

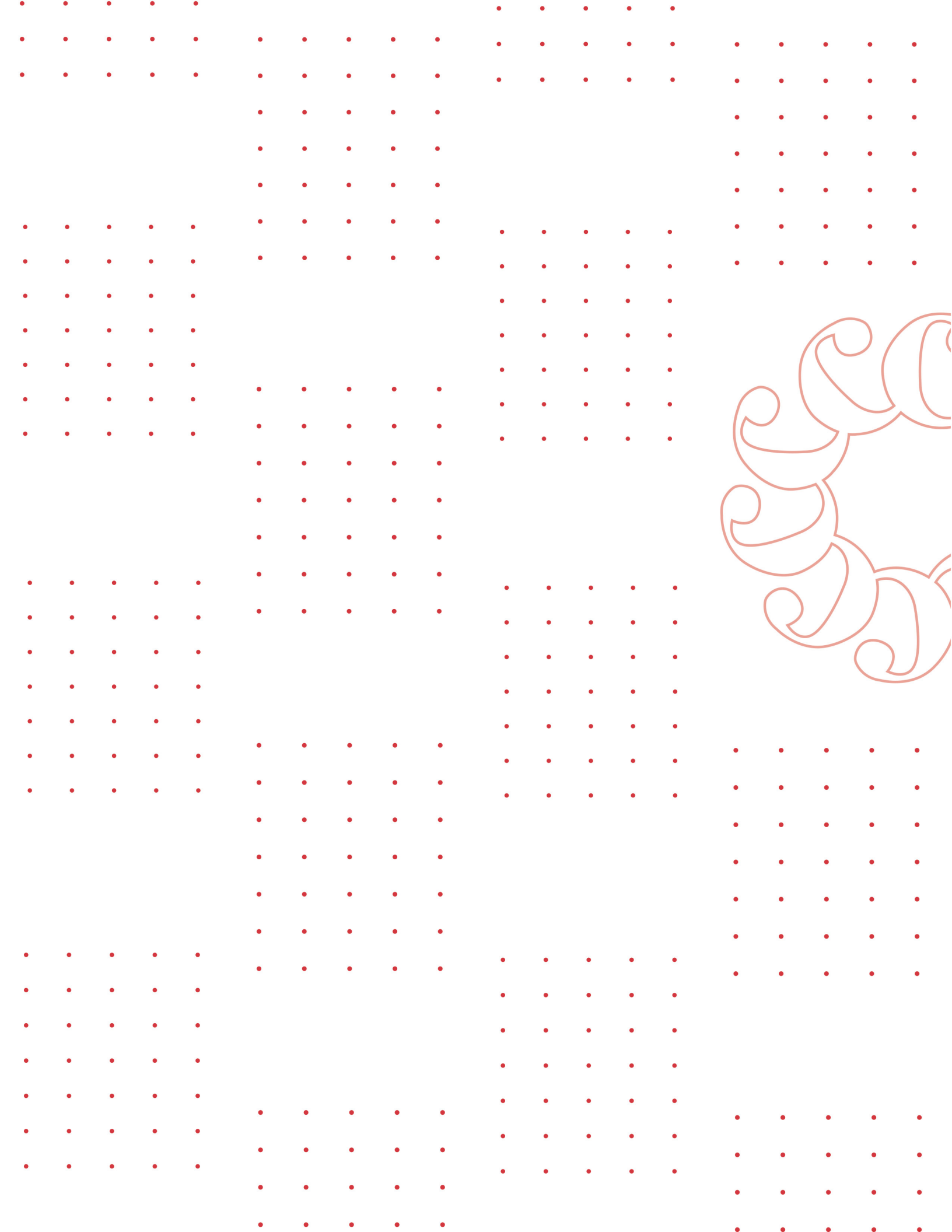
LAS CIENCIAS SOCIALES EN LA POS-PANDEMIA

Jorge Cadena-Roa
Armando Sánchez Vargas
Coordinadores generales

XI
Mercados de trabajo, derechos laborales
y crecimiento económico

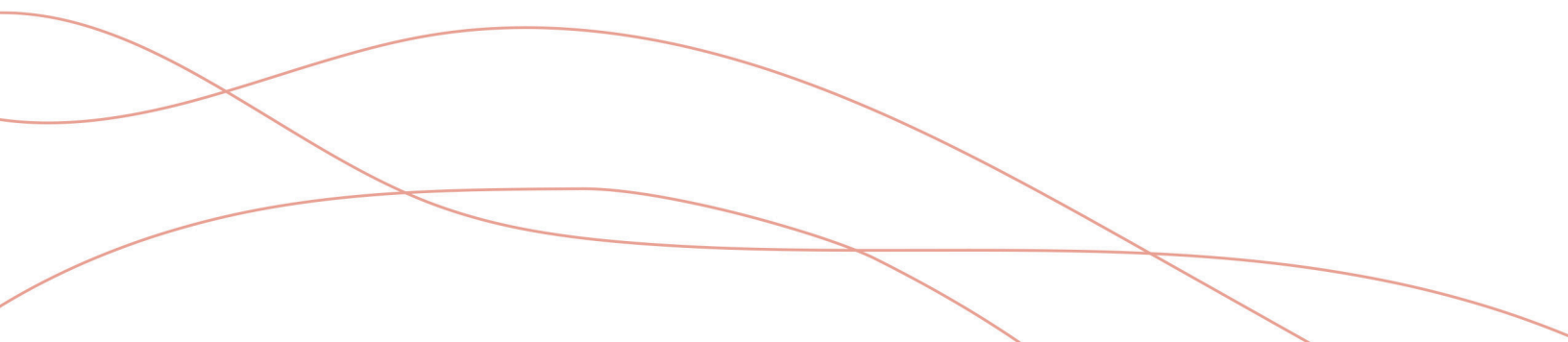
Eufemia Basilio Morales
Alfredo Hualde Alfaro
Sara Ochoa León
Coordinadores





LAS CIENCIAS SOCIALES EN LA POS-PANDEMIA

Jorge Cadena-Roa
Armando Sánchez Vargas
Coordinadores generales



LAS CIENCIAS SOCIALES EN LA POS-PANDEMIA

XI

Mercados de trabajo, derechos laborales y crecimiento económico

Eufemia Basilio Morales

Alfredo Hualde Alfaro

Sara Ochoa León

Coordinadores



COORDINACIÓN GENERAL

Jorge Cadena-Roa (COMECSO)
Armando Sánchez Vargas (UNAM)

COMITÉ CIENTÍFICO

Jorge Cadena-Roa (COMECSO)
Rosalba Casas Guerrero (UNAM)
Oscar F. Contreras Montellano (COLEF)
Carola García Calderón (UNAM)
Mónica González Contró (UNAM)
Miguel Armando López Leyva (UNAM)
María Luisa Martínez Sánchez (UANL)
Cristina Puga Espinosa (UNAM)
Mauricio Sánchez Menchero (UNAM)
Armando Sánchez Vargas (UNAM)
Héctor Raúl Solís Gadea (UdG)
Esperanza Tuñón Pablos (ECOSUR)
Guadalupe Valencia García (UNAM)
Eduardo Vega López (UNAM)

COMITÉ ORGANIZADOR

Jorge Cadena-Roa (COMECSO)
Armando Sánchez Vargas (UNAM)
Oscar F. Contreras Montellano (COLEF)
Cristina Puga Espinosa (UNAM)
Sandibel Martínez Hernández (COMECSO)
Débora Martínez Ventura (UNAM)

COORDINACIÓN TÉCNICA

Sandibel Martínez Hernández (COMECSO)
Débora Martínez Ventura (UNAM)

COORDINACIÓN DE TALLERES

Laura Gutiérrez Hernández (COMECSO)
Roberto Holguín Carrillo (COMECSO)
Sandibel Martínez Hernández (COMECSO)

SISTEMAS Y ASISTENCIA TÉCNICA

Roberto Holguín Carrillo (COMECSO)
Edgar Martínez Otamendi (COMECSO)

DISEÑO GRÁFICO

Black Kraken Design Studio
Laura Gutiérrez Hernández (COMECSO)

COORDINACIÓN IIEc-UNAM

Armando Sánchez Vargas (UNAM)
Débora Martínez Ventura (UNAM)
Lester Erick Arancibia Balderrama (UNAM)
José Carrera Díaz (UNAM)
Gonzalo Curiel Vázquez (UNAM)
Andrés Filiberto Flores Cruz (UNAM)
María Victoria Jiménez Sánchez (UNAM)
Patricia Llanas Olivia (UNAM)
José Luis López Castillo (UNAM)
José Manuel Márquez Estrada (UNAM)
José Carlos Mendoza Rodríguez (UNAM)
Citlali Morales Martínez (UNAM)
Víctor Manuel Peña Flores (UNAM)
Jesús Rodrigo Ramírez Negrete (UNAM)
Andrés Romo Martínez (UNAM)
Dana Damaris Roy Lamadrid (UNAM)
Evelyn Jazmín Sánchez Fregoso (UNAM)
Héctor Soria Arellano (UNAM)
Casandra Torres Carrasco (UNAM)
Martín Torres Sosa (UNAM)
Amelia Valencia Maqueda (UNAM)
Katherine Villamil Ortega (UNAM)

PRESENTACIONES DE LIBRO

Débora Martínez Ventura (UNAM)

DIFUSIÓN

Laura Gutiérrez Hernández (COMECSO)
María Victoria Jiménez Sánchez (UNAM)
Anabel Meave Gallegos (COMECSO)

FORMACIÓN Y DISEÑO EDITORIAL

Roberto Holguín Carrillo (COMECSO)
Sandibel Martínez Hernández (COMECSO)

FORMACIÓN DE TEXTOS

Uriel Carrillo Altamirano (COMECSO)
Sofía Zirió Martínez (COMECSO)
Brandon Y. Cibrián Rivas (COMECSO)

DISEÑO DE PORTADA E INTERIORES

María Victoria Jiménez Sánchez (UNAM)

COORDINADORES DE EJES

Ciencia, tecnología, innovación y sociedad Marcela Amaro Rosales (IIS-UNAM) Gabriela Dutrénit Bielous (UAM-X) Lorenzo Alejandro Méndez Rodríguez (IIEc-UNAM)	Mercados de trabajo, derechos laborales y crecimiento económico Eufemia Basilio Morales (IIEc-UNAM) Alfredo Hualde Alfaro (COLEF) Sara Ochoa León (FE-UNAM)
Ciencias de las organizaciones Clotilde Hernández Garnica (FCA - UNAM)	México en el contexto internacional: complejidad y desafíos Juan Carlos Barrón Pastor (CISAN-UNAM) Moritz Alberto Cruz Blanco (IIEc-UNAM) Juan Cruz Olmeda (COLMEX)
Ciencias jurídicas y problemas nacionales Mónica González Contró (IIJ-UNAM) Francisco Javier Fonseca Corona (IIEc-UNAM)	Migraciones y movilidades Uberto Salgado Nieto (IIEc-UNAM) Óscar Sánchez Carrillo (CIMSUR-UNAM) Martha Judith Sánchez Gómez (IIS-UNAM)
Cultura, religiones y representaciones colectivas Hilda Caballero Aguilar (IIEc-UNAM) Andrea Meza Torres (UAM-I) Mariana Molina Fuentes (CEBJ-UNAM)	Opinión Pública, comunicación y encuestas Julio Juárez Gámiz (CEIICH-UNAM) Juan Pablo Gutiérrez (CIPPS-UNAM) Grisel Salazar Rebolledo (CIDE)
La democracia ante nuevos desafíos: polarización, declive y resiliencia Karolina Monika Gilas (FCPyS-UNAM) Alejandro Monsiváis Carrillo (COLEF) Esperanza Palma Cabrera (UAM-A)	Población y desarrollo Ana Escoto Castillo (FCPyS-UNAM) Isalia Nava Bolaños (IIEc-UNAM)
Crisis económica en el 2020 y políticas anti-cíclicas: evaluación y perspectivas Nancy Ivonne Muller Durán (FE-UNAM) César Armando Salazar López (IIEc-UNAM)	Políticas públicas y problemas nacionales María Isabel Osorio Caballero (FE-UNAM) Berenice Ramírez López (IIEc-UNAM)
Desigualdades, vulnerabilidades e interseccionalidad Alí Ruiz Coronel (IIS-UNAM) Verónica Ofelia Villarespe Reyes (IIEc-UNAM)	La ciudad contemporánea desde miradas contrapuestas: sostenibilidad, innovación, urbanismo neoliberal, mercado inmobiliario y gentrificación Javier Delgado Campos (PUEC-UNAM) José Gasca Zamora (IIEc-UNAM)
Educación y tecnologías del aprendizaje y el conocimiento Alejandro Canales Sánchez (IISUE-UNAM) Gustavo Carreón Vázquez (IIEc-UNAM) Alma Maldonado Maldonado (CINVESTAV)	Acción colectiva, movimientos sociales y protestas Marco Aranda Andrade (UANL) Gustavo Urbina Cortés (COLMEX)
Estado de derecho, corrupción e impunidad Marcela Astudillo Moya (IIEc-UNAM)	Retos y perspectivas de las ciencias sociales: la generación y movilización de conocimientos Ernesto Bravo Benítez (IIEc-UNAM) Rosalba Casas Guerrero (IIS-UNAM) Oscar Contreras Montellano (COLEF)
Feminismos, género y mujeres. Alcances y perspectivas en la coyuntura actual Alicia Girón González (IIEc-UNAM) María Luisa Martínez Sánchez (IINSO-UANL) Esperanza Tuñón Pablos (ECOSUR)	

Salud y sociedad: rezagos estructurales y pandemia Miguel Ángel González Block (UNIVERSIDAD ANÁHUAC) Yedith Betzabé Guillén Fernández (IIEc-UNAM)	Teorías y metodologías de las ciencias sociales. Innovaciones teórico-metodológicas durante y después de la pandemia José Manuel Márquez Estrada (IIEc-UNAM) Laura Beatriz Montes de Oca Barrera (IIS-UNAM)
Sociedad civil Cristina Puga Espinosa (FCPyS-UNAM) Ligia Tavera Fenollosa (FLACSO)	Violencias, ilegalidades, crimen y seguridad Nelson Arteaga Botello (UA de Coahuila) Silvia Inclán Oseguera (IIS-UNAM) Daniel Inclán Solís (IIEc-UNAM)
Sustentabilidad: recursos naturales y energías limpias Véronique Sophie Ávila Foucat (IIEc-UNAM) Ana de Luca (Centro de Estudios Críticos Ambientales) Raúl Pacheco Vega (FLACSO)	Vulnerabilidades, riesgos y desastres Raymundo Padilla Lozoya (UCOL) Juan Manuel Rodríguez Estévez (COLEF)
Tecnologías de la información y la comunicación, redes digitales y sociedad Eric Hernández Ramírez (IIEc-UNAM) Rodrigo Perera Ramos (FCPyS-UNAM)	Problemas y nuevas tendencias de los sistemas agroalimentarios locales sostenibles y sus perspectivas de consumo Jessica Mariela Tolentino Martínez (IIEc-UNAM) Gerardo Torres Salcido (CIALC-UNAM)

AGRADECEMOS a quienes contribuyeron a que el VIII CNCS, *Las ciencias sociales en la pos-pandemia*, fuera un éxito:

Dr. Armando Sánchez Vargas, director del Instituto de Investigaciones Económicas, y a su equipo de trabajo por haber proporcionado la sede del Congreso y facilitado su desarrollo;

Dra. Guadalupe Valencia, Coordinadora de Humanidades;

Dr. Miguel Armando López Leyva, director del Instituto de Investigaciones Sociales;

Dra. Carola García Calderón, directora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales;

Dra. Mónica González Contró, directora del Instituto de Investigaciones Jurídicas;

Dr. David García Pérez, director del Instituto de Investigaciones Filológicas;

Mtro. Eduardo Vega López, director de la Facultad de Economía;

Dr. Melchor Sánchez Mendiola, Coordinador de la Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED);

Mtro. Ricardo Arroyo Mendoza, Director de Tecnologías de la Información, CUAIEED.

Nuestro reconocimiento a los 57 alumnos de licenciatura y posgrado que participaron en actividades de apoyo durante el Congreso.



Los trabajos incluidos en *Las ciencias sociales en la pos-pandemia*, coordinado por Jorge Cadena-Roa y Armando Sánchez Vargas, caen bajo la licencia de Creative Commons Atribución-Sin Derivar 4.0 Internacional (CC BY-ND 4.0). El contenido de dichos trabajos puede ser copiado y redistribuido en cualquier medio o formato, siempre y cuando se den los créditos correspondientes y no tenga fines comerciales.

El contenido, textos, cuadros e imágenes, de los trabajos publicados aquí es responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan las opiniones de los coordinadores ni de las instituciones académicas a las que se encuentran adscritos.

Obra en www.comecso.com

Cómo citar:

Basilio Morales, Eufemia, Alfredo Hualde Alfaro y Sara Ochoa León, coords. 2023. *Mercados de trabajo, derechos laborales y crecimiento económico*. Vol. XI de *Las ciencias sociales en la pos-pandemia*. Cadena-Roa, Jorge y Armando Sánchez Vargas, coords. México: COMECESO.

Las ciencias sociales en la pos-pandemia

COORDINADORES GENERALES

Jorge Cadena-Roa
Armando Sánchez Vargas

VOLUMEN XI

Mercados de trabajo, derechos laborales y crecimiento económico

COORDINADORES

Eufemia Basilio Morales
Alfredo Hualde Alfaro
Sara Ochoa León

ISBN Colección: 978-607-8664-30-6

ISBN Volumen XI: 978-607-8664-40-5

Consejo Mexicano de Ciencias Sociales, AC.
www.comecso.com

Instituto de Investigaciones Económicas
www.iiec.unam.mx

Ciudad de México, 2023

Las ciencias sociales en la pos-pandemia consta de veintitrés volúmenes, correspondientes a los ejes temáticos desarrollados en el VIII Congreso Nacional de Ciencias Sociales, que se ponen a disposición del público en formato de documento portátil (.pdf). Dado que esta edición del Congreso fue híbrido, los eventos especiales del congreso (tales como las Conferencias Magistrales, Mesas Magistrales y Presentaciones de libro) fueron grabados y también se encuentran disponibles en formato digital. Junto con los volúmenes, pueden encontrarse en la siguiente dirección: <https://www.comecso.com/congreso-viii/volumenes>.

Índice

Presentación	11
<i>Jorge Cadena-Roa</i>	

Mensaje de bienvenida.....	19
<i>Armando Sánchez Vargas</i>	

Introducción	21
<i>Eufemia Basilio Morales, Alfredo Hualde Alfaro y Sara Ochoa León</i>	

Dinámicas del trabajo y protección social

Trabajo del hogar remunerado y seguridad social. Análisis cualitativo de la perspectiva de las protagonistas en Minatitlán, Veracruz	27
<i>Whaldy Cristina Zamudio Gracia, Jema Olán Farías y Carmelina Ruiz Alarcón</i>	

Nom-035-stps-2018 factores de riesgo psicosocial, una mirada desde dentro de la microempresa en San Luis Potosí, México.....	53
<i>Ramon Rodríguez pecina, César Javier Galván Meza, Martha Aguilera Herrera, Elva Yadira Castillo Peña y Sergio Sierra Segura</i>	

Reconfiguración de los sistemas de pensiones en América Latina	69
<i>Teresa Lizeth Alanis Gutiérrez</i>	

Condiciones de trabajo de los obreros de la industria maquiladora en contexto de la pandemia del Covid 19, caso de Mexicali, Baja California, México	85
<i>Margarita Barajas Tinoco, Norma García Leos y Angélica Lidia Saucedo Parra</i>	

Las nuevas regulaciones laborales

Avance en el proceso de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo en los sindicatos de México.....	107
<i>Miguel Angel Ortiz Gil y Maribel Arenas Flores</i>	

Las nuevas regulaciones laborales. De la flexibilización neoliberal al Estado de Bienestar en	
---	--

México.....	119
<i>Fannia María Cadena Montes y Adrián Galindo Castro</i>	

Nuevas formas de trabajo digital: Teletrabajo y trabajo por plataformas

Los determinantes de la adopción del teletrabajo en la era post-covid-19.....	147
<i>Humberto Merritt</i>	

Teletrabajo, confinamiento y mobbing	169
<i>Rocío Fuentes Valdivieso</i>	

Trabajadores pobres en plataformas digitales: el caso de la población trabajadora en aplicaciones de reparto en la Ciudad de México.....	191
<i>César Francisco Manzano Rodríguez</i>	

Presentación

Jorge Cadena-Roa

Secretario Ejecutivo
COMECOSO

Las ciencias sociales en la pospandemia comprende 23 volúmenes que reúnen los trabajos seleccionados por los coordinadores de eje para ser presentadas en el VIII Congreso Nacional de Ciencias Sociales (VIII CNCS) celebrado del 7 al 11 de noviembre de 2022 en las espléndidas instalaciones del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, gracias a la generosa hospitalidad de su director, su equipo de trabajo, su comunidad académica y la de varias entidades de la UNAM que alojaron algunas actividades del Congreso.

El Congreso llevó por título *Las ciencias sociales en la pospandemia* porque la comunidad académica y el país en su conjunto estamos preocupados por el futuro inmediato: el país y el mundo comenzaban a salir de la pandemia de la COVID-19 y a entrar a una nueva etapa histórica, que a falta de mejor nombre le hemos llamado *pospandemia*.

Como es sabido, las medidas de confinamiento adoptadas para contener los contagios se tradujeron en un freno abrupto de las actividades económicas, educativas, sociales, artísticas, turísticas, de todas las actividades excepto las indispensables, por cerca de dos años. Perdimos seres queridos, muchas empresas quebraron, se perdió capital, empleos, ahorros, planes, certidumbre. Hay quienes piensan que volveremos a la “normalidad” anterior, pero no, tenemos que sacar las lecciones de esta dura experiencia y aprender a vivir y a organizarnos de otra manera. La distribución y aplicación de las vacunas producidas en tiempo récord en varios laboratorios del mundo permitió salir del confinamiento y que paulatinamente se reanudaran las actividades presenciales. Estamos saliendo de un periodo inesperadamente largo durante el que muchas cosas cambiaron, algunas de manera pasajera, otras de manera permanente.

La COVID-19 fue un flagelo que cobró la vida de millones de personas en el mundo y de cientos de miles en México. Para tener una idea de la dimensión de la tragedia humana por la que hemos pasado, se puede comparar con anteriores, por ejemplo, el número de personas que fallecieron en nuestro país por motivos relacionados con la COVID-19 es menor al que se estima perdió la vida durante los años de la Revolución mexicana, un millón de personas entre 1910 y

1917, pero aproximadamente 40 veces más que el número de los que fallecieron a causa del peor desastre vivido por mi generación: los sismos del 19 de septiembre de 1985.

Nos queda por delante la recuperación del desastre, de las vidas humanas que se perdieron, con todo lo que implica para sus familias, sus seres queridos, sus comunidades, para el país, desastre que corrió paralelo al mayor desajuste económico mundial en cien años. A lo anterior se suma el creciente deterioro de la seguridad pública, retrocesos respecto a los logros alcanzados durante décadas de construcción de la democracia en México, violaciones a los derechos humanos derivados de la creciente presencia del ejército en asuntos de seguridad pública y una crisis del Estado constitucional de derecho, la cual está “caracterizada por un déficit en el apego a las normas que integran nuestro marco jurídico,” como ha señalado del directora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (*Gaceta UNAM*, 8 de septiembre del 2022).

La lista de amenazas y retrocesos podría alargarse, pero solo agrego que, ahora que más se necesita del conocimiento científico, el presupuesto destinado a la ciencia, la tecnología y la innovación ha disminuido y que el diseño de políticas públicas basadas en evidencias ha sido desplazado por decisiones unilaterales, cuando no unipersonales. Este breve e incompleto balance de la situación es suficiente para darnos cuenta de que el país enfrenta enormes desafíos en el futuro inmediato. Así estamos, no sirve de nada ocultarlo, minimizarlo, hacer como si no pasara nada o como si la orientación de lo que pasa no fuera tan negativa.

Cuando se declaró la pandemia en México, en marzo del 2020, nuestra primera reacción fue que se trataba un problema cuya atención correspondía a médicas y enfermeros, personal de salud y servicios de emergencia. Al cabo de un par de semanas nos dimos cuenta de que estábamos ante un desastre de trascendencia histórica y que *las Ciencias Sociales eran absolutamente indispensables* no solo para entender su dimensión y alcances, sino para proponer formas de intervención frente a los problemas sociales, económicos, políticos y de salud mental que se veían venir inevitablemente

Este primer congreso de Ciencias Sociales de la pospandemia —el anterior se realizó en línea durante la pandemia en noviembre del 2020—, ha sido el más incluyente de cuantos COMECISO ha organizado hasta la fecha. Eso se corresponde con que actualmente se encuentran afiliadas al Consejo 97 entidades académicas de las Ciencias Sociales de todo el país.

Fuimos muy afortunados de contar con la participación de diez destacados conferencistas

magistrales que trataron importantes temas. Alba Carosio, *El cuidado como bien público: rutas y posibilidades de transformación social feminista*; Gabriela Dutrénit Bielous, *Repensando los vínculos entre política de ciencia, tecnología e innovación, crecimiento e inclusión social*; Gerardo Esquivel Hernández, *La economía mexicana frente a la reglobalización*; Mario Luis Fuentes Alcalá, *Neoliberalismo, hábitos y cuestión social*; Juan Manuel Rodríguez Esteves, *Los desastres en México desde las ciencias sociales*; Carolina Santillán Torres Torija, *Salud mental en estudiantes, los efectos de la pandemia en una muestra de escolares*; Sidney Tarrow, *Movements and Parties in the US: Lessons from (and for) Latin America*; Guillermo Trejo, *Ecosistemas de violencia local y gobernanza criminal en México*; Eduardo Vega, Marisa Mazari Hiriart, Paola Massyel García Meneses y Luis Miguel Galindo Paliza, *Cambio climático, agua y desarrollo: desafíos de la pospandemia*; Julián Ventura *México en el mundo: rutas de navegación en el contexto geopolítico global*.

En congresos anteriores no habíamos llegado a 20 Ejes temáticos. El VIII CNCS convocó a la participación de los interesados en torno a 27 ejes temáticos de manera que todos los que practican o estudian ciencias sociales se sintieran convocados a presentar trabajos, que sintieran que éste era su Congreso. En respuesta a la convocatoria recibimos 949 ponencias y los 64 coordinadores de eje aceptaron 827 que fueron presentadas en 155 mesas de trabajo. Se programaron 42 mesas magistrales, más que en cualquier otro congreso anterior, con la participación de 147 especialistas. Se realizó una feria del libro de las ciencias sociales en la que participaron 23 casas editoriales y se presentaron 41 libros. Como en congresos anteriores, se impartieron talleres sobre temas como sociología visual, aplicaciones etnográficas en ciencias sociales (Taller ApEtno), contención emocional en la investigación cualitativa, análisis de redes sociales para la investigación usando SENTIK, gestores de referencias bibliográficas para la investigación social, las escalas demográficas y geográficas de las encuestas del INEGI, y manejo de ATLAS.ti para el análisis de datos cualitativos.

Las conferencias, mesas magistrales y presentaciones de libros fueron transmitidas en vivo y esas, junto con los videos de otras actividades organizadas por el COMECOSO se pueden consultar en nuestro canal de YouTube (<https://www.youtube.com/comecso>) que suma ya más de 1,850 suscriptores y que contiene 168 videos.

Teníamos la intención de ampliar la cobertura temática de los congresos nacionales de

ciencias sociales, reforzar la vocación interdisciplinaria del Consejo, multiplicar las oportunidades de contacto entre practicantes de diversas disciplinas, atraer la atención sobre algunos de los problemas más apremiantes que enfrentamos e incentivar la formulación de propuestas de intervención de los sectores social, gubernamental, legislativo, privado y académico para atenderlos.

Por ello, en el VIIICNCS se incluyeron nuevos ejes temáticos como los siguientes: *ciencias de las organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil* porque es evidente que las organizaciones son la vía más efectiva para canalizar esfuerzos colectivos orientados a solucionar problemas o producir efectos deseables. Tenemos que impulsar el estudio de las organizaciones a fin de potenciar la eficacia, eficiencia, relevancia y legitimidad de la acción colectiva; las *ciencias jurídicas* porque las leyes son la forma de regular las relaciones sociales en condiciones democráticas y de economía de mercado, de acotar las decisiones discrecionales y arbitrarias de diferentes actores, de procurar que las relaciones entre las partes se mantengan dentro de marcos conocidos y regulados; *la democracia ante nuevos desafíos: polarización, declive y resiliencia* porque en diferentes partes del mundo, aun en países con democracias consolidadas, los sistemas democráticos han sufrido deterioros y regresiones que es necesario entender, contener y revertir, de manera que la democracia se conserve, se amplíe, se profundice y prevalezca por encima de las amenazas populistas; *opinión, pública, comunicación y encuestas* para entender la dialéctica de los discursos polarizantes, sus intenciones, la necesidad de distinguir entre información verdadera y falsa, que nos permita comprender cómo se moldea el sentido común y se producen el consenso y el disenso, para discernir la importancia de la deliberación en la toma de decisiones públicas y de la rendición de cuentas como responsabilidad democrática; *sustentabilidad, recursos naturales y energías limpias* porque sabemos de las amenazas que enfrenta la humanidad por el deterioro ambiental, el calentamiento global, la creciente escasez de agua potable, la zoonosis y otras amenazas que deben atenderse de inmediato; *tecnologías de la información y la comunicación, redes digitales y sociedad* porque la pandemia aceleró el uso de diferentes tecnologías en el hogar, en la escuela, en el trabajo y está por conocerse su impacto en la sociedad, particularmente por el uso de inteligencia artificial en diferentes actividades; *vulnerabilidades, riesgos y desastres* porque la pandemia debe ser analizada como un desastre mayúsculo y porque resulta evidente que hay un margen muy considerable para mejorar lo que hemos hecho en materia de prevención, atención y

recuperación. Debemos asumir que los desastres no son productos de la naturaleza, que debemos estar preparados para enfrentarlos y sacar las lecciones de los anteriores; *Sistemas agroalimentarios* porque el tema de la producción, distribución y consumo de alimentos para una población creciente es de importancia vital, lo mismo que la atención a los problemas de salud asociados con el consumo de algunos alimentos y bebidas, como la obesidad, la diabetes y la hipertensión, enfermedades crónico-degenerativas que en México han alcanzado niveles alarmantes.

