) el pleno empleo significaba justo eso: “pleno empleo con buen empleo” y se trataba de una norma cohesionadora porque de alguna forma “igualaba” la idea de las personas de poder mejorar.

Así pues, el pleno empleo se ha considerado como una de las bases más grandes de la cohesión social y del orden social, ya que el concepto de cohesión social implica el ser incluido, el tener oportunidades de bienestar y ser partícipe de las decisiones sociales y políticas de la sociedad: “Esa inclusión pone el acento sobre ciertas normas y ciertos valores como configuradores del marco de instituciones y prácticas que a las personas permitirán progresar y mejorar, sea que actúen individualmente sea que lo hagan colectivamente” (Alaluf, 1999, cit. en Miguélez & Prieto, 2001, p. 227).

1.4 El trabajo en el contexto neoliberal

En la actualidad, se posee una visión global de los efectos nocivos que ha causado el neoliberalismo hacia ramas significativas de la estructura social, una de ellas es el trabajo y su actual figura deteriorada por las nuevas tendencias de aperturas transnacionales en beneficio del sistema capitalista. Este nuevo orden social es considerado desintegrador porque “ha roto con los logros de integración social alcanzados en la etapa anterior sin haber llegado a hacer que la población y la ciudadanía acepte como legítimas las nuevas condiciones de trabajo y de vida que el nuevo orden acarrea” (Prieto, 1999, p. 15).

Durante este apartado se expondrán algunas perspectivas sobre cómo las nuevas políticas económicas han atentado a la cohesión social en el ámbito laboral, con el fin de abonar a la problemática de saber cómo una tendencia derivada del neoliberalismo se puede

volver determinante para debilitar el funcionamiento de la vida colectiva entre los trabajadores.

La intención de plasmar este enfoque es con el fin de comparar cómo el trabajo ya no es más la base para la integración de las sociedades, la base para el bienestar, para el desarrollo estable del capitalismo y la legitimación política, como sí sucedía en las sociedades industriales. Es importante señalar que esta comparación se hace con el fin de exponer las diferencias de una de las épocas doradas del trabajo con respecto al contexto actual, el mismo donde tiene lugar esta investigación.

El modelo neoliberal, significa para González (2018) el alejamiento del Estado de su carácter social, así como el establecer el libre funcionamiento del mercado, esto, acompañado de “la difusión de la idea de superioridad del mercado para asignar recursos y premiar a los más eficientes (individualismo) y un Estado con menor injerencia directa en la actividad económica” (González, 2018). Por otra parte, Fair (2008) refiere que una de las características más notorias que significó la instauración de este modelo, era la visión reduccionista en cuanto al panorama político y económico que tendría que adoptarse, el retraimiento de los Estados y el gran protagonismo de la iniciativa privada pasaría a concebirse como el único de los mundos posibles.

Así mismo, algunas perspectivas ubican al neoliberalismo tanto como una ideología que como una forma de regulación. Como ideología, Hall (2011, cit. en Byrne, 2017) explica que una de las características más significativas de este modelo es la preocupación primordial con el individuo posesivo aunada a un deseo de revertir las fronteras del Estado alegando que este es un enemigo de la libertad; por lo tanto, no debe dictar a los individuos cómo disponer su propiedad privada, tampoco intervenir en el libre mercado, debiendo permitir la acumulación personal de riquezas.

En cuanto a la visión del neoliberalismo como un modo de regulación, Harvey (2007, cit. en Byrne, 2017) señala que se ha encargado de restaurar directamente el poder de una clase dominante cuyos intereses materiales estaban amenazados tanto por el surgimiento de una organización como la clase trabajadora políticamente activista en la posguerra inmediata y, más agudamente, por las tumultuosas circunstancias económicas de los años setenta. Con

relación a esto, plasmó una reorientación de los sistemas tributarios lejos de los impuestos a las ganancias y hacia impuestos sobre la renta y el gasto.

De acuerdo con Miguélez y Prieto (2009), la figura del empleo como base para la legitimación y la cohesión social llegó a su fin en la Unión Europea entre 1980 y 1995, hecho vinculado con el fenómeno de la globalización, pero, sobre todo, por el cambio en las relaciones sociales y políticas de los países que la conforman. Surgió una nueva corriente política y económica que trajo una serie de cambios considerables en materia laboral que se tradujeron en un gran impacto negativo a la integración social, pues estas nuevas políticas traen consigo una tendencia a la precarización de las condiciones laborales.

La globalización acarreo las nuevas reglas del sistema económico y social para el mundo, reglas en función del capital y la rentabilidad de las empresas privadas cuyos fines de lucro trascendieron la jurisdicción, políticas y normas de las naciones para imponer una nueva condición internacional, la misma que afectaría los modos de organización laboral. En el caso de México estos cambios se perciben también en la década de los años 80, cuestión de lo que se habla en el siguiente apartado.

1.4.1 Cambios en la política laboral en México

Como ya se explicó en el apartado anterior, el neoliberalismo trajo consigo una ola de modificaciones en los esquemas políticos y económicos tradicionales que durante muchos años lograron darle significado al modo de vida de las personas. El neoliberalismo, como fenómeno político – económico ligado estrictamente con la globalización, alteró de forma radical la visión que se tenía del trabajo, más específicamente con la aparición de la precariedad laboral, de la cual, el Estado mexicano no está exento. En esta investigación se analizan las condiciones de precariedad laboral como factor para el debilitamiento de la cohesión social en el contexto del trabajo, por lo que, en este apartado se busca exponer las características de la política laboral en nuestro país y cómo esto dio pie a la actual situación de precariedad.

Hablar del sistema neoliberal en México es remontarse al año de 1985, donde el país entró en un proceso de cambios, sobre todo en materia económica, de los cuales se destacan las privatizaciones, políticas monetarias, aperturas a mercados internacionales, entre otros.

Estos factores se interpretaron como un nuevo resurgimiento y empoderamiento del sector privado, provocando cambios en las condiciones laborales tales como “la introducción de tecnologías de punta, nuevas formas de organización del trabajo, flexibilización en las relaciones laborales mediante cambios en los contratos colectivos de trabajo, cambios en las calificaciones de la mano de obra” (De la Garza, 2010, p. 53).

Estos cambios sacudieron el modelo que había prevalecido hasta los años setenta, donde predominaba un entorno laboral caracterizado principalmente por una mano de obra semicalificada, contratada por tiempo indeterminado y sindicalizada; rigidez en el sistema salarial, en la movilidad interna y en las funciones de los trabajadores; culturas gerenciales autoritarias, verticales y no delegativas, coexistiendo con culturas laborales instrumentales y de no involucramiento (De la Garza, 2010)

Los primeros cambios que se observaron en el entorno laboral mexicano se relacionan con la división internacional del trabajo, cuando empresas norteamericanas, en su gran mayoría, optaron por delegar cierto sector de su producción en países subdesarrollados como el nuestro, así como otros cambios que no dependieron solamente de la implementación de nuevas tecnologías de punta, sino de nuevas formas de organización del trabajo, como ejemplo, De la Garza (2010) menciona la del toyotismo.

Con esta reestructuración, el primer gran desarraigo de la concepción de un empleo tradicional al que se estaba acostumbrado en México surgió con la llegada de la flexibilidad laboral, propiciada en gran medida por lo permisivas que fueron las políticas gubernamentales en materia laboral para lograr este cambio en las relaciones de trabajo. La flexibilidad trajo consigo nuevas condiciones manifestadas en los contratos de trabajo donde:

...muchas veces se redujo la importancia de la antigüedad como criterio para el ascenso; se permitieron formas diversas de polivalencia y de rotación interna; se ampliaron las categorías consideradas como no sindicalizables y, en los noventa, se extendieron los convenios por productividad con bonos según el desempeño. (De la Garza, 2010, p. 61)

Sin duda fue la flexibilización de las relaciones laborales el factor que le abrió la puerta a las distintas modalidades de trabajo precario que más adelante afectarían a la economía de la clase obrera, ya que, las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo se

caracterizan por la precariedad, la inseguridad y la inestabilidad, trayendo como consecuencia “la fragilización de la mano de obra y de la organización sindical” (Neffa, 2010, p. 54). Como lo plantea Bensusán (2013), si la flexibilización no se acompaña de medidas que compensen sus efectos sociales, “pueden no solamente resultar inoperantes, sino crear más problemas que los que resuelven” (p. 32).

A la flexibilización se le unió un “toyotismo precario”, una forma de toyotismo con “alta rotación externa voluntaria y elevadas demandas individuales ante las juntas de conciliación y arbitraje por violación a los derechos laborales (Middlebrook y Quintero, 1998, cit. en De la Garza, 2010, p. 97)

El toyotismo, modelo de organización japonesa, sufrió inminentes modificaciones al ser adoptado en las empresas y los trabajadores mexicanos, proceso similar al que se había vivido anteriormente con el taylorismo, debido a las diferentes condiciones de trabajo del contexto mexicano, que no encajaban con el modelo. Esto es:

... una abundante mano de obra en busca de empleo, no calificada, de bajo nivel educativo, joven, sin experiencia laboral; dispuesta a aceptar bajos salarios; con sindicatos corporativos poco representativos, dispuesto a aceptar condiciones laborales a la baja; y con un gobierno controlador de las relaciones de trabajo a favor de las empresas que avala, protege y contribuye junto con los sindicatos a erradicar la disidencia. (De la Garza, 2010, p. 96)

Dicho esto, la nacionalización del toyotismo² significó una reestructuración productiva para las empresas, siendo el llamado “justo a tiempo³” su mayor aportación, pero fue aplicado de una manera precaria. Significó:

... el achatamiento de los tabuladores para obreros, con la consiguiente no carrera profesional, sobre todo la persistencia de la barrera entre ser y no ser obrero; la flexibilidad salarial extensa, pero con convenios de productividad que premian sobre todo puntualidad y asistencia, además de montos poco atractivos como son los bonos. (De la Garza, 2010, p. 96)

² El toyotismo significó una ruptura con los principios del fordismo, pues busca terminar con los males de la rutina (en el planteamiento de Coriat) y elaborar productos más variados con mayor rapidez y rotación de tareas semanales o en el transcurso de un día (Sennett, 2001, cit. en González, 2018)

³ El justo a tiempo significa para (Coriat, 1991, cit. en González, 2018), la producción de unidades acorde a las cantidades que ya estuvieran vendidas, es decir, producción con cero inventarios.

Aunado a esto y cercano a los años noventa, la priorización de actividades exportadoras afectó las relaciones laborales, pues hubo que satisfacer a un mercado extranjero y los costos para los empresarios fueron mayores; lo que provocó la reducción de presupuesto en la operación, siendo la calidad del empleo uno de los sectores más afectados.

Una grave consecuencia de las configuraciones laborales del neoliberalismo es el impacto al salario. Para De la Garza (2010), el salario mínimo real no había podido reponerse de los constantes ajustes económicos de las últimas décadas, afectando a trabajadores con y sin contrato colectivo de trabajo. De 1982 al 2014 el salario perdió su poder adquisitivo en un 43%, ligado a una caída en los salarios relativos, ya que el porcentaje de los trabajadores con un salario menor al mínimo pasó de 32% en 1984 a 46% en 2014 y quienes ganaban entre uno y dos salarios mínimos cayó de 47% a 21% en ese mismo período (Aguilar, 2017).

El neoliberalismo también dio pie a la instauración de nuevos esquemas de trabajo como el de la tercerización: también conocidos como *outsourcing* o subcontratación⁴, es una estrategia que permite a las empresas contratar los servicios de otra empresa independiente. Para ejemplificarlo, lo relevante de este aspecto en materia laboral, radica en el hecho de que el personal perteneciente a la empresa “B” presta sus servicios a la empresa “A”, incluso en las instalaciones de la empresa “A” en algunos casos. Es decir, en lugar de que la empresa “A” contrate a un trabajador para cubrir algún área de su organización, lo hace mediante el pago a empresa “B”, similar a *alquilar* los trabajadores.

En la práctica, el *outsourcing* era aplicado por algunas empresas con la finalidad de deshacerse de las responsabilidades laborales y tributarias que sí se tienen con la contratación directa del personal. Esto se debe a que, mediante la tercerización, el pago de sueldos, prestaciones de ley, seguridad social y término de relaciones laborales corre a cargo de la empresa contratista, donde el contratante se limita únicamente al pago de la factura o recibo por el servicio.

Para el caso mexicano, en el año 2012 se aplicaron reformas al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo con la finalidad de regular el *outsourcing* en vías de la protección del

⁴ El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. (*Ley Federal del Trabajo*, 2019, art. 15-A).

trabajador. Dicha reforma causó gran polémica en el sector empresarial, pues, a grandes rasgos, se responsabiliza al contratante acerca del cumplimiento de las obligaciones legales del contratista, se limita el espectro de contratación de personal al de áreas especializadas y por periodos no permanentes, así como que la base de empleados no podría ser en su totalidad mediante tercerización.

Otro gran hito de las políticas neoliberales fue la expansión de la industria maquiladora de exportación, al grado de que se hablaba de una “maquiladorización” de la economía, introduciendo en todos los sectores un modelo de relaciones laborales que las degradó en forma excepcional, con contrataciones simuladas y la complicidad de un sindicalismo de protección (Anguiano y Ortiz, 2013).

Surgieron también falsas sociedades cooperativas, organizaciones con un propósito distinto al original, la cooperación de trabajadores que prestan sus servicios como socios, no como empleados. Estas falsas cooperativas aparecieron como producto de las lagunas jurídicas para contratar mano de obra sin reconocerla como empleo, aunque en términos reales sí lo es.

De esta forma, los empresarios no están obligados a establecer relaciones contractuales laborales ni prestaciones correspondientes, un plan que contribuye al aumento de condiciones de trabajo precario. A decir de Neffa (2010a) en esta situación “se está frente a asalariados disfrazados de socios cooperarios que a menudo proveen mano de obra a empresas que funcionan según la lógica capitalista mediante contratos de tercerización y subcontratación, que utilizan a las falsas cooperativas para reducir costos laborales” (p. 56).

Por otro lado, se observa que la evolución de las condiciones precarias, la informalidad y las consecuencias sociales del cambio de modelo económico “no podrían entenderse sin la irrefrenable pérdida de poder sindical experimentada durante este período” (Bensusán, 2013, p. 39). Siguiendo con el análisis de Bensusán (2013), se evidencia que para el año 2012 sólo el 13.9% de los trabajadores subordinados remunerados se encontraban sindicalizados.

Además de lo anterior, en el sexenio de Felipe Calderón se aprobó en 2012 la reforma a la Ley Federal del Trabajo, agudizando las condiciones de precarización. De acuerdo con Bensusán (2013), la reforma presentó al menos tres tipos de problemas:

1) Sobreestimó el potencial de la flexibilidad laboral de tipo numérico como incentivo para la generación de empleos formales, la formalización de los existentes y el incremento de la productividad; 2) desestimó los enormes niveles de flexibilidad laboral que ya existen en el mercado de trabajo y no se orientó a modificar las interacciones viciosas que se generan, por ese motivo, entre éste y las instituciones y, además, 3) desatendió los efectos negativos que el modelo económico exportador basado en bajos salarios, y las marcadas diferencias en los niveles de productividad entre los diversos estratos productivos trajeron sobre la estructura del mercado de trabajo, los sindicatos y la desigualdad entre el capital y el trabajo y entre diversas categorías de trabajadores. (p. 27)

Desde una perspectiva crítica, entonces, como modelo que llegó como respuesta al fracaso del sistema de sustitución de importaciones, el neoliberalismo no ha sido para nada una solución. “Desde los albores de la culminación del modelo de sustitución de importaciones y ante la nueva política laboral, se establecieron las bases para lograr una mayor concentración de la riqueza y una peor distribución del ingreso entre capital y trabajo” (González, 2018).

Por mencionar un hecho relevante en cuanto al incremento de la brecha de desigualdad económica a raíz de la instauración del modelo neoliberal, González (2018) expone que en un comparativo entre la distribución de riquezas entre asalariados y capital fue de 38.1% para el sector asalariado y 61.9% para el capital en el año de 1975, la más equilibrada en la historia. Mientras que, en la estimación más reciente, esa misma distribución se encuentra en 27.7% -72.31% para el año de 2016. En suma, Garavito (2014, cit. en González, 2018) señala que, a partir del año de 1994, México se ha posicionado como uno de los países con mayor concentración de ricos registrados en la revista *Forbes*, así como también, ser el país con el hombre más rico del mundo. En contraste, se puede interpretar que más allá de ser un país de ricos, los cambios en la política económica y laboral han llevado a México a ser un país de desigualdades.

Como consecuencia del nuevo patrón de acumulación de riquezas dentro del contexto neoliberal, ahora en las arcas de las empresas privadas (en lugar que en la de los Estados) y

con una disparidad enorme en cuanto a la acumulación de los asalariados, se puede asumir que el mundo es ahora de las empresas, atendiendo a la tesis de Gerardo González Chávez (2018) en su libro *Mercado de trabajo en México: Acumulación, salario y ganancia*.

En relación a esta idea, la postura de González, así como sus aportes para esta investigación, radican en el aprovechamiento de las empresas a medida que interiorizan el discurso neoliberal. Favorecidos por un contexto político y económico, aspectos como la flexibilidad, sirven para lograr un debilitamiento de las dimensiones de legitimidad social del trabajo, causando ahorros económicos para las empresas en materia de salarios altos, prestaciones, impuestos, etc. Idea que tiene consenso con Dion y Murillo (2006) quienes señalan que el ahorro del costo social de los empleados es un punto importante para lograr la competitividad que tanto busca el capital.

En síntesis, la precarización comenzó a abrirse paso en el sector laboral mexicano aprovechando factores como la flexibilidad y la tercerización, en un contexto de sindicatos débiles, disminuidos en afiliación, frágiles políticamente y subordinados a las políticas estatales sin tener mucho que ofrecer a sus agremiados.

1.4.2 Precariedad laboral y “trabajo en negro”

Se puede establecer que las políticas neoliberales y la flexibilidad laboral, han conducido al trabajo a una situación de precariedad:

Bajo el argumento de que las rigideces del mercado de trabajo obstaculizan el crecimiento económico y la generación de empleos, se llevaron a cabo una serie de reformas tendientes a flexibilizar el mercado de trabajo. Este proceso de flexibilización de acuerdo a la teoría económica permite a las empresas adaptarse de forma rápida ante cambios de la demanda, por lo cual elimina las restricciones al crecimiento y fomenta la competitividad. (Román y Cervantes, 2013, pp. 44 y 45)

Para Neffa (2010) en la historia moderna de las ciencias sociales del trabajo y de la seguridad social, y en el medio académico, el estudio sobre el tema del trabajo-empleo precario es relativamente nuevo. Pero se trata de un fenómeno que está presente en el mercado de trabajo, no sólo en los países capitalistas industrializados sino también en América Latina y en nuestro país.

Desde una perspectiva meramente jurídica, Neffa (2010) explica que el trabajo precario puede ser definido de manera general como “atípico”, apartado de las formas “típicas” “de empleo asalariado estable y de tiempo completo, ... menos protegido socialmente y con el cual no se pueden obtener recursos suficientes” (Neffa, 2010, p. 47).

Sin embargo, desde una perspectiva sociológica, agrega Neffa (2010), se observan múltiples consecuencias de la precarización por la fragmentación del colectivo obrero y se ve difícil la recuperación de identidad de los actores del sistema de relaciones laborales. En ese sentido, “la conceptualización generalizada del trabajo-empleo precario ha sido residual y se define por lo que falta: es precario aquel que no reúne las condiciones del empleo estable, de duración por tiempo indeterminado y protegido” (Neffa, 2010, p. 49).

Esto da pauta para señalar que no existe una definición única para denominar a la precariedad laboral. A pesar de ello, diversos autores coinciden en que la precariedad es sinónimo de malas condiciones laborales, causadas por el establecimiento de la relación laboral en condiciones poco favorables para el trabajador. Así, la precariedad puede adoptar características tales como: el empleo a tiempo parcial, sin beneficios sociales, con inestabilidad en la jornada de trabajo y otras formas (Rojas & Salas, 2007).

Para Neffa (2010), la precariedad laboral no existe solamente en las actividades informales sino también en las formales, es porque el empleo precario se refiere a la inseguridad y la inestabilidad de la relación salarial. Sin embargo, algunas de estas formas a pesar de ser precarias son lícitas, establecidas en leyes o decretos. Pero para el caso del trabajo en negro, aparte de ser una condición de precariedad, también es ilícito pues se desprende de fiscalización.

Siguiendo a Román y Cervantes (2013), en esta investigación se entiende por *precariedad laboral*:

... al deterioro de las relaciones y condiciones laborales que se dan como consecuencia del proceso de reestructuración productiva y de la flexibilización laboral, fenómeno que lleva al debilitamiento del trabajo como uno de los determinantes básicos de integración y movilidad social. (p. 46)

Como se ha podido observar, la precariedad laboral puede tener muchas formas y variaciones, todas en su mayoría derivadas de la flexibilidad laboral introducida en los inicios del contexto neoliberal de nuestro país. Pero dicho esto, para fines de esta investigación, se hará un análisis de una forma de precariedad en específico, la informalidad del empleo no registrado o “en negro”.

El trabajo no registrado está más asociado al trabajo informal. Desde la definición de Organización Internacional del Trabajo (2003), los trabajadores que no están sujetos a la legislación laboral forman la categoría de trabajadores no registrados, independientemente de si se desempeñan en el sector formal o informal de la economía. Esta situación existía desde hace tiempo en el sistema productivo, pero este tipo de trabajadores no habían sido reconocidos o integrados dentro del concepto de informalidad.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el empleo no registrado o “en negro” es aquel que sin ser ilícito no está declarado a las autoridades pertinentes, sustrayéndose de la reglamentación y de los impuestos, lo que lleva a una reducción de las prestaciones de la seguridad social (cit. en Neffa, Oliveri, Persia y Trucco, 2010).

Aunque el carácter de legalidad o ilegalidad no es una característica necesaria del trabajo precario, se pueden dar de manera conjunta (Neffa, et al., 2010), ya que, existen empleos legalizados en condiciones precarias, “en cambio, todos los empleos no registrados o ilegales tienen por definición un carácter precario” (Neffa, 2010, p. 48). Por otro lado, desde la perspectiva de estos autores, el concepto de precariedad debe sustituir al de “trabajo informal”, en tanto que la informalidad también se dentro de las empresas formales al contratar trabajadores sin registrarlos legalmente (Neffa, et al., 2010). Entonces, es justamente sobre esta característica del empleo precario con la cual se pretende realizar esta investigación, es decir, los empleados que prestan sus servicios en empresas formales como lo son restaurantes establecidos de la zona turística de Mazatlán, pero que no cuentan con una relación laboral formal tal y como se puede entender en el Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo en México.

Aclarado el enfoque que se le dará a la precariedad laboral, centrándose en el trabajo en negro, se tiene que enfatizar que se hará alusión a los trabajadores que presenten esta situación de informalidad, pero dentro de empresas formales.

La existencia empírica y condición de la informalidad en México se observa con los resultados de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* en la cual se mide el porcentaje y tasa de la Población Ocupada Informal, que agrupa todas las modalidades de empleo informal (sector informal, trabajo doméstico remunerado de los hogares, trabajo agropecuario no protegido y **trabajadores subordinados que aunque trabajan en unidades económicas formales, lo hacen en modalidades fuera de la seguridad social**). En el primer trimestre de 2020 esta categoría sumó 31 millones de personas, manteniéndose en un 56% la tasa de informalidad, cantidad similar a la de años anteriores (INEGI, 2020), como se aprecia en la siguiente tabla (Tabla 1).

Tabla 1
Tasa de Informalidad Laboral 2017-2020.
México

Año	Porcentaje
2017	56.5
2018	56.6
2019	56.9
2020	56.1

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2018 y 2020)

También se encontró que a nivel estado, Sinaloa cuenta con una tasa del 51.1% de informalidad laboral (Tabla 2). Cabe señalar que la tasa más alta en este rubro es del estado de Guerrero con un 77.6% y la más baja es del estado de Coahuila con 34.6%.

Tabla 2
Tasa de Informalidad Laboral por Entidad Federativa 2018-2020.
México

Entidad	2020¹	2019²	2018²
Aguascalientes	40.9	41.4	42.8
Baja California	38.3	38.5	39.6
Baja California Sur	38.9	38.8	39

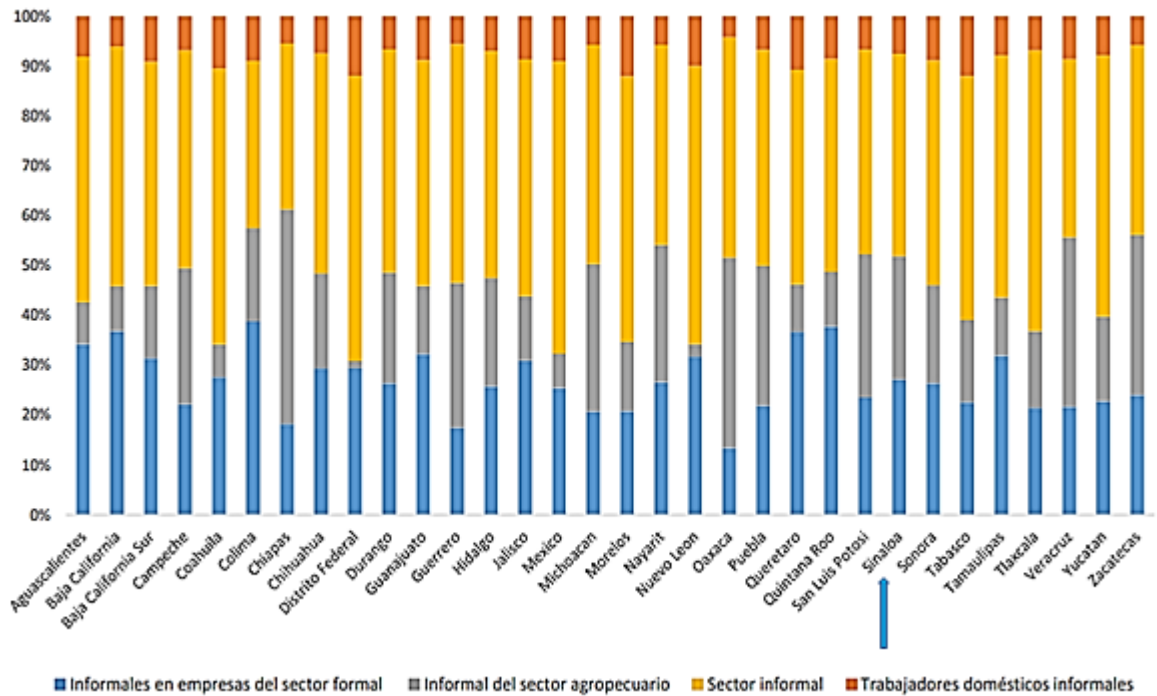
Campeche	62	61.8	63.9
Chiapas	73.1	74.8	78.2
Chihuahua	36.2	37.8	36.7
Ciudad de México	47.2	49.7	50
Coahuila	34.6	34.2	36.7
Colima	50.9	51.3	50.5
Durango	51.5	51.1	51.8
Estado de México	57.8	57	57.5
Guanajuato	54.2	54.1	53
Guerrero	77.6	79.2	78.6
Hidalgo	74.1	72.8	72.7
Jalisco	48.9	47.8	49.2
Michoacán	67.9	69.2	70.6
Morelos	66	67.2	65.9
Nayarit	61.9	62.5	62.8
Nuevo León	36.5	37	35.6
Oaxaca	79	81.7	80.4
Puebla	71	71.3	72
Querétaro	41.8	40.6	45
Quintana Roo	47.1	46.8	47.2
San Luis Potosí	55.8	56.1	56.3
Sinaloa	51.1	51.9	50.5
Sonora	45.6	44.2	44.8
Tabasco	63.1	65	67
Tamaulipas	46.1	45.7	45.4
Tlaxcala	72.7	71.1	72.1
Veracruz	67.6	67.7	67.5
Yucatán	60.6	59.3	63.1
Zacatecas	61	59.9	63.3

¹ Primer trimestre. ² Segundo trimestre

Fuente: Elaboración propia con resultados de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. INEGI, 2018, 2019 y 2020.

La siguiente gráfica (Gráfica 1), con datos del 2016, ayuda a diferenciar los rubros dentro de la categoría de Empleo Informal, donde se puede destacar la categoría de “Informales en empresas del sector formal”; en el caso de Sinaloa se observa que el fenómeno se presenta cercano a la media (25% aproximadamente).

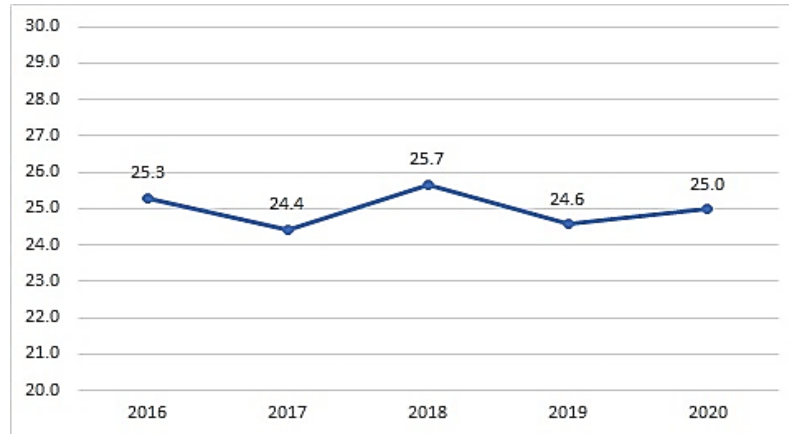
Gráfica 1
Tipo de Informalidad laboral por entidad federativa. México 2016.



Fuente: STPS, 2016.

Esta característica de informalidad en empresas formales se ha mantenido sin cambios significativos a nivel nacional en los últimos años, representando el 25.3% en 2016, el 25.7% en 2018, el 24.5% en 2019 y en el 25% en el primer trimestre de 2020 (Gráfica 2).

Gráfica 2
Porcentaje de Informalidad en empresas y gobierno. México
2016-2020



2016 y 2020 primer trimestre. 2017, 2018 y 2019 segundo trimestre

Fuente: Elaboración propia con resultados de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. CONCANACO (2016); INEGI (2018; 2019; 2020).

En cuanto al panorama actual del empleo en el estado de Sinaloa, se puede observar con base en los datos de CODESIN (2020) que es el sector servicios la actividad económica que concentra el mayor porcentaje de empleados partiendo del índice de afiliados al IMSS. Este sector encabeza la lista con un 37.1 % seguido por comercio 25.7%, sector industrial 24.5% y el sector primario 12.7% respectivamente. La inserción de los empleados en los servicios a nivel estatal es similar a la tendencia que se presenta a nivel nacional donde este mismo sector encabeza la lista de las actividades económicas con un 40.3%.

De manera más específica, la categoría dedicada al servicio para las empresas, personas y el hogar representa el 20.1% de la población empleada en el rubro del sector servicios para el estado de Sinaloa. Por lo que, con base en las cifras, se puede interpretar un contexto actual en el que el grueso de la población empleada se desempeña en las empresas que ofrecen servicios, lo que lleva a relacionar esta situación con el sector restaurantero y el personal operativo de dichos establecimientos los cuales son objeto de estudio de esta investigación.

En diciembre de 2016 se reportaron 526 mil 823 trabajadores asegurados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en Sinaloa; el 35% del total se ocupó en el sector Servicios, seguido por el 25% en el Comercio y la Industria, y el 16% en el sector primario (*Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sinaloa*, 2017). A nivel Mazatlán, se puede observar que, de un total de 111,543 empleos registrados ante el IMSS, 34,981 corresponden

a la actividad económica clasificada como “Servicios para empresas, personas y hogar” mientras que 7,810 están clasificados en el sector primario (IMSS, 2017).

Pese a que en la ciudad de Mazatlán se comparte la cima de la derrama económica entre la pesca y en segunda instancia el turismo, la actividad pesquera de la localidad es rica gracias a un monopolio atunero, por lo que, siguiendo la idea de los datos del párrafo anterior, lo que se observa es un desplazamiento del sector primario a manos del sector servicios. Como se planteó en el apartado anterior, esta nueva tendencia hacia el sector terciario es característica de nuestra era, acentuada con las políticas neoliberales. De acuerdo con Coll y Córdoba (2006):

En el cambio de los siglos XX al XXI, los países ricos establecen la pauta, sobre todo en lo que concierne al incremento desbordado de los servicios. El fenómeno de tercerización se da también en los países emergentes, de ahí que aquí se trate el escenario mexicano: el sector terciario que actualmente ocupa a más de la mitad de la fuerza de trabajo y general más del 70% de los ingresos totales del país. (p. 114)

Para Coll y Córdoba (2006) el sector servicios en México cuenta con dos grupos muy delimitados, primero aquellos que componen al grupo minoritario, caracterizado por prestar servicios profesionales, especializados y de gran calidad, en segundo, por el grupo mayoritario que se diferencia por predominar empleos banales y de mala calidad. “Este último grupo se identifica en gran parte con la economía informal y se manifiesta en numerosas actividades del sector: comercio, servicios personales, hotelería, alimentos y bebidas” (Coll & Córdoba, 2006, p. 127).

El estudio de Olivarría y Sánchez (2017), quienes indagaron acerca del impacto de la flexibilidad laboral en la calidad de vida de trabajadores turísticos sindicalizados y no sindicalizados en Mazatlán, proponen que:

...las poblaciones de las comunidades receptoras del turismo no están siendo retribuidas de acuerdo al valor real de su trabajo y hospitalidad. Lejos de ser parte del desarrollo y los beneficios sociales y económicos que genera la actividad turística, lo que están recibiendo los trabajadores y las comunidades receptoras de parte del gobierno, las empresas y sus representantes sindicales son afectaciones en su calidad de vida. (Olivarría & Sánchez, 2017)

Además, concluyen que las políticas de flexibilización están debilitando el trabajo estable en Mazatlán, afectando la cohesión social (Olivarría & Sánchez, 2017).

Dentro de este contexto neoliberal, propio de un mundo globalizado con políticas económicas agresivas en materia laboral que lo único que hacen es alejarse cada vez más de normas sociales como lo que alguna vez fue la del “pleno empleo”, es donde tiene lugar esta investigación. Como ya se mencionó en los primeros apartados, la precariedad laboral es un fenómeno característico del contexto actual, sin embargo, este va a tener muchas particularidades, de la cual como también ya se ha explicado, se pretende analizar la condición del llamado trabajo en negro.

Pese a que la idea surge de una observación superficial del problema en los restaurantes de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa, fue mediante una investigación del estado del arte que se pudo apreciar con base en estadísticas nacionales, que la condición del trabajo en negro es una problemática real en el sector laboral de nuestro país, tal y como se proyectó en las gráficas de INEGI anteriormente. La condición específica de los trabajadores restauranteros se analizará en cuarto capítulo.

Como conclusión de este capítulo, dentro de los conceptos desarrollados por los autores, se observa un consenso que ubica al trabajo como un elemento esencial en la vida de los seres humanos desde sus dimensiones económicas y sociales, tanto como un medio de subsistencia así como un pilar que le brinda al individuo un rol dentro del sistema social.

Si bien, la teoría reconoce al trabajo como enajenante dentro del sistema capitalista, el repaso por los diferentes autores permitió ubicar desde el periodo del capitalismo industrial y hasta la década de los setenta, una época dorada del trabajo conocida como el pleno empleo. Dicho periodo significó la consolidación del trabajo como una cuestión social; regida por normas sociales y nutridas de representación política.

Sin embargo, la transición de esta época hacia el periodo neoliberal, alejó la figura del trabajo de todos estos elementos, en gran medida, por la abolición de los Estados interventores y el surgimiento de las políticas neoliberales que empoderaron a las empresas privadas tomando como estandarte el tema de la competitividad económica y la globalización.

Dicho esto, el trabajo dentro del actual periodo neoliberal adquiere una forma precaria, flexible para que pueda ser moldeado acorde a los requisitos que la iniciativa

privada demande. Prueba de ello, los altos índices de precariedad y el reconocimiento de figuras abstractas como el trabajo en negro dentro de las cifras nacionales de empleo, que son el reflejo de un contexto en el que la cuestión social del empleo pasa a segundo término. Otro ejemplo claro puede inferirse a través del caso de estudio para esta tesis, en donde a pesar de que en las cifras de los planes de desarrollo del estado de Sinaloa se reconoce al sector turístico como pilar de la economía, no sitúa la justicia económica, social y política que la su clase obrera merece. Convirtiendo así al sector turístico restaurantero de Mazatlán, en un motor precario de la economía.

Capítulo 2. Cohesión social y sentido de pertenencia en un espacio organizacional. Los referentes teóricos

Para el desarrollo de este apartado, se pretende realizar un análisis teórico de tres conceptos fundamentales para el presente trabajo de tesis, esto con el objetivo de diseñar un esquema conceptual que permita explicar desde la teoría, el objeto que se tiene por estudio. Para esto, se realizará un repaso por los conceptos de Cohesión Social, Sentido de Pertenencia y Acción Organizacional.

2.1 Cohesión social

El concepto de cohesión social es el eje central de este estudio, pues es su alteración la que se pretende evaluar con respecto a la presencia del fenómeno del trabajo en negro.

La idea general sobre este concepto, de acuerdo con Mora Salas (2015), radica en los factores sociales que mantienen unida a la sociedad, así como la “existencia de una estructura de vínculos sociales y la disposición de los individuos a mantener y renovar dichos lazos sociales, la identificación de los individuos con la colectividad y la presencia de valores compartidos” (p.117).

La explicación clásica del concepto pertenece a Émile Durkheim (2007) para quien la cohesión social en las sociedades modernas tiene su fuente en la división social del trabajo, más específicamente en la idea de una solidaridad orgánica, es decir, por interdependencia

de necesidades mutuas. Será sobre esta línea sociológica desde la que se pretende dar seguimiento al concepto.

Es pertinente distinguir el concepto de cohesión social del de capital social, término con el que usualmente se le confunde, ya que ambos pueden compartir los mismos indicadores como “la confianza”, por ejemplo, pero no son sinónimos; el capital social es entendido, en general, como recursos inherentes o ligados a relaciones entre personas o grupos con los que cuentan los individuos o actores sociales⁵, en tanto que la cohesión social se refiere a la unión, al “pegamento” que permite mantener un conjunto social o colectividad; de ahí que se puede pensar que este último es un concepto más amplio que capital social.

Para precisarlo, Green, et al. (2009) explican que un país puede ser rico en capital social para referirse al capital que reside en los distintos grupos de su sociedad, pero no significa que lo hará socialmente cohesivo, pues la relación entre grupos no se traduce necesariamente en armonía intergrupal. Si se baja a nivel micro, al de una organización formada por distintos grupos, puede ser que cada individuo o grupo tenga un elevado capital social pero no necesariamente percibirse como un colectivo.

A continuación, se presentan diferentes conceptos sobre lo que se entiende por cohesión social, así como algunas características que se asocian al mismo partiendo de los hallazgos encontrados en Fonseca, Lukosch y Brazier (2019). En sentido cronológico, se observa una evolución del concepto a partir de dos secciones, una clásica y una más reciente:

Correspondiente a la visión clásica, Durkheim explicó la cohesión social como una característica de la sociedad que muestra interdependencia entre los individuos de una sociedad, representando ausencia de conflicto social latente y presencia de fuertes lazos sociales; relacionándola con las dimensiones de lealtad, soporte moral mutuo, capital social, ausencia de conflicto social, lazos sociales fuertes. Siguiendo en la visión clásica, se encuentra la definición de Freud como la identificación a través de los individuos en grupos primarios que comparten las mismas características, y la de Parsons como grados de orden y

⁵ Ver Coleman, J. S. (2011). *Fundamentos de teoría social*. Madrid: CIS. Putnam, R. (1994). *Para hacer que la democracia funcione*. Caracas: Galac. Bourdieu, P. (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Buenos Aires: Siglo XXI. Mientras que Coleman tiene una postura funcional del término de capital social, en tanto que analiza cómo contribuye al todo social, Bourdieu lo hace desde la perspectiva del poder y de la desigualdad.

estabilidad unidos por ciertos valores compartidos y normas, a los cuales se les asocia las dimensiones de metas en común, normas morales y normas de comportamiento.

En tiempos más recientes se observa la definición de Beauvais como un proceso continuo con estructuras grupales conocidas, niveles de solidaridad y valores compartidos entre los individuos y mecanismos para resolver conflictos. Un aspecto interesante de esta evolución del concepto es que se observa una tendencia hacia destacar la importancia de la cohesión social como una de las metas de los Estados para lograr la confianza en las instituciones. Por último, se rescata la definición de Larsen relacionada con la confianza y el multiculturalismo, basados en las creencias de los ciudadanos en un Estado con quien se comparte la brújula moral. En síntesis, comienzan a relacionarse a la cohesión social dimensiones como lo es el sentido de pertenencia, confianza, inclusión, participación, reconocimiento, legitimación. Así como la promoción del multiculturalismo y las reducciones de desigualdades, las cuales son dimensiones competentes del Estado.

Pese a la variedad de posturas y épocas en las que se ha abordado, resulta relevante la perspectiva clásica de Émile Durkheim, quien la define como el conjunto de valores morales como las creencias, ideas, valores compartidos y sentido de pertenencia que, mediante la interdependencia entre individuos, posibilitan la preservación y la reproducción de las relaciones sociales (Mora Salas, 2015). Desde esta visión, una sociedad o grupo con cohesión social implica ausencia -o escasez- de conflictos latentes por la diversidad y fuertes lazos sociales traducidos, por ejemplo, en la conformación de una sociedad civil, una democracia participativa o en la aplicación imparcial de la ley (Fonseca, Lukosch & Brazier, 2019).

Ante la importancia del fenómeno para el funcionamiento social, diversas instituciones manejan el concepto como parte de sus políticas y estrategias de acción; en Fonseca, Lukosch y Brazier (2019) se encuentran las siguientes:

- *Consejo de Europa*: Capacidad de una sociedad para asegurar el bienestar de todos sus miembros minimizando disparidades y evitando marginación.
- *Gobierno de Canadá*: Proceso continuo de desarrollo de una comunidad de valores compartidos, desafíos compartidos e igualdad de oportunidades, basado en un sentido de confianza, esperanza y reciprocidad.

- *OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos)*: Una sociedad cohesionada trabaja por el bienestar de todos sus miembros, combate la exclusión y la marginación, crea un sentido de pertenencia, promueve la confianza y ofrece a sus miembros la oportunidad de una movilidad ascendente.

Por otro lado, en términos más operativos, se identifica la definición de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), entendiendo a la cohesión social “como el grado de consenso de los miembros de un grupo social sobre la percepción de pertenencia a un proyecto o situación común” (CEPAL, 2007, p.14).

Para Green, et al. (2009) las definiciones que se le dan al concepto tienen mucho que ver principalmente con aquellas características que manifiestan las sociedades catalogadas como cohesionadas. Estas características van desde el comportamiento y actitudes sociales hasta las condiciones necesarias que deben tener las instituciones para propiciar la cohesión. He aquí algunas de estas características de las sociedades cohesionadas (Green, et al., 2009):

- Valores y objetivos compartidos (como libertad, democracia, meritocracia, igualdad, etc.)
- Un sentido de pertenencia e identidad común (incluidas las formas nacionales y otras formas de identidad)
- Tolerancia y respeto a otras personas y culturas.
- Confianza interpersonal e institucional.
- Cooperación cívica
- Participación cívica activa.
- Comportamiento respetuoso de la ley (bajos índices de criminalidad)

Y en cuanto a las características que deben poseer las instituciones, Green et al. encuentran las siguientes:

- Institución para compartir el riesgo y brindar protección social (el estado del bienestar)

- Mecanismos redistributivos (como los impuestos) para fomentar la igualdad o la igualdad de oportunidades
- Mecanismos de resolución de conflictos.

Si bien, un rasgo que se destaca en las características de la cohesión social es el de los valores compartidos se considera un riesgo hacer énfasis en ello, y verlos como necesarios para una sociedad cohesionada, pues pareciera “estúpido” segregarse a aquellas personas con culturas y costumbres diferentes a las del colectivo solo por no compartir los mismos valores, tarea que resulta compleja, más aún en un contexto globalizado (Green, et al., 2007).

Para Jenson (cit. en Green, et al., 2007), los valores compartidos no corresponden a una parte constitutiva de lo que debe entenderse por cohesión social, en cambio, deja claro que la naturaleza del término no debe ser vista como un estado final, sino más bien como un proceso constante, uno en que prevalece el sentido de compromiso y un deseo activo de vivir juntos en armonía.

De hecho, el mismo Durkheim (2007) matiza la idea de los valores compartidos y distingue su intensidad dependiendo del tipo de sociedad y solidaridad; en una sociedad premoderna, tradicional o basada en la semejanza, existe una fuerte conciencia colectiva en tanto que los derechos individuales dependen del tipo colectivo, esto es, hay una coincidencia total entre una y otra; mientras que en una sociedad moderna, compleja, o de solidaridad orgánica, individualidades y el todo social coexisten separados pero solidarios, por lo que, en la medida que existe el espacio de la acción individual, se puede dar la interdependencia colectiva. Así, concluye Durkheim (2007), “la sociedad hácese más capaz para moverse con unidad a la vez que cada uno de sus elementos tiene más movimientos propios” (p. 142).

Con el propósito de definir al concepto de cohesión social de una manera más simple, pero a su vez ser capaz de estudiar sus diferentes formas clasificación y alcances, Fonseca, Lukosch y Brazier (2019) proponen tres niveles para su comprensión; el individuo, la comunidad y las instituciones.

1. El individuo: Este nivel se refiere a la interacción íntima de los individuos, grados de disgusto, iniciativa, comportamiento individual, calidad de los temas compartidos,

sentido de pertenencia, inclusión, participación individual, reconocimiento y legitimidad. Tiene sus bases en el pensamiento de Freud, y tiene una aproximación más apegada a la idea de aquellos factores que motivan al individuo a formar parte del grupo, así como seguir siendo parte de él. También en este nivel se resalta la importancia del grado de afectividad que pueda llegar a tener el individuo para considerar una recompensa personal la afiliación al colectivo.

2. La comunidad: Este nivel corresponde a la lealtad compartida, apoyo moral mutuo, capital social, confianza, ambiente social, control formal e informal, solidaridad, fortaleza en los lazos sociales, valores compartidos, normas y el logro de objetivos. Este nivel es más cercano a los trabajos de Durkheim, partiendo de un estudio del comportamiento de las sociedades, la interdependencia de los individuos, las características del grupo y los errores del colectivo en lugar que los de un individuo aislado.
3. Las instituciones: Consiste en los mecanismos de las instituciones para regularizar y estudiar los sucesos que promueven o afectan la cohesión social, por ejemplo, desorganización social, falta de conflicto social, satisfacción con la vida, votación, comportamiento social, tasas de suicidio, civismo, sociedad, confianza y multiculturalidad, y reducción de las desigualdades y exclusión. Este nivel corresponde más a una visión de la cohesión social desde los deberes y obligaciones que tienen los Estados para promover este fenómeno.

Cabe señalar que la intención de Fonseca, Lukosch y Brazier (2019) no es establecer una clasificación lineal del concepto de cohesión social ni señalar a los niveles como exclusivos y completamente ajenos de los demás, de hecho, su finalidad es exponer estos niveles como una relación de interdependencia entre los tres, es decir, que para que exista cohesión social, los individuos (nivel 1) necesitan tener motivos para querer pertenecer a un grupo o sociedad, que se derivan de los valores y normas que tienen. Así mismo, los individuos solo pueden sentirse en cohesión con el grupo, con la capacidad de participar y actuar en él si el resto del grupo (nivel 2) proporciona un entorno adecuado con normas y

valores compartidos. Por último, los individuos solo pueden tomar participación en el grupo si las leyes públicas y regulaciones (nivel 3) se lo puedan permitir, e incluso, el momento que él llegue a enfrentar desigualdades, falta de representación o apoyo por parte del Estado, este perderá todo interés por seguir permaneciendo a un grupo.

Con la revisión del concepto, se demuestra que, en la actualidad, definir la cohesión social es una tarea compleja, donde lo más recomendable es establecer parámetros que permitan describir el fenómeno desde una postura en específico, acorde a aquello que se quiere investigar con precisión.

Dicho esto, es necesario entonces “tomar partido” por algún bloque de características que mejor se le asemejen a la aplicación que puede llegar a tener el concepto, esto ayuda a establecer parámetros para poder medir si se trata de una sociedad cohesionada o no, o hasta que nivel se encuentra cohesionada en lugar de descartarla de tajo por ser un fenómeno que no presente todas las cualidades. Al respecto Green, et al. (2007) mencionan que cualquier intento de agregar los diversos elementos de las diferentes definiciones, simplemente produciría una “lista de deseos” interminable e incoherente, prueba de ello es el análisis de Jenson demostrando una contraposición de características dentro de una misma definición.

Se sugiere entonces, que la mejor forma de analizar el concepto es utilizar una definición mínima que capture la esencia del fenómeno y que, al mismo tiempo, sea lo suficientemente amplia como para permitir el análisis de una amplia gama de manifestaciones de la vida real. En muchos casos es necesario que esta definición no incluya las causas potenciales ni los efectos del fenómeno.

En este sentido, Green, et al. (2007), retomando la definición de Chan, se refieren a la cohesión social como “la propiedad por la cual sociedades enteras, y los individuos dentro de ellas, se unen mediante la acción de actitudes, comportamientos, reglas e instituciones específicas que dependen del consenso en lugar de la pura coerción” (Chan, et al., 2006, cit. en Green, et al., 2009, p. 19).

Además de la definición de Chan, resulta pertinente para esta investigación, rescatar también la definición que proponen Fonseca , Lukosch y Brazier (2019) a partir del análisis de diferentes definiciones contemporáneas, y considerando las nuevas nociones que añaden

el factor multicultural, tolerancia, participación y diversidad que corresponden a las sociedades del futuro, alejadas de la idea de compartir valores comunes, además de la idea de asociar “el sentido de pertenencia” con las sociedades resilientes, como uno de los elementos correlacionados al mecanismo social de inclusión y expansión de sistemas contruidos para enfrentar el riesgo social.

