



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Unse-Indes-Conicet

N° 37, Vol. XXII, Invierno 2021, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Precariedad y perspectivas de los actores del sector restaurantero turístico de Mazatlán, un destino en el Pacífico mexicano

Precariousness and perspectives of the actors of the tourist restaurant sector of Mazatlán, a destination in the Mexican Pacific

Precariedade e perspectivas dos atores do setor de restaurantes turísticos de Mazatlán, destino no Pacífico mexicano

Francisco BARRIOS MORENO *

Roxana LOUBET OROZCO **

Recibido: 01.10.20

Revisión editorial: 01.02.21

Aprobado: 05.04.21



RESUMEN

El objetivo del artículo es presentar un análisis de las condiciones de precariedad laboral en la industria restaurantera, particularmente de los trabajadores operativos de establecimientos ubicados en la ciudad de Mazatlán en el contexto del sector turístico y del modelo neoliberal. Los resultados que aquí se ofrecen son producto de una estrategia metodológica de combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, en el marco de una investigación más amplia, de la que se aprovecharon las conversaciones con actores de esta rama de la economía, y observaciones de tipo cualitativo. Entre los hallazgos más relevantes se constatan las condiciones de precariedad del sector restaurantero haciendo visible las inconsistencias de los discursos que lo representan como “motor de la economía” y de oportunidad para el desarrollo del empleo; por otro lado, que las perspectivas de los diferentes actores expresan condicionamientos que posibilitan la implementación de estrategias que reproducen las estructuras de precariedad.

Palabras clave: precariedad laboral, trabajo en negro, trabajadores restauranteros, modelo neoliberal

ABSTRACT

This paper aims to present an analysis of the precarious work conditions in the restaurant industry, particularly of the operational workers of establishments located in the city of Mazatlán in the context of the tourism sector and the neoliberal model. The results offered here are the product of a

* Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Sinaloa

** Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Sinaloa Correo: roxloubet@uas.edu.mx

methodological strategy combining quantitative and qualitative methods, within the framework of a broader investigation, which to the advantage of conversations with actors from this branch of the economy, and qualitative observations. Among the most relevant findings are the precarious conditions of the restaurant sector, making visible the inconsistencies in the discourses that represent it as an “engine of the economy” and an opportunity for the development of employment; on the other hand, that the perspectives of the different actors express conditions that enable the implementation of strategies that reproduce precarious structures.

Keywords: precarious work, unregistered work, restaurant workers, neoliberalism

RESUMO

Este artigo temo objetivo de apresentar uma análise das condições precárias de trabalho na indústria de restaurantes, em particular dos trabalhadores operacionais de estabelecimentos localizados na cidade de Mazatlán no contexto do setor turístico e do modelo neoliberal. Os resultados aqui apresentados são fruto de uma estratégia metodológica combinando métodos quantitativos e qualitativos, no quadro de uma investigação mais ampla, da qual se aproveitaram as conversas com os atores deste ramo da economia e as observações qualitativas. Entre os achados mais relevantes estão as precárias condições do setor de restauração, tornando visíveis as inconsistências nos discursos que o representam como um “motor da economia” e uma oportunidade para o desenvolvimento do emprego; por outro lado, que as perspectivas dos diferentes atores expressam condições que possibilitam a implementação de estratégias que reproduzem estruturas precárias.

Palavras chave: trabalho precário, trabalhão-regulamentado, trabalhadores em restaurantes, neoliberalismo

SUMARIO

Introducción. 1. Rasgos de precariedad laboral como consecuencia de la política neoliberal en México; 3. La industria del restaurante: motor precario de la economía; 4. La condición del trabajador operativo de restaurantes turísticos de Mazatlán: entre la ignorancia y la quimera; 5. Conclusiones y reflexiones finales; Referencias.

Introducción

El objetivo de este artículo es presentar parte de los resultados de una investigación que tuvo como sujetos de estudio a los trabajadores operativos de empresas restauranteras de Mazatlán, ciudad del estado de Sinaloa, en el norte del Pacífico mexicano, pretendiendo contribuir con el conocimiento de un grupo social poco estudiado y en condiciones de alta vulnerabilidad. Lo que aquí se ofrece es el análisis en torno a precariedad del empleo en dicha industria y las diferentes perspectivas de los actores que laboran en el sector, en el marco de la actividad turística y en el contexto de las políticas neoliberales, cuya aplicación ha propiciado una agudización de las condiciones de precariedad en los entornos laborales, amenazando el sentido social del trabajo y del empleo.

Desde la sociología del trabajo se entiende que éste no solo implica una acción productiva ni únicamente intercambio de fuerza de trabajo por una remuneración económica, más allá de ello, *el trabajo* es una fuente de legitimación social, un aspecto central de la interacción humana que genera consecuencias en el orden social (De la Garza, 2000), ya que, mediante el trabajo, el ser humano recibe reconocimiento y valoración social (Meda, 1998, cit. en Jiménez y Boso, 2012). Por otro lado, el empleo, se refiere a la ocupación de un puesto de trabajo erigido bajo normas sociales en donde se entrecruzan determinaciones políticas y económicas (Bilbao, 2000), y al cual se da paso 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 (Prieto, 2007). Desde un punto de vista psicosocial, el empleo puede ser 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 (Jiménez y Boso, 2012).

Sin embargo, como señalan Serrano y Jepsen (2019), la función social del trabajo y del empleo - que nace con el capitalismo industrial y se mantiene hasta la década de los 70-, resulta hoy obsoleta, en tanto que las nuevas normas sociales y políticas del empleo se sustentan en los modelos de precariedad y de flexibilización.