Otros ejes temáticos del Congreso estuvieron dedicados a temas que habitualmente se tratan en los congresos del COMECOSO y generan importantes intercambios de ideas y propuestas, como ciencia, tecnología e innovación, cultura, religiones y representaciones colectivas, problemas económicos y de política pública, desigualdades, vulnerabilidades e interseccionalidad, población y desarrollo, educación, estudios de género, mercados de trabajo, relaciones internacionales, migraciones, la vida en las ciudades, sociedad civil, protestas y movimientos sociales, salud pública, violencias, ilegalidades y crimen, padecimientos mentales, problemas teóricos y metodológicos de las ciencias sociales, entre otros.

Con nuestro congreso bienal queremos mostrar que la ciencia sociales —las ciencias de las organizaciones, la antropología, las ciencias jurídicas, la ciencia política, la comunicación, la demografía, la economía, la geografía, la historia, la psicología social, las relaciones internacionales y la sociología—, todas las ciencias sociales cuentan con capacidades científicas instaladas muy considerables, que tienen capacidades para definir y estudiar problemas complejos, jerarquizarlos, elaborar diagnósticos, identificar causas y consecuencias, generar conocimientos nuevos, proponer soluciones y evaluar los resultados de intervenciones previas.

El VIII CNCS mostró las capacidades científicas instaladas con las que cuenta el país para comprender los procesos económicos, sociales, políticos, culturales, ambientales; para proponer formas de intervención basadas en evidencias que enfrenten los graves problemas que nos amenazan, que también nos ayuden a prevenir, preparar, responder y recuperarnos de desastres que inevitablemente ocurrirán en el futuro. Con este Congreso refrendamos nuestra disposición a poner el conocimiento generado por las Ciencias Sociales al servicio del país. Con Clausewitz decimos: *el conocimiento se debe transformar en capacidades genuinas*. La clave para conseguirlo se encuentra en estrechar los lazos y la colaboración entre pensadores (*thinkers*), particularmente quienes se dedican al estudio sistemático de causas y consecuencias, e implementadores (*doers*),

es decir, técnicos, políticos y diseñadores de política pública.

Por nuestra parte, apostamos al fortalecimiento de la comunidad científica y refrendamos nuestro compromiso social. Tenemos propuestas viables para enfrentar los más diversos problemas de la convivencia social en paz, justicia y democracia. Lo que nos motiva es una firme voluntad de comprender de manera sistemática y basada en evidencias fenómenos de la vida en sociedad. El mejor ambiente para ello es la autonomía universitaria, consagrada en el artículo 3º Constitucional. No nos mueve una lógica de poder, sostenemos que la ciencia debe permanecer ajena a las contiendas políticas y los discursos ideológicos. Queremos sí, un mejor país, y nuestra manera de contribuir a ello es proporcionado una base científica para el diseño y evaluación de las políticas públicas.

Como nos propusimos desde el VICNCS, seguiremos desarrollando ciencia básica, pero también queremos desarrollar ciencia post-académica, es decir, no dirigida solamente especialistas y a nuestros pares, sino a actores no académicos, sociales, gubernamentales, legislativos, del sector privado, que se traduzca en resultados y productos que pueden elevar la calidad de vida de la población, mejorar el funcionamiento de las instituciones, mejorar la efectividad de los sistemas de procuración e impartición de justicia, enfrentar los desafíos del cambio climático, atender las problemáticas que enfrentan los migrantes, la falta de empleo, superar las limitaciones fiscales y la austeridad gubernamental que en la práctica se traduce en la destrucción de capacidades estatales y en una severa limitación de la acción pública estatal. No tenemos duda de que las ciencias sociales pueden contribuir a la comprensión y atención de los graves problemas que enfrentamos como colectividad.

Lo que sigue se parece a la parte final de las películas en la que se dan los créditos a quienes participaron en ella. Normalmente, apenas termina la última escena, el público se empieza a levantar de sus asientos. Aunque pocos leen los créditos, hay que consignarlos, no solo para reconocer y agradecer a todos y cada uno de los que hicieron posible que se filmara la película, sino para sugerir, aunque sea indirectamente, que para hacerla fue necesaria la participación de cientos y, en ocasiones, miles de personas. No se trata nada más del trabajo del director, del productor y de los actores principales. Guardadas las proporciones, algo así sucede con la organización de un congreso. Se empieza cuando el Comité directivo selecciona una sede para el congreso, nombra al Comité científico, elige el título del congreso, escoge los ejes temáticos,

designa a sus coordinadores y de ahí en adelante. En fin, podría extender los paralelismos entre filmar una película y organizar un congreso en el que participan cientos de personas de todo el país y del extranjero. Así que corren los créditos de nuestro congreso.

Agradezco, en nombre del COMECSO a todos los que hicieron posible que el VIIICNCS fuera un éxito, a los conferencistas, ponentes, moderadores y comentaristas y al público que de manera presencial o remota siguió sus actividades.

Son muchas las personas e instituciones con las que estamos muy agradecidos: con el director del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Dr. Armando Sánchez Vargas quien, pese a las difíciles condiciones del país, de los cambios desfavorables que se han venido registrando en las políticas de ciencia y tecnología, aceptó con entusiasmo el reto de ser el anfitrión de este Congreso; con el Comité directivo del COMECSO por la confianza depositada en esta Secretaría Ejecutiva. Agradezco muy especialmente Al Dr. Mauricio Sánchez Menchero, director del el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, por su apoyo continuo a las actividades del Consejo, pero en especial por facilitar el espacio y los servicios que requiere la sede del Consejo; con las entidades de la Universidad Nacional Autónoma de México que apoyan generosamente las actividades cotidianas del Consejo: la Dra. Guadalupe Valencia, Coordinadora de Humanidades; la Dra. Carola García Calderón, directora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; Dr. Tomás Rubio Pérez, director de la Facultad de Contaduría y Administración; Mtro. Eduardo Vega, director de la Facultad Economía; Dra. Mónica González Contró, directora del Instituto de Investigaciones Jurídicas; Dr. David García Pérez, director del Instituto de Investigaciones Filológicas; Dr. Miguel Armando López Leyva, director del Instituto de Investigaciones Sociales; Dr. Melchor Sánchez Mendiola, Coordinador de la Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED) y al Mtro. Ricardo Arroyo Mendoza, Director de Tecnologías de la Información de la CUAIEED.

No porque aparezcan al final son menos importantes, de hecho, su papel en la organización del Congreso es de la mayor importancia. Agradezco a mi equipo de trabajo en el COMECSO: Sandibel Martínez, Roberto Holguín, Laura Gutiérrez, Anabel Meave y Edgar Martínez. Ellos participaron en las diferentes etapas de la organización y desarrollo del congreso y también en la formación y diseño editorial de estos volúmenes. En la formación de los textos colaboraron Uriel Carrillo y Sofía Ziri6n. María Victoria Jiménez Sánchez diseñ6 la portada. Nuestro reconocimiento

a los 57 alumnos de licenciatura y posgrado que apoyaron las actividades del Congreso durante toda la semana.

Esperamos que hayan disfrutado la película, nuestra superproducción bienal. Hicimos nuestro mejor esfuerzo para motivar la participación, que el Congreso resultara interesante y provechoso para los participantes. Ahora publicamos las ponencias presentadas con la intención no solo de dejar constancia de lo realizado, sino de llegar a públicos cada vez más amplios y reivindicar la importancia de las Ciencias Sociales para la comprensión de los problemas nacionales y su capacidad de generar propuestas de atención y solución a ellos. De esa manera esperamos contribuir a que se haga cada vez más y mejor investigación, de que se presenten más y mejores propuestas de intervención para la solución de problemas, que se conozcan las capacidades instaladas con las que cuenta el país en ciencias sociales, que se sepa de qué manera pueden contribuir a la comprensión y solución de los grandes problemas nacionales.

Mensaje de bienvenida

Armando Sánchez Vargas

Director

Instituto de Investigaciones Económicas; UNAM

El destacado compromiso del Consejo Mexicano de Ciencias Sociales (COMECSO) con la generación y difusión del conocimiento que producen los científicos sociales en México y el mundo se ve coronado, cada dos años, con la realización del Congreso Nacional de Ciencias Sociales. En 2023, COMECSO confirió al Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM (IIEc) el grato honor de colaborar como organizador de su octavo congreso nacional. Así, el IIEc tuvo la oportunidad de contribuir a la realización de este magno evento, siempre con el compromiso de lograr estándares de calidad internacional, mediante una eficiente programación y logística, así como de ofrecer una cálida estancia a los participantes.

La comunidad académica nacional e internacional mostró gran interés y participación en la octava edición de este congreso que, sin duda, abrió un invaluable espacio a la discusión, reflexión y retroalimentación de ideas dirigidas a la búsqueda de soluciones de una gran diversidad de problemáticas sociales. En el IIEc estamos convencidos de que la entusiasta participación de investigadores y especialistas de diferentes disciplinas en este congreso propició la actualización científica, el intercambio de conocimientos, la formación de nuevas colaboraciones profesionales y una mayor visibilidad de los recientes hallazgos de investigación en las diferentes áreas de las ciencias sociales.

El Instituto reconoce la enorme aportación al éxito del Congreso por parte de distintas entidades de la Universidad Nacional Autónoma de México, entre las que destacan el Instituto de Investigaciones Sociales (IIS), el Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ), la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) y el Instituto de Investigaciones Filológicas (IIFL).

Confiamos en que esta experiencia haya sido fructífera para todos los participantes y manifestamos nuestra gratitud a COMECSO, por la confianza depositada, y a todas las sedes participantes, por su extraordinario apoyo, sin el cual este magnífico y exitoso evento habría sido imposible.

Sin duda, la realización de estos congresos promueve el avance y desarrollo de las humanidades, al tiempo que fortalece la investigación y el conocimiento al servicio de la sociedad mexicana.

Atentamente,

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

Ciudad Universitaria, Ciudad de México.

Introducción

Mercados de trabajo, derechos laborales y crecimiento económico

Eufemia Basilio Morales (IIEc-UNAM)

Alfredo Hualde Alfaro (COLEF)

Sara Ochoa León (FE-UNAM)

Coordinadores

Los trabajos del Eje 11 se estructuraron en torno a cuatro temáticas centrales resultado del proceso de selección de los resúmenes recibidos. Las mesas integraron algunos fenómenos que ya tienen una larga tradición en los estudios laborales con otros que surgen de nuevas regulaciones como las reformas que contempla el T-Mec o las investigaciones acerca de empleos relativamente recientes, como todos aquellos ligados a las plataformas digitales. En las cuatro mesas que conformaron el programa participaron la gran mayoría de los ponentes registrados; el formato presencial favoreció el surgimiento de interesantes debates acerca de los temas. De las 16 ponencias, ocho de los participantes entregaron una versión *in extenso* que son las que se recogen en esta publicación. Además de las mesas mencionadas, como parte de los trabajos del Eje 11 tuvo lugar la Mesa Magistral Reflexiones en torno al trabajo en la pos pandemia en la que participaron Edith Pacheco, investigadora de El Colegio de México, Luis Reygadas de la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa y Alfredo Hualde, investigador de El Colegio de la Frontera Norte en Tijuana. En esta mesa se abordaron temas que representan grandes retos en el momento actual, como son la subcontratación laboral a partir de las reformas recientes, el debate entre autonomía y control en el teletrabajo, así como la necesidad de implementación de políticas públicas en torno al trabajo doméstico no remunerado y al trabajo de cuidados.

En la mesa 1, *Dinámicas del trabajo y el empleo*, el estudio titulado “Condiciones de trabajo de los obreros de la industria maquiladora en contexto de la pandemia del Covid-19, el caso de Mexicali, Baja California, México” presentado por Margarita Barajas Tinoco, Norma García Leos y Angélica Lidia Saucedo Parra, investigadoras de la Universidad Autónoma de Baja California, adopta una perspectiva crítica al analizar la manera en que la pandemia afectó a los trabajadores de la industria maquiladora de Mexicali. La pandemia, sobre todo durante los primeros meses, dio lugar a una suerte de pánico social agudizado en lugares de trabajo donde se concentraban, en

ocasiones, cientos o miles de personas. La cantidad de contagios y fallecimientos ocurridos en las primeras semanas, generó protestas de algunos grupos de trabajadores en determinadas maquiladoras que reclamaban medidas más efectivas o que, en última instancia, se les permitiera dejar de asistir al trabajo. En la segunda parte, el trabajo enumera un conjunto de recomendaciones dirigidas a proteger a los trabajadores en situaciones de extrema gravedad como una pandemia.

La segunda mesa denominada *Trabajo y protección social*, agrupó estudios que recogieron situaciones que ponen en riesgo la protección social de los trabajadores derivadas de eventos de distinto tipo. Tal es el caso de la ponencia, “*Trabajo del hogar remunerado y seguridad social. Análisis cualitativo de la perspectiva de las protagonistas en Minatitlán, Veracruz*” presentada por Whaldy Cristina Zamudio Gracia, Jema Olán Farías y Carmelina Ruiz Alarcón, de la Universidad Veracruzana.

En ella se examina de qué manera las recientes modificaciones legales para regularizar el trabajo de las empleadas del hogar han modificado sus condiciones de trabajo y de vida. La investigación, desarrollada mediante un trabajo de tipo cualitativo indica que, en realidad, en el entorno en que se analiza lo que prevalece es el desconocimiento de los derechos que contiene la nueva ley y su falta de aplicación entre las trabajadoras del hogar entrevistadas.

En la mesa mencionada se presentó la ponencia “*Reconfiguración de los sistemas de pensiones en América Latina*” de Teresa Lizeth Alanís Gutiérrez, becaria del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, en la que se lleva a cabo una reflexión acerca de las tendencias a la privatización y la primacía de los fondos de retiro sobre los sistemas tradicionales de pensiones públicas. La autora se centra principalmente en los casos de Chile y México, dos de los países que mantienen el esquema de cuentas individuales en un escenario en el que diversos países en América Latina han revertido las reformas privatizadoras. En el caso de nuestro país, subraya la variedad de situaciones que sufren los trabajadores en relación con su régimen de pensiones: desde aquellos que carecen de pensión hasta quienes dependen de los fondos de retiro. Además, se menciona que, dentro de los esquemas públicos, existe una fragmentación resultante de una institucionalidad diversa, a través de la afiliación al IMSS, al ISSSTE o a sistemas particulares de determinadas empresas, que conforman un panorama diverso y desigual.

La mesa 3 estuvo dedicada al análisis de *Las nuevas regulaciones laborales* que están en proceso en el actual periodo de Gobierno. La primera ponencia *in extenso*, de Miguel Ángel Ortiz

y Maribel Arenas de la Universidad de Guanajuato, presenta un detallado panorama de los procesos de legitimación de contratos, como parte de una regulación que, si bien permitiría avanzar hacia la democracia sindical terminando con los contratos de protección, se lleva a cabo con retrasos en relación con los plazos previstos en el T-Mec y, en ocasiones, muestra resistencias por parte de los sindicatos tradicionales ante el riesgo de perder su titularidad.

La segunda ponencia de esta mesa titulada *Las nuevas regulaciones laborales. De la flexibilización neoliberal al Estado de Bienestar en México*, presentada por Fannia María Cadena y Adrián Galindo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se aboca al análisis de la flexibilidad laboral y sus consecuencias en el marco de tendencias recientes que se proponen revertir las tendencias a la precariedad mediante reformas como la que se dió en el año 2021 con el objetivo de prohibir o restringir las prácticas de subcontratación. La ponencia muestra un conjunto de datos diferenciados por género en donde se señalan algunas mejoras en las condiciones salariales y en prestaciones en el periodo comprendido entre el año 2012 y el año 2021 año en que se aprobó la reforma mencionada.

En la mesa 4 titulada *Nuevas formas de trabajo digital: Teletrabajo y trabajo por plataformas* se presentaron tres trabajos *in extenso* que dan cuenta de las nuevas problemáticas relacionadas con fenómenos como el teletrabajo o trabajo en casa y la proliferación de trabajos mediados por plataformas.

En “Los determinantes de la adopción del teletrabajo en la era post-covid-19”, presentado por Humberto Merritt, investigador del Instituto Politécnico Nacional, se revisan los orígenes del teletrabajo a escala internacional y se exponen las limitaciones que se tienen en países como México para extender el teletrabajo a una gran cantidad de ocupaciones, tales como, como la débil infraestructura de telecomunicaciones, la escasa disponibilidad de empleos susceptibles de adoptar la modalidad de teletrabajo y el incipiente marco regulatorio alrededor del empleo remoto. La ponencia concluye proponiendo acciones de política pública que fomenten el teletrabajo.

En la ponencia *Teletrabajo, confinamiento y mobbing* Rocío Fuentes Valdivieso de la Escuela Superior de Medicina, analiza el *mobbing* como componente fundamental del acoso laboral en los ambientes de teletrabajo durante la pandemia. Uno de los aspectos que se propone en su investigación es estudiar las condiciones de trabajo que se dieron durante la pandemia y explorar si el *mobbing* se agudizó o disminuyó en el teletrabajo. La metodología para realizar este

estudio fue de corte cualitativo; la autora entrevistó en profundidad a mujeres y hombres trabajadores con una perspectiva de tipo etnográfico que cuidó la triangulación de la información para fortalecer y validar los resultados.

Por último, la ponencia *Trabajadores pobres en plataformas digitales: el caso de la población trabajadora en aplicaciones de reparto en la Ciudad de México*, presentada por César Francisco Manzano Rodríguez, profesor de Facultad de Economía de la UNAM, dibuja un panorama de las condiciones de trabajo de los repartidores que trabajan a través de plataformas en la Ciudad de México. Usando el concepto de “Trabajadores Pobres”, en su trabajo encuentra un alto grado de precariedad en las condiciones laborales, lo cual incrementa el riesgo de este tipo de trabajadores de estar en situación de pobreza aun contando con un empleo. Esto es debido a distintos factores como la incertidumbre en los ingresos, así como el problema de acceso a los derechos laborales y garantías en el empleo. En la ponencia se expone la necesidad de una regulación para este tipo de trabajadores a los que incluso las empresas les niegan su condición de asalariados.

Así pues, los trabajos presentados en este congreso han visibilizado los problemas experimentado antes y durante la pandemia en los mercados de trabajo, así como los desafíos que surgen con las nuevas regulaciones laborales. Por otro surgen rasgos novedosos como los nuevos empleos los ligados a las plataformas digitales. La discusión y propuestas vertidas en este resumen quieren contribuir a la reflexión y, en su caso, a la propuesta de políticas que enfrenten las problemáticas aquí abordadas.

Dinámicas del trabajo y protección social

Trabajo del hogar remunerado y seguridad social. Análisis cualitativo de la perspectiva de las protagonistas en Minatitlán, Veracruz

Paid household work and social security. Qualitative analysis from the perspective of its protagonists in Minatitlán, Veracruz

Whaldy Cristina Zamudio Gracia^{}, Jema Olán Farías[†] y*

Carmelina Ruiz Alarcón[‡]

Resumen: El trabajo doméstico comprende un conjunto de actividades realizadas dentro de los hogares necesarias para el bienestar de los miembros de la familia. Es un estudio fenomenológico, cuyos objetivos son: conocer experiencias que trabajadoras del hogar del sur del Estado de Veracruz identifican como favorables o desfavorables de su actividad laboral y sus efectos sobre su vida personal y familiar y; comparar su visión de futuro en materia de ejercicio efectivo de derechos laborales con el de especialistas, basado en las perspectivas sociológicas y de género del trabajo precario, mediante entrevistas semiestructuradas a cuatro trabajadoras del hogar, una activista y un abogado.

Abstract: Domestic work comprises a set of activities carried out within homes that are necessary for the well-being of family members. It is a phenomenological study, whose objectives are: to know experiences that domestic workers in the south of the State of Veracruz identify as favorable or unfavorable of their work activity and its effects on their personal and family life and; compare their vision of the future in terms of the effective exercise of labor rights with that of specialists, based on the sociological and gender perspectives of precarious work, through semi-structured interviews with four domestic workers, an activist and a lawyer.

Palabras clave: empleo precario; vulnerabilidad social; seguridad social.

1. Introducción

El trabajo del hogar incluye un conjunto de actividades realizadas dentro de las viviendas que son

^{*} Estudiante de Licenciatura de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana, campus Minatitlán. Línea de investigación: vulnerabilidad social. Correo electrónico: zs18002537@estudiantes.uv.mx.

[†] Estudiante de Licenciatura de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana, campus Minatitlán. Línea de investigación: vulnerabilidad social. Correo electrónico: zs18002594@estudiantes.uv.mx.

[‡] Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Autónoma Metropolitana, campus Xochimilco. Líneas de investigación: vulnerabilidad social; desarrollo humano y políticas sociales. Integrante del CA Estudios sobre políticas sociales y calidad de vida. Profesora de Tiempo Completo de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico: carmeruiz@uv.mx

necesarias para el mantenimiento cotidiano y bienestar de los miembros de las familias (STPS, 2016). Éstas constituyen una opción laboral remunerada, si bien caracterizada por la precariedad y discriminación social. En México, 2.2 millones de personas de 15 años y más están ocupadas en este sector, de las cuales 96% son trabajadores informales y 70% no tienen prestaciones laborales. En el estado de Veracruz, 108,332 personas son trabajadores del hogar, lo que ubica a la entidad en el quinto lugar nacional, después del Estado de México, la Ciudad de México, Jalisco y Puebla (INEGI 2021a, 2021b).

A nivel nacional, el sector concentra al 4% del total de la población ocupada y su composición refleja la feminización del trabajo de cuidados en dos aspectos básicos: primero, la participación de las mujeres es preponderante: 1.9 millones que ocupan 88% de los puestos de trabajo y, segundo, la clara diferenciación por sexo de las actividades que la componen. En este sentido, entre las mujeres predominan las actividades de limpieza y de orden, cuidado de personas, cocinar, lavar y planchar; en tanto que, entre los hombres, las de jardinería, conducción de vehículos y vigilancia (INEGI, 2021a). Asimismo, son conocidas las condiciones de trabajo precarias en el sector. Por ejemplo, en cuanto a la insuficiencia salarial, la remuneración promedio mensual al primer trimestre de 2021 fue de \$3,300.00, aunque el análisis según sexo revela que ésta fue \$4,200.00 en promedio para los hombres y \$3,200.00 para las mujeres (INEGI, 2021a). En el caso de Veracruz, al segundo trimestre de ese año, el ingreso promedio mensual en el sector fue de \$2,797.92 (INEGI, 2021b). Salvo en el caso del ingreso mensual promedio de los hombres, el de las mujeres en el sector a nivel nacional y de los trabajadores del hogar en Veracruz, se ubicaron por debajo de la línea de pobreza por ingreso urbano de marzo del mismo año, que el CONEVAL (2021) estimó en \$3,542.14.

Otra dimensión del trabajo precario es la carencia de prestaciones laborales. De acuerdo con el INEGI (2021a), entre el 30% de quienes cuentan con alguna prestación, solo 3% de las mujeres que realizan trabajo en el hogar de forma remunerada cuentan con acceso a servicios de salud como prestación laboral; proporción que aumenta a 16% en el caso de los hombres. En cuanto a la seguridad en el empleo, solo 2% de los trabajadores del hogar remunerados del país cuenta con contrato de trabajo por escrito. Finalmente, en otra de las dimensiones reconocidas del trabajo precario, la extensión de la jornada laboral, ésta se encuentra por debajo de las 40 horas semanales en el promedio nacional: 30 horas por semana, si bien, los hombres logran colocar en promedio 39

horas de trabajo remunerado y solo 29, en el caso de las mujeres, es decir, se encuentra claramente subocupadas, situación que impacta directamente sus ingresos laborales.

No obstante, estos últimos valores promedio ocultan situaciones tales como jornadas laborales de hasta 12 horas para trabajadoras remuneradas del hogar, situación que interactúa con una diversidad de arreglos laborales: “de planta”, por días, por horas, eventuales, como destaca el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2018), organismo que explica el trato discriminatorio que padecen: “La mayor parte de la sociedad no considera al trabajo del hogar como una ocupación ‘real’, sino como parte de las actividades ‘normales’ o ‘naturales’ de las mujeres. Por ello, éste es un sector particularmente invisible y estigmatizado” (p.1). El sesgo social es tal que hasta se legitima el trato diferenciado y las prácticas discriminatorias: una de cada veinte personas admitió, en encuesta telefónica, no estar de acuerdo con que las trabajadoras del hogar tuvieran vacaciones pagadas (7%) o un contrato escrito (4%) (CESOP. 2014 citado por CONAPRED, 2018).

Este escenario, que refleja condiciones que han permanecido por muchos años y reconocida la vulnerabilidad social y desprotección de los trabajadores del hogar remunerados, se ha recuperado la agenda impulsada desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y diversos organismos de la sociedad civil en México, a partir de lo cual se han dado pasos importantes en materia legal y de política pública para modificar dichas condiciones, en particular, desde la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que obligó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a afiliar a los trabajadores del hogar en el régimen obligatorio en 2018 y la ratificación del Convenio 189 de la OIT en 2020. El presente trabajo da cuenta de una investigación cualitativa, en un contexto situado, cuyos objetivos son conocer experiencias y vivencias que trabajadoras del hogar identifican como favorables o desfavorables de su actividad laboral y sus efectos sobre su vida personal, y comparar su visión de futuro en materia de ejercicio efectivo de derechos laborales con el de especialistas.

Se trata de un estudio fenomenológico, fundamentado en las perspectivas de género y sociológica del empleo precario, cuyos resultados se presentan organizados de la manera siguiente: En el primer apartado se presentan los referentes teóricos y normativos que sustentan esta investigación; el segundo corresponde al apartado metodológico; el tercero a la presentación de resultados y en el cuarto, se concluye.

2. El trabajo del hogar remunerado. Los retos para su formalización

Históricamente, las actividades de cuidado de los miembros de la familia en el espacio privado del hogar han sido asignadas a las mujeres en las sociedades patriarcales, donde prevalece la mayor valorización social de todo lo masculino, en detrimento de lo femenino o feminizado, en el marco de las relaciones sociales de género.

Así, la escasa valorización social del trabajo en el hogar se explica desde la economía feminista a partir de la división sexual del trabajo. Un primer avance en esta línea, dentro de la corriente marxista, fue replantear el concepto de trabajo, que pasó de nombrar a “aquella actividad por la que se recibe alguna remuneración a cambio, monetaria o en especie”, a designar “cualquier actividad física o mental que transforma al mundo material de manera que sea más útil, que extiende el conocimiento humano y provee y distribuye servicios para los demás” (Batthyány & Scavino, 2018: 1660).

Este paso era necesario para reconocer como trabajo a las actividades realizadas en el ámbito de la reproducción social, esto es, del mantenimiento y reproducción de la vida y, a partir de ella, de la capacidad humana para producir. Bajo esta premisa, el concepto de división sexual del trabajo expresa un sistema o “forma generizada de distribución de los tiempos y tipos de trabajo entre hombres y mujeres” (Rodríguez, 2015: 37). Es decir, organiza el orden de género, separa el trabajo productivo del reproductivo de manera paradigmática y determina el lugar de mujeres y hombres en la economía, de forma tal que su esclarecimiento permite observar cómo estas relaciones perpetúan la subordinación y la exclusión de las mujeres, limitando su autonomía, al tiempo que coadyuvan a entender su influencia en el funcionamiento del sistema económico al incorporar dimensiones antes ausentes como el trabajo no remunerado y el trabajo de reproducción social, además de evidenciar que las relaciones sociales están impregnadas de valores culturales que caracterizan el trabajo de cuidado como una cualidad femenina (Bidegain y Calderón, 2018). Asimismo, la división sexual del trabajo y el orden de género contribuyen a explicar la concentración de las mujeres en las actividades de cuidado, así como la menor remuneración de las actividades en las que su presencia es preponderante.

Por otra parte, para regiones como América Latina, son relevantes otros enfoques, como el de Victoria K. Haskins (2015), quien señala que el trabajo doméstico reúne, consistentemente, dos temas clave: el servicio doméstico y la colonización, entendida como la expropiación y la

explotación de la tierra y recursos por parte de un grupo sobre otro.

El oficio de trabajadora y trabajador doméstico se remonta al menos a la época colonial y puede decirse que constituye uno más entre los muchos legados de la herencia hispana. En ese entonces, servir a un patrón o empleador en la reproducción de la vida doméstica se pagaba, la mayoría de las veces, con techo y alimentación. El grado de control en diversos aspectos (movilidad, alimentación, ingresos, atuendo, etc.) del amo sobre el sirviente y la menguada autonomía de este último suponen una dosis de tensión tal que dicho control sólo puede ejercerse merced a un bien estructurado discurso ideológico que justifique y racionalice la dominación. (STPS, 2016: 15)

Desde esa época, que es parte de la historia compartida en América Latina, las actividades domésticas se construyen socialmente como tareas de bajo estatus y respetabilidad (el castigo corporal estuvo permitido), carente de lazos de protección y, en el caso de nuestro país, con un fuerte componente étnico (Saldaña, 2013). No menos importante es destacar las relaciones que se construyen en los hogares a partir del ejercicio de la autoridad, misma que sirvió para mantener la ficción de que los trabajadores del hogar están integrados a la familia “como un miembro más” y hacer del término sirviente sinónimo de muchacho o muchacha, “es decir, un joven soltero y dependiente; trabajar como sirviente era una forma de aprendizaje, previo al desarrollo de los sistemas formales de educación” (Kuznesof, 1993, recuperado por STPS, 2016: 15).

La irrupción masiva de las mujeres en los mercados laborales en la segunda posguerra no modificó el estatus de las actividades del hogar. Las mujeres siguieron asumiéndolas, haciéndose cargo de la doble jornada, fuera y dentro de casa. Entre ellas, quienes pueden pagar trabajo en el hogar, no se observó un cambio en la valoración social de esas mismas tareas en las que son sustituidas para el cuidado de los miembros de la familia, de ellas mismas y la vivienda; situación que se abordará en el apartado siguiente, como parte de las condiciones que caracterizan el trabajo del hogar remunerado.