A partir de lo anterior, se deriva la definición siguiente de cohesión social:

El proceso continuo de desarrollo del bienestar, sentido de pertenencia y participación social voluntaria de los miembros de la sociedad, desarrollando comunidades que toleran y promueven una multiplicidad de valores y culturas, y al mismo tiempo otorga igualdad de derechos y oportunidades en la sociedad⁶. (Fonseca, Lukosch y Brazier, 2019, p. 246)

En otro nivel de análisis, el del grupo, visto desde la sociología de las organizaciones y la psicología social, se entiende que la cohesión es lo que mantiene unido a los miembros, ya sea por la afinidad, la interdependencia o el seguimiento de metas.

Por ejemplo, para Festinger (cit. en Hogg, 1985) la cohesión de grupo se refiere a todas las fuerzas que impulsan a los integrantes para que se mantengan dentro del grupo, principalmente a partir de la semejanza interpersonal y la autovalidación, la cual se da a través de comparaciones sociales, buscando a otras personas semejantes que validen creencias y actitudes: “De este modo la comparación social genera vínculos mutuos de atracción interpersonal dentro de un grupo de personas semejantes, y esto, a nivel de grupo, es la cohesión” (Hogg, 1985, p. 4).

En esta misma línea se encuentra Shawn (cit. en Pérez, Valerio y Rodríguez, 2015) para quien el grado de atracción entre los miembros es la motivación para permanecer como tales, en este sentido, se observa que la cohesión tiende a ser mayor cuando existen similitudes como la edad, necesidades o actitudes y que en ella influyen la pertenencia, el

⁶ En el original: *The ongoing process of developing well-being, sense of belonging, and voluntary social participation of the members of society, while developing communities that tolerate and promote a multiplicity of values and cultures, and granting at the same time equal rights and opportunities in society.*

tamaño del grupo, las metas, las recompensas, las interacciones, la ubicación, la competencia y la duración.

No obstante, para Lewin (cit. en Hogg, 1985), más que la semejanza es el grado de interdependencia de los miembros del grupo para el logro de metas lo que los mantiene unidos, lo que está en la sintonía de Durkheim. Desde esta perspectiva, se hace referencia a metas compartidas las cuales requieren de una interacción cooperativa, sin la cual no se podrían lograr.

En síntesis, a partir de la revisión anterior, para esta investigación se entenderá por cohesión social: *una propiedad de sociedades, organizaciones o grupos sociales que se caracteriza por mantener unidos a quienes la integran mediante la interdependencia y estrechos lazos sociales entre los agentes, en un proceso de acuerdos bajo consenso, sentido de pertenencia y participación activa, con el propósito de preservar el conjunto social y la consecución de metas.*

Cabe aclarar, para terminar este apartado, que hablar de cohesión social o de grupo no significa que se esté exento de conflicto. Desde Simmel y Coser, se puede afirmar que en las relaciones sociales el conflicto funge, en cierta medida, como protector de grupo. Específicamente, Coser aborda el conflicto dentro del grupo como necesario para liberar hostilidades, de lo contrario puede motivar la separación:

El conflicto no siempre es disfuncional para las relaciones dentro de las cuales acontece, con frecuencia el conflicto es necesario, para mantener esas relaciones. Si no cuentan con medios para evacuar la hostilidad de unos a otros y para expresar su disentimiento los miembros del grupo pueden sentirse completamente abrumados y reaccionar con la separación o apartamiento. El conflicto sirve para mantener las relaciones al dejar libres los sentimientos de hostilidad aprisionados. (Coser, 1961, p. 54)

Además, para Coser (1961), el efecto desintegrador del conflicto en el grupo, en la organización o en la sociedad (como un todo), es limitado por la interdependencia, al poner freno a la fractura del consenso; no obstante, no todo conflicto es funcional, sino solo aquellos que no contradigan los supuestos en los que se basa la relación.

2.2 Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia es trabajado en esta tesis como una dimensión de la cohesión social, que como se ha visto anteriormente, resulta ser un término que abarca muchos aspectos.

De acuerdo con Hopenhayn (2007), en la sociología clásica, hablar de cohesión social es referirse más a las percepciones de pertenencia que a los mecanismos de integración social. Se alude tanto a las disposiciones individuales y grupales como a la oferta de la sociedad para incluir a los individuos y grupos en la dinámica del bienestar y el progreso.

Por otro lado, Hopenhayn (2007) cataloga al bienestar, la visibilidad y el protagonismo como los tres sentidos que constituyen la política social incluyente, en relación a los sectores de la sociedad que se sienten menos representados y menos beneficiados por el “mainstream” del desarrollo. En este sentido, el autor parte de la idea de que la cohesión social está ligada al sentido de pertenencia, tanto cuando la cohesión es vista como un fin y como un medio.

Como fin, es enfrascarse en las tareas de inclusión que hagan posible una sociedad cohesionada y permanezca con ese interés, como un medio, las sociedades más cohesionadas proveen un mejor marco institucional para el crecimiento económico, por ejemplo, fortalecen la gobernabilidad democrática y operan como factor de atracción de inversiones al presentar un ambiente de confianza con reglas claras.

En este tenor, el sentido de pertenencia es fundamental para cualquier pacto entre agentes diversos en aras del desarrollo, pues los Estados no pueden exigir contribución si el individuo no se siente ciudadano; es por eso que los actores deben sentirse parte del todo para tener la disposición de ceder en sus intereses personales en aras del benéfico del conjunto. Para Hopenhayn (2007), el principio de vivir entre iguales corresponde a una institucionalidad incluyente que asegura a todos las oportunidades de participar en los beneficios de la vida colectiva y en las decisiones que se toman respecto de cómo orientar esa vida colectiva, es así, que una sociedad de iguales implica una sociedad justa.

Otra acción fundamental para promover el sentido de pertenencia es ser beneficiado por el progreso y bienestar que la sociedad brinda, que corresponden, siguiendo a Hopenhayn

(2007), a acciones deliberadas que debe realizar el Estado para evitar desigualdades, pues son éstas las que muchas veces privan a los miembros de la sociedad a una real pertenencia a la misma.

Por último, otro elemento que está presente en el sentido de pertenencia es la doble dirección del concepto, que puede ser este interpretado como de acceso, así como de compromiso. El sentido de acceso tiene que ver con un individuo pasivo, receptor, en cuanto se le otorgan derechos, y de compromiso, cuando el individuo es activo a medida que aporta a la cohesión social.

Así pues, desde la óptica de Hopenhayn (2007), el principio central del sentido de pertenencia es abonar a la realización de los pactos sociales, pues cuando existe este sentido de pertenencia con la comunidad, la disposición para contribuir en la democracia, participar en asuntos públicos, confiar en las instituciones y mostrar solidaridad hacia aquellos que son vulnerables, se facilita el logro de contratos sociales. Mismo principio que aplicaría tanto para el Estado, como para cualquier empresa si se quiere ver así.

Por otra parte, Mercado y Hernández (2010) mencionan que el sentido de pertenencia puede explicarse desde la psicología social de Henry Tajfel, quien explica que para lograr el vínculo que una a la persona con un grupo, son necesarios tres aspectos:

- Percibir que pertenece al grupo.
- Ser consciente de que, por pertenecer a ese grupo, se le asigna un calificativo positivo o negativo.
- Sentir cierto afecto derivado de la conciencia de pertenecer a un grupo.

Siguiendo con Tajfel (cit. en Mercado & Hernández, 2010), es fundamental que el individuo se diferencie de los miembros de otros grupos a los que no pertenece, pues al saberse que no pertenece a otros grupos, reafirma su pertenencia hacia el que está. Un ejemplo muy preciso puede ser el siguiente; “Hay mexicanos que dicen sentirse orgullosos de serlo cuando están en el extranjero, pero no ocurre lo mismo cuando conviven con los de su propio grupo” (Mercado & Hernández, 2010, p. 233).

A pesar de que no corresponde estrictamente a la idea del sentido de pertenencia como concepto, se parte de que posiblemente la identidad colectiva sea una propiedad del sentido de pertenencia, pues comparte algunos rasgos interesantes. Por ejemplo, tras un repaso de las definiciones de identidad colectiva de algunos autores, para Mercado y Hernández (2010) existen cuatro conceptos fundamentales en la identidad colectiva:

- Primero: es una construcción subjetiva de los propios sujetos.
- Segundo: se expresa en términos de un nosotros en contraposición con los otros.
- Tercero: el punto de partida son los rasgos o elementos culturales seleccionados por la propia colectividad.
- Cuarto: estos últimos constituyen su cultura, de ahí que algunos autores, especialmente del campo de la antropología prefieran hablar de identidad cultural.

En general, Mercado y Hernández, (2010) definen el sentido de pertenencia como una construcción que está estrechamente relacionada con las interacciones sociales, la cultura, y el contexto social macro y micro, agregando que:

... la identificación con un grupo requiere de una red de relaciones sociales, a través de las cuales los sujetos van apropiándose del sistema simbólico cultural en donde se establecen los requisitos para formar parte del grupo, los criterios para reconocerse y ser reconocidos como miembros, y esto supone tiempo (Mercado & Hernández, 2010, p. 249).

Por otro lado, es necesario considerar que no es suficiente el estar adscrito formalmente a un grupo o poseer alguna distinción oficial que lo identifique como tal, ya que la complejidad de las sociedades actuales requiere de la participación activa de los individuos o grupos en prácticas colectivas, es decir:

No basta conocer los símbolos, practicar las costumbres y tradiciones, a nivel de repetición; es necesario implementar mecanismos que les permitan a los sujetos atribuir sentido a los repertorios culturales que consideren referentes identitarios. No porque “oficialmente” lo sean, sino porque realmente tengan significado en sus vidas; es decir, que les sirvan para definirse a sí mismos, para explicar la realidad y guiar sus acciones. (Mercado & Hernández, 2010, p. 249)

Para Giménez (1997), el sentido de pertenencia tiene que ver con la personalidad del individuo, la misma que se forja a través de las sociedades a las que pertenece; como lo puede ser la familia de sus progenitores, la familia que él forma por decisión propia mediante el matrimonio y también a los círculos que se crean a raíz del ejercicio de su profesión, usualmente ligado con sus intereses; incluso cuando el individuo sabe que pertenece a un Estado como ciudadano y también como parte de una clase social específica.

El sentido de pertenencia implica que el individuo comparta al menos de forma parcial, ciertas representaciones sociales que caracteriza y define al núcleo, lo que corresponde a uno de los criterios básicos de “distinguibilidad” de las personas, pues es a través de este sentido, que los individuos interiorizan las representaciones sociales propias de sus grupos de pertenencia o de referencia (Giménez, 1997).

Además, para Giménez (1997), el sentido de pertenencia puede asociarse con la idea de entidades relacionales, pues estas identidades están conformadas por individuos vinculados entre sí por un común sentimiento de pertenencia, lo que implica una orientación común a la acción. Esto hace que los individuos se comporten como actores colectivos capaces de pensar, hablar y operar a través de sus miembros o de sus representantes.

En síntesis, se entiende que el sentido de pertenencia es una dimensión de la cohesión social y grupal; se puede definir como una experiencia subjetiva en la cual el individuo se apropia o comparte el sistema simbólico de un grupo u organización, cultivando el sentimiento de formar parte del mismo y de ser reconocido como integrante; lo que implica el estrechamiento de lazos con aquellos que reconoce como miembros del grupo, así como el ser partícipe en acción comunes.

2.3 Cohesión social y sentido de pertenencia en el contexto de precariedad laboral

Para Hopenhayn (2008) la cohesión alude tanto a las disposiciones individuales y grupales como a la oferta de la sociedad para incluir a los individuos y grupos en la dinámica del progreso y el bienestar. En este sentido se puede observar que está en la naturaleza del concepto de cohesión, la idea de que los individuos se sientan parte de la sociedad como elemento fundamental del proceso de integración.

No obstante, el trabajo atraviesa una etapa de restricción para aquellos que buscan acceder a él, inestabilidad en la permanencia y debilitamiento en su función de constitución de actores colectivos. Esto es porque, como se ha expuesto anteriormente, el trabajo en el contexto actual está lejos de ser el elemento cohesionador que alguna vez fue.

Para Hopenhayn (2007) los cambios en el mundo del trabajo representan para la sociedad un creciente desempleo, aumento en la brecha salarial, la expansión de la informalidad y diversas formas de precarización que surgen de las corrientes neoliberales de la flexibilización. El trabajo está lejos de considerarse un eje de la integración social, un espacio privilegiado de la participación ciudadana y un motor del progreso material.

De acuerdo con Robert Castel (1997) las tendencias de precarización han orillado a cierta población de individuos a “flotar en la estructura social” en busca del lugar que el empleo se supone debería brindarles o al menos esa era la noción en la época de las sociedades industriales. En ese sentido, escribe:

Siluetas inseguras, en los márgenes del trabajo y en los límites de las formas de intercambio socialmente consagradas: personas en desempleo prolongado, habitantes de los arrabales desheredados, beneficiarios del salario mínimo de inserción, víctimas de las reconversiones industriales, jóvenes en busca de empleo que se pasean de pasantía en pasantía, ocupados en pequeñas tareas provisionales... ¿Quiénes son, de dónde vienen, cómo han llegado a esto, en qué se convertirán? (Castel, 1997, p. 15)

Desde la perspectiva de Castel (1997), coincidiendo con la visión clásica y la perspectiva de la sociología del trabajo, el trabajo es un *soporte* vital a nivel sociedad, pues designa el rol que tiene el individuo desde la visión de la división social del trabajo. Así, los efectos positivos del trabajo como un empleo estable e inserción en relaciones sólidas corresponden a una “zona de cohesión social” dentro del plano de la sociedad como un todo y a la inversa, corresponderían a una zona de exclusión o *desafiliación*.

En un contexto del culto al desempeño, flexibilidad, precarización e incertidumbre, Castel (1997) observa la debilitación de *soportes*, como condiciones objetivas para el desarrollo social e individual. En este escenario, nota la progresión de una especie de “individualismo de masas”, en el sentido de pérdida de regulaciones colectivas y de estructuras comunitarias, es decir, el debilitamiento de los soportes de origen colectivo; hasta llegar al punto de homologar la imagen extrema del joven adicto marginal con la del

vagabundo preindustrial: está completamente individualizado, expuesto por falta de vínculos y “sostenes relacionados con el trabajo, la transmisión familiar, la posibilidad de construirse un futuro... Su cuerpo es su único bien y su único vínculo, que él trabaja, hace gozar y destruye en una explosión de individualismo absoluto” (Castel, 1997, p.473).

Así, más que hablar de exclusión social, el que queda desprotegido de soportes institucionales y sociales es un individuo desafiado y por lo tanto en estado de vulnerabilidad, porque la protección social solo puede ser brindada por los colectivos (Castel, 1997); la vulnerabilidad social es, para Castel “una zona intermedia, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad” (1997, p. 15). Como lo explica Arteaga (2008), de acuerdo con Castel, la existencia de ciertos soportes hace posible la conformación de la individualidad del hombre moderno como actor, “en tanto que, por el contrario, quienes no cuentan con ciertos soportes se encuentran desafiados y poblando determinados espacios de vulnerabilidad” (p. 162).

El empleo ofrece fuertes soportes como redes de sociabilidad y sistemas de protección, pero en la precariedad, las redes familiares y vecinales aparecen como mitigantes del impacto de desprotección institucional, pero esto es una situación insegura y variable por su fragilidad. En ese sentido, arguye:

... en numerosos grupos populares la precariedad de las condiciones de trabajo es a menudo compensada por la densidad de las redes de protección cercana generadas por la vecindad. [Pero] Si se produce por ejemplo una crisis económica, con ascenso del desempleo y generalización del subempleo, la zona de vulnerabilidad se dilata, gana terreno sobre la integración y alimenta la desafiación. (Castel, 1997, p. 15)

De lo anterior, se puede inferir que, a pesar de que un trabajador se encuentre “en negro” o sin seguridad social institucional, el contar con una red de apoyo familiar, puede hacer que el trabajador minimice su condición y preste sus servicios como si estuviera “en blanco”. Otro soporte es el lazo emocional que se crea entre el grupo de compañeros -como grupo informal-, el cual puede hacer que se sienta como uno más del grupo a pesar de su estatus desigual. De acuerdo con Castel (1997), las solidaridades en los espacios de trabajo surgen de una común condición y subordinación compartida, y a partir de este tipo de lazos, con frecuencia “los trabajadores más desamparados pudieron organizarse, resistir y liberarse

en cierta medida de las formas más directas de la explotación: porque constituían colectivos solidarios” (Castel, 2004, p. 36).

No obstante, la posibilidad de que el individuo se desarrolle plenamente, realizar proyectos y establecer contratos confiables, requiere de una base de recursos objetivos, pues para verse en el futuro es necesario disponer en el presente de un mínimo de seguridad:

En consecuencia, tratar sin ingenuidad como un individuo a una persona con dificultades es querer poner a su disposición esos soportes que le faltan para conducirse como un individuo pleno. Soportes que no consisten solamente en recursos materiales o en acompañamiento psicológico, sino también en derechos y en reconocimiento social necesarios para asegurar las condiciones de la independencia. (Castel, 1997, p. 71)

Estos soportes le otorgan mayor autonomía al individuo y visión de futuro, permitiéndole preocuparse menos por las vicisitudes inesperadas, problemas de la vejez o de coyuntura económica, en “una individualidad sostenida por dispositivos de solidaridad” (Corcuff, 2013, cit. en Aliano, 2020, p. 8).

En la misma tónica, Paugman (2012) enfatiza que los soportes de protección universal en el sentido de asociación solidaria institucional nacionales, otorgan independencia al individuo de sistemas de protección de proximidad, como la familia o la vecindad; no se rompe con ellos, pero tiene mayor libertad para expresar su individualidad sin que esto merme su socialidad; así:

Con mayor protección, los individuos pueden pertenecer a un número infinito de grupos, al tiempo que tienen menos obligaciones derivadas de su pertenencia a cada uno de ellos, lo que les asegura mayor conciencia de su individualidad, pero al mismo tiempo les obliga a una construcción identitaria que pasa por la búsqueda de una valorización personal perpetua bajo la mirada del otro. (Paugman, 2012, p. 4)

En este sentido, la precariedad laboral y la desafiliación, paradójicamente, menguan las posibilidades de desarrollo individual, en un proceso de individualización y descolectivización. Retrocediendo a la dependencia de los vínculos característicos de las sociedades tradicionales, los cuales, en el marco de la vulnerabilidad social, son inciertos. De ahí que, para Paugman (2012) la transformación global de las sociedades implica no solo una

transformación del vínculo social, sino “una redefinición progresiva de la relación entre los diferentes tipos de vínculo social” (p. 11).

Pero ¿qué tiene que ver el sentido de pertenencia con todo esto? La respuesta es sencilla: “Los cambios culturales promueven mayor individuación, pero no es claro cómo recrean vínculos sociales” (Hopenhayn, 2007, p. 195). Con el desgaste de la figura del trabajo que alguna vez fue considerada como un “enclave de cohesión social” tienen que surgir otros que lleguen a sustituirlo. Y el trabajo ha encontrado la figura de la individualización, en un mundo donde la brecha entre los bienes simbólicos y los bienes materiales es por demás extensa; existe más educación, pero menos empleo; más expectativas de autonomía, pero menos opciones para materializarlas, por mencionar solo algunos ejemplos.

En un mundo como éste ya no se manifiesta en el individuo la idea de que su vida personal recobra valor a partir del compromiso colectivo (Hopenhayn, 2007), por lo tanto, no es necesario poseer el sentido de pertenencia, pues el individuo ya no encuentra razones de provecho al estar en un grupo. Sin embargo, existe una constante lucha de las instituciones para intentar resolver este problema, y esto se debe a que a ningún Estado le conviene un rechazo de la sociedad hacia los pactos sociales. Es indispensable rescatar que “el sentido de pertenencia a la sociedad se juega sobre todo en esta condición de ser ‘un igual’ en cuanto a derechos, por el hecho de hacer parte de la misma sociedad” (Hopenhayn, 2007, p. 199).

Esta última cita resulta muy interesante pues al trasladarse al objeto de esta tesis, fue una de las nociones que dio lugar a asumir que se trataba de un problema. El hecho que, dentro de un mismo centro de trabajo, existan dos grupos de trabajadores que hacen las mismas tareas por igual pero que legalmente unos sí sean reconocidos como empleados y otros no, atenta totalmente con el sentido de pertenencia, pues es justamente el principio de igualdad el que de una forma u otra se está atropellando.

Hasta este punto, se puede decir que la problemática para esta tesis puede resumirse en que, situados en el contexto político neoliberal de México, la condición de trabajo en negro como una característica del amplio concepto de precariedad laboral, está presente al menos desde una observación parcial, en el sector restaurantero de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa. Y así como se resaltó en apartados anteriores, cualquier manifestación de precariedad laboral

es en el sentido estricto, un derivado del neoliberalismo y por lo tanto, es un fenómeno que tiende a atentar la cohesión social. En este caso, la cohesión de grupo en una organización vista como un microcosmos social, pues se pretende analizar a la pequeña sociedad que tiene lugar dentro de un centro de trabajo como lo es el restaurante, para estudiar las relaciones sociales entre ambos grupos de trabajadores.

El repaso por los referentes conceptuales y empíricos llevan a suponer que la presencia de condiciones de precariedad tiende al deterioro de la cohesión, sin embargo, al tomar en cuenta que el concepto de precariedad resultaba muy general para aplicar un análisis de este tipo, se tuvo que extraer únicamente la condición de trabajo en negro para ser más precisos en la delimitación del objeto de estudio. Algo similar se pretende realizar con el concepto de cohesión social, es un término con un alcance muy amplio pese a que ya se demostró en el primer apartado sobre lo que se entenderá por cohesión social para los fines de este estudio, es necesario también centrarse en una característica en específico, para este caso será, “el sentido de pertenencia”.

2.4 Acción organizacional

Para este análisis, se abordará el concepto de Acción organizacional desde *El actor y el sistema*⁷ de Michel Crozier (1990), el cual escribió con el apoyo de Erhard Friedberg, uno de sus discípulos.

En principio, desde Crozier, se puede definir a la acción organizacional como una coalición de los hombres contra la naturaleza, con miras a resolver problemas materiales. Es una coalición porque requiere del trabajo en equipo de los actores, es antinatural porque estos individuos no están haciendo este “equipo” por cuestiones naturales, sino por la integración de constructos artificiales que los invitan a hacerlo (negociación) o que los obligan a hacer (sumisión), así mismo, se habla de objetivos materiales porque desde el punto de vista empresarial, las metas propuestas siempre son de esta índole, es parte de la racionalidad de las empresas.

⁷ Este apartado analiza la propuesta que Crozier expone en esta obra, por lo que, al mencionarlo, se entenderá que la fuente es *El actor y el sistema*.

En síntesis, en esta obra se define la acción organizacional como la integración de todas las actividades necesarias para perseguir un resultado, pero también las relaciones de poder y las estrategias de los actores que aseguran la ejecución de estas actividades.

Cabe señalar que la intención de partir desde la visión de Crozier es con la finalidad de seguir la línea en la que se sitúa esta investigación, en el marco de la sociología del trabajo, el mismo en el que se desenvuelve el análisis del autor. Así mismo, se debe de entender que este concepto teórico envuelve muchas de las nociones que se tienen parcialmente sobre el fenómeno que se está investigando, como lo es un entorno organizacional más apegado a la visión empresarial y a esas relaciones sociales de pequeños grupos que tienen lugar dentro del centro de trabajo, donde el rol de los actores es representado por los empleados que laboran ahí, inmersos en las directrices trazadas por el sistema que la empresa les ha impuesto.

Es pertinente traer a colación que, dentro de esta obra, Crozier abona a la corriente teórica de la agencia, que describe al individuo como parte de un todo, incluso coaccionado por una estructura o algún órgano de poder, pero a su vez, aun inmerso en esta situación, el individuo está dotado de agencia o posibilidad de manifestar cierta autonomía para el desempeño de sus labores dentro de la organización.

Para introducir en esta perspectiva se puede iniciar con la analogía del sistema similar a los engranajes de un reloj, donde cada pieza embona a la perfección y trabaja incansablemente para mantener operando el aparato. Pero para Crozier, el problema de esta analogía es que dentro de las organizaciones no se trabaja con engranes sino con individuos, seres humanos con la capacidad de sentir, analizar y decidir. Desde este punto, para el autor, entonces, el problema que se deriva de esta sustitución de engranes por personas, va a tener lugar en la cooperación.

Partiendo de la idea de alejar el fenómeno de la acción organizada de los hombres de cualquier relación con aquellas posturas sociológicas que le atribuyen un carácter espontáneo y natural, el autor explica que existe una serie de medios a costa de los cuales puede ser posible la cooperación. Además, los objetivos trazados por las empresas, así como su plan para conseguirlos, no pueden ser concebidos como algo natural, por el contrario, son

estrategias diseñadas meticulosamente, por lo tanto, son constructos, planificaciones que irán muy acorde tanto a la misión como a la visión de cada organización.

Ahora bien, para lograr sus metas, la organización emplea humanos como medios, lo que, para Crozier es la génesis del conflicto; emplear medios humanos significa una posible contraposición de las voluntades de los actores con los objetivos de la organización, donde el desafío es entonces, lograr la integración del comportamiento de los individuos que están involucrados y que poseen intereses divergentes. Explica el autor que esta integración puede obtenerse de dos maneras: por una parte, puede lograrse mediante la sumisión o restricción de las voluntades parciales, que incluye también la manipulación afectiva o ideológica; por otra, a través de la negociación o regateo. El hecho en común que se presenta en ambas maneras es asumir que existe una relación de poder y de dependencia.

Hasta el momento se podría asumir que en ese intento de ligar los objetivos de la empresa con los medios humanos necesarios corresponde a una construcción artificial, pues nace de un problema interpretado por la organización y es esta misma quien propone una posible solución, la cual pretenderá implementarla basándose en su propia lógica. Se le debe agregar a estos elementos, la estructuración del campo social, esto es, el contexto en el que tiene lugar la organización, la cultura, las costumbres y las creencias que van a sufrir un choque al interactuar con las de otros individuos, pues hay que reiterar que cuando se trabaja con una dirección de un hombre hacia otro hombre, son estos factores “humanos” los que condicionan la integración y a la postre el éxito o fracaso en la persecución de los objetivos.

Con estos elementos, se infiere que, en efecto, “vivimos con una imagen falsa de lo que es la acción organizada. Sobrevaluamos demasiado la racionalidad del funcionamiento de las organizaciones” (Crozier, 1990, p. 35), debido a que, por un lado, se admira demasiado la eficacia que pareciera ser sinónimo de acción organizacional, cuando en realidad se requiere de un gran esfuerzo en aras de la integración y, por otro lado, se tiene la idea de que, una vez inmersos en el sistema, los actores involucrados son oprimidos al grado de funcionar casi mecánicamente.

Cualquiera de estas dos ideas erróneas, llevan a pensar que la acción organizacional es un esquema muy simplista, no obstante, “todos los análisis surgidos de la vida real de una organización han mostrado hasta qué punto los comportamientos humanos son y seguirán

siendo complejos y qué lejos están del modelo simplista de una coordinación mecánica o de un determinismo simple” (Crozier, 1990, p. 35).

Por otro lado, se entiende por *organización* a la estructura administrativa diseñada para encargarse de los recursos inmersos en ella y adaptarlos a los fines; la organización es, la forma más visible y formalizada de todas las estructuraciones posibles de un campo de acción. También

... regulariza el desenvolvimiento de las relaciones de poder. Dado su organigrama y sus reglamentos internos, restringe la libertad de acción de los individuos y de los grupos que reúne, con lo cual condiciona profundamente la orientación y el contenido de sus estrategias. (Crozier, 1990, p. 66)

Para Crozier, una organización no es más que un universo en conflicto y esto es debido a que su funcionamiento es el resultado del enfrentamiento entre las racionalidades múltiples de sus actores; estos conflictos de intereses y hasta cierto punto incoherencias, son el tributo que la organización debe pagar para poder existir, a medida que emplea sus capacidades para movilizar sus recursos y en el caso de los actores, obtener de ellos su mejor voluntad. Hablar del concepto de organización no es lo mismo que la acción organizacional, más bien es uno de sus elementos, pues como se mencionó, corresponde a la figura formal de la empresa y las características que esta posee, siendo la más significativa, su capacidad de restricción.

La organización debe entenderse como un mecanismo reductor que restringe las posibilidades de negociación de los actores y que de esta manera pueden resolverse los problemas de cooperación. De aquí la idea de la regularización mediante organigramas, reglamentos y contratos. Sobre este concepto se puede concluir entonces que, la organización no es un sistema transparente y eficaz, sino el reino de las relaciones de poder, de influencia y de cálculo. Así como tampoco puede concebirse como un instrumento de opresión aun y cuando la relación entre los supervisores y subordinados sean totalmente desiguales.

Pero para dejar más en claro esta definición de lo que es una organización, hace falta observarla desde ese otro elemento que es fundamental para la acción organizacional, un aspecto que se desprende del aspecto formal y estructural de la organización; es momento de hablar sobre el *actor*. Se dice desde la postura del autor, que una de las características de la

organización es que esta nunca limita en su totalidad las libertades del actor. Esto se refiere a que se debe entender al actor como ese individuo que es integrado al sistema organizacional para desempeñar cierta función necesaria para el funcionamiento del sistema establecido.

Sin embargo, debe considerarse que “en ningún caso se podrá asimilar la conducta humana al producto mecánico de la obediencia o la presión de circunstancias estructurales; es indefectiblemente la expresión y la práctica de una libertad por mínima que esta sea” (Crozier, 1990, p. 39). Dicho esto, el actor debe ser entendido como alguien dotado de un margen de libertad y por lo tanto capacidad de agencia, este margen de libertad puede ser utilizado de muchas maneras diversas, pero siempre estará presente el combate contra el sistema.

Tan importante es para el actor este margen de libertad que posee, que es capaz de diseñar dos estrategias para obtener el mejor provecho posible. La primera es la llamada “estrategia ofensiva” y consiste en limitar a otros miembros de la organización para satisfacer sus propias exigencias. La segunda se conoce como “estrategia defensiva”, se explica como el constante intento del actor de escapar a las limitaciones que se le impongan.

Estas dos estrategias pueden ser fácilmente trasladadas al campo empírico del objeto de estudio, pero resulta necesario traer nuevamente a colación el concepto de organización, pues hay que recordar que la función estructural de la organización es necesaria para la implementación de las estrategias del actor. Un ejemplo sencillo es el establecimiento de un organigrama, una estructura jerárquica operacional que indique el puesto que desempeñará cada actor, así como quien puede mandar y quien tiene que obedecer; la mayoría de las veces, un mismo actor puede ejecutar ambas posiciones en determinado momento, pues puede ser subordinado de una persona, al mismo tiempo que otras más están a su cargo.

Desde la visión de Crozier, se puede realizar un análisis pensando en lo siguiente; un empleado puede entrar a trabajar a una empresa, al hacerlo, debe pasar por el complicado proceso de integración que es indispensable para la cooperación y la aceptación de los fines de la organización que está recurriendo a su contratación. Para lograr la cooperación del individuo será necesario que la organización negocie con él para obtener su voluntad o que lo sujete a una sumisión.

Una vez integrado, la organización le dotará de cierto margen de libertad, pero a su vez restringirá esas libertades con los mecanismos que esta disponga, como un reglamento y un organigrama, por ejemplo. Para aprovechar ese margen de libertad, en cuanto al reglamento el actor puede adoptar una estrategia defensiva u ofensiva, por mencionarlo así, pudiera ser defensiva a medida que aproveche las “lagunas” del reglamento interno, cosas como: usar uniforme pero también utilizar accesorios propios, corte de cabello de su elección, otro tipo de calzado, momentos de ocio cuando no es supervisado, restarle atención a las solicitudes de un compañero de rango inferior, por mencionar algunos ejemplos.

De esta manera, el actor, pese a estar sujeto a una subordinación, trata de escapar de estas imposiciones aprovechando su margen de libertad. También puede valerse de su estrategia ofensiva, intentando ampliar su margen de libertad como aprovechar algún lazo afectivo que tenga con algún superior, exigir una remuneración extra aparte de la pactada por la realización de otras actividades.

Para continuar con el tema del actor y sus estrategias, siguiendo el trabajo de Crozier, se mencionan a continuación algunas observaciones empíricas que permiten dimensionar la estrategia seguida por los actores dentro de una organización.

1. El actor rara vez tiene objetivos claros y menos todavía proyectos coherentes (contradicciones, cambios, nuevos descubrimientos). Existen consecuencias producto de sus acciones que muchas veces le llevan a cambiar de posición. Los objetivos fijados al principio pueden ser modificados varias veces.
2. Sin embargo, su comportamiento es activo. Incluso cuando elige una postura pasiva, esta es resultado de una elección.
3. La acción siempre tiene un sentido. Si bien no se la puede relacionar con objetivos claros, siempre tenderá a responder (racionalmente, de diferentes modos) ante oportunidades, situaciones de contexto, y ante el comportamiento de otros actores.
4. El comportamiento siempre presenta dos aspectos: uno ofensivo (aprovechar oportunidades para mejorar su situación y/o posición) y otro defensivo (mantener y ampliar su margen de libertad).
5. No existe en definitiva un comportamiento irracional. Aún ante un escenario de reacciones afectivas e intercambios cotidianos rutinarios sin un aparente fin, con el

debido análisis es posible encontrar regularidades que responden a estrategias llevadas a cabo por los actores. Se denomina a las mismas “regularidades de comportamiento observadas empíricamente”.

Para Crozier, hablar sobre las estrategias no es referirse necesariamente a la voluntad, ni tampoco es necesariamente consciente; no es correcto pensar que el actor adopta una estrategia valorizando exclusivamente una reflexión racional, sino que se debe de hablar de un razonamiento estratégico. Para entender el comportamiento del actor, es necesario estudiar cómo interactúa con su entorno, ya que es en este contexto donde el actor construye su racionalidad y su estrategia. Dicho de otro modo, aquella decisión que pudiera tomar un actor y parecer irracional para algunos, puede corresponder en una estrategia bien diseñada para él mismo.

Puede ser el caso de una persona que acepta trabajar bajo condiciones precarias; mala paga, sin prestaciones y en un entorno desagradable, esto obviamente no corresponde a una decisión racional, lo único racional sería que descartará el ocupar esa vacante, pero como menciona el autor, este razonamiento depende mucho del contexto en el que se da, escenario presente y futuro.

La persona puede aceptar esas condiciones porque no ha tenido una formación profesional o técnica y aun así recibirá una remuneración por trabajar en algo por lo que nunca se tuvo que preparar para realizar, o bien, puede aceptar el trabajo bajo esas condiciones a sabiendas que los demás aspirantes rechazaran la vacante y él se quedará con el puesto, el que posiblemente podrá mejorar con otra estrategia más adelante, pero para él lo importante en el momento es ser contratado. A eso se refiere Crozier con el razonamiento estratégico.

Otro concepto secundario de la acción organizacional es una variable indispensable para la relación dialéctica dentro del sistema, entre organización y actores, ese concepto es el de *poder*. Para Crozier el poder es fundamental para la estabilización del comportamiento humano, es la base del conjunto de relaciones que se conforman e implican siempre la posibilidad para algunos individuos o grupos de actuar sobre otros individuos o grupos.

Una parte esencial del poder no es que sea un atributo que los actores poseen, sino su carácter de relación. Es una relación situada y contingente en cuanto a los actores y la estructura en la que actúan, es una relación de intercambio, por lo tanto, también de negociación. El autor desarrolla los siguientes puntos para explicar la naturaleza de esta relación.

1. Es una relación “instrumental”, es decir, se concibe con la perspectiva de un fin que motiva el ajuste de recursos de los actores (uno de los actores ajusta de antemano su comportamiento a los deseos percibidos o anticipados del otro). No negamos la existencia de fenómenos afectivos que condicionan el desarrollo de esta relación, ni excluimos del análisis las formas de dominación y control social que, interiorizadas por los actores, generan ajustes anticipados –no conscientes- por parte de los actores.
2. Es una relación “no transitiva”, es decir, es inseparable de los actores comprometidos en una relación, y del tipo específico de acciones demandadas.
3. Es una relación “recíproca pero desequilibrada”, ya que para que haya negociación ambos actores deben poseer recursos que puedan poner en juego, pero si los recursos fueran similares, no cabría la posibilidad de una relación de poder.

Dicho esto, puede entenderse que el poder viene a ser una relación de intercambio, pues posee reciprocidad, así, aunque durante este intercambio solo una parte termine siendo favorecida, no significa un aplastamiento de la otra parte, pues aún prevalece cierta agencia o ventaja. Lo que se intercambia en una relación de poder no son tanto las fuerzas, los recursos, como las posibilidades de acción de las diferentes partes.

Por ejemplo; A se compromete con B con el fin de obtener de éste un comportamiento del cual depende su propia capacidad de acción. En otras palabras, B, únicamente con su comportamiento, controla de alguna manera la posibilidad de A de conseguir sus objetivos. Cuantos más recursos tenga B para mantener imprevisible su comportamiento futuro (para A), más favorable será la relación de fuerzas prevaleciente. El poder reside pues, en el margen de libertad de que disponga cada uno, esto es, en rehusar lo que el otro le pida. Y la fuerza, la riqueza, el prestigio y la autoridad, es decir, los recursos que poseen unos y otros, no

intervienen sino en la medida en que estos les proporcionen una libertad de acción más grande.

El aprovechamiento de la incertidumbre dentro de estas relaciones de poder es un aspecto a considerar en relación al objeto de estudio de esta tesis. Visto desde la perspectiva de la indispensabilidad que pudiera llegar a tener la mano de obra de personal operativo en los restaurantes, los empresarios observan al trabajador desde un plano de oferta y demanda.

Es decir, mientras la cantidad de individuos dentro del ejército de reserva sea elevada, tanto el precio como las condiciones de trabajo que debe de cubrir la empresa acorde a esa mano de obra, se inclinarán a ser bajos. Esto debido a que el margen de incertidumbre está a favor del empresario sobre la clase obrera, a lo que bien se puede inferir como otro de los factores por los cuales el personal operativo de este sector se encuentra en condiciones precarias.

En cambio, si un empresario restaurantero se topa con escases de mano de obra para atender sus intereses, se ubicaría en un escenario en el que el nivel de incertidumbre ahora está en su contra. Esto se debe a que a pesar de que él es el dueño de los medios de producción, se pudiera decir que hay un número muy limitado de personal capaz de cubrir las necesidades de su empresa. Esta situación dota de poder al aspirante a empleado frente al dueño, pues el éxito o fracaso de las metas del negocio, dependen en gran medida de ese trabajador, el cual incluso puede imponer sus condiciones en lugar de aceptar las ofrecidas.

Es por eso que si una de las fuentes de poder y tal vez la más formal de éstas, como lo son las estructuras y las reglas que emanan de la organización, de manera oficial marcan la pauta para las relaciones de poder (quien manda/obedece a quien, cuando, como y donde lo hace), se debe asumir que, por otro lado, estas zonas de incertidumbre también corresponden a una fuente de poder que puede ser utilizada para la consecución de las estrategias de cada quien.

Crozier plasma una serie de eventos más precisos en los que la incertidumbre es un factor crucial y puede inclinarse en favor de los subordinados frente a los dirigentes o supervisores.

1. Competencia o especialización difícil de reemplazar: Se trata del saber de los expertos. Éstos obtienen mediante su experiencia y conocimientos una mejor posición (beneficios + privilegios) para la negociación (como en el ejemplo anterior de la incertidumbre).
2. Relación entre la Organización y su medio ambiente: La organización depende de los recursos materiales y humanos del medio, que debe obtener de los diferentes segmentos sociales (proveedores, gobierno, personal, etc.). Estos poseen en muchas instancias de «poder de negociación». A la vez, aquellos actores que se encuentre en una posición que requiera un fuerte relacionamiento con el entorno, adquiere inmediatamente mayor poder, por su fuerte capital social (contactos) (ejemplo: un ejecutivo de grandes cuentas).
3. Los flujos de información: La información es poder. Un individuo que ocupa una posición clave en una red de información posee la capacidad de filtrarla, demorar su flujo (juego con el tiempo), manipularla y desvirtuarla, etc., de acuerdo con sus intereses.
4. Utilización de las reglas organizativas: La Dirección de la organización responde al problema de la existencia de las anteriores tres fuentes de poder, con un sistema de reglas. Pero estas reglas pueden ser utilizadas al mismo tiempo como un medio de protección por los subordinados, que se podrán refugiar en ellas, por ejemplo, contra el arbitrio de un supervisor, quien muchas veces no puede ejercer su poder de sanción más que en circunstancias muy precisas. Los subordinados intentarán tomar las reglas al pie de la letra y volcarlas contra sus superiores.

Para esto, el autor concluye que el actor no está totalmente limitado dentro de una situación organizativa: “éste conserva siempre un margen de libertad y de negociación, y gracias a este margen de libertad (que significa fuente de incertidumbre tanto para sus agremiados como para la organización en conjunto), cada actor dispone de poder sobre los otros actores...” (Crozier, 1990, p. 76). Asimismo, se entiende que el margen de poder entre los actores será directamente proporcional al margen de incertidumbre que a estos le favorezcan en determinada situación frente a los otros.

Hasta este punto, se ha explicado el desenvolvimiento de las conductas de los actores involucrados, así como los deberes de la organización y las fuentes que dotan de poder a las partes. De igual manera, se ha mencionado lo complejo que resulta lograr la cooperación de los involucrados para unirse a la persecución de objetivos. A propósito de esto, Crozier lanza la interrogante de cuestionar a los objetivos comunes, pues como ya se ha visto, pareciera que cada parte tiene sus propios objetivos. Para esto el autor dice que, en dado caso, estos objetivos pueden ser compartidos, pero no una unicidad de objetivos. Y esto es debido a dos razones:

1. La división del trabajo y la posición en el organigrama, hacen que cada miembro de la organización tenga una visión particular, deformada de los objetivos de ésta. (Les conviene considerar el objetivo que se les asigna como el objetivo principal).
2. Dado que los recursos y beneficios son escasos, los individuos y los grupos están en competencia entre sí, por su distribución. Así, pues, no se puede hablar de los objetivos o la racionalidad de una organización como si existieran de por sí, fuera o por encima de los individuos o los grupos (y sus estrategias).

Esto nos remonta a la idea central de que la cooperación es necesariamente una relación de interdependencia en la que las partes se necesitan mutuamente; es este mismo fenómeno el que hace que, aunque el desempeño de sus actividades sea acorde a distintos objetivos específicos, al final de cuentas todos se saben parte de un mismo sistema, con un mismo fin, y que cada quien está contribuyendo desde su puesto.

El objetivo del mesero no puede ser cocinar, el objetivo del lava lozas no puede ser atender al comensal y el cocinero no puede aspirar a preparar tragos. Cada trabajador se dedica a algo distinto y recibe una remuneración distinta, e incluso en los casos de remuneraciones exclusivas del sector, como lo es la propina que en muchos casos se reparte de forma igualitaria, los objetivos tienden a ser distintos, pues cada quien ha sido contratado para áreas en específico donde necesita esforzarse al máximo para no desentonar y lograr la propina.

Es tan recíproca e interdependiente la naturaleza de la acción organizacional, que, para Crozier, la estructura formal de la organización no cuenta ni con existencia, ni con

racionalidad propia; mantiene su posición y su sentido únicamente en relación con la estructura de poder y con las reglas de juego organizativas. Esto para explicar que la estructura no significa nada sin el actor, así como el actor no tiene validez sin la figura de la estructura y a su vez el poder será tan dinámico que dependerá de la situación y el estado de ambas partes.

El último aspecto que resulta pertinente mencionar de este trabajo, es el *juego*. Para Crozier, el juego funge como un instrumento que emplean los hombres para reglamentar justamente su cooperación; es el instrumento esencial de la acción organizacional. También puede ser entendido como un mecanismo concreto mediante el cual los hombres estructuran sus relaciones de poder y las regulan. En este sentido, el jugador es libre, pero si quiere adoptar debe ganar una estrategia racional en función a la naturaleza del juego y respetar sus reglas, explica el autor. Además,

... se analiza como la **consecuencia indirecta** de la restricción fundamental que obliga a cada participante- si es que quiere seguir jugando y asegurar simultáneamente que su compromiso con el conjunto sea “redituable” para él o por lo menos que no le “cueste” mucho - a no perder de vista las exigencias y las reglas que prevalecen en los juegos que se juegan en la organización. (Crozier, 1990, p. 95)

Sin duda, el aporte teórico de Michel Crozier resulta útil para esta tesis, pues brinda un panorama de aquello que se espera ver en el campo empírico, así como también permitirá explicar de mejor manera los fenómenos observados, en un entorno laboral volátil, temporal, dentro de un contexto de ilegalidad e incertidumbre, prácticamente arrasado por una cultura del trabajo precaria y víctima de los estragos de los vicios que el neoliberalismo ha vuelto normalizados.

Como conclusión para este apartado, se debe establecer una relación entre los conceptos analizados en el presente marco teórico. En el que por una parte, la dimensión de cohesión social es concebida como el elemento que a través de las relaciones de interdependencia, se encarga de mantener unidos los lazos sociales entre los agentes de un grupo social. De esta manera, es sencillo asumir su relación con el tópico de sentido de pertenencia, pues este es una dimensión de la cohesión social. El sentido de pertenencia como propiedad de la cohesión, es el consenso por el cual los individuos de una sociedad

desarrollan la voluntad de sentirse parte del grupo y por ende, renovar constantemente el deseo de seguir permaneciendo en él.

De esta forma, el sentido de pertenencia concebido como una dimensión de la cohesión social, fomenta en los individuos los rasgos de distingibilidad necesarios para que crear lazos de grupo a través de factores como la confianza y la unión. Ahora bien, la relación entre el sentido de pertenencia y el concepto de trabajo, se remite al principio de que el trabajo alguna vez fue una fuente de cohesión y legitimación social hasta su transición al periodo neoliberal.

Dentro del contexto neoliberal, la relación entre cohesión social y trabajo se encuentra justamente en su ruptura, pues el alejamiento del Estado como interventor del empleo, desprotege las garantías sociales que representaba el trabajo lo que implica que el ahora visto una actividad des-cohesionadora desde la perspectiva social. Prueba de ello está el surgimiento del trabajo en negro, el cual su simple existencia es una prueba de que la figura del trabajo se sigue alejando cada vez más de aquella legitimación que podría representar para los individuos y sus efectos dentro de una sociedad.

Una vez trazada la relación entre el sentido de pertenencia como dimensión de la cohesión social y el trabajo, la perspectiva de Crozier plasma las interacciones sociales que tienen lugar al nivel micro de una empresa como organización; las relaciones de poder entre el sistema y el actor, la capacidad de agencia del actor, así como las estrategias que tienen lugar dentro de una empresa para la consumación de los objetivos.

Así pues, con dicho marco teórico se cuenta con un firme panorama general acerca de las relaciones sociales entre trabajadores, pertenecientes a una empresa y bajo un estatus laboral muy característico del contexto neoliberal como lo es la figura precaria del trabajo.

Capítulo 3. Aspectos metodológicos

3.1 Formulación del problema

Las políticas neoliberales han propiciado una agudización de las condiciones de precariedad en los entornos laborales, amenazando el sentido social del trabajo y del empleo. En el Estado del Bienestar, con la política de “pleno empleo”, el trabajo era una fuente de legitimación social, a partir del cual se obtenía reconocimiento y valor social, mientras que, en el contexto neoliberal, los modelos de flexibilización y *outsourcing*, entre otras prácticas, han deteriorado las relaciones laborales de la gran mayoría de los trabajadores y con ello su interacción en el conjunto social, además de fragmentar la vida colectiva como identidad y fuerza obrera.

En este sentido, el empleo precario es aquél que no tiene garantizada la estabilidad de la relación salarial y carece de protección social: sin contratos o subcontratados, jornadas incompletas o indefinidas, sin prestaciones ni beneficios de seguridad social. Dentro de estas condiciones precarias se identifica el denominado trabajo en negro o no registrado ante las autoridades pertinentes. Esta característica, aparte de ser una práctica ilegal, atenta contra la figura del empleo digno, significa una actividad des-cohesionadora desde la perspectiva social, pues su simple existencia es una prueba de que la figura del trabajo se sigue alejando cada vez más de aquella legitimación que podría representar para los individuos y sus efectos dentro de una sociedad.

El trabajo entonces, como elemento fundamental de un orden social, de legitimación y constructor de identidad y reconocimiento social, coadyuva al mantenimiento de la cohesión en una sociedad, y, en tanto se generen relaciones de interdependencia, búsqueda de metas compartidas y sentido de pertenencia, la unión de los grupos se fortalece. Por el contrario, la precariedad laboral, y en particular el trabajo en negro, además de aumentar las condiciones de pobreza y desigualdad, pueden influir en el desarraigo de un contrato social y el debilitamiento de la cohesión y, por tanto, del sentido de pertenencia a un colectivo de trabajo.

A partir de los estudios preliminares de esta investigación se encontró que el empleo precario es característico en el sector turístico, y el trabajo en negro se presenta en la mayoría de los restaurantes de Mazatlán, lo que, en términos operativos, quiere decir que son empleados no inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, como correspondería al sector privado.

Dado lo anterior, se considera que el sentido de pertenencia, como una dimensión de la cohesión social, se encuentre en un posible estado de deterioro al interior de los colectivos de base de empleados restauranteros a raíz de la presencia de trabajadores en negro. Esta situación se considera un efecto negativo partiendo del hecho de que, dentro de una sociedad, se fomente el principio de la desigualdad desde la versión empresarial moderna; a través de mermar cualquier intento de alianza, coalición y legitimación social entre grupos de trabajadores, recompensando cada vez más solo el mérito individual en detrimento del colectivo, restando poder a las exigencias de los trabajadores como grupo frente al sector empresarial, debilitando el “pegamento” que mantiene unida la acción colectiva.

Con la adopción de las políticas neoliberales, las empresas se están alejando de su función social, que consiste en la creación de riqueza con responsabilidad en relación al contexto en que se inscriben. Se ha normalizado al trabajador de restaurante como un servidor efímero, dentro de una rama de la económica volátil, temporal y constantemente relacionada con la precariedad; se ven orillados a insertarse en “empleos basura” desde la representación del trabajo como un constructo político y social.