De acuerdo con Gorz (1997), la flexibilidad laboral es el símbolo de derrotas políticas y sociales del campo laboral, dejándolo a la deriva de la iniciativa privada que ha pasado a tomar el timón de las sociedades actuales. Aunado a 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).

En este escenario, el empleo precario es aquél que no tiene garantizada la estabilidad de la relación salarial y carece de protección social, esto es, trabajadores ocupando puestos de trabajo sin contratos o subcontratados, con jornadas incompletas o indefinidas, sin prestaciones ni beneficios de seguridad social. Aunque no es exclusiva de la condición de informalidad, la precariedad va de la mano con esta situación y una de sus formas es el *trabajo en negro*, aquél que no está registrado ante las autoridades pertinentes y por tanto, no genera derechos laborales. Esta característica, aparte de ser una práctica ilegal, atenta contra la figura del empleo digno e implica 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.

En México, la tasa de informalidad alcanzó un 56% en el primer trimestre de 2020 (INEGI, 2020), cantidad similar a la de años anteriores, incluyendo a trabajadores subordinados que, aunque trabajaban en unidades económicas formales, lo hacían en modalidades fuera de la seguridad social, representando el 25% del total en condición de informalidad y el 14% de la población ocupada. Estas cifras nos hablan del preocupante escenario que se tiene en el país con más de la mitad de la población ocupada en total vulnerabilidad laboral, y por lo cual se entiende, en parte, porqué en el contexto de la pandemia por COVID-19 no fue factible instituir medidas punitivas para garantizar el confinamiento. Por otro lado, los estudios previos para esta investigación mostraron que el empleo precario es característico en el sector turístico, y particularmente en el restaurantero, observando, además, que el trabajo en negro es una condición común en el ámbito de la ciudad de Mazatlán, lo que, siguiendo a Bilbao (2000) debilita la posibilidad de negociación de los trabajadores y acentúa “la tendencia hacia la norma de la precariedad” (p. 73).

En el plan de gobierno del estado de Sinaloa (*Plan Estatal de Desarrollo*, 2017) se concibe al turismo como un eje estratégico, pero se admite al mismo tiempo su carácter inestable y dependiente 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.

Como se aclaró al inicio, los datos que aquí se presentan son parte de una investigación más amplia, cuyo objetivo general se orientó al análisis de la relación entre sentido de pertenencia y trabajo en negro en los restaurantes turísticos de la ciudad de Mazatlán, aplicando como estrategia metodológica la *combinación* de métodos cuantitativos y cualitativos (Bericat, 1998). Las condiciones laborales y las perspectivas de actores representativos de diferentes jerarquías y puestos de trabajo de dichos establecimientos fue el resultado de las conversaciones que se lograron con la aplicación de una encuesta exploratoria sobre sentido de pertenencia. La muestra de los sujetos considerados para este artículo -en su mayoría hombres (81%)-la constituyeron 12 (16%) propietario@s, 37 (49%) trabajadores con puestos de dirección (Gerente, Capitán o Supervisión) y 26 (35%) con puestos operativos (cocineros, meseros, cajeros); mismos que se distribuyeron en 75 de los 127 restaurantes que formaron el universo de la investigación. Asimismo, se incluye información a partir de la

aplicación del método etnográfico con la participación de uno de los investigadores en el rol de “empleado operativo infiltrado” en uno de los restaurantes de la muestra.

Cabe aclarar que la *infiltración* al restaurante para el trabajo cualitativo, por razones éticas, se dio con la autorización de la alta dirección del mismo, y al finalizar se hizo del conocimiento del colectivo de trabajadores, quienes, después de expresar su sorpresa, manifestaron su aprobación para el uso de la información en forma anónima.

1. Rasgos de precariedad laboral como consecuencia de la política neoliberal en México

En el contexto de las políticas neoliberales 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 sucedía en las sociedades industriales.

El modelo neoliberal significa el alejamiento del Estado de su carácter social, así como el libre funcionamiento del mercado acompañado de la difusión de la idea de su superioridad “para asignar recursos y premiar a los más eficientes (individualismo) y un Estado con menor injerencia directa en la actividad económica” (González, 2018). Implica una visión reduccionista del panorama político y económico, con el retraimiento de los Estados y el protagonismo de la iniciativa privada concebida como el único de los mundos posibles (Fair, 2008). Justifica y restaura el poder de una clase dominante cuyos intereses materiales se vieron amenazados por la organización de la clase trabajadora políticamente activista en la posguerra y, más agudamente, por las tumultuosas circunstancias económicas de los años setenta (Harvey, cit. en Byrne, 2017). 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 de las empresas transnacionales.

De acuerdo con Miguélez y Prieto (2009), el fin de la figura del empleo como base para la legitimación y la cohesión social se articula con el fenómeno de la globalización, sobre todo, por el cambio en las relaciones sociales y políticas entre los países. 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. En este sentido, se puede inferir que el empleo precario es inherente a las políticas neoliberales, y en particular a la flexibilidad y a la segmentación laboral, tal como lo concluyen Ibarra y Nava (2018), no se trata de un efecto imprevisto, sino “una estrategia de competitividad económica que está presente tanto en países desarrollados como en aquellos que buscan mejorar sus expectativas de crecimiento” (p. 223).

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 un punto de vista sociológico, 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).