3. Conceptualización y caracterización del trabajo del hogar remunerado

Conceptualizar el trabajo del hogar o trabajo doméstico presenta dificultades para consensar una definición, toda vez que en él se desempeñan labores de índole variada según los países y

costumbres, mismas que van desde el aseo del hogar, lavado de ropa, preparación de alimentos para la familia, incluso, cuidado de menores, adultos mayores o personas enfermas, pueden ser parte de las tareas asignadas como parte de una relación laboral. Cabe mencionar que esas actividades pueden ampliarse al mantenimiento de jardines o resguardo de la vivienda. No obstante esta diversidad, se reconoce una característica distintiva de esta ocupación que es el hecho de que todas estas actividades son realizadas en una vivienda y para un hogar privado (Bautista, 2012; STPS, 2016; Pérez, 2020).

Por otra parte, también es necesario distinguir entre el trabajo del hogar no remunerado y remunerado, siendo este último el que se reconoce como parte de una relación laboral. Un avance importante en la definición del trabajo del hogar remunerado lo aportó un grupo de expertos de la OIT en 1951, que designó a la persona que tiene esta ocupación como un “trabajador remunerado que trabaja en un domicilio [privado], sea cual sea el método y el período de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esa labor” (STPS, 2016: 22); definición de la que se desprendieron características del trabajo del hogar: el lugar de trabajo es un domicilio particular; de carácter doméstico que incluye las actividades descritas en el párrafo precedente, así como las de conducción de vehículos o vigilancia; se realiza bajo la autoridad, dirección y supervisión de los dueños de la casa; es remunerado en efectivo y/o en especie, y el empleador no obtiene ninguna ganancia económica del trabajo realizado por estas personas.

Posteriormente, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011 de la OIT, conocido como el Convenio No. 189, consensa una definición amplia por la que la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos. Además, en su artículo primero, establece que:

b) la expresión trabajadora o trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo

c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico. (OIT, 2011: 2)

Si bien estas definiciones proveen referentes, estos son muy amplios y dadas las especificidades del trabajo del hogar en cada país, los marcos normativos reflejan estas diferencias. En el siguiente apartado se abordará el caso mexicano.

Ahora bien, además de las consideraciones jurídico-normativas, es pertinente hacer una aproximación sociológica. En esa línea, al abordar la naturaleza del trabajo del hogar, Turrent y colaboradores (2019) destacan que:

Históricamente, el trabajo remunerado en el hogar se ha basado en los arreglos de palabra. Esto es, en la forma en la que dos partes se ponen de acuerdo, sin contrato escrito de por medio para la realización de ciertas labores a cambio de un pago, usualmente en efectivo y en especie. A diferencia de otras labores, la base de estos acuerdos es la confianza de la empleadora en la trabajadora, pues implica abrir las puertas de la intimidad a otra persona externa a la familia. El problema es que esa misma confianza, y la dinámica del hogar, nublan el entendimiento de las obligaciones patronales, al grado de confundir derechos como el acceso a la salud, la seguridad social y el trato digno, con actos de buena voluntad. (Turrent et. al., 2019: 17)

Entre las protagonistas del acuerdo existe una relación de dominación por la posición social y económica de cada una, si bien ambas se encuentran sujetas al mismo espacio de desigualdad, el hogar. Pero justamente, que empleadora y trabajadora del hogar compartan la trabajadora y la empleadora compartan la intimidad de un espacio privado, como es el hogar, genera familiaridad entre ellas, comparten información, historias y problemáticas de su vida personal, lo que eventualmente conduce a crear vínculos emocionales, fenómeno conocido como “opresión benevolente” que, como en el caso del sexismo benevolente, genera “el falso sentido de protección y salvación del agente poderoso hacia el oprimido, y de incompetencia de este último, replican estructuras patriarcales de dominación que se esconden bajo la noción de la buena voluntad” (Turrent et.al., 2019: 18).

Estos autores señalan que, en México se usó durante décadas esta intimidad en la relación laboral para justificar legalmente la exclusión de las trabajadoras del hogar de esquemas de seguridad social, argumentándose que, de manera indirecta, ya contaban con protección de derechos laborales, pues sus empleadoras tenían estas garantías y el hecho de trabajar y vivir en el

mismo hogar les “transfería” estos derechos (Hidalgo, 2018 recuperado por Turrent et. al, 2019).

Sobre estos aspectos, en un estudio realizado a 404 trabajadoras de hogar de la República Mexicana, con una edad media de 41.5 años, Velázquez, Peña y Ruíz (2020), encontraron que el 23.7% de la población de estudio consideró no ser tratada con respeto, al menos en ocasiones; más aún, la única variable relativa a las características contractuales de trabajo asociada al trato con respeto fue el aguinaldo, en tanto que para las características del trato, las variables asociadas fueron uso del teléfono y permiso de salir. No obstante, en condiciones nulidad de sus derechos legales como trabajadoras y situaciones de discriminación y maltrato, las autoras concluyen que muchas veces las trabajadoras del hogar no son conscientes de esta situación y su percepción del trato con respeto que perciben de sus empleadores no se asocia directamente a las características contractuales de trabajo, sino al grado de libertad percibido para atender situaciones personales durante su jornada laboral.

Estos resultados evidencian una dualidad entre lo laboral externo y lo laboral interno, es decir, las actividades que ya entran en lo personal, que pueden involucrar la cuestión emocional dentro de la misma labor, siendo un ejemplo particular de esta última, además de la familiaridad con la o los empleadores, los vínculos que se generan en las actividades asociadas al cuidado de menores. Para Canevaro (2009), la ambigüedad es un término común dentro de los vínculos que se desarrollan entre la trabajadora del hogar y la empleadora, tomando como referencia la dualidad entre lo privado y lo público, es decir, la actividad laboral se desarrolla en una unidad doméstica ajena, donde las empleadas deben entrar en contacto con una familia que no es la propia y que da lugar a otra dualidad, la laboral-afectiva que, como señalan Turrent y colaboradores (2019), ha servido, entre otros, como obstáculo para el reconocimiento efectivo de sus derechos laborales.

4. El derecho a la seguridad social como reivindicación de un grupo vulnerable

La seguridad social constituye uno de los derechos sociales reconocidos por la Constitución mexicana y por la Ley General de Desarrollo Social. Es sin duda, uno de los mecanismos más importantes para la protección de los trabajadores y sus familias. De acuerdo con la OIT:

Abarca todas las medidas relacionadas con las prestaciones, en efectivo o en especie, encaminadas a garantizar una protección en determinados casos, como por ejemplo la falta

de ingresos laborales (o ingresos laborales insuficientes) debido a enfermedad, discapacidad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, vejez o muerte de un miembro de la familia; falta de acceso o acceso a precios excesivos a la asistencia médica; apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y adultos a cargo; pobreza generalizada y exclusión social. (OIT, 2011: 9)

En México, como señala CONAPRED (2018), los trabajadores del hogar, de los cuales, nueve de cada 10 son mujeres, han sido históricamente objeto de una discriminación estructural en virtud de que, por una parte, socialmente no se reconoce a este trabajo como una ocupación “real”, sino como parte de las actividades “normales” o “naturales” de las mujeres, negando con ello visibilidad a las problemáticas del sector y estigmatizándolo y, por otra, esta condición se reforzaba en el marco jurídico que regula las relaciones laborales en el país con la existencia de disposiciones legales discriminatorias, en particular, Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS). Por ejemplo, el artículo 333 de la LFT la Ley Federal del Trabajo especifica nueve horas de descanso diario y tres horas de descanso entre actividades matutinas y vespertinas, lo que permitía que la jornada laboral de una trabajadora del hogar pudiera extenderse hasta 12 horas diarias cuando su empleador o empleadora así lo disponga; en tanto que en la LSS establecía un trato claramente discriminatorio, pues, a diferencia de las otras profesiones, en el artículo 12 señalaba que la afiliación de las trabajadoras del hogar al IMSS es voluntaria y no obligatoria.

Lo anterior subsistió aun habiéndose firmado el Convenio 189 de la OIT, norma internacional con medidas específicas para mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar, entre ello, la homologación de derechos, y que no fue ratificado por el Estado mexicano sino hasta el 3 de julio de 2020.

Por lo anterior, diversos autores, entre ellos Cebollada (2017), evaluaban la situación que prevalecía en el país en los términos siguientes:

En el país hay una desafortunada conjunción de, al menos, tres elementos clave que gravitan sobre la precariedad del trabajo del hogar remunerado: a) una legislación discriminatoria hacia esta ocupación en términos de derechos y garantías para ejercerlos; b) una ausencia de voluntad política desde el Estado (poderes ejecutivo y legislativo) que no ha ratificado el convenio internacional en la materia ni ha incluido en su agenda la mejora de los derechos

de las personas trabajadoras del hogar, y c) las condiciones en las que se desarrolla el propio trabajo, que implican dispersión de los centros de trabajo, de la población trabajadora, escasa organización y poca visibilidad del problema. (Cebollada, 2017: 15-16)

Esos tres factores se han ido modificando a partir de la organización gremial en el sector, que es aún incipiente, pero que logró en 2016 que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México otorgara el registro al primer sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar en el país (CONAPRED, 2018); el impulso del tema de los derechos del sector por organizaciones de la sociedad civil en la agenda pública, así como la decisión final de los órganos del Estado mexicano para ratificar el Convenio 189 e iniciar el proceso de reformas legales. Cabe destacar en este último, el papel de la SCJN, cuya resolución el 5 de diciembre 2018 a un amparo directo interpuesto por una trabajadora del hogar, declaró la inconstitucionalidad de la fracción segunda del artículo 13 de la LSS, por excluir de su régimen obligatorio a las personas trabajadoras del hogar. Lo anterior, condujo a la modificación del Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, de la LSS en sus artículos 12 y 13, donde se incluye a las personas trabajadoras del hogar como sujetos del régimen obligatorio y, por ende, deroga la incorporación voluntaria y a la ratificación del Convenio 189 de la OIT (OIT, 2020).

Como parte de ese proceso, en abril de 2019, el IMSS creó un programa denominado “Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Seguro Social”, que estuvo guiada por los tres principios previstos por la sentencia de la SCJN:

i) contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para los demás trabajadores; ii) considerar las particularidades del trabajo remunerado del hogar; y, iii) eximir a los patrones de la obligación de estar inscritos ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Este régimen especial no podía ser aún de carácter obligatorio, sino que continuaba siendo voluntario. En este contexto, la administración del IMSS se enfrentó a la exigencia de satisfacer las instrucciones de la SCJN, en un marco legal y normativo que hasta ese momento no había sufrido ninguna reforma en materia de aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar. (OIT, 2020: 10)

De esta manera, las y los trabajadores del hogar podían ser afiliados voluntariamente al

régimen obligatorio del IMSS, si bien, no gozaban de acceso a las guarderías y prestaciones sociales, ni al pago de subsidios económicos en caso de enfermedad que les incapacitara para el trabajo. En el marco de sus competencias legales, el IMSS incluyó en la Prueba piloto los cinco seguros de que dispone el régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social, con sus respectivas coberturas. Éstos son: Enfermedades y maternidad; Riesgos de trabajo; Invalidez y vida; Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; Guarderías y prestaciones sociales. Asimismo, se estableció que el registro de la persona trabajadora y el pago de las cuotas se deben llevar a cabo en los primeros veinte días del mes, y la protección efectiva de los seguros sociales administrados por el IMSS rige a partir del primer día del mes siguiente y hasta el último. El ciclo antes descrito debe repetirse mes a mes.

Su implementación fue acompañada por una fuerte campaña de comunicación e información, teniendo como mensaje central “Con seguro trabajas mejor”, cuya divulgación se dio por televisión, radio, sitio web, redes sociales, foros, centros de contacto del IMSS y prestadores de servicio social. Se capacitó el personal interno, particularmente aquellos ubicados en las plataformas de atención a los usuarios, como el centro de contacto y las Subdelegaciones, y se creó un micrositio en el portal del IMSS, con un simulador de las cuotas obrero-patronales a pagar y un tutorial para el manejo del sistema, una sección de preguntas frecuentes y un enlace directo al trámite (OIT, 2020).

El 31 de agosto de 2020, el IMSS inició la segunda fase de la Prueba piloto y a partir del 21 de octubre de ese año, entró en operación el nuevo sistema de registro y apoyó el esfuerzo por generar como trámite 100% en línea la inscripción a la seguridad social de los trabajadores del hogar, en el contexto de la pandemia por Covid-19.

En este proceso de modificación del régimen legal que norma la relación laboral a la que se sujeta el sector, cabe destacar que en marzo de 2022, el Senado aprobó la reforma por la que reformase obliga a las personas empleadoras a registrar, inscribir y pagar las cuotas patronales a sus trabajadores con un salario base de cotización integrado por los días laborado, bajo un régimen simplificado, y que de pleno derecho otorga a los trabajadores del hogar la cobertura de los cinco seguros que establece la LSS. Esta iniciativa pasó a la Cámara de Diputados, que la aprobó el 27 de octubre de 2022 y con ella se adiciona el capítulo XI a la LSS, dedicado a las personas empleadas del hogar. En el artículo 239-A define quiénes serán consideradas trabajadoras del hogar y reconoce

tres diferentes modalidades laborales: de entrada por salida, de planta o de quedada y empleo en diferentes domicilios; esto es, recoge distintas modalidades que ha venido adoptando la ocupación, en tanto que, el artículo 239-C es el que indica la obligación de la persona empleadora de inscribir a la trabajadora al IMSS, esto es, quien la contrata realiza el trámite de afiliación, aporta su cuota patronal, retiene la cuota de la trabajadora con base en el cálculo que indique la página del IMSS y abona ambos montos (El Universal, 2022; El Economista; 2022).

Estos son, sin duda, avances importantes de un largo proceso para visibilizar a un sector de alta vulnerabilidad social. Sin embargo, los cambios legales anteceden a otros que deben darse en los ámbitos social y cultural del país. En una primera evaluación, de mayo de 2019 a septiembre de 2020, se habían inscrito al IMSS 25,369 personas, advirtiéndose que en el mismo periodo la participación de los hombres pasó de 14% al 29%, lo que superaba por mucho su tasa de participación en el sector (5%), con base en la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación de ese año. Así, la tasa de cobertura en el IMSS por 1,000 personas trabajadoras del hogar, fue de 55.5 para los hombres y sólo 7.2 para las mujeres (OIT, 2020). Esto es, se reflejó el patrón sistemático de desigualdad de una sociedad patriarcal y, muy probablemente, otra serie de condiciones que el presente trabajo busca explorar en un contexto situado.

5. Metodología

El presente trabajo da cuenta de un proyecto de investigación cualitativa que adopta como pregunta eje la siguiente: ¿Cuáles han sido las experiencias de vida de trabajadoras del hogar que explican su percepción de los recientes cambios en materia de seguridad social dirigidos a reconocerlas e incluirlas en el sistema de protección social, así como la perspectiva de sus promotoras?

El espacio del estudio se ubica en la ciudad de Minatitlán, Veracruz, que es parte del corredor industrial del sur del Estado de Veracruz, y las unidades de observación responden a dos perfiles: trabajadoras del hogar y personas conocedoras del tema laboral. Se plantean como objetivos de investigación: 1) conocer experiencias y vivencias que trabajadoras del hogar del sur del Estado de Veracruz identifican como favorables o desfavorables de su actividad laboral y sus efectos sobre su vida personal y familiar y, 2) comparar la visión de futuro en materia de ejercicio efectivo de derechos laborales de las trabajadoras del hogar y de activistas promotoras de sus derechos, en particular, de la operación del programa de Incorporación de Personas Trabajadoras

del Hogar del IMSS.

Al efecto, se adopta el enfoque fenomenológico que se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto dentro de su contexto. Este enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana, de aquello que se encuentra más allá de lo cuantificable, según Husserl (1998). A partir de este enfoque, se adoptaron como principales recursos informativos las experiencias de viva voz de cuatro trabajadoras del hogar, así como de una activista en favor del reconocimiento de sus derechos y a un abogado que ejerce en la región sur de Veracruz, para triangular datos en cuanto a la persona que provee información en un ámbito especializado, como es el laboral. En un contexto marcado por las medidas de aislamiento social por la pandemia de Covid-19, las entrevistas se realizaron de noviembre de 2021 a mayo de 2022. Fueron cara a cara, salvo en el caso de la activista, cuya residencia es la Ciudad de México, y la entrevista se realizó por medio virtual, mediante el uso de la plataforma zoom.

En cuanto al proceso metodológico, se adoptó la propuesta de Fuster (2019), que prevé la sucesión de etapas que inicia, con la previa o clarificación de presupuestos, que supuso el establecimiento de los primeros contactos con los sujetos de estudio para clarificar las categorías de estudio; la que corresponde a recoger la experiencia vivida, reflexionar acerca de la experiencia vivida o etapa estructural, en la que se aplicaron las técnicas de recolección de información, a partir de la entrevista semiestructurada que la recupera desde una perspectiva subjetiva y experiencial, fundada en el contexto social y laboral próximo, y finalmente, escribir-reflexionar acerca de la experiencia vivida, que corresponde a la construcción del texto fenomenológico.

6. El trabajo del hogar: Persistencia de la dualidad laboral-afectiva y diferenciación de contextos en la generación de expectativas

En este apartado se presentan los resultados de investigación de acuerdo a las categorías de análisis construidas en las dos primeras etapas, mismas que sustentarán las conclusiones.

6.1. Perfil de los sujetos de estudio

Un rasgo común de las trabajadoras del hogar entrevistadas es ser madres y jefas de familia, de las que proveedoras, en distinta medida. A continuación, se presentan datos recuperados de las

entrevistas que dan cuenta del perfil de cada una de ellas, quienes habiendo autorizaron la referencia por su nombre completo, se identifican solo con el de pila.

Tabla 1
Trabajadoras del hogar. Información sociodemográfica

<i>Trabajadora del hogar</i>	<i>Edad</i>	<i>Escolaridad</i>	<i>Familia</i>
Maclovia	50 años	Secundaria. Secretaria ejecutiva	Rol: Jefa de familia (viuda). proveedora auxiliar Hijos: Dos (23 y 25 años) con empleo, proveedoras de ingresos
Emma	53 años	Carrera comercial (secretaria)	Rol: Jefa de familia (madre soltera). Proveedora única Hijos: Tres (22, 17 y 13 años)
Andrea	63 años	Tercer año de primaria	Rol: Abuela en hogar de tres generaciones. Proveedora Hijos: Tres (41, 40 y 38 años) Nietos: Uno (10 años)
Sandy	33 años	Licenciatura en Enfermería incompleta	Rol: Jefa de familia (casada); proveedora paritaria Hijos: Tres (12, 7 y 4 años)

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas realizadas entre noviembre de 2021 y mayo de 2022

En el ámbito especializado del Derecho, de interés en virtud de la pregunta y objetivos de la investigación, se concretaron dos entrevistas. La primera con una persona cercana al proceso y a la causa a favor las reivindicaciones sociales de las trabajadoras del hogar, quien es una mujer de 41 años, con residencia en la Ciudad de México. Cuenta con la licenciatura en Derecho, especialidad en Derecho Parlamentario y Maestría en Derecho constitucional, además de encontrarse estudiando el Doctorado en Administración pública. En el otro caso, se trató de un hombre de 61 años, licenciado en Derecho que ejerce como abogado litigante en Minatitlán y otros municipios del sur de Veracruz, con más de 30 años de experiencia en el ámbito laboral, asesor de sindicatos. En ambos casos, la referencia a sus opiniones será anónima, atendiendo a lo autorizado por ellos, con las etiquetas de “Especialista 1” y “Especialista 2”, respectivamente.

6.2. Condiciones laborales y experiencias vividas

A través de las entrevistas se pudo constatar la diversidad de actividades, días y horarios que

cumplen durante sus jornadas, así como las formas de expresar, interpretar y asignar significado a esas experiencias. La información provista que da cuenta de condiciones generales del ejercicio de la ocupación se concentran en el cuadro siguiente.

Tabla 2
Trabajadoras del hogar. Información general sobre condiciones laborales

<i>Trabajadora del hogar</i>	<i>Tiempo de ocupación en el sector</i>	<i>Modalidad</i>	<i>Jornada laboral y remuneración</i>	<i>Principales actividades</i>
Maclovia	10 años	Empleo en diferentes domicilios (Recién dejó de laborar)	Domicilio 1: Horario no definido Domicilio 2: Ocho horas \$200.00 M.N. por jornada	Aseo general de la casa Preparación de alimentos Lavado y guardado de ropa
Emma	6 años	Empleo en diferentes domicilios	Domicilio 1: De 08:00 a 12:00 horas, tres días por semana \$200.00 M.N. por jornada más alimentos Domicilio 2: Sin horario, depende de su “avance”, dos días por semana \$250.00 M.N. por jornada, más \$100.00 M.N., pago por servicio de planchado de ropa y alimentos	Aseo general de la casa Planchado de ropa
Andrea	20 años	Entrada por salida	De 08:00 a 15:30 horas De lunes a viernes \$1,000.00 M.N. a la semana más el costo del viaje en taxi de regreso, y alimentos durante la jornada	Aseo general de la casa (3 días) Preparación de alimentos (5 días) Lavado de ropa (1 día) Acompañamiento de un adulto (2 días)
Sandy	8 años	Empleo en diferentes	De 08:30 a 15:30 horas.	Aseo general de la casa

domicilios	Dos a tres días a la semana \$300.00 M.N. por jornada. Planchado de 12 piezas: \$80.00	Preparación de alimentos Lavado de ropa Cuidado de mascotas Planchado de ropa
------------	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas realizadas entre noviembre de 2021 y mayo de 2022

Como lo apuntó Goldsmith (2007), el mercado se adapta a este cambio en la demanda y oferta de servicios del hogar, a través de lo que reconoce “como una especie de flexibilización laboral” que conlleva la realización de labores por día, horas e incluso para varios empleadores, lo que, a su vez, va reflejando distintos arreglos y conducción en el trato cotidiano, que configuran las condiciones de vulnerabilidad de las trabajadoras del sector, y la discrecionalidad al otorgar, o no, prestaciones sociales, de parte del empleador.

... yo no tenía experiencia del trabajo del hogar porque yo siempre había trabajado en oficina, y este, la señora me dijo, no es mucho trabajo, nada más me vas a hacer la limpieza, y ya. Entonces era, la limpieza correspondía a barrer, trapear, lavar trastes, sacudir, y ya. Esa era la limpieza, lavar, el baño, un día la señora pues se sentía mal, y le hice el desayuno, la siguiente vez salió y no dejó tendida su ropa y la tendí, una vez no dobló su ropa y se la acomodé, se fueron haciendo esas cosas, después se fueron haciendo como que era mi responsabilidad, cuando ella había dicho que no. Entonces, ya tenía que hacerle yo su desayuno, hacerle el almuerzo, lavarle la ropa y arreglársela, y ahí no te remuneraban más, te dio más trabajo pero ya no te dio más dinero, entonces salí yo más tarde. Y como ya era una persona grande, me daba mucha cosa dejarla, entonces se fueron haciendo y le trabajé yo ocho años a esa persona. [Maclovia]

... pues es muy cansado, pero, a la vez, es bueno. A mí me han tocado muchas patronas buenas, la verdad, me ayudan, me dan ropa, me dan comida, me dan zapatos, usados, y a veces ya no gasto... Por ejemplo, con la que voy dos días, esa, me da mucha comida buena, bastante comida y a veces me alcanza para toda la semana y ya no gasto en comida, ya es un ahorro, me da mucha ropa buena. [Emma]

Eh, pues es una sola persona y no encuentro mucho tiradero, (...) es que en otro lado te dejan mucho tiradero, ahí no encuentro nada tirado, ni trastes sucios, gracias a Dios... pues ya me acostumbré a la señora, al modo de ella, de hacer las cosas, y ella ya se acostumbró a mí... ha estado bien porque ella me da chance, ya sabe el horario que entro, el horario que sale, y me deja que me lleve a mi nieta, y en otro lado no es lo mismo. [Andrea]

La dualidad laboral-afectiva se hace presente en las vivencias de las entrevistadas, se generan vínculos, emocionales, que conducen a no identificar ciertos hechos como actos arbitrarios o abusivos.

...la verdad sí, pues porque nos enfermamos, todo corre por nuestra cuenta. Al menos eso sí, mis patronas cuando me he enfermado no me han apoyado, o a algunas nunca les he dicho, eso es lo que no les he dicho que estoy enferma o algo esto, eso corre por mi cuenta...porque no me gusta darles lástima a la gente, ahí me ando aguantando mis dolores y todo, peor no, nunca les he dicho que me enfermo, que me siento mal, no, ya vengo a mi casa y ya me, me desmayo (risas) pero sí (...) y si la verdad pues apoyo por parte del gobierno no he tenido nada. [Emma]

Sí, vengo los martes aquí, hago limpieza aquí los martes y sino los sábados, hago limpieza, para allá, pero si me dice doña Mary que también haga limpieza aquí (con su hermana, doña Juanita), pues, ya hago limpieza, o sea que, a veces hago limpieza en las dos casas. [Sandy]

Estas situaciones han conducido a generar otra perspectiva en quien ha tenido oportunidad de pasar a otra actividad, “a emprender”, gracias a contar con una pensión por viudez, una visión más amplia de la experiencia vivida.

... yo no soy tan vieja en este, en este trabajo doméstico porque hay personas que tiene 20 años, hay personas que toda la vida han trabajado, hay personas que, desde que, su experiencia laboral, toda la vida han sido trabajadoras domésticas, y ¿qué pasa? No tienen ningún respaldo, de ninguna asociación, ni del gobierno y las empleadoras no son dignas de dejarles algo. Entonces, hay personas que son viejitas, no tienen, yo conozco a varias personas que ya son viejitas, que apenas y pueden caminar y ya no le dan empleo y no han

tenido ningún respaldo, o sea, no se pueden jubilar porque aquí te ganas el día a día, si trabajas tienes dinero, si no trabajas, no tienes. Las empleadoras no te dan día festivo doble, las empleadoras no te dan una remuneración más porque le hagas otra cosa, entonces, yo digo que aquí el gobierno, no ha volteado a ver a estas personas, entonces no hay algo que las respalde, yo siento, y creo que deben de hacer algo, debe de haber un sindicato o una asociación, no sé, algo que las respalde y que tengan su seguro social. [Maclovia]

7. El derecho a la seguridad social. Desconocimiento y diferencias en percepción y expectativas

La aproximación al tema de la seguridad social se hizo a través de explorar las percepciones sobre el valor social del trabajo del hogar de las propias trabajadoras, reflexiones sobre sus necesidades de protección social, así como su conocimiento del Programa de inscripción al IMSS. Cabe mencionar que se incluyó una pregunta relativa a ser beneficiaria de apoyos gubernamentales, en específico, de programas sociales de transferencias monetarias. Las cuatro entrevistadas respondieron negativamente. La misma respuesta se obtuvo sobre la Prueba piloto y el programa vigente de afiliación al IMSS en tres casos. Solo la más joven tenía algún conocimiento sobre la inscripción al Seguro Social.

En relación con estos temas de aproximación, se recuperan expresiones que dan cuenta de las condiciones en que deberán operar las acciones públicas dirigidas a la aplicación de las recientes reformas legales, en un contexto donde está ausente la organización gremial y/o el activismo de organizaciones afines de la sociedad civil.

Generalmente no te reconocen. Generalmente, a menos que la señora que te esté empleando sea muy buena persona, pero generalmente las empleadoras, por lo que me he podido dar cuenta, si tú les sirves a como ellas quieren, a como ellas están acostumbradas, te tratan bien, pero si tú no les sirves a como ellas quieren, ya no te tratan bien. [Maclovia]

Yo me he puesto a investigar en, ahorita con lo de la tecnología, nueva tecnología de internet. Había en Coatzacoalcos una oficina de, donde reclutaban personas para el hogar, pero era una oficina donde ellos te conseguían el trabajo pero, pues, ellos también ganaban o sea, era, lucraban... entonces no estaba bien tampoco, y hay una asociación que se llama

“Mi trabajo cuenta”, creo que así se llama... que es una asociación de abogados donde te ayudan a por ejemplo, ¡que te despidan! Un despido injustificado, o que te despidan ahorita por el Covid, este, te ayudan sin fines de lucro a resolver tu problema, pero nada más está en la CDMX, entonces no está en toda la república, entonces sería bueno que estuviera en toda la república, porque pues así yo he visto que ese, esa página y he visto que sí le solucionan el problema a las personas, pero pues aquí no. [Maclovia]

...(Yo propondría) pues que nos dieran Seguro, que nos dieran aguinaldo, nos dieran todas las prestaciones, reparto de utilidades, por ejemplo, hay una de mis patronas que ella siempre me da aguinaldo, la que voy dos días. La otra no me da nada. [Emma]

... (Que nos dieran) pues el Seguro, el doctor, bueno, aunque la señora sí me ayuda, cuando me enfermo. [Andrea]

Bueno más que nada con el Seguro. Yo sé que existe, pero no estoy segura de qué hay alguno aquí... en eso sí me gustaría que se pusiera... ¿no? y otra, que... que respetaran un horario... un horario que, ¿que, no? ¡Que no se pasen! Este, y ¡el trato! Más que nada... y el que el trato sea digno, ¿no? Porque tenemos casos en los que sí, algunas sí se quejan de cómo son las personas, que son un poco más duras. [Sandy]

En el contexto social de Minatitlán, Veracruz, la identificación de la necesidad de protección a través del sistema de seguridad social coexiste con el desconocimiento de los cambios legales que amparan a las trabajadoras del sector, pero también con cierto escepticismo sobre el éxito de su implementación.