En este sentido, surge la inquietud por conocer la relación entre las condiciones de precariedad y la cohesión social en el colectivo de trabajadores de la industria restaurantera. Específicamente, el trabajo en negro como indicador de precariedad y el sentido de pertenencia como dimensión de la cohesión social. De ahí que se plantee lo siguiente:

3.1.1 Pregunta inicial teórica

¿De qué manera, la presencia de trabajadores no registrados o “en negro” en el sector restaurantera en Mazatlán, influye en la cohesión social del colectivo de trabajadores?

3.1.2 Pregunta de investigación:

¿Cómo se relaciona el sentido de pertenencia de los trabajadores “en negro” con la integración del colectivo de trabajadores en las empresas restauranteras de Mazatlán?

3.1.2.1 Preguntas secundarias

1. ¿Qué formas de interacción social se observan entre trabajadores no registrados o “en negro” y los registrados formalmente?
2. ¿Qué diferencias existen entre el sentido de pertenencia de los trabajadores “en negro” y los trabajadores registrados?
3. ¿Qué estrategias y soportes externos intervienen en la construcción de un sentido de pertenencia laboral de parte de los empleados “en negro”?
4. ¿La manera en que se expresan las demandas laborales de los trabajadores, individuales o colectivas, tiene relación con la categoría de trabajadores “en negro”?

3.2 Objetivo general

Identificar de qué manera se relaciona el sentido de pertenencia de los trabajadores “en negro” con la integración del colectivo de base en las empresas restauranteras de Mazatlán.

3.2.1 Objetivos específicos

1. Caracterizar las formas de interacción social se observan entre trabajadores no registrados o “en negro” y los registrados formalmente.
2. Clasificar las diferencias que existen entre el sentido de pertenencia de los trabajadores “en negro” y los trabajadores registrados.
3. Distinguir las estrategias y soportes externos intervienen en la construcción de un sentido de pertenencia laboral de parte de los empleados “en negro”.
4. Identificar si la manera en que se expresan las demandas laborales de los trabajadores, individual o colectiva, tiene relación con la categoría de trabajadores “en negro”.

3.3 Supuesto hipotético

Se tiene como supuesto de partida que, en efecto, la precariedad laboral y en específico, la condición de trabajo en negro es un factor determinante para el deterioro de la cohesión social, y que un débil sentido de pertenencia del trabajador, como una dimensión de la cohesión social, puede influir, al mismo tiempo, en el debilitamiento del colectivo de trabajadores dentro de las organizaciones empresariales.

En ese sentido, se espera observar un débil sentido de pertenencia laboral en los trabajadores “en negro” en relación a sus establecimientos de trabajo y a sus compañeros y, por ende, menor fortaleza como colectivo ante las situaciones de injusticia laboral.

3.4 Perspectiva epistemológica

Hablar de adoptar perspectivas, significa asumir que aquello que se está investigando, tendrá una lógica propia, porque a pesar de que se investigue un mismo fenómeno, diferentes enfoques contribuyen a la construcción de distintos caminos para observar la realidad y llegar a un conocimiento.

En esta investigación se ha adoptado la perspectiva constructivista, la que, de acuerdo con Thomas Schwandt, comparte con los marcos interpretativos:

... su interés por la experiencia humana y la manera como los actores la viven, sólo que subrayan el hecho de que la verdad objetiva resulta de la perspectiva. El conocimiento y la verdad son creados por la mente, y no descubiertos por ella. De ello se deriva el concepto de que los humanos construimos nuestro conocimiento. (cit. en Alvarez-Gayou, 2003, p. 42)

Por otro lado, la perspectiva de esta investigación se sustenta en la corriente del constructivismo social (dentro del grupo del marco constructivista), porque, desde una visión más particular, la categoría del constructivismo social se refiere a considerar el mundo como un conjunto de artefactos sociales como resultado de las relaciones sociales históricas e intersubjetivas de las personas, es decir, construcciones sociales (Álvarez-Gayou, 2003). Siguiendo a Berger y Luckman (cit. en Corcuff, 1998), se parte entonces de que la realidad se construye socialmente, en las relaciones intersubjetivas entre los individuos como actores,

no obstante, estas interacciones se dan en el contexto de una realidad objetiva, exteriorizada, que influyen en las tipificaciones que los sujetos hacen de los otros y de sí mismos.

Atendiendo a la selección de esta perspectiva metodológica se pretenden aprovechar los beneficios de la misma, en orden de asumir que la realidad no es una cosa dada, sino que es una construcción que se realiza dependiendo de los esfuerzos e instrumentos del investigador para interpretar el fenómeno, así como sus experiencias previas. Todo esto con el fin de que la observación permita hacer un análisis reflexivo para comprender e interpretar la realidad observada. A medida que se emplean instrumentos para la obtención de datos, se entiende que estos son herramientas para la construcción de la realidad dentro de la lógica propia de la investigación, “las técnicas de captura de información no recogen algo que está desde antes tal como lo ve el observador, sino que seleccionan, escogen, filtran y construyen un resultado, un producto, un sentido en el contexto lingüístico de lo social” (Pérez, 2005, p.42).

Dicho esto, los hallazgos que se pretenden obtener de esta investigación contienen, por un lado, una esencia objetiva, pues atiende a los hechos en el contexto de observación, pero también, contiene el aspecto subjetivo, tanto a la hora de la interpretación como también al momento de emplear los métodos necesarios pertinentes a este enfoque. Es por eso que, una de las ventajas del enfoque constructivista para Pérez (2005) es delimitar el nivel de realidad con el que se trabaja, pero también, asumir que la realidad observada no puede considerarse un descubrimiento, sino una construcción del observador. Esto puede entenderse, como una cierta libertad de adoptar una metodología mixta, en aras de adoptar los instrumentos necesarios que se adapten mejor al estudio del fenómeno, priorizando las contribuciones para lograr mediante la construcción de la realidad social, la comprensión e interpretación del problema en lugar de la exclusión de aportes metodológicos que pudieran frustrar los objetivos de este trabajo.

También se hace un acercamiento a la propuesta de Ulrich Beck (2004) presente en el trabajo de *Poder y Contra poder*, pues al igual que en esta investigación, se abordarán temas como el cosmopolitismo y enfrentar problemas a raíz del contexto neoliberal. El cosmopolitismo tiene una estrecha relación con este objeto pues la presencia de trabajadores en negro solo es posible a raíz de las políticas globalizadoras y neoliberales propuestas a raíz

de los años ochenta en México y que hasta la fecha siguen deteriorando cada vez más lo que alguna vez fue la figura legitimadora: el trabajo. Por eso es necesario partir de la propuesta metodológica de Beck, como una instrucción para los investigadores modernos de tomar en cuenta los nuevos problemas que atentan contra las sociedades modernas y qué factores tomar en consideración para resolverlos.

3.5 Enfoque metodológico

Para esta investigación se ha propuesto una metodología mixta, con la finalidad de aprovechar tanto las ventajas de la metodología cuantitativa como de la cualitativa para poder acercarse al fenómeno en términos objetivos, en búsqueda del conocimiento del hecho, pero también profundizar en el campo de las interacciones cara a cara y observarla desde la perspectiva de los actores.

La metodología cuantitativa en ciencias sociales tiene su origen en una visión positivista, objetivista, cuya premisa central es la existencia de una realidad externa e independiente del sujeto; en tanto que la cualitativa, desde una óptica hermenéutica, supone que el conocimiento se construye en procesos interpretativos. La primera busca explicar el *hecho social* desde el dato generalizado mientras que la segunda atiende a la comprensión desde el conocimiento de lo subjetivo (Del Canto y Silva, 2013).

Así, aunque las metodologías cuantitativa y cualitativa parten histórica y teóricamente de fundamentos opuestos, como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2014), una investigación con metodología mixta implica integrar los datos cuantitativos y cualitativos logrando un mejor entendimiento del fenómeno.

No obstante, el aplicar métodos cuantitativos, no significa que se parte o se está de acuerdo con la postura positivista, y que se pretenda meter en la misma bolsa a dos paradigmas contrarios. Como se dijo antes, la investigación se enmarca en los postulados constructivistas, y en ese sentido, se considera que la medición de los fenómenos también es una construcción, depende del ojo y selección del observador y los resultados que se obtienen son sistematizados e interpretados a la luz de los esquemas teóricos con los que se trabaje, mismos que son construcciones sociales. Mientras que para el positivismo la realidad es

estática y la captación del hecho mediante modelos estadísticos es totalmente objetiva, para los marcos constructivistas la realidad, aún aquella que se obtiene por medio de modelos matemáticos, es siempre una construcción interpretada.

La metodología mixta, se aplicó en este caso, como estrategia de *combinación*, cuyo procedimiento, siguiendo a Bericat (1998), consiste en que, con la aplicación de un método A se pueda perfeccionar la implementación de una fase de la investigación efectuada con un método B, en este sentido, los resultados del método A sirven de *in put* o insumo para el diseño del método B, de los cuales se obtendrá el *out put* que corresponde al objetivo de la investigación. Con esta estrategia:

... se trata de integrar subsidiariamente un método, sea el cualitativo o el cuantitativo, en el otro método, con el objeto de fortalecer la validez de este último compensando sus propias debilidades mediante la incorporación de informaciones que proceden de la aplicación del otro método, a tenor de sus fortalezas metodológicas (Bericat, 1998, p. 39).

De ahí que, para Bericat (1989), se observe realmente un vínculo metodológico, al utilizar las fortalezas de un método “para compensar las debilidades propias del otro” (Bericat, 1998, p. 108).

En esta investigación, la aplicación de los métodos cuantitativo y cualitativo permitió obtener dos acercamientos y visiones distintas del sentido de pertenencia, las cuales pudieron contrastarse, posibilitando profundizar en la comprensión del fenómeno.

3.6 Operacionalización

Los dos conceptos que se están considerando en la metodología para la investigación empírica, son el *trabajo en negro* y el *sentido de pertenencia*.

Concepto	Definición Teórica	Definición Empírica
Trabajo en negro	El empleo no registrado o “en negro” es aquel que, independientemente de si se desempeña en el sector formal o informal de la economía, y sin ser ilícito, no está declarado a las autoridades que deberían tener conocimiento de él, y por lo tanto no están sujetos a la legislación laboral sustrayéndose de la reglamentación y de los impuestos, así como de las prestaciones de la seguridad social (Neffa, et al., 2010).	Con base en los lineamientos de la Delegación del Trabajo y Previsión Social y con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, un trabajador que no está afiliado al Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) por el patrón al que se subordina, puede entenderse empíricamente como un trabajador no registrado o “en negro” mientras que uno que sí cuenta con dicha afiliación, es entendido como un trabajador en blanco o registrado formalmente.
Sentido de Pertenencia	Es una dimensión de la cohesión social que se define como una experiencia subjetiva en la cual el individuo se apropia o comparte el sistema simbólico de un grupo u organización, cultivando el sentimiento de formar parte del mismo y de ser reconocido como integrante; lo que implica el estrechamiento de lazos con aquellos que reconoce como miembros del grupo, así como el ser partícipe en acción comunes.	Se observará el sentido de pertenencia desde dos ángulos. Uno objetivo en relación a la acción (rotación de personal, colaboración con el colectivo de trabajadores, distanciamiento del grupo, tipo de expresión de demandas laborales -si individual o colectivas). Otro subjetivo a partir de la perspectiva de los trabajadores (compromiso, afinidad, solidaridad, sentimiento de bienestar en el grupo).

3.7 Aplicación de la metodología cuantitativa: Método de encuesta

3.7.1 Diseño del instrumento

Como una estrategia exploratoria se diseñó una encuesta que tuvo como propósito:

1. El acercamiento con las organizaciones de interés para el estudio en la ciudad de Mazatlán.
2. Conocer, desde la visión de los encargados de los restaurantes, el sentido de pertenencia de los empleados, como primera aproximación en el conocimiento del fenómeno.
3. Contar con elementos suficientes para la selección del caso de estudio desde la óptica cualitativa.

De acuerdo con Cea (2004), la encuesta es una estrategia con un procedimiento estandarizado para recolectar información, generalmente de una muestra extensa de sujetos, con un instrumento de preguntas o cuestionario precodificado, lo que le otorga la ventaja de obtener información de un grupo amplio de personas en relativamente poco tiempo y de distintos contextos geográficos, además de la posibilidad de generalizar sus resultados y compararlos con los de otros estudios que aplicaron instrumentos similares.

Para esta investigación, el instrumento de cuestionario se diseñó con base en tres líneas de referencia:

- El Instrumento SOBI (1995)⁸
- Revisión documental de otras investigaciones con respecto al sentido de pertenencia, para conocer métodos y conceptos relacionados con este tópico.
- Aplicación de entrevistas informales a gerentes y encargados de recursos humanos de hoteles y restaurantes, así como a personal que actualmente se desempeña en los puestos que fueron objeto de investigación.

Algunas de las investigaciones consultadas para la elaboración de este cuestionario fueron:

- 1- “Social Media’s Role Developing an Employees Sense of Belonging in the Work Place as an HRM Strategy” de Erol Eren y Pelin Vardarlier, 2013.
- 2- “Student segments based on the factors related to sense of belonging across disadvantaged and resilient groups in PISA 2012” de Ayse Aydinera e Ilker Kalenderb, 2015.
- 3- “Sense of belonging and its relationship with quality of life and symptom distress among undergraduate college” de Ryan C. Jones, 2003.
- 4- The sense of belonging to a neighborhood: Can it be measured and is it related to health and well-being in older women? De Anne F. Young, Anne Russell y Jennifer R. Powers, 2004

⁸ SOBI es el instrumento desarrollado por Hagerty y Patusky en el año de 1995 para medir el sentido de pertenencia en adultos. Consta de 27 ítems así como de dos escalas SOBI P (para medir la escala psicológica) y SOBI A (para medir los antecedentes). Dicho instrumento se aplicó a tres grupos de sujetos; estudiantes de colegios comunitarios, pacientes con tratamientos de depresión y monjas católico-romanas.

- 5- Immigrants' Sense of Belonging to the Host Country: The Role of Life Satisfaction, Language Proficiency, and Religious Motives de Karin Amit y Shirly Bar-Lev, 2015.
- 6- “Ni Aquí ni Allá: Nociones de Hogar y Sentido de Pertenencia en el Contexto de la Migración” de Ricardo Gómez, 2018.
- 7- “Developing a Measure Of Sense of Belonging” de Patusky, Kathleen y Bonnie M. Hagerty, 1995.

El cuestionario se compone de ítems para la identificación del establecimiento y del encuestado, así como de veinte preguntas en relación al sentido de pertenencia. Su formato corresponde a una escala de Likert, con cinco niveles de respuesta (muy bajo, bajo, regular, alto o muy alto) con valores del 1 al 5, en donde, a “muy bajo” le corresponde el valor 1, y a “muy alto” le corresponde el mayor valor, que es de cinco.

En su diseño constata la identificación de las dos dimensiones propuestas en la definición empírica de Sentido de pertenencia: dimensiones objetiva y subjetiva. A continuación, se enuncian las preguntas-enunciados del cuestionario divididas en concordancia con su dimensión:

Dimensiones del concepto de sentido de pertenencia acorde al cuestionario

Dimensión objetiva

Nº	Ítem	Descripción
2	<i>¿Cómo es el nivel de rotación en el personal?</i>	Indicador extraído de las entrevistas informales a personas del medio, hace referencia a la duración de un empleado trabajando para el restaurante.
3	<i>Existen desperdicios intencionales de producto, robos y faltantes.</i>	Indicador extraído de las entrevistas informales a personas del medio. Hace referencia a la actitud del empleado por robar o perjudicar a la empresa.
12	<i>¿Cuál es el nivel de participación de los empleados en actividades que promueve la empresa fuera del centro de trabajo, como; actividades deportivas, juegos, concursos, etc.?</i>	Indicador extraído de las entrevistas informales, contempla si los trabajadores practican actividades externas al trabajo para fomentar la convivencia con sus compañeros.
15	<i>Al trabajador solo le interesa hacer bien su tarea sin ofrecerle apoyo a otros miembros.</i>	Indicador relacionado con la colaboración, solidaridad y el trabajo en equipo entre el personal, a pesar de que sean tareas ajenas a las suyas.
16	<i>La cantidad de empleados que permanecen aislados sin tener interés por unirse al grupo.</i>	Se contempla como un ÍTEM en el SOBI de 1995; refleja el nivel de integración.
17	<i>Existen barreras que impiden que los empleados puedan trabajar en equipo; idioma, esquema de contratación, capacidades físicas especiales, etc.</i>	Existen barreras tanto físicas (diseño del lugar que no conduzca establecer contacto entre los individuos) como psicológicas (miedo) que influyen en el sentido de pertenencia. (Anne F. Young, Anne Russell, Jennifer R. Powers)

Dimensión subjetiva

Nº	Ítem	Descripción
----	------	-------------

1	<i>¿Cuál considera usted que es el nivel de compromiso que tienen los empleados con respecto a los valores y objetivos de la empresa?</i>	Es generalmente descrito como un deseo de un empleado de estar con la organización y su compromiso con los objetivos y valores de la empresa (Erol Eren & Pelin Vardarlier).
4	<i>Aparte de la necesidad económica, los empleados manifiestan un gusto por el puesto que ocupan dentro de la empresa.</i>	Hace referencia al gusto que tiene el aspirante al puesto más allá de la remuneración económica.
5	<i>Los trabajadores se sienten importantes y también consideran importantes a los demás miembros del grupo.</i>	La experiencia de ser valorado, necesitado o importante, con respecto a otras personas, grupos o ambiente y el otro es la experiencia de encajar o ser congruente con estas otras personas, grupos o ambiente. (Ayse Aydinera & Ilker Kalenderb).
6	<i>Los trabajadores confían en las capacidades de sus compañeros para actuar de manera efectiva.</i>	Es cuando los miembros del grupo creen en la capacidad del colectivo para actuar de manera efectiva. (Anne F. Young, Anne Russell, Jennifer R. Powers).
7	<i>Los empleados portan dignamente los símbolos de la empresa como; uniforme, gafetes, etc.</i>	Indicador extraído de entrevistas informales, hace referencia al uso de uniforme para sentirse parte del establecimiento.
8	<i>Cómo clasificaría usted que es el deseo que tienen los empleados de permanecer mucho tiempo más trabajando para la empresa.</i>	El individuo manifiesta planes de permanecer en el lugar. (Karin Amit · Shirly Bar-Lev).
9	<i>¿Los trabajadores consideran su lugar de trabajo como su hogar?</i>	Relación entre Identidad, sentido de pertenencia y sentirse "en casa". (Karin Amit · Shirly Bar-Lev).
10	<i>Existe un trato respetuoso entre los miembros del grupo</i>	Adaptación de ¿Mis vecinos me tratan con respeto? (Anne F. Young, Anne Russell, Jennifer R. Powers).
11	<i>Más allá del aspecto profesional, ¿observa usted una relación de amistad entre los trabajadores?</i>	Adaptación de ¿Tengo amistad con la mayoría de mis vecinos? (Anne F. Young, Anne Russell, Jennifer R. Powers).
13	<i>¿Cuál es el nivel de motivación del grupo?</i>	Se contempla como un ITEM en el SOBI de 1995.
14	<i>Los empleados unen esfuerzos para demostrar que su empresa es mejor que la competencia.</i>	Indicador relacionado con la competitividad y el "ponerse la camiseta".
18	<i>Los empleados consideran que hay una división de grupos dentro del mismo establecimiento.</i>	Indicador para hacer referencia sobre los grupos o "mafias" de empleados al interior de los establecimientos. Muchas de ellas determinadas por su condición de informalidad.
19	<i>Los empleados consideran que su ausencia pasaría desapercibida por el grupo.</i>	Adaptación de ¿Echaría mucho de menos a mis vecinos si tengo que mudarme? (Anne F. Young, Anne Russell, Jennifer R. Powers)
20	<i>Los empleados se sienten parte del grupo.</i>	Indicador de sentimiento de integración

El instrumento de cuestionario fue elaborado en el programa *Microsoft Office Word* 2010, y diseñado con tres apartados: el primero para registrar información del

establecimiento (nombre del restaurante y población estimada de trabajadores), además de los datos personales del sujeto encuestado (edad, sexo, escolaridad, puesto); la segunda parte se conformó con 20 enunciados en formato de escala de Likert, con cinco opciones de respuesta (Muy bajo, Bajo, Normal, Alto, Muy Alto); y la última parte consistió en un espacio para anexar comentarios de los encuestados, notas u observaciones (ver Anexo 4).

Cabe mencionar que en el encabezado del cuestionario se registró el título de Trabajo en equipo en restaurantes, esto con la finalidad de establecer mayor confianza en los sujetos encuestados, y porque, finalmente el trabajo en equipo es un indicador relevante del sentido de cohesión y sentido de pertenencia.

Para afinar el cuestionario y ensayar su aplicación se realizó una prueba piloto en 10 establecimientos en zonas no turísticas, no habiéndose encontrado complicaciones con el levantamiento de la encuesta, siendo contestada en poco tiempo (no más de 5 minutos).

Del pilotaje se obtuvo que el nivel de sentido de pertenencia desde la visión de los encargados de los establecimientos es ALTO, a pesar de contar con trabajadores en negro. Sin embargo, la pregunta referente a los niveles de rotación en el personal resultó ser ALTO, lo que supuso un indicador de la poca duración del personal en estos lugares, lo cual es contradictorio al sentido de pertenencia; dejándonos en ese momento con la inquietud de, si se sienten parte del grupo ¿por qué se van?

3.7.2 Población y muestra

La población objeto de la encuesta fue la de los encargados y/o capitanes de restaurantes. Su selección se justifica en la idea del acercamiento con la organización y la relevancia de conocer su perspectiva, en su rol de personas autorizadas para hablar en representación del colectivo de trabajadores. Con base a la muestra, se aplicaron 75 cuestionarios, dirigido a un encuestado por cada restaurante.

A continuación, se explican los criterios de selección, cálculo del tamaño de la muestra y características de la población encuestada.

3.7.2.1 Criterios de selección de la muestra

Los factores que fueron tomados en cuenta para filtrar y seleccionar tanto la población como la muestra son los siguientes:

- Se tomaron en cuenta solo aquellos establecimientos ubicados en las zonas de mayor afluencia turística de la ciudad de Mazatlán, considerando la franja clasificada en cuatro zonas: *Olas altas - Centro Histórico, Malecón* (incluidas palapas), *Zona dorada* y por último *La Marina Mazatlán*.
- Se consideraron sujetos de investigación solo aquellos establecimientos que contaban con un registro oficial ante gobierno como establecimiento (Alta en Hacienda). Esto con el fin de constatar que la informalidad está presente en empresas formales. Conforme a las leyes correspondientes, no puede haber empleo formal en establecimientos no registrados.
- En este filtro se descartaron los establecimientos pertenecientes a cadenas internacionales como *Mc Donalds, Burger King y Starbucks*, con el fin de darle preferencia a los establecimientos de la región para poder abonar al estudio la perspectiva del desarrollo regional. Además, el interés de esta investigación no fue estudiar las cadenas internacionales de este sector, porque éstas suelen tener modelos muy estrictos de estandarización internacional donde no hay lugar para el trabajo en negro.
- Se seleccionaron aquellos establecimientos donde el grupo de personal era de una cantidad viable para la participación de dos grupos (grupos de 4 o 5 trabajadores), con el fin de observar con mayor claridad el fenómeno de las interacciones sociales.
- Se descartaron las microempresas donde gran parte del personal tuviera lazos cercanos (familiares, compadres, amigos cercanos) con los dueños, pues bajo esta condición es permitido por las autoridades que pueda laborarse en negro y al ser familiar, se fortalece el sentido de pertenencia al establecimiento y se contrapone al interés de esta investigación.
- Se tomó en cuenta como sujetos de la investigación tanto hombres y mujeres sin importar la edad.

3.7.2.2 Cálculo del tamaño de la muestra

A partir de los criterios de selección, se elaboró, en primera instancia, un padrón de los establecimientos objeto de esta investigación, como lo son los restaurantes en zonas turísticas de la ciudad de Mazatlán. Dicho esquema, pudo realizarse con base en los datos

registrados por la Delegación del Trabajo y Previsión Social, de donde no solo se extrajo la ubicación de dichos restaurantes sino también la condición del trabajo en negro, condición que es observable y determinada conforme a los parámetros de esa institución la cual está facultada para supervisar esa condición laboral.

Con lo anterior, se determinó un universo inicial de 120 establecimientos, posteriormente con la verificación en campo se estableció un universo de 127⁹ en total, lo que arrojó una muestra de 72 restaurantes, calculada con la fórmula estadística de población finita para conocer la prevalencia del fenómeno, mostrada a continuación. No obstante, el total de cuestionarios aplicados fue de 75 en 75 establecimientos (uno en cada restaurante).

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Sustituyendo:

Población (N) = 127

Nivel de confianza = 80% (Z = 1.28)

Probabilidad (p) = 50%

Margen de error (e) = 5%

Con una población total (N) de 127 restaurantes de la zona turística, se seleccionó el 1.28% (Z) de nivel de confianza porque representa un 80% de certeza, considerado suficiente en tanto que se trató de una exploración. Así mismo, se aplicó la máxima probabilidad de prevalencia (50%) con un margen de error de 5%.

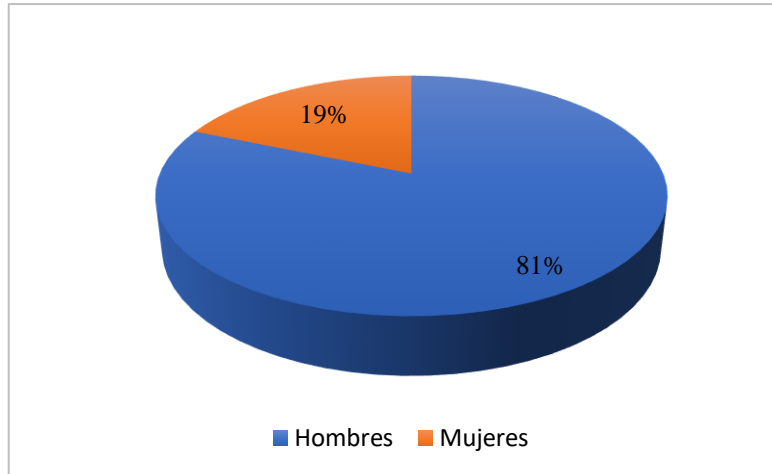
3.7.2.3 Características de los sujetos encuestados¹⁰

La edad promedio de los 75 sujetos encuestados fue de 38 años, 14 (19%) fueron mujeres, en tanto que 61 (81%) fueron hombres (Gráfica 3).

Gráfica 3
Distribución de sujetos encuestados por sexo

⁹ Ver descripción del proceso en Anexos 1 y relación de restaurantes que conformaron el universo en Anexo 2

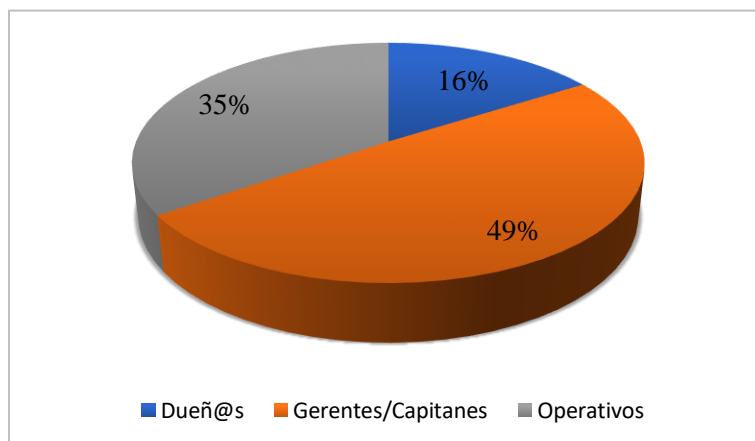
¹⁰ La descripción de los establecimientos se detalla en el capítulo 4.



Fuente: Elaboración propia

En la Gráfica 4 se puede observar su distribución por cargo dentro de los establecimientos: 12 (16%) eran dueñ@s, 37 (49%) tenían puesto de Gerente, Capitán o Supervisión y 26 (35%) formaban parte del personal operativo (cocineros, meseros, cajeros); en tanto que en la Gráfica 5 se muestra la proporción en cada por sexo.

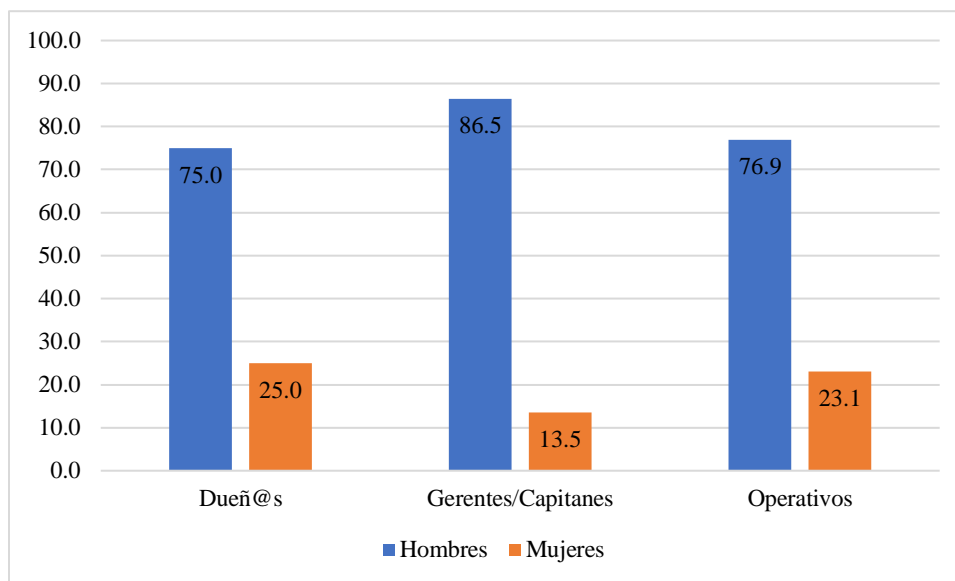
Gráfica 4
Distribución de sujetos encuestados por puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5

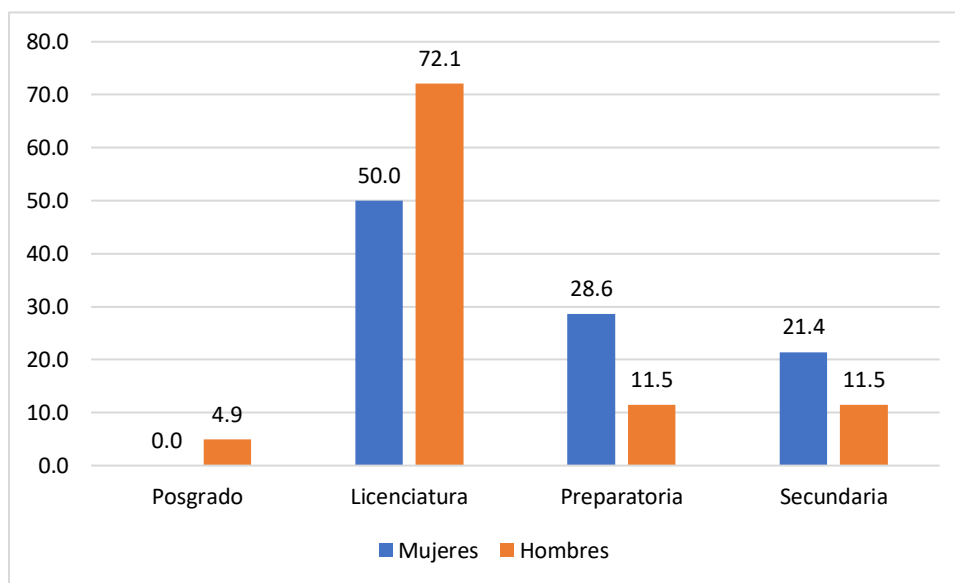
Distribución de sujetos encuestados por puesto de trabajo y sexo (%)



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se observa que la mayoría de los encargados tenían estudios superiores, principalmente los hombres (47 del total), mientras que, en el caso de las mujeres, 7 tenían esta condición, 4 preparatoria y 3 secundaria (Gráfica 6).

Gráfica 6
Escolaridad de sujetos encuestados por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia

3.7.3. Procedimiento de aplicación de la encuesta y análisis de datos cuantitativos

Para la aplicación del cuestionario, se solicitó una carta de identificación a las autoridades de la Facultad, en donde se omitió el interés por el trabajo en negro para evitar rechazos de parte de los encargados de los restaurantes, enfatizándose el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

A través de visitas presenciales por establecimiento, se estableció un cronograma con la finalidad de encuestar los establecimientos por zona, siguiendo el orden geográfico; *Olas Altas, Centro Histórico, Malecón (Av. Del Mar), Laguna, Zona Dorada, Sábalo Country, Marina*. En cada uno de ellos se aplicó la encuesta en papel y pluma apoyado con una tablilla con sujetapapeles que permitió agilizar los cuestionarios. El período del levantamiento de los datos por encuesta fue de enero a marzo de 2020.

La estrategia de aplicación se diseñó para hacer las preguntas de manera verbal y marcar los reactivos seleccionados por el encuestado, sin embargo, en casos aislados los sujetos prefirieron leer y contestar con su propia mano. Todas las encuestas fueron realizadas en el momento, es decir, en ningún caso se dejó la encuesta en manos de los sujetos para recogerlas al día siguiente. En cambio, se optó por insistir en los restaurantes donde se obtuvieron negativas, con la finalidad de realizar la aplicación de manera presencial.

Aunado a los reactivos, al final de la encuesta se dejó un apartado para escribir anotaciones extra, para esto, se le preguntó a cada encuestado si voluntariamente deseaba añadir algún comentario. En suma, dicho apartado especial también sirvió para agregar notas de observaciones en cuanto a la postura del sujeto, el contexto y el ambiente del restaurante a modo de lograr fotografías verbales. Al final de cada colaboración, se le entregó un bolígrafo al encuestado como agradecimiento por sus aportes a la investigación.

La información cuantitativa fue transferida al programa *Microsoft Office Excel*, capturando los valores correspondientes a cada respuesta y aplicando la fórmula de promedio para obtener el nivel de sentido pertenencia por establecimiento (o sujeto), considerando los valores de 1 a 5 las opciones de respuesta: a menor valor menos sentido de pertenencia y a mayor valor, mayor sentido de pertenencia. Se obtuvieron frecuencias y se agruparon por rangos de Alto, Medio y Bajo; asimismo, se pudo filtrar la información acorde a las

necesidades (relación por zona, por giro comercial, por nivel de sentido de pertenencia registrado, población de empleados, etc.) en orden de plasmar los resultados y proyectar tanto tablas como gráficas.

A raíz de la digitalización de los resultados de los cuestionarios y las observaciones complementarias se pudieron establecer los posibles candidatos para la observación participante, marcando los establecimientos por sentido de pertenencia y características como aplicación de sistemas de *outsourcing*, poca seriedad en la participación durante la encuesta, así como pertinencia y riqueza de la información cualitativa (comentarios de encuestados y observaciones personales) para los fines de la investigación.

Los aspectos más relevantes que se pueden observar dentro del padrón de la muestra, es que se contó con una gran variedad de información gracias a que se tuvo oportunidad de encuestar un número considerable de establecimientos de diferentes zonas turísticas, así como también de la oferta que estos brindan. Esto permitió que se pudiera observar las similitudes y diferencias en los distintos contextos laborales. También se tiene que destacar que pudieron ser encuestados la mayoría de los restaurantes que no emplean trabajadores en negro.

Esto se considera benéfico para la investigación, pues no se limitó a visitar solamente a aquellos donde hay trabajo en negro (en adelante TN), sino que a medida que se pudo conocer la situación en los que solo hay trabajo en blanco (en adelante TB), sirvió como como un punto de referencia para el establecer contrastes y tipos ideales dentro de los sujetos de estudio

3.8 Aplicación de la metodología cualitativa: Observación participante

Desde Vasilachis (2006), la investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos, estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, histórica, entrevista, textos observacionales, interaccionales y visuales que describen los momentos habituales y problemáticos, así como los significados en la vida de los individuos.

Se consideró necesario para la investigación internarse en el escenario del objeto de estudio, al ser este un entorno muy particular y tratarse de manifestaciones y percepciones subjetivas que tienen los actores con respecto a su condición laboral. Para Krippendorff (1990), a este medio empírico se le denomina contexto de los datos.

Para lograr los objetivos propuestos en esta investigación, y profundizar en la recolección y análisis de los datos, se utilizaron estrategias etnográficas. Esto siguiendo las influencias metodológicas de Clifford Geertz (2005) para quien, el etnógrafo "inscribe" discursos sociales, los pone por escrito, los redacta. Al hacerlo, se aparta del hecho pasajero que existe sólo en el momento en que se da y pasa a una relación de ese hecho que existe en sus inscripciones y que puede volver a ser consultada.

Como estrategia esencial de la etnografía, la práctica de la observación participante consiste en lo que Becker y Green describen como:

Por observación participante entendemos aquel modelo en el cual el observador participa en la vida cotidiana de la gente que está siendo objeto de estudio, sea de forma abierta en el papel de investigador, sea de modo encubierto o disfrazado, observando las cosas que ocurren, escuchando lo que se dice y haciendo preguntas a la gente a lo largo de un periodo determinado de tiempo. (Becker & Green, 1957 cit. en Elías, 2003 p, 148)

Asimismo, por tratarse de una observación participante en el ámbito laboral y por las similitudes entre los contextos de empleos precarios, se tomó como referente de esta metodología la obra titulada *Cabeza de turco (debajo de todo)* de Günter Wallraff del año de 1985. Misma que narra los eventos en los que el autor optó por disfrazarse para hacerse pasar como un extranjero en la Alemania en la República Federal para conocer las condiciones a las que están expuestos los individuos (mayormente extranjeros) al laboral en los trabajos más precarios.

No hizo falta gran cosa para ponerme a trabajar, para formar parte de una minoría marginada, para estar abajo del todo. Encargué a un especialista que me fabricara dos finas lentillas de contacto, de color muy oscuro, que pudiera llevar puestas día y noche. Ahora tiene usted una mirada penetrante, como la de un meridional, se asombró el óptico. Sus clientes, por lo común, no le piden más que ojos azules. (Wallraff, 1985, p.7)

Las bases de esta metodología fueron adaptadas a las necesidades de la investigación y descansan en la postura de Wallraf (1985) acerca de que a pesar de no ser “un turco auténtico”, hay que enmascararse para desenmascarar a la sociedad. De esta manera se asume que a pesar de que al interior no se sea un individuo en las mismas condiciones que los sujetos de estudio, es una buena estrategia hacerse pasar por uno de ellos con tal de obtener la información científica más pertinente para los fines de la investigación.

La observación se llevó a cabo en un restaurante de mariscos de Mazatlán, participando como un empleado de piso con el fin de estar, en lo posible, en igualdad de circunstancias que los sujetos del estudio. Se consideró que esta estrategia era la única manera en la cual se podría obtener la información de manera más pura y legítima para los fines de la investigación, sin ser intrusivos, y sobre todo, por la experiencia que se tuvo en el método previo, en el que se percibió cierta reserva por parte de los encuestados para hablar libremente.

La práctica de la observación¹¹ se llevó a cabo con la autorización del personal directivo, pero sin el conocimiento del personal operativo; esto es, los compañeros con los que se convivió como empleado no sabían que estaban siendo observados con propósitos investigativos. Esto, para garantizar la integración del tesista en el grupo de trabajadores y se le viera como uno más. Cabe aclarar, que al finalizar el período de observación, se les informó y agradeció el tratamiento solidario dado a este investigador.

Es importante destacar que en cuanto a la aplicación de esta estrategia metodológica, se consideró indispensable respetar la ética de la investigación, la cual entre sus aspectos más importantes para este caso de estudio se encontraba que los otros estuvieran de acuerdo en formar parte de la investigación como sujetos. No obstante, la intención de realizar la observación participante de forma encubierta, fue para acelerar los tiempos que llevaría que los sujetos de estudio asimilaran al investigador como parte del grupo para poderlo integrar en su dinámica de acciones, en este caso, laborales.

¹¹ La observación participante se realizó del 18 al 27 de marzo; se tenía contemplado un período mayor, pero esto fue interrumpido por el cierre del restaurante debido a la pandemia por COVID-19. No obstante, se considera que el tiempo fue suficiente para alcanzar una saturación de los datos.

Otro aspecto importante a considerar, es que desde la etapa de planeación, se contempló el poco tiempo que se disponía para realizar el trabajo de campo, esto en gran medida por la programación de una estancia de investigación en España. Por último, el impacto de la pandemia de COVID 19 en los restaurantes de la ciudad, terminó por ser un factor determinante en los periodos de la observación participante. Fue una causa de fuerza mayor a tal escala que el establecimiento tuvo que cerrar mientras se estaba realizando la investigación.

Bajo estos argumentos, fue que la observación participante de forma encubierta, resultó la estrategia indicada para los fines de la investigación, debido a los resultados obtenidos y su flexibilidad en cuanto a las situaciones presentadas y el cronograma general de la tesis.

Sin embargo, resulta pertinente señalar que la aplicación de esta metodología contempló en todo momento no recurrir en faltas éticas por no revelar la identidad como investigador ante los sujetos, así como tampoco en la superioridad del investigador que es cuestionada por Geertz al momento de la interacción con el otro. Más bien, la inmersión al campo como encubierto, tuvo como objetivo el preservar los principios de la invisibilidad del investigador, de la no intrusión, que no tienen relación con ver la superioridad que alude Geertz.

Dicho esto, la reflexibilidad es un tema fundamental bajo el cual se puede justificar la inmersión de encubierto así como las conductas y actividades realizadas durante el periodo como observador participante. La reflexibilidad planteada desde Meo (2010) se refiere al posicionamiento del yo social del investigador en y fuera de la investigación, las relaciones sociales de poder-identidades-diferencias sociales entre el investigador y los sujetos, así como el carácter perspectivo de sus representaciones.

De esta manera, el posicionamiento y la perspectiva del investigador fueron empleados con la finalidad de lograr un ejercicio reflexivo de valor como los mencionados por Meo (2010) que enriquecen la autenticidad, credibilidad, y validez de la investigación cualitativa. Al mismo tiempo que se buscó orientar la reflexibilidad lejos del concepto individualista, estéril y auto-referencial que señala también Analía Inés Meo.

Con relación al tema de la flexibilidad, la intención de encubrirse para interactuar con los sujetos, se argumenta también desde Robles-Silva (2012) quién señala que la doble identidad facilita la entrada al campo, ayuda a prolongar su permanencia y promueve las relaciones con los participantes, aunque también reconoce posibles conflictos relacionados con la identidad deseable y la asignada.

Asimismo, se puede inferir a través de Robles-Silva (2012) que dentro del teatro invisible que surge de la puesta en marcha del trabajo de campo en la metodología cualitativa, una doble identidad del investigador es fundamental cuando se trata de contextos y temas de investigación peligrosos. Para el presente caso de estudio, esta teoría se pudo corroborar en la práctica, pues si bien el tema no trataba sobre el crimen relacionado a la violencia, la investigación abordó y fue desarrollada en un contexto de ilegalidad y condiciones laborales sancionables por las autoridades en la materia.

Por último, se reconoce el enriquecedor aporte de Robles-Silva (2012) para invitar a la práctica de la flexibilidad como una herramienta esencial en la construcción del conocimiento así como también un auto-estudio sobre el actuar del investigador en el campo y su interacción, principios en los que descansa la justificación de la observación participante aplicada en este caso de estudio.

3.8.1 Criterios de selección del caso

La aplicación y análisis de la encuesta, permitió contar con elementos para la selección del caso. El restaurante que se seleccionó de los 75 establecimientos encuestados fue elegido de entre otros cuatro candidatos que, por su relación directa con las categorías trabajo en negro y sentido de pertenencia, fueron destacados después de obtener los resultados de la fase cuantitativa.

1. Restaurante W: Población aproximada de 100 trabajadores de los cuales 20 se encuentran en negro.
2. Restaurante X: Población aproximada de 55 trabajadores de los cuales 35 se encuentran en negro.

3. Restaurante Y: Población aproximada de 16 trabajadores de los cuales 11 se encuentran en negro.
4. Restaurante Z: Población aproximada de 13 trabajadores de los cuales 13 se encuentran en negro.

Para aplicarse la observación participante en cuestión, fue elegido el denominado Restaurante X por las siguientes razones:

La primera razón fue que con base en la información obtenida de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en Mazatlán y un informante clave se detectó una cantidad significativa de trabajadores en negro en una población considerada de tamaño suficiente para el estudio (55), siendo en términos proporcionales, 37% en blanco y 63% en negro.

Otra razón fue que, aparte de ser un restaurante legalmente constituido y con registro formal como negocio, es parte de una cadena de establecimientos con el giro de alimentos y bebidas, con varias sucursales en la ciudad. Esto, para hacer referencia a que se trata de un negocio consolidado (con más de 5 años de antigüedad) y no se trata de una Pyme de la cual se le pueda atribuir que la condición de trabajo en negro de sus empleados es el reflejo de un negocio carente o en vías de desarrollo económico.

En tercer lugar, se eligió por el concepto que utiliza el restaurante; al tratarse de una tesis en estudios regionales, dicho establecimiento representa una oferta para el turismo mediante la explotación del concepto mazatleco de comida de mariscos, banda y cerveza. Así mismo, el restaurante pertenece a la nueva generación de negocios tipo cadena o franquicia, dirigido a un concepto más familiar (alejado del formato de cantina) y óptimo para el usuario de redes sociales informáticas (en cada rincón puedes tomarte una fotografía); no obstante, no es un lugar de mariscos tradicional, aunque busca emularlo en su totalidad.

Es por eso que en su interior, busca proyectar una atmosfera clásica (envejecida al instante: mobiliario rústico y desgastado, pintura a medias, carteles por todos lados con frases representativas de Mazatlán, como si estuvieran colgados ahí por décadas) intentando lucir

como un auténtico restaurante de mariscos tradicional¹² con mucha historia, pese a tener solo cerca de 5 años de antigüedad.

3.8.2 Proceso de la observación¹³

3.8.2.1 La inmersión

El acercamiento al restaurante seleccionado para la observación participante no fue fácil. En la fase de la aplicación de la encuesta fue el único lugar al que tuve que asistir tres veces e insistir para que alguien contestara el cuestionario.

La primera vez abordé al gerente, pero bajo el argumento de que los capitanes estaban muy ocupados, no pudo contribuir con la encuesta. La segunda vez me volvió a atender el mismo gerente, pero tampoco tuvo éxito, esa vez me dijo que ya antes otra universidad había hecho un estudio similar y que nuevamente se encontraba ocupado, tanto el cómo los capitanes.

Fue hasta la tercera ocasión que atendieron la solicitud, aunque percibí que no estaban muy convencidos de hacerlo. Esa vez no se encontraba el gerente, y la *hostess*, al no sentirse preparada para contestar, llamó a un mesero, de los de mayor antigüedad, que amablemente atendió la encuesta.

Gracias a mi experiencia en la profesión contable¹⁴, sabía que no hay nada como una persona vestida de traje y zapatos preguntando por las condiciones laborales, para alertar a las empresas. En la fase de encuestas opté por una vestimenta singular para poder tener éxito en el levantamiento, y funcionó. Consistía en un par de modestos tenis, jeans, una playera personalizada con el logotipo de la facultad de Ciencias Sociales, unos enormes anteojos falsos y un pañuelo en el cuello. Conseguí una mochila rasgada para cargar con los

¹² Por restaurante tradicional de mariscos de Mazatlán, se conoce localmente una carreta de mariscos en la calle o en locales rústicos con pequeñas agrupaciones de música de banda que se acercan hasta el lugar y en los que el comensal puede llevar cerveza para acompañar los alimentos. La comida ofrecida por los establecimientos semifijos es barra fría, en tanto que la adición de la cocina caliente se relaciona más con los locales fijos que contemplan el gasto de incorporar equipo necesario para cocinar, como, por ejemplo, las palapas tradicionales de mariscos en la playa, donde se preparan los platillos calientes, pero de forma rústica.

¹³ En este punto, me permitiré hablar en primera persona para dar mayor fluidez a la narración, corresponde así, además, a la visión cualitativa, en la que el investigador forma parte del objeto.

¹⁴ Lic. en Contaduría con experiencia en asesoría financiera, tributaria y legal a negocios con distintos giros comerciales, con más de 7 años de experiencia. Aunado a una licenciatura en Derecho en curso.

cuestionarios y unas docenas de plumas que entregaba como agradecimiento por el apoyo. Una gorra para el sol o un gorro de invierno dependiendo del clima.

Durante la etapa de cuestionarios, en el restaurante argumenté ser un estudiante de sociología con un total desconocimiento de los temas laborales, lo que no estaba lejos de la realidad. Aun así, bajo el rol de encuestador se notaba una barrera que impedía obtener la información de forma neta, ya sea porque muchas veces los sujetos hablaban de más o de menos por temor a represalias de parte de sus patrones. En definitiva y para los propósitos que perseguía, era una barrera que tenía que ser derribada.

Fue por eso que acudí el día viernes 13 del mes de marzo de 2020 a las oficinas de reclutamiento del lugar para exponer la propuesta a la encargada de recursos humanos del restaurante X. Mostré una carta oficial de la universidad para solicitar, atentamente, se diera el permiso para insertarme como un empleado más del lugar, esto con la finalidad de conocer el trabajo en equipo de los restaurantes turísticos de la ciudad.

Las principales razones por la cual expuse la verdadera mecánica de la investigación ante la encargada de recursos humanos, fue porque no buscaba recibir un sueldo durante la estancia, también debido a que desconocía el horario al que estaban sujetos los empleados y porque no quería que la investigación se hiciera sin consentimiento de los responsables. Lo que pudiese ser relacionado con el espionaje, rompiéndose la ética del rol de investigador.