A pesar de que no existe una definición única para definir la precariedad laboral, se coincide 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). Siguiendo a Román y Cervantes (2013), se puede definir como el “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)

Una de las manifestaciones del empleo precario es el denominado *trabajo en negro* no registrado, independientemente de si se trata del sector formal o informal de la economía. Aunque esta situación existía desde hace tiempo en el sistema productivo, no se había reconocido o integrado dentro del concepto de informalidad. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (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 la política del presidente Andrés Manuel López Obrador rivaliza con el modelo neoliberal, hasta el momento no se han podido subsanar las condiciones de precariedad del empleo en México, originadas principalmente a partir de 1985, cuando el país entró en un proceso de “modernización”, sobre todo en materia económica, de los cuales se destacan las privatizaciones, políticas monetarias, aperturas a mercados internacionales, entre otros. Estos cambios se interpretaron como un nuevo resurgimiento y empoderamiento del sector privado, afectando las condiciones laborales con “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). El discurso 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).

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 perturbarían 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).

En el sexenio del presidente Felipe Calderón, la reforma a la Ley Federal del Trabajo agudizó las condiciones de precarización, pues, de acuerdo con Bensusán (2013), presentó al menos tres tipos de problemas:

1) Asumir la flexibilidad laboral como una oportunidad de crear empleos formales, 2) no se orientó a modificar las interacciones viciosas que se generan a través de la flexibilización y 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. (p.27)

De 1982 al 2014 el salario perdió su poder adquisitivo en un 43%, aunado, 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). Según Gerhard, et al. (2019), México mantiene uno de los más bajos salarios mínimos de América Latina, a pesar del aumento que se dio a partir de enero de 2019, muy por debajo de países que tienen un PIB menor como Argentina o incluso Ecuador y Costa Rica. Por otro lado, de acuerdo con García y García (2020), la fragmentación del mercado de trabajo, las tasas de informalidad, la desigualdad salarial de género, y la disminución de la tasa sindical han contribuido en el aumento de la polarización del ingreso salarial, por ejemplo, de 2005 a 2017 la brecha salarial entre hombres y mujeres pasó de 17% a 20%, en tanto que la tasa sindical se redujo de 21% a 15% en el mismo en las mismas fechas.

Asimismo, el neoliberalismo también dio pie a la instauración de nuevos esquemas de trabajo como el de la tercerización, también conocido como *outsourcing* o subcontratación, una estrategia que permite a las empresas contratar los servicios de otra empresa independiente. En la práctica, el *outsourcing* era aplicado por algunas empresas con la finalidad de deshacerse de las responsabilidades laborales y tributarias propias de 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, mientras que el contratante se limita únicamente al pago de la factura o recibo por el servicio. Esta modalidad causó que, en 2008, 33 empresas evadieran miles de millones de pesos mexicanos al fisco, así como el incumplimiento incuantificable del pago de cuotas al Seguro Social (Robles, et al., 2012).

Con la finalidad de regular el *outsourcing* en vías de la protección al trabajador, en el año 2012 se adicionó el artículo 15-A en la *Ley Federal del Trabajo*, en el cual se define la subcontratación como aquel trabajo en el que un contratista presta servicios con trabajadores que están 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” (p. 6). En dicha reforma 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. Dicha reforma resultó insuficiente porque dejaba, entre otras cosas, la supervisión a los mismos patrones; de ahí que a principios del 2020 el poder legislativo la pusiera en el centro del debate, obligando la inscripción de las empresas de *capital humano* en el Registro Nacional de Empresas de Subcontratación de la Secretaría del Trabajo. Actualmente, se estima que el 17% de los trabajadores está contratado bajo este régimen, un 3% más que en 2009 (INEGI, 2019).

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 Ortíz, 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 (2010) 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).

En ese tenor, se agregan los nuevos negocios multilaterales basados en el modelo de “economía colaborativa”, potencializada con el desarrollo de las plataformas digitales y las redes sociales, como *Uber* o *Airbnb*. De acuerdo con Sastre e Inglada (2018), en principio, este tipo de modelo: “... parte de la idea de que las personas son propietarias de una enorme cantidad de bienes que usan, únicamente, en un breve espacio de tiempo y que, por lo tanto, el tiempo restante son aptos para que otros sujetos los aprovechen. En consecuencia, se forja un mercado para la utilización temporal de productos o servicios” (p. 223).

Entre las ventajas de la economía colaborativa Sastre e Inglada (2018) observan beneficios ambientales ante el ahorro de recursos energéticos con la disminución del consumo de productos nuevos, así como beneficios sociales por las interacciones que se establecen al intensificar el uso de un producto entre diversas personas. Sin duda, la economía colaborativa es un salvavidas ante los momentos de crisis económica y es representativa de un estilo de vida sustentable, empero, cuando deja de ser libre y se transforma en una empresa que disfraza de socio al empleado, al que cobra una alta comisión por su trabajo e impone una serie de reglas que restringen su ilusoria “libertad”, se agudizan las condiciones de precariedad.

En el caso de *Uber*, por ejemplo, quien se autodefine como una empresa de tecnología que facilita la conexión de socios conductores¹, el estudio de Ibarra y Nava (2018) en Mazatlán muestra que se requieren largas jornadas de trabajo para obtener el ingreso suficiente, que la empresa les cobra un 21% por el servicio de la plataforma, que dependen de la evaluación de los usuarios y que no tienen derechos ni prestaciones laborales, además de que es limitada su capacidad de organización. Para

¹ Ver: Pero al fin de cuentas, ¿Qué es Uber y cómo se usa? en <https://www.uber.com/es-CL/blog/que-es-uber/>

algunos es una ocupación temporal o complementaria, pero para otros es un trabajo de tiempo completo; es una forma de autoempleo informal que paga a una empresa extranjera, además de que promueve otras modalidades de explotación y de informalidad cuando algún socio controla una “flotilla” de autos con empleados informales a su disposición. La percepción de ser patrón y de libertad impide a los “socios conductores” tomar conciencia de su condición de precariedad y explotación.