... establece diferentes modalidades la Ley (del Seguro Social), pero aquí lo importante es considerar que en el ámbito del sur de Veracruz... estas personas solamente son consideradas como tal (trabajadoras) cuando recurren ante un abogado y demandan a su empleador para que les reconozca esta cadena. De lo contrario, han hecho de este trabajo una analogía con lo que es un prestador de servicios por tiempo determinado, entonces, que le prestan el servicio de atención al hogar o al domicilio donde vive el empleador y le pagan para el día como si estuvieran realmente prestando un servicio no de índole laboral... En

esta zona sur, yo no he encontrado todavía a una persona que se dedique a promover y dar a conocer estos derechos que como bien dijiste... tienen como finalidad, precisamente, que no se explote de manera arbitraria esa fuerza de trabajo de personas que tienen necesidad de vender(la)... y lo justo es que la remuneren pero en México. Todavía, aún más, porque México fue como pionero en el ámbito de los derechos sociales, de las garantías sociales [Especialista 2]

Esta visión poco optimista contrasta con la de quienes, desde la capital del país, han sido partícipes de la lucha por los derechos de los trabajadores del sector.

Yo creo que, desde el 2018 y 2019, fueron los mayores logros del Congreso de la Unión que aprobó con unanimidad los dictámenes que reformaron la Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social y que, a través de estos dos ordenamientos jurídicos, se regula el trabajo doméstico remunerado porque, pues, sí existían como en una que habían partes de la Legislación, sobre todo de la Ley Federal del Trabajo que pensionada a las personas del trabajo doméstico, pero no... o sea, una norma perfecta debe tener previsto el castigo para quien no lo cumpla y mientras solo hubiera enunciaciones de que a las trabajadoras domésticas, este, se les debe de pagar pero no hay una multa para el que no los pague, pues entonces, la gente realmente no toma en cuenta este tipo de normas. Entonces con la reforma del 2019 creo que se hizo justicia social porque las trabajadoras del hogar estaban como excluidas de la legislación laboral nacional, que no gozaban de los derechos laborales básicos.

... en México, pues la impunidad es algo que recae en cualquier aspecto, ya sea de Seguridad Social, de seguridad de cualquier tipo. Entonces, pues, bueno...ahora los derechos de los menores, porque no se puede contratar a niñas menores de 15 años... esto se me hace muy, muy bueno, porque justamente el no tener estudios o hace más susceptible, no de caer en el error, es a veces hasta esclavitud laboral, o sea, ha habido muchos ejemplos donde tenían a una niña y planchando hasta 12 horas... eso está mal, eso no debe de pasar ni en México ni a ninguna parte del mundo. Pero creo que en México hemos estado avanzando en este aspecto y sobre todo, pues no sé si decirlo así, pero ahora que hay más

mujeres en el Congreso creo que todos estos temas sensibles han ido avanzando y, sobre todo, que pues no sé si esto, pero ahora que tiene la mayoría en el Congreso, la izquierda que se han aprobado muchas cosas que estaban pendientes y que no se habían aprobado como la el Convenio de la OIT que pues también fue este un gran paso para México. [Especialista 1]

El reconocimiento de avances en la materia tiene visos de generalidad que, quizás, refleja el ánimo que privó en el Poder Legislativo del país, pero que contrasta con otros contextos regionales.

....ya tienen acceso a muchas cosas que antes no tenían, entonces, creo que se han mejorado las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y, pues, se ha terminado con regímenes especiales y discriminatorios que tenían estas personas. Así que creo que se le está mejorando la calidad de vida a más de 2 millones 300 mil trabajadoras del hogar que se tiene registro aquí en México y que, además, dependen económica de ellas dependen económicamente de ellas con su familia no o sus hijos o hijas porque también se ve que soplan muchas son madres solteras. [Especialista 1]

Las perspectivas de rápido avance en la aplicación de las recientes reformas, que sin duda, son necesarias para terminar con la discriminación estructural de las trabajadoras del hogar, que terminan con un régimen de excepción injusto, no son muy buenas en el sur del Estado, en la perspectiva y visión de las propias trabajadoras del hogar. Se requerirá de una acción institucional y colectiva más amplia que en el centro del país, donde, efectivamente, tanto la prueba piloto como el programa de inscripción vigente al IMSS registran los mayores avances.

8. Conclusiones

Los resultados confirman la existencia de una dualidad vinculatoria laboral-afectiva, que desdibuja las responsabilidades de los empleadores y permea ciertas actitudes de resignación frente a condiciones precarias. No obstante, estas actitudes se van modificando, pues las trabajadoras del hogar son capaces de tomar distancia, de identificar en experiencias propias o de otras trabajadoras, conductas y tratos contrarios a la dignidad de las personas y al trabajo por ella realizadas. Esto es,

la “opresión benevolente” tiene límites, si bien, está presente en los términos que describen Turrent y colaboradores (2019). Asimismo, aunque la información específica de sus derechos en materia de seguridad social es prácticamente nula, comparten claramente visión de lo que idealmente les corresponde y la asocian a una idea de justicia. A partir de ello se desprende la necesidad, no solo de campañas de información en medios de comunicación masiva, sino del trabajo in situ, del personal de las instituciones responsables de poner en marcha la operación a escala nacional del programa público que instrumente el acceso efectivo a la seguridad social.

Sin duda, habrá que enfrentar barreras y resistencia de carácter cultural. Al respecto, es importante conocer la perspectiva de los empleadores, mujeres y hombres, que han quedado fuera del alcance de este estudio, considerando la conveniencia de colocarlo en una agenda de investigación futura, que puede apoyarse en estudios previos, habida cuenta de la importancia de los referentes locales en un país tan diverso como México.

Por otra parte, los resultados dan cuenta de una disonancia de expectativas entre quienes se ubican en espacios caracterizados por una mayor organización gremial de las trabajadoras del hogar y quienes están en un contexto carente de ella, esto es, entre los contextos de la Ciudad de México y Minatitlán, Veracruz; diferencia que es percibida por una de las trabajadoras del hogar entrevistadas que, acertadamente, ubica en el contexto más avanzado en cuanto al ejercicio de derechos sociales del sector, el punto de llegada, la perspectiva de futuro ubicada en la organización de las propias trabajadoras del hogar. Esto induce, también, a ampliar la agenda de investigación hacia las capacidades, actuales y potenciales, de organización gremial en la región. Finalmente, y dado que la seguridad social es la carencia social que presentan en mayor proporción los mexicanos, particularmente grave en el caso de grupos sociales de alta vulnerabilidad social, no debe dejar de considerarse como un tema prioritario, para la política pública, la academia y la sociedad en su conjunto.

Bibliografía

- Bautista, Marcelina (2012). “El trabajo doméstico en México”. *Revista de Derechos Humanos*, (1), pp. 14-17.
- Canevaro, Santiago (2009). “Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto”. *Avá. Revista de Antropología*, (15). Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169016753009>

Cebollada Gay, Martha (2017). Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública. México. CONAPRED, UNAM.

CONAPRED (2018). Trabajadoras del Hogar. Ficha temática. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

<https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/160620%20Ficha%20tem%C3%A1tica%20-%20Trabajadoras%20del%20Hogar.pdf> (consultado el 14 de octubre de 2021).

CONEVAL (2021). Contenido y valor de las líneas de pobreza por ingreso. Canastas alimentaria y no alimentaria. Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social. <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx> (consultado el 14 de octubre de 2021).

Batthyány Dighiero, Karina y Scavino Solari, Sol (2018). “Valorización económica de los cuidados no remunerados en salud: un aporte al reconocimiento del trabajo invisible de los hogares y las mujeres”. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(34). DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-34.vecr> (consultada el 15 de junio de 2022).

Bidegain, Nicole y Coral Calderón (Comp.) (2018). Los cuidados en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2007 – 2018. Colección: Páginas selectas de la CEPAL. Santiago de Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

El Universal (2022). “Senado aprueba garantizar afiliación al IMSS a personas trabajadoras del hogar”. Fecha de publicación: 16 de marzo de 2022. <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/senado-aprueba-garantizar-afiliacion-al-imss-personas-trabajadoras-del-hogar> (consultado el 20 de marzo de 2022).

El Economista (2022). “Seguridad social para trabajadoras del hogar será obligatoria; Congreso aprueba reforma”. Fecha de publicación: 27 de octubre de 2022. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Seguridad-social-para-trabajadoras-del-hogar-sera-obligatoria-Congreso-aprueba-reforma-20221027-0079.html> (consultado el 30 de octubre de 2022).

Fuster, D. (2019). “Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico”. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229.

Goldsmith, Mary (2007). “De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio

- doméstico en México”. En Marta Lamas (coord.). *Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX*. México, Fondo de Cultura Económica, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Haskins, Victoria K. (2015). *Colonization and Domestic Service*. London. Routledge.
- Husserl, E. (1998). *Invitación a la fenomenología*. Barcelona: Paidós.
- INEGI (2021a). Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Aguascalientes, México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/Eap_TrabDom21.pdf (consultada el 14 de octubre de 2021).
- INEGI (2021b). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al 2do. trimestre del 2021. Instituto Nacional de Estadística e Informática <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/> (consultada el 14 de octubre de 2021).
- OIT (2011). Texto del Convenio sobre El Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (consultado el 10 de julio de 2022).
- OIT (2020). La Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social. Estudio de resultados y recomendaciones para el régimen obligatorio. México. OIT, IMSS, ONU.
- Pérez Padrón, Diana (2020). “El trabajo del hogar y su regulación en América Latina. Un estudio comparado”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (31), pp. 95-119.
- Rodríguez-Enríquez, Corina (2015). “Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”. *Nueva Sociedad*, (256), pp. 30-44.
- Saldaña Tejeda, Abril (2013). “Racismo, proximidad y mestizaje: el caso de las mujeres en el servicio doméstico en México”. *Trayectorias*, 15(37), pp. 73-89.
- STPS (2016). *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*. México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Turrent Hegewisch, Renata; Martínez Aviña, Tonatiuh; Acedo Ung, Leyla y Garciamarín Hernández, Hugo (2019). *Seguridad social para personas trabajadoras del hogar en México: una propuesta*. Cuadernos de Políticas para el Bienestar. México. Conferencia

Interamericana de Seguridad Social.

Velázquez Narváez, Yolanda, Peña Cárdenas, Fabiola y Ruíz Ramos, Lucía. (2020). “Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral”. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, VI(51), pp. 138-162.

**Nom-035-stps-2018 factores de riesgo psicosocial, una mirada desde dentro de la
microempresa en San Luis Potosi, México**

**Nom-035-stps-2018 psychosocial risk factors, an inside look at microenterprises in San Luis
Potosi, Mexico**

Ramon Rodríguez pecina^{}, César Javier Galván Meza[†], Martha
Aguilera Herrera[‡], Elva Yadira Castillo Peña[§] y Sergio Sierra
Segura^{**}*

Resumen: La salud de los trabajadores es un tema trascendental para mantener una estructura social sana, impacta de manera directa en las familias, la mano de obra y consecuentemente la productividad en México. En 2013 la Organización Internacional del Trabajo OIT, señaló que algunos riesgos tradicionales se habían reducido por el adelanto tecnológico y la normatividad existente, entre los riesgos emergentes se incluía los de carácter psicosocial sin embargo, en 2016, la misma OIT, da a conocer información sobre los Factores de Riesgo Psicosociales (FRPs) y afirmó que era un problema global que afecta a todas las profesiones y a todos los trabajadores, tanto en países desarrollados como en desarrollo.

Abstract: The health of workers is a transcendental issue to maintain a healthy social structure, it directly impacts on the population, the workforce and consequently productivity in Mexico. In 2013 the International Labour Organization (ILO) pointed out that some traditional occupational hazards had been reduced, this due to technological advancement and existing regulations, however, it also observed emerging risks, including those of a psychosocial nature, in 2016, the same ILO releases information on Psychosocial Risk Factors (FRPs), stating that they are a global problem affecting all professions and all workers, in both developed and developing countries.

Palabras clave: NOM 035; Factores de riesgo Psicosocial; Seguridad e Higiene.

^{*} Profesor titular de tiempo completo del Tecnológico Nacional de México, Campus San Luis Potosí correo ramon.rp@slp.tecnm.mx

[†] Profesor titular de tiempo completo del Tecnológico Nacional de México, Campus San Luis Potosí correo cesar.gm@slp.tecnm.mx

[‡] Profesor titular de asignatura del Tecnológico Nacional de México, Campus San Luis Potosí correo marthaaherrera02@gmail.com

[§] Profesor titular de tiempo completo del Tecnológico Nacional de México, Campus San Luis Potosí correo elva.cp@slp.tecnm.mx

^{**} Profesor titular de asignatura del Tecnológico Nacional de México, Campus San Luis Potosí correo segio.ss@slp.tecnm.mx

Introducción:

Este estudio, aunque no es nuevo, reconoce su importancia en la regulación oficial que se observa desde 2016 en México, cuando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del PRONABET impulsó el proyecto con el fin de identificar, analizar y prevenir los FRPs, y derivando en la publicación en 2018 dentro del Diario Oficial de la Federación, DOF bajo la norma que regula estos factores de riesgo NOM-035-STPS-2018.

De esta manera se da importancia sobre los FRPs en el trabajo y como estos pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores dentro de la organización. Entre los impactos de factores se observa el estrés grave, la ansiedad o los trastornos del sueño de acuerdo con el tipo de puesto, el tipo de jornada laboral o a la exposición a eventos traumáticos severos, todos estos observados como factores que transgreden el núcleo familiar.

El análisis de la presente discusión se centra en el abordaje de los FRPs y la salud mental de los trabajadores, en relación con cómo están siendo atendidos en una muestra de microempresas industriales en SLP, como una variable importante que además de contribuir en la productividad, mejora la salud mental de los trabajadores y su núcleo familiar. Cabe mencionar que esta investigación nos arroja que las Mipymes son tratadas de igual manera que las grandes Empresas en materia de sanciones económicas, lo que representa una desigualdad enorme, ya que la multa máxima podría representar el patrimonio y la existencia de las Mipymes.

Factores de riesgo psicosociales

De acuerdo con la NOM 035 STPS, los factores psicosociales son

...aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado

resulta interesante observar que esta norma tiene por objeto obligar a las empresas a detectar y prevenir los riesgos psicosociales que se puedan presentar en las actividades diarias dentro de una organización. En caso de incumplimiento a esta norma, las multas pueden ser por más de 600 mil pesos.

Como toda Norma, hay obligaciones tanto para los patrones, como para los trabajadores para cumplir con los lineamientos para la prevención y el control de esos factores en México.

De acuerdo con Villalobos, F., & Gloria, H. (2004), estos han cobrado una importancia clave, por las afecciones a la salud en la población, incluso debiendo catalogarse como un problema emergente de salud pública. El mismo autor sugiere la importancia de revisar el problema desde sus orígenes para plantear una solución sistemática que ayude a disminuir los riesgos que conlleva esta afección pública emergente, sugiere una vigilancia epidemiológica para lograr la sistematización y consecuentemente su atención, lo que resulta interesante para colocar sobre este análisis, dado que consideramos que cada región tiene matices propios de identidad y cultura que contribuyen a formar lo que Giddens, A. (1996) observa como estructura social contemporánea. Siguiendo la idea de Villamar Sánchez, D., Juárez García, A., González Corzo, I. G., & Osnaya Moreno, M. (2019), estos factores representan en la actualidad, un reto en la reconfiguración de las formas de adaptabilidad laboral, desde nuevas tecnologías, problemas de estructuras sociales, políticas, que derivan en la poca adaptabilidad de los trabajadores, lo que sugiere atención en los factores psicosociales negativos dentro de las organizaciones.

De igual manera estos factores originan otro gran problema para las organizaciones, el ausentismo laboral, ya que estas patologías alteran la salud de los trabajadores temas de fatiga, estrés, son cada vez más recurrentes entre los trabajadores lo que ha visto perjudicadas las empresas en San Luis Potosí.

¿De dónde surge la norma?

En 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que algunos riesgos tradicionales se habían reducido por el adelanto tecnológico y la normatividad existente. Sin embargo, comenzaban a surgir nuevas enfermedades profesionales que iban al alza y para las cuales, no existía normatividad. Entre los riesgos emergentes se incluían los de carácter psicosocial.

En 2016, nuevamente la OIT, dio a conocer información sobre los Factores de Riesgo Psicosociales (FRP) y afirmó que era un problema global que afecta a todas las profesiones y a todos los trabajadores, tanto en países desarrollados como en desarrollo. Colocando al centro de trabajo como una fuente importante de Riesgos Psicosociales (RP), y al mismo tiempo, el mejor lugar para prevenirlos y actuar sobre ellos, con el fin de proteger la salud y bienestar de los

trabajadores.

Es así como, en el año de 2016 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET) impulsó un proyecto de norma con el fin de identificar, analizar y prevenir los FRP, con el objetivo de incentivar empleos de calidad y una la cultura de prevención en México.

Finalmente, el 29 de octubre de 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, dirigida a la identificación, análisis y prevención de los RP en las empresas, así como a la promoción de entornos favorables de trabajo.

Riesgos psicosociales

Antes de pensar en el cumplimiento de la NOM-035, debemos entender de qué estamos hablando y diferenciar entre los FRP y RP. Podemos entender los factores como las causas y los riesgos como las consecuencias.

Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. sostienen que los riesgos psicosociales han representado un reto mayor en las reglamentaciones de cada país, esto a diferencias de las regulaciones en la previsión de riesgos físicos, higiénicos o mecánicos, es así que, de acuerdo con lo mencionado por Villalobos, F., & Gloria, H. (2004), sigue siendo un tema que sigue en discusión y análisis en las diferentes legislaciones, teniendo avances significativos como podremos revisar mas adelante en el documento.

Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011), determinan que los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores, es por ello que se vuelve un tema que debe estar debidamente regulado por las diferentes leyes.

Para Velandia, S. R. S., Torres, J. M. P., Alvarado, A. F. I., & Ardila, Y. Y. O. (2019), nos muestran que “Los riesgos psicosociales se han convertido en un tema de estudio de gran importancia en la organización, por su grado de afectación en el individuo; su origen prevalece por aspectos ambientales u organizacionales del entorno laboral; por ende, la prevención es el eje temático en el proceso de evaluación del RPS en el trabajo”, el estado de emocional y de salud de

los trabajadores contribuye en la salud de las estructuras sociales, se puede entender que no hay teoría homogénea sobre estructuras sociales pero es interesante revisar como puede confluir este tema de factores de riesgo psicosociales y la “*salud en la estructura social*”, ya que son los mismos individuos son quienes las integran.

Para Beltrán, C. A., Moreno, M. P., Estrada, J. G. S., López, T. M. T., & Rodríguez, M. G. A. (2012), los factores de riesgo psicosociales negativos pueden generar importantes manifestaciones en temas físicos y mentales de los trabajadores, reduciendo su productividad y su calidad de vida. Sugieren por consiguiente una reorganización en los medios y modos en los que actualmente estamos regulando los factores para mejorar las condiciones actuales que se observan entre los trabajadores.

Los primeros (FRP), son aquellas características de las condiciones de trabajo, y, sobre todo, de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamaremos estresores, relacionados con:

- El entorno de trabajo, como pueden ser: las condiciones ambientales y el diseño del puesto de trabajo.
- La organización de tareas y funciones, como pueden ser: el ritmo de trabajo, la monotonía, la carga de trabajo y el nivel de responsabilidad
- La organización del tiempo, como pueden ser: las pausas y duración de la jornada, la flexibilidad de horarios y los trabajos a turnos.
- La estructura de organización del trabajo, como puede ser: la participación y decisiones del trabajador, el estilo de mando, la comunicación en la empresa, las relaciones personales y el apoyo social.
- Y los factores personales del trabajador.

Mientras que los RP, son las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo. No existe un listado cerrado y reconocido, pero algunos de los más frecuentes son:

- Estrés Laboral
- Violencia Laboral
- Acoso Laboral
- Acoso Sexual

- Inseguridad contractual
- Síndrome de burnout
- Conflicto familia-trabajo
- Trabajo emocional

Con esto decimos, que la exposición a los RP puede provocar efectos negativos tanto en los trabajadores, como en las organizaciones; a largo plazo también generan un impacto negativo sobre la sociedad en su conjunto:

1. Sobre las personas pueden tener consecuencias psicosomáticas, psicológicas y conductuales.
2. Sobre las organizaciones generan absentismo, descenso de la productividad y pérdida de capital humano.
3. Y sobre la sociedad genera costes médicos, costes humanos y pérdida de competitividad.

Los riesgos psicosociales pueden afectar potencialmente a todos los sectores productivos, sin excepción alguna y a todos los niveles de la empresa.

Contexto de los Factores de Riesgo Psicosociales en México

Las empresas tienen la obligación jurídica de proteger, en el lugar de trabajo, la salud y la seguridad de sus empleados, y de protegerlos contra los efectos del estrés y otros riesgos psicosociales.

La NOM-035 específica que es aplicable para todos los centros de trabajo de todo el territorio mexicano. Por ejemplo, si tu empresa cuenta con 2, 10 o 20 centros de trabajo, estos tienen que ser evaluados, analizados y contar con programas de prevención de forma individual.

La Norma clasifica a los centros de trabajo y el cumplimiento de la misma por tamaño:

- Menos de 15 trabajadores.
- De 16 a 50 trabajadores.
- Más de 50 trabajadores.

La primera acción es la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, que se hace mediante cuestionarios realizados a muestras representativas de las diferentes áreas que conforman el centro de trabajo.

Estos cuestionarios, buscarán arrojar los resultados de cinco principales categorías de FRP:

- Ambiente de trabajo.
- Factores propios de la actividad.
- Organización del tiempo en el trabajo.
- Liderazgo y relaciones de trabajo.
- Entorno organizacional.

Después de realizar la evaluación, se analizan los datos recolectados, con el objetivo de detectar las fortalezas y debilidades del centro de trabajo.

Las empresas deben adoptar medidas preventivas antes de que sus trabajadores se enfermen, por lo tanto, es necesario informar y formar a los trabajadores sobre los RP. De manera que, la evaluación y análisis de lo estipulado por la NOM-035, da pie al desarrollo e implementación de acciones correctivas y posibles modificaciones a las políticas de la empresa, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, y por tanto, la seguridad y bienestar de los trabajadores.

Una adecuada vigilancia de la salud permite detectar la aparición de síntomas en los trabajadores.

¿Cuáles son las obligaciones del patrón?

Establecer y difundir políticas que fomenten:

- El compromiso de la prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- La prevención de la violencia laboral.
- La promoción de un entorno que favorezca el clima laboral.

¿A qué se comprometen los trabajadores?

Para cumplir con esta Norma, los empleados deben:

- Seguir todas las medidas de prevención que establezca el patrón para controlar los factores de riesgo psicosocial.
- Evitar prácticas que atenten contra el clima organizacional y que promuevan actos de violencia en el área de trabajo.
- Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y en la evaluación del entorno organizacional.

Una de las opciones para identificar los factores que están afectando a tu fuerza laboral es crear una encuesta de clima laboral. ¡Descubre aquí cómo crearla fácilmente!

¿Qué elementos se contemplan para evaluar?

Para dar cumplimiento a esta Norma, es importante evaluar aspectos como:

- Condiciones en el ambiente de trabajo.
- Carga laboral.
- Falta de control sobre el trabajo.
- Jornadas de trabajo y rotación de turnos que excedan lo señalado en la LFT.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.

Cómo identificar los riesgos psicosociales en el trabajo

La NOM-035-STPS-2018 obliga a las empresas a tomar todas las medidas de prevención para controlar los factores de riesgo psicosocial, por ejemplo, realizando encuestas para empleados que permitan identificar cuáles son los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno laboral.

Entre los principales factores psicosociales que se pueden presentar en el espacio de trabajo se encuentran:

- Violencia Laboral
- Condiciones de riesgo en el ambiente de trabajo
- Condiciones laborales específicas de riesgo
- Falta de condiciones laborales decentes
- Clima laboral inadecuado

Existen diversos métodos que pueden facilitar la identificación de problemas psicosociales en el ambiente de trabajo, por ejemplo:

- A través de un estudio cualitativo de clima laboral
- Estudio diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo
- Estudio de cargas de trabajo.
- Análisis de participación
- Análisis de canales de comunicación

- Análisis de apoyo social.

Los cuestionarios que se aplican para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional te ayudarán a identificar, por ejemplo:

- Las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación;
- La carga de trabajo y el cumplimiento de las jornadas de trabajo conforme a la Ley.
- La falta de control sobre el trabajo. El control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. Contrario a esto, la iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y el manejo del cambio y la capacitación son elementos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- Relación trabajo- familia
- Liderazgo negativo
- Violencia laboral: acoso psicológico, insultos, amenazas, humillaciones... lo cual puede desencadenar otros problemas como la depresión.
- La NOM-035-STPS-2018 contempla que los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores únicamente deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, incluyendo a todos los trabajadores. Mientras que, los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores deberán realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional, éstas se podrán realizar con una muestra representativa.
- Al cumplir con la NOM-035-STPS estarás desarrollando una nueva cultura de bienestar laboral y creando programas de salud que beneficien a los empleados.
- Toma en cuenta que el manejo del estrés o del síndrome de burnout, así como el establecimiento de jornadas laborales flexibles, ayuda a la felicidad en el trabajo y a mejorar la productividad de tus empleados.

Medidas de prevención de los Factores de Riesgos Psicosociales

De acuerdo con la NOM-035-STPS-2018, son los siguientes:

Primero. - En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- a) Acciones para el *manejo de conflictos* en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- b) Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto.
- c) Mecanismos para fomentar la comunicación entre supervisores o gerentes y trabajadores, así como entre los trabajadores.
- d) Establecer y difundir instrucciones claras a los trabajadores para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando éstos se presenten.
- e) Capacitación y sensibilización de los directivos, gerentes y supervisores para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

Segundo. - Respecto a las cargas de trabajo deberán contener:

- 1) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
- 2) Revisión y supervisión que la distribución de la carga de trabajo se realice de forma equitativa y considerando el número de trabajadores, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
- 3) Instructivos o procedimientos que definan claramente las tareas y responsabilidades.

Tercero. - En lo que se refiere al Control de Trabajo deberán comprender:

- 1) Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;
- 2) Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo.

- 3) Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

Cuarto. - En lo relativo al apoyo social deberán incluir actividades que permitan:

- 1) Establecer relaciones entre trabajadores, supervisores, gerentes y patrones para que puedan obtener apoyo los unos de los otros.
- 2) Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud del trabajador o al centro de trabajo.
- 3) Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores.
- 4) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Quinto. - En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

- 1) Acciones para involucrar a los trabajadores en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan.
- 2) Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo.
- 3) Apoyos a los trabajadores, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que el trabajador tendrá que comprobar.
- 4) Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con los trabajadores.

Sexto. - En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se deberá:

- 1) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores.
- 2) Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a trabajadores como a directivos, gerentes y supervisores.
- 3) Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.

Séptimo. - En relación con la información y comunicación que se proporciona a los trabajadores se deberá promover que:

- 1) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo.
- 2) El patrón, supervisor o jefe inmediato se comuniquen de forma directa y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo.
- 3) Los trabajadores puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.

Octavo. - Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a los trabajadores se deberá cumplir con:

- 1) Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas.
- 2) Dar oportunidad a los trabajadores para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades.
- 3) Realizar el DNC al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación.

Discusión

Contexto de las pymes en San Luis Potosí

Según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), proveniente del INEGI, en San Luis Potosí existen 113,405 Empresas establecidas hasta el mes de noviembre del 2021. De las cuales el 92% son Mipymes. Lo anterior de un total de 5'529,201 Unidades Económicas a Nivel Nacional, de lo cual en su grafica refleja un 41% del sector Servicios y un 43% en Sector Comercio.

Lo que pretendemos reflejar en la presente investigación es el estado de vulnerabilidad o desigualdad en la sanción que presenta dicha NOM, ya que en la Ley Federal del Trabajo, indica las Empresas de competencia Federal, donde entra la facultad de la STPS y sus Delegaciones en los Estados; Así que el resto de lo que son Empresas de Servicio o Comercio, las cuales no tienen que ver con la Industria de la Transformación, son de competencia de las STPS Estatales, para lo anterior transcribo lo que a la letra indica la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- VI. A la Inspección del Trabajo;

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

- I. Ramas industriales y de servicios: Párrafo reformado DOF 30-11-2012
- II. Empresas: Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; etc.

Artículo 527-A.- En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Artículo 529.- En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

- IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

Lo anterior nos permite ver que la aplicación de las sanciones como en el caso que nos ocupa de la aplicación de la NOM-035-STPS-2018 deja en esa desigualdad económica al momento de aplicar la sanción correspondiente, ya que estaría atentando contra el patrimonio total de la Mipyme.

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

- IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;

Al momento de la elaboración de la presente investigación el valor de la UMA ascendía a \$96.22 pesos mexicanos, por lo tanto, si fuera la cantidad más alta según el art 994 Fracc. IV de la Ley Federal del Trabajo, citado anteriormente, equivaldría a $\$96.22 \times 5000 = \$481,100.00$ pesos mexicanos; Considerando que las Mipyme son zapaterías, farmacias, restaurantes, hoteles, tiendas, ferreterías, etc... Una cantidad semejante como multa, haría que las mismas cerraran, lo cual es muy diferente en los efectos para una Empresa transnacional, ya que una cantidad de esa magnitud como sanción, no les afecta.

Si a lo anterior agregamos que en cada entidad federativa la representan gobernadores con diversos criterios, además de sus secretarios o directores, y con esta atribución que les otorga la Ley Federal del Trabajo para sancionar a las empresas de servicios que es su alcance, cabe la posibilidad de una afectación mayor en este sector por la no aplicación de las NOM, lo cual podría ser, no por un tema de actitud, si no por una falta de conocimiento. Se observo durante las entrevistas realizadas con algunos empresarios de las Mipymes, la falta de apoyos económicos para la inversión y desarrollo desde los tres niveles de gobierno, lo cual ha dificultado la institucionalización de las estructuras administrativas de las Mipymes, lo que ha dificultado aún más la sistematización de estrategias que ayuden a disminuir los factores de riesgos psicosociales. Para mayor información en la elaboración del presente trabajo, observamos que las Mipymes, regularmente inician con un producto o servicio para vender, lo cual los lleva a estructurar de forma inversa a la gran Empresa; Las Mipymes primero integran el área de producción y ventas, luego como necesitan de la contabilidad para el pago de impuestos, requieren al de finanzas, pero cuando la Empresa comienza a desarrollarse y tener un mayor número de colaboradores o empleados con posibilidad de integrar un sindicato, entonces, integran su área de Recursos Humanos. A diferencia de las Empresas grandes que es todo lo contrario, estas en cualquier País o Entidad donde se instala la transnacional, a quien integran primero es al departamento de *Recursos Humanos* para sondear el territorio, la mano de obra, la paz laboral, el entorno sindical, político, los servicios, entre otros temas, una vez hecha esta tarea, se instala la *empresa*, para continuar con el desarrollo de las demás

áreas, teniendo la capacidad de hacer frente a las normativas correspondientes.