A la encargada le pareció muy curiosa la propuesta, pero al mismo tiempo consideró que era un ejercicio muy interesante del cual la empresa no tendría problema en autorizar. Se entregaron los reactivos de los cuestionarios a la encargada para mostrarle algunos de los puntos que se buscaba observar en el trabajo de campo. Después de unos días en los que ella solicitó permiso con sus superiores, se me autorizó realizar la investigación a partir del miércoles 18 de Marzo de 2020, la semana posterior a la que llevé la propuesta.

Cuando la señorita preguntó sobre qué puesto quería ocupar en el restaurante, respondí que lo más adecuado sería ser como un comodín para lo que se necesitara. Por fortuna, había un puesto similar a eso dentro del organigrama, conocido como “ayudante”. Cabe señalar que en todo momento pedí confidencialidad sobre mi verdadero rol a la encargada, al menos con respecto al personal que se estudiaría, fue por eso que ni siquiera el

gerente sabía sobre mi carácter de investigador. De igual forma, nadie me reconoció de la vez en la que apliqué la respectiva encuesta en el restaurante.

Opté por una estrategia similar a la de las encuestas en cuanto a la vestimenta: el mismo tenis, jeans, las gafas falsas, se tuvieron que despojar los accesorios de diario, incluso se compró un reloj especial para el trabajo. Vi la necesidad de cambiar la forma de caminar, de hablar, de peinarme y presentarme con un nombre falso; todo esto con el fin de que los empleados no desconfiaran de mi presencia y se sintieran cercanos.

El día miércoles 18 de Marzo del año 2020 acudí a las 2 de la tarde; se me otorgó un uniforme que solo constaba de un mandil y tres playeras de colores diferentes. La instrucción era lavar el mandil a diario y usar la playera correspondiente al color en turno. La señorita me llevó con el gerente del restaurante, y atendiendo el pacto de confidencialidad, me presentó como Jesús, un estudiante que estaría a prueba dentro de un horario de cuatro horas diarias aproximadamente a partir de las 2 de la tarde sin goce de sueldo, con la intención de quedarse a trabajar a pesar de nunca haber tenido experiencia en restaurantes.

El gerente del restaurante me dio la bienvenida y de esa forma comenzó la observación participante para conocer la relación entre el trabajo en negro y el sentido de pertenencia dentro de un restaurante turístico.

3.8.2.2 La participación

A grandes rasgos, las tareas asignadas como ayudante consistieron en: limpiar las mesas, recoger la basura que los comensales fueran dejando durante y después de su estancia. Levantar los platos y colocarlos en unas bandejas para posteriormente llevarlas a la cocina y tirar las sobras a la basura separando los desperdicios orgánicos e inorgánicos, además de lavar la losa. La cristalería como los tarros, botellas de vidrio o vasos con hielo, no tenían que ir a la cocina, sino que se llevaban a la barra de bebidas.

También estaba a cargo de barrer y trapear los pasillos, incluyendo quitar la suciedad de las patas tanto de las mesas como de las sillas. En días tranquilos, limpiar ceniceros, el polvo de las paredes, de los ductos de aire, mosquiteros y ventanas. Cuando las labores no estaban relacionadas con la limpieza, se me asignaba servir caldo de camarón, partir limones

y llevar tostadas a los comensales recién llegados. También, bajar las compras del camión de despensa para acomodarlas en sus respectivos sitios dentro de la bodega.

Era el empleado más nuevo en cuestión y además, en la estructura jerárquica no había absolutamente nadie que estuviera más abajo. Aun así, por el puesto de ayudante en prácticamente todo, fue que tuve el privilegio de estar y observar el funcionamiento de todas las áreas con respecto a los propósitos de investigación.

Uno de los principales objetivos fue tratar a toda costa de demostrar que podía ser parte del grupo de trabajadores para convertirme en uno de ellos. Fue por eso que nunca me negué a ninguna tarea o proposición, aunque sabía que se trataba, en ocasiones, de ceremonias de novatada. En el primer día de trabajo me ordenaron limpiar un vómito, aunque había más ayudantes e incluso personal de limpieza, los mismos ayudantes me ordenaron hacerlo y así lo hice. Otra prueba fue beber un caldo de camarón con mucho picante, pero el más curioso de todo fue el comer las sobras que dejaban los comensales.

Curiosamente esto último no era visto como un castigo, sino como un premio. Comerse las sobras de los platillos era una práctica muy común por todos, la mayoría incluso iba hasta el área solo para eso, sin importar quien había dejado esas sobras o si éstas ya estaban contaminadas, pues estaban apiladas en la bandeja de sobras.

En casi toda la estancia realicé las tareas de limpieza sin guantes con tal de no manifestar ninguna exigencia y diferenciarme del resto. Sería un error decir que fue así como me gané el respeto o alguna distinción del grupo, por el contrario, lo que logré fue tan solo la invisibilidad, cualquier comportamiento atípico me hubiese puesto en otra situación frente a ellos.

Invisible es un buen adjetivo, al menos hablando por ser el único nuevo durante la estancia. Lo que percibí fue una falta de identidad, nadie preguntó mi nombre o se presentó sin que se le pidiera. Tampoco me preguntaron si ya sabía lo que estaba haciendo, si tenía experiencia o no. Es un ambiente similar al que se puede observar en los campos de cultivo con los jornaleros. En el restaurante estaba el sentimiento de ser tratado como un jornalero; como un trabajador que bien podía estar ahí solo por la paga de un día y una tortilla, con la posibilidad de que no se presentara a trabajar al día siguiente ni nunca más. Durante los

primeros tres días, nadie preguntó sobre mi estatus como empleado, planes, aspiraciones, motivos o intenciones para con ellos o la empresa.

A pesar de asistir a prácticamente todas las áreas durante el día a día, una cuadrilla de empleados fue la que se acogió como grupo más cercano, con ellos se tuvo los lazos más fuertes de comunicación, compañerismo e incluso amistad. Se trató de los compañeros de área, los ayudantes. Éramos parte del grupo más bajo en el organigrama con rol principal de apoyar a las demás áreas. La cuadrilla estaba conformada por 6 integrantes, las características que se compartían entre sí eran qué, todos eran varones, jóvenes, en un rango de edad de los 18 a los 25 años, mismo sueldo y la condición de trabajar en negro.

El periodo de duración de la observación participante fue de 8 días en los que se trabajó 6 horas diarias en promedio. Cabe precisar que el periodo de esta estancia se vio interrumpido por causas de fuerza mayor debido a la pandemia del virus COVID-19. Bajo este motivo, los dueños del restaurante decidieron cerrar el establecimiento despidiendo a la mayoría del personal mediante una junta final. A pesar de que la observación estaba programada para durar al menos 3 semanas, se considera que durante el periodo que se pudo llevar a cabo, se recabó la información necesaria para los fines de la investigación. Esto en tanto que se llegó a una saturación de datos y donde el cierre del restaurante fue también un punto muy significativo para establecer una relación entre trabajo en negro y sentido de pertenencia.

3.8.2.3 La despedida

El día del cierre del restaurante, procedí a descubrirme frente al gerente, en primer lugar. Le expliqué que estaba llevando a cabo una observación participante para una tesis relacionada con el trabajo en equipo en restaurantes. Así mismo, le agradecí por la oportunidad y aclaré que no tenía queja alguna del lugar; también aproveché para felicitarlo por su trabajo como gerente. Debido a la situación de emergencia sanitaria y cierre temporal, el gerente estaba deshecho, con un semblante desencajado y mucha preocupación por lo que se aproximaba, sin embargo, con todo y eso, se portó muy amable y se pasó a despedir.

Pronto, el equipo de ayudantes se percató de la situación y me abordaron para preguntar si el gerente me había llamado la atención como regaño. Fue ahí cuando también descubrí mi identidad y les expliqué el verdadero propósito de mi presencia. Les costó algo

de tiempo asimilarlo, pues ninguno interpretaba lo que era un posgrado. Cuando al fin captaron la idea de la mecánica, lo relacionaron con un trabajo de infiltrado y les causó mucha gracia; no hubo problema alguno.

Hice lo mismo con los compañeros de las demás estaciones y momentos antes de la reunión final, pude hablar con ellos de forma distinta, ahora que ya sabían quién era yo en realidad. Curiosamente, algunos supusieron que era un enviado de la empresa, por lo que me pidieron información relacionada con la junta próxima. Los trabajadores pensaron que podía proporcionar información oficial sobre si el restaurante cerraría, o no. Era un momento de mucha incertidumbre.

3.8.3 Procedimiento de recolección y análisis de los datos cualitativos

Debido a la naturaleza de trabajador encubierto durante la investigación, no fue posible realizar anotaciones durante las horas de trabajo, por lo que se optó por llevar una bitácora diaria donde se hicieron las anotaciones más relevantes para la investigación. El marco teórico de la tesis, así como la estructura contenida en la encuesta basada en la operacionalización de conceptos, fueron la guía para realizar preguntas indirectas y conversaciones a los compañeros, así como hacer una observación más puntual en ciertos aspectos. Cuidando en todo momento no ser descubierto al igual que los verdaderos propósitos dentro del restaurante.

Al final de la estancia, la organización de la bitácora diaria fue organizada en un reporte de observación participante utilizando el programa *Microsoft Office Word*, que permitió la redacción de manera virtual. Dicho reporte se estructuró en una serie de categorías construidas con base en el marco teórico y resumían los aspectos más pertinentes a los propósitos del tema.

Se determinaron categorías como rol de empleado, la idea de la propina como una quimera, el trabajo en negro, sentido de pertenencia, la cofradía de empleados, la visión de género y las relaciones de poder. A pesar de no seguir estrictamente un orden cronológico, la redacción de los resultados de observación se centró en tres momentos: las primeras impresiones del rol asignado, compañeros y la empresa, seguido por el reporte del día a día

como empleado de restaurante, para por último hacer mención de los sucesos durante el final de la estancia.

Por último, se establecieron directrices para colocar dichas categorías con una secuencia lógica en apartado de resultados y ligarlos con los aportes teóricos de los autores para analizar los eventos.

3.9 Limitaciones y obstáculos de estudio

Se atribuye que el resultado en cuanto al nivel alto de sentido de pertenencia, no se debió a una mala interpretación de la encuesta, sino que la verdadera razón tiene que ver que los sujetos fueron abordados durante sus horas de trabajo y de servicio dentro de sus respectivos restaurantes. Es por eso que se observó una tendencia en la mayoría de los casos, por dar respuestas muy cuidadas señalando que todo estaba bien al interior del lugar, esto por el temor de tener represalias en el caso de los empleados y en cuanto a los dueños, sobrellevar únicamente el trámite de la encuesta.

Como se pudo apreciar, las observaciones de corte cualitativo fueron fundamentales para enriquecer la investigación acorde a los objetivos establecidos, dieron cabida a la interpretación teórica y permitieron hacer un comparativo entre los reactivos con respecto a sus experiencias. A pesar del resultado cuantitativo, la relación entre trabajo en negro y sentido de pertenencia no se considera nula. Pues a los trabajadores que se les pudo lanzar esa pregunta directamente debido a la confianza que surgió durante la encuesta, los comentarios se inclinaron a mencionar que el hecho de trabajar en negro debilita el sentido de pertenencia.

Como conclusión de este segmento, se reconoce la fase de la encuesta presencial durante esta investigación, no resultó determinante para llegar a la relación entre trabajo en negro y sentido de pertenencia. Como ya se redactó, de entre los múltiples factores se encuentra el hecho de que se encuestó solamente a un sujeto por establecimiento y la mayoría fueron empleados que no eran operativos. Encima, la tendencia de las respuestas fue muy cuidada y contrastaron con los comentarios anexos.

Sin embargo, se pudieron obtener datos muy interesantes que convirtieron a la fase de encuesta en una gran oportunidad para realizar un acercamiento a las particularidades del contexto gracias al trabajo de campo. Pero sin duda lo más importante fue, con base a este repaso por diferentes tipos de restaurantes turísticos, designar el caso de estudio para la siguiente fase metodológica: La inserción como empleado en un restaurante de la muestra, para realizar una observación participante.

Capítulo 4. Perspectivas de la dinámica laboral en el sector restaurantero turístico en Mazatlán

4.1 La industria del restaurante en México

La industria restaurantera es definida en los censos económicos de INEGI (2016) como aquellos establecimientos ubicados en zonas urbanas con “servicios de preparación de alimentos y bebidas para su consumo inmediato en el mismo establecimiento o fuera de éste”, donde, en general, se manejan y transforman alimentos para obtener un platillo, “caracterizándose por no efectuar ningún procedimiento de conservación o envasado del producto” (p. 8).

En relación al tipo de establecimiento, se distinguen tres (INEGI, 2016):

- Establecimiento fijo. Asentado en un lugar de manera permanente y delimitado por construcciones o instalaciones fijas.
- Establecimiento semifijo. Cuenta con instalaciones frágiles o rústicas de lámina o madera enclavadas al suelo de manera permanente.
- Actividad económica en vivienda. La actividad económica se realiza en un espacio de la vivienda.

En el 2014, el 74.5% de los restaurantes a nivel nacional se caracterizaron por ser de tipo fijo, el 13.7% de tipo semifijo y en el 11.7% el servicio se prestaba en la vivienda.

La relevancia de este sector por su derrama económica y sus altos índices de ocupación laboral, así como su integración en la esfera turística, han motivado para que se le perciba como “motor de la economía nacional”¹⁵.

¹⁵ Ver, por ejemplo, expresiones del Secretario de Economía en el gobierno de Felipe Calderón (2006-2012), Bruno Ferrari, y del actual Secretario de Turismo, Manuel Torruco Marqués; en El sector restaurantero, motor de la economía nacional, *SE*, <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/eventos-noticias/informacion-relevante/7148-boletin008-12> y en Blankenze, V. (2019, septiembre 6), Restaurantes son motor de la economía

A partir de datos de INEGI y CANIRAC se estima que en el año 2017 la industria restaurantera, con 451,854 establecimientos de preparación de alimentos y bebidas, tuvo un impacto en el 83 por ciento de las ramas de la actividad económica, lo que significó una aportación de 1.8% en el Producto Interno Bruto nacional y un 13% en el turístico, con más de 1.5 millones de personas ocupadas, de tal manera que, 7 de cada 10 empleos en el sector turismo son aportados por establecimientos restauranteros, por lo que se sitúa como la segunda rama económica en generación de empleo y la primera en autoempleo (Cortés, 2018).

En Sinaloa se registraron 2424 establecimientos de preparación y servicio de alimentos y bebidas con categoría turística en 2016 (ver tabla 3), pero, de acuerdo con CANIRAC (Silvas, 2013), se tenían registradas 8573 empresas en total, desde restaurantes con servicio completo, hasta comida para llevar y servicios de preparación de alimentos por encargo, entre otros, concentrándose sobre todo en los municipios de Ahome, Culiacán, Mazatlán, Guasave y Salvador Alvarado.

En 2013, la CANIRAC, delegación Culiacán, representaba a 2774 empresas y generaba alrededor de 110960 empleos (Silvas, 2013), mientras que, en Los Mochis, se estimó que la industria restaurantera local generaba más de 6000 empleos directos y más de 2000 empleos indirectos en 2015, representando el 1.4% aproximadamente del PIB Estatal y cerca del 12.5% del PIB Estatal Turístico¹⁶.

No obstante, si bien el sector restaurantero es considerado “motor de la economía”, las características del empleo son de alta inestabilidad. En el caso de Mazatlán, por ejemplo, en los establecimientos que dependen de la afluencia turística se caracterizan por sus puestos de trabajo de carácter eventual para cubrir la demanda en temporadas altas o por eventos relevantes como vacaciones de verano, fiestas de carnaval, semana santa o semana de la moto, principalmente, lo que representa un reto para el personal operativo al tener que

mexicana. *Players of life*, <http://playersoflife.com/nacional/negocios/restaurantes-son-motor-de-la-economia-mexicana/>.

¹⁶ Extraído de CANIRAC Los Mochis. Ver: <https://isolate.norton.com/?url=http%3A%2F%2Fwww.caniracsinaloa.mx%2F>

desenvolverse con las grandes exigencias que estas fechas requieren, pues se recibe visitantes tanto locales como nacionales y extranjeros.

Por otro lado, una buena parte de los empleos en el sector es calificado como no remunerado, por ejemplo, en 2014 (INEGI, 2016), solo el 52% de estos empleos a nivel nacional era remunerado, en tanto que el otro 48% correspondió a la clasificación “Propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados”; en el caso de Sinaloa, solo el 58% era remunerado, un poco más que a nivel nacional, pero todavía con una proporción muy alta de no remunerados.

Al comparar las remuneraciones pagadas en la industria restaurantera con otras actividades de la economía, se observa que el personal ocupado de esta industria se ubica entre los que registraron los niveles más bajos. En 2009, el promedio del salario mensual estaba apenas arriba del empleo en la actividad primaria, agropecuaria y forestal, reconociendo que, en esta industria, “las remuneraciones de los trabajadores se complementan con las propinas que reciben los trabajadores por parte de los clientes, las cuales no están consideradas en las remuneraciones cuyo pago realiza la unidad económica” (INEGI, 2016, p. 7).

De la misma manera, en una nota del diario digital de *Televisora Grupo Pacifico*, titulada “México con los salarios más bajos de América” el doctor en Ciencias Sociales y especialista en Sociología del Trabajo, Ernesto Sánchez Sánchez, manifestó que “dentro de lo que es el mercado informal del empleo en México existen trabajos atípicos como los que realizan meseros, cocineros y empleadas domésticas en los cuales no existen contratos firmados y por lo tanto los patrones no tienen una obligación plena (Camacho, 2019).

De acuerdo con Aguilar (2017), en 2014 en México, el 46% de los meseros no recibía prestación alguna. Alrededor de solo una tercera parte tenía como prestaciones Incapacidad en caso de enfermedad o accidente, aguinaldo, vacaciones pagadas, caja de ahorro, SAR o Afore y servicio de comedor; entre 6% y 20% tenían acceso a crédito de vivienda, tiempo de maternidad, seguro de vida, primas vacacionales, FONACOT y ayuda para despensa. Mientras que entre 0.3% y 1% contaba con prestación de reparto de utilidades, guarderías, becas y apoyos educativos y pensión de retiro.

Así pues, se advierte que se trata de un sector con sueldos bajos, inestables, con una importante proporción de empleados sin prestaciones ni remuneraciones, lo que los hace mantenerse en persecución de la propina como complemento de su salario.

Dicho esto, la investigación sobre el trabajo en negro plantea un escenario similar al de una tierra de nadie laboral. Al igual que en las historias de pueblos y bandidos, ante la ausencia de la ley, los individuos se ven en la necesidad de elegir o asumir, nuevas versiones de la autoridad y nuevas versiones de ganarse la vida para poder subsistir. Muchas veces la ley estaba a cargo de pistoleros sádicos o viciosos, pero eran los únicos capaces de garantizar la seguridad del resto. Por consiguiente, los demás tenían que aceptar estas condiciones. Hecho completamente similar a los resultados de la observación participante en cuanto a la cofradía y sus efectos en el colectivo de base, a raíz de un contexto de ausencia de leyes y el autoritarismo de la empresa.

4.2 Los restaurantes de las zonas turísticas de Mazatlán

De acuerdo con INEGI (2017) Mazatlán era la ciudad del estado de Sinaloa con mayor número de establecimientos de Preparación y servicio de alimentos y de bebidas con categoría turística en 2016 (Tabla 3), concentrando el 31% de ellos a nivel estatal¹⁷.

¹⁷ Es probable que el dato de INEGI incluya establecimientos no formales o sin servicio de meseros debido a que, en “servicios de preparación...” y “cafetería...” se consideran alimentos de tipo callejero como *hot dog*, frituras, elotes, o que ofrecen solo servicio para llevar como pollos rostizados, tamales, etc. Lo importante aquí es el comportamiento observado a nivel estatal.

Tabla 3
Establecimientos de preparación y servicio de alimentos y de bebidas con categoría turística por municipio según clase del establecimiento al 31 de diciembre de 2016

Municipio	Total	Restaurantes	Servicio de preparación de alimentos para consumo inmediato	Cafetería, fuentes de sodas, neverías, refresquerías y similares	Centros nocturnos, discotecas y similares	Bares, cantinas y similares
Estado	2,424	1,619	210	355	29	211
Ahome	402	251	48	51	1	51
Angostura	12	9	0	3	0	0
Badiraguato	7	7	0	0	0	0
Choix	8	6	1	1	0	0
Concordia	27	18	2	4	0	3
Cosalá	33	31	1	1	0	0
Culiacán	671	420	52	146	7	46
El Fuerte	51	30	3	9	0	9
Elota	19	9	4	3	2	1
Escuinapa	64	47	6	9	0	2
Guasave	136	83	26	13	4	10
Mazatlán	744	531	44	87	13	69
Mocorito	33	23	2	6	0	2
Navolato	27	19	3	4	0	1
Rosario	64	39	4	8	2	11
Salvador Alvarado	71	42	14	9	0	6
San Ignacio	50	50	0	0	0	0
Sinaloa	5	4	0	1	0	0

Fuente: INEGI, 2017

En general, los que más se destacan son aquellos restaurantes ubicados en las zonas con mayor afluencia turística, siendo estos los que se encuentran ubicados en los espacios conocidos como *Olas Altas*, *Centro Histórico*, *Malecón (Avenida del Mar)*, *Laguna*, *Zona Dorada*, *Sábalo Country* y *La Marina* (Ver descripción de características generales en Tabla 7, Anexo 4).

Una de las particularidades principales de estas ubicaciones, es que son cercanos a la playa, el atractivo principal de la ciudad, como “turismo de sol y playa”. Cabe mencionar, que las características de cada establecimiento varían de acuerdo a las ubicaciones antes mencionadas, estas distinciones pueden ser observadas desde el concepto que propone cada restaurante, el tipo de clientes que asiste, el tipo de dueños que tiene y el perfil de empleados del lugar.

La mayoría de los restaurantes están situados en la zona de *Centro Histórico* seguido de *Zona Dorada* (Tabla 4). Mientras que el concepto que mayormente se ofrece es el de Restaurante internacional (Tabla 5), es decir, aquellos restaurantes con oferta variada en sus menús, desde comida mexicana, mediterránea, europea, y cuentan con un sitio formal ya establecido. Seguido de los Restaurantes de mariscos, que se centran en el concepto de mariscos regionales, cerveza y banda.

Tabla 4
Número y porcentaje de restaurantes por zona de ubicación.
Mazatlán, Sin. Marzo de 2020

Zona de ubicación	Total	%
1. Centro Histórico	34	26.8
2. Zona Dorada	29	22.8
3. Sábalo Country	20	15.7
4. Malecón (Av. Del Mar)	16	12.6
5. Olas Altas	15	11.8
6. Laguna	7	5.5
7. Marina	6	4.8
Total	127	100.0

Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo y datos de los archivos de la STPS delegación Mazatlán.

Tabla 5
Giro del restaurante por zona de ubicación.
Mazatlán, Sin. Marzo de 2020

Giro del restaurante	Total	%	Z 1*	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	Z 6	Z 7
Internacional	58	45.7	24	12	13	4	4	0	1
Mariscos	23	18.1	1	4	4	2	5	4	3
Palapas de mariscos en la playa	8	6.3	0	0	0	8	0	0	0
Bar & Snacks	13	10.2	1	6	2	0	4	0	0
Campestre	1	1	0	0	0	0	0	1	0
Sushi	8	6.3	2	2	1	1	0	2	0
Pizzas	4	3.1	3	0	0	0	0	0	1
Café	7	5.4	3	1	0	0	2	0	1
Taquerías	5	3.9	0	4	0	1	0	0	0
Total	127	100.0	34	29	20	16	15	7	6

* En la tabla 4 se pueden identificar las ubicaciones de cada número de zona.

Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo y datos de los archivos de la STPS delegación Mazatlán.

Otra particularidad del escenario es el ambiente de cada zona dentro de una misma franja turística, elementos que hablan sobre las variaciones sociales y culturales que representa cada sector, como la música y a qué tipo de mercado va dirigido.

Por ejemplo, los establecimientos de *Olas Altas* están en constante convivencia con jóvenes, por el contexto bohemio y de música urbana, pero también con personas de la tercera edad, nacionales y extranjeros como visitantes tradicionales de la zona. En *Centro Histórico*, existe un ambiente más tranquilo debido al contexto artístico y cultural y dirigido a un turismo cultural, principalmente extranjero y de tercera edad; la música que se escucha en su mayoría no es de banda ni urbana.

En el *Malecón* (Av. Del Mar) predominan restaurantes que no son tan formales, como las palapas en la playa, orientado para provocar un ambiente de fiesta y reunión familiar, con música de banda y nortea en su mayoría. En *Laguna* se pudieron identificar restaurantes de mariscos con manejo de redes sociales y campañas de mercadotecnia que visten de gran

popularidad a estos establecimientos. En *Zona Dorada* predominan los establecimientos con música en vivo de rock, a pesar de que no es un ambiente tan familiar, recibe mucho turista americano y canadiense de tercera edad, así como la presencia de clientela juvenil. En la zona de *Sábalo Country* se pudieron observar restaurantes dirigidos a un concepto de clientela de mayor poder adquisitivo, mediante la oferta de platillo de alta cocina donde la mayoría de sus comensales son turistas americanos y canadienses de tercera edad. En *La Marina*, la mayoría de los establecimientos son conceptos de franquicias modernas dirigidas a un público de mayor poder adquisitivo y en específico jóvenes.

Con respecto a la dinámica laboral que caracteriza a las empresas restauranteras de categoría turística se puede afirmar, en primer lugar, que la versión de trabajo que se lleva a la práctica es una versión precaria, sobre todo para aquellos que se encuentran laborando en negro. Corresponde a una bien representada forma de trabajo de la cultura laboral del neoliberalismo y sus sistemas de flexibilización que llegaron al país a mediados de la década de los ochentas y ha sido adoptada por empresas de este sector. Con ello no se quiere decir que antes de las políticas neoliberales no existiera el trabajador sin contrato y seguridad social, pero es en el contexto de estas políticas que la precariedad se generaliza y aumentan las posibilidades de que se presente el trabajo en negro en las empresas establecidas formalmente.

El trabajador del sector restaurantero turístico de la ciudad de Mazatlán tiene un perfil más cosmopolita en el sentido de estar en constante relación con turistas internacionales, pero también, debido a ello, puede encontrarse en contacto con el mundo de la droga, particularmente en la distribución de estupefacientes, de la cual muchos echan mano para poder obtener ese tan ansiado ingreso extra.

Abunda en el sector la presencia empleados que han aprendido todo gracias a su experiencia, es decir, solo con conocimientos empíricos, por lo que, exceptuando a los trabajadores de puestos gerenciales o ejecutivos, los empleos operativos (cocineros, meseros, cantineros, lava lozas, ayudantes, etc.) no requieren de alta calificación en el personal; es común encontrar estos puestos ocupados por jóvenes con la finalidad de trabajar medio tiempo, personas que no encontraron empleo en otros lugares y cuentan con antecedentes, así

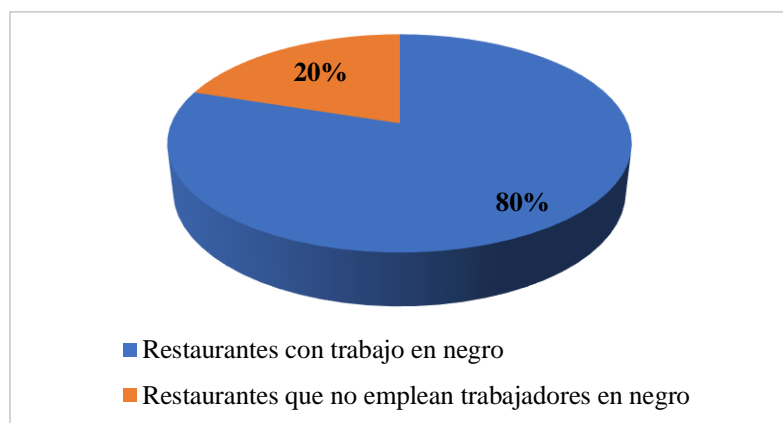
como personas con bajo nivel de escolaridad, que tienen un pobre historial formal laboral e incluso antecedentes penales.

La mayoría de estos establecimientos está en constante contacto con la venta de bebidas alcohólicas, por lo que se necesita de un perfil de personas que estén dispuestas a lidiar con este tipo de comensales, además de trabajar hasta altas horas de la noche porque se depende mucho de la vida nocturna.

En cuanto a los sueldos, éstos suelen siempre rozar el salario mínimo, es aquí donde aparece quizá la particularidad más significativa de este sector: la propina. El empleo en restaurantes es de los pocos empleos donde la parte más importante del ingreso lo constituye la propina, lo que significa entre otras cosas, la oportunidad de estar en un trabajo en el cual se puede ganar extra directamente proporcional a su buen servicio; es un empleo tan peculiar que puede percibir remuneración tanto por parte del patrón como del cliente.

Finalmente, en cuanto al trabajo en negro, se observa que en el 80% del total de establecimientos (127) se encuentran empleados dentro de esta categoría (Gráfica 7), cifra que rebasa las expectativas a pesar de tener el conocimiento de la magnitud de informalidad en Sinaloa, de 51% en promedio de 2018 a 2020 y 25% en gobierno y empresas en México, así como un 48% sin remuneración en el sector. Cabe aclarar que esto no quiere decir que el 80% de los trabajadores en el sector restaurantero esté bajo esta condición, pero sí impacta el hecho de que casi en la totalidad de los establecimientos del universo de la investigación exista esta práctica. Lo que hace suponer que los establecimientos no turísticos y ubicados en los barrios de la ciudad, estén en total informalidad.

Gráfica 7
Proporción de trabajo en negro en establecimientos de la muestra.
Mazatlán, Sin. Marzo de 2020



Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la tabla 6 se muestra cómo se distribuye la condición de trabajo en negro por giro del restaurante, en la columna “Sin TN” aquellos en los que no se detectó y la columna “Con TN”, en los que sí se detectó (en Anexos 4 se puede observar por Zona de ubicación, Tablas 8 y 9).

Tabla 6
Establecimientos en los que NO y SÍ se identificaron trabajadores en negro (TN) por giro. Mazatlán, Sin. Marzo de 2020.

Giro del restaurante	Total	Sin TN		Con TN	
		Total	%	Total	%
Internacional	58	14	24.1	44	75.9
Mariscos	23	3	13.0	20	87.0
Palapas de mariscos en la playa	8	0	0.0	8	100.0
Bar & Snacks	13	2	15.4	11	84.6
Campestre	1	0	0.0	1	100.0
Sushi	8	4	50.0	4	50.0
Pizzas	4	1	25.0	3	75.0
Café	7	2	28.6	5	71.4
Taquerías	5	0	0.0	5	100.0
Total	127	26	20.5	101	79.5

Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo y datos de los archivos de la STPS delegación Mazatlán.

Como se puede apreciar en la tabla anterior (Tabla 6), son 26 los restaurantes en los que NO se detectó trabajo en negro, lo que corresponde al 20% del total del padrón que se

elaboró para esta investigación. En tanto que en la mayoría SÍ se identifica con este tipo de trabajadores, sobresaliendo las taquerías y las palapas en la playa (obviando el caso del campestre), en segundo lugar, los de mariscos y los bares, en tercero los restaurantes internacionales, pizzerías y cafés; por último, con la menor proporción, los establecimientos de sushi.

Aunado a la gran relevancia que tiene el hecho de que el 80% de los restaurantes del padrón presenta TN entre sus filas, a raíz de esta información se puede inferir que el giro comercial de mariscos es uno en los que mayormente presenta esta condición de precariedad, pues al sumar restaurante de mariscos y palapas de en la playa arroja que el 90% de ese giro cuenta con TN. También, con base en las observaciones derivadas de la visita presencial, se pudo rescatar que el concepto de mariscos representa una tendencia a valerse del ambiente rústico, la fiesta y el pobre perfil de los trabajadores, para volver una costumbre el emplear trabajadores en negro.

Otro aspecto a destacar es que algunos de los restaurantes donde no se detectó TN, contaban con un sistema de “pagadoras” u *outsourcing*, esto significa que, a pesar de contar con seguro social, están afiliados como trabajadores con una empresa distinta a donde prestan sus servicios. Cabe mencionar que la cantidad de personal no resultó ser un pretexto para el TN, pues algunos de los restaurantes de esta tabla tenían una nómina de más de 50 trabajadores y todos con afiliación al seguro social. Por último, se puede observar los restaurantes en los que no se detectó TN, se ubican en las zonas de *Centro Histórico* y *Sábalo Country* (ver Tabla 8 en Anexos 4), las cuales, aunadas a la zona de *Marina*, son las que mayormente se perciben como restaurantes de mayor categoría por la clientela.

4.2.1 Explorando la relación entre trabajo en negro y sentido de pertenencia en las empresas restauranteras turísticas de Mazatlán

Como ejercicio de acercamiento al problema y como ya se explicó en el capítulo metodológico, se aplicó una encuesta a responsables de 75 establecimientos restauranteros de las zonas turísticas de Mazatlán, en donde se detectó trabajo en negro en el 77% de esta muestra (dato cercano al universo). A partir de los resultados cuantitativos y de las conversaciones que se generaron en la interacción, fue posible construir un panorama general

de la dinámica laboral y sentido de pertenencia, mediante un análisis comparativo de las visiones de los encuestados según su posición en la empresa.

De manera general, de acuerdo con lo arrojado por la encuesta, el nivel de sentido de pertenencia es ALTO, con un nivel de 4.07, en una escala donde el nivel máximo es MUY ALTO con 5 puntos (Gráfica 4). A partir de esto, podría pensarse que, de entrada, no se comprueba la hipótesis de que el trabajo en negro debilita el sentido de pertenencia, debido a que la gran mayoría de los establecimientos encuestados eran restaurantes con trabajo en negro.

Gráfica 4
Sentido de pertenencia en restaurantes de zonas turísticas de Mazatlán, Sin.
Marzo de 2020



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuesta

No obstante, al analizar con detalle el promedio de las respuestas a cada pregunta (P) de los cuestionarios y los comentarios externados en el momento de la aplicación, se observó lo siguiente (ver Gráfica 5):

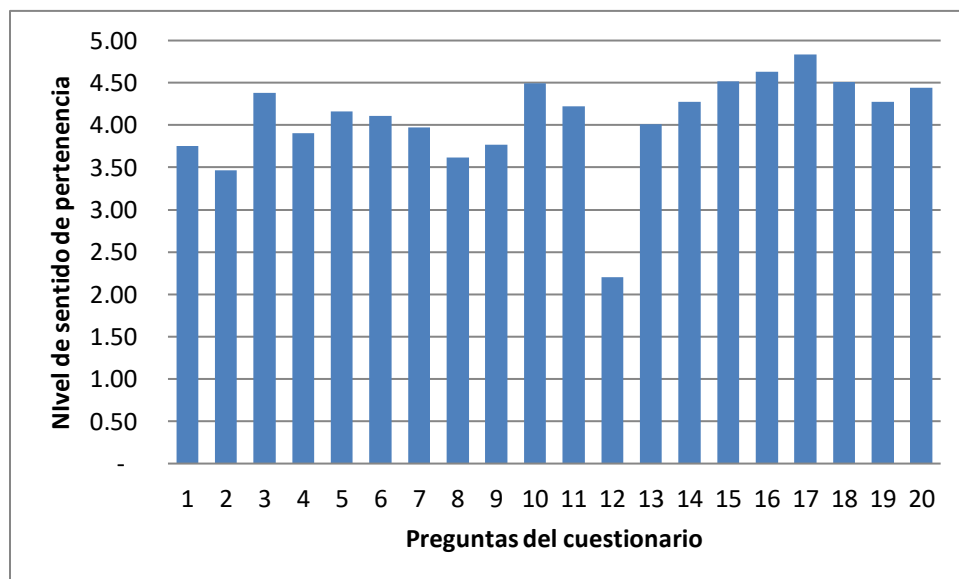
Por un lado, los indicadores con mayor puntaje fueron aquellos relacionados con el trabajo en equipo, por lo que se infiere

- P. 17 (4.8) –No existen barreras que impidan el trabajo en equipo.
- P. 16 (4.6) – No existen trabajadores aislados del grupo.
- P. 15 (4.5) – Aparte de hacer su trabajo, el empleado apoya a los demás.

Mientras que los de menor puntuación fueron los que tenían que ver con el cambio de personal y apoyo de la empresa, concluyéndose que:

- P. 12 (2.2) – Es poca la participación que tienen los empleados en actividades recreativas promovidas por la empresa.
- P. 2 (3.4) –La rotación de personal se encuentra en un nivel medio.
- P. 8 (3.6) – Es regular el deseo que tienen los trabajadores de permanecer más tiempo trabajando para la empresa a futuro.

Gráfica 5
Niveles de respuesta promedio por reactivo del cuestionario



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuesta

Se puede advertir cierto contraste en cuanto a las respuestas de menor puntaje, esto se debe a que, a pesar de que de manera global el sentido de pertenencia se calificó como ALTO, se esperaría que los empleados rotaran muy poco y que, a su vez, el deseo de permanecer más tiempo trabajando para la empresa a futuro fuera alto también.

En cuanto a las preguntas de mayor puntaje, se observa que son las que están relacionadas con la interdependencia en cuanto a la división del trabajo. Esto se puede catalogar como un signo relevante de unión o colaboración entre los trabajadores y por lo tanto, de cohesión social, sin embargo, se encuentra el contraste de las preguntas de menor puntuación en cuanto a la duración.

Por lo anterior, se puede inferir que el sentido de pertenencia es elevado en cuanto al deseo de cooperación y la adopción de roles como grupo de empleados, pero en tanto se observa un nivel medio en cuanto al periodo en el que se labora en el establecimiento y en el deseo mismo de quedarse, se puede suponer que, el sentido de pertenencia no es tan alto como arrojaron los valores de la encuesta o es un reflejo de que existen otros elementos que entran en juego. Lo que se abordará en el siguiente capítulo, apoyado en la observación participante.

Por otro lado, los comentarios que surgieron durante el levantamiento de la encuesta enriquecieron el panorama general de la situación ambigua de los trabajadores restauranteros. En ese sentido, dos empleados externaron lo siguiente:

He tenido la experiencia de trabajar con y sin seguro en varios restaurantes, cuando no lo tienes, influye mucho en tu relación con tus compañeros. Se siente como que aún no das el ancho, te empiezas a preguntar si estás haciendo bien o mal las cosas. (Cocinero, hombre, 25 años, trabaja en blanco)

La empresa se esmera mucho por hacer sentir que esto es una familia, tienen campañas de marketing al interior de la empresa para promover eso y así. Yo considero que si llegara a faltar el seguro social, todo eso de la familia se olvidaría, porque entonces los empleados se darían cuenta que todo se trata solamente de dinero. (Cocinero, hombre, 21 años, trabaja en blanco)

4.2.1.1 Los Dueños

El primer análisis es en función de lo recabado en cuanto al grupo de dueños, que representaron el 16% (12 sujetos) de los encuestados. Con base en la información se registra una clara tendencia al uso del poder coercitivo sobre el empleado; mediante la imposición de

ideologías, el aprovechamiento de la condición de desigualdad y sobre todo el hecho de ser ellos los dueños de los medios de producción.

Se pudo tomar nota de ciertos comentarios como:

Hay mucha rotación de personal, pero tiene que ver con el perfil del trabajador del restaurante. La mayoría son jóvenes y estudiantes, mientras se están preparando está bien, aquí están y se les dan facilidades. Pero a medida que buscan ya acomodarse en lo que estudiaron, se van, prácticamente su ciclo aquí es lo mismo que duran estudiando o menos. La otra cuestión tiene que ver con la generación, los millenials de esta época tienen muy poco compromiso. (Dueño, hombre, 34 años, TN detectado).

La verdad es que aquí los empleados son más como unos mercenarios, solo les interesa el dinero, por eso no existe un compromiso mayor con la empresa o nivel de motivación más allá de eso. (Dueña, mujer, 55 años, TN detectado).

El empleado no tiene ganas de trabajar ni compromiso, la mayoría de las veces son mal agradecidos y dejan la chamba tirada. No dan el ancho y no duran tanto tiempo. Algunos se van sin ya no avisar nada, otros después terminan amenazando con demandarte. (Dueño, hombre, 69 años, TN detectado).

Los empleados son muy mañosos, la mayoría de ellos mienten sobre lo que saben hacer o no y sus experiencias con tal de que los contrate. Algunos de ellos son muy buenos otros solo buscan aprovecharse de uno. Uno busca atenderlos bien pero los he cachado robando desde dinero, producto, equipo y hasta vendiendo droga a mis clientes. (Dueña, mujer, 28 años, TN detectado).

Relacionado a esta clase de comentarios, en algunos de los encuestados, se pudo observar que se jactaban de su capacidad para resolver conflictos con los empleados sin necesidad de recurrir a las instancias legales.

Los conflictos [que son] más comunes aquí tienen que ver con los empleados que siguen al administrador del dinero contra los que siguen al encargado de las operaciones. Mientras unos cuidan el dinero otros dicen que se debe invertir en mejorar el servicio al cliente. Se formaban grupitos en esos dos bandos y surgían los

problemas, pero en 7 años solo he ido 6 veces a atender demandas de empleados.
(Dueño, hombre, 40 años, TN detectado)

Si, están los que tratan de revelarse o se pelean entre ellos, los pleitos son más que nada por las oportunidades que les doy o no, casi siempre son entre los del turno del día y el de la noche que es el más aclientado. Todo se resuelve aquí, en 5 años solamente he tenido 3 despidos, la mayoría se va porque quiere. (Dueño, hombre, 62 años, TN detectado).

Esto resulta anecdótico, pues mientras los dueños hacen comentarios de este tipo, con cierto desdén hacia sus trabajadores en cuanto al sentido de pertenencia, de alguna manera son los mismos patrones los que imponen esta precariedad laboral al interior de sus negocios. Lo cual establece la primera relación entre TN y sentido de pertenencia obtenido de voz de los empresarios.

En contraste, de acuerdo con las respuestas de este grupo, el resultado cuantitativo de los 12 restaurantes encuestados resultó de 3.8, es decir, un nivel ALTO de sentido de pertenencia.

En cuando al ejercicio del poder coercitivo al interior de la empresa, coincide con la postura de Crozier (1990) en cuanto a que una de las tareas de la dirección de la organización es la aplicación de sistemas de reglas como fuente legítima de poder limitar las libertades de los actores. También, el poder coercitivo de la organización, en este caso los dueños, emana del resultado de una relación desigual, entre el dueño de los medios de producción frente a aquel que tan solo presta sus servicios. Para explicar la naturaleza de esta interacción, se entiende desde Crozier (1990) que es necesaria una relación de poder entre ambos actores, misma que surge de una condición recíproca pero desequilibrada y que depende de los recursos que cada uno disponga para entrar a la negociación.

De esta manera, cabe señalar que no se pretende juzgar el poder que tienen los dueños sobre sus empleados dentro de una relación desigual como la es la del trabajo porque es una situación completamente natural dentro de este contexto. Sin embargo, lo que se analiza aquí es la condición de TN, que se pudo comprobar como práctica normal entre los dueños encuestados.

Por ese motivo, la inserción de una ideología que no se limita a la explotación tradicional dentro de una relación laboral, sino que trasciende más allá para rebajar a cierto número de sus trabajadores a una situación en la que se le priva incluso de ser reconocido como empleado (porque no hay registro de que existe) y también atenta contra su humanidad misma (Derecho humano al trabajo digno).

La relación entre la instauración de una ideología y la propiedad de los medios de producción puede explicarse desde Marx y Engels, quienes, en crítica a la postura de Feuerbach sobre la ideología, señalan que ésta no logra imponerse por sí misma, sino que está siempre acompañada del hecho de que es impuesta por las clases dominantes. La clase que utiliza como arma de fondo, la propiedad de los medios de producción.

Por eso en cuanto a establecer una lógica propia para el interior de sus empresas, los dueños se adjudican esta facultad porque su clase:

... tiene a su disposición los medios para la producción material, dispone con ello, al mismo tiempo, de los medios para la producción espiritual, lo que hace que se le sometan, al propio tiempo, las ideas de quienes carecen de los medios necesarios para producir espiritualmente. (Marx y Engels, 1974 cit. en Ambriz, 2015, p.113)

Con esto se puede llegar a la interpretación de que el TN es una condición que está presente en gran número de restaurantes, gracias a que los capitalistas tienen el poder de hacerlo. Y a su vez, la ideología que es interiorizada por los empleados para aceptar estas condiciones coincide con el “tómalo o déjalo” que ofertan los empresarios.

En suma, la tendencia a señalar la importancia de que es necesaria la presencia de ellos (los dueños) en el restaurante para impedir anarquías y malas conductas que pudieran atentar contra los intereses de los propietarios, tiene su relación teórica. Se expresa a manera de antecedente histórico a través del postfordismo como respuesta a la obsesión por los controles sobre el empleado. Para Gorz (1997) la revolución científica del trabajo surgió en vías de una mejor organización pues existía una desconfianza hacia los empleados, a los que se les relacionaba con ser una mano de obra naturalmente refractaria al esfuerzo y estúpida, postura que se observó en los dueños encuestados a través de los comentarios despectivos hacia sus empleados.

Esta perspectiva de los dueños hacia su personal, pareciera ser una referencia a que el tener que lidiar con personal subordinado es una situación constantemente conflictiva y molesta para el empleador. Este mismo contexto se puede encontrar en Crozier (1990) cuando señala que al interior de las organizaciones no se trabaja con engranes sino con individuos. Seres humanos con la capacidad de sentir, analizar y decidir. Por lo que la cooperación es el verdadero reto de la acción organizacional cuando se sustituyen engranes por personas. Así mismo, André Gorz describe un escenario similar en cuanto a la organización y el control sobre los empleados, a lo que señala:

La organización y las técnicas puestas en funcionamiento reflejaban la voluntad del capital de ejercer una dominación total sobre el trabajo, para combatir "la indolencia", la pereza, la indisciplina y las veleidades de rebelión. La fábrica era el teatro de una guerrilla permanente, donde los obreros especializados desplegaban tesoros de ingenio para sustraer importantes reservas de productividad (muy a menudo de alrededor del 20 %) a la vigilancia del personal jerárquico. Todo el encanto y toda la creatividad de los obreros se empleaban en armar nichos ocultos de autonomía. (Gorz, 1997, p. 3)

Dicho esto, se puede interpretar que, con base en los resultados de la encuesta, la tendencia de los comentarios de los dueños gira en función del poder; con la imposición de ideologías como el TN, el aprovechamiento de la condición de desigualdad y el control sobre los empleados para defender los medios de producción y sus intereses. Corresponden una postura meramente economicista, desde el punto de vista del ahorro en el costo social de los sueldos, así como la optimización de los recursos y la prevención de robos (dinero, tiempo, insumos y equipo) producto de la desconfianza. Siendo su pertenencia a la clase capitalista, el sólido respaldo que les da el poder para la instauración de una ideología que promueve la precariedad a través de un discurso de "tómalo o déjalo" en cuando a las condiciones laborales que ofrece y que termina por insertarse en el colectivo de empleados.

Sin embargo, cabe mencionar que los comentarios que realizaron en torno a la dificultad de lidiar con recursos humanos, tanto los ejemplos de Crozier como de Gorz y el posfordismo corresponden a trabajos industriales. En los que, por hablar de tiempos actuales, sí existe cabida para la idea de sustituir trabajadores por máquinas, en orden de que estos se parezcan más a los engranes de un reloj.

No obstante, esa sustitución no era garantía de evitar pérdidas y conflictos, “durante todo el tiempo en que su fin fue eliminar el factor humano, reemplazando una mano de obra cada vez más rebelde, por robots, la automatización de las fábricas siguió siendo una fuente de costosos chascos” (Gorz, 1997, p.3). Asimismo, el sector objeto de este estudio y que representan estos dueños pertenece al sector servicios donde no hay lugar para cambiar empleados por máquinas, pues es justamente el servicio de los trabajadores lo que busca la clientela de la que vive el empresario.

4.2.1.2 Los capitanes

En cuanto al grupo de capitanes, gerentes y supervisores (49% de los encuestados), la tendencia de las respuestas y comentarios vertidos arrojó la construcción de un perfil de trabajador alienado. Esto en término marxistas, se refiere a que el trabajador se vende al capital a cambio de un pago por su fuerza de trabajo. Pero esta razón en sí, no lo hace diferente a sus demás compañeros del personal operativo, pues ambos grupos están bajo la modalidad del trabajador enajenado. Aquellos que, en orden de trasladar este concepto al contexto actual, no son dueños de otra cosa que no sea el desempeño, jornada a jornada, que le dedican a su empleador a cambio de un pago.

En cuanto a este grupo de encuestados que ocupa un rol de liderazgo y autoridad, las respuestas fueron similares entre ellos, pues a pesar de que su puesto era el de Gerente, Capitán o Supervisor, cumplían el mismo rol al interior de los respectivos restaurantes. En estos casos, lo que se observó fue una tendencia a señalar que el ambiente laboral dentro de los restaurantes era muy positivo, que los empleados manifestaban un sentido de pertenencia elevado y que no existían barreras en cuanto a las condiciones de trabajo que impidieran que el empleado pudiera desempeñarse de la mejor manera.

Otro detalle en cuanto a este grupo de encuestados es que pareciera que la responsabilidad que recaía en sus hombros, por su carácter de encargados, los hacía responder que todo estaba bien entre sus filas. La mayoría se adjudicó la cualidad de poder resolver los conflictos operacionales, promover la cooperación, el trabajo en equipo, el bienestar del colectivo y destacar los valores de la empresa para la que trabajan. Es decir, para los encuestados de este grupo, el nivel de sentido de pertenencia es ALTO (4.1), conforme a los parámetros del cuestionario.

Muy pocos comentarios negativos surgieron, así como tampoco se observó una tendencia a quejarse de los dueños o de los empleados, salvo en casos aislados. Cabe mencionar, no obstante, que las puntuaciones más bajas de toda la encuesta se obtuvieron de los reactivos aplicados a tres sujetos de este grupo de liderazgo, de los que se obtuvo 2.4 (Bajo), 3.2 (Normal) y 3.5 (Normal). En estos casos aislados, los comentarios tuvieron que ver con la falta de interés de los dueños en la atención al empleado, así como de ciertas estrategias que se utilizan en contra de sus derechos laborales. En relación a esto, los comentarios de estos sujetos también estaban dirigidos a criticar el pobre desempeño del personal a cargo, la rebeldía, el individualismo y la indiferencia hacia compañeros y empresa.