Desde una perspectiva crítica, entonces, como modelo alternativo ante el fracaso del sistema de sustitución de importaciones, el neoliberalismo no ha sido para nada una solución, por el contrario, como lo plantea González (2018): desde “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”. Ejemplo de lo anterior es el hecho de 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* (González, 2018), evidenciando que los cambios en la política económica y laboral de las últimas cuatro décadas llevaron a México a ser un país de crecientes desigualdades.

En síntesis, la precarización comenzó a abrirse paso en el sector laboral mexicano a partir de la década de los 90 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. Siguiendo a Prieto (2007), esta situación está fomentando comportamientos individualistas entre los trabajadores que inhiben la acción colectiva sindical. 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.

El gobierno de López Obrador se ha propuesto cambiar la política pública y económica del país en lo que se denomina la Cuarta Transformación, dejando de lado el modelo neoliberal y sustituyéndolo por uno con sentido social, poniendo en primer lugar a los pobres. No obstante, de acuerdo con De la Garza (2020), si bien se han dado algunos cambios en materia laboral como el aumento del salario mínimo y políticas de mayor regulación, no se tiene clara definición de un modelo productivo que sustituya el del modelo exportador maquilador: “Se vuelve a cometer el mismo error que los gobiernos de izquierda que estaban en el poder en América del Sur, no tener una concepción clara acerca del mundo de la producción, pecado que arrastra la economía convencional y otras como el neoestructuralismo, que inspira al PND del nuevo gobierno en México” (p. 148).

Aunada a esta condición, se ve difícil la salida de la precariedad laboral ante la pandemia del COVID-19, cuyos efectos en la economía y en la vida social ya se resienten.

2. La industria del restaurante: motor precario de la economía

La industria restaurantera es definida en los censos económicos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (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).

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”², ya que, por ejemplo, se estima que en el año 2017 la industria restaurantera tuvo

² 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 restaurantera, 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 mexicana. *Players of life*, <http://playersoflife.com/nacional/negocios/restaurantes-son-motor-de-la-economia-mexicana/>.

un impacto en el 83% 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 (Cortés, 2018). Cifras del último *Censo Económico* (INEGI, 2019) la posicionan como la primera actividad económica en personal ocupado y la segunda en número de establecimientos; en la Tabla 1, con datos de 2018³, se puede apreciar que a nivel nacional aportó el 12.7% del total de unidades económicas del sector privado y paraestatal que la ubica en el tercer lugar, por debajo de *Comercio al por menor* y *Otros servicios excepto actividades gubernamentales*, teniendo un comportamiento similar en Sinaloa y en Mazatlán.

No obstante, si bien el sector restaurantero es considerado “motor de la economía”, las características del empleo son de alta inestabilidad. Por un lado, se observa en la misma tabla (Tabla 1) que casi la totalidad de empresas de la industria restaurantera del país se inscribe en el nivel micro, siguiendo la misma tendencia que se presenta en el panorama empresarial de México con el 95% en esta condición; por otro lado, solo poco menos de la mitad de los empleos en el sector a nivel nacional es remunerado con sueldo base, y aunque en Sinaloa y Mazatlán se presenta un mayor porcentaje quedan todavía dos quintas parte sin esta percepción salarial que otorga seguridad en tiempos de crisis.

Tabla 1.
Características de la Industria Restaurantera (IR) en México, Sinaloa y Mazatlán^a. 2018

Característica	Nacional	Sinaloa	Mazatlán
Total de unidades en IR	612,259	13,570	2,825
Participación de IR en el total de unidades económicas	12.7%	12.6%	13.4%
Personal ocupado total en IR	2'170,171	57,672	13,552
Participación en el total de personal ocupado en IR (respecto a todos los sectores)	8%	9.2%	9.6%
Proporción de mujeres ocupadas en IR respecto del total en el sector	54.8%	53.6%	48.8%
Proporción de hombres ocupados en IR respecto del total en el sector	45.2%	46.4%	51.2%
Cantidad de unidades de nivel micro en IR (hasta 10 empleados)	588,944	12,392	2,504
Porcentaje de unidades nivel micro en IR (hasta 10 empleados)	96.2%	91.3%	88.6%
Porcentaje de empleos remunerados en IR (sueldo base)	48.6%	58%	59.8%
Proporción de mujeres remuneradas respecto del total ocupado en IR	51.4%	53.4%	47%
Proporción de hombres remunerados respecto del total ocupado en IR	48.6%	46.6%	53%
Porcentaje de mujeres remuneradas en IR (sueldo base)	45.5%	57.9%	57.6%
Porcentaje de hombres remunerados en IR (sueldo base)	52.4%	58.1%	61.9%
Lugar de la categoría <i>Servicios de alojamiento temporal</i> y	17 (de	16 (de	15

³ Los datos de 2018 fueron elaborados a partir de la consulta directa en la herramienta de INEGI, *Sistema Automatizado de Información Censal* (SAIC), consultada el 22 de septiembre de 2020, <https://www.inegi.org.mx/app/saic/default.html>. Pueden existir discrepancias en los datos con documentos publicados por INEGI (como los de INEGI, 2019 y 2020) porque en estos últimos se considera información de 2019, y en algunos casos resulta confusa; pero la tendencia de los mismos no presenta una variación significativa.