Conclusiones

Finalmente, y de acuerdo con lo observado, es importante destacar la falta de formación o perfil en materia de administración de la mayoría de los empresarios de las Mipymes. Encontramos que por tener alguna profesión en alguna área o por tener el conocimiento y el recurso para desarrollar un producto, su mayor desafío son las responsabilidades y el trato con los diversos tipos de autoridades laborales o administrativas, además de la falta de habilidad para atraer, mantener y desarrollar a su personal, las condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores, así que, haciendo uso de la empatía, ahí mucho por hacer. Por ello con esta investigación en la cual queremos hacer notar que las sanciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo a través del ejemplo de la NOM-035-STPS-2018 sobre los Factores de Riesgo Psicosocial requieren avanzar en la reorganización, equidad en la aplicación y sanciones, para el sector empresarial y sobre todo para las MIPYMES esta siendo un gran desafío.

Referencias bibliográficas

- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., Estrada, J. G. S., López, T. M. T., & Rodríguez, M. G. A. (2012). *Factores de riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud de los médicos de familia en Guadalajara, México*. Revista Iberoamericana de Psicología, 5(1), 45-54.
- Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. *Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 2010; 26(3): 175-189.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29(4), 380-391.
- Giddens, A. (1996). *Las consecuencias perversas de la modernidad: modernidad, contingencia y riesgo* (Vol. 12). Anthropos Editorial.
- Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G., & Torres, B. E. M. (2020). *Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México*. Revista de ciencias sociales, 26(1), 25-30.
- Uribe Prado, J. F., Gutiérrez Amador, J. C., & Amézquita Pino, J. A. (2020). *Crítica a las*

propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM 035 de la STPS en México. Contaduría y administración, 65(1).

Velandia, S. R. S., Torres, J. M. P., Alvarado, A. F. I., & Ardila, Y. Y. O. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. Revista Temas: Departamento de Humanidades Universidad Santo Tomás Bucaramanga, (13), 39-45.

Villalobos, F., & Gloria, H. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales: aproximación conceptual y valorativa. *Cienc. Trab*, 197-201.

Villamar Sánchez, D., Juárez García, A., González Corzo, I. G., & Osnaya Moreno, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111-126

Páginas web consultadas

<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo>

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

<https://www.uan.edu.mx/comunicados/que-es-la-norma-oficial-mexicana-nom-035>

<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdf>

<https://sanluis.eluniversal.com.mx/sociedad/pocas-empresas-en-slp-han-acondicionado-areas-de-descanso-para-sus-trabajadores-ctm>

Reconfiguración de los sistemas de pensiones en América Latina

Reconfiguration of pension systems in Latin America

*Teresa Lizeth Alanis Gutiérrez**

Resumen: América Latina ha atravesado continuas reformas estructurales que promovieron una reducción de la regulación laboral y de la seguridad social. Al respecto, destaca la privatización de los sistemas de pensiones en Chile y México, dado que sus esquemas pensionarios son desiguales, excluyentes, insuficientes y están fragmentados, situación que se profundizó durante la pandemia por COVID-19. El objetivo de esta investigación es estudiar cómo se han reconfigurado los sistemas de pensiones en América Latina y la influencia de la pandemia, en particular, los casos de Chile y México, por ser países donde se hacen evidentes las contradicciones e incertidumbres para el retiro. Es un estudio cualitativo y cuantitativo.

Abstract: Latin America has undergone continuous structural reforms that promoted a reduction in labor and social security regulation. In this regard, the privatization of pension systems in Chile and Mexico stands out, given that their pension schemes are unequal, exclusive, insufficient and fragmented, a situation that deepened during the COVID-19 pandemic. The objective of this research is to study how pension systems have been reconfigured in Latin America and the influence of the pandemic, in particular, the cases of Chile and Mexico, since they are countries where contradictions and uncertainties for retirement are evident. It is a qualitative and quantitative study.

Palabras Clave: Sistemas de pensiones; mercado laboral; Chile; México; pandemia.

1. Introducción

En el marco del predominio de políticas de corte neoliberal y la profundización de los procesos de globalización, desregulación y financiarización que han tenido lugar en las recientes décadas se han generado condiciones de inestabilidad y grandes crisis financieras y productivas, incidiendo en el crecimiento del desempleo, la desigualdad y la informalidad laboral.

* Doctora en Estudios del Desarrollo por la Universidad Autónoma de Zacatecas, líneas de investigación: Financiarización, pensiones, empleo, desarrollo. Becaria del Instituto de Investigaciones Económicas (IIEc-UNAM), Programa de Becas Posdoctorales en la UNAM. Asesorada por la Dra. Monika Meireles. E-mail: lalanis@iiec.unam.mx, lizi4.zil@gmail.com

De este modo, las continuas reformas estructurales han contribuido también en la reducción de la regulación laboral, la seguridad social, el ingreso y la precarización de las condiciones de vida de la clase trabajadora, ampliando las desigualdades, ya sea en el ámbito económico, social o de género, lo cual se traduce en una mayor brecha en términos de acceso y calidad de la educación y el empleo, del nivel de ingreso, seguridad social y el bajo nivel de movilidad social.

Al respecto, cabe mencionar que América Latina destaca por tratarse de una región heterogénea y desigual, con importantes desafíos en el mercado laboral - debido a su creciente informalidad y aumento de otras formas de empleo -, la falta de distribución de la riqueza, sistemas de seguridad social precarios y excluyentes, donde se han implementado reformas que han favorecido especialmente los intereses de las instituciones financieras a través de la privatización de distintos sectores, tales como la banca, empresas estatales, seguros, incluso las pensiones.

En particular, los sistemas de pensiones en la región enfrentan diversos retos, entre ellos se encuentran la cobertura; debido al aumento del empleo informal este sector permanece al margen de los servicios de seguridad social. Asimismo, otro importante reto es el envejecimiento poblacional; resultado del aumento de la esperanza de vida y la disminución de la tasa de natalidad, que tienden a invertir las pirámides de edades. Con ello, las posibilidades de acceder a la seguridad social y económica se verán reducidas.

Así, el propósito de este trabajo es conocer cómo se han reconfigurado los sistemas de pensiones en América Latina en el contexto de privatización de la seguridad social, creciente financiarización y la influencia de la actual pandemia por COVID-19, con un enfoque particular en los casos de Chile y México, dado el importante rol que adquiere el sector financiero en estos países, donde son evidentes las contradicciones e incertidumbres para el retiro de los trabajadores.

En ese sentido, esta investigación analiza elementos clave que permitan dar un panorama general de dichas transformaciones en las últimas décadas. Para ello se abordan los siguientes apartados: en el primero se desglosan algunos conceptos clave para adentrarse en el estudio de la seguridad social y las pensiones. En un segundo momento, se busca mostrar de manera sintética la evolución de los sistemas de pensiones en América Latina, en concreto los casos de Chile y México, señalando sus principales antecedentes históricos, con énfasis en las respectivas reformas de privatización de la seguridad social.

En un tercer apartado, se destacan los desafíos que enfrentan las pensiones en los países estudiados, así como el impacto de la crisis sanitaria actual en los sistemas de jubilación. Finalmente, algunas reflexiones que permitan abonar en la discusión sobre la reconfiguración que ocurre en los sistemas de pensiones chileno y mexicano en el contexto actual.

2. Seguridad social y sistemas de pensiones: conceptos clave

Para adentrarse al tema de estudio, conviene retomar algunos conceptos fundamentales vinculados a la seguridad social y las pensiones. En ese sentido, Seco & Romo (2005: 1) indican que la protección social, seguridad social y previsión social, de forma general, pueden considerarse como estructuras de organización o sistemas institucionalizados de administración, comúnmente de carácter estatal, para enfrentar diversas contingencias que pueden afectar la vida de sus comunidades e individuos ya sea de manera eventual o permanente, e incluye prácticas administrativas que permiten el pago de las prestaciones correspondientes.

Por tanto, la protección social es un derecho fundamental y se refiere a una categoría más amplia que incluye la seguridad social y ésta a su vez la previsión social como subcategorías. En particular, la seguridad social en el mundo tiene como origen la protección de los derechos que derivan de la dignidad de las personas, la cual debe ser el centro del orden civil y social, y de todo sistema de desarrollo técnico y económico. Estos derechos personales y sociales deben ser reconocidos, promovidos y garantizados por el Estado, de manera que el principio de solidaridad asegure el bien común y el bienestar social de los ciudadanos (González, 2003).

De tal manera que, según la ONU & CEPAL (2006) la seguridad social se entiende como el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades, como accidentes o enfermedades, o ante la vejez o el embarazo. La falta de acceso a los servicios de protección social menoscaba la capacidad de los individuos para enfrentar contingencias ajenas a su control que pueden disminuir de manera importante su nivel de vida y el de sus familias. La seguridad social como derecho humano permite promover el desarrollo económico y social en todos los niveles.

Acorde a Marco (2004), el objetivo fundamental de la seguridad social es garantizar derechos sociales, tales como percibir una pensión y otorgar seguridad económica a las personas adultas mayores. La seguridad social supone que la sociedad fija el deber social de trabajar, por lo

se ve obligada a responsabilizarse por la atención de las enfermedades y accidentes que se sufran e incapaciten de manera temporal o permanente para el cumplimiento del trabajo, y que al término de la vida laboral, con la llegada de la vejez, asegure el derecho al descanso y garantice al trabajador goce el fruto de sus esfuerzos individuales y colectivos anteriores (Cañizares, 2015: 216).

Al respecto, Ramírez (2019: 213) argumenta que las pensiones han sido definidas como medios de mantenimiento o de compensación de ingresos monetarios ante los riesgos que los trabajadores enfrentan a lo largo de su vida laboral, ya sea enfermedad, riesgos de trabajo, discapacidad, invalidez, vejez o la muerte. En ese sentido, destacan dos elementos: la forma de financiarlas y la de construir los beneficios. Para su financiamiento, se conciben dos momentos en el ciclo de vida de las personas, el primero se considera de acumulación, referente al periodo de su vida activa como trabajador donde cotiza mediante aportaciones y ahorro; y el otro periodo, identificado con el retiro, periodo de vida pasiva para el trabajador y momento en que las pensiones se convierten en la única posibilidad de ingresos (Ramírez et al., 2018: 146).

Un aspecto común de los sistemas de protección social a nivel global, es el reto de proporcionar una cobertura plena y efectiva a los trabajadores en todas las formas de empleo, incluidas las modalidades que carecen de protección social, tales como, los trabajadores a tiempo parcial, con contratos temporales, trabajadores autónomos y con relaciones laborales poco claras, y los trabajadores en plataformas digitales. Por lo cual, el rol de los sistemas de protección social es fundamental para prevenir y reducir la pobreza, mejorar la seguridad de los ingresos y reducir la desigualdad (Behrendt & Nguyen, 2018).

Menciona la Organización Internacional del Trabajo – OIT –, que los sistemas de seguridad social destinan ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, embarazo, cuidado de los hijos y pérdida del sostén de la familia. En ese tenor, el Convenio 102 de la OIT es el instrumento internacional de mayor relevancia para garantizar los derechos mínimos de los trabajadores en materia laboral, otorgándoles asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, desempleo de vejez y familiares de maternidad, por mencionar algunos, lo cual contribuye a construir sociedades más solidarias, equitativas e inclusivas (CEFP 2013).

Sin embargo, de acuerdo a Pierre (2015) con el aumento de la esperanza de vida se ha tratado de disminuir las cotizaciones patronales para financiar las jubilaciones, así como prolongar el periodo de permanencia de los trabajadores en el mercado laboral, todo lo anterior influye en la desvalorización de la fuerza de trabajo.

3. Sistemas de pensiones en América Latina: Chile y México en perspectiva

En este apartado se realizará un breve repaso sobre el desarrollo de la seguridad social en América Latina, en concreto en Chile y México, considerando las reformas que han implementado a la fecha y sus implicaciones para los trabajadores.

Los principales antecedentes de los esquemas de seguridad social en el mundo se encuentran en los planes de Bismarck y Beveridge¹; sin embargo, la adopción de estos sistemas en América Latina sería posterior, lo cual implicó la configuración de esquemas de protección social precarios e insuficientes.

Después de la Segunda Guerra Mundial, con el auge de los gobiernos nacionalistas y desarrollistas, se generó una redistribución de la riqueza en varios países, ampliando los derechos y los esquemas de seguridad social que permanecen vigentes. No obstante, en la década de los setenta tendrían lugar crisis económicas recurrentes donde se implementaron una serie de reformas, incluyendo las pautas para acceder a la seguridad social (Guillén, 2014: 17).

Así, con la adopción y consolidación de las políticas neoliberales a partir de la segunda mitad de la década de los setenta se impulsó un modelo de privatización, el cual destruyó importantes conquistas laborales, entre ellas, los sistemas de protección que se habían logrado. Donde la condición de formalidad laboral del trabajador para acceder a los sistemas de seguridad social ha dejado excluida a gran parte de la población trabajadora en la región.

América Latina se caracteriza por su complejidad, destacando los casos de Chile y México por la situación paradójica que enfrentan los pensionados en estos países, sobre todo, a partir de la transformación de sus esquemas de pensiones, al transitar de uno público a un sistema privado. En ese sentido, en 1981 Chile se convirtió en el primer país de América Latina en pasar de un sistema de pensiones público de reparto, a uno privado basado en la capitalización individual, en fondos privados de pensiones (ver cuadro 1). En el primero el trabajador conoce el monto de su pensión, mientras que, en el segundo, la pensión dependerá del comportamiento de los mercados financieros

(Alanis & Soto, 2020: 40). Posteriormente, otros catorce países latinoamericanos también privatizaron su sistema de pensiones, incluido México en 1997 (ver cuadro 1), que adoptó este sistema privado en un contexto de alta segmentación (Ortiz et al. 2018).

La seguridad social, más que un derecho laboral, es un derecho humano; además promueve el desarrollo económico y social, permite reducir las asimetrías y evitar la situación de pobreza en el retiro. Se trata de una conquista laboral, resultado de las luchas obreras y como una responsabilidad pública de proteger al trabajador ante la pérdida de su ingreso laboral, a partir de un principio de justicia social. Sin embargo, como se ha mencionado está sujeto a la condición de un vínculo con el trabajo formal y, además, tiende a reproducir las desigualdades salariales.

Cuadro 1.
Reformas al sistema de pensiones en América Latina

País	Ley	Fecha de promulgación	Fecha de implementación
1a Generación			
Chile	D. L. No. 3.500	13-Nov-1980	1-May-1981
2ª Generación			
Perú	Decreto Ley 25.897	6-Dic-1992	21-Jun-1993
Argentina	Ley 24.241. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones	23-Sep-1993	15-Jul-1994
Colombia	Ley 100. Sistema de Seguridad Social Integral	23-Dic-1993	1-Abr-1994
Uruguay	Ley 16.713	11-Sep-1995	1-Abr-1996
México	Ley del Seguro Social	21-Dic-1995	1-Jul-1997
Bolivia	Ley de Pensiones No. 1732	29-Nov-1996	1-May-1997
El Salvador	Decreto No. 927. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones	3-Dic-1996	15-Abr-1998
3ª Generación			
Costa Rica	Ley 7.523 del Régimen Privado de Pensiones Complementarias Ley	24-Ene-2000	1-Abr-2001

	7983. Ley de Protección al Trabajador		
Nicaragua	Ley 340. Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones	15-Mar-2000	No
Ecuador	Ley de Seguridad Social	30-Nov-2001	No
República Dominicana	Ley 87-01	9-May-2001	Implantación gradual 2003–2006

Fuente: Ortiz et al. (2018)

Ante este panorama se observa la desvinculación existente entre el mercado laboral y la seguridad social, ya que otras formas de ocupaciones informales carecen de seguridad social, en concreto, en México alrededor del 40 por ciento de los trabajadores aspira a tener una pensión y el 60 por ciento restante carece de estos beneficios sociales. En el caso de Chile 30 por ciento de los trabajadores están excluidos. Es decir, los sistemas de pensiones se encuentran segmentados y jerarquizados reproduciendo la desigualdad de los ingresos en el mercado laboral.

3.1. Evolución de los sistemas de pensiones en Chile y México

Los sistemas de pensiones son resultado de luchas y reivindicaciones obreras para mejorar sus condiciones de vida en el retiro (Pierre, 2015). Sin embargo, las modalidades y regímenes se han transformado, dejando de cumplir su propósito fundamental de brindar protección para la clase trabajadora, en cambio, han priorizado las necesidades del sector financiero, siguiendo las tendencias internacionales. En este contexto, donde predomina la búsqueda de ganancias, el sector financiero encuentra nuevas formas de valorizarse, siendo una de ellas las pensiones.

A continuación, se explica de manera breve la evolución de las trayectorias de los sistemas de pensiones en Chile y México, para conocer el contexto y las condiciones en las que se han desarrollado, así como encontrar puntos de coincidencia en ambos países. Para el caso latinoamericano, Chile fue el precursor en la privatización de su sistema de pensiones, siendo un referente para los demás países del continente.

a) Chile

Así, según Fisher (2013: 22) antes de la década los ochenta, el sistema de pensiones en Chile

consistía en el Programa de Pensiones no Contributivas Asistenciales – PASIS –, correspondiente al sistema de reparto, el cual fue creado en 1975 con el fin de beneficiar a la población más vulnerable, mayores de 65 años y discapacitados menores de 18 años, que no contaran con otro programa de asistencia social. No obstante, a principios de la década de los ochenta, Chile cambió su sistema de pensiones por uno de contribuciones definidas o de cuentas individuales, el cual sirvió de modelo para que otros países latinoamericanos comenzaran a adoptarlo, administrado de manera privada (Martínez, 2013: 25). Siendo el sistema privado de pensiones basado en cuentas individuales una de las reformas más representativas del régimen militar.

Posteriormente, para 2008, se implementó una reforma al esquema pensionario chileno debido a que el régimen anterior no consideraba un gran número de personas que habían cotizado por no cumplir los requisitos mínimos para acceder a los beneficios del sistema, y la concentración del sistema en pocas Administradoras de Fondos de Pensión – AFP –, percibiendo grandes rentabilidades y a su vez, representando altos costos para los trabajadores a través de sus comisiones.

A partir de lo anterior y para contrarrestar los efectos negativos de la reforma de privatización, se introdujeron dos pilares al sistema pensionario, uno público mediante una Pensión Básica Solidaria – PBS – y un pilar voluntario, el Aporte Provisional Solidario – APS –. De esta manera se buscó ampliar la cobertura del sistema y mejorar la distribución del ingreso.

Por medio del sistema de pensiones de cuentas individuales, los trabajadores asalariados o independientes construyeron un capital con sus ahorros, el cual sería la base para sus pensiones futuras. Dichos ahorros a su vez fueron canalizados a las empresas nacionales o extranjeras mediante la compra por parte de las AFP de activos financieros – bonos y acciones –.

Sin embargo, y de manera contradictoria, mencionan Guardia B., Clark M., & Martner (2007: 16) que justamente los ahorros de los trabajadores posibilitaron la conformación de un sector financiero que promovió el crecimiento de las grandes empresas. Por tanto, con el sistema de cuentas individuales se abandonó la solidaridad generacional y sus componentes redistributivos.

El sistema de pensiones chileno genera dudas por su bajo desempeño en el pago de pensiones a través del sistema de cuentas individuales. En 2006 cerca del 59 por ciento de la fuerza laboral cotizaba en el sistema de cuentas individuales, y 3.5 por ciento permaneció con el sistema anterior estatal, lo cual implicó que 37.5 por ciento quedó excluido de la seguridad social. Se trata

de un sector conformado, sobre todo, por los trabajadores independientes. A mediados de 2007, los activos del sistema de capitalización eran equivalentes al 70 por ciento del PIB; de las 22 AFP que existían en los años 90, quedaron 6, conformando un oligopolio. Las tres AFP más grandes concentraron el 79 por ciento de afiliados y el 80 por ciento de los activos administrados, mientras que en 2017, solo siete AFP continúan operando, y tres concentran el 74.6 por ciento de los afiliados (Guardia B. et al. 2007: 8). Señalan Gálvez & Kremmerman (2020) que el poder de las AFP es económico y político, representando las AFP el 80.7 por ciento del PIB en febrero de 2020, convirtiéndose en la industria más importante del país, y también la más concentrada.

La experiencia de Chile muestra como el sistema privado de pensiones de cuentas individuales produce y reproduce grandes costos sociales, los cuales son asumidos sobre todo por los trabajadores.

b) México

En lo que respecta al caso de México, una de las mayores conquistas de los trabajadores es la obligatoriedad del financiamiento del retiro con cotizaciones obreras y patronales, y la garantía de las prestaciones. En México, el derecho a la seguridad social y las instituciones del sistema pensionario se desarrollaron en el marco del artículo 123 de la Constitución entre 1925 y 1959 (Damián, 2016: 6).

Las pensiones se basaban en un sistema de reparto, el cual permitía que las aportaciones corrientes de los trabajadores activos se canalizaran a las pensiones de los jubilados. No obstante, el sistema de reparto evidenció los desequilibrios entre las aportaciones que se realizaban y los beneficios recibidos por los pensionados (Martínez, 2013: 15). Siendo ésta una de las razones para buscar el reemplazo del antiguo sistema de pensiones por uno de contribuciones definidas, donde los trabajadores, empleadores y gobierno hacen aportaciones, al menos por 25 años a cuentas individuales.

Finalmente, en 1997, fue implementado el esquema de contribuciones definidas, se trata de pensiones financiadas mediante aportaciones a cuentas individuales, y administrado por el sector privado, para crear las pensiones de los trabajadores que laboran en el sector privado y cotizaban en el Instituto Mexicano del Seguro Social – IMSS –; reemplazando el sistema tradicional de pensiones vigente desde 1943 (Martínez, 2013: 13).

Posteriormente, en 2008 se incorporaron a aquellos que pertenecían al Instituto de Seguridad de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado – ISSSTE –. Este sistema coexiste con el esquema de beneficio definido. Donde el IMSS, y ISSSTE cubren al mayor número de la población pensionada.

Las cuentas individuales son el pilar de este nuevo sistema pensionario, las cuales, son administrados por instituciones financieras llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro – AFORE –, canalizando los ahorros de la cuenta individual destinados al retiro, cesantía y vejez al mercado bursátil, a través de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro – SIEFORE –. Estas cuentas individuales se conforman a su vez de cuatro subcuentas: aportaciones voluntarias, aportaciones complementarias, vivienda y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Según los promotores de estas reformas, uno de los objetivos del actual sistema de pensiones, es que los recursos acumulados en las cuentas individuales, que se concentran en las SIEFORE, sean suficientes para que los trabajadores accedan a un retiro digno, por ello se busca generar la mayor rentabilidad de estos fondos y evitar exponer a riesgos el ahorro de los trabajadores para su retiro (Martínez, 2013: 14). No obstante, la realidad ha resultado ser contradictoria al respecto, y dichos supuestos no se cumplen.

El sistema mexicano de pensiones se encuentra fragmentado, donde se incluyen esquemas de pensiones sociales no contributivas federales y estatales, el Sistema de Ahorro para el Retiro – SAR – de contribución definida obligatoria, esquemas de pensiones especiales para ciertos empleados estatales y para las universidades públicas y, planes voluntarios de pensiones individuales y ocupacionales (OCDE 2016: 30). Cada esquema supone distintos beneficios, tasas de reemplazo y montos de pensiones, es por esta razón que se sostiene que existe una desigualdad de origen en las pensiones de los trabajadores, y que el sistema se encuentra fragmentado, ya que coexisten diversos sistemas de pensiones, sin lograr homogenizar criterios, es decir, no se puede aspirar a un sistema de pensiones justo y sostenible. Donde coexisten pensiones millonarias – concentradas por un grupo reducido –, mientras gran parte de la clase trabajadora percibe pensiones insuficientes para tener un retiro digno (Alanís & Soto, 2020: 45).

Además, producto de las desigualdades generadas en el mercado laboral, la seguridad social no ha logrado cubrir a la totalidad de la población. Por ello surgen otros esquemas o sistemas como las denominadas transferencias monetarias para adultos mayores que no permiten superar la

situación de pobreza, dado los bajos montos que se ofrecen que no permiten alcanzar un salario mínimo ni la canasta básica.

Considerando que la seguridad social depende en gran medida de las condiciones del mercado laboral, y que además se encuentra condicionada por la formalidad del empleo, existe una gran parte de la población que no logra acceder a dicho derecho, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo – ENOE –, la informalidad para el segundo trimestre de 2022 representaba el 55.7 por ciento (INEGI, 2022). Por tanto, los trabajadores independientes, empleadores, trabajadores por cuenta propia y los trabajadores subordinados no remunerados están excluidos del sistema de seguridad social vinculado al trabajo.

De acuerdo a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro – CONSAR – bajo un sistema de pensiones de contribución definida la pensión de una persona depende de factores como el monto de aportaciones obligatorias y voluntarias, rendimientos, comisiones cobradas por la administración de los recursos, edad de retiro, esperanza de vida, salario, etc. La evolución de estos elementos determinará que la pensión sea mayor o menor.

Sin embargo, las reformas legales han permitido canalizar los recursos de los trabajadores a través de las SIEFORE a inversiones de alto riesgo, permitiendo la compra de notas de crédito e instrumentos de inversión ligados a índices bursátiles nacionales e internacionales. Bajo el supuesto de disminuir el riesgo mediante una mayor diversificación, y con ello, obtener rendimientos mayores se incluyen instrumentos relacionados a diversos mercados bursátiles. Paradójicamente, ha ocurrido lo contrario, donde cada vez se permite una mayor inversión en instrumentos financieros más especulativos y que exponen a un mayor riesgo los ahorros de los trabajadores.

4. Pensiones en Chile y México en un entorno de incertidumbre

De acuerdo al panorama mostrado a lo largo del trabajo se observan los principales retos y desafíos que afrontan los sistemas de pensiones tanto en Chile como en México, señalando algunos elementos comunes en sus trayectorias, al tratarse de economías emergentes en un contexto de desregulación financiera, creciente financiarización, inestabilidad laboral, desmantelamiento de los esquemas de seguridad social, el acelerado envejecimiento poblacional y los efectos provocados por la pandemia por COVID-19, que han evidenciado las profundas desigualdades y vulnerabilidades existentes a nivel global.

De esta manera, la privatización de las pensiones es un elemento fundamental para comprender la reconfiguración de los sistemas de pensiones en la región, ya que supuso cambios importantes en el retiro de los trabajadores, y posibilitó la creación de instituciones e instrumentos que sirven al sector financiero en la búsqueda de mayores ganancias a través de la valorización de las pensiones de los trabajadores a través de la especulación en los mercados. Exponiendo el ahorro para el retiro a nuevos riesgos.

En ese sentido, Correa & Girón (2006: 279) argumentan que los fondos de pensiones privados son una característica innovadora del sistema financiero mundial como respuesta a los cambios institucionales ocurridos en los años setenta y con la dominación de instrumentos financieros no bancarios que aumentó la liquidez financiera mundial y transformó la dinámica de los agentes financieros. La valorización del capital se desplazó del sector productivo al sector financiero, particularmente al mercado de capitales, donde los inversionistas institucionales y los fondos de inversión ocupan un papel fundamental como oferentes de ahorro, y demandantes de títulos financieros. Los fondos de pensiones privados se extendieron en Europa y Estados Unidos a fines de los años sesenta, estas reformas institucionales se implementaron posteriormente al resto de Latinoamérica con Chile como el país precursor de la región.

Actualmente, tanto Chile como México están en un proceso de reformas, sin embargo, éstas apuntan a la permanencia del sector financiero para gestionar las pensiones. En México los ahorros de los trabajadores representan el 20 por ciento del PIB, siendo el segundo activo financiero más importante; mientras que en Chile corresponden al 80 por ciento del PIB, constituyendo la mayor industria del país, no obstante, dichos recursos son concentrados y manejados por las AFORE y AFP respectivamente.

Durante la pandemia por COVID-19 se observó además la vulnerabilidad de los trabajadores para poder hacer frente a esta emergencia, donde se profundizaron las brechas entre trabajadores formales e informales, los primeros vieron la disminución de sus salarios e incluso la pérdida de sus puestos de trabajo, recurriendo a otros mecanismos para solventar sus gastos en un escenario de incertidumbre global – préstamos, deudas, emprendimientos, ocupaciones informales, por mencionar algunas –. Por su parte, los trabajadores informales, ya de por sí desprovistos de garantías sociales, acceso a la salud y a una pensión, se acentuó su condición de exclusión y se vieron obligados a continuar desempeñando sus ocupaciones aun con los riesgos que la emergencia

sanitaria conlleva. Estas desigualdades se agudizaron en todos los niveles, ya que las economías más desarrolladas lograron un acceso más rápido a las vacunas, mejores condiciones de sanidad, posibilidad de otorgar seguros al desempleo y de mantener una mayor cantidad de empleos, así como mejores expectativas de recuperación económica de cara al fin de la crisis sanitaria.

En el caso de los fondos privados de pensiones – AFP, AFORES –, lograron mantener sus rendimientos durante la pandemia por COVID-19, de acuerdo a Alanis & Meireles (2022: 147), en el caso de las AFORES incluso lograron aumentar sus ganancias en un escenario donde la mayoría de los indicadores económicos sufrían pérdidas, sumado a la creciente volatilidad financiera. No obstante, estos beneficios no se reflejaron en los ahorros de los trabajadores.