Cada trabajador es el reflejo de los valores que tiene en casa, la gente aquí viene a hacer lo que no lo dejan hacer allá, o lo que su generación viene haciendo. Como el caso de los trabajadores millenials ¿Tus papás están divorciados? Pues también los de estos trabajadores, así son los millenials. Familias donde solo hay papá o mamá y por tener que trabajar los descuidan. No quieren trabajar y solo les importa el dinero. (Gerente, hombre, 40 años, TN detectado)

Aquí cada quien viene a aportar un poco para que la chamba salga, el que comete errores o faltas, pronto se le aplica un correctivo, pero todos se esfuerzan mucho por el negocio. Molestan algunas decisiones de la empresa como el hecho de que cada vez nos finiquitan y renuevan el contrato, también mandan a descansar a mucha gente sin paga y sin motivos justificables o nos descuentan días. Muchas cosas aquí se hacen para ahorrarse un dinero con los empleados. (Capitán, hombre, 29 años, no se detectó TN)

Es raro trabajar para un negocio que es una cadena, porque muchas decisiones ya vienen por instrucción de gente que no es ni de aquí. Todo el monitoreo es a distancia y hay que estar muy al pendiente de las órdenes. Aquí se les da seguro solo al que se lo gana, pero al trabajador no le importa mucho eso, de hecho, la única razón por la que se esfuerzan para tener seguro es para poder faltar. Aquí los muchachos se van de fiesta y no vienen a trabajar, traen justificantes de recetas falsas pero la empresa no se las acepta, el único justificante por enfermedad es la incapacidad que da el IMSS. (Gerente, hombre, 27 años. TN detectado)

Ahora bien, un punto de análisis a considerar en cuanto a las respuestas de dueños y encargados, es el hecho de que mientras la tendencia entre los encargados que no eran dueños, se inclinaba a mencionar que no estaban siendo rebasados por la situación, pues siempre tenían todo bajo control y eran capaces de resolver los retos de la cooperación, por su parte, los dueños encuestados argumentaron que la razón por la cual asumían el control de sus negocios era porque era completamente necesario, de lo contrario los trabajadores tomarían el control del lugar y era más fácil que incurrieran en malas prácticas ante la nula o poca presencia del patrón. La postura del dueño contrasta con la de un encargado que se siente importante y capaz de recibir la confianza del patrón para defender su patrimonio y a la vez ser un intermediario entre los trabajadores.

Dicho esto, la particularidad que se observó en las respuestas y comentarios de los líderes en cuanto a la alienación es en el sentido de que este grupo se ha apropiado tanto de su rol en particular, que aparenta ser el dueño del restaurante. Pareciera que el trabajador era la empresa, ya que en la mayoría de los 37 encuestados de este grupo, utilizaban términos como: “aquí somos un restaurante”, “el que no anda al cien lo corro”, “aquí nos afecta”, etc. También se pudo notar un notable agradecimiento con la empresa por parte de ellos, representatividad e incluso un elevado afecto hacia el restaurante. Así como se mencionó en apartados anteriores, la tendencia era señalar que todo estaba muy bien y sin problemas.

Manifestaron también sentirse importantes por el rol de liderazgo que les había otorgado el patrón y esto a su vez, se traducía en posicionarse en el organigrama por arriba de los demás compañeros. Un dato interesante es que en la práctica se observa que, si el trabajar en blanco es un privilegio dentro del colectivo, tanto gerentes como capitanes son de los pocos que sí pueden tener esa cobertura.

Con criterios de designación como este, implementados por los empresarios, lo que se puede interpretar es que “la situación del mercado de trabajo y las políticas públicas y empresariales están favoreciendo entre los trabajadores unos comportamientos individualistas que en nada contribuyen a la acción colectiva sindical” (Prieto, 2007, p.8). De esta manera, lo que el trabajador interioriza es anteponer el bienestar individual antes que el colectivo, porque los privilegios son escasos y no hay para todos.

Sin embargo, se interpreta que este sentimiento de alienación de los capitanes y gerentes, que pareciera hacerlos sentir los dueños del lugar, tanto por la poca presencia del patrón como la investidura de poder que se les fue otorgada sobre los demás compañeros del colectivo, es una situación similar a la que plantea Coriat (cit. en Gorz, 1997) en cuanto a los instrumentos de sometimiento de dueños sobre empleados: “El capital no aplica ciertos principios más que a condición de haber podido precaverse de antemano contra el uso autónomo, por parte de los obreros, de las parcelas de poder que se les fueron concedidas” (p.8). Lo cual indica una referencia directa a que la autonomía y libertad del empleado, no será mayor a aquello que el empresario pueda controlar.

Así, bajo la situación de que el gerente está más cerca del dueño y por encima de sus compañeros tanto en organigrama como en condiciones de trabajo ¿se tratará tan solo de una ilusión diseñada por el empresario orientando el sometimiento en dos sentidos? ¿premiando a un individuo sobre otros para que este se sienta personal de confianza y funja como una fuerza de choque contra el colectivo?, y, por otro lado, ¿fomentando la competitividad y el individualismo por parte de aquellos que no son tan privilegiados? Esto, tomando en cuenta que las condiciones de trabajo óptimas o “prestaciones mínimas de ley” no deberían ser objeto de concurso al ser inherentes a los trabajadores subordinados.

En contraste, los casos aislados en los que los capitanes o gerentes expresaron ciertos desacuerdos hacia la empresa aún en su carácter de líderes remiten a la noción de un encargado comprometido con el restaurante, pero a su vez, consciente de las injusticias hacia sus compañeros como grupo. Esto es una contrariedad hacia la tendencia que buscan lograr las empresas desde hace ya casi cuatro décadas, en la que se puede observar un interés por brindarle un lugar a la sociedad a cambio de una lealtad sin medida.

De esta manera “el joven obrero puede encontrar en la ‘cultura de la empresa’ y en el ‘patriotismo de la empresa’ que la firma le inculca un sustituto de pertenencia a la sociedad global, un refugio contra el sentimiento de inseguridad” (Gorz, 1997, p.8). A pesar de este patriotismo reflejado particularmente en los capitanes y gerentes -tal vez en mayor medida porque en ese espacio social ellos son los “privilegiados” a diferencia de sus compañeros-, resultó interesante conocer la postura de líderes que no están alienados a ese nivel, al menos

en ideología, y por consecuencia, son agentes capaces de darse cuenta de la situación laboral que se vive a nivel general dentro del restaurante y pueden expresarlo.

4.2.1.3 El personal operativo

Los resultados del personal operativo fueron distintos en comparación con las respuestas de los otros dos grupos de encuestados. Pues en el caso de los trabajadores operativos (35% de los encuestados), no se observó una tendencia hacia una postura, más bien existieron opiniones divididas.

Este último grupo de encuestados corresponde a aquellos en los que no pudo ser posible aplicar los reactivos a figuras de autoridad. Aquí se incluyen los empleados que ocupaban los puestos de mesero, cajero, cocinero y *bartender*. En principio, este tipo de puestos dentro del restaurante fueron los de interés para la observación directa de la relación entre trabajo en negro y sentido de pertenencia. Sin embargo, de haberse aplicado una encuesta por restaurante, dirigida a este tipo de trabajadores, se estaría alejando de conocer la postura de los administradores. Los cuales, en el papel, son los encargados de atender las necesidades del grupo de empleados, por lo tanto, se consideró que la visión de ellos podría ser más amplia que la de los trabajadores de puestos operativos que están enfocados en su área solamente.

Del grupo de encuestados pertenecientes al personal operativo, fueron aplicadas 26 encuestas. De las cuales se arrojó que el nivel de sentido de pertenencia es nuevamente ALTO (4.0), según la percepción de los trabajadores de estas áreas. Sin embargo, una vez más las observaciones tienen un contraste en cuanto al dato cuantitativo. Esto se debe a que se encontraron comentarios en varios sentidos por parte de los empleados, lo que los convierte en el único grupo donde no existió una tendencia unidireccional en cuanto a las respuestas.

Se identificó a aquellos que mostraron una postura de mucho agradecimiento con la empresa tanto por sus atenciones de forma directa como la manera en la que se crearon las condiciones necesarias para la cohesión entre los compañeros. También se pudo rescatar los comentarios de aquellos que tildaban de explotadores o excéntricos a los dueños, imponiendo condiciones de suma desigualdad, que tenían inmersos a los trabajadores en una decadencia y precariedad. Los calificaban como abusivos que se aprovechaban de la necesidad del

empleado como si se tratara de un “tómalo o déjalo”. Por último, se encontraron aquellos empleados operativos que les eran indiferentes todas las situaciones externas al cumplir con su trabajo y recibir una paga.

Lo que influye en el buen ambiente laboral, tiene que ver con que aquí los trabajadores estamos bien atendidos, afortunadamente los dueños son personas de muy buen corazón e interesados por ayudar al empleado. Esto ocasiona que entre nosotros exista un mutuo apoyo y se tenga mucho gusto por el trabajo. (Bartender, hombre, 27 años, TN detectado)

Sinceramente hay que reconocer el esfuerzo que hace la empresa por los trabajadores en cuanto al sueldo, las prestaciones, el ambiente que promueve y el trato hacia nosotros. No es cuestión de dinero, hay otros restaurantes que venden más y les importan menos los trabajadores. Aquí es más mérito del dueño, es una persona muy recta y considera que así debe ser para todos. Existen conflictos entre los trabajadores como todo, pero en cuanto a igualdad de condiciones, todo es muy recto. (Cocinera, mujer, 26 años, no se detectó TN)

Los dueños son muy despistados, están jóvenes y se dan muchos aires de grandeza, pero no les importa el negocio. Vienen cuando quieren, no se preocupan por uno y somos nosotros los que sacamos todo el trabajo, que es muy pesado. (Cocinera, mujer, 71 años, TN detectado)

No hay mucha motivación aquí, los patrones a gusto. La gente está muy poco comprometida por eso no duran mucho. Aquí ya sabemos que a cada rato cambiamos de compañeros, nada más venimos por el dinero. (Mesero, hombre, 25 años, TN detectado)

La mayor dificultad es trabajar con un dueño que es muy especial, ya está mayor y tenemos que lidiar con eso. Está difícil que los muchachos se concentren así, si el patrón desconfía, esa misma desconfianza se pasa entre los compañeros y no se puede trabajar bien. (Cajera, mujer, 44 años, TN detectado)

Por un lado, los trabajadores que reconocían el esfuerzo de la empresa por crear las condiciones de trabajo óptimas en los establecimientos manifestaron que justamente este

esfuerzo se traducían en un instrumento para la cohesión social del grupo de empleados. Esta postura de los encuestados puede asimilarse con el pensamiento de un trabajador reflexivo en cuanto al rol que ha de cumplir en una división social del trabajo. Como explica Mora Salas (2015) la cohesión social tiene que ver con la serie de factores que mantienen unida a la sociedad; como la disposición de los individuos de fortalecer estos lazos, así como la identificación de los actores con la colectividad. De esta manera, el trabajador operativo que se siente correspondido por el empleador traduce ese compromiso hacia él, al igual que sus compañeros, es ahí donde nace la pertenencia.

Del mismo modo, otro factor elemental de esta cohesión social está relacionado con los roles dentro de la división social del trabajo, este nexo se explica desde Durkheim (2007) quien menciona la importancia de la solidaridad orgánica donde existe una interdependencia de necesidades mutuas. Dicho esto, dentro del contexto laboral, el patrón emplea – el empleado trabaja, todo en función de servicio a cambio de paga y condiciones adecuadas para hacerlo. Es importante señalar que en el momento que se hizo una revisión para comparar las respuestas de los encuestados que manifestaron reconocimiento en la cohesión social del grupo, se pudo observar que algunos de esos establecimientos eran “Restaurantes con trabajo en negro”.

Por lo que, en los casos específicos, se puede tratar de un reconocimiento que no va en función de que el trabajo en blanco es sinónimo de cohesión social. La explicación a este fenómeno puede remitirse a la implementación de estrategias por parte de los trabajadores, las mismas que radican en una delgada línea entre la racionalidad y la irracionalidad. Menciona Crozier (1990) que no puede entenderse el comportamiento del actor sin abordar la interacción con su entorno y otros sujetos; es en este contexto que el actor elabora su racionalidad, y su estrategia (con miras a la superación). La estrategia planteada por Crozier invita a preguntarse si aún en un restaurante con TN existe una victoria para el empleado. La respuesta puede ser que sí, un trabajador que encuentre satisfacción a tal grado de manifestar un reconocimiento hacia el patrón y que encuentra cohesión social en el grupo, tiene que ver justamente con la trayectoria del trabajador.

Puede tratarse de un empleado que aún y trabajando en negro, encuentre racionalidad en su condición laboral, pues proviene de un contexto incluso peor. Con una formación

académica limitada, poca experiencia, ignorancia al respecto, antecedentes negativos o simplemente mucha necesidad de trabajar. Un individuo en esas condiciones puede manifestar agradecimiento de trabajar para un restaurante a pesar de su estatus, mismo que pasará por alto al momento de interactuar con el colectivo. Dicho esto, ¿existirá entonces cierto interés por los empresarios para buscar emplear trabajadores con este tipo de perfil? ¿Trabajadores que sean “inmunes” a los efectos del trabajo en negro?

Por otra parte, el sector de empleados operativos encuestados que expresó un descontento contra la empresa y que admitió que las conductas de los patrones se traducen en un elemento descohesionador, puede analizarse de la siguiente manera. Primeramente, las observaciones hablan sobre el perfil de un trabajador que está consciente de lo que significa el trabajo y del “deber ser” de las condiciones laborales:

Nuestras sociedades son, como lo escribía Habermas, ‘sociedades fundadas sobre el trabajo’. El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. (Méda, 2007, p. 17)

Por tanto, sus reclamos van en función de un sentido de resistencia. Una oposición que puede explicarse nuevamente desde la teoría de la acción organizacional, donde se dice que a pesar de que la organización tiene la finalidad de restringir las libertades de los actores, estos a su vez son individuos con capacidad de agencia frente a la estructura, lo que ocasiona que el poder coercitivo de la organización también tenga sus restricciones.

Para el caso de los comentarios de este grupo de encuestados, se trata hasta el momento de una negociación en la que ellos no están siendo favorecidos. Por consecuencia, justamente el hecho de que los trabajadores asumen su derrota en cuanto a las malas condiciones de trabajo y explotación es que puede surgir el sentimiento de resistencia.

El individuo es el único capaz de darse cuenta de su propia realidad., de él es la tarea de emancipar su pensamiento para comenzar a evaluar alternativas para un posible cambio. Cortés (2014) retoma de la obra *Orientalism* de Edward Said, que el sufrimiento del pueblo es el efecto del intercambio cultural entre socios que tengan conciencia de la desigualdad de tal intercambio. Esto para referirse que el sufrimiento es el principal indicio de conciencia ante cualquier desigualdad y como requisito necesario para la resistencia.

Por último, en cuanto a la tendencia del “tómalo o déjalo” que comentaron algunos trabajadores operativos, tiene relación con las nuevas modalidades que pueden observarse en cuanto a las relaciones laborales en el mercado actual a partir de la era de la flexibilización del empleo. “La “flexibilización” convirtiendo a la remuneración laboral en algo libremente negociable entre la empresa y cada uno de sus prestatarios individuales de trabajo. Aranceles convencionales y salario mínimo legal dejan de contar, solo vale la ley del mercado y la relación de fuerzas entre la empresa y la persona considerada “independiente”, cuya prestación será comprada en virtud de un acuerdo comercial. (Gorz, 1997, p.16)

En suma, con base en el análisis de los individuos encuestados por sus respectivos restaurantes, se pueden establecer los perfiles de estos tres tipos: El primero es el de los dueños, que con base en su naturaleza capitalista, imponen discursos e ideologías para que sean insertados al interior de sus filas y aceptados por los empleados condiciones como la del trabajo en negro. En el caso de los gerentes, capitanes y supervisores; se encontró relación con el perfil de un trabajador alienado que se siente el dueño del lugar. Manifiesta un agradecimiento con los dueños debido al nivel jerárquico y privilegios que se le fueron otorgados por encima de sus compañeros. Solamente en casos aislados, se pudo observar la postura de líderes que aún y en su nivel, pudieron expresar desacuerdo. Por último, el perfil de los encuestados pertenecientes al personal operativo, cuya opinión fue dividida, corresponde tanto a un actor que interioriza su función en cuanto a la división social del trabajo y la cohesión social, así como al individuo que al saberse explotado, indicia a la resistencia.

Hasta aquí, es posible advertir contradicciones entre los resultados cuantitativos, que arrojan un alto sentido de pertenencia, con los comentarios emitidos a la par por los encuestados; de lo que se puede inferir que, ante condiciones generales de precariedad, el trabajo en negro no parece ser un factor determinante en sí mismo en el sentido de pertenencia y por tanto en la cohesión social o de grupo. Pero habrá que ahondar en ello y en el carácter particular de esta relación en el personal operativo del sector restaurantero. Cuestión que se hace en el siguiente capítulo.

Finalmente, la combinación de los elementos analizados -la ideología de los empresarios, la alienación de los capitanes, las condiciones del mercado laboral, la resistencia

de los empleados y sobre todo la prevalencia del trabajo en negro en la mayoría de los restaurantes encuestados- son una serie de eventos que parecieran converger dentro del mismo espacio: dentro del contexto político económico neoliberal.

4.2.2 Neoliberalismo ¿el origen del trabajo en negro observado?

La prevalencia del TN que se obtuvo como resultado de la encuesta puede entenderse como el reflejo de una imposición con fines meramente económicos. Partiendo de un análisis teórico, se puede atribuir que esta realidad observada sienta sus bases en los ideales que trajo consigo el modelo neoliberal y la adopción de este discurso por parte de las empresas. Hablar de neoliberalismo significa para González (2018) el alejamiento del Estado de su carácter social, así como el establecer el libre funcionamiento del mercado, esto, acompañado de “la difusión de la idea de superioridad del mercado para asignar recursos y premiar a los más eficientes (individualismo) y un Estado con menor injerencia directa en la actividad económica” (González, 2018).

Por su parte Cavorozzi (1997) explica que, gracias a la naturaleza de esta separación, se le puede conocer como una transición de un capitalismo “estado céntrico” hacia uno “mercado céntrico” (cit. en Fair, 2008, p.2). En este sentido, resulta sencillo asumir que cambios tan significativos en materia económica, lógicamente también tuvieron sus efectos en el ámbito laboral. Con un puntual énfasis en que ya no se contaría con un Estado asistencial o benefactor, sumado a la apertura de las fronteras hacia la globalización con llegada de nuevos modelos de producción y organización laboral, sin olvidar las privatizaciones de las empresas del gobierno.

Cabe señalar que la incursión de este modelo fue sumamente criticada desde su nacimiento; de acuerdo con Fair (2008), tiene sus bases en la propuesta de Friedrich Hayek y Milton Friedman, y comienza a implantarse en primer lugar en América Latina: en 1973, en Chile, durante el régimen dictatorial del General Augusto Pinochet y en 1976 en Argentina, durante la dictadura militar; posteriormente se instauró en Gran Bretaña y en Estados Unidos en los gobiernos de Margaret Thatcher y Ronald Reagan respectivamente. En México, las políticas neoliberales se instituyen a mediados de la década de los años

ochenta, teniendo a los presidentes Miguel de la Madrid y Carlos Salinas de Gortari como sus principales referentes.

Las críticas al neoliberalismo más puntuales tuvieron relación con la venta de las empresas nacionales a capital privado, y que en algunos casos ni siquiera eran inversionistas nacionales. Estuvo presente la idea nacionalista en contra de este proceso en el cual prácticamente el Estado se estaba deshaciendo de sus patrimonios. Sin embargo, la promoción del modelo para con la mayoría de los países alrededor del mundo, significó el surgimiento de otro proceso que, si bien no es sinónimo de neoliberalismo, sí tiene una relación directa con él, se le denominó; globalización.

El discurso del neoliberal se insertó en México mediante un nuevo proceso de reestructuración que “implicó la difusión de la idea de superioridad del mercado para asignar recursos y premiar a los más eficientes (individualismo) y un Estado con menor injerencia directa en la actividad económica” (González, 2018). La consolidación del Estado neoliberal en México significó el desempleo de las personas que trabajaban para las empresas públicas, nuevos ordenamientos como la flexibilización del empleo, lo cual incrementó las condiciones de precariedad laboral, así como la disminución de prestaciones sociales relacionadas con el trabajo debido a la desaparición del estado interventor.

La clase obrera encontró en el neoliberalismo, un hándicap de proporciones bíblicas, pues la nueva acumulación de riqueza causó un cambio de timón. El poder económico y político que alguna vez descansó en la figura de los Estados Nación, ahora pasó a manos de los capitales privados y las empresas transnacionales.

De esta manera, pareciera que la profundidad con la que ha logrado insertarse el fenómeno neoliberal, ha sido tal, que incluso la agencia que pudiera poseer el trabajador se ha vuelto en un margen por demás restringido. El panorama no luce favorecedor para la capacidad de agencia de la clase obrera dentro del contexto neoliberal, pues en épocas pasadas:

... la afirmación más fuerte de la modernidad era que somos lo que hacemos; nuestra vivencia más intensa es que ya no es así, sino que somos cada vez más ajenos a las conductas que nos hacen representar los aparatos económicos, políticos o culturales que organizan nuestra experiencia. (Touraine, 1997, p. 27)

De esta manera se acentúa esta tendencia a la despersonalización de los individuos, la entrega a las irracionalidades y la presencia de un poder coercitivo externo que condiciona la vida de las personas. Fair (2008) menciona incluso que una de las conclusiones del discurso del contexto actual, es que este no es solo uno de los mundos posibles, sino que es el único que hay. Una visión que corresponde a la ausencia de alternativas a esta realidad donde se está a la deriva a merced ni siquiera del Estado, sino de la iniciativa privada.

Curiosamente, de entre los 75 encuestados, tan solo fue un trabajador que, después de contestar a los reactivos planteados, se permitió realizar una serie de comentarios que más allá de desdeñar la conducta del dueño o de los compañeros, hizo alusión de manera indirecta al neoliberalismo como un gran responsable de la situación actual del empleo en los restaurantes:

¿Por qué no me preguntas sobre el verdadero problema? Sobre las condiciones en las que trabajamos. Aquí nadie tiene seguro social, salvo el señor de la barra, tampoco se cumple ninguna prestación. Nuestros salarios son raquíticos, de lo único que vivimos es de las propinas. Es muy difícil trabajar así, para mí y para los demás, no se siente uno respaldado.

Pero no es culpa de este patrón, pregunta en los demás restaurantes y todos te contarán la misma historia, te dirán que es lo que hay. El verdadero problema es que ya nadie ve por nosotros, ni el gobierno ni nadie. Pero antes no era así, todo cambio un poco antes de los años 90's, antes el empresario era diferente. El gobierno estaba más interesado y los patrones te correspondían, te daban la cobertura para que te sintieras más parte, eso se reflejaba en tu compromiso con ellos y en como trabajabas con tus compañeros. A mí me tocó trabajar para un restaurante donde te daban la oportunidad de volverte socio de la empresa, imagínate ese nivel... ahí sí prácticamente eras dueño de una parte del negocio y te motivaba a dar todo por él. Ahora ya nada es así. (Capitán, hombre, 48 años, TN detectado)

4.2.3 El mundo le pertenece a las empresas: estrategias

Con la instauración del modelo neoliberal, la clase obrera ha sufrido la transición a una orfandad en términos políticos, económicos y sociales como resultado de la muerte del Estado paternalista. Los trabajadores ahora yacen a merced de los intereses económicos de

las empresas privadas, quiénes instauran tanto discursos como instrumentos que atentan cada vez más y más hacia la ya de por sí fragmentada representación del trabajo.

Los resultados de la investigación en cuanto al elevado porcentaje de restaurantes con trabajadores en negro, puede entenderse justamente como una estrategia o instrumento de los empresarios con fines de economizar. “Los empresarios reducen sus costos laborales al contratar a los trabajadores en la informalidad, con el consecuente proceso de precarización y deterioro del mercado laboral en su conjunto” (Samaniego, 1998 cit. en González, 2018). Por lo tanto, la gran presencia de trabajadores bajo esta condición se traduce en un ahorro económico en al menos dos aristas.

La primera de ellas es una reducción en el pago de impuestos relacionados a la nómina, o el llamado costo social de la nómina. Pues es justamente esta, una de las características más significativas de dicha condición laboral, recordando la definición de la OCDE: el empleo no registrado o “en negro” es aquel que sin ser ilícito no está declarado ante las autoridades pertinentes, sustrayéndose de la reglamentación y de los impuestos, lo que lleva a una reducción de las prestaciones de la seguridad social (cit. en Neffa, Oliveri, Persia y Trucco, 2010).

Para el caso del Estado de Sinaloa, el costo social de la nómina del cual se desprende un dueño o patrón al emplear trabajadores en negro representa una evasión en las cuotas obreras y patronales que se aportan al seguro social, fondo de pensiones y vivienda. Así como también el pago de contribuciones federales como el ISR por sueldos y salarios o bien el pago de un subsidio al empleo cuando se trata de empleados que reciben una paga muy baja. La última contribución que se evade es el Impuesto Sobre Nómina, que se aporta directamente a nivel estatal.

Aparte de las contribuciones, la otra arista tiene que ver con el pago de las prestaciones laborales en relación a la cobertura legal del empleado. Pues al formalizarse conforme a la ley una relación laboral (trabajar en blanco), el subordinado no solo adquiere obligaciones, sino también derechos (seguridad social, aguinaldos, participación en las utilidades de la empresa, días de descanso, salario mínimo, vacaciones, indemnizaciones, etc.).

Dicho esto, lógicamente el empoderamiento del trabajador no es algo que esté dentro de los planes del modelo neoliberal, es por eso que los empresarios buscan modificar las relaciones de trabajo, para alejarlas lo más posible a aquellas en las que los subordinados puedan investirse de protección o representar costos en contribuciones como la del seguro social, como explican Dion y Murillo (2006), en aras de la competitividad, los productores buscan la reducción de los impuestos aplicados a costear la seguridad social.

Sin embargo, en todos los restaurantes de la muestra, incluidos aquellos en los que fue negado el levantamiento de la encuesta, se pudo observar una tendencia a la incomodidad al contestar preguntas relacionadas con los trabajadores. Esta postura se pudo observar en los tres grupos de encuestados (dueños, gerentes y empleados operativos) por igual. Con base en el *expertise* del investigador, este escenario ya se había contemplado como una gran posibilidad de suceder. Esto se debe a que las encuestas en relación a trabajadores son muy similares a las visitas que realizan los inspectores de las autoridades competentes. Pero si el mundo es de las empresas ¿a qué se debe el temor de estas visitas?

La respuesta es sencilla, como su naturaleza lo indica; el trabajo en negro no es enterado a las autoridades. Por lo tanto, existen sanciones a las que se puede hacer acreedor un empresario por tener trabajadores bajo esta condición, la misma que se detecta mediante inspecciones domiciliarias. No obstante, más allá de un temor por ser sancionado por las autoridades, la incomodidad de atender preguntas en relación a las condiciones de trabajo se deriva de un temor distinto. Lamentablemente, existen representantes de las autoridades laborales, que, en su carácter de inspectores, incurren en malas prácticas al momento de realizar estas visitas.

Para este tipo de personas, las inspecciones laborales no son más que un pretexto para pedir sobornos a los empresarios a cambio de permitir que éstas sigan operando bajo condiciones ajenas a las legislaciones laborales. En estos casos, a pesar de que los sobornos son sumamente inferiores al costo de regularizarse, se convierten en una molestia para los dueños por su carácter de chantaje. Lo peor de todo, es que al final de cuentas la lucha por los derechos de los trabajadores en mano de las autoridades queda en segundo término, pues la mayoría de las veces, el soborno basta para que la situación del trabajador siga como si nunca se hubiera detectado ninguna omisión.

4.2.4 El estandarte blanco

A pesar de la gran prevalencia de restaurantes con trabajo en negro, se tuvo también la oportunidad de aplicar encuestas en ciertos restaurantes en los que no se detectó trabajo en negro. En la medida que se realizó un comparativo en cuanto a las variantes de TN, sentido de pertenencia y las observaciones de corte cualitativo, se pudo observar que los resultados más altos en cuanto al nivel de sentido de pertenencia coinciden también con aquellos restaurantes en los que no hay TN. El perfil de estos establecimientos, con base en los resultados, sirvió para colocarlos como los tipos ideales de las variables de investigación. Particularmente en los siguientes casos con cero casos de TN.

1. Nivel: Muy Alto (5/5) – Población: 58
2. Nivel: Muy Alto (4.7/5)- Población: 300
3. Nivel: Muy Alto (4.7/5)- Población: 65
4. Nivel: Alto (4.4/5)- Población: 60
5. Nivel: Alto (4.4/5)- Población: 24
6. Nivel: Alto (4.4/5)- Población: 45

El orden con el que se presentan estos datos corresponde a la escala en la que es más significativa la relación entre un alto sentido de pertenencia como consecuencia de la no existencia del trabajo en negro. En esta numeración, donde se destacan los 3 primeros lugares, es relevante el que uno de ellos emplea alrededor de 300 personas, una población que resulta muy alta y aun así no emplea trabajadores en negro. Otro dato de observación es que los primeros 3 lugares en esta escala representan para los trabajadores de restaurante con los que se ha podido dialogar de manera formal como informal, los sitios de mejor reputación laboral. También se encontró una relación entre los primeros tres restaurantes, y la buena aceptación que tienen en cuanto a la clientela.

Yo considero que la clave más importante aquí es el respeto, el respeto que tiene el dueño con nosotros y el respeto que tenemos entre nosotros los compañeros. Aquí nos sentimos como en casa, nos conocemos desde hace mucho, somos prácticamente

familia, eso se refleja en el equipo que hacemos a la hora de trabajar. (Capitán, hombre, 53 años, no se detectó TN)

Tal y como lo mencionó el encuestado en su carácter de capitán, se pudo observar que era una persona de mucha experiencia y el ambiente entre los trabajadores lucía armónico. De igual manera, se observó que no tuvo mayor inconveniente en contestar las preguntas, a diferencia de la mayoría que parecían esconder algo. En cuanto al nivel de rotación de personal, señaló que era muy bajo pues la gran mayoría de los trabajadores tiene muchos años ahí. Información que con base en informantes claves, se pudo corroborar. El alto sentido de pertenencia expresado por el encuestado en los reactivos coincidió con los aspectos que se pudieron observar durante la visita.

Al empleado le nace ponerse la camiseta por la empresa, la verdad es que aquí se promueven muchos valores. Uno de los ideales principales es justamente la creación de fuentes de empleos de calidad para todas las familias mazatlecas y eso se refleja en el desempeño de todos. Tiene mucho que ver la forma en la que la empresa promueve las actividades fuera del trabajo, es como darle un seguimiento al empleado, preocuparse también por su parte humana y hacerle ver que esto es una familia. (Supervisora, mujer, 45 años, no se detectó TN)

Es uno de los mejores restaurantes en los que he trabajado, de hecho, es el mejor de Mazatlán. Se tienen todas las prestaciones, las propinas son muy elevadas, en 5 meses me compré una motocicleta de 100 mil pesos. Hay meseros que han viajado hasta Dubái de puro trabajar aquí. El dueño es muy atento con nosotros en varios aspectos; invierte mucho en capacitación, servicios de salud de los más caros, préstamos personales, te puede financiar un coche si quieres o el servicio del taller. Dialoga mucho con los empleados, a mí incluso un día pagó mi fianza cuando me arrestaron. En cuanto a la hora de trabajar, todo se hace de la mejor manera porque sentimos ese respaldo. (Mesero, hombre, 24 años, no se detectó TN)

Los comentarios de estos tres encuestados, hacen referencia a la importancia del trabajo desde el punto de vista como empleado, donde no se limita únicamente al factor económico como un satisfactor de necesidades. Sino que encuentran en el trabajo, un tema que abarca las cuestiones humanas, como la cohesión social y el reconocimiento de ser

significativo para algo desde el rol de empleado. Cuestiones que se asemejan a la idea del individuo como parte fundamental de un todo, no solamente como un prestador de servicios. Esta situación se remite a las nociones con respecto a lo que significa el trabajo, antes del periodo neoliberal. Donde “el trabajo (asalariado, se suponía) era considerado como la actividad fundamental en torno a la cual las sociedades se jugaban su cohesión interna y aquella que otorgaba a los individuos un lugar (legítimo) en la sociedad” (Prieto, 2007, p. 1).

El hecho de observar trabajadores que pudieran expresarse así de su situación con todo y las particularidades del contexto en el que están inmersos, fue la prueba de cómo se han podido conservar a lo largo del tiempo, vestigios de aquellas batallas por los derechos laborales. Luchas en las que se buscaba darle al empleo el lugar que este merecía como un pilar de la sociedad, en cuanto la protección legal y la representación política que debería tener. Aspectos que parecieran pertenecer a otra época, al periodo del llamado pleno empleo y la cuestión social del trabajo, una época dorada para el trabajo.

No obstante, existe la otra cara en cuanto a los encuestados del denominado estandarte blanco. Se trata de comentarios anexos a aquellos en los que se reconocía la gran relación entre trabajo en blanco y el sentido de pertenencia tanto a la empresa como al colectivo de empleados. Versiones que hablaban sobre el “costo” si se quiere ver así, de trabajar en restaurantes con este estándar. Las cuales llevan a añadir al análisis de los resultados obtenidos, una perspectiva teórica hacia otra vertiente. Corrientes que llevan a preguntarse ¿Cuál es el verdadero papel del sentido de pertenencia en las empresas? En esta instancia, se analizarán dos posturas que pudieron ser destacadas. Estas fueron denominadas como; el “sentido de élite” y por otro lado “la secta”.

En cuanto al sentido de élite, primeramente se hace mención sobre algunos comentarios tanto de sujetos encuestados como de informantes claves.

Yo entré a trabajar aquí por palancas, esa es la única forma de entrar, aquí solo entran los mejores, pura gente con más de 20 años de experiencia. Y aun así me pusieron pruebas y pruebas hasta que logré convencerlos. Si llevas solicitud como un lugar normal, nunca te aceptarán, solo con referencias. (Mesero, hombre, 24 años, no se detectó TN)

La diferencia es que si te pones a observar, en el Restaurante --- no aceptan a cualquiera. Se ocupan requisitos muy puntuales que no se solicitan en la mayoría de los restaurantes. Que seas joven, sin antecedentes penales, exámenes de antidoping, buen historial e incluso cumplir con ciertas características físicas como la apariencia o el sexo. Son más selectivos en ese caso, cuentan con los filtros como las empresas establecidas; exámenes que hacen los de recursos humanos y cosas así. (Capitán, hombre, 27 años, experiencia en el medio)

Con este tipo de posturas, se puede observar un sentido de elitismo, es decir que existen una serie de requisitos que deben ser cumplidos al igual que contar con cierto estándar para poder insertarse. Este suceso puede explicarse como la aplicación de un distintivo, que visto de manera general, no es más que la creación de una lógica propia para este sector laboral en específico.

Un distintivo que es motivo de orgullo para aquellos que han logrado entrar a trabajar en alguno de este tipo de restaurantes y a su vez es una buena razón para que aquellos que no pudieron, interioricen una decepción. Pero ¿ésta es la intención de los empresarios? A lo que su explicación puede estar relacionada con que “es económicamente más ventajoso concentrar el poco trabajo necesario en poca gente, a la que se le ha inyectado el sentimiento de ser una élite privilegiada que merece sus privilegios por un celo que la distingue de los ‘perdedores’”(Gorz, 1997, p.13). Exista intención o no, con base en las observaciones, se puede identificar que el sentido de elitismo ha logrado marcar un punto de referencia para los trabajadores restauranteros.

Es por eso que, en cuanto a estos criterios de selección elitistas, se explica desde Gorz (1997) como una la tendencia de las empresas neoliberales:

...no contratan más que obreros jóvenes, escogidos con cuidado, sin pasado sindical y, en Gran Bretaña sobre todo, se les impone en el contrato de trabajo el compromiso, bajo pena de cesantía, de no hacer nunca huelga y no adherir a un sindicato que no sea el de la casa. En suma, no contratan más que a obreros despojados de su identidad de clase, de su lugar y su pertenencia a la sociedad global. (p. 8)

Haciendo un poco más de análisis y a pesar de que se trata de dos situaciones distintas, bien pueden ser relacionadas no en cuanto a forma sino de fondo. La aparición del sentido de

elitismo como un elemento de filtración, que divide a ganadores de perdedores y que a su vez establece un ranking entre los mejores y peores restaurantes para insertarse.

Es similar a la vertiente que ubica al desempleo como una condición estructural en favor del capitalista. La imposición de políticas como “flexibilidad laboral asociada con el problema del desempleo y a las políticas estatales para combatirlo, indican que entre más grande el ejército de desempleados es más fácil imponer tales formas de organización del trabajo” (González, 2018). Desde esta idea, el desempleo al igual que el sentido de elitismo, se convierte en un instrumento utilizado por las empresas, diseñado por un sistema de organizaciones capitalistas que incluye la política económica en orden de marcar la pauta del mercado laboral.

Esto puede interpretarse como un doble argumento, mientras que la relación entre desempleo y elitismo que se está planteando busca directamente que el empresario condicione los sueldos del personal ocupado mediante la presión del ejército de reserva, indirectamente se vuelve la medida que adoptan el resto de los empresarios que empiezan a recoger las “sobras”.

Es decir; de manera directa el restaurantero de estandarte blanco tiene el privilegio de seleccionar y descartar, pero el personal que está empleado en sus filas constantemente vivirá con la presión de saber que está ocupando un puesto privilegiado y muchos candidatos afuera están esperando por una vacante. Y a su vez, de manera indirecta, la decisión del estandarte en blanco sirve como herramienta para que el restaurantero en negro imponga sus condiciones.

Argumento que se reafirma mediante lo expuesto por Román en cuanto a los efectos del desempleo:

Ante la precariedad del mercado de trabajo en el mundo, es comprensible que las condiciones de negociación de los asalariados frente al capital fueran muy complicadas. Esta situación facilitó la flexibilización del mercado de trabajo en todo el mundo, porque obligó a millones de trabajadores a aceptar empleos informales sin prestaciones de ley, con largas jornada, sin descanso, sin protección sindical, ni prestaciones laborales, empleos eventuales, poco calificados y al margen de las contrataciones colectivas. (Román, 2013, cit. en González, 2017)

Este puede entenderse como el punto de origen del “tómalo o déjalo” observado en los resultados de las conversaciones.

Ligado al sentimiento de elitismo y sus efectos, se pudieron extraer comentarios en relación a lo que se denominó como “la secta”, categoría que nace en este proyecto con la finalidad de referirse a las condiciones que buscan establecer las empresas hacia sus empleados, caracterizadas por la entrega total del individuo hacia los intereses del restaurante, incluso más allá de la relación laboral. Un mesero expresó:

Dentro lo bueno, lo único malo podría ser que son demasiado estrictos. Desde la puntualidad, siempre 10 minutos antes de la hora de entrar, la presentación de uno; uniforme limpio porque lo revisan con un detector de bacterias. Uñas cortas igual que el cabello. Ya en el trabajo, aunque seas mesero, lavar los baños y tu área de trabajo cada hora e igual se aplica el detector de gérmenes. Los horarios son pesados también, usualmente son cercas de 15 horas de trabajo a un ritmo muy alto.

Aparte, la filosofía es: aquí es como si estuvieras en una carrera, como si quisieras ser doctor o abogado, tienes que prepararte. Pero vas a ganar más que un doctor o un abogado. Como se invierte mucho en capacitación, cursos, clases de inglés, etc., al patrón le molesta mucho que la gente se salga de aquí. Tienes que entregarle tu vida al restaurante y pues muchas personas tenemos otras aspiraciones a futuro a pesar de la buena paga. (Mesero, hombre, 24 años, no se detectó TN)

Con base en el comentario del encuestado es que se puede interpretar lo que se mencionó como la secta. Pareciera que mientras con una mano el empresario ofrece condiciones de trabajo por encima del promedio del sector y muy similares a las del pleno empleo. Con la otra cobra un costo muy elevado a los empleados que lograron insertarse, un precio que tiene que ver con prácticamente entregarse a la empresa de por vida.

Desde el fundamento teórico, esto puede observarse en cuanto a que:

... la firma le propone el tipo de seguridad que ofrecen las órdenes monásticas, las sectas, las comunidades de trabajo: le pide que renuncie a todo -a toda otra forma de pertenencia, a sus intereses e inclusive a su vida personal, a su personalidad- para darse en cuerpo y alma a la empresa que, a cambio, le dará una identidad, una

pertenencia, una personalidad, un trabajo del que puede estar orgulloso: se convierte en miembro de una "gran familia". (Gorz, 1997, p.8)

Con el análisis de estas dos categorías, se puede decir que al interior de los restaurantes del estandarte blanco se detectó un sentido de pertenencia elevado por parte de los trabajadores, reforzando la importancia de este elemento como una dimensión de la cohesión social para los integrantes del colectivo. Así como también se pudo observar una estrecha relación entre la categoría de trabajo en negro y el sentido de pertenencia, pues para estos casos, a menor trabajo en negro, mayor es el sentido de pertenencia.

No obstante, en este mismo rubro de los restaurantes que no tienen TN, se pudieron destacar dos elementos aparte de la relación entre las categorías principales de esta investigación. Se encontró que, en los restaurantes del estandarte en blanco, los efectos que tiene la nula presencia de trabajador en negro representan un sentido de elitismo tanto para los trabajadores del restaurante de forma directa, así como para el resto de trabajadores del mercado laboral de este sector. De la misma forma, se observó una tendencia a estructurar el manejo de estos establecimientos como si se tratara de una secta, organizaciones que exigen un sentido de pertenencia total, en las que los trabajadores deben interiorizar el entregar prácticamente su vida entera a la empresa.

Capítulo 5. Cohesión social y sentido de pertenencia entre los trabajadores de un restaurante de mariscos en Mazatlán

Se puede partir de la analogía de Goffman (2001), que explica a las relaciones sociales como representaciones teatrales, para decir que el escenario de la investigación puede ser percibido justamente como un campo producido y moldeado por los actores donde se desarrollan dichas interacciones. En esta investigación, el escenario es un restaurante ubicado en la zona turística de la ciudad de Mazatlán, Sinaloa.

En un recorrido por estos establecimientos, más allá de cualquier típica visita como turista o cliente, se implementó una primera observación -mediante la encuesta- con el propósito particular de aproximarse al espacio de los actores que son objeto de este estudio como lo son el personal operativo de estos restaurantes: cocineros, meseros, barra de bebidas y ayudantes. Posteriormente, la inmersión en el escenario -mediante la observación participante- permitió el reconocimiento de sus particularidades, así como las características del territorio físico en el que laboran. Considerando pertinente destacar que el desempeño como empleado operativo encubierto dentro del contexto restaurantero, incluyó la particularidad de realizarse en los albores de una pandemia global como la del COVID 19.

Siguiendo en la línea del contexto y la figura del restaurante, al ser un lugar físico, ocupado por individuos, resulta pertinente hacer una relación entre el entorno material y el significado cultural que emana de los actores, para esto, la concepción más cercana a los propósitos de esta investigación, es la que señala que hablar de esta combinación de elementos es hablar de un territorio que hace referencia “a cualquier extensión de la superficie terrestre habitada por grupos humanos y delimitada (o delimitable) en diferentes escalas: local, regional, nacional o supranacional. Se trata del espacio estructurado y objetivo estudiado por la geografía física y representado (o representable) cartográficamente” (Giménez, 1996, p. 10).

5.1 La empresa y sus empleados

La justificación en torno a la selección de este restaurante tiene que ver con la relevancia que tienen los restaurantes de mariscos en la ciudad. Y de forma más específica, aquellos que ofrecen la combinación de los tres elementos: mariscos, cerveza y música de banda sinaloense, pues se consideran una expresión de la cultura mazatleca.

Lo que “en términos más descriptivos diríamos que la cultura es el conjunto de signos, símbolos, representaciones, modelos, actitudes, valores, etc., inherentes a la vida social” (Giménez, 2007, p. 128). Esta terminología, va a tener bastante relación con los aspectos que fueron observados durante la investigación y que terminan por comprender la intención que se busca ofertar por parte del restaurantero cuando el giro comercial es este en particular.

El restaurante que fue sujeto de estudio, pertenece al perfil de lo que se puede denominar como “Clásico instantáneo” por su intención de ofrecer un concepto moderno de restaurante de mariscos, pero con base en emular todas las características de un restaurante tradicional de mariscos mazatleco.

Dicho esto, tanto los clásicos instantáneos y los restaurantes de mariscos tradicionales pueden explicarse a través del nexo entre cultura y territorio. Para Giménez (2007) la relación entre cultura y territorio puede entenderse a través de tres dimensiones; el territorio como un espacio de inscripción de la cultura, para hacer referencia a los bienes ambientales; el territorio como área de distribución, esto en alusión a las pautas distintivas de comportamiento; y, por último, la cultura como objeto de representación, apego afectivo y símbolo de pertenencia socio-territorial.

Esta es justamente la intención con la que restaurantes como en el que se realizó la observación participante buscan. Corresponden a la idea de lucrar con formas objetivadas de la cultura, desde la cercanía del lugar con la franja de playa, la utilización de un nombre que hace referencia a la nostalgia de la región, el tipo de comportamiento que impone a sus empleados y el ambiente representativo de la ciudad a través del ya mencionado tridente de mariscos, cerveza y banda. Es objeto tanto de los clientes locales, como de los turistas que

quieren vivir su experiencia mazatleca y también para aquellos que quieren sentir la nostalgia del apego territorial.

Pasando de la oferta comercial al ámbito de la organización laboral, el restaurante contaba con una población de 55 empleados, cantidad que está por encima del promedio de los 32 los restaurantes del mismo giro de encuestados.

5.1.1 La organización formal

En la empresa no se tiene claridad de la importancia de la inducción de los nuevos empleados, ya que, al presentarse por primera vez a la empresa, a este tesista, en su rol de empleado, no se le dio siquiera una plática introductoria en torno a cómo estaba conformado el restaurante. En ningún momento, desde el primer día hasta el último, nadie proporcionó alguna información referente a la empresa a la que se representaba. Es decir, se trata de una organización que soslaya un protocolo formal para introducir a un nuevo integrante, lo contrario pudiese redundar positivamente en el sentido de pertenencia que pueda tener un trabajador con respecto a la empresa de la que forma parte.

Debido a esto, en el rol de empleado, no había forma de sentir algún compromiso con los valores u objetivos de la empresa porque fueron completamente desconocidos. No había forma de saber siquiera si se compartían los mismos ideales del negocio, ni tampoco sobre alguna instrucción del qué hacer o no hacer para serle fiel a los principios del lugar al que se llegó.

Lo más cercano fue el adiestramiento inicial que se dio por parte del mismo personal operativo, un joven mesero, pero con experiencia. A este punto se llegó de una forma muy curiosa:

El gerente, de quien se esperaba un adiestramiento inicial, dado que él cubre el rol de la figura máxima de autoridad para los sujetos de estudio -o al menos esa atribución le da el organigrama- se portó muy amable cuando se presentó el primer día, pero lo primero que hizo fue acudir con uno de sus meseros con mayor experiencia para que se encargara de la capacitación, pero este se negó, se le negó al gerente argumentando que estaba muy ocupado. Después de ese rechazo, el gerente tuvo que encomendar a otro de los meseros, que por el momento no estaba haciendo nada (el restaurante no estaba tan lleno) el adiestramiento.

El joven mesero comenzó con un recorrido por el restaurante y como le fue posible, realizó el adiestramiento sobre las labores asignadas, acerca del área de trabajo y el lugar donde se encontraban los suministros que se pudieran necesitar; no duró más de dos minutos. Como era de esperarse, en ese momento se tenían muchas más dudas que respuestas y aun así se comenzó a trabajar, porque el ambiente laboral era similar a la de una situación de caos, todo tenía que hacerse al instante. Fue así que se comenzó a dar tumbos por todas partes y a desempeñar el papel como si se estuviera listo. Nadie se preocupó si debido a la torpeza pudiera hacer algo perjudicial hacia la empresa o los comensales. Si algo así pasaba, en todo caso no sería culpa de los compañeros, esa era la percepción.

Tras la ausencia de una inducción o un primer acercamiento por parte de la empresa hacia las áreas, la organización, los empleados, las funciones y el rol que había de ocuparse como trabajador, el conocimiento de la estructura formal de la organización tuvo que ser construida a través de los días, con base en la conversación con el resto del personal y sobre todo por la observación.

Dicho esto, el restaurante dividía su operación en 5 grandes áreas, cada una con su respectivo capitán y un gerente que es la autoridad máxima sobre todas ellas.

1. **Cocina:** Su función principal era la preparación de platillos calientes y postres. Los roles de este grupo se dividían entre los que cocinaban y los lava lozas que también fungían como bodegueros. La población aproximada era de 15 trabajadores, la más grande del restaurante y la única que tenía mujeres en su grupo (6). Su capitán es el chef.
2. **Producción:** Su tarea era la preparación de los insumos necesarios de proteínas para los platillos, salsas y especias que se servían tanto en cocina como en barra fría. Este grupo era el encargado de agregar el toque característico a los platillos con base en las exigencias del restaurante. Su líder era el encargado de producción y su población de trabajadores era de 4.
3. **Barra de bebidas:** Eran los encargados de servir los “tragos”, bebidas con hielo y cerveza, para que los meseros las llevaran hasta los comensales. Su población era de 4 trabajadores y era la única área donde el capitán no era el de más edad.