<i>preparación de alimentos y bebidas</i> de acuerdo al salario promedio en comparación con el resto de sectores económicos ^b	18)	17)	(de 16)
Salario base mensual en promedio (per cápita) de personal operativo de IR ^c	174.6 2	171.1 7	168.6 0
Salario base mensual en promedio (per cápita) de personal administrativo de IR ^c	307.0 8	298.2 8	304.2 1
Diferencia de monto entre el sector con mayor salario promedio mensual y el de la IR ^c	711.0 7	338.9 4	277.8 8

^a Nivel municipal. / ^bOrdenados de mayor a menor. La IR representa el 96% de la categoría de *Servicios de alojamiento y servicios de preparación de alimentos y bebidas*. ^cEn dólares estadounidenses al tipo de cambio del 26 de sept. de 2020 (1 dólar = \$22.34 pesos mexicanos).

Fuente: Elaboración propia con datos del *Sistema Automatizado de Información Censal* (SAIC), de INEGI, consultado en septiembre de 2020.

Otro indicador de la precariedad que caracteriza a esta rama de la economía es su inclusión en el sector que recibe los sueldos más bajos en comparación con otras actividades, pues la categoría de *Servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas* se sitúa en el penúltimo lugar (Tabla 1). En particular, los trabajadores operativos y administrativos de la industria restaurantera tienen una retribución base apenas por encima de actividades de producción agrícola (junto con ganadería, pesca y acuicultura), comercio al por menor y trabajos de construcción e instalaciones hidrosanitarias, gas, aire acondicionado, etc., con salarios equivalentes a 171 dólares estadounidenses mensuales en promedio en los tres niveles territoriales, y de 303 dólares para los trabajadores administrativos. El salario base del personal operativo de los restaurantes suele complementarse con la *propina* que reciben de parte de los clientes, llegando a significar la parte más importante del ingreso, empero, la propina no es segura ni tiene impacto en otras prestaciones laborales⁴.

Entre las bondades de esta industria suele destacarse la cantidad de mujeres que laboran, y que además tienen el papel de propietarias, en este tenor, se observa una relación lógica entre proporción de personal ocupado y quienes reciben remuneración por sexo, dado que en el nivel nacional y en el estatal, a una mayor cantidad de mujeres ocupadas corresponde un porcentaje mayor de mujeres remuneradas; lo contrario se da en el nivel municipal (Tabla 1); sin embargo, la desigualdad de género prevalece cuando se analiza este indicador por grupos separados, destacando que un menor porcentaje de mujeres reciben salario en tanto que la proporción de hombres con esta característica es mayor. Por otro lado, existe una relación inversa entre porcentaje de mujeres por tipo específico de establecimiento y salario, pues los salarios son más bajos en donde el sexo femenino es mayor; con dos excepciones en el caso de los trabajos administrativos (Tabla 2).

⁴ La observación cualitativa en el marco de esta investigación arrojó que en relación a la propina puede generarse un tipo de organización informal entre el personal operativo de un restaurante, dando pie a la formación de una *empresa dentro de la empresa*, donde los meseros son los líderes y deciden su distribución.

Tabla 2.
Tipo de establecimientos según proporción de mujeres y salario promedio mensual. México, 2018

Tipo de establecimiento	Porcentaje de mujeres	Salario promedio mensual (dólares estadounidenses)	
		Trabajadores operativos	Trabajadores administrativos
Restaurantes que preparan otro tipo de alimentos para llevar	77.0	139.91	187.16
Restaurantes con servicio de preparación de antojitos	71.7	143.95	209.22
Servicios de preparación de otros alimentos para consumo inmediato	70.9	146.42	235.72
Cafeterías, fuentes de sodas, neverías, refresquerías y similares	66.2	150.91	259.89
Restaurantes con servicio de preparación de tacos y tortas	49.8	163.60	300.51
Restaurantes con servicio de preparación de alimentos a la carta o de comida corrida	47.4	169.23	216.72
Restaurantes con servicio de preparación de pescados y mariscos	47.1	171.50	250.73
Restaurantes con servicio de preparación de pizzas, hamburguesas, hotdogs y pollos rostizados para llevar	44.0	201.95	343.32
Restaurantes de autoservicio	42.5	233.07	476.35

Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC), de INEGI, consultado en septiembre de 2020.

A nivel nacional solo el 28% de los establecimientos opera formalmente, el resto, casi el 72%, tiene carácter informal, en donde se aglutina el 58% de los trabajadores (INEGI, cit. en *La Jornada*, 2020), con menores salarios y más alto porcentaje de personal no remunerado (el 74%) (INEGI, cit. en *Animal Político*, 2020).

De acuerdo con Aguilar (2017), en 2014 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. A partir de la alta condición de informalidad y de la proporción de personal sin ninguna prestación se puede inferir que una gran mayoría de trabajadores de esta industria labora como trabajador en negro, aun en las empresas formales, lo que implica que no están registrados ante las autoridades, y por tanto no cuentan con seguridad social ni contrato.

Además de lo anterior, en el caso de destinos turísticos como Mazatlán que depende de la afluencia de turistas, un buen número de puestos de trabajo son de carácter eventual condicionados según la demanda, haciendo más vulnerable al sector ante situaciones fuera del control de empresarios y empleados, como las recomendaciones y restricciones aplicadas por países extranjeros para evitar que sus ciudadanos visiten México, particularmente Sinaloa, por la violencia asociada al narcotráfico, como ocurrió de 2011 a 2013 con el turismo naviero (Peinado, 2017), y recientemente por la pandemia de COVID-19, afectando de manera relevante la economía de la ciudad.