A cuatro décadas de la implementación del modelo privado de pensiones en Chile se reconoció el fracaso del sistema privado de pensiones, debido a los bajos montos de pensiones que otorga. Así, el futuro de los sistemas de pensiones en Chile y México aun resulta incierto, dado que los esfuerzos por mejorar las condiciones de los pensionados desde los gobiernos han sido insuficientes, y las recientes reformas implementadas mantienen una tendencia a favorecer el esquema de capitalización individual, incrementando las brechas de desigualdad entre los trabajadores y reduciendo el monto de los ahorros para el retiro.

5. Conclusiones

Los sistemas de pensiones mexicano y chileno han pasado por diferentes etapas desde su implementación, destacando la reforma de privatización; debido a la profundización de los desafíos que implicó para los esquemas pensionarios, tales como la desigualdad y fragmentación de las pensiones, exclusión de gran parte de la población, baja cobertura y falta de universalidad, suficiencia y sostenibilidad, el envejecimiento de la población, la informalidad laboral, bajos salarios que limitan la capacidad de ahorro del trabajador, aportaciones insuficientes, baja tasa de reemplazo y, en consecuencia, bajas pensiones, pérdida de la solidaridad intergeneracional y mala administración de los ahorros, y actualmente ambos sistemas están llegando a limitaciones importantes para las generaciones que se jubilan bajo estos esquemas privados.

Aunado a ello, se tiene la administración de los ahorros de los trabajadores por parte del sector financiero, así como la exposición a los riesgos en los mercados especulativos. En este proceso las ganancias obtenidas de la administración de las pensiones no están en manos de sus

verdaderos dueños, los trabajadores, quienes ven reducidos los montos de sus pensiones.

Mientras la tendencia a nivel mundial es revertir la privatización de las pensiones, países como México y Chile son de los pocos que conservan el esquema de capitalización individual. A pesar de los resultados que ha dejado este modelo y las bajas pensiones que se otorgan a la mayoría de la población en su retiro.

La crisis sanitaria por COVID-19 expuso la necesidad de construir sistemas de pensiones más equitativos, universales y sostenibles que permitan un retiro digno para los trabajadores al término de su vida laboral. De ahí que se refuerzan los motivos para transitar a nuevos esquemas de jubilación, que realmente otorguen protección ante las contingencias de la vida y que permitan afrontar los riesgos en la vejez, así como disfrutar de la etapa de retiro garantizando el acceso a la salud y la certidumbre de un ingreso.

Referencias

- Alanis Gutiérrez, Teresa Lizeth, y Roberto Soto Esquivel. 2020. “Sistema de pensiones en México. Una burbuja a punto de estallar”. *Ola Financiera* 13(35):32–51. doi: 10.22201/fe.18701442e.2020.35.75508.
- Alanis, Lizeth, y Monika Meireles. 2022. “Ellos ganan en México: fondos de pensión y beneficios financieros durante la pandemia”. Pp. 133–56 en *COVID-19 y el desarrollo económico en América Latina: debates teóricos, dilemas de financiamiento y escenarios pospandémicos*, editado por M. Meireles, B. De Conti, y D. Guevara. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas (IIEc-UNAM).
- Behrendt, Christina, y Quynh Anh Nguyen. 2018. “Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work”. 41.
- Cañizares Abeledo, Diego Fernando. 2015. *Derecho laboral*. La Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.
- CEFP. 2013. *Indicadores sobre seguridad social en México*. México: CEF, Centro de estudios de las finanzas públicas.
- Correa, Eugenia, y Alicia Girón, eds. 2006. *Reforma financiera en América Latina*. 1. ed. Buenos Aires: [México, D.F.]: CLACSO; Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.

- Damián, Araceli. 2016. “Seguridad social, pensiones y pobreza de los adultos mayores en México”. *Acta Sociológica* 70:151–72. doi: 10.1016/j.acso.2017.01.007.
- Fisher, Eloy. 2013. “Estabilización automática y seguridad social: Brasil, México, Costa Rica y Chile”. *Problemas del desarrollo* 44(173):9–29.
- Gálvez Carrasco, Recaredo, y Marco Kremerman Strajilevich. 2020. “¿AFP para quién? Dónde se invierten los Fondos de Pensiones en Chile”. *Estudios de la Fundación SOL* 1–70.
- González Roaro, Benjamín. 2003. *La seguridad social en el mundo*. 1. ed. México, D.F: Siglo XXI Editores.
- Guardia B., Alexis, Regina Clark M., y Gonzalo D. Martner. 2007. *Rompiendo mitos: la reforma del sistema de pensiones en Chile*. editado por Y. Quiroga y J. Ensignia. Santiago de Chile: Friedrich Ebert Stiftung.
- Guillén, Arturo. 2014. “La unión europea en el torbellino de la crisis global”. Pp. 13–60 en *Crisis global y encrucijadas civilizatorias*, editado por L. Arizmendi Echeconpar.
- INEGI. 2022. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, nueva edición. Cifras durante el segundo trimestre de 2022*. Comunicado de prensa. 439/22. Ciudad de México: INEGI.
- Marco, Flavia, ed. 2004. *Los sistemas de pensiones en América Latina: un análisis de género*. 1. ed. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL.
- Martínez Preece, Marissa del Rosario. 2013. “Riesgo financiero de los fondos de pensión”. Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Economía, México.
- OCDE. 2016. “Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones México”.
- OIT. 2009. “Responder a la crisis: construir una protección social básica”. *Trabajo* (67):48.
- ONU y CEPAL. 2006. *Panorama social de America Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Ortiz, Isabel, Fabio Durán-Valverde, Stefan Urban, y Veronika Wodsak, eds. 2018. *Reversing Pension Privatizations Rebuilding Public Pension Systems in Eastern Europe and Latin America*. 1ra ed. Geneva, Switzerland: ILO.
- Pierre, Matari. 2015. “Jubilarse en el capitalismo de hoy. La clase trabajadora y los fondos de pensión”. *Memoria. Revista de crítica militante* (256):48–50.
- Ramírez López, Berenice. 2019. “La crisis social y fiscal de las pensiones y el envejecimiento en México”. 47.
- Ramírez López, Berenice, Isalia Nava Bolaños, y Gabriel Badillo González. 2018. “Las raíces de

la desigualdad y de la exclusión previsional en México: propuesta para su rediseño”. Pp. 143–72 en *Desigualdades, exclusión y crisis de sustentabilidad en los sistemas previsionales de América Latina y el Caribe*, Colección Becas de investigación. Buenos Aires: CLACSO-CLATE.

Seco, Martin, y Marino Romo. 2005. *La organización de la seguridad social*. Buenos Aires.

Notas _____

¹ El primer sistema de seguridad social moderno fue implementado en 1871 en Alemania con Bismarck para proteger económicamente a todos los grupos vulnerables de riesgos mayores. En 1942 el Gobierno del Reino Unido publicó el Plan Beveridge – o Beveridge Report – que dio lugar a la creación del primer sistema unificado de seguridad social (OIT, 2009: 2).

Condiciones de trabajo de los obreros de la industria maquiladora en contexto de la pandemia del Covid 19, caso de Mexicali, Baja California, México

Working conditions of worker in the maquiladora industry in the context of the Covid 19 pandemic, case of Mexicali, Baja California, México

Margarita Barajas Tinoco^{}, Norma García Leos[†] y Angélica Lidia Saucedo Parra[‡]*

Resumen: Las condiciones de trabajo de los obreros en la industria maquiladora en la Frontera Norte de México, han sido abordadas a través del tiempo con metodologías cuantitativas y cualitativas por reconocidos investigadores, desde que en el siglo pasado este tipo de industria se conformó en una base económica y estructura productiva de la población económicamente activa, configurando dinámicas socioeconómicas particulares en ciudades fronterizas de México.

Abstract: Las condiciones de trabajo de los obreros en la industria maquiladora en la Frontera Norte de México, han sido abordadas a través del tiempo con metodologías cuantitativas y cualitativas por reconocidos investigadores, desde que en el siglo pasado este tipo de industria se conformó en una base económica y estructura productiva de la población económicamente activa, configurando dinámicas socioeconómicas particulares en ciudades fronterizas de México.

Palabras Clave: Obreros; maquiladoras; condiciones de trabajo.

1. Introducción

El objetivo del presente trabajo¹ es dar cuenta sobre el álgido proceso vivido por obreros de la industria maquiladora de Mexicali, Baja California, México, en el contexto de la emergencia sanitaria y pandemia de la enfermedad COVID-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 11 de marzo del 2020. Con el propósito de cumplir el objetivo dentro de un marco más amplio de espacio- tiempo para su mejor comprensión, este documento se estructura con cuatro

^{*} Doctora en Ciencias Sociales Aplicadas por el Colef, líneas de investigación en trabajo, empleo en servicios migraciones. Adscrita al IIS-UABC, mbarajas@uabc.edu.mx

[†] Licenciada en Sociología por la UABC, líneas de investigación en estudios sociales, trabajo doméstico, género y educación. Adscrita al IIS-UABC, nleos@uabc.edu.mx.

[‡] Doctora en Ciencias Económicas por la UABC, líneas de investigación en empleo, educación financiera y dinámica económica regional. Adscrita a la FCSyP, UABC. angelica.saucedo@uabc.edu.mx

apartados. Primeramente se incursiona con algunos antecedentes sobre el origen, desarrollo e importancia de la actividad económica de la industria maquiladora para la región y algunas características de su mano de obra para enseguida, pasar a compartir algunos significados de y por la pandemia, elaborados y difundidos en su propio año y contexto inmediato. Se pasa después a sistematización de información para dar lugar a dos apartados más y exponer propiamente algunos efectos de la pandemia por COVID-19 en la maquiladora de la región destacando prioritariamente los aspectos de impacto económico y sociales; no obstante que dichos impactos están estrechamente relacionados y ampliamente se corresponden, se optó separarlos por orden de sistematización y exposición.

Dentro del apartado de las principales afectaciones sociales por la pandemia del COVID-19, se narran tres casos en Mexicali, Baja California, donde los trabajadores tuvieron una actuación de expresión, manifestación y denuncia frente a sus vulneradas condiciones de trabajo, principalmente bajo riesgo de contagio y sus implicaciones. La narración de los casos muestra los estados sensibles y vulnerados de una parte de la clase trabajadora cuya condición dentro de la estructura social ha sido históricamente precaria, aún con trabajo plenamente formal.

Los efectos inmediatos de la pandemia tuvieron su actuación fundamental en el propio año de suceso y declaración, 2020; los desenlaces del contexto de la emergencia sanitaria fueron dándose de forma pausada, distinta, adoptada y adaptada, según ámbito específico, organización, giro y demás. En el sector del giro maquilador sucedió, y sigue, la configuración de procesos considerados lógicos desde el momento que su esencia y funcionalidad es ser entidad en la cadena global de valor en la producción capitalista. Por cuestiones de espacio esta sección no se incorpora, por lo que se pasa directamente a consideraciones finales con ideas orientadas hacia una reflexión posible de compartir y madurar.

2. Algunos antecedentes sobre la maquiladora en la Frontera Norte de México y Mexicali Baja California

El desarrollo de la industria en México y en sus diferentes regiones ha sido explicada por los procesos de migración y urbanización que, a su vez, han significado desplazamientos de actividades en el espacio y crecimiento diferencial de las actividades en lugares distintos de la forma que Singer (1980) lo entiende en general y que para el caso de la Frontera Norte² Tamayo

(1992) y Galván, Oscar. y García, Jesús., (2018) lo refieren.

Históricamente el origen del giro industrial ha sido documentado desde el siglo pasado en diversas publicaciones por distintos estudiosos de la sociedad y economía fronteriza del Norte de México. Los iniciales estímulos proporcionados dentro del espacio fronterizo, consistentes en importar bienes del extranjero sin pago de aranceles, sentó una de las bases más importantes para la industrialización de la zona fronteriza (Ver Douglas y Hansen, 2003). Cabe señalar que, dentro del programa Bracero, por parte de Estados Unidos se fueron dando oleadas de deportaciones de mexicanos (entre 1921 y 1939), de las cuales amplios contingentes de población fueron tomando como residencia ciudades de la frontera norte; hacia 1954 cuando el programa se canceló unilateralmente por parte de Estados Unidos, fueron deportados casi un millón de mexicanos (Durand, Jorge 2007). Para mediados de la década de los sesenta el paisaje de la Frontera Norte era de abundante mano de obra y escasos de empleo; por tanto, el Programa de Industrialización de la Frontera (PIF) por parte del gobierno mexicano en 1965 constituyó una respuesta oportuna a esta realidad (Galván, Oscar. y García, Jesús., 2018). De la década de los sesenta también destaca el Programa de Desarrollo Económico Fronterizo y el Programa de Importación de Artículos de Consumo Necesario³. Mungaray y Moctezuma (1984) y Meza L. José (1993) documentaron la creación de una Comisión Intersecretarial para el desarrollo de la región, cuyos objetivos fueron rescatar el mercado fronterizo en beneficio de los productores nacionales.

Estos procesos y políticas fueron dando origen, configuración y dinámica a una actividad económica manufacturera y a una estructura ocupacional cuyo peso de la industria marcaba el paisaje de base económica a la manera como Graizbord Boris y Garrocho (1986) lo asimilan.

A efecto de seguir impulsando la industria maquiladora

el Gobierno Federal publicó el 1 de noviembre de 2006 el Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (Decreto IMMEX), con el objetivo de fortalecer la competitividad del sector exportador mexicano, y otorgar certidumbre, transparencia y continuidad a las operaciones de las empresas, precisando los factores de cumplimiento y simplificándolos; permitiéndoles adoptar nuevas formas de operar y hacer negocios; disminuir sus costos logísticos y administrativos; modernizar, agilizar y reducir los trámites, con el fin de elevar la capacidad de fiscalización en un

entorno que aliente la atracción y retención de inversiones en el país. (Secretaría de Economía, s/f)

Dentro de una trayectoria el sector industrial maquilador⁴ se ha mantenido hasta la fecha como uno de los giros económico más importantes en México, con poco más de 6 mil establecimientos se ha estimado contar con 3 millones de trabajadores. A nivel de la Frontera Norte 1.8 millones de trabajadores en 3 700 empresas, la mayoría de origen trasnacional (Index, 2020 como se citó en Oprinari, Pablo. 2020). Baja California y Chihuahua se identifican por ocupar el primero y segundo lugar a nivel nacional por número de establecimientos. Aunque a través del tiempo el sector ha presentado periodos de expansión y relativa contracción, ha sido estable en la importancia que representa tanto en número de establecimientos como de empleos⁵. Para abril del 2018 se registró al nivel de la entidad de Baja California una cantidad de 938 establecimientos, siendo para este indicador el estado número uno dentro de diez entidades del país según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). El titular entonces de la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) declaró contar en este año con 8 establecimientos más con respecto a un año anterior, es decir, 2017. En cuanto al personal ocupado para este total de establecimientos se tiene el registro de 329 227 empleados; 15 885 más empleados que un año anterior. El funcionario referido describió que el aumento en el giro maquilador no solo era por establecimientos, sino también por el incremento en el nivel nominal de producción (Martínez Gabriel., 2018). Dentro del estado de Baja California, Mexicali ocupa el segundo lugar en importancia por número de maquiladoras y, en consecuencia, número de empleos. Se ha manifestado que “...las estadísticas (...) muestran que el negocio está en auge. En 2017, Mexicali registró 865 millones de dólares en inversión privada, un 55 por ciento más que el año anterior (...) se indicó que se crearon 2, 900 empleos el año pasado” (James Lan, 2018), con lo que se mantiene un total estimado de 70 mil empleos. De acuerdo a datos de INEGI (2022), para diciembre de 2019, Baja California registraba a nivel nacional una proporción de 17.7 por ciento con 914 establecimientos y Mexicali 145 establecimientos, alcanzando con ello prácticamente el 16 por ciento del total estatal. En cuanto a los giros de producción de la maquiladora en Mexicali existe una clara diversificación, pero su importancia se concentra de mayor a menor en electrónica, metalmecánica, automotriz, aeroespacial y médico (Ver Directorio de la Industria Maquiladora,

Mexicali, 2022)

En cuanto a los perfiles de la mano de obra en la maquiladora, aunque se mantienen algunas características constantes desde su creación, en lo general para el sector se ha transitado en predominancia de algunos atributos. Desde su origen en los años sesenta y hasta los primeros años de los noventa del siglo pasado, la mano de obra fue predominantemente de mujeres jóvenes y preferentemente solteras. Le sigue a esa época y en el contexto de inicio de la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre México, Estados Unidos y Canadá que inició en enero de 1994, una diversificación del giro productivo maquilador, aumento de las inversiones del sector y un incremento y nuevas localizaciones de las empresas en otras regiones de México, aparte de la frontera norte, como fue su origen. En esta época de mediados de los noventa, la maquiladora comenzó a incorporar también de manera importante mano de obra masculina, cuestión que hasta el momento se mantiene caracterizándose por tener incorporado un 60% de mano de obra femenina y 40% masculina, en general, por otra parte se han mantenido las demandas de personal especializado y calificado en áreas técnicas y administrativas, aspecto que a su vez ha impactado, junto con otros factores, al aumento en la región y localidad de los centros de educación públicos y privados, a la diversificación de carreras técnicas y a nuevos programas educativos para las necesarias formaciones de las personas como futuros empleados. En el caso de los obreros, el perfil escolarizado desde sus inicios fue de primaria terminada y/o no terminada y, en la actualidad, se ha expandido a solicitar como requisito el certificado de secundaria concluida, para algunos puestos incluso el de preparatoria. En los hechos no contar con la primaria terminada no es un impedimento para trabajar en la maquiladora, siempre y cuando se cumpla con otros requisitos básicos. Cabe decir, sin que por lo pronto se le dé un profundo tratamiento en esta versión del documento, que algunos requisitos a cumplir por los trabajadores y el mantener determinados niveles de condiciones de trabajo, han sido incorporados al capítulo 23 del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá, conocido como T-MEC⁶, evolución del Tratado de Libre Comercio, antes referido.

3. Inicios y algunos significados de la Pandemia SARS CoV- 2

Oficialmente fue en el mes de enero de 2020 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote de una nueva enfermedad por coronavirus en la provincia de Wuhan (Hubei),

China. El 30 de enero dicta las declaratorias de emergencia de salud pública. Para el 11 de marzo de 2020 “la OMS declaró el brote de coronavirus COVID-19 como una pandemia” (Dafne Papandrea, 2020, p.1).

Ante este hecho global, la ciencia médica, en términos del conocimiento y comprensión, tuvo la más alta presión para conocer y explicar la naturaleza y comportamiento de la enfermedad y, asimismo, la urgencia para encontrar su cura o contención con medicamentos y vacunas, para entonces desde luego inexistentes. El sector salud por su parte se autoevaluó y puso a prueba la capacidad (o incapacidad) de su infraestructura frente a una situación de emergencia sanitaria que se venía inminente. En el caso de México es el 27 de febrero de 2020 cuando la Secretaría de Salud detectó el primer caso de COVID-19 y es el 23 de marzo cuando hace la declaratoria de la Jornada Nacional de Sana Distancia para disminuir los contagios.

Las declaraciones del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁷ reflejan claramente el sentir del momento y dan idea de la magnitud de los desafíos en los siguientes términos:

Las dimensiones humanas de la pandemia del COVID-19 exceden con creces el ámbito de la respuesta sanitaria. Todos los aspectos de nuestro futuro se verán afectados: el económico, el social y el de desarrollo. Nuestra respuesta ha de ser urgente, coordinada y a escala mundial, y debe ofrecer ayuda inmediata a quienes más lo necesiten. (Ryder, Guy, 2020 s/p)

Desde luego que lograr o encaminarse a otorgar la ayuda a quienes más lo estaban necesitando, pasaba por posibilitar el tan necesario y llamado diálogo social y llevarlo a

... todos los ámbitos, desde los lugares de trabajo hasta las empresas, en las economías nacionales e internacional, (...) entre los gobiernos y los que están en primera línea: los empleadores y los trabajadores. Para que 2020 no sea una repetición de los años treinta. (Ryder, Guy, 2020, s/p.)

Para el caso de América Latina los impactos económicos del COVID-19 también se apreciaron de amplia magnitud debido a las restricciones impuestas para controlar la pandemia por

lo que el pronóstico fue (como sucedió) de “... caída en las exportaciones, la fuga de capitales, el desplome del turismo, el colapso de las remesas, y la contracción económica y el desempleo” (Ríos German., 2020, p. 10).

La crisis económica en Latinoamérica, que en si puede apreciarse como permanente, se recrudece en términos de que en esta ocasión todos los efectos sociales se encuentran vinculados y se fueron dando de manera intensa, además:

Según la CEPAL, al cierre de 2019, un 31% de los latinoamericanos se encontraba en situación de pobreza (192 millones de personas), mientras que un 12% vivían en pobreza extrema (72 millones). A pesar de que la inequidad se ha reducido en los últimos años, América Latina es la región más desigual del mundo, con importantes problemas de protección social a los más desfavorecidos. (Ríos German, 2020, p 11)

La contracción de la oferta en la producción por motivos del confinamiento ciertamente se da en todos los contextos socio territoriales, pero se fueron viviendo con diferencias, tanto en momentos como en intensidad.

En el caso de las actividades productivas, estas pasan por un periodo de pausa, clausura en algunos casos y después se van reanudando esas mismas actividades y se van retomando las ventas de productos en los mercados varios, local, nacional e internacional, según los casos. (Díaz González, 2021 p.41)

En el caso de la maquiladora de la frontera norte, por compartir diversas condiciones en aspectos de su giro de producción, procedimientos de importación y exportación de lo ensamblado y mano de obra con perfiles parecidos, entre otros elementos, las colocó con prácticas, experiencias y problemas comunes.

4. La maquiladora frente a la pandemia por COVID-19, principales afectaciones económicas

El estado de Baja California, como uno de los seis estados fronterizos del norte de México, históricamente ha mantenido indicadores económicos en niveles más altos que sobre el promedio nacional, esto se debe en parte a que mantiene una base económica diversificada debido a su propia

geografía natural de amplias zonas costeras, propicias para la explotación de la pesca, el turismo y puertos marítimos; de otra parte se debe a la dinámica del comercio y los servicios, potencializados por su ubicación de frontera internacional, más la importancia de la propia industria manufacturera, iniciada e impulsada por los distintos programas que a nivel nacional, han sido creados para la región. Esta economía dinámica y diversificada fue afectada, similarmente como en otras latitudes, en el contexto de la emergencia sanitaria internacional por la infección SARS-CoV-2 causante de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), en donde fueron paralizados varios procesos de la producción, con disminuciones de la oferta en consecuencia y parte del consumo, dado las políticas de confinamiento para la población. Cabe señalar que, de todos los atributos inherentes al significado de la pandemia, tal vez el más expandido y que cobró sensibilidad en los organismos, instituciones y sociedad, fue el de incertidumbre, en el sentido de que, como lo apunta Espinosa Carolina (2021).

Los desastres sociales son tanto regulares como imprevisibles; es decir, se sabe que pueden llegar a ocurrir, o que suceden cada cierto tiempo, pero el momento de su emergencia y el alcance de sus efectos son tan impredecibles que su eclosión toma por sorpresa a un conjunto de la población en un territorio determinado. (Espinoza Carolina 2021, p.285)

Los impactos económicos sucedieron prácticamente a nivel de todos los sectores y subsectores económicos, no obstante, estos fueron de distinta magnitud, de determinada especificidad y de diferentes consecuencias, tanto en los establecimientos, como en las unidades de producción y servicios, colectividades, familias e individuos. Las experiencias, las narraciones, los registros y los estudios al respecto que han sumado y siguen haciéndolo para sistematizar lo que sucedió con el fin de comprender, conocer y entender los procesos, son, desde el trabajo de las Ciencias Sociales, deseables, valorados y utilizables para fines encaminados a un bien común. En este camino y dentro de este propósito se rescatan para este documento los aportes de algunos trabajos llevados a cabo. Entre ellos se destaca de forma primordial el libro electrónico coordinado por Contreras Óscar .F (2021) intitulado *Ciencias Sociales en Acción: Respuestas frente al Covid-19*, publicado por el Colegio de la Frontera Norte (COLEF), con colaboraciones de avances y resultados de investigación de un conjunto amplio de investigadores e investigadoras de esta prestigiada institución, asimismo se suma el Grupo Interinstitucional de Investigación⁸ (GIDI)

(2020) con una diversidad de reuniones de trabajo efectuadas, puestas a disposición y elaboración de documentos, entre los que destaca *Impactos de COVID-19 en las Empresas de Baja California* (Documento 7). Asimismo, se puede indicar el papel de trabajo oportuno sobre análisis económico que ha venido desarrollando Deloitte⁹ y que, en el marco de Pandemia y contexto económico, también aportó. Específicamente llevó a cabo en el 2020 un sondeo con empresas de la región en Baja California para identificar efectos y tendencias para dimensionar el impacto de esta crisis y posibles respuestas.

En el contexto de la primera fase de la Pandemia en México y para nuestra región, se apuntaba lo siguiente:

Sin duda, habrá impacto en toda la economía, y sobre todo en los niveles de desempleo. Al mes de abril, Baja California acumulaba más de 22 mil empleos formales perdidos, y un sin número de empleos informales más. Sin duda, la aplicación estratégica y oportuna de estímulos privados y públicos para atenuar la situación se vuelve relevante, además que a nivel empresa, el correcto manejo del efectivo de corto y mediano plazo, niveles de apalancamiento y estructura de gastos se vuelve clave. (Deloitte, 2020)

Otros trabajos elaborados en el 2020 por Carrillo J. y Alejandro Brugués (2020) resumían en un foro virtual, a manera de hallazgos en el momento, lo siguiente:

- El impacto en las empresas del Covid-19 es altamente heterogéneo
- Zonas más pobladas y aquellas orientadas a las actividades turísticas las más afectadas
- La frontera norte, en términos de empleo, se recupera más pronto que en el resto del país
- El cierre parcial de la frontera ha tenido un efecto negativo en las economías de los hogares, pero en el comercio y los servicios ha sido menor. Aunque la segunda ola presenta nuevos cierres y efectos económicos quizás más fuertes.

- Por su parte las maquiladoras han logrado crecer en el empleo, aunque a menores ritmos, convirtiéndolas en la actividad que más ha logrado paliar los efectos negativos del Covid-19.

Se cuenta con la documentación que a nivel de la frontera norte entre un 50 y 80 por ciento de las empresas se mantuvieron trabajando desde el inicio y en el contexto de la pandemia donde el papel del gobierno y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) se limitó a dar recomendaciones. El cierre de giros de actividades no esenciales en realidad nunca fue claro y más

bien descansó en la propia interpretación del responsable del mismo establecimiento, aunque en algunos casos si hubo inspecciones oficiales y clausuras temporales. Diversos medios impresos y en línea registraron y difundieron las quejas y denuncias de infinidad de trabajadores. La *Izquierda Diario* fue de las más importantes en este sentido para exponer en redes sociales que:

(...) las condiciones de trabajo eran terribles y la seguridad e higiene inexistente para las y los obreros. Falta de gel antibacterial, jabón y agua potable en distintas empresas, además de que en muchos casos mujeres embarazadas y adultos mayores eran obligados a permanecer en sus puestos de trabajo. Los despidos y las reducciones salariales eran la respuesta a muchos de quienes pidieron licencia... (Oprinari Pablo. 2020 s.p.)

Ante contagios y fallecimientos registrados en el mes de abril se registraron en varias maquiladoras a lo largo de la frontera norte:

una oleada de huelgas y paros salvajes, acciones similares a motines, y manifestaciones (...) algunas fueron en Creation Technologies, Clover Wireless, Honeywell, Pantronics y Skyworks (Mexicali) Tridonex, Autolive, VDO, Novalink (Matamoros), Legrand y Hyundai (Tijuana). La consigna ¡Queremos vivir! mostró que la clase obrera exigía su derecho más elemental: el derecho a la vida. (Oprinari Pablo, 2020)

Una fuente importante dentro del tema es la de Quintero R. Cirila (2021) que desarrolla su trabajo sobre maquiladoras y COVID-19 a nivel de la Frontera Norte a partir de diversos datos y fuentes.

En relación a los decretos gubernamentales de México, de prevención del 25 de marzo, 2020 y el de mitigación, del 31 de marzo, cita a Woodhouse, (2020) y puntualiza que:

particularmente el segundo decreto se caracterizó por las ambigüedades en su aplicación y por la ausencia de autoridades laborales que validaran su cumplimiento. Algunos empresarios señalaron lo inadecuado de parar actividades, lo que podría conducir a la salida de inversiones del país. (Woodhouse, 2020 como se citó en Quintero R. Cirila, 2021, p. 241)

Cabe decir que aún a pesar de que los problemas de la maquiladora a lo largo de la frontera norte fueron (y son) comunes, en los momentos de mayor sorpresa e inestabilidad frente a los efectos inmediatos de la pandemia, hubo reacciones distintas de parte de actores en posición de decisión, tal y como enseguida es referido.

A pesar de ser una orden federal los gobiernos de estados con presencia importante de maquiladora mostraron comportamientos diferenciados en cuanto a su acatamiento: el de Chihuahua determinó que la maquila era una actividad esencial, en tanto que el de Sonora ordenó el cierre de todas las actividades manufactureras, incluyendo la maquila. Otras entidades como Tamaulipas y Baja California mantuvieron al inicio una conducta laxa y a ambigua en torno al cierre temporal de plantas. (Quintero R. Cirila, 2021, p. 242)

En general las maquiladoras de la frontera norte siguieron laborando, algunas totalmente, otras se organizaron para hacerlo parcialmente, después de todo respectivamente evaluaban y decidían sobre lo esencial o no de sus actividades.