4. **Barra fría:** Se dedicaban a preparar todos los platillos fríos de mariscos, como ceviches, ostiones, aguachiles, etc. A pesar de ser un área también de preparación de alimentos, ellos estaban a la vista de todos pues su área simulaba ser una carreta de mariscos de la cual creció alrededor todo un restaurante. Es debido a la simulación de ese concepto, que la estación estaba a la vista de todos. Su jefe era el capitán de barra fría y la población era de 4 empleados.
5. **Meseros:** Está es el área más importante de todas para este caso de estudio. Se conformaba por 12 meseros y 2 capitanes, dividiéndose en 3 tipos de rangos: En primer lugar, los dos capitanes; en segundo, los meseros, quienes a su vez se dividen por edad y experiencia, 6 de mayor edad se imponían a otros 6 de menor edad, no mayores de 25 años; finalmente, en la categoría más baja de la jerarquía, los ayudantes, como grupo de apoyo.
6. **Accesorios:** Como una extensión de estas áreas existen grupos accesorios o de extensión como lo son las *hostess*, dos jóvenes menores de 20 años que se dedican a recibir a los comensales y asignarles su mesa. La caja también es un grupo de apoyo, conformado también por dos mujeres jóvenes; su labor principal se limita a ser un apoyo para el gerente y dar efectivo cuando se necesite, ya que la cuenta de las mesas se hace de manera electrónica. El almacén es un grupo de dos trabajadores que controla los insumos y utilería. Los ayudantes, ya antes mencionados, también son un grupo accesorio de apoyo.

5.1.2 El trabajo en negro (TN)

Otro de los factores esenciales para la selección del caso de estudio, en relación al tema de la relevancia para la cultura de la ciudad la oferta de dicho restaurante fue que el establecimiento en cuestión es un “Restaurante con trabajo en negro”. Y justamente a conformación de las áreas de trabajo y sus respectivas tareas, como se acaban de explicar, tiene una relación directa en cuanto a la población de trabajador en negro y en blanco:

- El restaurante cuenta con una población de 35 trabajadores en negro, lo cual representa el 63% del total de empleados.

El nexo entre el TN y la organización por áreas se debe al criterio que utiliza el dueño para decidir a quién se le permitirá trabajar en blanco. El primer criterio para otorgarle seguro social a un trabajador en el restaurante es con base en el área a la que pertenezca y su puesto. El personal de cocina, barra fría y barra de bebidas, son a los que mayormente se les da seguro social (no a todos los del área).

La justificación es que el personal que labora en dichas estaciones está más propenso a sufrir algún accidente. Haciendo referencia a que pueden sufrir algún corte, quemadura y resbalarse con el suelo húmedo. Lo curioso de este criterio es que la empresa crea su lógica propia y la difunde ante sus empleados, con respecto al “para qué” sirve el seguro social, limitándose al hecho de que contar con este derecho se limita únicamente a la atención médica.

Aunado a esto y acorde a esta lógica, sigue siendo un pensamiento muy equivocado puesto que no solo personal de estas áreas es vulnerable a accidentes o situaciones de alto riesgo. De igual forma, el resto del personal que trabaja en piso puede sufrir accidentes de cualquier índole, dentro y fuera del trabajo.

El segundo criterio para asignar seguro social es con base en la antigüedad y el desempeño del trabajador. Dentro del restaurante, el personal de mayor antigüedad es el cuerpo de meseros, cuya base se mantiene desde hace casi 4 años, considerando que el restaurante tiene una antigüedad de 6. Con este tiempo de funciones de la empresa, la mayoría de los meseros manifestó que, en respuesta a su dedicación, la empresa “ya está contemplando otorgar el seguro social”.

Se pudo conocer el caso del gerente en turno, quien formó parte de la base de meseros hasta ser ascendido a gerente. A pesar de su antigüedad y cargo significativo no cuenta con seguro social, pero, a decir del propio gerente, es por una decisión personal, relacionada con sus descuentos de crédito de vivienda a los que estaría sujeto al trabajar en blanco.

Estos criterios coinciden con lo observado en los resultados de la aplicación de la encuesta, en cuanto a que se utiliza el seguro social como una recompensa, además de la antigüedad como un criterio comúnmente aceptado. En la fase de la encuesta, algunos sujetos manifestaron que, si un trabajador lograra tener seguro social antes que uno con mayor

antigüedad, de inmediato causaría un conflicto al interior del colectivo. En contraste, cuando el área que ocupa el trabajador es criterio para el otorgamiento de seguridad social, no es motivo de conflicto puesto que el resto de los trabajadores interioriza que, más que un privilegio, es una cuestión inherente a la vulnerabilidad de las tareas a desempeñar. Dichas posturas pudieron comprobarse en el restaurante de mariscos.

5.1.3 Las condiciones de trabajo

El rol de empleado en el establecimiento es el de un trabajador precarizado. Aparte del trabajo en negro, al menos el 80% del personal operativo percibe apenas el salario mínimo. Cuentan con jornadas laborales agresivas, más de las 8 horas diarias -casi 13 horas- (de 11 de la mañana hasta las 2 de la mañana de otro día) y sin pago de horas extras.

Los empleados no cuentan con el equipo necesario para desempeñar sus labores; son escasos los trapeadores, franelas, escobas, guantes, cubre bocas. La mayoría tiene que comprar los suyos para prevenir esta situación, como en el caso propio, que para atender el rol que se estaba actuando, se tuvo que comprar una franela para la limpieza, pues era el objeto que más necesitaba para el trabajo. Es una realidad que todo empleo conlleva cierto riesgo y a pesar de que la empresa debe proveer las medidas de protección necesarias, siempre recae cierta responsabilidad en el trabajador. Pero en la observación, se realizaron un sin número de actividades riesgosas (limpiar ductos de aire, paredes y ventanas sobre una silla, trepar a un enrejado para limpiar el polvo, verter una olla de caldo hirviendo sobre un termo) en las que jamás se fue prevenido por los compañeros ni por alguna autoridad de la empresa.

Así mismo, se pudo observar una relación entre los uniformes y equipo de trabajo, en relación al sentido de pertenencia y la rotación de personal. Los uniformes que se usan son 3 playeras de mala calidad que incluso se venden como souvenirs para los clientes a la entrada del restaurante, lo que prácticamente vuelve al empleado una publicidad andante.

El mandil también es muy modesto con el logotipo bordado de la empresa en la parte inferior. Es decir, no hay algo que distinga al empleado en ese aspecto para portar con orgullo los colores del restaurante. No se menciona esto como una crítica desmesurada hacia la calidad de la ropa, sino que es un comentario enfocado a que se trabaja para una empresa que no se preocupa ni siquiera por la talla de la playera que vestirán sus empleados.

Esta falta de interés por representar los colores dentro del grueso de la población de empleados (porque tanto cocineros como capitanes sí visten distinto) se traduce también en un desinterés de la empresa, previniéndose de antemano, por si el trabajador ya no se presenta más y se queda con el uniforme (al ser muy barato). En ese sentido, nada ata al empleado a la empresa. Sin embargo, al interior de la empresa, se pudo corroborar que todos los empleados visten del uniforme y cumplen con la calendarización del color de playera que toque acorde al día. Lo cual es un indicador de sentido de pertenencia contemplado en los reactivos de la encuesta.

En cuanto a la importancia de los sueldos, para poder subsistir, la mayoría tiene un segundo y hasta tercer empleo alternativo a los que se dedican en sus días de descanso. Pero todos son más informales que incluso el que tienen en el restaurante; hay quienes venden ropa en los tianguis dominicales, tienen carretas de *hot dogs*, lavan carros o cortan el cabello.

La razón por las que se les dificulta encontrar empleos formales se encuentra en varios aspectos; la mayoría tiene antecedentes penales y no podrían pasar una prueba de dopaje. Bajo nivel de estudios, desconocimiento de la ciudad en algunos casos, son foráneos e incluso hay quienes provienen del extranjero (Egipto, Colombia, Venezuela, El Salvador) lo cual dificulta su inserción por su estatus de extranjero. Por esas razones se encontró el rol del empleado como precario en general, sumado a la condición de trabajo en negro.

5.2 Invisibilidad de la precariedad laboral

5.2.1 Una quimera: el sistema de propinas

Cuando se decidió estudiar el sector turístico restaurantero de Mazatlán se sabía con base en las observaciones parciales realizadas sobre el campo donde tuvo lugar la investigación, que dicho sector era una rama de empresas con ciertas particularidades. Entre estas características, se encuentra que por su relación con la actividad turística por ser establecimientos de servicio y con una economía estacional que se fortalece con los altos picos de afluencia de visitantes.

Otra característica que llamó la atención fue el hecho de que, a pesar de fungir como trabajadores al servicio de las necesidades del comensal, el puesto de mesero resulta interesante porque representa la interacción directa del restaurante con el cliente. La labor de los meseros se caracteriza como empleos pesados en carga de trabajo, ligada a la fiesta como a la vida nocturna, porque esa es la oferta comercial de los restaurantes del rango de estudio.

El puesto de mesero es conocido en el argot como “la cara del restaurante” y al compartir espacio con el goce del comensal, el trabajador interactúa con el cliente a tal grado que puede también disfrutar de manera indirecta con él, mediante pláticas amenas, si así es el caso, e incluso lograr una relación de amistad (que es la que hace que el cliente vuelva). Esta cercanía con el cliente ocasiona que el mesero ofrezca servicios de forma independiente y ajena al restaurante que representa; como la venta de cigarrillos, recomendaciones de lugares, transporte e incluso servidoras sexuales y drogas.

La última característica que se contempló al momento de la selección y de la cual se conocía solamente a distancia, juega el rol más importante en este caso de estudio. Se trata de un incentivo muy propio de esta actividad económica y que no se observa en cualquier otro empleo. Una remuneración tan compleja que ni siquiera aquellos encargados de las legislaciones en materia de fiscalización han logrado darle cuadratura.

Libre es y así ha permanecido a lo largo de la historia. Su naturaleza, es la de una recompensa, un premio y una gratificación al esfuerzo, misma que puede convertir un mal día en un buen día para el bolsillo del trabajador, en cuestión de la estancia de un comensal. Esa es la quimera a la que están atados los empleados de este establecimiento, un sueño en constante persecución, y que cobra sentido dependiendo de las aspiraciones de cada cabeza: la *propina*.

La propina es la quimera sobre la que esta organización laboral gira en torno.

Como se dijo anteriormente, se subestimó demasiado el alcance de la propina como un factor determinante en torno al trabajo, al menos hablando por este establecimiento. Aquí la propina se vuelve para el empleado operativo, en una empresa dentro de la empresa para la que están trabajando. Su explicación es sencilla y se encuentra en lo impredecible que es esta paga. Pareciera contradecir toda irracionalidad, que el individuo opte por la

incertidumbre a cambio de aquello que es fijo, como el salario. Pero esto sucede cuando aquello que es fijo, es tan precario que llega al grado de que el trabajador persiga la remuneración que es ajena al sueldo.

Si bien todos los trabajadores del lugar contaban con un salario fijo, la cuantía de esa paga corresponde al salario mínimo; lo que hace la diferencia, es la remuneración de la propina. Analizando la característica de los propineros, se puede entender desde Giglia y Robles (2015), que es un perfil de trabajadores muy común de observar en el sector de servicios cuya finalidad es facilitar el consumo para el consumidor. Donde son muy comunes las situaciones en las que los trabajadores tienen que completar sus magros ingresos con el dinero de las propinas que reciben de los clientes.

Dicho esto, se pudo observar que la propina, es diferente en la mente de cada trabajador, en ellos siempre está la ilusión de que el premio puede llegar a ser mayor y esa esperanza se deposita a medida que el comensal llega a su mesa. En ese momento, todo puede suceder.

Se enfrentó a la dificultad de ubicar al trabajador de restaurante en alguna casilla en específico, esto se debe a que se observó que comparte muchas características con otros esquemas que incluyen la remuneración extra al trabajo. El trabajador del caso de estudio constituye un híbrido de formas de trabajo y esto se debe a la poliformidad que puede llegar a tener la figura del empleo hoy en día. Este tipo de fenómenos comprenden la naturaleza del empleo flexible cuya génesis se le atribuye al periodo neoliberal, que, dentro de una gama de cuestiones en relación al trabajo, la flexibilidad significa un desprendimiento de la figura rígida que tenía el trabajo. Hoy lejos de esa uniformidad, el empleo y el mundo del trabajo es lo que menciona Prieto (2007) muchos mundos distintos y desiguales; el trabajo es a la vez lo uno y lo otro, donde su rasgo más característico es la fragmentación social.

Por un lado, adquieren similitud con propineros como el caso de los paqueteros de tiendas de autoservicio o cuidadores de carros de estacionamientos comerciales. Ellos no reciben remuneración económica alguna por parte de la empresa en la que prestan sus servicios, la gratificación máxima que pueden recibir de las empresas es el simple hecho de concederles propinar. Aquí sucede algo similar, el empleado no desprecia la carencia de condiciones óptimas de trabajo, sino que conciben como un privilegio, el que la empresa los

deje ganarse propinas dentro de la empresa. Sin embargo, son distintos a los propineros porque en este restaurante sí tenían un salario e incluso algunos, eran trabajadores registrados.

El otro tipo con el cual se encontró relación es la figura del comisionista. Bajo este esquema de remuneración mixta, el trabajador percibe un sueldo fijo y se le añade el pago derivado sus comisiones. En este caso, si el empleado es formal, ambas remuneraciones son integradas a su salario para todos los efectos de la nómina: impuestos, seguridad social, vivienda, pensiones, etc.

Dentro del esquema de comisiones, la lógica de esta remuneración está en que la empresa otorga un porcentaje de la venta realizada. Por lo tanto, significa que la empresa ya obtuvo una ganancia y tan solo está repartiendo una parte con el trabajador del valor total del servicio o producto. Las comisiones son vistas como un incentivo muy tentador para no limitarse al pago del simple salario y es un esquema favorable para la empresa por su naturaleza piramidal (yo gano cuando tú ganas, pero yo gano más).

La diferencia con los trabajadores de este restaurante es que la remuneración extra que reciben del salario es de carácter personal, y no va en ningún caso a la empresa, como sí sucede en las comisiones. Es decir, con la propina se rompe el esquema piramidal de la comisión, pero no forma parte del salario para fines del historial de la nómina, tampoco se fiscaliza y no existe registro de ella. Por eso no es tan sencillo que un trabajador pueda comprobar cuánto gana de propina para fines crediticios en favor de él.

Para ejemplificar este supuesto en el que el esquema piramidal se rompe en favor del trabajador, una ocasión surgió la interrogante; ¿será posible que un comensal deje un monto similar de propina al que pagó por su consumo? Esto a sabiendas de que la regla por costumbre y comúnmente aceptada en la práctica, es que se deje de propina el 10% de la cuenta. Con esta curiosidad, una vez se logró identificar a una pareja que solo consumió cuatro botellas de cerveza; con una cuenta tan barata, en esa ocasión los clientes dejaron la misma cantidad de propina que de cerveza. De hecho, se marcharon sin esperar el cambio.

Asimismo, se realizó la misma pregunta al personal del grupo de ayudantes y contaron anécdotas en las que los clientes van solamente a escuchar la música en vivo y a beberse un tarro de cerveza, cuyo precio es de 50 pesos y terminan dejando una propina de 100 pesos.

Pertinente a la pregunta, contaron casi a modo de leyenda, que hay un cliente que paga con dólares y que con el tiempo se volvió un amigo muy cercano de uno de los meseros de mayor antigüedad del lugar. Este cliente constantemente hace consumo equivalente a los 5 mil pesos mexicanos, dejando propinas equivalentes a los 8 mil pesos. Esto, para probar el hecho de que la propina a los empleados puede ser igual o incluso mayor que la cuenta que va a las arcas de la empresa para la que trabajan. A pesar de que se tratan de sucesos no tan comunes, son momentos en la que el esquema piramidal del sueldo por comisión se rompe.

La propina es el sueño anhelado por todos los trabajadores operativos del lugar, se logró observar que es un incentivo capaz de transformar incluso la visión que el trabajador tiene hacia sí mismo. La propina es capaz de hacer sentir al trabajador partícipe de un reparto de utilidades instantáneo y frecuente, aunque informal. También transforma la decadencia de la rutina junto al estancamiento de los sueldos raquíticos, en la expectativa de poder recibir un extra. Sin embargo, esa remuneración no es fija, es incluso igual de estacionaria que los flujos de afluencia turística y se depende de las ideas de cada comensal, pues no es un pago que sea obligatorio, mucho menos en cuantía.

Se encontró que, para muchos trabajadores del restaurante, la propina es la aspiración y razón de ser. Para el caso de los meseros, ellos miden su paga con base en la propina, la mayoría ni siquiera sabe cuánto es lo que gana oficialmente por concepto de salario. Saben que ganan el mínimo, pero a medida que el salario mínimo general cambia, ellos ya ni siquiera saben de cuánto es. Ven a su paga semanal como algo totalmente accesorio y de poca cuantía, tanto así que lo consideran solo como una especie de apoyo para transporte.

La propina se inserta en la ideología del empleado para transformarla. Hace que se conciban a sí mismos como personas superiores por el hecho de ganar propina, argumentando que su estatus económico, derivado de esto, es superior a los trabajadores de alguna otra rama o perfil; también se sienten superiores de aquellos que estudiaron alguna carrera. El derecho a presumir que el monto de la propina que reciben los empleados es mayor al sueldo de los empleados de otros sectores, no es algo ajeno a la teoría. “Aunque en promedio ganan más los trabajadores formales que los informales, cuando se hace la comparación en las actividades citadas, donde se explicó que predominan los informales, se encuentra que tales

diferenciales salariales prácticamente no existen en el comercio, en los servicios de reparación y en los restaurantes” (González, 2018).

Y aunado al hecho de que en los sectores donde más presencia tiene el empleo informal, como lo es el restaurantero, la brecha salarial desaparece en cuanto al sueldo de los trabajadores formales. Esto se debe a que, en sectores como este, las ganancias de los empleados informales llegan incluso a ser mayor que la de los formales, en gran medida porque no se les efectúa descuentos por impuestos, pero más que nada, por la oportunidad de propinar. “La paradoja de su condición consiste en que dentro del panorama de bajísimos salarios que caracteriza nuestro país, los propineros pueden llegar a tener ingresos significativamente superiores a los de los trabajadores que únicamente reciben el salario mínimo.” (Giglia y Robles, 2015, p. 10).

A propósito, es motivo de orgullo para ellos jactarse de encontrar el éxito a pesar de abandonar la escuela, éxito basado en las propinas. De alguna forma, se detectó que ellos se sienten empresarios en cierta medida, dueños del producto de su esfuerzo donde la ganancia es la propina. Como si se tratara de su propia empresa de servicios como las de los conocidos esquemas de outsourcing.

Esta conducta, por parte de los propineros, es comparable con lo que André Gorz explica como la cultura de la insumisión que está presente en ciertos trabajadores:

La autonomía en el trabajo es poca cosa en ausencia de una autonomía cultural, moral y política que la prolongue y que no nace de la cooperación productiva misma, sino de la actividad militante y de la cultura de la insumisión, de la rebelión, de la fraternidad, del debate libre, de la puesta en cuestión radical (la que va a la raíz de las cosas) y de la disidencia que ella produce (Gorz, 1997, p. 10).

Esto se refiere al sentimiento de autonomía del subordinado, a la posibilidad de agencia frente a la estructura y lo más importante, a que la autonomía se manifiesta tanto en la práctica como a nivel cultural. Sin embargo, resulta interesante preguntar ¿la autonomía que siente el propinero por su remuneración directa con el cliente sin la intervención del empleador es una autonomía real o es tan solo otro instrumento de control del patrón?

Lo curioso del pensamiento en torno a la propina, es que, como se mencionó anteriormente, ésta toma forma distinta en la mente de cada trabajador. Por un lado, en una

ocasión, un grupo de meseros relató sus planes para el periodo de semana santa, que es una de las fechas donde año tras año el restaurante repunta por la llegada de turistas. El rango del valor de la propina que ellos esperaban percibir en ese par de semanas alcanzaba entre los 100 mil y 200 mil pesos. Es decir, al menos, cada uno de ese grupo de jóvenes, esperaba terminar semana santa con aproximadamente esas cantidades en su bolsillo.

Otros, a pesar de no recibir la propina que esperaban, le cuentan a sus compañeros que sí lo consiguieron, pues en su mente esta siempre latente la esperanza de la propina, aquella recompensa que es tan real como esté en su imaginación. Lo mismo sucede en el caso de los muchachos y semana santa, las cantidades que esperaban recibir eran tan exorbitantes como poco probables, pero es ese sueño el que los alimenta, los llena de valor y también les da el derecho de alardear de algo que no es real. El importe real de propina que un mesero puede llevarse en un día promedio en ese restaurante era de quinientos pesos, en un mal día cien pesos y en un muy buen día, cercano a los dos mil pesos. Esto a costa de trabajar 12 horas diarias en promedio con un día de descanso.

En cuanto al sistema que se tiene entre los empleados, no es un esquema democrático. Su forma de administrar es más similar a la de un gobierno central que envía parte de su presupuesto a las demás áreas como si fueran los estados.

El esquema de repartición de propina favorece en todo momento a un grupo en específico de empleados, dándose con el siguiente procedimiento:

Una vez cerrada la jornada del restaurante, el gerente se encarga de mostrar un reporte a los meseros sobre el total de las ventas del día, tanto de manera global como por cada mesa. Los meseros tienen la consigna de completar en propinas, el 10% del total de la venta del restaurante. Para esto, las comendas electrónicas revelan el historial de cada mesa, así como el nombre del mesero que las atendió.

Es decir, si las mesas 1, 2 y 3 sumaron un total de ventas de 10 mil pesos y fueron atendidas por el mesero "A", ese mesero tiene la obligación de presentar mil pesos que corresponden al 10% que se le solicita como cuota. Una vez exhibida su cuota frente a todos, se le da permiso que tome su parte del 5%, equivalente en este caso a 500 pesos. El otro 5%

se distribuye en el resto de los empleados. Así, el 100% de la propina se divide de la siguiente manera:

- 50% para los meseros.
- 10% para el gerente.
- 40% para el resto de las áreas del restaurante.

Cabe señalar que tanto el cuerpo de meseros como el gerente son los únicos que cobran la propina de manera diaria. El porcentaje que se destina para las demás áreas se reparte de forma semanal y el dinero llega a manos de los encargados de estación quienes deciden cómo distribuirlo. Por ejemplo, cuando la parte correspondiente de propina llega al área de cocina caliente, es el chef quien decide cómo hace la repartición entre su personal. La razón por la cual las demás áreas cobran de manera semanal la propina es porque si lo hicieran a diario, les tocaría muy poco.

También el cuerpo de ayudantes recibe propina a diario, pero su esquema es distinto, pues no entran en el porcentaje de repartición. En este lugar, el ayudante se convierte en el escudero de los meseros, que son concebidos como las estrellas del lugar. Su propina, más que un porcentaje es un agradecimiento directo que el mesero le entrega por ser su asistente. No existe algún tabulador, solo lo que el mesero quiera pagarle de su parte.

Debido a que no tienen asegurada la propina, los ayudantes se caracterizan por realizar las tareas de la llamada “talacha”. Esto consiste en que el restaurante se ve en la necesidad de rellenar a diario las botellas de salsas, servilletas y demás cosas que se encuentran en cada mesa. Como no hay un personal que se encargue específicamente de hacer eso y es una tarea que se necesita hacer diario, la empresa ofrece un pago para quien quiera realizar la “talacha”, por lo que los ayudantes se tienen que poner de acuerdo para decidir quién será el que reciba el pago por ello.

En cuanto al esquema de repartición, se pudo consultar de manera general a modo de entrevistas informales, a personal que ha tenido oportunidad de trabajar en el medio. De acuerdo con sus comentarios, el esquema de reparto que se pudo observar en el restaurante es el sistema que comúnmente se aplica en la mayoría de los establecimientos. Esto se debe a que, en principio, el resto de las áreas como la de cocina, tiene sueldos más elevados que

el personal de meseros. En suma, se le suele atribuir mayor protagonismo al mesero y el hecho de que se lleve la mayor parte de las propinas se debe a que se le reconoce como la cara del restaurante.

Sin embargo, permanecía la duda con respecto a la distribución democrática de la remuneración que le pertenece a los empleados. A pesar de que sí existe una repartición en todas las áreas, es evidente que no es equitativa. Se puede interpretar que la propina puede manejarse como una oportunidad para promover los valores del colectivo, en tanto que es una recompensa grupal, producto del desempeño de todos de manera interna como trabajadores.

El criterio de la disparidad de los salarios comúnmente aceptado para otorgarle más propina a los meseros, en el caso de estudio pasa a ser obsoleto. Esto se debe a que no existe mucha diferencia entre los sueldos del personal de cocina o barra con respecto al de los meseros. Por lo que el hecho de que los meseros se lleven directamente la mitad de la propina de forma individual, sin afán de demeritar su gran esfuerzo, se interpreta como una fragmentación de los valores del colectivo, pues con base en la observación, todos comparten el mismo esfuerzo.

La designación de que el mesero es la cara del restaurante corresponde a un criterio meramente subjetivo y tendría que replantearse en vías de promover la cohesión social. Sin embargo, esa es la tendencia del medio en cuanto al protagonismo de los meseros, “estos trabajadores generalmente son los únicos receptores directos de las propinas, aunque existan otros trabajadores que les ayudan en la realización de las labores que componen el servicio” (Olivera García & Olivera García, 2015).

Es meramente subjetivo, desde el hecho que no se sabe a qué corresponde la propina que deja el comensal: ¿al servicio de meseros, al ambiente, a la preparación del platillo o a que cosa en específico? Este criterio individualista únicamente promueve la fragmentación del grupo, de ser así, lo más recomendable sería que cada estación tuviera un recipiente para que el comensal se parara a dejar las monedas en el lugar que él quisiera recompensar. Obviamente por fines prácticos esto no es muy factible por lo que, en conclusión, el esquema de repartición de propinas utilizado es una oportunidad desperdiciada de promover los valores como grupo.

De igual forma, la brecha de desigualdad en cuanto a la repartición de la propina se incrementa a través del siguiente hecho. En el restaurante objeto de estudio, el mesero no se lleva a casa únicamente el 5% del total de las ventas de sus mesas, sino que, retomando el ejemplo anterior:

Si las mesas 1, 2 y 3, arrojaron un total de ventas de 10 mil pesos y fueron atendidas por el mesero “A”, él está obligado a exhibir mil pesos para la repartición, de los cuales 500 pesos le serán devueltos y el resto pasarán a distribuirse; pero la palabra clave es justamente “exhibir”. Como se trata del cumplimiento de una cuota, el mesero está obligado a exhibir únicamente el 10% de la venta, más no el total de la propina que carga en sus bolsillos. Es decir, si al momento del cierre del día, el mesero cuenta con 1200 pesos en sus bolsas; exhibe los mil pesos de la cuota, se queda con sus 500 y con los 200 que ya son excedentes de la cuota. Por lo que el mesero se va a casa con 700 pesos en este caso hipotético.

Este hecho incrementa solo el ingreso del mesero, pues se lleva la mitad del total de sus propinas de forma directa al igual que el excedente que no es objeto de la repartición. Aunque para el caso de estudio, cabe señalar que, si el mesero no logra siquiera completar la cuota de propinas, tendrá que completarlo directamente de su bolsillo.

En contraste, de acuerdo con un informante clave de un restaurante “blanco”, el sistema de propinas utilizado en dicho restaurante se basa en establecer igualdad de condiciones y participación para todos los trabajadores. Explicó que la propina se reparte entre todos por igual, es decir, no hay porcentajes, cuotas o excedentes. Dónde el único requisito para entrar a la repartición es la disciplina, como llegar a tiempo y portar el uniforme correctamente.

Partiendo de un análisis, esta última versión del sistema de propinas se asemeja más a la recompensa de un trabajo colectivo, pues se refuerzan valores como la confianza; en la medida que nadie se guarda dinero para sí en orden de evadir la repartición y también se promueve el reconocimiento de cada miembro de la operación como una parte esencial del servicio.

La propina es el atractivo que arrastra a los trabajadores del lugar a desprenderse de cualquier interés por un empleo formal con sus debidas prestaciones. Casi hipnotizados por

este incentivo, el trabajador concibe al trabajo en negro como si se tratara de una elección y no de algo indebido. Incluso, la transición hacia trabajar en blanco puede representar algo negativo por los posibles descuentos en el pago de la nómina, como el caso del gerente y su negativa de contar con empleo formal.

El trabajador en negro se hace acreedor de deudas y compromisos igual de informales que su condición laboral. Esto es porque también existe un grupo de empresas informales que comprenden la naturaleza del trabajo de estas personas que se encuentran imposibilitadas de tener un historial laboral sólido para fines crediticios. Así que mientras algunas puertas son cerradas para ellos por el hecho de trabajar en negro, otras están a su disposición como los vendedores de ropa informales, prestamistas, usureros, vendedores de accesorios y hasta de vehículos. Por esta razón, el trabajador en negro se siente cómodo aún en negro, pues su remuneración madre como lo es la propina, es una moneda de cambio válida en la economía informal.

5.2.2 Entre la ignorancia y el sentido de fiesta

Se pudo identificar durante la observación, una serie de factores que condicionan el sentido de pertenencia del trabajador y que a su vez son la causa de la prevalencia del trabajo en negro dentro del restaurante.

Una de las razones por las cuales los empleados aceptan trabajar bajo esta condición, se debe primeramente a la costumbre y a la reputación que rodea al trabajador de restaurante; fama tan presente en el ambiente, al grado de ser una regla no escrita: a los trabajadores -o al menos a la mayoría- no se les da seguro social; y si se les da, se considera un privilegio o necesario solo para aquellos trabajos de riesgo. Este rumor hace que los trabajadores que buscan insertarse en el sector den por hecho que se trabajará sin ser reconocido oficialmente por las autoridades competentes, con todo lo que esto involucra.

Otro factor relacionado con el trabajo en negro es la ignorancia por parte de los empleados, con respecto a lo que significa el trabajar en blanco. Cuando se indagó entre el personal lo relacionado al seguro social, se detectó una total falta de conocimiento sobre lo que esto significaba. Por ejemplo, ninguno de los más jóvenes, como los ayudantes, supo

explicar lo que era el seguro; sabían que no tenían contrato, pero ambas cosas les eran irrelevantes.

Sin embargo, este desconocimiento no es solamente del personal joven, también estuvo presente en los trabajadores de todas edades. El personal que se encargaban de lavar platos y pertenecientes al área de cocina comentaron que ellos no buscaban seguro social porque no cotizaron desde temprana edad, por lo tanto, ya no alcanzarían una pensión. Otro de ellos, de mayor edad, dijo que desde que tiene casi 6 meses trabajando no ha entregado sus documentos básicos como la copia credencial de elector; en cuanto al seguro, dijo desdeñarlo por completo.

Otros ni siquiera sabían de la posibilidad de obtener un crédito de vivienda por este medio, incluso aquellos que eran jefes de familia desconocían la cobertura para sus familias, como guarderías, atención médica y pensiones. Para la mayoría el tener seguro únicamente servía como una póliza en caso de accidentes. De hecho, aplaudían a la empresa, por un caso reciente: cuando un empleado de barra de bebidas sufrió un corte en su brazo por unos vidrios rotos, el gerente reaccionó y lo llevó a asistirlo en la cruz roja, con la única condición de que no mencionara en ningún momento que era accidente de trabajo. Aquí se ignora que es una práctica muy recurrida con los accidentes laborales del personal sin seguro social, puesto que las consecuencias son muy caras para los patrones en caso de que las autoridades detecten un trabajador accidentado trabajando en negro.

Hasta esta instancia, los factores mencionados tienen que ver con aquellos que dan pie al TN y explican parte de su prevalencia en el restaurante, no obstante, es conveniente explicar otros factores que fueron observados y que condicionan el trabajo del colectivo. Una de las hipótesis con respecto a este estudio, era que un establecimiento que contara con grupos de trabajadores en blanco y otros en negro, crearía un ambiente de conflicto entre ambas poblaciones por el hecho de encontrarse en estatus laborales distintos. Similar a los roces que puedan surgir entre trabajadores sindicalizados y los de confianza, como sucede en otras empresas. Sin embargo, lo que se encontró, fue distinto.

La reputación del contexto, la lógica impuesta por el patrón y la ignorancia son los factores que dan lugar al trabajo en negro en el lugar, pero el trabajador en negro pasa por alto su condición de precariedad por un par de razones que se observaron y que funcionan como

paliativos. El primero de ellos es el ambiente laboral, el “sentido de fiesta”. Un dato curioso del restaurante es que, en orden de atender su oferta comercial, de brindar una experiencia mazatleca de mariscos, cerveza y banda, cuenta con un distintivo muy particular. El establecimiento cuenta con música en vivo, todos los días. Banda sinaloense por las tardes y música nortea por las noches.

A pesar de presentarse a diario, los músicos no se clasifican como parte de la empresa porque la razón de sus servicios es otra -aunque visten los uniformes del establecimiento para darle más representatividad al negocio. Se les percibe como simples prestadores de servicios externos y el restaurante paga a diario por sus horas de música, además de dejarlos cobrar el precio de cada canción solicitada por algún cliente en específico. Está también otra persona que se encarga de ser el animador del restaurante, incitando desde la apertura hasta el cierre del restaurante, a que los clientes se la pasen bien, vendiéndoles *shots* de tequila a los adultos y tanto globos como juguetes a los niños. Este señor no es un empleado de la empresa pues no recibe un sueldo fijo, solo se le deja propinar.

En el caso del trabajador del restaurante se encontraron prácticas que actúan como paliativos. Dentro de la precariedad que representa trabajar en negro, los trabajadores del restaurante tienen el privilegio diario que muchas personas amantes de ambientes como éste quisieran tener. Esto es porque el trabajador escucha música de banda en vivo todos los días, pero, además, se alimenta de las sobras de los comensales, consumiendo así los platillos más caros del menú, y cuando la situación lo permite, bebe cerveza de trago en trago, a pesar de ser aquello que el cliente dejó en la botella.

De forma más precisa, se tuvo oportunidad de observar los efectos directos del sentido de fiesta al interior del colectivo. A pesar de que es una oferta que no va dirigida al empleado sino al cliente, el ambiente laboral cambia completamente una vez comienza la música en vivo. Según se pudo observar, a la mayoría de los empleados le gusta ese tipo de música y se nota en su rendimiento. La música los hace aplaudir, tararear, cantar y bailar las canciones mientras trabaja, incluso los hacen desenvolverse más rápido como si les inyectaran una dosis de adrenalina. Y cuando la canción emblema suena, el lugar se estremece sin caer en exageraciones. A pesar de que el entorno festivo es un atractivo para el cliente y no para el

trabajador, termina por envolverlos a todos. Esta situación se repite una y otra vez, todos los días, fungiendo como un paliativo para la precariedad del trabajador.

La relación entre la música y el desempeño del trabajador puede explicarse a través de la rama de la fisioterapia; de acuerdo con Tatiana González, el uso de la música de fondo en el trabajo puede ser un factor para la mejora de las capacidades motoras de los empleados, así como un instrumento para la prevención de cargas de estrés y otras enfermedades. Al respecto, explica que la música “ha sido usada a lo largo del tiempo en las empresas, para superar y sobrellevar de mejor manera las jornadas de trabajo, como una condición estimulante del ambiente” (González, 2017, p. 62)

Del mismo modo, el efecto positivo que se observó con respecto al sentido de fiesta se debe en gran medida a que la mayoría de los trabajadores compartían el gusto por este tipo de contexto en específico. Esto se debe a que:

... el valor de la música en el trabajo puede ser relativo, por sus características inherentes, pero trae beneficios en el rendimiento y la productividad empresarial si se usa cuidadosamente y se tienen en cuenta todos los detalles del oficio a realizar, como los ciclos de trabajo, el tipo de tarea, las acciones necesarias o el nivel de ruido permitido y las características también del trabajador que lo va a desarrollar, como su capacidad motora, personalidad, gustos y hasta el género” (González, 2017, p.62).

Como se mencionó en las características de la empresa, una de las estrategias del restaurante es justamente lucrar con este concepto cultural tan representativa de la ciudad, todos los días son de carnaval. Por lo tanto, el gusto del trabajador por el ambiente de fiesta es el engrane que encaja a la perfección para el desempeño del grupo, lo que a su vez funge como bálsamo ante las heridas de la miseria.

5.3 Organización informal, poder y sentido de pertenencia de los trabajadores

5.3.1 La cofradía

Tan importante es el factor de la propina, que, si al interior del restaurante la propina es percibida como Dios, hacía falta una iglesia y la hay. Existe una organización interna de los trabajadores, encabezada por un grupo dominante, al que se denominará aquí la “cofradía”. Se nombró así a este grupo porque son los empleados que, desde su puesto, mueven los hilos del establecimiento. La cofradía es como un sindicato mal encausado, velan por la integridad de ciertos trabajadores, pero solo desde el punto de vista economicista, mayormente informal.

Lejano a luchar por la racionalidad de aquello que puede considerarse como un buen empleo, con todas las prestaciones que acompañan al salario como la seguridad social, por ejemplo, la cofradía no busca eso para sus miembros, más bien opera como un club de motociclistas en donde los integrantes tienen que demostrar que pueden pertenecer y estar conscientes de que habrá ocasiones en las que se tendrán que sacrificar por el bien de la banda. Dicho esto, es más como una pandilla, una pandilla de empleados con mucho alcance y capaz de infundir temor a sus compañeros e incluso a la misma empresa.

El hecho de que se relacione más a este grupo con una pandilla que con un sindicato, se debe a que contradice la postura que se esperaría de una unión del colectivo en cuanto revivir aquellos principios que remiten a la época de las luchas por los derechos laborales en unión. Postura que alude a la construcción de identidad colectiva y reclamo del derecho al trabajo en sí mismo, a realizarlo “en buenas condiciones y, por encima de todo, el derecho a su reconocimiento en tanto que trabajadores, cuando no el derecho a serlo todo, tomando como punto de apoyo esta especie de sublimación del trabajo productivo” (Prieto, 2007, p. 6). La cofradía no conserva ni reproduce este tipo de “vibras” sindicales.

La cofradía está conformada por el cuerpo de meseros del restaurante, los dos capitanes de meseros y el gerente. La lógica de poder se basa en que el puesto de mesero es visto al interior del lugar como el más importante de todos. La propina, como el deseo que los empleados persiguen, es también la remuneración madre; y en ese sentido, los trabajadores conciben que los meseros son quienes se encargan de obtener esta remuneración para todos. Por lo tanto, ellos son quienes consiguen el dinero y también se han adjudicado el poder de administrarlo.

Aunque pareciera que esto debe de ser tarea de la figura imparcial y objetiva de la gerencia, aquí la figura del gerente adquiere otras dimensiones. El gerente es la autoridad máxima del restaurante, no solo entre los meseros sino para todas las áreas. Sin embargo, en este caso, la persona encargada de ocupar este puesto fue seleccionada por la cofradía para dar ese salto en el organigrama. Antes de ser gerente, fue un mesero más del equipo -de hecho, comentó que le iba mejor estando en esa área-, pero por decisión de la cofradía, tuvo que sacrificarse para convertirse en gerente. Por extraño que parezca, en casos como éste, el ascender de puesto es inconveniente porque pierde relación directa con la propina.

Se concibe como sacrificio, porque la remuneración de la propina como mesero era mayor que el sueldo que ahora él percibe, con todo y que el puesto de gerente es el mejor remunerado oficialmente en nómina. El segundo sacrificio es que ahora funge como un intermediario entre los dueños y la cofradía, es el encargado de limitar la fuerza de la empresa y mantenerla contenta, para que “la otra empresa”, la de la cofradía, siga operando internamente como lo ha venido haciendo.

Esta administración de la cofradía tiene sus efectos al interior de los trabajadores de diversas maneras, creando una organización informal del trabajo. Uno de ellos es el que se manifiesta partiendo del hecho de que no todo el personal puede ser mesero o ayudante. Es entonces cuando las demás áreas que buscan embonar con la cofradía adecuan su forma de trabajar en función de ella, para ser mejor remunerados con la propina. De las estaciones de barra fría y cocina, los platillos salen en función a lo solicitado por los meseros; preparados mejor de lo normal o menos de lo normal, pero con rapidez. Dependiendo de lo que el mesero perciba del comensal, los insumos se utilizan en función de este mismo criterio sin importar que merme al presupuesto de la empresa.

Como ejemplo de lo anterior va lo siguiente: en una ocasión, durante la participación de este tesista como empleado, sirvió jugo de camarón para unos comensales después de las 5 de la tarde, por lo que un mesero le llamó la atención, diciendo que a esa hora ya no se servía jugo. Se pensó que se trataba de una buena observación por parte de él para no abusar de los insumos de la empresa, empero, aclaró que no se servía después de esa hora porque era de mal gusto beber caldo caliente de noche y eso se iba a ver reflejado en la propina. En otros momentos, era común ver a los meseros regalar paquetes de tostadas extra para que los

clientes se las llevaran a casa; o cuando el cliente no se terminaba sus cervezas, se servían para llevar y si valía la pena, se llenaba el vaso con sobras de otras botellas para que el comensal se llevara más a casa.

En la barra de bebidas sucede lo mismo, la rapidez es esencial para obtener los privilegios de la cofradía, incluso, de vez en cuando una cerveza sale de manera extraoficial si la mesa lo amerita. Cuando alguna estación no colabora con este ritmo, es cuando surgen los roces y la oposición contra la cofradía, la mayoría de las veces, a modo de protesta con la repartición.

Otro suceso es el de la relación con la joven del puesto de *hostess*, porque aún y cuando la cofradía es una hermandad entre los meseros, siempre existe competencia al interior del grupo. Por lo tanto, cada mesero hace el esfuerzo de persuadir a la *hostess* para que ésta, en su tarea de recibir y asignar lugar a los clientes, le de preferencia a las mesas de determinados meseros y de otros no. Esta acción es bien remunerada de manera directa por cada mesero beneficiado.

Pero el efecto que más llamó la atención del control de la cofradía es el que tiene con el grupo de ayudantes. El ayudante es el trabajador que busca con mayor determinación pertenecer a la cofradía. En función de esto, el joven asume que su rol como ayudante es un servicio de carrera para ascender a mesero, su mayor aspiración. Del equipo de 6, tres de ellos tenían la firme aspiración de hacer vida como meseros y en vías de asumir este servicio de carrera manifestaron su interés al gerente; por lo anterior, el trato que recibían era diferente al que se tenía con el resto de ayudantes.

A los ayudantes aspirantes a meseros se les tiene un seguimiento más puntual por la cofradía, y se les capacita de manera diferente. Están más cercanos al cuerpo de meseros y se les permite llevarse los menús a casa para que los memoricen. También se les exige más, a ellos no se les permite llegar a las 2 de la tarde como a los meseros, los ayudantes candidatos tienen que estar desde las 11 de la mañana haciendo diversas tareas y retirarse hasta las 2 de la mañana que cierra el establecimiento. Dicho esto, uno de los requisitos impuestos por la cofradía es que, para propinar cada noche, el trabajador debe resistir hasta el cierre del restaurante. Lo cual, más que un castigo para el empleado y más aún para el ayudante, es

tanto una prueba de fortaleza como una oportunidad de ganar más dinero, teniendo como combustible alimentarse de sobras y escuchar música en vivo.

El patriotismo que se pudo observar en los restaurantes de estandarte blanco -en cuanto a lo que la empresa pide a cambio-, tiene similitud con el servicio de carrera que los ayudantes interiorizan con respecto a la cofradía. La diferencia está en que es un sentimiento de elitismo y de secta hacia un grupo de trabajadores en específico y no hacia la empresa directamente.

En relación a la empresa, para Marco Bascetta este tipo de patriotismo:

... exige la devoción incondicional y personal de cada uno a los fines de la empresa e instrumentaliza a toda la persona -sus facultades lingüísticas, su capacidad de aprender, de prever, de analizar, etcétera- en función de ésta. La empresa [compra ante todo a la persona y su devoción] y no desarrolla sino a continuación [la capacidad de trabajo abstracto de ella] (Bascetta, 1994 cit. en Gorz, 1997, p.8).

Sustituyendo a la cofradía por la empresa, es este grupo de empleados, quienes teniendo el control del restaurante, otorgan a sus miembros el sentido de elitismo y a cambio piden la devoción similar a la de una secta.

Saber quién es parte de la cofradía o no puede observarse en los rituales de pago. Al igual que en otros restaurantes, los trabajadores perciben un salario. Tal vez sea una terminología irrelevante a los ojos de la generalidad, pero un salario es equivalente al pago semanal y se relaciona más con la categoría de obreros. Mientras que el término “sueldo”, hace referencia al pago quincenal, más común en los puestos administrativos o ejecutivos. Por lo tanto, con la ayuda de la experiencia previa del tema, se ha podido establecer una serie de significados detrás del esquema de pagos semanales que también pudieron observarse en la estancia como investigador infiltrado.

El empleado que cobra semanalmente cubre el perfil de un sujeto necesitado de dinero, poco administrado y carente; vive al día y ocupa un puesto bajo en el organigrama. El esquema que maneja el restaurante es el que le interesa al trabajador de salario: cada periodo semanal y entregado en efectivo en sus manos. Pareciera una práctica anticuada y riesgosa por los asaltos, pero ese es el formato que busca este tipo de empleados. El hecho

de recibir dinero en las manos cada inicio de semana, sin tarjetas ni cheques bancarios, simboliza para el trabajador la mejor representación de la remuneración que ha sido lograda.

Se estableció similitud con el día de paga y los rituales, porque con los ojos adecuados lo son. Cuando el reloj marca las cinco de la tarde de los días lunes, los trabajadores comienzan a hacer fila en la oficina de paga. Incluso aquellos que les tocó descansar, vienen solamente para poder cobrar. En la fila hay todo tipo de expresiones; hay quienes ya sacan en su mente las cuentas de aquello que recibirán después de que se les descuenten los desperdicios que la administración detectó en su contra; otros saben que mucho de ese dinero ya lo deben, por lo que los cobradores comienzan a arribar al lugar para no dejar espacio a que el trabajador no salde su deuda. Al trabajador se le entrega un sobre con su pago, billetes y monedas; muchos se van sin contarlos, otros se esconden en secreto y hay quienes lo hacen público o hacen mofa de ello. Es común que muchos estaquen la fila al ponerse a pedir explicación a la encargada de los pagos, sobre la poca cantidad que le ha llegado.

Ese es el ritual del día de pago, pero una característica que tiene este evento es que aún y que es aplicable para todo el personal, hay quienes tienen el privilegio de despreciar esta ceremonia. Se puede diferenciar quién pertenece a la cofradía o no, porque para la cofradía el pago semanal es tan insignificante que no amerita siquiera preocuparse por ello.

El mesero tiene un ritual diferente, el de la propina. La propina se reparte únicamente entre los más fuertes, aquellos que lograron quedarse hasta el cierre. El único momento de suspenso es cuando se saca el corte y se verifica si se cumplió con la cuota de propinas. Una vez repartido el botín, los ayudantes se acercan para saber si algún mesero será tan bondadoso como para darle algo de su colecta. De esta manera, el mesero cobra diario y en mayor cuantía que el resto. Para ellos, el pago semanal que les corresponde por nómina llega a ser equivalente a un solo día de propinas en promedio. A pesar de cobrar el dinero, usualmente lo recogen hasta el final de todos y no le dan mayor importancia.

De ahí viene el desprecio para el día de pago, cosa que no sucede con el resto de los trabajadores.

Así, cuando algún empleado es favorecido por la cofradía, es un empleado cuyas preocupaciones pueden ser saldadas con la propina, tales como descuentos por desperdicios

no intencionales, inasistencias, pedir platillos del menú y no del comedor de empleados e incluso darse el lujo de pagar ayudantes para tareas en específico. Además de, por supuesto, tener el cobijo de la cofradía para cuando la situación lo amerite, como el privilegio de ser selectivo en cuanto a las órdenes encomendadas, poder ignorar a los capitanes e incluso pasar por encima de la autoridad de otros jefes de área por estar en representación de la cofradía, tener acceso a insumos del almacén y tener protección en cuanto faltantes o platos rotos.

La estructura de la organización formal con base en el organigrama supone al gerente en la cabeza, seguido por los 2 capitanes y por último los 12 meseros. No obstante, para el interior de la cofradía, el gerente juega más el papel de un vocero de los intereses de los meseros, su liderazgo es más una investidura de autoridad que tiene efecto sobre las demás áreas, pero no sobre la cofradía.

Algo curioso se pudo observar con los dos capitanes de meseros, y es que ninguno tiene representación. La razón por la que los dos están ahí es que el gerente los llevó para ocupar esos puestos dentro del organigrama, gente de su confianza que permite que la cofradía siga operando. Ninguno de los dos hizo carrera como mesero dentro del restaurante, su presencia está más relacionada con el hecho de prevenir que nadie externo llegue a atentar con los intereses del grupo o que sea un informante para los dueños. En piso, los capitanes de meseros funcionan como motivadores del grupo y también son informantes del gerente. Sin embargo, son temidos por los ayudantes y el resto del personal ajeno a la cofradía.

Dicho esto, los meseros son quienes controlan el restaurante, no se exageró cuando se dijo que son temidos por la misma empresa, porque sí lo son y ellos lo saben. Entre los pasillos se rumora que, si los meseros se amotinan, el restaurante queda sin operación. La cofradía es el grupo de choque y se han hecho fuertes gracias a su unidad como grupo. Desde su interior y gracias al alcance que han logrado, pueden ser capaces de hundir el lugar o si no, al menos mermarlo económicamente de manera progresiva. Por eso la empresa se ve obligada a mantener una buena relación con ellos, como si tratara de un trato preferencial, diferente al que se le da a los demás empleados.

Esta característica de empoderamiento de un grupo no resulta tan novedoso, pues, cuando se tuvo oportunidad de extraer comentarios de los sujetos durante la fase de encuesta,

los gerentes mencionaron la importancia de seleccionar el personal que se tendrá a cargo, por la existencia de pandillas en los restaurantes. Como, por ejemplo:

Sujeto XX-18: Me ha tocado que otros restaurantes me ofrecen el puesto de gerente, a pesar del sueldo y el ambiente de trabajo, he dejado pasar muchas propuestas debido a que me doy cuenta de los empleados que tienen. Muchos de ellos tienen mala fama, son conocidos por si andan en grupos, grupos peligrosos que si quieren pueden hacer quebrar un restaurante. (Capitán, hombre, 29 años, trabajo en blanco)

En esta situación es posible reconocer aspectos positivos para el colectivo en general. Por una parte, la creación de un grupo de control que emane de los mismos trabajadores puede corresponder a la esencia del trabajo en las sociedades premodernas.