3. La condición del trabajador operativo de restaurantes turísticos de Mazatlán: entre la ignorancia y la quimera

La ciudad y puerto de Mazatlán es el destino turístico más importante del estado de Sinaloa y de acuerdo con el estudio de Brito y Cànoves(2019), es uno de los centros de playa del país que se destaca por su creciente ocupación hotelera en los últimos años, tanto de turismo nacional como extranjero, por lo que se considera un destino muy dinámico. Desde otra perspectiva, se observa también que el dinamismo de la actividad turística no se ve reflejada en la mejora de las condiciones y en el nivel de vida de los habitantes, quienes reconocen al turismo como promotor de desarrollo, pero al mismo tiempo perciben que “no se cumple del todo pues los empleos que genera son precarios en su mayoría, y el turismo no ha sido capaz de contribuir del todo en la mejora de los servicios públicos” (Brito y Cànoves, 2019, p. 193).

En cuanto a su industria restaurantera, en general, destacan aquellos ubicados en las zonas con mayor afluencia turística: *Olas Altas*, *Centro Histórico*, *Malecón* (Avenida del Mar), *Laguna*, *Zona Dorada*, *Sábalo Country* y *La Marina*(Figura 1).Una de las particularidades principales de estos sitios, es que son cercanos a la playa, el atractivo principal de la ciudad, correspondiendo al “turismo de sol y playa”. Las características de cada establecimiento varían dependiendo de su ubicación, giro, tipo de clientes, tipo de propietarios y perfil de empleados.

La mayoría de los restaurantes están situados en la zona de Centro Histórico y Zona Dorada, predominando el concepto de restaurante internacional, con un local formal establecido, siguiéndole los restaurantes de pescados y mariscos, cuyo atractivo se centra en la combinación de mariscos regionales, cerveza y música de banda sinaloense.

A partir del análisis de las actas de supervisión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Mazatlán, y la indagación directa, se detectó que en el 80% de los restaurantes de la zona turística de Mazatlán existe la figura del *trabajador en negro*, principalmente en las taquerías y palapas en la playa, en segundo lugar, en los de preparación de mariscos y bares, seguidos de los restaurantes internacionales, pizzerías y cafés; por último, con la menor proporción, los establecimientos de sushi. No fue posible conocer la magnitud en cuanto a número de empleados, dado que son situaciones que se ocultan ante las autoridades -tanto por empresarios como por los mismos trabajadores- o se cubren con el manto de la corrupción.

Figura 1. Ubicación geográfica de las zonas estudiadas. Mazatlán, Sinaloa, México



Los restaurantes en los que no se detectó trabajo en negro se ubican en las zonas de Centro Histórico y Sábalo Country, las cuales, aunadas a la zona de la Marina, son las que mayormente se perciben como restaurantes de mayor categoría. Un aspecto a destacar es que algunos de estos restaurantes 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.

El trabajador del sector restaurantero turístico de la ciudad de Mazatlán tiene un perfil un tanto cosmopolita -en comparación con el resto de la ciudad- 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. Además, la mayoría de los establecimientos maneja venta de bebidas alcohólicas, por lo que se necesita de un perfil de personas que estén dispuestas a lidiar con comensales que se sobrepasan, así como el trabajar hasta altas horas de la noche.

Abunda la presencia de 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, por lo que es común encontrar estos puestos ocupados por jóvenes con la finalidad de trabajar medio tiempo o por personas con bajo nivel de escolaridad, que tienen un pobre historial formal laboral o que no encontraron empleo en otros lugares, debido por ejemplo, a que la mayoría tiene antecedentes penales, consumen alguna droga y no podrían pasar una prueba de dopaje; o porque son de otra ciudad, incluso del extranjero (Egipto, Colombia, Venezuela, El Salvador). En relación a los jóvenes, uno de los propietarios, donde se detectó trabajo en negro, comentó:

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. (Propietario, hombre de 34 años)

Este perfil del trabajador operativo facilita la imposición de condiciones precarias y de inestabilidad, culpabilizando al propio trabajador, pues, desde la visión de los propietarios sus empleados tienen un pobre desempeño laboral debido a que:

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. (Propietaria, mujer, 55 años)

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. (Propietario, hombre, 69 años)

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 [sorprendido] robando desde dinero, producto, equipo y hasta vendiendo droga a mis clientes. (Propietaria, mujer, 28 años)

Con una actitud de molestia, pero al mismo tiempo de conformidad, la visión de un mesero coincide con la percepción de los patrones:

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)

Esta visión despectiva hacia el trabajador resalta cuando de las nuevas generaciones se trata:

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)

La otra cuestión tiene que ver con la generación, los millenials de esta época tienen muy poco compromiso. (Propietario, hombre, 34 años)

En la industria restaurantera de Mazatlán donde predomina el trabajo en negro se considera que el trabajador debe ganarse el derecho a mejores condiciones laborales, hacer méritos para obtener lo que por ley le corresponde, como la afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), considerado una especie de premio, como lo expresa un gerente:

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. (Gerente, hombre, 27 años)

La frase del gerente refleja la ignorancia del propio trabajador, sobre todo de los más jóvenes. Las conversaciones y el trabajo etnográfico revelaron que no se sabe en qué consiste ni para qué sirve su inscripción al Seguro Social y el tener o no contrato les resulta irrelevante. En el caso de personal de mayor edad, también se observa desconocimiento, ya que algunos no buscan su afiliación suponiendo que, al no cotizar desde temprana edad, no alcanzan una pensión. Otros ignoran la posibilidad de obtener un crédito de vivienda por este medio, así como la cobertura para sus familias, como guarderías, atención médica y pensiones. Para la mayoría el Seguro Social solo sirve como una póliza en caso de accidentes. Este estado de “inocencia” origina una imagen de heroísmo en la mente del trabajador o de patriotismo (Gorz, 1997) cuando el patrón lo “trata bien”, como se muestra en la expresión de un *bartender* de un establecimiento con trabajo en negro:

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)

O, por ejemplo, cuando se aplaude el hecho de que patrones o gerentes asistan de inmediato a un empleado que ha sufrido un accidente llevándolo a la Cruz Roja para que se le atienda, con la única condición de que no se mencione en ningún momento que fue 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.