5. La maquiladora frente a la pandemia por COVID-19, principales afectaciones sociales en Mexicali, Baja California, México¹⁰

5.1. Caso Creation Technologies

La reorganización de niveles de producción, horarios de trabajo y tamaño de plantillas de trabajadores, cada empresa la fue gestionando en lo individual, tomando en algunos casos, medidas sobre la marcha. Por ejemplo, fue documentado y difundido en los medios locales el caso de *Creation Technologies*¹¹ que ofreció una especie de convenio a sus 500 trabajadores con la información que cerrarían labores aparentemente durante el mes de abril de 2020, tiempo en el cual pagaría solo el 60% de los sueldos y el 50% de los bonos. En el contexto de que las condiciones de este convenio claramente eran diferentes a las que inicialmente y en su momento los trabajadores habían firmado para su contratación, se difundió que la mayoría no lo firmó. Por otra parte, aún con el anuncio de la decisión por parte de la empresa de verse obligada a paralizar actividades, llamó a sus trabajadores durante la primer semana de abril de 2020 a laborar con normalidad, ello bajo el argumento de que la empresa si realizaba actividades esenciales (en el giro de equipo de refrigeración para hospitales), esto provocó protesta de más de cuarenta trabajadores el día 6 de

abril de 2020 bajo la declaración de que la empresa solo producía tableros y aparatos electrónicos y que además no se estaban aplicando las medidas suficientes de higiene y sana distancia, ya que los trabajadores se encontraban ubicados dentro de la línea de producción a menos de un metro de distancia, por tanto el cubre bocas y el gel antibacterial eran insuficientes. Esto llevó a que los trabajadores hicieran denuncias anónimas y con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de lo cual resultó la necesidad de conformar con y por parte de los trabajadores una Comisión de Seguridad e Higiene con la función de vigilar la implementación de las medidas sanitarias.

Frente a esta situación y desde organizaciones civiles en pro del trabajador, se opinó sobre la conveniencia y opciones de la empresa para reconvertir hasta cierto punto su producción y ayudar en proveer de refrigeradores para hospitales y otros insumos médicos en el contexto de la pandemia por COVID-19, ello con la participación y decisión del obrero y finalidad última de tener una respuesta en favor de la sociedad y las mayorías (ver Vargas, Andrea. 2020).

5.2. Caso Honeywell¹²

En el noticiero *En Punto* conducido por reconocida periodista a nivel nacional se difundió el caso de cientos de obreros de maquiladoras en Mexicali, Baja California, que denunciaron estar siendo obligados a trabajar sin ninguna medida de sanidad por coronavirus en empresas que no son prioritarias ni esenciales, bajo este encabezado de introducción, el noticiero transmite en video reportaje de Fátima Monterrosa, lo sucedido el 7 de abril de 2020. El reportaje hace tomas en los patios de las propias instalaciones de la empresa y cubre las declaraciones de un trabajador quien se expresa en términos de que la principal preocupación de parte de los trabajadores son los riesgos de perder su salud para ellos mismos y sus familiares. Otro trabajador declara que hasta el momento la empresa no ha demostrado o corroborado de que sus funciones son esenciales y que, de no serlo, ellos no tendrían que estar siendo obligados a trabajar, sobre todo en el marco de que hay un número importante de mujeres, madres de familias y embarazadas en esa planta. En el reportaje también cubre la expresión de una mujer trabajadora joven denunciando que ya ha habido amenazas de despido, en particular a un compañero, donde ella ya se habría expresado con sus superiores al respecto en el sentido de “...si lo corren a él, nos corren a todos” en una clara posición de solidaridad. En una entrevista más de otro trabajador, el empleado declara que son alrededor de 100 trabajadores los que se están manifestando y cuyo principal reclamo es seguridad para ellos y

sus familias, informa que la empresa les está ofreciendo una especie de bono, mismo que ellos están rechazando porque priorizan su salud. El reportaje también señala que a través de redes sociales los trabajadores estuvieron solicitando apoyo a la diputada del Partido del Trabajo, Alejandra León, misma que personalmente y bajo acto de solidaridad, acudió a las afueras de las instalaciones de la planta para escuchar de viva voz de parte de los trabajadores, las denuncias sobre violaciones laborales, quienes a través del cerco de la planta expresan: “...nos tienen encuartelados aquí, nos cancelaron las entradas al comedor, nos tenían casi amarrados, como ve, hay cadenas en todas las puertas, estamos encerrados, nunca nos habían cerrado los accesos de *Honeywell*...nos quieren comprar con dinero y nosotros no buscamos eso, queremos salud” entre otras expresiones (Maerker, D. 2020).

5.3. Caso Skyworks Solutions

En el mismo reportaje del caso anterior referido, se cubre el caso de otra planta, se trata de *Skyworks Solutions*¹³ donde aparecen imágenes de los trabajadores, hombres y mujeres instalados en los patios de la planta, negándose a entrar a la misma debido a que se manejó la información de que había casos positivos de COVID-19 dentro de los empleados, incluso, se registran las declaraciones de una empleada informando que el propio director de Recursos Humanos de la planta fue quien informó de un caso de contagio, mientras que otra empleada declaró que los gerentes ya habían informado que no se pararían labores. Otras más informaban que había más casos positivos. La voz de otras trabajadoras era en el sentido de señalar que la planta no tenía actividades productivas de tipo esencial pero que por parte de la empresa se insistía en que su giro era completamente de tipo esencial (Ver Maerker Denise, 2020). Las imágenes de los trabajadores van más allá de reflejar preocupación y se aprecian como cuadros de desesperación y de alarma de saberse en riesgos de perder la salud ante la permanencia en espacios de trabajo cuyo contagio del virus, ya para este momento, ha sido invadido y corroborado.

Los casos de manifestación de parte de la fuerza laboral en las empresas maquiladoras referenciadas, no fueron los únicos, pero sí de las que se pudo contar con su documentación a partir de medios televisados en su mayor parte. Los obreros actuaron bajo su pleno derecho normativo y humano para defender su trabajo, el ingreso completo en el periodo de la cuarentena oficial, pero, sobre todo, el de conservar la salud y distanciarse y prevenirse del contagio, desenlace de

fallecimientos. Su lucha fue legítima, reconocida y nada sencilla, ya, que en algunos casos las manifestaciones no solo fueron de una vez, sino de dos y hasta tres veces en algunos casos. Su actuación, pese a los sentimientos de temor por amenazas de despido, en algunos casos cumplidas, resultan contrarios al marco normativo internacional definido por la OIT en los siguientes términos:

Todo trabajador tiene derecho a interrumpir una situación de trabajo si cree, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud, sin sufrir consecuencias injustificadas (Convenio núm.155, artículo 13). En tales casos, el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud. (Convenio núm. 155, artículo 19)

La legislación también debería proteger a los trabajadores contra el despido durante un brote, si están enfermos o están siguiendo las recomendaciones de salud pública oficialmente autorizadas (es decir, la cuarentena) (OIT, 2004 en Dafne Papandrea, 2020).

6. Consideraciones finales

En el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19 en la pandemia, se hizo evidente para la población, que un importante porcentaje de la industria maquiladora en la frontera, elabora productos o insumos que corresponden a actividades consideradas esenciales. Esta consideración como esencial es comprensible, en tanto que son unidades transnacionales que alimentan la cadena del valor global de productos e insumos.

La maquiladora se convirtió en un foco importante de contagio con desenlace de muertes en los trabajadores y sus familias, así quedó de manifiesto en varias ciudades fronterizas, Mexicali y otras, en donde las estadísticas mostraron que el perfil de la población mayoritariamente afectada, según su edad y actividad laboral, correspondía en un alto porcentaje a este sector de la población.

Los obreros actuaron bajo pleno derecho normativo y humano en la defensa de su trabajo, ingreso completo en el periodo de cuarentena oficial, pero, sobre todo, en su derecho a conservar la salud, así como a distanciarse y prevenirse del contagio, debido al alto porcentaje de fallecimientos.

La lucha de los obreros estuvo desde sus inicios legitimada legal y socialmente hablando, desde el momento que su reclamo y defensa fue para conservar la salud y la vida, asimismo fue compleja por el número de manifestaciones que trabajadores de una misma empresa tuvieron que hacer para hacerse oír; hasta tres veces en algunos casos, con las implicaciones de amenazas y despidos ejecutados, contradiciendo con ello el marco normativo internacional definido por la OIT, anteriormente ya señalado en el artículo 19 del Convenio núm. 155.

Lamentablemente se observó que las acciones de respuesta de los actores con responsabilidad social (organismos gubernamentales, representantes de sindicatos, gerencias, etc.), debido a lo anteriormente mencionado, no cumplieron su rol y/o bien, tardaron para intentarlo.

Los lineamientos de respuestas ante emergencias de cualquier tipo, contempladas desde la OIT con anterioridad, parecieron ser incomprensibles e inoperantes; debido sobre todo a la falta del análisis y difusión de dichos lineamientos entre organismos, instituciones y sectores involucrados, del mismo modo contribuyeron a la crisis. El factor sorpresa y el desconocimiento de la enfermedad, escalada de los contagios, desconocimiento cabal de los riesgos e inexperiencias, todo en conjunto, trabajó en contra de cualquier bien común, afectando a los más vulnerables.

Sin embargo, una lección aprendida a partir de esta situación por distintos actores en la sociedad ha sido tomar conciencia sobre la importancia que tiene diseñar planes integrales, que sean contruidos en colectivo y en consenso, para hacer frente a las crisis sanitarias y las pandemias que seguramente, según los especialistas, seguirán presentándose en el futuro; en este momento los reflectores de las autoridades y organismos de salud a nivel mundial están sobre la Viruela símica (conocida también como Viruela del mono) y Langya henipavirus, detectados recientemente.

De esta manera se reconsidero y alimentó la conciencia de que promover y mantener el bienestar físico y mental de la población, es importante, pero se hizo evidente que se desatendieron los tiempos y mecanismos para construir un estado de salud óptimo que permita enfrentar con mejores condiciones, situaciones de emergencia como la generada por el COVID-19, haciendo innegable que países como México, que presentaron una alta incidencia de contagios y defunciones, necesitan con urgencia trabajar en importantes aspectos, como la reconstrucción y fortalecimiento de su sistema de salud pública, especialmente en el área de medicina preventiva, así como en la promoción de hábitos y estilos de vida saludables mediante la coordinación de los sectores de salud, educación y cultura y en sí, mediante el acceso a mejores condiciones de vida.

En esta vertiente, desde la mirada de estudiosos y representantes de organismos nacionales e internacionales se ha estado haciendo un llamado para que el papel del sector privado evolucione y, por ende, este sector participe y actúe como parte de un nuevo contrato social, donde el trabajador, es pieza clave.

La necesidad de consensos entre el sector privado, el gobierno y la ciudadanía, vuelven a estar “de moda” en el discurso, de la mano con dirigencias políticas, ante la toma de conciencia de posibles escenarios inciertos en el futuro, de acuerdo a lo expresado por estudiosos y especialistas que destacan la ocurrencia de fenómenos similares en el pasado y la advertencia de que estos seguirán ocurriendo, debido a diferentes factores, según la historia humana lo confirma. Una reflexión final, posible de aportar, es que la experiencia de organización, manifestación, reclamo y denuncia colectiva, de los trabajadores obreros de la maquiladora en el contexto del COVID-19 y vivida álgidamente en abril del 2020, puede constituirles en aprendizaje y memoria potencialmente utilizable en el curso de la defensa y exigencia de otros derechos.

Bibliografía

- Carrillo Jorge y Alejandro Brugués, “Heterogeneidad en las afectaciones a las empresas: indicadores, tendencias y diferencias en la escala nacional” Ponencia presentada en el Foro de Análisis Impacto del COVID-19 en las Empresas Mexicanas. Análisis de sectores y regiones, El Colegio de la Frontera Norte y Grupo Interinstitucional de Investigación, Tijuana, noviembre 17, 2020 (Foro virtual).
- Contreras F. Oscar (2021) *Ciencias Sociales en Acción: Respuestas frente al Covid-19 desde el norte de México*. El Colef.
- Dafne Papandrea, 2020, Informe OIT en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Deloitte (2020). Impacto del COVID-19 en empresas medianas y grandes. Región Baja California. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/tax/articles/impacto-COVID-19-bc.html>
- Diario Oficial de la Federación, 15 de agosto de 1983.
- Díaz G. Eliseo (2021) *La economía y el sector externo* en Contreras F. Oscar (coordinador) *Ciencias Sociales en Acción: Respuestas frente al Covid-19 desde el norte de México*. El Colef.

- Directorio de la Industria Maquiladora Mexicali (2022) en <https://www.industriamaquiladora.com/maquiladoras.php>
- Durand, Jorge (2007) El programa bracero (1942-1964) Un balance crítico. *Migración y Desarrollo*, núm. 9, segundo semestre, 2007. Pp. 27-43 en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66000902>
- Espinosa L. Carolina (2021) La configuración social de la pandemia por SARS-CoV. Un ensayo sociológico en *Revista Sociológica*, núm. 102 (36) UAM Azcapotzalco. En <http://www.sociologiamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/issue/view/110>
- Galván, Oscar. y García, Jesus. (2018). Análisis del desarrollo histórico de la industria maquiladora de exportación en México: caso de Ciudad Juárez, Chihuahua. *Revista Doxa*. Vol.8. Pp. 135-152. Recuperado de: <https://journals.sfu.ca/doxa/index.php/doxa/article/view/74/54>
- Graizbord, Boris y Garrocho, C. (1986). Sistema de ciudades: fundamentos teóricos y operativos, documento interno, México, CONAPO.
- Grupo Interinstitucional de Investigación (GIDI) (2020) *Impactos de COVID-19 en las Empresas de Baja California* (Documento 7).
- INEGI (2022). Estadística del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación.
- James Lan (2018) En la frontera, una ciudad de maquiladoras está pagando un alto precio en contaminación. 17 de diciembre de 2018. The Desert Sun. La Voz Arizona.com. <https://www.lavozarizona.com/story/noticias/2018/12/05/mexicali-maquiladoras-industrias-contaminacion/2013402002/>
- Jiménez Andrea (17 de mayo 2022a). Prevé Index alza en oferta de vacantes en próximos meses. *Imparcial*, Mexicali, recuperado en <https://www.elimparcial.com/mexicali/mexicali/Preve-Index-alza-en-oferta-de-vacantes-en-proximos-meses-20220516-0034.html>
- Lawrence Douglas y Taylor Hansen (2003) Los orígenes de la industria maquiladora en México en *Comercio Exterior*, vol 53, Núm. 11, noviembre, 2003.
- Maerker Denise, 2020, en Punto. Obreros de Mexicali denuncian ser obligados a trabajar pese a pandemia. Noticia cubierta de reportaje de Fátima Monterrosa, Notivisa Mexicali. En <https://twitter.com/nmas/status/1247746494662242304>
- Martínez Gabriel (2018) Baja California lidera programa IMMEX. *El Economista*, 1 de julio de

2018. <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Baja-California-lidera-programa-IMMEX-20180701-0187.html>
- Meza, L. José (1993) ¿Debe permanecer la zona libre para la región fronteriza?, en Paradigmas UABC, núm. 2, marzo-mayo, Mexicali, BC.
- Mungaray, Alejandro y Patricia Moctezuma (1984) “La disputa por el mercado fronterizo”, 1960-1983, en *Estudios Fronterizos*, núm. 3, IIS-UABC, Mexicali, BC.
- Oprinari Pablo (31 de mayo de 2020) *Maquiladoras y COVID: explotación capitalista y resistencia obrera en la frontera norte de México* en *La Izquierda Diario*. Movimiento de los Trabajadores Socialistas. MTS en <https://www.laizquierdadiario.mx/Maquiladoras-explotacion-capitalista-y-resistencia-obrera-en-la-frontera-norte-de-Mexico>.
- Quintero R. Cirila (2021) Maquiladoras y trabajadores ante COVID-19: Los desencuentros y las limitaciones, en F. Contreras (2021) *Ciencias Sociales en Acción: Respuestas frente al Covid-19 desde el norte de México*. El Colef.
- Ríos German (2020) Informe. Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y Consejo Empresarial Alianza por Iberoamérica (CEAPI), 2020 en https://www.segib.org/wp-content/uploads/Informe-El-papel-del-sector-privado-en-tiempos-de-Pandemia-Ideas-para-el-debate_Julio-2020.pdf
- Ryder, Guy. (marzo de 2020). (Director General de la OIT) El COVID-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang--es/index.htm – Safe Work Australia (SWA)
- Secretaría de Economía, s/f <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/6227/IMMEX.pdf>).
- Tamayo, Jesús. (1992). Breve balance y perspectivas de la industria maquiladora de exportación. *Estudios Fronterizos*., No. 27-28, 9-28.
- Vargas Andrea (2020) (7 de abril, 2020) Trabajadores de maquila en Mexicali, inconformes por seguir laborando en pandemia. Recuperado en <https://www.laizquierdadiario.mx/Trabajadores-de-maquila-en-Mexicali-inconformes-por-seguir-laborando-en-pandemia>

Notas

¹ El presente documento constituye una versión en proceso de avance del Proyecto de Investigación Políticas para el desarrollo del giro maquilador frente al nivel de empleo, condiciones de trabajo y adaptaciones socioeconómicas de los obreros en Mexicali Baja California, México, con registro 110/2914 bajo la responsabilidad de Margarita Barajas Tinoco en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de Baja California. En dicho proyecto participan los académicos registrados en este documento, además de E. Oralia Villegas Olivar y Marisol Lara Maldonado

² La Frontera Norte de México con Estados Unidos es de casi 3000 kilómetros, se conforma con 6 estados: Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas.

³ La denominación de los programas: Programa Nacional Fronterizo (PRONAF) (1961), Programa de Industrialización Fronteriza (PIF) (1965) y el Programa de la introducción de los "artículos gancho" (1971).

⁴ Conjunto de empresas ubicadas en México y especialmente en las ciudades de Tijuana, Ciudad Juárez, Mexicali y Matamoros de la Frontera Norte de México. Estas empresas importan su materia prima sin ningún pago de aranceles por fabricar el producto, mismo que posteriormente exporta al país de origen. Los países de origen más importantes son Estados Unidos, Japón y Corea. Cabe decir que bajo decretos posteriores existe la opción de venta del producto en México en determinadas proporciones, así como cierto nivel de contenido mexicano en el producto de acuerdo con el Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación (DOF, 1983).

⁵ Esta estabilidad corresponde a un tipo de expresión que forman parte de la cadena de valor, que nacen por la división del trabajo y las ventajas comparativas entre países y aún, entre regiones.

⁶ El T- MEC entró en vigor el 1 de julio del 2020

⁷ Guy Rider, director general de la OIT emitió su pensar sobre el COVID-19 y sus efectos sociales el 27 de marzo del 2020, según la página web de la OIT.

⁸ GIDI se constituyó como una Plataforma de Investigación con la mayoría de sus integrantes investigadores del COLEF en Baja California, declarándose con la intención de sumar capacidades y esfuerzos de expertos, sacando provecho del uso de las tecnologías para diversos propósitos (<https://covid19gidi.webnode.page/>).

⁹ Deloitte Touche Tohmatsu Limited, conocida como Deloitte es una red de servicios profesionales internacionales con sede en Londres, reconocida como la empresa de servicios profesionales más grande del mundo.

¹⁰ Para este documento fueron seleccionados tres casos para Mexicali, para la documentación de esta problemática se cuenta también incorporados en los avances del proyecto de investigación tres casos correspondientes a Ciudad Juárez, Chihuahua. Se trata de caso Mersen, Electrolux y Flextronics.

¹¹ Creation Technologies es fabricante de aparatos electrónicos. Ubicado en el Parque Industrial El Álamo, Mexicali, BC.

¹² Honeywell es una empresa multinacional estadounidense que produce servicios de ingeniería y sistemas aeroespaciales, sus clientes son corporaciones, gobiernos y particulares. Oficinas centrales en Charlotte, Carolina del Norte, EU:

¹³ Skyworks Solutions es fabricante de semiconductores para uso de sistemas de radiofrecuencia y comunicaciones móviles. Es un importante proveedor de Apple. Ubicada por Manuel Gómez Morín, Mexicali BC.

Las nuevas regulaciones laborales

Avance en el proceso de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo en los sindicatos de México

Evolution in the process of Legitimation of Collective Labor Contracts in the unions of Mexico

Miguel Angel Ortiz Gil y Maribel Arenas Flores†*

Resumen: El objetivo de esta investigación es examinar el avance en el proceso de legitimación de los CCT, según datos de la STPS, determinar los porcentajes de abstencionismo e identificar los sindicatos por Estado con mayor aceptación o rechazo a su contrato. Los resultados obtenidos son de 3906 sindicatos que han legitimado sus CCT, hasta este momento, donde los estados con mayor población e industrializados han sido los que han llevado a cabo mayor número de legitimaciones por sindicato, como Ciudad de México, Nuevo León, Guanajuato y Quintana Roo.

Abstract: The aim of this research is to examine the progress in the process of legitimizing Collective Labor Contracts, according to data from the Mexican Ministry of Labor and Social Welfare; to determine the percentages of abstentionism; to locate the sectors with the highest number of legitimized Contracts, and to identify the unions by State with the greatest acceptance or rejection of their contract. The results we obtained are only from 3906 unions that have legitimized their CCTs, until now, where the states with the largest population and more industrialized have been the ones that have carried out the largest number of legitimations per union, such as Mexico City, Nuevo León, Guanajuato and Quintana Roo.

Palabras Clave: Sindicato; Contrato Colectivo; Democracia; Estabilidad laboral; Legitimación.

1. Introducción

En el caso de México, el derecho laboral ha ido evolucionando de forma sustancial en diversos aspectos de vital importancia. LFT ha sido reformada en 2012 y 2017; sin embargo, ello apenas abrió la puerta para las nuevas adecuaciones normativas, pues posteriormente en el 2018 el Senado de la República ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de

* Doctorado en Ciencias Administrativas, Instituto Universitario Veracruzano, Vida Sindical y derechos laborales, Universidad de Guanajuato, maortiz@ugto.mx, maog86@gmail.com

† Doctorado en Educación y Desarrollo Humano; Universidad de la Salle Bajío, TIC y Educación, Universidad de Guanajuato, maribelaf@ugto.mx

derecho de sindicación y negociación colectiva. Estas adecuaciones fortalecen los derechos sindicales, con lo que se genera una nueva visión de cómo debe entenderse la representación sindical. Además de tales antecedentes, en el marco de la renegociación del acuerdo de libre comercio entre Estados Unidos de América, Canadá y México, las normas laborales ocuparon un lugar esencial en las negociaciones trilaterales para que dicho pacto pudiera llevarse a la realidad pues, tal como lo establecen las reglas de la economía de libre mercado, debe haber reglas justas que permitan un beneficio comercial mutuo para los participantes (Altamirano & Mota Rentería, 2019).

El Tratado México-Estados Unidos-Canadá o T-MEC (USMCA/CUSMA, por sus siglas en inglés) fue aprobado en noviembre de 2018 y puesto en marcha el 01 de julio de 2020 y es sucesor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que entró en vigor el 01 de enero de 1994. En su momento el TLCAN fue la pieza clave detrás del modelo neoliberal de “exportar a toda costa”. Así ascendió rápido México en la lista de socios comerciales de Estados Unidos (EUA). La pauperización de los salarios en México a lo largo de las últimas cuatro décadas ha sido la mayor atracción para que capitales transnacionales se hayan instalado ampliamente y sin restricción en nuestro país.

El T-MEC exigió la creación de instituciones financiadas por el gobierno de EUA, como el Consejo de Expertos Laborales Independientes sobre México (CELM), el cual tiene como atribuciones determinar si México está incumpliendo con las regulaciones laborales exigidas por el T-MEC y, consecuentemente, proceder hacia una queja formal con capacidad de imponer multas y/o aranceles especiales a la empresa transnacional violadora. La principal queja del CELM es que 85% de todos los Contratos Colectivos en México son contratos de protección (Cypher & Crossa, 2022).

En México los contratos de protección son un modelo de producción cuya principal ventaja competitiva era el sostén de condiciones de trabajo precarias legitimadas por sindicatos de protección patronal que ofrecían “paz laboral” a las gerencias a cambio de conservar el monopolio de la representación, es decir, la celebración y firma de CCT sin aval de los trabajadores. Era un acto de simulación de derechos que ha sido pieza clave del modelo de desarrollo basado en la maquila de exportación (Ocampo Merlo, La reforma laboral mexicana en marcha: el caso de General Motors-Silao., 2021).

Entre las consecuencias de la operación de un CCT de protección se pueden enunciar las siguientes: a) Protege al patrón de compromisos, responsabilidades y efectos de la contratación colectiva; b) simplifica y minimiza la relación laboral: se negocian condiciones con un “representante” de la organización sindical, sin consultar a los trabajadores; c) simulan relaciones laborales, organización sindical y contratación colectiva; d) generan y mantienen esquemas o prototipos de relaciones laborales unilaterales y autoritarias; e) es un instrumento de precarización laboral y abaratamiento del mercado. (Ibarra Castillo, 2017)

La reforma a la LFT del 2019 incide en la vida interna de los sindicatos, al exigir que la elección de representantes sea mediante el voto, libre, secreto y directo, y añade que ninguna gestión directiva puede ser indefinida o vitalicia. Además, la incorporación de la llamada constancia de representatividad significa un avance, pues es éste un mecanismo que potencia la formación de negociaciones bilaterales de las condiciones de trabajo, lo que busca acabar con prácticas de simulación vinculadas a la gestión de contratos y sindicatos de protección patronal (Ocampo Merlo, 2022).

Para esta investigación nos interesa el proceso denominado *legitimación de contratos colectivos*, el cual, en el nuevo modelo laboral, es un proceso que deben cumplir todos los sindicatos en México. Esto fue establecido con la reforma a la LFT de 2019 y se realiza en una sola ocasión. En términos prácticos, se refiere al proceso mediante el cual los trabajadores otorgan su respaldo o rechazan el documento que contiene sus condiciones laborales y protege su relación de trabajo (Hernández, 2021).

El procedimiento de legitimación de un CCT se puede dividir en tres grandes pasos: 1) aviso de consulta, 2) consulta y 3) aviso de resultado. Estas etapas se encuentran desglosadas en la *Guía de acción de legitimación de CCT: la llave de acceso al nuevo modelo laboral* (Encinas Nájera , Martínez Mejía , Ceballos Gaystardo , Gamboa Guerrero , & Sosa Dueñas, 2021).

Los posibles escenarios que pueden suceder después de concluir el escrutinio de los votos de la jornada de legitimación del CCT como los enuncia el artículo 34 del *Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo* existentes, donde se procede de la siguiente manera: **a)** En caso de que la mayoría de los trabajadores se manifieste a favor del CCT, el Centro lo tendrá por legitimado. **b)** En caso de que no sea posible determinar si la mayoría de los trabajadores se manifiesta a favor o en contra del contenido del CCT, o si la votación resulta

en un empate, el Centro dejará a salvo los derechos del sindicato solicitante para que, en su caso, convoque a una nueva consulta; y c) En caso de que la mayoría de los trabajadores se manifieste en contra del contenido del CCT, el Centro lo tendrá por no legitimado y, en consecuencia, se dará por terminado. En este último caso se conservarán, en beneficio de la base trabajadora, las prestaciones y condiciones de trabajo contenidas en el CCT que fue rechazado (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral , 2021).

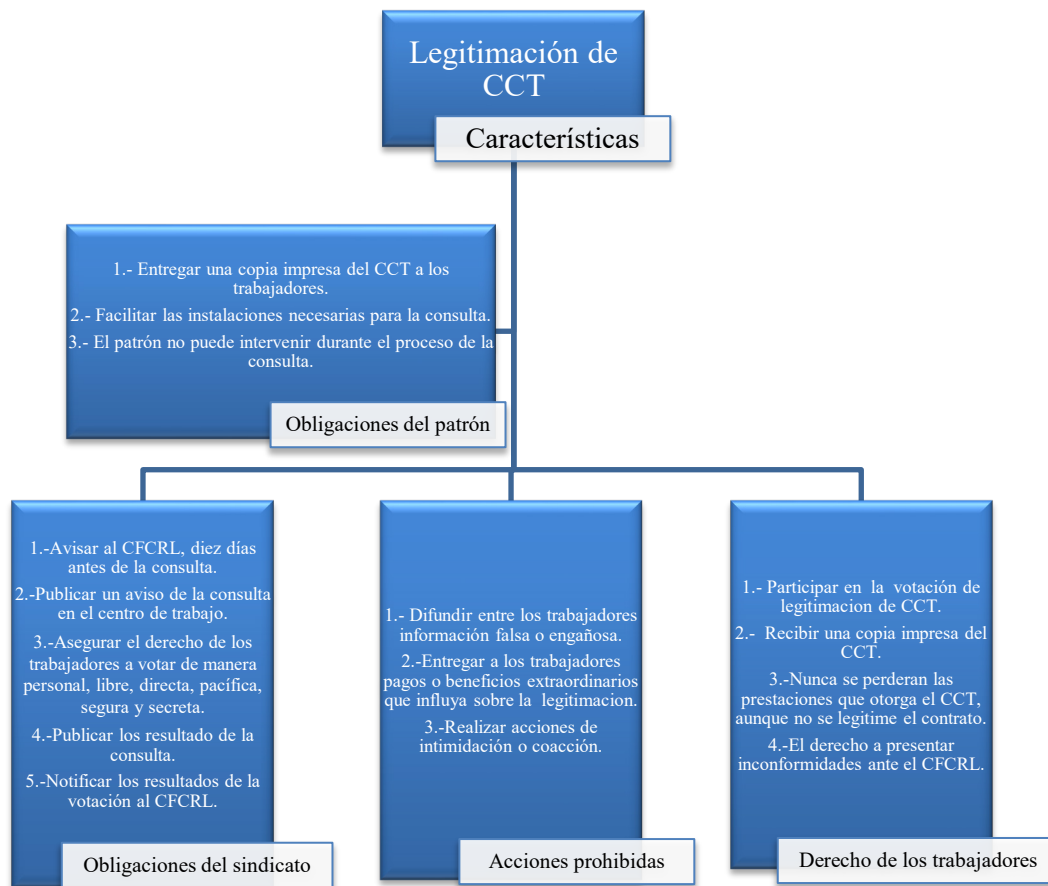
El 1 de mayo de 2021 el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) asumió el papel de supervisar el procedimiento de legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes y publicó su propio protocolo, el cual proporciona mayores detalles sobre lo que habrán de evaluar los verificadores antes, durante y después del desarrollo de una consulta de legitimación de los contratos y cómo podrán los trabajadores inconformarse en caso de haber alguna irregularidad. (Grupo de las Americas:Comite México, 2021)

Los reportes que se tienen hasta el mes de mayo de 2022, de la STPS informan de 4 mil 442 CCT legitimados y se ha consultado a 1 millón 543 mil 106 trabajadores. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022)

Los objetivos de esta investigación fueron analizar la evolución de los sindicatos que han logrado legitimar su CCT, es decir los niveles de participación y acreditación de este proceso; asimismo, cuantificar los sindicatos que no lograron legitimar su CCT, con sus respectivos indicadores.