En este sentido, Prieto (2007) recuerda la importancia de la permanencia como cuerpo de trabajo y la fragilidad que podría significar el individualismo en la época del Antiguo Régimen en el occidente cristiano; por lo que, citando a Castel, señala:

la participación en un oficio o en una corporación (...) marca la pertenencia a una comunidad dispensadora de prerrogativas y de privilegios que aseguran al trabajo un estatus social. Gracias a esta dignidad colectiva de la que es propietario el oficio y no el individuo, el trabajador (el oficial) no es un asalariado que vende su fuerza de trabajo, sino el miembro de un cuerpo social cuya posición es reconocida en un conjunto jerárquico (Castel, 1997 cit. en Prieto, 2007, p. 3).

Dicho esto, de alguna forma la cofradía ha logrado reproducir esta conducta como un cuerpo de trabajo, el cual ha adquirido el poder que tiene hoy en día, justamente gracias a anteponer la unión sobre el individualismo de sus miembros.

Desde Gorz (1997)¹⁸, se puede comprender que, al interiorizar la propina como remuneración madre, los miembros de la cofradía ven objetivado su servicio al comensal como un producto reconocible y directamente recompensado. Es decir, la propina es una

¹⁸ La planta automotriz Uddevalla de la marca sueca *Volvo* “al abolir la cadena de montaje con cadencia automática y centralmente programada, dependía para su buen funcionamiento del compromiso y de la adhesión de su personal. Este ya no era sumiso a ningún control o poder jerárquico ni a ninguna de las restricciones que, en las otras fábricas, se ejercen sobre los trabajadores por su sometimiento a un sistema con los parámetros preprogramados. (Gorz, 1997, p.7).

recompensa subjetiva a su esfuerzo, no es el resultado de la venta de su esfuerzo al capital, ni del pago por destajo. La propina es el sentido y fin de su propia actividad. Dado esto, la cofradía actúa como un grupo con una administración propia dentro de la organización de la empresa, asemejándose más a una empresa de servicios externos.

El sentimiento de autonomía que logró interiorizar la cofradía se puede interpretar como cohesión social entre trabajadores, en la que, recurriendo a una de las características de este concepto, existía una voluntad de seguir integrados al grupo. Solo que, para este caso, la voluntad está fundamentada en la necesidad de seguir funcionando como grupo de control, temidos por todos y conservar el monopolio de la propina. Sin embargo, como su propia situación lo define, se trata solamente de una falsa autonomía. Es decir, son sujetos con ciertas libertades dentro de un todo, y a pesar de que se les tema, son empleados de una empresa cuyo destino laboral decide. De este modo, la empresa “exige a los trabajadores concertarse, reflexionar, prever, discutir lo que hacen, ser los sujetos autónomos de la producción, pero con-finar su autonomía dentro de límites predeterminados, al servicio de finalidades preestablecidas” (Gorz, 1997, p. 9). Dicho esto, la cofradía es tan fuerte como la empresa lo permita y la libertad de control que se adjudica tal vez solo sea un plan más del capital.

Por otro lado, en cuanto a los efectos negativos de la cofradía para con el colectivo, tiene que ver definitivamente con que el grupo desperdicia la oportunidad de promover la unidad de los compañeros de las demás áreas, con la finalidad de conformar un respaldo y a la vez, grupo de choque para negociar con los dueños. En términos de Michel Crozier, lo que se esperaría es encontrarse con la implementación de estrategias por parte de los trabajadores para restringir las libertades de la empresa y tener elementos para entrar al juego de relaciones opuestas.

Sin embargo, la cofradía no negocia con la empresa; este grupo en particular es “feliz” mientras no existan razones para exigir algo a los dueños. Es decir, la cofradía no se interesa por velar las condiciones relacionadas con la centralidad social del trabajo, como las mencionadas por Prieto (2007): la protección y mejora de las condiciones de vida del trabajador mediante la afiliación a la seguridad social, así como la protección frente al desempleo.

Dicho esto, en el restaurante no se pudo observar la implementación de estrategias por parte de los empleados para lograr objetivos laborales, como el caso del seguro social (recordando el criterio de recompensa). Se esperaba encontrar similitudes con lo expresado por varios encuestados, dentro de la primera fase de campo, donde tanto empleados como los mismos dueños, describieron las estrategias empleadas para lograr la seguridad social. Entre ellas destacan el persuadir al patrón, fingir que se enfermaban o accidentaban, amenazar con salirse de trabajar, denunciar ante las autoridades, entre otras.

Es decir, los trabajadores de este restaurante en particular no manifestaron expresiones o prácticas que implicaran la intención de trabajar en blanco, lo que en términos de Gómez (2018) pudiera concebirse como la llegada a una tierra prometida, donde el TN fuera una barrera que dividiera el “aquí del allá”. Y aunque así fuera, el grupo de mayor poder dentro del colectivo no tenía un lugar en la agenda para atender ese tipo de cuestiones, ni para abogar por los compañeros ni para ellos mismos. La lucha por las mejores condiciones de trabajo, como el seguro social, no son del interés de la cofradía.

Enfocaban sus atenciones en conservar el monopolio de la propina y causar las menores molestias posibles al patrón para que no hubiera razones para interrumpir su negocio privado. Se puede decir que, en términos de racionalidad, la cofradía únicamente seguía el factor económico derivado de las propinas, de esta forma, se acostumbraron a vivir en una realidad que al igual que la propina, su situación laboral era impredecible. Prueba de ello, es que ni siquiera todos los miembros de la cofradía tienen seguridad social o un sueldo por encima del salario mínimo.

5.3.2 Sentido de pertenencia

Uno de los efectos más significativos de la cofradía tiene que ver con su influencia en el sentido de pertenencia del colectivo, para poder desarrollar mejor las situaciones que tienen que ver con esta dimensión de la cohesión social, se tomó como punto de partida el instrumento diseñado para la encuesta. Así mismo, se busca explicar los eventos observados en cuanto al sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa al igual que la pertenencia hacia el grupo como empleados.

El empleado, en general, tiene un total desconocimiento sobre los valores y objetivos de la empresa a la que representa. Esto se debe a que el establecimiento no proporciona este tipo de inducción, el empleado nunca recibe un curso o plática inductora. Si bien es cierto, la empresa realiza juntas constantes, éstas son llevadas a cabo por el gerente y están mayormente dirigidas a los meseros. Además, aunque constantemente reciben cursos de capacitación, estos son impartidos por estudiantes de licenciaturas en turismo como parte de sus prácticas profesionales. Por lo tanto, se trata de personas externas a la empresa, y dicha orientación se enfoca en el tema operacional de los restaurantes en general, no corresponden a los valores de la empresa.

El restaurante cuenta con una planta muy importante y duradera de trabajadores en el puesto de mesero, su promedio es de casi 4 años sin que la base rote. Algo similar sucede con las demás áreas, pero solo para el caso de los encargados y con una antigüedad menor la de los meseros. La rotación es muy frecuente en los puestos de menor relación directa con la operación. Como el caso de los ayudantes, cocineros y lava lozas. Otro fenómeno visible es que el restaurante pertenece a un grupo de empresas del mismo giro, lo que da pie a la rotación interna entre los establecimientos.

En este caso el sentido de pertenencia tendría que adquirir una dimensión más amplia, una pertenencia hacia la cadena, pero los meseros de este restaurante no han rotado internamente. No obstante, durante la crisis por la pandemia del COVID-19, personal de la cadena fue trasladado al establecimiento en observación, curiosamente, muchos llegaron con los uniformes de sus respectivos establecimientos. Se pudo notar que se insertaron fácilmente, sin embargo, no correspondía a un sentido de pertenencia hacia la cadena. Su inserción fue más similar a la de un grupo de jornaleros que llegaron a prestar su mismo servicio, pero ahora para otro patrón sin queja alguna. No tuvieron una etapa para filtrar animadversión o simpatía con su nuevo lugar, su comportamiento era muy parecido a la de una simple herramienta. Una vez más, el motivo para que un trabajador no rote, depende de su nivel de relación directa con el estímulo de la propina.

Aunque existe un control por parte de la empresa para evitar los faltantes, también existe toda una organización por parte de los empleados para realizar estos actos con mucha sutileza. Además, cabe mencionar que los robos no son directamente para el beneficio del

trabajador perjudicando a la empresa, sino que se dan de una manera indirecta. El trabajador altera deliberadamente el nivel de insumos autorizados de cada servicio o platillo para beneficiar (o no) al comensal a costas de la empresa. Esto se debe a que el trabajador percibe a la empresa como una proveedora, interiorizando que el verdadero patrón es el comensal. Por eso era muy común observar que el consumo de productos variaba en relación a la cantidad de propina que el trabajador espera recibir del comensal. De esta manera el trabajador no roba para él, sino que utiliza más de los insumos autorizados para beneficiar al comensal y que éste refleje ese aprovechamiento mediante la propina.

A pesar de que la propina es la razón más importante para el trabajador, el gusto por el puesto que ocupan los lleva a alejarse de la racionalidad del beneficio económico en ciertos casos. Algunos empleados han tenido la oportunidad de ser meseros y así estar en posibilidad de recibir propinas más altas, sin embargo, se niegan con tal de seguir ocupando el puesto donde se sienten más cómodos. Los factores como el repetitivo ambiente de fiesta, hace que la mayoría manifieste un gusto por el puesto que ocupan a pesar de que, desde fuera, parecerían actividades que nadie quisiera tener.

En cuanto a la valoración que la empresa le da al empleado, se pudo notar que no se siente valorado por los dueños, y ante esto, el trabajador percibe que no le debe fidelidad a la empresa porque le es un ente extraño. La importancia de su papel se deriva del reconocimiento del cliente hacia ellos o por la confianza que les brinda el gerente, figura de autoridad que funge más como un capataz o contratista que como una extensión de los intereses en favor de la empresa. Los miembros del grupo se sienten importantes a medida que tengan el cobijo de algún líder de área, pues existe un conflicto de poderes entre estos sectores del organigrama.

Estos conflictos tienen que ver una vez más con la división de grupos que existe al interior del colectivo; por un lado, la cofradía y sus simpatizantes, por otro, los trabajadores que no buscan relacionarse con esta agrupación. Se ve necesario que, si un trabajador no pertenece al grupo dominante, busque el cobijo de su respectivo jefe de área para que pueda defenderlo en situaciones que lo involucren; el ejemplo más representativo es el de las estaciones de cocina vs los meseros. Como el mesero exige rapidez en la preparación del platillo para poder satisfacer al cliente, el cocinero se ve constantemente presionado porque

su tarea es la de cocinar de la mejor manera, más no de atender al comensal. Si el mesero se excede con sus exigencias hasta tal grado de los insultos o ademanes, el encargado de cocina interviene para respaldar al cocinero.

Otro ejemplo tiene que ver con una tarea asignada al tesista durante la observación: en una ocasión se le ordenó lavar los ceniceros en la estación de lava platos; cuando se acudió al lugar, el garrotero se negó argumentando que las cenizas iban a contaminar los platos y utensilios que usan los comensales, por lo que sugirió llevarlos al fregadero del patio. Pero un capitán hizo la observación de la probabilidad de que pudieran romperse, pues la base era de concreto. La idea de lavarlo en cocina consistía en que solamente se enjuagara con la manguera. Así que ordenó volver con el lava platos, quien se molestó y salió a encarar al capitán de meseros. Como era una tarea que beneficiaba directamente al servicio y no a la cocina, el capitán tuvo más peso en el conflicto y los ceniceros terminaron lavándose en el área de cocina a pesar de la desaprobación del garrotero.

Siguiendo con la importancia de contar con la valoración o el respaldo del grupo, en otra ocasión se asignó la tarea de tallar las patas de mesas y sillas. Al ver lo desagradable de la tarea, un par de meseros preguntó acerca de quién lo había ordenado, cuando se contestó que “uno de los capitanes”, sugirieron que se ignorara esa orden y en lugar de eso hiciera otras cosas al servicio de ellos, como secar la superficie de las mesas. Como recompensa, se pudo tener ratos de ocio viendo una de las pantallas, o beber sobras de bebidas. Éste es un ejemplo de las ventajas de estar del lado de cierto grupo de empleados, el privilegio de seleccionar que órdenes seguir, o conseguir cosas con mayor facilidad por hacerlo en nombre de determinado grupo.

En cuanto a la confianza entre los trabajadores para actuar de manera efectiva como una forma de interacción, en lugar de que el trabajador interiorice que la cooperación es en función del buen desempeño de cada área para alcanzar los objetivos de la empresa, los empleados han diseñado su propia administración interna, una estructura que tiene como finalidad el logro de la propina, por encima de los objetivos de la empresa.

Dicho esto, el sentido de pertenencia es más hacia los trabajadores en lugar de hacia los intereses del patrón. Todas las áreas se vuelven servidoras del personal de meseros, quienes son los que tienen interacción directa con la propina. De esta manera, los meseros

son quienes se convierten en jueces del desempeño y evaluadores de las capacidades de los demás. Dicho esto, las áreas confían en que los meseros van a actuar de manera efectiva, sin embargo, a la inversa, el sentimiento no siempre es recíproco.

Como aspecto relevante en cuanto a la confianza en las capacidades, dicho sea de paso, son éstas las que determinan la primera pertenencia hacia un grupo. Tal y como fue el caso de la inserción al grupo de ayudantes, se tuvo que pertenecer a ese grupo de trabajadores porque no se contaban con las habilidades para pertenecer a otra área. Incluso al interior de ese pequeño grupo del área de ayudantes, las capacidades designaban el subgrupo que se debería ocupar.

Aquellos que podían asistir a los meseros apoyándolos con el servicio de las estaciones de cocina, barra fría y barra de bebidas eran considerados *runners*. Y aquellos que no contaban con esa habilidad, se limitaban a labores más relacionadas con la limpieza. Como ya se dijo, la falta de habilidad del tesista fue la característica que le dio un rol dentro del grupo de ayudantes porque era lo único que podía hacer dentro del restaurante. Es decir, aun y cuando no se hubiera seleccionado un puesto al momento de presentarse en la oficina de reclutamiento¹⁹, la misma condición por si sola hubiera destacado hasta llegar al puesto donde se le ubicó. Nunca se tuvo una evaluación sobre las habilidades previas, supervisión sobre el desempeño durante el trabajo o algún correctivo por parte de la empresa.

En cuanto al deseo de permanecer en la empresa a futuro, todo depende de la relación directa que se tenga con la propina; en el caso del personal de meseros, el deseo de permanecer es alto por querer conservar su estatus, también lo es el de los ayudantes pues ellos ambicionan el llegar a ser meseros. Sin embargo, el personal que tiene relación indirecta con la propina no tiene un alto deseo de permanecer en la empresa pues no se ve favorecido ni con los incentivos del patrón, ni con los del grupo dominante. De esta manera, se podría decir que el sentido de pertenencia es en relación a la propina y a la cofradía.

El trabajador considera que el restaurante es su hogar porque es aquí donde pasan la mayor parte de sus días, aquí comen, cenan y es donde están sus compañeros. Sin embargo, no lo consideran hogar con respecto al reconocimiento y afecto proveniente de la empresa

¹⁹ Recordar “La inmersión”, acerca de la introducción del tesista en el establecimiento, en capítulo3, punto 3.8.2.1.

para hacerlos sentir como en casa. A pesar de que la empresa los alimenta, la comida es demasiado restringida por lo que la mayoría de las veces son las sobras de los clientes lo que se disfruta más. Si el trabajador llega a sentirse en casa, es más que nada por la fraternidad que llega a desarrollar con sus compañeros más cercanos, con los que conviven a diario.

En cuanto al trato entre los trabajadores, siempre se observó un trato muy respetuoso independientemente del puesto, edad, sexo, orientación sexual, nivel de estudios, capacidades, raza, nacionalidad e incluso su estatus de trabajador en negro o en blanco. Las áreas de trabajos se compartían con hombres, mujeres y diferentes orientaciones sexuales, pero nunca fue razón para el conflicto o la discriminación. También coexistían miembros de diferentes edades y formación, donde nunca existió un sentido de superioridad por ninguna de las partes. A pesar de que también trabajaban personas que provenían del extranjero, no existió un nacionalismo que impidiera integrarlos a las tareas del grupo. El factor más representativo con respecto al trato entre los empleados y los fines de la investigación es que el trabajo en negro no era motivo de segregación entre los empleados.

Se puede interpretar que el buen trato entre los miembros que coexisten en el grupo es un factor importante para las relaciones afectivas de amistad que puedan suscitarse. A pesar de que es un hecho que no todos los trabajadores son amigos, este tipo de relaciones son más fuertes entre el personal de la misma área. La relación de amistad y el compañerismo funcionan como el soporte para consolidar un sentido de pertenencia. A pesar de que la empresa era el símbolo que se tenía que representar, el sentido de pertenencia estaba direccionado hacia el subgrupo más que al restaurante.

Lo anterior se confirma con el caso de uno de los restaurantes que formó parte de la muestra de la encuesta; si bien, los empleados “besaban” el escudo del establecimiento portado en sus uniformes, se observó una correspondencia mayor del sentido de pertenencia hacia el colectivo de base, en lugar de un sentido de pertenencia hacia la empresa. Cabe señalar que esta encuesta fue de las pocas que pudieron realizarse de forma grupal, aplicándose a 4 empleados que conformaban al equipo de meseros del restaurante, mismos que tenían categoría de trabajadores en negro.

Ellos manifestaron ser amigos desde hacía mucho tiempo y habían compartido varios momentos de su vida juntos, como la secundaria, la preparatoria, la licenciatura, equipos

deportivos y el gimnasio. Tal y como se explica en Giménez (1997) el sentido de pertenencia tiene que ver con la personalidad del individuo, la misma que se forja a través de las sociedades a las que pertenece.

Dicho sea de paso, la acción de “besar el escudo” es una expresión comúnmente observada en el fútbol y es un símbolo de pertenencia. Pero para el caso de estos jóvenes, la institución queda en segundo término y pasa a ser solo el contexto en donde ellos están situados. La acción de “besar el escudo” de la empresa puede ser una extensión del escudo de las escuelas a las que pertenecieron, del gimnasio o de los equipos deportivos. Siendo trabajadores informales, “besar el escudo” de una empresa que ni siquiera los reconoce como sus empleados, fortalece la idea, apoyados en Castel (1997), de que es el lazo de amistad un soporte que origina el sentido de pertenencia al colectivo.

Debido a las relaciones de amistad, los compañeros acostumbran a salir por su cuenta a fiestas o reuniones. Sin embargo, la empresa no promueve actividades recreativas fuera del trabajo. Como observación, cabe mencionar que sería un ejercicio que fortalecería el sentido de pertenencia por el hecho de que se trata de toda una cadena de negocios, cuentan con muchos colaboradores para realizar este tipo de actividades recreativas.

A pesar de que se reconoce la influencia del ambiente como factor de motivación del grupo y el desempeño de las habilidades motoras, el nivel de motivación del grupo se inclina más al interés por tener relación directa con la propina. Un evento similar se pudo detectar en cuanto al sentido de competencia que puedan tener los empleados contra otros restaurantes, donde no existe el apetito de superar a los establecimientos con rivalidad comercial.

Esto se debe a que, por un lado, un gran número de trabajadores tiene un bagaje de experiencia por el recorrido en otros restaurantes de la ciudad. Al conservar familiares o amigos trabajando en otros establecimientos de la competencia, no manifiestan un sentido reactivo por vencerlos en la atracción de la clientela. Pero, por otra parte, existe un establecimiento en particular que, por su oferta y concepto, es la competencia directa de este restaurante y se le busca superar. Aun así, en el grupo se percibe el sentimiento de que es elección del cliente su asistencia al final de cuentas, ellos prefieren hacer bien su trabajo en lugar de enardecer por una competencia con otros restaurantes.

En relación al interés de los trabajadores por realizar bien sus tareas y también ofrecer su apoyo a los demás, se observó que son los meseros quienes evalúan el servicio de las demás áreas. Sin embargo, el apoyo a los miembros es más visible al interior de las áreas, como en el caso de los ayudantes, donde constantemente se evaluaban los unos a los otros para contribuir de mejor manera a las demás áreas. Aquellos del grupo que estaban mejor calificados, ilustraban, y cuando era necesario, había un respaldo mutuo como miembros de un equipo. De igual manera, no se observó a ningún trabajador en general que permaneciera sin interés de unirse a colaborar con el grupo.

Pero el hallazgo más significativo, en cuanto al sentido de pertenencia observado, tiene que ver con que el trabajador desarrolla este sentido en función del colectivo y no orientado hacia la empresa que representa, en gran medida por las condiciones que se crearon a raíz de la cofradía. Dicho esto, es el *modus operandi* que diseñaron los trabajadores, como una organización autónoma dentro de la organización que es la empresa, el que termina por determinar la cooperación entre los actores, así como su pertenencia. La dicotomía del pertenecer o no pertenecer, está orientada a la cofradía.

Se observó que este hecho ocasiona una evidente división de grupos al interior del restaurante; la cofradía y los que no están con ella. Mientras la empresa impone lineamientos de trabajo para lograr los objetivos del restaurante, entrega a cambio empleos precarios y sueldos bajos. La cofradía impone que la cooperación de los trabajadores debe ser en función de obtener la mayor cantidad de propinas, sin importar que se exploten los recursos de la empresa o que las tareas asignadas tengan que modificarse. A cambio, ofrece a sus miembros una mayor participación en la propina, a medida de entregar dinero de forma directa a sus simpatizantes y protección frente a la gerencia. Privilegios que sirven como moneda de cambio ante platos rotos, permisos para falta o impuntualidades. Así es el *modus operandi*, por lo que, de esta forma, es provechoso pertenecer a la cofradía y es malo estar fuera de este grupo que controla. El estar de un lado o de otro, es la barrera que determina la cooperación y el sentido de pertenencia.

En cuanto a la pertenencia de un grupo u otro, se puede interpretar desde Tajfel (cit. en Mercado & Hernández, 2010), que es fundamental que el individuo se diferencie de los miembros de otros grupos a los que no pertenece, pues al saberse que no pertenece a otros

grupos, reafirma su pertenencia hacia el que está. Dicho esto, la decisión para que un miembro busque pertenecer a un grupo y no a otro, radica en los valores que puedan compartirse y en la forma de cómo se perciben a sí mismos.

El estar con la cofradía es sinónimo de privilegios y una mejor remuneración económica, pero al mismo tiempo, se pone en tela de juicio la fidelidad del trabajador, hasta llegar a corromperse en algunos casos. Es decir, se antepone los lineamientos de la cofradía sobre los de la persona que lo contrató (si se puede decir así). Por ejemplo, mientras la empresa contrata a un cocinero para trabajar por una jornada diaria de determinado número de horas, le indica el procedimiento requerido para la preparación del platillo, se le asigna un sueldo, roles y etc., el cocinero puede alterar todas estas asignaciones, acorde a lo requerido por la cofradía, quienes le ofertan recompensa a cambio de colaboración.

El ejemplo es sencillo; como el personal de cocina está contratado por horas diarias, el trabajador va a ganar lo mismo al día, aún y prepare 10 platillos o 100 platillos. En cambio, la ganancia del mesero no será igual si atiende 10 o 100 mesas, porque su remuneración madre es la propina. Entonces, si la cantidad de propina es proporcional a la satisfacción del cliente ¿por qué no habría de modificarse el desempeño del cocinero en favor del comensal a cambio de una recompensa? Es ahí cuando el trabajador se corrompe, prioriza rapidez antes que calidad o viceversa, dependiendo de la instrucción del mesero. Comienzan a violarse las porciones, las entradas y salidas de los insumos, bebidas, etc.

No obstante, el grupo de trabajadores que no se corrompe y se mantiene resistente a la cofradía, atribuye esa decisión a criterios subjetivos en cuanto a la compartición de valores. Como fue el caso de un compañero del área de cocina.

Gran parte de ellos pertenecen a un estrato sin mucho nivel académico y mucho contacto con drogas. Han crecido viendo el estereotipo de personas con ideales muy materialistas como los narcos, complejos de inferioridad y resentimientos sociales. (Lava lozas, hombre, 30-35 años, trabajando en negro)

Está crítica sobre el perfil de los trabajadores de la cofradía es muy cercana a las características que se pudieron observar en ellos. Representaciones sociales inclinadas al materialismo, la narco-cultura de la región y la apropiación de recursos. En suma, esta

animadversión por parte de los miembros en resistencia hacia el grupo dominante está también relacionada con otra de las características del sentido de pertenencia.

Como mencionan Mercado y Hernández (2010) el sentido de pertenencia puede explicarse desde la psicología social de Henry Tajfel, quien explica que para lograr el vínculo que una a la persona con un grupo son necesarios tres aspectos: percibir que pertenece al grupo, ser consciente de que, por pertenecer a ese grupo, se le asigna un calificativo positivo o negativo. Y sentir cierto afecto derivado de la conciencia de pertenecer a un grupo. Estos tres aspectos se observaron tanto en los miembros de la cofradía como aquellos que no pertenecen.

Continuando con el análisis, el sentido de pertenencia de la cofradía es alto entre sus miembros, sin embargo, replica y reproduce las ya mencionadas variantes de elitismo a medida que se sienten superiores a los empleados que solo ganan el salario y una raquítica proporción del reparto de las propinas. Así como la variable de las conductas sectarias, a medida que, imponen s sus miembros un patriotismo encaminado a conseguir la propina a toda costa. Esta quimera se convierte en las expectativas que sustituyen el interés por mejores condiciones laborales, entre ellas, la seguridad social.

Según Revelli, la exigencia del patriotismo de parte de la empresa:

Da forma y condiciona a esta persona y “reduce su horizonte al de la fábrica”. La subjetividad que se despliega allí es lo contrario de una subjetividad libre, opuesta al “mundo de las cosas”, pues [...] su mundo vivido está circunscripto por el sistema de fines y de valores de la empresa [...] No queda aquí ningún espacio físico ni psíquico que no sea ocupado por la lógica de la empresa. (Revelli, cit. en Gorz, 1997, p. 9)

Trasladándolo al caso de estudio, es la cofradía la que impone su sistema de valores en quien pretenda integrarse y ser favorecido. Como prueba de ello, es, por ejemplo, el requisito de permanecer hasta el cierre del restaurante para poder recibir propina, imponiendo jordanas de trabajo cercanas a las 12 horas con estilos de vida desgastantes, soportando la vida nocturna, drogas, alcohol, mujeres y demás peligros del contexto. La cofradía es la vida de cada mesero en sí.

5.3.3 La visión de género

Al tener la oportunidad de trabajar codo a codo con el personal se pudieron rescatar eventos que tienen que ver con las representaciones sociales de los empleados en relación a la influencia del género al interior del colectivo y sus efectos en cuanto a una división sexual del trabajo.

En un apartado de su libro titulado *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*, Giménez (2007) busca aprehender aproximadamente, el núcleo de las representaciones sociales sobre la relación hombre – mujer durante la época del porfiriato a través de la letra de una serie de canciones del periodo con la finalidad de identificar arquetipos. Dicho esto, se encuentran ciertas similitudes con los eventos observados durante la inserción en el restaurante y que tienen que ver con la representación social del hombre y la mujer en su rol de empleados.

Entendiéndose como representaciones sociales, la definición que Giménez (2007) extrae de Jodelet, para señalar que se trata de formas de conocimiento socialmente elaborados y compartidos, con intencionalidad práctica con la finalidad de contribuir a la construcción de una realidad común a un conjunto social. Así pues, una representación social será la imagen comúnmente aceptada que ha sido construida por la sociedad para la sociedad.

Dentro del restaurante sujeto de estudio, se pudo observar que ciertas tareas se realizan con base en el género. Con un total de población de 55 empleados, tan solo 10 de ellos eran mujeres. De igual manera, ningún área del restaurante tenía como encargada a una mujer, todas tenían un rango de segunda o tercera categoría.

Mientras que, por su relación directa con la propina, el cuerpo de meseros del lugar se ha adjudicado una investidura de poder (no oficial) que los ha convertido en el grupo de empleados que controla el lugar. El rol que ocupan las mujeres en el lugar es siempre secundario, a grandes rasgos, ocupan el lugar del atractivo sexual, la cocina y la limpieza.

Se relaciona el atractivo sexual con el puesto de *hostess*, porque no es casualidad que siempre se busque a una chica de perfil atractivo para recibir a los clientes; las *hostess* son un imán para las propinas de los clientes varones e incluso llegan a recibir regalos por parte de éstos. Sin embargo, en diversas ocasiones, estas empleadas sufren acoso de ciertos

comensales, en su mayoría en estado de ebriedad. Ha sucedido que algunos amenazan con llevarse a las jóvenes o les faltan al respeto, situaciones que han acabado en golpes entre el personal del negocio y clientes problemáticos. En cuanto a los trabajadores, la mayoría busca interactuar constantemente con ellas a modo de coqueteo.

El personal femenino se concentraba en la cocina, un área escondida, atadas a su rol tradicional, en la que parecían estar relegadas para no ser vistas por nadie -en el ámbito privado-, mientras la fiesta estaba afuera, en la esfera pública. El otro elemento femenino era una señora de edad avanzada que se encargaba de la limpieza de los baños del lugar.

El rol de la mujer como empleada del restaurante tiene mucha similitud con los resultados obtenidos por Giménez en cuanto a la representación social femenina, aun y que éstos se remontan a interpretaciones de la época del porfiriato:

Bajo el calificativo de “honrada” se agazapa la imagen de la mujer-madre o virtualmente madre, ligada a la esfera doméstica, sujeta a la autoridad viril de la familia y obligada a reprimir su sexualidad bajo la máscara de la ingenuidad o de la inocencia. Sus virtudes esenciales son la fidelidad y la lealtad. (Giménez, 2007, p. 385)

Esta representación se manifestó en el personal joven masculino, al solicitar consejos a la trabajadora de cocina de mayor edad, a lo que correspondía en forma amable y respetuosa, siempre con disposición de ayudar. Sin embargo, era raro ver a una de las jóvenes de cocina haciendo lo mismo, pareciera que la figura maternal vista en ella era un sentimiento exclusivo de los varones jóvenes.

Así, lo que asume Giménez se puede observar más de un siglo después en contextos totalmente distintos; su sexualidad como producto, el estar siempre las órdenes de un varón y una asociación con las labores domésticas como la cocina y la limpieza, sumado a su rol maternal.

En cambio, la representación acerca del personal masculino es distinta. Partiendo del hecho de que la población de hombres es mayor, todos los puestos de autoridad en la estructura jerárquica son ocupados por varones. Lo son el gerente, capitanes y jefes de área; pero la representación social más importante es la que se tiene del cuerpo de meseros. Los meseros son vistos al interior del lugar como las estrellas, pues ellos son los encargados de

conseguir las propinas para todos los demás compañeros, es decir, cumplen el rol de proveedor.

Además de lo anterior, la razón por la cual no existen mujeres meseras en el restaurante es porque el grupo de control lo prohíbe. Cuando se les cuestionó de manera indirecta sobre este motivo, la respuesta fue que las mujeres serían incapaces de soportar trabajo físico que demandaba el puesto, y no estaban dispuestos a incluir a una mujer en las bromas o desacuerdos que pudieran surgir. Hacían mofa de que la única mujer que alguna vez estuvo compartiendo el puesto de mesera con ellos, sufrió un accidente donde se lastimó un tobillo.

Dicho esto, dentro de la división sexual del trabajo, se observa que mientras a la mujer se le representa con las características acordes al estereotipo de la mentalidad machista, el hombre es visto como un trabajador con voz de mando, fortaleza física, temple, proveedor, audaz, talentoso, responsable y en ocasiones hasta violento.

Por otra parte, para los meseros, la cultura patriarcal vende. Desde su perspectiva, reciben mayores beneficios cuando le dan al cliente varón lo que para ellos es una experiencia sinaloense, el hacerlo sentir como el jefe o dueño del lugar, un macho dotado del poder suficiente como para tener a sus órdenes a un grupo de hombres. Al no haber meseras mujeres, cuando los muchachos tratan al comensal varón, se refieren a él como “jefe” o “patrón”, y su disposición hacia él es como si fuera un capo sinaloense y ellos sus pistoleros. Esta interiorización de la cultura patriarcal puede verse como un escape a la pobreza, búsqueda del reconocimiento social o bien, un paliativo para la situación de precariedad en la que están inmersos. Pero eso es objeto de otra investigación.

Una situación diferente se puede observar en cuanto a comensales mujeres, mayormente cuando acuden solas al restaurante. El trato de los meseros para con ellas, pasa de ser del hombre de armas al servicio del jefe, para convertirse en el amante sinaloense.

En ese sentido, entonces, las representaciones que caracterizan al personal que labora en el restaurante son típicas de la cultura patriarcal.

5.3.4 Poder intergrupual y frente a la empresa

Si bien la conformación de la cofradía se puede considerar un logro en cuanto a la conformación de un núcleo de empleados, es también un desaprovechamiento para una unión grupal más amplia. En orden de diseñar estrategias de poder frente a la coerción de la empresa, se pudo observar que la cofradía es muy limitada. El hecho de saberse temidos por la empresa está más asociado con que la empresa no quiere perder el tiempo en hacer una limpia y reclutar nuevo personal desde cero. Es por eso que confían en la palabra de su representante, el gerente, en cuanto a decidir por la permanencia del grupo.

Sin embargo, se pudieron observar la manifestación de eventos en cuanto a las investiduras de poder entre los mismos empleados, así como casos en los que los mismos trabajadores se unían para hacer frente a las decisiones de la empresa. Como prueba de ello, el siguiente ejemplo.

Una tarde, se le asignó a este tesista una tarea, en teoría sencilla para un ayudante, limpiar una de las paredes del lugar, incluyendo las ventanas, mosquiteros y los ductos de aluminio por donde salía el aire. Para cumplir con la labor, eran necesarios un balde para enjuagar y otro para limpiar, dos franelas, un estropajo, trapeador, guantes y cubre bocas, porque se iba a manejar cloro y otros productos químicos irritantes.

Para conseguir los baldes se acudió a la estación de barra de bebidas, donde se prestaron a condición de que secara un charco de agua dejado por los cargadores del hielo y por lo que se tuvo que buscar un trapeador, mismo que se pidió en la estación de barra fría; pero el préstamo del trapeador fue condicionado con la limpieza de dicha estación. Así, primero hubo que enjuagarlo -con las manos y sin guantes-, para limpiar la estación de barra fría y después secar el charco de la barra de bebidas.

Posteriormente se tomaron dos estropajos de uno de los lavamanos, en tanto que la franela era propiedad del tesista, adquirida personalmente de antemano porque eran escasas en el restaurante.

Como nadie tenía cubre bocas, se solicitó en el almacén, pero fue negado, argumentando de mala gana que ya habían entregado cubre bocas suficientes en cocina. Una empleada de oficinas tuvo que abogar para que pudieran facilitar un cubre bocas en almacén.

Surgió la misma dificultad para conseguir los guantes, pero un compañero ayudante amablemente prestó los suyos, los mismos que él tenía usando toda la semana. Se intentó usar un atomizador para no dañar los cristales de las ventanas, pero este fue negado por uno de los cocineros porque era el que utilizaba para limpiar su estación.

Fue así que, para realizar la tarea encomendada, primero se debieron reunir las herramientas necesarias dispersas en las diversas estaciones. Pero lo más significativo de esta operación es la forma en la que los trabajadores se adjudican la propiedad de ciertas herramientas, así como también el cómo se dotan de ciertas investiduras de poder no oficiales, pero interiorizadas por los demás empleados.

Esto se puede explicar con Crozier (1990), para quien el poder es fundamental para la estabilización del comportamiento humano, es la base del conjunto de relaciones e implica siempre la posibilidad para algunos individuos o grupos de actuar sobre otros individuos o grupos. Recordando a Marx, el dominio subyace en la apropiación de los medios de producción.

Otro ejemplo de las relaciones de poder internas se refleja en un vaso de agua de flor de jamaica. En los primeros días de trabajo, al solicitar por primera vez un vaso con agua, los compañeros hicieron referencia a “la yegua”, la comida que le sirven a los trabajadores²⁰ y en la cual se tenía derecho al vaso de agua de jamaica con hielo. Para ellos, el vaso diario de agua de jamaica con hielo es todo un placer, uno que solamente los de la estación de barra de bebidas pueden conceder. Realmente no era necesario, hubiera bastado con el vaso de agua, sin embargo, para fines de la investigación, se solicitó.

Los compañeros recomendaron dejar claro que no se había comido de “la yegua” para evitar la negación del agua de jamaica, lo que, a simple vista, parecía una exageración. Sin embargo, fue una realidad: el encargado de la barra negó el agua hasta que se logró convencerlo después de varias preguntas. El vaso de agua de jamaica no era más que un vaso de plástico con hielo y servido desde un galón de agua reciclado. Sin embargo, para los trabajadores representa un premio y para el personal de barra, es una expresión de poder el que solo ellos puedan decidir si dan el vaso de agua o no. De tener una buena relación con el

²⁰ Un término también usado para designar la comida dada a los reos en las prisiones.

personal de barra de bebidas, los empleados pueden gozar de más de un vaso de agua de jamaica con hielo al día.

Por otro lado, a pesar de la condición laboral desigual y precaria, visto así desde las legislaciones mexicanas en esta materia, el empleado también está dotado de su dosis de poder para hacerle frente al patrón. Son estrategias ofensivas y defensivas de los actores con las cuales entran al juego y a la negociación de las libertades, mismas que presentan restricciones tanto a la empresa como al empleado (Crozier, 1990).

En un día de paga, la empresa, argumentado una falta de solvencia debido a la crisis de la pandemia por COVID-19, decidió pagar solo a ciertos empleados y a otros no, en teoría, debido a que el dinero disponible para el pago de nómina no alcanzaba para todos. Esto ocasionó que varios trabajadores de la estación de cocina se quedaran sin pago; algunos, con mucho desgano, terminaron por asimilarlo y siguieron trabajando; otros no.

Ese fue el caso de una empleada de cocina, quien rompió en llanto y desesperada, comenzó a llamar a sus familiares: “*Voy a marcarle a mi hija para decirle que no me pagaron*”. Tanta fue su decepción que conmovió a sus compañeros, a pesar de los intentos de uno de los capitanes de meseros por consolarla.

En respuesta al daño a su colega, todo el personal de cocina y barra fría se reunió en la estación de cocina caliente y acordaron detener sus labores a modo de protesta. Fue así que, el grupo de cocineros se unió como grupo, dejaron de atender sus estaciones por un lapso de casi 45 minutos en los que la cofradía estaba furiosa pues no había quien preparara los platillos.

Dentro del argot de la asesoría de negocios, se tiene un refrán detestable pero que representa una práctica muy recurrida. Se dice que “el gavilán que agarra y suelta, no es gavilán” para referirse a que, si se va a cometer una crueldad de cuello blanco, más vale que se haga con sangre fría y sin titubear, de lo contrario se habrá cometido el mayor error de todos, demostrar que se es débil. Pues en orden de atender el paro laboral de los cocineros, la empresa cometió ese gran error, siendo gavilán, soltó a su presa.

Como por arte de magia le hicieron llegar el sobre de dinero a la trabajadora, al igual que al resto del personal que no lo había recibido. Lo más triste de todo es que los sobres

siempre estuvieron ahí con sus respectivos nombres y efectivo; el hecho de que la empresa dijera que no había dinero era solamente para saber si los trabajadores se quejaban o no. Sin embargo, al manifestar oposición, la empresa titubeó y terminó pagando, de esta manera el patrón queda en el peor lugar de todos; el del mentiroso, eso rompe todo tipo de confianza que pueda sentir el trabajador hacia la empresa.

Aunque sin duda, la mayor expresión de poder que se pudo observar es la que posee la cofradía para con sus compañeros, y como grupo temible frente a la empresa desde el punto de vista operativo. Es tanto el poder que este grupo de trabajadores ha adquirido, que han estructurado su propia empresa dentro de la empresa para la que trabajan, lo que los ubica en igualdad de condiciones ante ella. Lo que se observa no es subordinación sino subcontratación y en ese aspecto siempre será visible la independencia con respecto al empleador.

Se tiene que reconocer que el espíritu de la cofradía en cuanto a la empresa corresponde a la conducta que las nuevas formas de trabajo como el toyotismo, buscan inculcar en sus trabajadores. Lo que Gorz (1997) explica como un intento de fomentar la conciencia del trabajador como ser libre y pensante en aras de lograr una posible liberación del trabajo. Sin embargo, existe la interrogante de si, contrario a esta libertad, el trabajador interioriza que se trata de la realización de una tarea extra, pues aparte de trabajar también se debe pensar, labor que compete a los dirigentes. Comenta el autor que, dentro de esta interrogante, el empleado puede verse a sí mismo como un vasallo, conferido a anteponer el interés de la empresa sobre todo, lo cual termina por ver a la empresa como una estructura parasitaria y obsoleta que vive del empleado.

Poco a poco se fue llegando a la saturación de datos dentro de la estancia en el restaurante, a través de una estrategia metodológica muy rica en cuanto a recopilación de información para la tesis de investigación. Se considera como el aspecto más relevante la influencia de la propina como factor en la imposición del trabajo en negro, el desarrollo del sentido de pertenencia y la creación de nuevas formas de organización laboral en torno a ella. A pesar de que era un aspecto que se tenía contemplado desde la elección de este objeto de estudio, nunca se esperó que la propina llegara a tales niveles de importancia como en el restaurante caso de estudio.

Dado lo observado y expuesto hasta aquí, es revelador el estatus de la propina, influyendo en la aceptación del empleado para trabajar en negro y por otro lado, artífice del desprendimiento del sentido de pertenencia hacia la empresa, volcado hacia la propina y al grupo que la administra.

Se encontró que la situación laboral no es motivo para la división de grupos, es, más bien, una división en torno a la cofradía que administra la propina. Resultaron menos argumentos, en comparación a los que se esperaba, que ligaran al trabajo en negro con un débil sentido de pertenencia de los trabajadores del restaurante, ya que, aún el trabajador que se encuentra laborando en blanco, pone en duda su fidelidad a la empresa y no se cohesionan como grupo diferenciado del TN: los pocos beneficiados con el seguro social optan por aliarse a la cofradía, pues su sueldo es muy bajo.

De esta forma, al cerrar la observación participante, se estaba a punto de afirmar, al menos hablando por este caso de estudio, que el trabajo en negro no determina el sentido de pertenencia al colectivo, gracias a la propina. En este sentido, los supuestos hipotéticos no se comprobaban en la práctica; hasta que sucedió la crisis.

5.4 El golpe de realidad: la crisis del COVID-19

Un día como cualquier otro, en el contexto previo del confinamiento por el COVID-19, los rumores con respecto a que el restaurante cerraría resonaban por todas las áreas y los pasillos. El restaurante donde se estaba era el único de la cadena que seguía trabajando, todos los demás habían cerrado los trabajadores habían sido despedidos.

Otras versiones dentro del lugar opinaban todo lo contrario; pensaban que la razón por la que los demás negocios de la cadena habían cerrado era para que la actividad siguiera en ese establecimiento a manera de negocio insignia del corporativo. Rápido y sin previo aviso, ese mismo día se avisó que habría una junta extraordinaria con todos para avisar sobre el futuro de los empleos. En ese momento, se asimiló que había llegado el fin, más que nada por el semblante del gerente.

Los trabajadores jamás perdieron la fe, conservaron hasta el último momento la esperanza de que seguirían laborando. El jefe de cocina -hombre de mucha experiencia-, demostraba con su semblante que sabía lo que se aproximaba, quizás por lo vivido en sus anteriores trabajos. En esos momentos de incertidumbre y angustia, el chef ordenó poner música porque todos en la estación estaban muy cabizbajos. La música y los tarareos de todos serían la última imagen que se observaría antes de la crisis. Fue uno de los más conmovedores durante la experiencia, la forma en la que el trabajador se siente tan desprotegido, a la deriva de todo, tan frágil y a merced de lo peor. Sus últimos momentos los pasaron cantando.

La junta terminó, el restaurante cerraría sus puertas ese mismo día y la mayoría al estar en negro, serían despedidos. Aunque la palabra correcta en términos legales no es despido, porque no se siguió procedimiento alguno en cuanto a lo establecido por la ley con respecto al término de una relación laboral. No hubo pago por indemnización de despido ni finiquito por renuncia, simplemente se habían quedado sin trabajo y ya. Lo único que la empresa pagó fue la parte proporcional del pago semanal. La respuesta encontraba una explicación muy sencilla para la empresa, eran trabajadores en negro, es decir, nunca fueron empleados reconocidos legalmente por la empresa. Aquí nunca se existió.

Lo que siguió, no fue nada más que la anarquía y el caos. Los reproches hacia la empresa comenzaron a sonar por todas las estaciones, unos maldecían, otros eran presa de la angustia, pues acababan de perder su fuente de sustento y reinaba la desesperanza: *“Deja esa madre ahí morro, ya nos corrieron que al cabo”* (Sujeto SS-3).

En sí el gran malestar era por dos razones; la primera es que ya nadie tendría la oportunidad de ganarse la propina, la segunda es que el cobijo de la empresa se extendería únicamente para los trabajadores registrados (solo se les continuaría pagando a los empleados en blanco). Esto se debe a que las leyes en materia laboral, en efecto, siempre han contemplado el caso de la suspensión de actividades por causas de fuerza mayor, como en este caso, la pandemia. La ley señala que, en casos como éste, la empresa estaría obligada a cubrir el 100% del sueldo de los trabajadores durante el periodo que por decisión del negocio se mantuviera cerrado. El otro escenario, es que si el cierre es por ordenamiento de las autoridades sanitarias, la empresa estaría obligada a pagar a los trabajadores durante 30 días como si estos siguieran laborando, pero únicamente lo equivalente al salario mínimo general.

En ambos escenarios, este procedimiento aplicaría únicamente con aquellos trabajadores reconocidos oficialmente, a los que sí se les aplicaría el procedimiento legal y debido. Dicho de otra forma, los trabajadores en negro estaban a la deriva. Pero, aun así, incluso aquellos que trabajaban en blanco serían perjudicados porque ganarían solamente su sueldo de base, que siempre fue el salario mínimo. Es decir, la propina, el verdadero sustento, se acababa de esfumar.

En momentos así es cuando la empresa debe fajarse por nosotros, así como nosotros siempre los hacemos por ellos". (Mesero, hombre, 30-35 años, trabajando en negro)

Cuando la quimera los abandonó, fue como si un hechizo se rompiera al interior de los trabajadores. La crisis los convirtió en trabajadores comunes y corrientes, sin el gran incentivo que era para ellos la propina, tanto económicamente como en su función de paliativo para sustituir los males de su situación. Ahora no eran más que trabajadores precarios y eso causó rápidamente un malestar colectivo. Eran personas que cobraban al día para vivir al día, pero ahora sin paga, el panorama lucía muy oscuro.

Muchos alegaron que eran jefes de familia y no tendrían como subsistir. El reclamo general provenía de la misma cofradía y era justamente que la empresa no se estaba "poniendo la camiseta" por ellos durante la crisis. Lo curioso de todo esto es que los empleados de la cofradía siempre antepusieron los intereses de la propina antes que los del restaurante, ahora en ausencia de la quimera, buscaban cobijo en la empresa.

Fue sin duda un día muy negro en todos los sentidos, la magia había desaparecido, todos, recién recibido el pago, se marcharon sin más; fue la única vez que la banda dejó de tocar. La quimera se esfumó y el barco se hundió. Uno de los capitanes de meseros se esforzaba por alentar a los muchachos, pero la verdad es que ellos ya no seguían órdenes de nadie: *"Aquí no estamos corriendo a nadie, lo hacemos por su bien, para que se cuiden y no se enfermen, ¡ánimo!"*. (Gerente, hombre, 40-45 años, hombre)

Solo la cofradía se mantenía unida, pero acribillando con la mirada a su intermediario con la empresa, el gerente, quien no sabía qué explicación darles. Los únicos que en ningún momento manifestaron alguna queja contra la empresa fueron los ayudantes; de hecho, expresaban que estarían con el restaurante pasase lo que pasase: *"La neta yo sí quiero que le*

vaya bien a la empresa, por eso no la hice de pedo” (Ayudante, hombre, 24 años, trabajando en negro). Sin embargo, su bravura era más bien una forma de demostrarle su carácter a la cofradía que un razonamiento objetivo.

Por último, cabe señalar que incluso la misma cofradía jugó mal sus cartas, aunque pareciera lo contrario, dentro de la plantilla de meseros eran muy pocos los que trabajaban en blanco. Lo que tiene una explicación lógica.

El empleo formal no era lo que ambicionaban, la propina y mantener una administración sobre ella, sí lo era. Encima, se considera que el hecho de que toda la cofradía exigiera seguro social causaría un malestar en la empresa, por lo que, en vías de mantener su “negocio propio”, los meseros prefirieron no encender ese foco rojo para sus empleadores. Al final de cuentas ellos iban a trabajar por la propina, no por el seguro social, decisión que sería fatal durante la crisis.

Conclusiones

I. Existe una gran prevalencia de trabajo en negro en los restaurantes turísticos de Mazatlán.

Con un elevado porcentaje del 80% de 127 restaurantes que comprendieron el padrón que fue objeto de estudio de esta investigación, lo que se puede observar es que lejos de tratarse de casos aislados, la condición de trabajo en negro detectada en los restaurantes, fue abrumadora. Esto da muestra que en el sector está inmerso en una condición de precariedad laboral e ilegalidad, en un contexto donde a pesar de que el trabajo cuenta con un respaldo político, social y, legislativo las empresas vuelven el TN como una práctica común y con mucha prevalencia.

Esta inferencia se argumenta con autores como González, quién expone que la flexibilidad del trabajo significa también la flexibilización de las políticas entorno a él, razón por la cual los Estados son más permisivos con las estrategias de las empresas y se moldean para no intervenir en los objetivos de competitividad económica de estas organizaciones.