En el caso de los que están ocupados como gerentes o capitanes se observa una apropiación de su rol en particular, de tal manera que se asumen como dueños del restaurante, con expresiones 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, representatividad e incluso patriotismo hacia el restaurante, enfatizando la opinión de que todo estaba *muy bien y sin problemas*. Su rol de liderazgo, asignado por el patrón, los coloca por arriba de los demás compañeros en el organigrama, aunque, en la práctica, como se registró en la observación cualitativa, los meseros pueden asumir el control por ser quienes obtienen la propina.

Ante los probables conflictos, los patrones de restaurantes con trabajadores en negro se jactan de su capacidad para resolverlos sin necesidad de recurrir a instancias legales. Por ejemplo:

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. (Propietario, hombre, 40 años)

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. (Propietario, hombre, 62 años)

En contraste, se escuchan también algunas voces -aunque aisladas- de desacuerdo con las políticas de las empresas, tanto de capitanes o gerentes como de trabajadores operativos. Comentarios que califican de explotadores o excéntricos a los propietarios, quienes les imponen condiciones inequitativas y estilos abusivos, aprovechándose de la necesidad del empleado como si se tratara de un “tómalo o déjalo”. Ejemplo de ellos son los siguientes:

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)

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)

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)

En este mismo sentido, se destaca la reflexión que compartió un capitán de meseros y que resulta relevante para comprender la actual situación del trabajador de restaurante, visualizando indirectamente las políticas neoliberales como responsables:

¿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 raquíuticos, 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 cambió. Un poco antes de los años 90's, antes, el empresario era diferente. El gobierno estaba más interesado y los patronos te correspondían, te daban la cobertura para que te sintieras más parte, eso se reflejaba en tu compromiso con ellos y en cómo 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)

En cuanto a la participación del género femenino se destaca su poca presencia, ya que solo 8 mujeres de los 75 restaurantes fungían como propietarias (3) o en posición de dirección como gerentes o capitanas (5), además de 6 trabajadoras en puestos operativos; asimismo, en el restaurante de mariscos, el 18% eran mujeres -de una población de 55 empleados- con cargos de segundo o tercer nivel en la jerarquía formal, especialmente dentro del área de cocina y en labores de limpieza. Por otro lado, es significativa también el rol que juega como atractivo sexual, como el caso del puesto de *hostess* o de recepción; 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, pero también se exponen al acoso de los mismos, sobre todo cuando ellos están bajo los efectos del alcohol.

Entre las razones por las cuales los empleados de esta industria aceptan trabajar en condiciones de indefensión laboral se destacan dos: el sentido de fiesta y privilegio, y la *propina*.

En general, Mazatlán se distingue por su festividad anual de *Carnaval*, para algunos el evento cultural más importante del año por su tradición e impacto económico, pero también porque sus habitantes “hacen de cualquier evento un carnaval”. Durante la observación participante en un restaurante de mariscos, se tuvo oportunidad de observar los efectos directos del sentido de fiesta al interior del colectivo de trabajadores: el ambiente laboral cambiaba completamente una vez que comenzaba la música en vivo. La música los hacía aplaudir, tararear, cantar y bailar mientras trabajaba, incluso desenvolverse más rápido como si se les inyectara una dosis de adrenalina. Por otro lado, se suman prácticas que desde el punto de vista de la salud puede ser perjudicial, pero que desde la perspectiva de los trabajadores operativos de restaurante es un privilegio, como el comerse las sobras de los clientes, haciendo posible el consumo de platillos caros, o beberse la cerveza que queda en los envases.

Pero más allá del ambiente festivo, el paliativo más significativo es la *propina*. Como ya se ha mencionado, el sueldo base de los trabajadores operativos de restaurante es de los más bajos, en general se les paga el salario mínimo, por lo que, para poder subsistir, la mayoría tiene un segundo y hasta tercer empleo alternativo -informal- al que dedican sus días de descanso: hay quienes venden ropa en los tianguis dominicales, tienen carretas de *hotdogs*, lavan carros o cortan el cabello. No obstante, la propina es la quimera a la que aspiran todos, convirtiendo al salario en un pago accesorio, irrelevante para algunos, sobre todo para los meseros, a quienes la propina les otorga un carácter de liderazgo por ser ellos quienes la obtienen de manera directa. Hay que decir que en el restaurante de mariscos donde se realizó la observación participante, la propina se distribuye solo entre los trabajadores (50% para los meseros, 10% para el gerente y 40% para el resto de las áreas del restaurante).

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; en cierta medida se sienten empresarios, pues son dueños del producto de su esfuerzo; su propia empresa de servicios en un hipotético y peculiar esquema de *outsourcing*. Así, la brecha salarial desaparece por la oportunidad de *propinar*, por lo que para Giglia y Robles (2015), “la paradoja de su condición consiste en que dentro del panorama de bajísimos salarios que caracteriza a nuestro país, los propineros pueden llegar a tener ingresos significativamente superiores a los de los trabajadores que únicamente reciben el salario mínimo” (p. 10).

En el caso del restaurante de mariscos el importe real de propina que un mesero puede llevarse en un día promedio en ese restaurante era de quinientos pesos (equivalente a 447 dólares aproximados, o más, al mes), 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 suma, con base en el análisis de las conversaciones y perspectivas se pueden establecer tres tipos de perfiles: El primero es el de los propietarios, quienes, 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, manifestando un agradecimiento con los dueños debido al nivel jerárquico y privilegios que se le fueron otorgados por encima de sus compañeros. Por último, las opiniones y actitudes del grupo perteneciente al personal operativo muestran actores que aceptan las condiciones en forma pasiva, pero que, a su vez, usan el establecimiento para beneficio individual mediante la consecución y apropiación de la propina, cuando solo se distribuye entre los mismos trabajadores. Solamente en casos aislados, se pudieron observar posturas críticas y toma de conciencia ante la situación de precariedad.

5. Conclusiones y reflexiones finales

La prevalencia del trabajo en negro que se obtuvo como resultado de la indagación 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. Cavorozzi (1997) explica que, gracias a la naturaleza de separación del Estado, 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, aunado 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.

La dinámica laboral observada 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 registro formal, pero es en el contexto de estas políticas que la precariedad se generaliza y aumentan las posibilidades de que se presente en las empresas establecidas formalmente.

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. Ciertamente, la relación con la propina, en tanto que provoca un sentimiento de autonomía permite la posibilidad de agencia frente a la estructura (Gorz, 1997), 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 sistema?

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.

Por otra parte, el sector de empleados operativos que expresó un descontento contra la empresa habla sobre el perfil de un trabajador que está consciente de lo que significa el trabajo y del “deber ser” de las condiciones laborales. Están involucrados en 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 y en ese sentido, activar su capacidad de agencia frente a la estructura.

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)

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.

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, quienes 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.

Aunado a 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, aunados a 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. 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.

Referencias

- Aguilar Gutiérrez, G. (2017). *El trabajo en México*. México: IPN-Porrúa.
- Anguiano Orozco, A. & Ortiz Magallón, R. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano* (182), 95-104.
- Animal político (2020, abril 28). Meseros, restaurantes y tienditas: los más afectados por el COVID-19. México, *Animal Político*. <https://www.animalpolitico.com/2020/04/meseros-restaurantes-y-tienditas-los-mas-afectados-por-el-covid-19/>
- 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.
- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y Sociedad* (34), 69-81.
- Brito Rodríguez, M. & Cànoves Valiente, G. (2019). El desarrollo turístico en Mazatlán, México: Un análisis de las condiciones de la sostenibilidad. *Cuadernos de Turismo* (43), 187-213. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/turismo.43.08>.
- 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.
- 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/>
- 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.
- De la Garza Toledo, E. (2010). El modelo económico neoliberal y los límites de las configuraciones productivas en México. En De la Garza Toledo, E. & Neffa, J. (Comps.). *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza Toledo, E. (2020). Balance del Neoliberalismo y las Perspectivas de la IV Transformación en México [115-150]. En Neffa, J. & De la Garza Toledo, E. (Coords.). *Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.
- Dion, M. (2006). Globalización, democratización y reforma del sistema de seguridad social en México. 1988 - 2005. *Foro Internacional* (183), 51-80.
- Fair, H. (2008). La globalización neoliberal: Transformaciones y efectos de un discurso hegemónico. *Kairos*(21), 1-18.
- García Ramírez, G. & García Ramírez, G. (2020). Polarización salarial y ocupacional en México: 2005-2017. *Estudios Económicos*, 35 (1), 153-188.
- Gerhard Tuma, R. F., et al. (2019). Estudio sobre el incremento al salario mínimo en la frontera norte de México. Documento de trabajo. Secretaría de Trabajo y Previsión social, Gobierno de México. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ingreso_Laboral.pdf
- 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.
- González Chávez, G. (2018). *Mercado de trabajo en México. Acumulación, salario y ganancia*. México: UNAM. Libro digital.
- Gorz, A. (1997). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- Ibarra Martínez, J. R. & Nava Zazueta, M. (2018). Conflicto, organización y derechos de los trabajadores en condiciones de precariedad laboral. El caso de los choferes de Uber en el puerto de Mazatlán [2019-242]. En Sánchez Sánchez, E. & García Castro, I. (Cords.). *Las transformaciones del trabajo. El mercado laboral contemporáneo en México*. México: UAS-Juan Pablos Editor.
- INEGI (2019). *Censos Económicos 2019. Resultados oportunos* [diciembre]. México: INEGI.
- INEGI (2020). *Censos Económicos 2019. Resultados definitivos* [julio]. México: INEGI.

- 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.
- La Jornada (2020, agosto 14). 7 de cada 10 restaurantes mexicanos operan en la informalidad. México, *La Jornada*. <http://www.lajornadamorelos.com.mx/econom%C3%ADa/2020/08/14/25336/7-cada-10-restaurantes-mexicanos-operan-en-informalidad?page=40>
- Ley Federal del Trabajo. (2019, julio 02). Diario Oficial de la Federación. México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- 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.
- 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.
- Peinado Osuna, N. I. (2017). La violencia del narcotráfico como factor exógeno que impide el éxito de las redes de políticas: el caso del turismo de cruceros en Mazatlán, Sinaloa. *Conjeturas sociológicas*, 15 (14), 93-108.
- 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.
- Robles de la Rosa, et al. (2012, septiembre 26). Reforma laboral: Outsourcing, al orden. *Excelsior*, México. <https://www.excelsior.com.mx/2012/09/26/nacional/860991>
- Rojas García, G. & Salas Páez, C. (2007). La precarización del empleo en México, 1995-2004. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 12 (12), 39-78.
- 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.
- Sastre Centeno, J. M. & Inglada Galiana, M. E. (2018). La economía colaborativa: un nuevo modelo económico. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (24), 219-250. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.94.12109.
- Serrano Pascual, A., & Jepsen, M. (2019). *The Decostruction of Employment as a Political Question*. Cham: Palgrave Macmillan.