II. El nivel de sentido de pertenencia es más alto en los restaurantes donde no hay TN.

La relación entre el trabajo en negro y el sentido de pertenencia, se pudo corroborar con los restaurantes denominados de estandarte blanco, los cuales recibieron este distintivo por ser de los pocos establecimientos donde no se detectó TN. En estos casos, con base a la muestra cuantitativa de la encuesta, así como el dato cualitativo derivado de los comentarios de los encuestados, se pudo inferir que el sentido de pertenencia es más elevado cuando el TN es menor o nulo.

Dicha situación, encuentra su relación teórica con el planteamiento de Neffa en cuanto a que la ausencia de condiciones de estabilidad y garantías que son características del empleo precario, ocasionan la pérdida de identidad del trabajador como actor del sistema laboral así como también, la fragmentación del colectivo de obreros.

En relación a esto, posturas como la de Prieto, Miguélez, Serrano y Jepsen, aluden que durante la época del pleno empleo, la relación entre un trabajo que cumplía con la norma social, conservaba una estrecha relación con los elementos de cohesión social. Misma relación que terminó por romperse con la incursión del trabajo dentro del modelo neoliberal que se caracterizó por su flexibilidad.

De esta forma, se puede inferir que a medida de que las condiciones laborales se acerque a las condiciones que existieron en el periodo del pleno empleo, las dimensiones relacionadas con la cohesión social como lo es el sentido de pertenencia, serán elevadas en los individuos. Mientras que a medida de que las condiciones se asemejen más a las de un empleo precario como lo es el estatus de trabajador en negro, se observaran niveles bajos en cuanto a dimensiones como el sentido de pertenencia. Hecho que pudo comprobarse con la relación teórica y empírica de esta conclusión.

III. Los restaurantes donde no se detectó TN sirven como margen de referencia para el resto.

Se pudo observar una relación entre el éxito comercial y las condiciones óptimas de trabajo dentro de los restaurantes de estandarte blanco, pues estos establecimientos son reconocidos tanto por sus empleados como por la clientela, por sus altos estándares de calidad. Esto repercute en el mercado laboral de manera que si algún empleado no logra insertarse en algún lugar de estandarte blanco donde las condiciones son las mejores del sector, se ve obligado a aceptar condiciones de menor rango. Dicha condición se concibe como el “tómalo o déjalo” que se observó con frecuencia en la etapa de encuestas y que de alguna manera convierte a los restaurantes de estandarte blanco como el margen de referencias para las condiciones laborales del resto.

Sin embargo, en un contexto turístico donde la presencia de trabajadores en negro fue detectada en la mayoría de las empresas restauranteras, el trabajar con afiliación al seguro social se vuelve una recompensa cuando en realidad es un derecho. Con base a las encuestas se pudo observar que mientras los restaurantes de estandarte blanco ofrecen condiciones laborales óptimas, piden a cambio una entrega sin medida hacia los intereses del negocio, a tal grado de lucir como una secta y promover un sentido de elitismo dentro del mercado laboral del medio.

IV. Construcción de la relación patrón - obrero de restaurante con base a la teoría social.

Se pudo observar que el patrón o dueño, con el argumento de que ellos son los poseedores del capital, logran establecer condiciones laborales a su beneficio. Como prueba de ello, el trabajo en negro es una ideología impuesta por los patrones bajo un “tómalo o déjalo”. En consecuencia, la tendencia indicó que los gerentes y capitanes interiorizan una enajenación al capital a tal grado de volverlos privilegiados trabajadores de confianza que velan por los intereses de los dueños.

En contraste, se observó que el personal operativo reconoce la afectación de tener un trabajo precario pero al carecer de representación jurídica, social y política, termina por aceptar estas condiciones ante las inclemencias del mercado laboral en un mundo que le pertenece a las empresas. La relación teórica más directa con esta conclusión, se retoma desde el pensamiento marxista de donde se puede inferir que el trabajador se aliena al capital, mientras que el capital al ser dueño de los medios de producción, posee también la capacidad de imponer su filosofía. El que es primero en recursos, es primero en discurso.

V. El interés por la propina reemplaza el interés por trabajar en blanco.

La razón por la cual impera el TN, principalmente entre los meseros es por la propina, fungiendo como un paliativo ante la situación de precariedad. Junto con los factores que lo hacen posible como: la reputación del puesto, la imposición de la empresa y la ignorancia. Y considerando también el ambiente festivo, la propina resulta ser el incentivo más llamativo para el empleado, la cual, al igual que la condición laboral de la mayoría, es un ingreso en negro, pues, aunque se reconoce la práctica, ésta no existe oficialmente.

Desde los argumentos de González, esta conclusión no es para nada a normal, pues el autor asume que los empleos que están más sujetos a la informalidad y a las propinas como lo es el sector restaurantero, suelen tener mayor demanda. Justamente porque en esos trabajos se presenta el fenómeno donde los sueldos de un trabajador informal, son superiores a los de un empleado con prestaciones, siendo una de sus principales razones, que no se le descuentan impuestos.

VI. Al interior del lugar, la forma de organización laboral puede ser en torno a la propina.

Cuando la propina implica y significa una mejor remuneración que el sueldo, el trabajador interioriza que debe de operar en función a los objetivos de ésta y no con los objetivos de la empresa. De forma más particular, tiene que someterse al grupo que administra la propina y por ende se ha hecho del control del lugar.

Esta inferencia se realizó a partir del pensamiento de Gorz quién atribuye al sentimiento de autonomía e independencia que pueden poseer los individuos en cuanto al percibir una remuneración subjetiva y totalmente diferente a la que puede recibir como producto de su venta de mano de obra al capital.

En este caso, la organización del restaurante gira en torno al deseo que tienen los empleados de ser remunerados por su esfuerzo y no por su condición de subordinado. Cabe añadir que para este caso de estudio, la remuneración económica más grande, la obtienen los trabajadores producto de las propinas del comensal y no del sueldo que la empresa les paga como empleados. He ahí el origen de esta forma de organización laboral.

VII. El conflicto de los trabajadores en blanco vs trabajadores en negro, surgirá únicamente cuando al trabajador se le niegue la condición que este quiera tener.

Para los TN, bajo el efecto de la propina, el trabajador pierde total interés por formalizar su estatus laboral. Dado que para ellos no es relevante la seguridad social, ni es un motivo de conflicto. La situación laboral (TN o no) no incide como un factor determinante para establecer relaciones dentro de los grupos. Es decir, los trabajadores en negro no sienten afinidad de relacionarse con sus iguales ni buscan enemistarse con el grupo que está en blanco; ni, al contrario. Dicho esto, el conflicto surgiría únicamente cuando el trabajador persiga cierto estatus, no necesariamente el de trabajador en blanco (como se mencionó en el caso del gerente) y se le sea negado. De esta forma, el trabajador desarrollaría una animadversión contra los compañeros que sí tienen lo que buscan y bajo este escenario, el empleado buscaría relacionarse con aquellos que comparte su desgracia. Mientras tanto, la propina es un factor relevante.

VIII. El trabajador no tiene sentido de pertenencia hacia la empresa para la que labora, en sustitución a ello, el empleado siente pertenencia al cliente.

Se debe dejar en claro que hablar de TN es totalmente independiente al sentido de pertenencia. Mientras que, en cuanto al trabajo en negro, existen una serie de factores que coadyuvan al trabajador a interiorizar su condición informal y la vuelva algo aceptable para él. El trabajador no olvida que se encuentra en una situación precaria, sin embargo, la propina oferta salvación de su labor.

Al adquirir la propina estas dimensiones, todo sentimiento relacionado con la fidelidad y al esfuerzo en nombre de algo, se aleja de la empresa y hace que el trabajador lo redireccione hacia el comensal. Pero en específico, hacia la propina que dejará el cliente, la propina se convierte así en la figura patronal en sustitución de la empresa, arrastrando valores como el sentido de pertenencia hacia ella.

IX. La relación laboral de la empresa para con los grupos de control, es similar a la de la tercerización.

En tanto que la organización informal se configura como una empresa dentro de la empresa, la plantilla de meseros tiene como patrón directo a ella misma, no al restaurante. La empresa deposita su confianza en el gerente y éste responde por sus “muchachos”, tal cual se maneja un contratista. Este hecho les dota de una cierta independencia, solidificando los lazos como grupo, colaborando interdependientemente en pro de un fin, pero alejándose del sentido de pertenencia del lugar para el que trabajan y el sentido mismo como trabajadores. Son “free-lance”.

X. El trabajador tiene el deseo de pertenecer a un grupo, al grupo de trabajadores que controla el restaurante.

Una vez que el trabajador interioriza que la ganancia emana directamente de la figura del comensal, surge una administración independiente del restaurante, una empresa estructurada a partir de la propina, comandada por un grupo de empleados en particular. A medida que los demás empleados pertenecen o mantienen una buena relación con este grupo en específico, su estancia en el restaurante será más provechosa y lucrativa. Dicho esto, se observó que, si hay algo a lo que el trabajador quiere sentirse parte de, es de los grupos en control.

XI. Los grupos de empleados pueden llegar a controlar el lugar como conjunto.

Esto se debe a que pueden lograr mantenerse durante varios años y porque han encontrado la forma de subsistir como grupo a tal grado de llegar a controlar el lugar. Es por eso que, si la empresa buscara un enfrentamiento, tendría que desprenderse de la plantilla completa, incluyendo capitanes y gerentes para comenzar de nuevo con prueba y error.

Retomando el planteamiento de Prieto con base a Castel, se puede observar que los grupos de trabajadores pueden unirse como un cuerpo sindical, no como representantes de su trabajo sino como individuos representados por su trabajo.

Situación que resulta complicada concebirse en el contexto actual, pero una de las pocas formas en las que los empleados pueden equiparar proporciones en las relaciones de poder que emanan de la relación laboral, es mediante la unión colectiva. Aunque a raíz de lo observado, si bien un grupo de trabajadores logró el control a base de la unión, este esfuerzo no velaba por la mejora de las condiciones laborales.

XII. En momentos de crisis, se quiebra la quimera y el trabajo en negro es un factor determinante para el debilitamiento del sentido de pertenencia.

Las crisis pueden hacer ver a los trabajadores de restaurantes la situación tan desprotegida e impuesta por la empresa en la que se encuentran. El sueño de la estructura basada en la propina cae por su propio peso, trayendo consecuencias graves.

La fragilidad del elemento unificador, la propina, separa a los grupos de TN y TB cuando desaparece y solo quedan los incentivos formales; aunque sea miserable, el salario mínimo estaba garantizado para los TB, así como la posibilidad de indemnización o demanda, si faltare. Resulta entonces, erróneo, centrar los esfuerzos como grupo para desarrollar una forma de organización laboral informal o en torno a un incentivo totalmente variable, en lugar de encauzar su poder para mejorar sus condiciones de trabajo, conseguir estabilidad y seguridad social por su carácter fijo.

XIII- En el contexto neoliberal el mundo es de las empresas.

Añadido al aprovechamiento del contexto neoliberal, que ha inclinado la balanza en términos, sociales, políticos y económicos en favor de los intereses de las empresas privadas,

se puede concluir que cierto sector de los empresarios restauranteros, más allá de implementar los instrumentos del discurso neoliberal para buscar ahorros y desproteger a la clase obrera, buscan además de eso, parecerse en algún sentido las formas de trabajar del Estado; a pesar de que el mundo es de las empresas, el dueño siempre estará en constante competencia por lograr el enriquecimiento que éste logra mediante la recaudación y distribución de recursos.

Un factor que promueve esta enemistad con el gobierno es la práctica de corrupción en la que incurren las autoridades laborales durante el desempeño de sus tareas de inspección. Cuando el empresario se acostumbra a que la autoridad no es más que un mercenario, más lo alienta a buscar evadirla, pues interioriza de antemano que aun cuando su situación fuera regular, acorde a la ley, sería muy probable que los recursos con los que éste contribuye sean mal encausados, pues se trata de políticos y funcionarios corruptos. Siguiendo con el tema de la corrupción, se pudo observar que algunos restaurantes han permanecido años con el 100% de TN y permanecen operando con tranquilidad. Así como también los hay aquellos que buscan aprovechar los fondos de apoyos del gobierno en favor de situaciones que no lo ameritan. Como el deseo que expresaron ciertos restauranteros, de emplear trabajadores pero que éstos fueran pagados con una beca federal.

Ante las políticas neoliberales, la clase obrera y el significado de lo que el trabajo pueda representar en cuanto a elemento de bienestar y cohesión social, está a la deriva dentro de un mundo que le pertenece a las empresas.

Se puede decir con base en la investigación, que a medida que las empresas mexicanas interiorizan y aplican los elementos del discurso neoliberal, como lo es el trabajo en negro, repercute en que la necesidad económica termina por desplazar dimensiones de la cohesión social. Si bien se observó que los empleados se unen en torno a la propina, no existe entre ellos un sentido de pertenencia pues se trata de actores individualizados que colaboran para conseguirla en términos de una solidaridad orgánica, sin embargo, no poseen un sentido como trabajadores.

A raíz de que el trabajador observa al patrón como mal proveedor para ellos y a sus compañeros como sujetos de la misma desgracia, el interés que tiene por sentirse parte de algo es pertenecer a aquello que mejor les favorezca económicamente, como unirse al grupo

que tiene control sobre las propinas. Dicho esto, las condiciones precarias de todos, la existencia de una cofradía que ocupa el rol de una empresa dentro de la empresa y sobre todo la ilusión de la propina son factores que inhiben la cohesión en el sentido del desarrollo laboral como colectivo.

Mientras que el estudio de Giglia y Robles (2015) sobre los meseros de la Ciudad de México aborda los efectos del trabajo no pagado como una creciente problemática estructural dentro del contexto neoliberal, esta investigación sobre TN en Mazatlán refiere el empoderamiento de los grupos de empleados, que redireccionan sus objetivos ya no hacia una figura del trabajo como cohesionador social semejante a la observada durante el Estado de bienestar, sino que enfocan sus esfuerzos en la creación de nuevas formas de organización para poder obtener una remuneración económica externa, como lo es la propina dejando de lado el objetivo de un buen empleo.

Dicho esto, la investigación sobre el trabajo en negro plantea un escenario similar al de una tierra de nadie laboral. Al igual que en las historias de pueblos y bandidos, ante la ausencia de la ley, los individuos se ven en la necesidad de elegir o asumir, nuevas versiones de la autoridad y nuevas versiones de ganarse la vida para poder subsistir. Muchas veces la ley estaba a cargo de pistoleros sádicos o viciosos, pero eran los únicos capaces de garantizar la seguridad del resto. Por consiguiente, los demás tenían que aceptar estas condiciones. Hecho completamente similar a los resultados de la observación participante en cuanto a la cofradía y sus efectos en el colectivo de base, a raíz de un contexto de ausencia de leyes y el autoritarismo de la empresa.

Como conclusión general, se observa que el sentido de pertenencia de los trabajadores en negro se relaciona con la integración a un colectivo de base, a medida que la ausencia de condiciones favorables establezca la necesidad de buscar sustituir dichas condiciones con otros incentivos. En este escenario, el trabajador en negro buscará integrarse al colectivo, pero en función de obtener la mayor cantidad de incentivos sustitutos. Para el caso de observación, el incentivo sustituto era la propina, la cual abrió el camino para que las ambiciones de los trabajadores no se relacionaran con la seguridad social, pero sí con la propina. Esto ocasionó toda una integración al colectivo en función de nuevas formas de trabajo en torno a esta unidad.

Por otra parte, en los casos donde se trataba de restaurantes de estandarte blanco, se observó que el colectivo se integraba con base en la organización impuesta por la empresa y nada más. Al no tener la necesidad de buscar incentivos sustitutos, el trabajador se adhiere a las exigencias del patrón. Sin embargo, se observó que lo que la empresa solicita a cambio es una entrega total a sus intereses, donde el trabajador sustituye sus necesidades para complacer al restaurante, a tal grado que toda la pertenencia que pudiera sentir en la vida, se limitara al establecimiento. Esto a través de la inserción de un sentido de elitismo, que los hace apreciar el lugar donde están trabajando.

Finalmente, la relación entre trabajo en negro y sentido de pertenencia es un punto interesante para considerar el perfil del trabajador subordinado en cuanto a aquello que la clase obrera ha dejado de hacer por su representación en la vida social y política. Retomando el pensamiento de Gorz, no se trata de que el trabajador se aleje de cualquier sentido de pertenencia hacia sus compañeros o la empresa, mucho menos que tenga que recurrir a la necesidad de soportes que le permitan ser paliativos de la precariedad. La propuesta más bien gira en torno a que si la alienación es algo inevitable, al menos que sea bajo los términos por los cuales vale la pena, los mismos que han sido motivos de tantas luchas laborales; salarios proporcionales a la calidad de vida, buenas condiciones de trabajo, seguridad social y garantías ante desempleo.

La reconstrucción del perfil de un trabajador subordinado es la clave para que no exista una brecha tan prolongada, al menos entre los dos polos que pudieron observarse en el caso de estudio, el bajo nivel de sentido de pertenencia en los restaurantes con trabajo en negro y por otro, el elitismo y las imposiciones sectarias de los restaurantes de estandarte blanco.

Referencias

- Aguilar Gutiérrez, G. (2017). *El trabajo en México*. México: IPN-Porrúa.
- Aliano, N. (2020). Las sociologías del individuo revisitadas. Exploraciones entre soportes sociales, reflexividades y descentramientos de la modernidad. *Reflexiones*, 99 (1), 1-19.
- Álvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. España: Paidós.
- Ambriz Arévalo, G. (2015). La ideología en Marx. Más allá de la falsa conciencia. *Pensamiento y Cultura*. 18 (1), 177-131.
- Amit, K., & Bar- Lev, S. (2015). Immigrants' Sense of Belonging to the Host Country: The Role of Life Satisfaction, Language Proficiency, and Religious Motives. *Social Indicators Research* (124), 947–961.
- Anguiano Orozco, A. & Ortiz Magallón, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano* (182), 95-104.
- Arteaga Botello, N. (2008). Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel. *Sociológica*, 23 (68), 151-175.
- Aydiner, A., & Kalender, I. (2015). Student segments based on the factors related to sense of belonging across disadvantaged and resilient groups in PISA 2012. *Procedia Social and Behavioral Sciences* (174), 3299-3305.
- Beck, U. (2004). *Poder y contrapoder en la era global*. Barcelona: Paidós.
- Bensusán, G. (2013). *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*. México: CEPAL.
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.
- Brachet Márquez, V. (2004). El Estado benefactor mexicano: nacimiento, auge y declive (1822-2002). En Riesco Manuel (editor). *Social Policy in a Development Context. Latin America. A New Developmental Welfare State in the Making?* Ginebra: United Nations Research Institute for Social Development, http://cep.cl/UNRISD/Papers/Mexico/Editing/Mexico_Paper.rtf
- Byrne, C. (2017). Neoliberalism as an object of political analysis: an ideology, a mode of regulation or a governmentality? *Policy & Politics*, 45 (3), 343-360.

- Camacho, L. (2019, febrero 23). México con los salarios más bajos de América. Televisora Grupo Pacífico. <https://tvpacifico.mx/noticias/226988-mexico-con-los-salarios-mas-bajos-de-america>
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Argentina: Manantial.
- Cea D'Ancona, M. Á. (2004). *Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora*. Madrid: Síntesis.
- CODESIN (2018, mayo 18). Reporte de la población ocupada en Sinaloa por actividad económica, instrucción, edad y remuneración al primer trimestre del 2018. Boletín 27. <http://sinaloaennumeros.com/wp-content/uploads/2018/05/Reporte-27-del-2018-poblacion-ocupada-primer-trimestre-2018.pdf>
- CODESIN (2020, mayo 20). Empleo en Sinaloa. México <http://sinaloaennumeros.com/wp-content/uploads/2020/06/Reporte-28-del-2020-de-Empleo-al-mes-de-mayo-2020.pdf>
- CODESIN (2020, mayo 20). Empleo por región y municipio en Sinaloa. México <http://codesin.mx/wp-content/uploads/2020/06/Infogr%C3%A1fico-de-empleo-por-zona-y-municipio-mayo-2020.pdf>
- Coll Hurtado, A., & Córdoba y Ordóñez, J. (2006). La globalización y el sector servicios en México. *Investigaciones Geográficas* (61), 114-131.
- CONCANACO (2016, mayo 16). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. México. <https://www.concanaco.com.mx/resultados-de-la-encuesta-nacional-de-ocupacion-y-empleo/>
- Corcuff, P. (1998). *Las nuevas sociologías. Construcciones de la realidad social*. Madrid: Alianza.
- Cortés Ramírez, E. E. (2014). La hegemonía cultural hoy: la hegemonía como método analítico en los estudios culturales. *Pensamiento Actual*. 14 (22), 13-27.
- Cortés, G. (2018, octubre 26). Una mirada a la industria restaurantera en México. *InformaBTL*. <https://www.informabtl.com/una-mirada-a-la-industria-restaurantera-en-mexico/>
- Coser, L. A. (1961). *Las funciones del conflicto social*. México: FCE.
- Crozier, M. (1990). *El actor y el sistema*. México: Alianza.

- De la Garza Toledo, E. (2000). Introducción. El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX. De la Garza Toledo, E. (Coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: ColMex-Flacso-UAM-FCE.
- Del Canto, E., & Silva Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Ciencias Sociales*, 3 (141), 25-34.
- Durkheim, E. (2007). *La división del trabajo social*. México: Colofón.
- Elías, C. (2003). Adaptación de la metodología de observación participante al estudio de los gabinetes de prensa como fuentes periodísticas. *Empiria* (6), 145-159.
- Eren, E., & Vardarlier, P. (2013). Social Media's Role in Developing an Employees Sense of Belonging in the Work Place as an HRM Strategy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (99), 852-860.
- Fair, H. (2008). La globalización neoliberal: Transformaciones y efectos de un discurso hegemónico. *Kairos* (21), 1-18.
- Fonseca, X., Lukosch, S., & Brazier, F. (2019). Social cohesion revisited: a new definition and how to characterize it. *The European Journal of Social Science Research*, 32 (2), 231-253.
- Geertz, C. (2005). *Descripción densa. Hacia una teoría interpretativa de una cultura y juego profundo: notas sobre la riña de gallos en Bali*. España: Gedisa.
- Giglia, A. & Robles, J. (2015). Precariedad laboral y derechos negados en un sector de la economía formal: meseros en los restaurantes de la Ciudad de México [Digitalizado 1-31]. En Olvera García, J. & Olvera García, J. *Ciudad y Ciudadanía. Hacia una resignificación desde el contexto mexicano*. México: UAEM- Porrúa.
- Giménez, G. (1996). Territorio y cultura. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 2 (4), 9-30.
- Giménez, G. (1997). Materiales para una teoría de las identidades sociales. *Frontera Norte*, 9 (18), 9-28.
- Giménez, G. (2007). *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*. México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Gómez, R. (2018). Ni Aquí ni Allá: Nociones de Hogar y Sentido de Pertenencia en el Contexto de la Migración. *Disertaciones*, 11 (1), 169-194.
- González Chávez, G. (2018). *Mercado de trabajo en México. Acumulación, salario y ganancia*. México: UNAM. Libro digital.

- González Gómez, T. (2017). Uso de la música para mejorar tareas motoras de los trabajadores. *fisioGlía*, 4 (3), 57-63.
- Gorz, A. (1997). *Misérias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- Green, A. & Janmaat, J. G. (2011). *Regimes of Social Cohesion. Societies and the Crisis of Globalization*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Hagerty, B., & Patusky, K. (1995). Developing a Measure Of Sense of Belonging. *Nursing Research*, 44 (1), 9-13.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hogg, M. (1985). Cohesión de grupo [463-486]. En Huici, C. *Estructuras y procesos de grupo*. Madrid: UNED.
- Hopenhayn, M. (2007). *Cohesión social. Inclusión social y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.
- INEGI (2014). Estadísticas a propósito de la Reunión de la Comisión Ejecutiva Nacional Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados. México: INEGI. https://canirac.org.mx/images/en_su_punto/files/inegi.pdf
- INEGI (2016). La industria restaurantera en México. *Censos Económicos*. México: INEGI.
- INEGI (2018, agosto 15). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el segundo trimestre de 2018. Comunicado de prensa. México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2_018_08.pdf
- INEGI (2019, agosto 14). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el segundo trimestre de 2019. Comunicado de prensa. México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/enoe_ie/enoe_ie2_019_08.pdf
- INEGI (2020, mayo 19). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el primer trimestre de 2020. Comunicado de prensa. México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2_020_05.pdf
- INEGI (2020, mayo 19). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el primer trimestre de 2020. Comunicado de prensa. México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2_020_05.pdf

- Jiménez Guzmán, M. L. & Boso, R. (2012). Introducción [9-24]. En Jiménez Guzmán, M. L. & Boso, R. (coords.). *Juventud precarizada. De la formación el trabajo, una transición riesgosa*. México: UNAM.
- Jones, R. (2003). *Sense of belonging and its relationship with quality of life and symptom distress among undergraduate college*. [Tesis de doctorado]. Oklahoma State University. USA.
- Ley Federal del Trabajo*. (2019, julio 02). Diario Oficial de la Federación. México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Marx, K. (1847/2000). Trabajo Asalariado y Capital. Obtenido de *Marxist Internet Archive*: http://www.papelesdesociedad.info/IMG/pdf/trabajo_asalariado_y_capital.pdf
- Marx, K. (2015, agosto 16). El trabajo enajenado. *La Juventud*, 1-4.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de trabajo*, 3 (4), 17-32.
- Meo, A. I. (2010). Reflexividad e investigación social. Herramientas para su análisis y su práctica en el caso de la sociología cualitativa argentina. *Praxis Sociológica*(14), 83-100.
- Mercado Maldonado, A., & Hernández Oliva, A. V. (2010). El proceso de construcción de la identidad colectiva. *Convergencia*, 17 (53), 229-251.
- Miguélez Lobo, F. (2005). Flexiseguridad, bienestar y seguridad social. *Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales*, (Extra 1), 45-158.
- Miguélez, F., & Prieto, C. (2001). Crisis del empleo y cohesión social. *Cuadernos Relaciones Laborales* (19), 223-240.
- Miguélez, F., & Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y sociedad*, 46 (1 y 2), 275-287.
- Mora Salas, M. (2015). *Cohesión social: balance conceptual y propuesta teórico metodológica*. México: CONEVAL.
- Neffa, J. C. (2010). La transición desde los "verdaderos empleos" al trabajo precario. [43-80]. De la Garza Toledo, E. & Neffa, J. C. (Coords.). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: UAM-Plaza y Valdés.
- Neffa, J. C. (Dir.), Oliveri, M. L.; Persia, J. & Trucco, P. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos / empleos precarios y los no registrados. *Empleo, desempleo & políticas de empleo* (Documento 1), Buenos Aires: CEIL-PIET CONICET.

- Olivarría Nuñez, C. A., & Sánchez Mendoza, V. (2017). Flexibilidad laboral y calidad de vida de los trabajadores en la hotelería en Mazatlán, México. *Turydes* (22), 1-14.
- Paugman, S. (2012). Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales. *Papeles del CEIC* (82), 1-19.
- Pérez Beltrán, J. E.; Valerio Ureña, G. & Rodríguez Aceves, L. (2015). Análisis de redes sociales para el estudio de la producción intelectual en grupos de investigación. *Perfiles Educativos*, 37 (150), 124-142.
- Pérez Pérez, T. (2005). La perspectiva constructivista en la investigación social. *Tendencias & Retos* (10), 39-64.
- Prieto, C. (1999). Globalización económica, relación de empleo y cohesión social. *Papers* (58), 13-37.
- Prieto, C. (2007). Trabajo. En Barañano Cid, A.; García García, J. L.; Cátedra Tomás, M. & Devillard, M. J. (coords.). *Diccionario de relaciones interculturales: diversidad y globalización*. Madrid: Editorial Complutense.
- Revueltas, A. (1993). Las reformas del Estado en México: del Estado benefactor al Estado neoliberal. *Política y Cultura* (3), 215-229
- Robles-Silva, L. (2012). Dilemas éticos en el trabajo de campo: temas olvidados en la investigación cualitativa en salud en Iberoamérica. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3), 603-612.
- Román Sánchez, Y. G., & Cervantes Arenillas, D. (2013). El empleo precario de jóvenes asalariados en México. El caso de Toluca, Tijuana y Mérida (2005 y 2010). *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 21 (1), 43-74.
- Serrano Pascual, A., & Jepsen, M. (2019). *The Decostruction of Employment as a Political Question*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Silvas Inzunza, J. C. (2013). Perfil de la industria restaurantera en Sinaloa. CANIRAC-Culiacán. <https://www.facebook.com/canirac.cln/posts/541467009206760:0>
- STPS. (2016). Formalización del empleo. Obtenido de Gobierno de México: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/110704/Formalizacio_n_del_empl_eo.pdf
- Touraine, A. (1997). *¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes*. Buenos Aires: FCE.
- Valverde Viesca, Karla (1998). El desmantelamiento del estado interventor en México. *Estudios Políticos* (18), 133-154.

- Vasilachis De Giardino, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Mexico: Gedisa.
- Vázquez Sánchez, J. (2005). Neoliberalismo y Estado benefactor. El caso mexicano. *Aportes*, 10 (30), 51-76.
- Wallraff, G. (1985). *Cabeza de Turco (abajo de todo)*. Barcelona: Anagrama [E-Book].
- Weber, M. (2008). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: FCE.
- Young, A., Russell, A., & Powers, J. (2004). The sense of belonging to a neighborhood: Can it be measured and is it related to health and well-being in older women? *Social Science & Medicine* (59), 2627-2637.

Anexos

1. Descripción del proceso de elaboración del padrón de empresas

La elaboración de un padrón que permitiera demostrar el panorama de los restaurantes con trabajadores en negro dentro de sus filas requirió de mucha destreza para lograr conjuntar las fuentes reales disponibles, en orden de conseguir la información más precisa para este proyecto de investigación.

Primeramente, se acudió a la oficina de Dirección del Trabajo y Previsión Social de la ciudad de Mazatlán de donde se obtuvo un padrón inicial de empresas restauranteras, al cual se aplicaron los parámetros que se buscaban observar para esta tesis: ubicación en zonas turísticas, giro comercial y población de trabajadores en negro, entre otros aspectos. Fue así que se logró obtener un universo de 120 restaurantes, sin embargo, en el transcurso de la investigación se determinó que hacía falta revisar a profundidad ciertos puntos.

La primera dificultad que surgió con el padrón inicial es que no demostraba en cuáles restaurantes habían sido detectados trabajadores en negro. Lo único con lo que se contaba en primera instancia era el dato de aquellos establecimientos que habían sido multados por esa irregularidad laboral en específico. El único punto de referencia fue el comentario del director de la oficina, quien, al revisar el padrón de los 120 restaurantes, señaló que un estimado del 90% contaba con trabajadores en negro.

El segundo obstáculo que afloró en el proceso de verificación del padrón fue que los datos de las inspecciones realizadas por la dirección contenían los resultados de visitas realizadas durante los años de 2017, 2018 y 2019, pues este tipo de procedimientos se realizan de forma periódica. Esto ocasionó que, al momento del trabajo de campo, la mayoría de los restaurantes habían cambiado de nombre, cambiado de razón social, concepto o incluso cerrado para siempre.

Estos dos inconvenientes, estaban ocasionando que, por una parte, no se tuviera precisión de cuántos de los restaurantes del universo tenían trabajadores en negro y por otro, el número real de establecimientos para la muestra. Fue así que se optó por realizar un recorrido presencial por todas las zonas de interés para obtener un número más acertado de los restaurantes objeto de estudio, a modo de censo.

La visita arrojó que son 127 establecimientos los que comprenden el universo, cantidad que no varió mucho de los 120 que se habían considerado con la información desfasada. Se considera a su vez, que este universo comprende en gran medida, las zonas que tenían afinidad para los propósitos de esta tesis, pues casi se abarca completamente toda la franja de mayor afluencia turística de la ciudad. Dentro de este universo, se encuentran las zonas que se determinaron: *Olas Altas*, *Centro Histórico*, *Malecón*, *Laguna*, *Zona Dorada*, *Sábalo Country* y *Marina*.

Se tiene que mencionar que la única zona que no se incluyó para el universo es la de *Cerritos* (de la cual se tiene el conocimiento que existen 7 restaurantes). Esto, debido a que la aplicación de los cuestionarios se realizó por zona de ubicación, de sur a norte, iniciando por *Olas Altas*, sin embargo, para cuando se llegó el periodo del levantamiento de datos en *Cerritos*, la pandemia del virus Covid-19 obligó el cierre de los restaurantes, por lo que no fue posible incluirlos.

Una vez determinado el universo, se procedió al análisis del trabajo en negro. Para esto se recurrió a la oficina de Dirección del Trabajo y Previsión Social nuevamente, pero esta vez para obtener la información no solo de los restaurantes multados, sino también de aquellos en los que mediante actas de inspección se detectaron trabajadores en negro. La diferencia entre las actas con resolución de multa y las actas de inspección, radica en instancias jurídicas. Para fines de investigación, resultó más pertinente hacer la revisión de las actas de inspección, pues en ellas se observa si al momento de la misma, existían empleados de TN.

Cabe mencionar que se realizó un esfuerzo para conocer el dato exacto del número de trabajadores en blanco y negro de cada establecimiento, pero las actas de inspección se levantan al momento, por lo que solo se cuentan los empleados que estaban en ese instante o muchas veces se selecciona aleatoriamente el número de empleados a encuestar. Dicho esto, las actas revelan si hubo violación a esta condición laboral con base en lo establecido en la *Ley Federal del Trabajo*. Así mismo, la información de los restaurantes que no contaban con acta de inspección tuvo que ser obtenida a través de preguntas directas a empleados y experiencias de los inspectores.

Pero el aspecto más relevante a considerar fue el número de establecimientos que emplean trabajadores en negro. En este punto es importante precisar que, para fines de esta investigación, se entendió por “*Restaurante que No emplea trabajadores en negro*” como aquellos lugares en los que un empleado no puede ni siquiera entrar a trabajar sin que cuente con su información personal entregada, contrato y su afiliación al seguro social. A lo que se le conoce como trabajar en blanco desde el inicio. Este número es únicamente de 25 de los 127 restaurantes del universo.

Por otra parte, lo que se entendió por “*Restaurante con trabajo en negro*” son los establecimientos en los que el TN está presente en cualquiera de las siguientes modalidades:

1. **La seguridad social es una recompensa;** El empleado tiene que ganárselo con esfuerzo o antigüedad.
2. **Población regulada:** Solo ciertos sectores de la población de trabajadores pueden trabajar en blanco, los demás en negro (áreas en específico, solo a jefes de familia, solo a adultos mayores, etc.).
3. **El emplear trabajadores sin seguro como práctica constante:** Aquellos restaurantes a los que ya se les ha sancionado por emplear trabajadores bajo este estatus pero que aun así continúan con esta práctica.
4. **Todo negro:** Restaurantes en los que ningún trabajador cuenta con seguro social a pesar de ser negocios formales.

Esto se debe a que no existe un método definitivo para corregir el TN en los establecimientos. Pues, aunque con todo y que se levante una inspección, se sancione e incluso se regularice al patrón, este puede volver a incurrir; de hecho, es muy común observar que una vez terminada la regularización, los empresarios optan por agudizar la práctica. Pues de antemano saben que lo peor ya ha pasado y que las visitas son periódicas.

Cabe mencionar, que la estimación inicial del director de la oficina de la Dirección del Trabajo y Previsión Social fue muy acertada. Pues con las cifras actuales, es el 80% del universo de restaurantes en los que se presenta el fenómeno del TN. Comparado con el 90% que él había calculado de un inicio y considerado que aumentaron 7 establecimientos del padrón desfasado.

2. Padrón de restaurantes por zona turística

N°	Restaurante	Zona turística
1	Alitas Olas Altas	Olas altas
2	Barracudas Olas Altas	Olas altas
3	Belmar	Olas altas
4	Claussen 101	Olas altas
5	El Palomar	Olas altas
6	Encanto de Brasil	Olas altas
7	Fish market Olas Altas	Olas altas
8	Fonda de Chalío	Olas altas
9	La Marea	Olas altas
10	La Puntilla	Olas altas
11	Loneey Bean	Olas altas
12	Maralto	Olas altas
13	Ricos café Olas Altas	Olas altas
14	Shrimp Bucket	Olas altas
15	Vancouver Wings	Olas altas
16	Alegros	Centro Histórico
17	Angelinas Kitchen	Centro Histórico
18	Café Pacifico	Centro Histórico
19	Casa 46	Centro Histórico
20	Casa Canobbio	Centro Histórico
21	Dolce Mami	Centro Histórico
22	El Bife	Centro Histórico
23	El cielo	Centro Histórico
24	El Presidio	Centro Histórico
25	El Túnel	Centro Histórico
26	Gaia Bistro	Centro Histórico
27	Hector's Bistro	Centro Histórico
28	Il mosto	Centro Histórico
29	La Fábula	Centro Histórico
30	La Molcajeteria	Centro Histórico
31	La mona del astillero	Centro Histórico
32	La Querencia	Centro Histórico
33	Macaws Bistro	Centro Histórico
34	Mahi sushi	Centro Histórico
35	Mariscos Piquillas	Centro Histórico
36	Mr. Lionso	Centro Histórico

Nº	Restaurante	Zona turística
37	No kitchen bar	Centro Histórico
38	Pedro y Lola	Centro Histórico
39	Picolo	Centro Histórico
40	Pizzería 3/8	Centro Histórico
41	Raíces del mar	Centro Histórico
42	Rin Rin a la leña Machado	Centro Histórico
43	Sendai sushi Aleman	Centro Histórico
44	Topolo	Centro Histórico
45	Totem cafeteria de barrio	Centro Histórico
46	Tritón	Centro Histórico
47	Union kitchen & bakery	Centro Histórico
48	Vía Condetti	Centro Histórico
49	W/e Bistro	Centro Histórico
50	Desayuno Buffet Pacífico	Malecón
51	El muchacho alegre	Malecón
52	El tomatito	Malecón
53	New york Burguer	Malecón
54	Océano grill	Malecón
55	Roca de mar	Malecón
56	Yoko sushi	Malecón
57	Don Pepe	Palapas malecón
58	El Camaroncito	Palapas malecón
59	El muelle	Palapas malecón
60	El Pirata Sabroso	Palapas malecón
61	La Corriente	Palapas malecón
62	La Gaviota	Palapas malecón
63	La jaiba pata salada	Palapas malecón
64	Los Pulmoneros	Palapas malecón
65	Playa Bonita	Palapas malecón
66	El Guamuchilito	Laguna
67	El sinaloense	Laguna
68	La Cevicheria	Laguna
69	La laguna	Laguna
70	Mahi sushi	Laguna
71	Salads sushi Gran Plaza	Laguna
72	Todos santos	Laguna
73	Barra al mar	Zona dorada
74	Café del cheers	Zona dorada

Nº	Restaurante	Zona turística
75	Cheers	Zona dorada
76	Dugout	Zona dorada
77	El cochito sinaloense	Zona dorada
78	El Memín	Zona dorada
79	El toma todo	Zona dorada
80	Friends diner	Zona dorada
81	Golden star rest	Zona dorada
82	Gringo lingo	Zona dorada
83	La casa azul	Zona dorada
84	Los candiles	Zona dorada
85	Los panchos zona dorada	Zona dorada
86	Lucky b	Zona dorada
87	Margaritas	Zona dorada
88	Mi ranchito Los Osuna	Zona dorada
89	Munchkins	Zona dorada
90	Panamá zona dorada	Zona dorada
91	Pinup	Zona dorada
92	Piranha sushi	Zona dorada
93	Shrimp factory	Zona dorada
94	Simba sport bar	Zona dorada
95	Taquería Martín	Zona dorada
96	Taquería Paisa	Zona dorada
97	Taquería San Pablo	Zona dorada
98	Tony's terraza	Zona dorada
99	Twisted mama's	Zona dorada
100	Wings army zona dorada	Zona dorada
101	Yokiro	Zona dorada
102	Cervecería Chapultepec	Sábalo country
103	Chayito	Sábalo country
104	Chili Peppers	Sábalo country
105	Diego's beach	Sábalo country
106	El parador español	Sábalo country
107	Fat fish restaurant	Sábalo country
108	Fish	Sábalo country
109	Gus Gus	Sábalo country
110	Juanitos	Sábalo country
111	La casa country	Sábalo country
112	La casa del camarón	Sábalo country

Nº	Restaurante	Zona turística
113	La catrina	Sábalo country
114	La costa marinera	Sábalo country
115	Los arcos	Sábalo country
116	Los zarapes	Sábalo country
117	Panchos Sábalo	Sábalo country
118	Rincón de Nasha	Sábalo country
119	Sushi arcos	Sábalo country
120	Tony's on the beach	Sábalo country
121	Villa Italia	Sábalo country
122	Café gasolinera	Marina
123	Cotorritos	Marina
124	G de gato	Marina
125	La consentida	Marina
126	Piquillas la marina	Marina
127	Seven dreams	Marina

3. Ubicación geográfica de las zonas estudiadas

7. Marina

6. Sábalo Country

5. Zona Dorada

4. Laguna

3. Av. Del mar

2. Centro Histórico

1. Olas Altas



4. Encuesta aplicada en restaurantes

Maestrante: Jesús Francisco Burrios Moreno Universidad Autónoma de Sinaloa campus Mazatlán

CUESTIONARIO

TRABAJO EN EQUIPO EN RESTAURANTES DE MAZATLÁN

Nombre del lugar: _____

Puesto: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Nivel de estudios: _____

Población estimada del grupo: _____ aprox.

Instrucciones: Lea con atención y subraye la opción que más se acerque a su opinión.

1- ¿Cuál considera usted que es el nivel de compromiso que tienen los empleados con respecto a los valores y objetivos de la empresa?

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

2- ¿Cómo es el nivel de rotación en el personal?

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

3- Existen desperdicios intencionales de productos, robos y faltantes.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

4- Aparte de la necesidad económica, los empleados manifiestan un gusto por el puesto que ocupan dentro de la empresa.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

5- Los trabajadores se sienten importantes y también consideran importantes a los demás miembros del grupo.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

6- Los trabajadores confían en las capacidades de sus compañeros para actuar de manera efectiva.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

7- Los empleados portan dignamente los símbolos de la empresa como: uniformes, gafetes, etc.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

8- Como clasificaría usted que es el deseo que tienen los empleados de permanecer mucho tiempo más trabajando para la empresa.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

9- ¿Los trabajadores consideran su lugar de trabajo como su hogar?

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

10- Existe un trato respetuoso entre los miembros del grupo

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

11- Más allá del aspecto profesional, ¿observa usted una relación de amistad entre los trabajadores?

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

12- ¿Cuál es el nivel de participación de los empleados en actividades que promueve la empresa fuera del centro de trabajo, como; actividades deportivas, juegos, concursos, etc.?

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

13- ¿Cuál es el nivel de motivación del grupo?

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

14- Los empleados unen esfuerzos para demostrar que su empresa es mejor que la competencia.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

15- Al trabajador solo le interesa hacer bien su tarea sin ofrecerle apoyo a otros miembros.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

16- La cantidad de empleados que permanecen aislados sin tener interés por unirse al grupo.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

17- Existen barreras que impiden que los empleados puedan trabajar en equipo; idioma, esquema de contratación, capacidades físicas especiales, etc.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

18- Los empleados consideran que hay una división de grupos dentro del mismo establecimiento.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

19- Los empleados consideran que su ausencia pasaría desapercibida por el grupo

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

20- Los empleados se sienten parte del grupo.

A) Muy bajo B) Bajo C) Normal D) Alto E) Muy alto

***Notas y comentarios:**

5. Tablas complementarias

Tabla 7
Descripción de establecimientos por zonas de ubicación

Ubicación	Concepto	Clientela	Perfil de empleado operativo
Olas Altas	Restaurantes con venta de bebidas alcohólicas, mariscos, música en vivo y café.	Mayoría de clientela local, mayoría de mercado juvenil y de tercera edad.	Estudiantes jóvenes y trabajadores de mediana edad.
Centro Histórico	Restaurantes y Sport bar con venta de bebidas alcohólicas, cocina caliente y gourmet, música en vivo y café.	Mayoría de clientela extranjera, mercado de mediana y tercera edad.	Trabajadores de mediana edad, baja escolaridad y personal de tercera edad. Manejo de dos idiomas.
Malecón (Av. Del Mar)	Restaurantes y palapas con venta de bebidas alcohólicas, música de banda, venta de mariscos en su mayoría.	Clientela local y extranjera. Mercado juvenil y de mediana edad, ambiente familiar.	Trabajadores de mediana edad, baja escolaridad, tercera edad y jóvenes.
Laguna	Restaurantes de mariscos populares y sushis. Aprovechamiento de una plaza comercial como atracción de clientela.	Clientela local y extranjera, ambiente familiar. Menú de precios altos.	Trabajadores de mediana edad, baja escolaridad y personal juvenil sin estudios.
Zona Dorada	Restaurantes y Sport Bar con venta de bebidas alcohólicas, música de rock, venta de mariscos y comida rápida.	Clientela local y extranjera. Mercado juvenil y de mediana edad.	Personal de mediana edad, baja escolaridad y jóvenes.
Sábalo Country	Restaurantes gourmet, restaurantes de mariscos.	Clientela extranjera, mercado de mediana y tercera edad. Menú de precios altos.	Personal de mediana y tercera edad. Manejo de dos idiomas.
La Marina	Franquicias restauranteras modernas, ventas de bebidas alcohólicas sin tanta presencia de música en vivo.	Mercado juvenil, menú de precios altos.	Estudiantes jóvenes y trabajadores de mediana edad.

Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo

Tabla 8
Establecimientos en los que NO se identificaron trabajadores en negro por concepto y zona de ubicación.
Mazatlán, Sin. Marzo de 2020.

Restaurante	Total	%	Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	Z 6	Z 7
En general	14	52	4	3	6	0	0	0	1
Mariscos	3	12	0	1	1	0	1	0	0
Palapas de mariscos en la playa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bar & Snacks	2	8	0	1	0	0	1	0	0
Campestre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sushi	4	16	2	0	0	0	0	2	0
Pizzas	1	4	1	0	0	0	0	0	0
Café	2	8	1	0	0	0	1	0	0
Taquerías	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	26	100	8	5	7	0	3	2	1

Z1. Centro Histórico; Z2. Zona Dorada; Z3. Sábalo Country; Z4. Malecón (Av. Del Mar); Z5. Olas Altas; Z6. Laguna; Z7. Marina.

Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo y datos de los archivos de la STPS delegación Mazatlán.

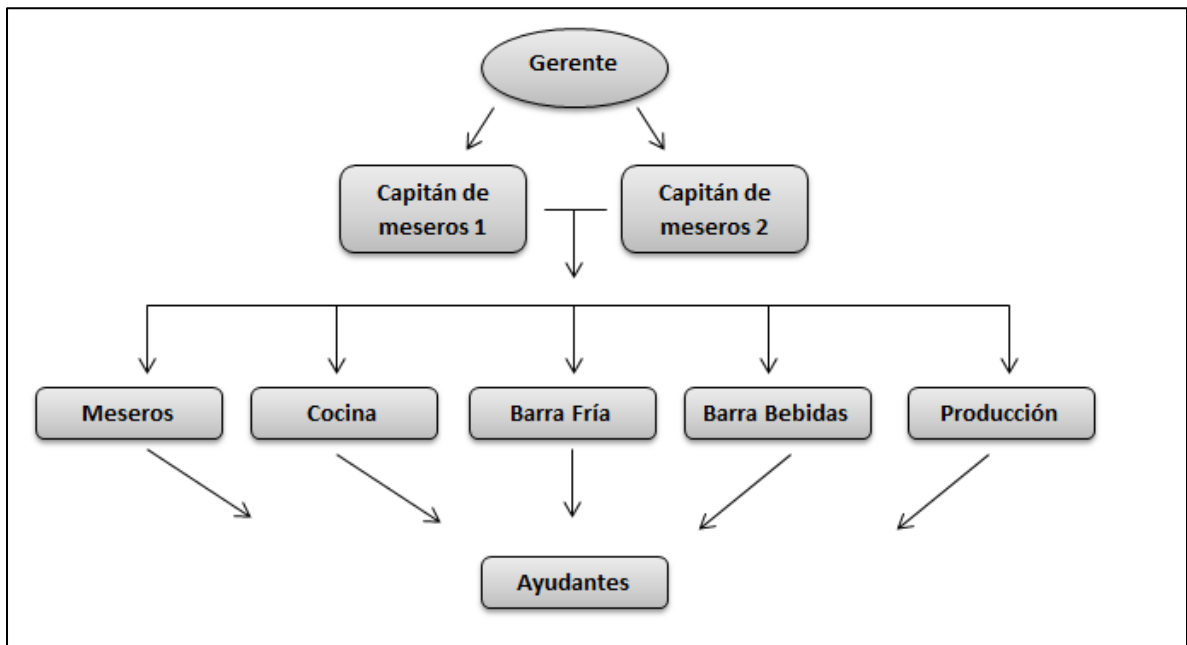
Tabla 9
Establecimientos en los que SÍ se identificaron trabajadores en negro por concepto y zona de ubicación.
Mazatlán, Sin. Marzo de 2020.

Restaurante	Total	%	Z 1	Z 2	Z 3	Z 4	Z 5	Z 6	Z 7
En general	44	43.14	20	9	6	4	4	0	0
Mariscos	20	19.61	1	3	3	2	4	4	3
Palapas de mariscos en la playa	8	7.84	0	0	0	8	0	0	0
Bar & Snacks	11	10.78	1	5	2	0	3	0	0
Campestre	1	0.98	0	0	0	0	0	1	0
Sushi	4	3.92	0	2	1	1	0	0	0
Pizzas	3	2.94	2	0	0	0	0	0	1
Café	5	4.90	2	1	0	0	1	0	1
Taquerías	6	5.88	0	5	0	1	0	0	0
Total	102	100	26	25	13	16	12	5	5

Z1. Centro Histórico; Z2. Zona Dorada; Z3. Sábalo Country; Z4. Malecón (Av. Del Mar); Z5. Olas Altas; Z6. Laguna; Z7. Marina.

Fuente: Elaboración propia a partir de la investigación de campo y datos de los archivos de la STPS delegación Mazatlán.

6. Organigrama oficial del restaurante caso de estudio



7. Organigrama según la estructura de “La cofradía” del restaurante caso de estudio