A continuación, en la gráfica 1, se presenta una breve descripción de las características del proceso de legitimación de CCT.

Gráfica 1.
Características de la legitimación de CCT



Fuente: modificado de (Grupo de las Americas:Comite México, 2021).

2. Metodología

Se analizó los datos registrados en la página oficial de Legitimación de CCT de la STPS¹, donde se evaluaron los sindicatos que legitimaron su CCT contra aquellos sindicatos que no lograron legitimarlo. El tamaño de la muestra de contratos legitimados fue de 3,906 sindicatos, mientras que el tamaño de muestra de sindicatos que no obtuvieron la legitimación de su CCT fue de 40. La recolección de datos se realizó con el programa *Excel*, donde las variables analizadas fueron: nombre del sindicato, nombre de la empresa, fecha y lugar de la votación, trabajadores con derecho a votar, total de votos emitidos, votos a favor del contrato, votos en contra, votos válidos, votos nulos y total de votos nulos. El periodo estudiado fue el comprendido de septiembre de 2019 a mayo de 2022. Toda la información recopilada se capturó en una base de datos y se procesó

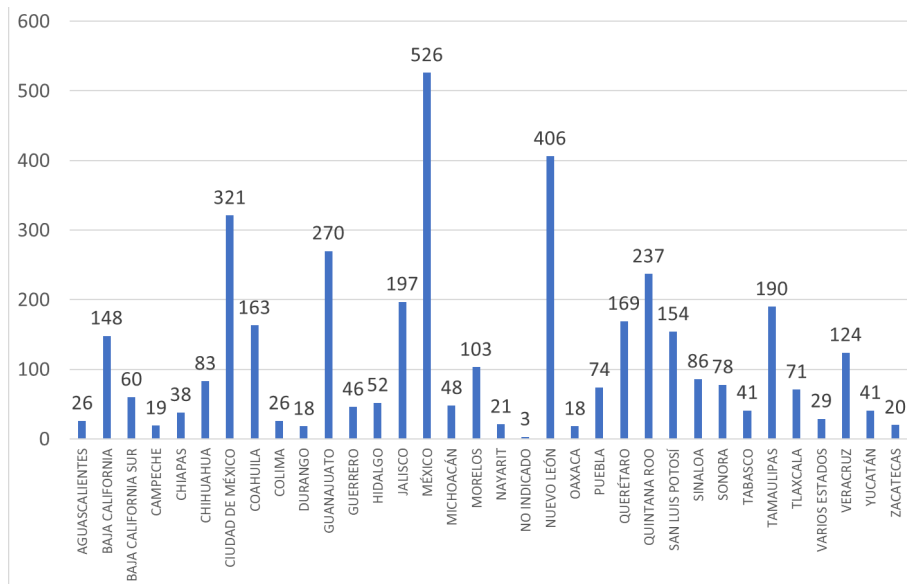
mediante cálculos estadísticos en *Excel*.

3. Resultados

El sitio web del Centro Federal de conciliación y Registro Laboral proporciona una base de datos de sindicatos que han legitimado su CCT. No existe ningún estudio estadístico que permita saber el avance que existe en este tema, a lo cual se agrega que hay registros que carecen de información, lo que complica hacer un análisis de la situación en tiempo real del avance de este proceso, sin embargo se obtuvo información de 3906 sindicatos que han legitimado sus CCT desde el 2019 hasta mayo del 2022, de los cuales los Estados con mayor número de sindicatos que han logrado legitimar su CCT es el Estado de México con 526 sindicatos, Nuevo León con 406, Ciudad de México con 321, Guanajuato con 270 y Quintana Roo con 237. En contraste, los sindicatos por Estado que menos han legitimado su CCT son Durango, Oaxaca y Zacatecas, con un promedio de 19 sindicatos que han realizado este proceso. Por lo anterior se infiere que las ciudades con mayor población e industrializadas son las que han ejecutado el procedimiento de legitimar su CCT, para cumplir con la reforma laboral, tal como se observa en a gráfica 2.

Grafica 2.

Sindicatos que legitimaron el CCT por Estado

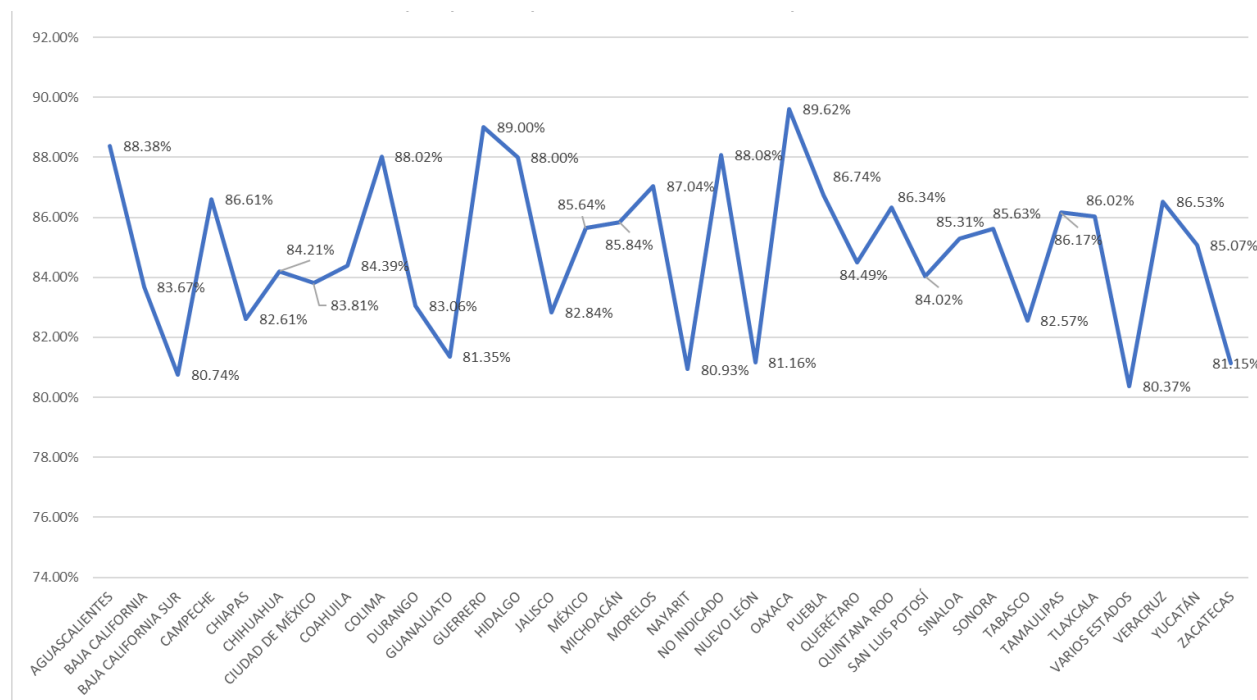


Fuente: modificado de (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2022).

Por otra parte, en la gráfica 3 podemos observar que ningún sindicato tuvo el poder de convocatoria para lograr el 100% de participación de su gremio con derecho a votar. La mayoría de los sindicatos agrupados por Estado tuvieron un rango de participación en su consulta de su CCT, del 80% al 89% por rango. Aunque la Ley indica que se deben dar las condiciones laborales de espacios y tiempo para realizar estas consultas, pueden existir un sinfín de variables que no permitieran que el 20% de la población con derecho a participar lo pueda realizar, como pueden ser la apatía, falta de información del proceso, e incluso la situación sanitaria de COVID-19.

Grafica 3.

Promedio de porcentaje de participación en relación con el total de afiliados con derecho a participar en la consulta, aglomerados por Estado

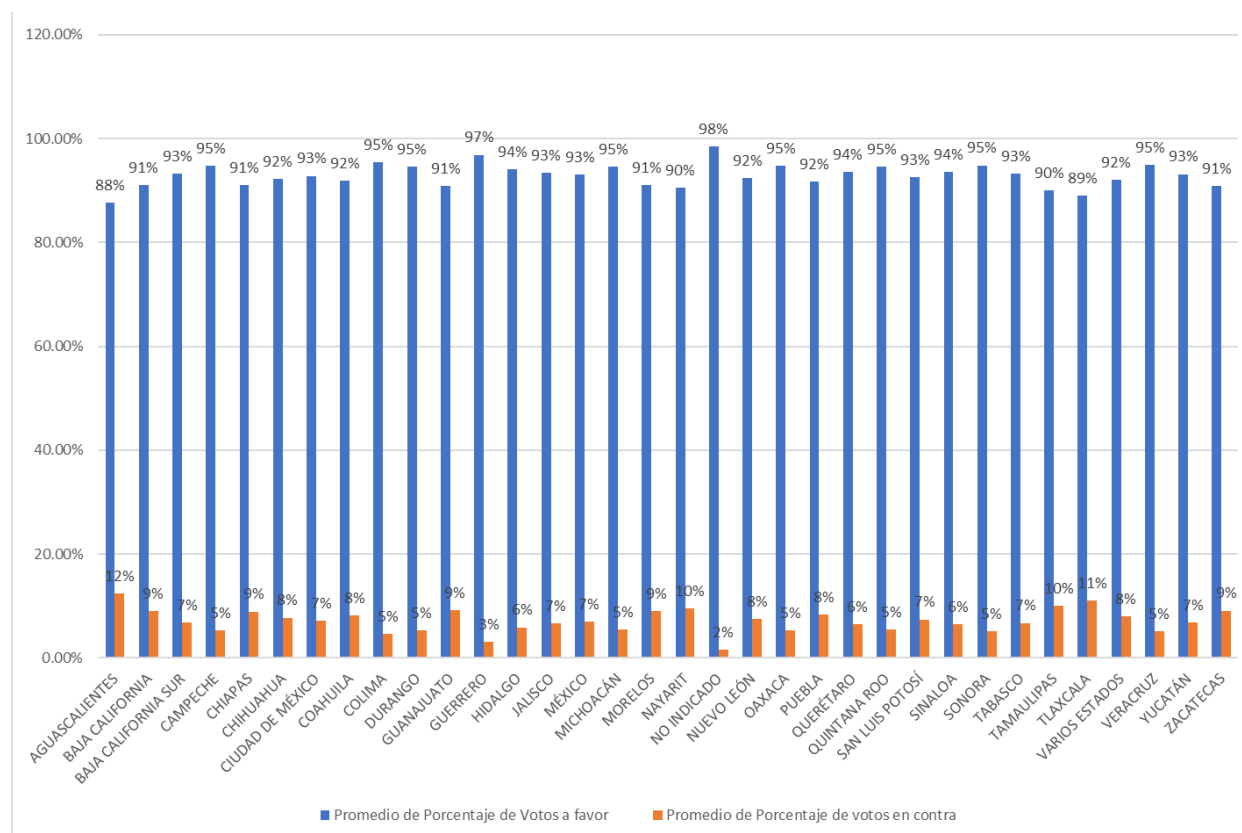


Fuente: modificado de (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2022).

Como puede observarse en la Gráfica 4, se analizaron los votos a favor y en contra de su CCT, que tuvieron los sindicatos agrupados por Estado, donde se puede identificar que la mayoría de los sindicatos que han logrado legitimar su CCT han logrado porcentajes a favor mayores del 90% en promedio, mientras que los porcentajes en contra del CCT son de menos del 10% en

promedio, lo que permite determinar que en estos sindicatos las prestaciones y condiciones laborales son benéficas para la base laboral o por lo menos están conformes con el sindicato que maneja la titularidad y las negociaciones salariales y contractuales entre el trabajador y el patrón.

Gráfica 4.
Comparativa de votos a favor y en contra del CCT, en los sindicatos aglomerados por Estado



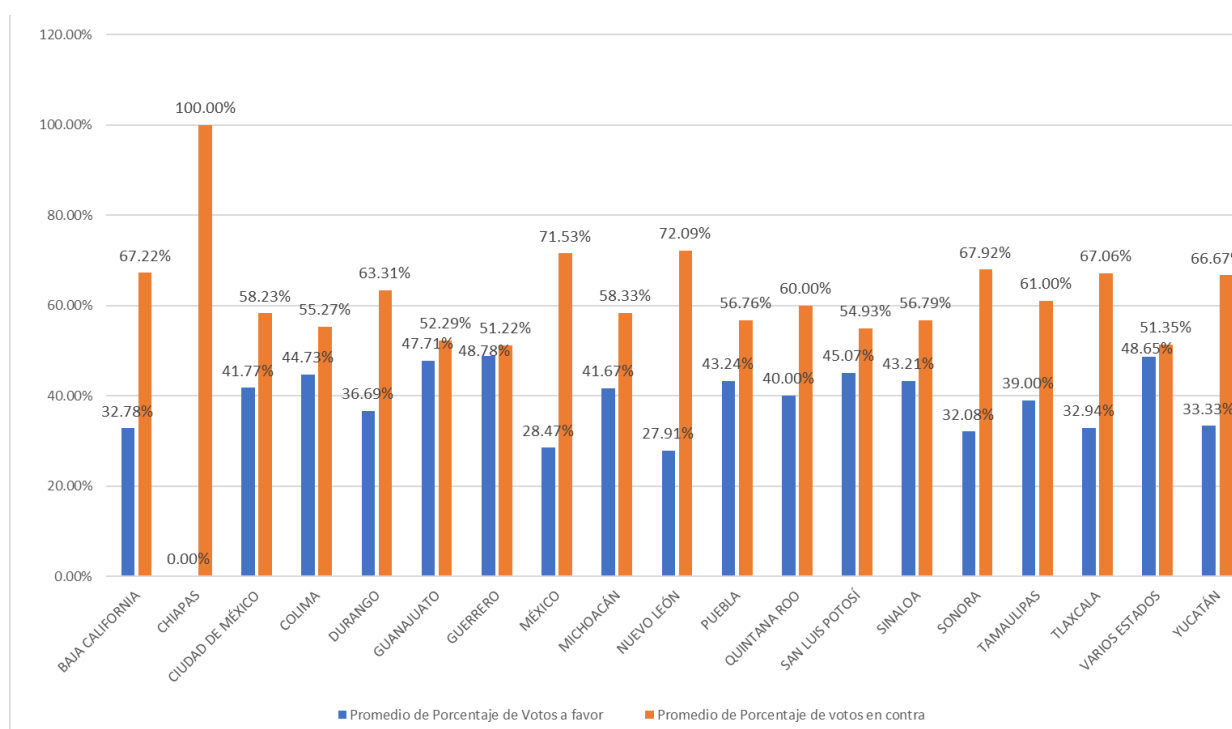
Fuente: modificado de (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2022).

Por último, se analizaron los votos a favor y en contra de la no legitimación del CCT, que tuvieron los sindicatos agrupados por Estado, donde podemos identificar que la mayoría de los sindicatos que no logrado legitimar su CCT tuvieron votos en contra desde un 100% como es el caso de Chiapas hasta un 51.35% en sindicatos representados por varios Estados. Ello permite determinar que en estos sindicatos las prestaciones y condiciones laborales no son benéficas para la clase laboral. Los contratos de protección son un parte de un modelo de producción cuya

principal ventaja competitiva era el sostén de condiciones de trabajo precarias legitimadas por sindicatos de protección patronal, donde la celebración y firma de CCT se llevan a cabo sin aval de los trabajadores. Cabe señalar que entre los estados donde mayor número de sindicatos no lograron legitimar su CCT (N:40), destacan la Ciudad de México (n: 4), Tamaulipas (n: 7) y sindicato que tienen presencia en toda la República Mexicana (n: 6).

Gráfica 5.

Promedio de porcentaje de votos a favor y en contra en la no legitimación de CCT por Estado



Fuente: modificado de (Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, 2022).

4. Conclusión

Los resultados que obtuvimos muestran como 3906 sindicatos han logrado legitimar su CCT y sólo 40 sindicatos no obtuvieron la legitimación de su CCT. Sin embargo, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podría quedar rebasada en su capacidad de procesar las legitimaciones de contratos colectivos, a medida que se acerca mayo del 2023. De acuerdo con datos de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de México, antes de la reforma laboral existían

en el país 559,969 contratos colectivos registrados, de los cuales estima que sobrevivirán unos 15,000 pues el resto serían contratos conocidos como “de protección”. En esta etapa final de legitimación de CCT, existirá una mayor demanda de solicitudes; sin embargo el CFCRL no cuenta con el personal y recursos económicos para implementar aspectos de la reforma de la ley laboral, el presupuesto de reforma laboral para el 2022 fue de unos 228 millones de dólares, esto es, 97 millones menos que lo prometido por el gobierno mexicano (Amador, 2022).

Los sindicatos que han logrado legitimar su contrato de trabajo han demostrado estar presentes en las ciudades principales de nuestro país, con márgenes mayores al 90 % en promedio, a favor de su CCT, y con una fuerza de participación de más del 80 % en promedio. Es primordial que en los próximos meses se acelere la legitimación de CCT, por los sindicatos que no han realizado este proceso, de lo contrario Estados Unidos y Canadá tienen la posibilidad de emitir sanciones comerciales directamente a las empresas, que van desde la imposición de aranceles hasta el bloqueo de importaciones, según los anexos 31 A y B del T-MEC (Cruz Vargas, 2022).

La STPS y distintos expertos en materia laboral han concluido que los contratos colectivos que no se legitimen abrirán la puerta para que otro sindicato reclame la titularidad de este y la representación de los trabajadores, permitiendo a la clase obrera negociar mejores condiciones de trabajo (Rodríguez, 2022).

Bibliografía

- Altamirano, Á., & Mota Rentería, A. (2019). Nueva justicia laboral y democracia sindical. Poder Judicial del Estado de México, Escuela Judicial del Estado de México,, 39-56. Obtenido de <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/153/167>
- Amador, O. (Julio de 28 de 2022). Ve EU cuello de botella en legitimaciones de contratos laborales. Obtenido de El Economista : <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Ve-EU-cuello-de-botella-en-legitimaciones-de-contratos-laborales-20220728-0013.html>
- Cruz Vargas, J. (8 de agosto de 2022). T-MEC: El "foco amarillo" de los contratos colectivos. Obtenido de Revista Proceso : <https://www.proceso.com.mx/reportajes/2022/8/8/t-mec-el-foco-amarillo-de-los-contratos-colectivos-291090.html>
- Cypher, J., & Crossa, M. (2022). Reestructuración laboral en México frente al T-MEC. *Ola Financiera*, 77 - 99. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fe.18701442e.2021.39.80080>

- Encinas Nájera , A., Martínez Mejía , E., Ceballos Gaystardo , I., Gamboa Guerrero , E., & Sosa Dueñas, A. (Febrero de 2021). Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: la llave de acceso al nuevo modelo laboral, Guía de acción. Obtenido de Gobierno de México Secretaría del Trabajo y Previsión Social: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/616210/LEGITIMACION_DE_CONTRATOS_COLECTIVOS_110221-1.pdf
- Ibarra Castillo, E. (2017). El sindicalismo en su encrucijada: crisis y retos en el México del siglo XXI. En *Perspectiva Jurídica* (pág. 51). Consejo Editorial. Obtenido de https://www.edkpublicaciones.com/up/pdf/Perspectiva_Juridica_08.pdf
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral . (18 de marzo de 2021). Protocolo para el Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo Existentes. Obtenido de Acuerdo JGCFCL-50-18/03/2021:: https://www.dof.gob.mx/2021/CFCRL/Protocolo_Legitimacion_ContratosColectivos.pdf
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (14 de agosto de 2022). Consulta del Listado de Legitimaciones. Obtenido de CFCRL: https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/Listado_Legitimaciones.aspx
- Grupo de las Americas:Comite México. (Agosto de 2021). El Protocolo para la Legitimación de Contratos Colectivos. Obtenido de Responsabilidades de los Sindicatos y los Empleadores: https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Protocolo-Legitimacion-CCTs_GA_agosto%202021.pdf
- Hernández, G. (18 de Agosto de 2021). El Economista. Obtenido de Paso a paso: Proceso legal para legitimar los contratos colectivos de trabajo: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Paso-a-paso-Proceso-legal-para-legitimar-los-contratos-colectivos-de-trabajo-20210817-0107.html>
- Ocampo Merlo, R. (2021). La reforma laboral mexicana en marcha: el caso de General Motors-Silao. *Tendencias*, 23(1), 1-28. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.222301.182>
- Ocampo Merlo, R. (Mayo de 2022). Reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades prácticas. *Espiral*(84), 9-42. Obtenido de <http://www.espiral.cucsh.udg.mx/index.php/EEES/article/view/7242/6409>
- Rodríguez, I. (10 de agosto de 2022). México a contrarreloj: solo 10% de las empresas han

legitimado su CCT. Obtenido de EXPANSIÓN:
[https://expansion.mx/empresas/2022/08/10/legitimacion-contratos-colectivos-trabajo-
fecha-limite](https://expansion.mx/empresas/2022/08/10/legitimacion-contratos-colectivos-trabajo-fecha-limite)

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (31 de mayo de 2022). Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Obtenido de Llama STPS a empresas a impulsar legitimación de contratos colectivos a 11 meses del vencimiento del plazo: <https://www.gob.mx/stps/prensa/llama-stps-a-empresas-a-impulsar-legitimacion-de-contratos-colectivos-a-11-meses-del-vencimiento-del-plazo?idiom=es>

Notas _____

¹ Véase https://legitimacion.centrolaboral.gob.mx/Listado_Legitimaciones.aspx

Las nuevas regulaciones laborales. De la flexibilización neoliberal al Estado de Bienestar en México

The new labor regulations. From neoliberal flexibility to the Welfare State in Mexico

Fannia María Cadena Montes^{} y Adrián Galindo Castro[†]*

Resumen: La Reforma Laboral de 2012 en México legalizó la subcontratación u *outsourcing*. Esta medida intensificó la precariedad laboral en sectores como el de servicios profesionales y financieros, afectando más a las mujeres, pues transfirió la responsabilidad de una empresa a otra para otorgar prestaciones sociales y fortaleció la política de bajos salarios. En 2021 la Reforma Laboral propuesta por el presidente Andrés Manuel López Obrador, frenó la tendencia de precarización al prohibir parcialmente el *outsourcing*. Este trabajo compara los resultados de legalizar el *outsourcing* y los de su prohibición en las condiciones laborales de dicho sector en México.

Abstract: The 2012 Labor Reform in Mexico legalized subcontracting or outsourcing. This measure intensified job insecurity in sectors such as professional and financial services, affecting women more, as it transferred responsibility from one company to another for granting social benefits and strengthened the low-wage policy. In 2021, the Labor Reform proposed by President Andrés Manuel López Obrador stopped the trend of precariousness by partially prohibiting outsourcing. This paper compares the results of legalizing outsourcing and its prohibition in the working conditions of this sector in Mexico.

Palabras Clave: Flexibilización laboral; subcontratación; outsourcing; precariedad laboral; condiciones laborales.

1. Introducción

Las condiciones laborales de los trabajadores en México siempre han estado determinadas por la ley, la cual se ha adaptado según el modelo económico del país y el modelo de Estado de Bienestar. En un escenario donde el modelo neoliberal se implantó en México desde finales de la década de los años ochenta del siglo XX, se han llevado a cabo flexibilizaciones tanto del mercado laboral como de las relaciones laborales para facilitar al capital tanto nacional como extranjero, su

^{*} Maestra en Estudios de Población por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Línea de investigación: Mercados de trabajo, precariedad laboral. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Contacto: fanniamariacadena@gmail.com

[†] Doctor en Sociología por la Universidad Autónoma Metropolitana. Línea de investigación: Sociología del trabajo. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Contacto: galindo_adrian@hotmail.com

operación rentable en el país.

La Reforma Laboral que entró en vigor en 2012 en México, forma parte de la tendencia neoliberal para flexibilizar al mercado laboral, y que implicó modificar la Ley Federal del Trabajo para legalizar la subcontratación u *outsourcing*, entendido como el proceso en que una empresa transfiere los recursos y responsabilidades para el cumplimiento de tareas específicas, a una empresa externa o subcontratista dedicada a la prestación de servicios especializados; el objetivo principal es reducir costos laborales pues las empresas subcontratadas pagan menos además de que otorgan menos prestaciones y protecciones para sus trabajadores (De la Garza, 2012).

Dicha Reforma Laboral permitió la contratación de prueba (contratos temporales); la anulación de antigüedad al permitir máximo dos años en plantilla; y la minimización de sanciones para las empresas por despido injustificado: todo ello fue terreno fértil para el *outsourcing*. Si bien ya existía precariedad laboral en México por las políticas neoliberales de mantener bajos salarios (contención salarial), así como por la reducción del Estado de Bienestar para que este interviniera lo menos posible en el mercado laboral, el trabajo precario se intensificó en sectores como el sector profesional, financiero y corporativo, pues en él se incrementó la contratación bajo la modalidad de *outsourcing*, que equivale a transfiere la responsabilidad de una empresa a otra para otorgar prestaciones sociales.

Por el contrario, la Reforma Laboral de 2021 supone un esfuerzo para retornar al modelo de Estado de Bienestar que retoma el control de la política laboral y genera o modifica leyes que protejan los derechos laborales. Desde 2020 el presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, propuso dicha modificación legal que entró en vigor el 24 de abril de 2021. En ese contexto de cambios a las regulaciones laborales, la precariedad laboral es generalizada en mayor o menor medida en el sector profesional, financiero y corporativo, sin embargo, es importante resaltar que persiste una desigualdad desfavorable para el sector femenino, el cual es el que tiende a contar con menos derechos laborales y un menor salario.

Por ello la hipótesis de este estudio es que la Reforma Laboral de 2012 intensificó la precariedad en las condiciones laborales de los trabajadores del sector profesional, financiero y corporativo, y sobre todo en las mujeres, debido a la legalización del *outsourcing*, mientras que la Reforma Laboral de 2021 frenó esta tendencia de precarización en las condiciones laborales al prohibir esa práctica.

Para ello se presenta un análisis comparativo de los efectos de las Reformas Laborales de 2012 y 2021 en las condiciones laborales de los trabajadores del sector profesional, financiero y corporativo en México mediante un estudio cuantitativo que permite revelar los resultados de la legalización del *outsourcing* y los de su prohibición, tanto en hombres como en mujeres.

Esta investigación tuvo como instrumento la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Enoe) que levanta el Inegi cada trimestre. La Reforma Laboral de López Obrador entró en vigor el 24 de abril de 2021, por lo que no era lógico utilizar la encuesta en su primer trimestre (enero-febrero-marzo) o en su segundo trimestre (abril-mayo-junio) pues todavía no se reflejaba el impacto de esta Reforma en las condiciones laborales de los trabajadores.

El gobierno de México dio un periodo de tolerancia para que las empresas tuvieran tiempo de regularizar a los empleados que tuvieran bajo modalidad de *outsourcing* o subcontratación, pues las empresas solicitaron una prórroga de 90 días. El 30 de julio, el Congreso de la Unión aprobó extender los plazos de implementación de esta Reforma Laboral, para otorgarle un mes más de gracia a las empresas para que pudieran adaptarse a las nuevas reglas. Por ello la fecha límite para cumplir con las nuevas disposiciones se extendió hasta el 1 de septiembre. Por ello, el último trimestre del año, el de octubre-noviembre-diciembre era el más ideal para utilizar en esta investigación.

2. Análisis de la incidencia de la Reforma Laboral de 2012 en los trabajadores del sector profesional, financiero y corporativo de México

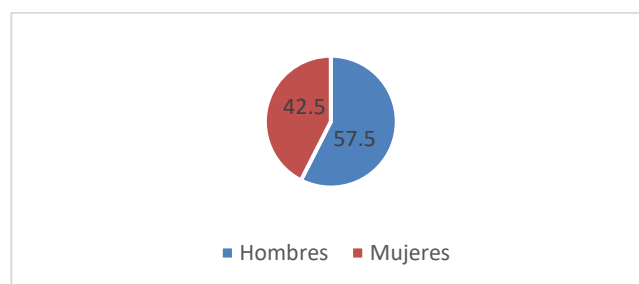
En este análisis se presentan las principales variables para estudiar las condiciones laborales de los trabajadores, como tipo de contratación, jornada laboral, nivel de ingresos, prestaciones sociales, lugar de trabajo, y acceso a la salud, para conocer las diferencias en los efectos de las reformas laborales entre los años 2012 y 2021, así como las diferencias por sexo.

En el sector profesional, financiero y corporativo de México, la mayor parte de los trabajadores, en 2012, eran hombres, es decir, el 56.7; sin embargo, cada vez se ha ido incrementando la participación de las mujeres en el mercado laboral y particularmente en esta rama, como se ha podido constatar en estudios como los de Rojas y Salas (2011).

De acuerdo con la muestra, en este sector trabajan 4 mil 623 hombres y 3 mil 581 mujeres. Con los datos ponderados por factor de expansión, estos mismos representan a 1 millón 411 mil

869 hombres y un millón 078 mil 627 mujeres. En 2021 incrementa en un punto porcentual la participación de las mujeres en este sector, de forma que con un 57.5 por ciento los hombres representan la mayoría de trabajadores, como se puede ver en la gráfica 1.

Gráfica 1.
Porcentaje de mujeres y hombres que laboran en el sector profesional, financiero y corporativo en México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

En este sector económico, en 2012 gran parte de los trabajadores, tanto hombres como mujeres tienen entre 25 y 29 años de edad; asimismo, un alto porcentaje de hombres y del sector femenino tiene entre 20 y 24 años, esto indica que las empresas o empleadores prefieren empleados con esta característica, pues son los jóvenes uno de los grupos más vulnerables a padecer, aceptar y normalizar la precariedad laboral, pues en un entorno de gran competencia profesional para insertarse en el mercado laboral, son las personas de estas edades quienes aceptan trabajos con menores prestaciones sociales, menores salarios, e incluso en situación de *outsourcing*, como ya lo han señalado Minor Mora (2009).

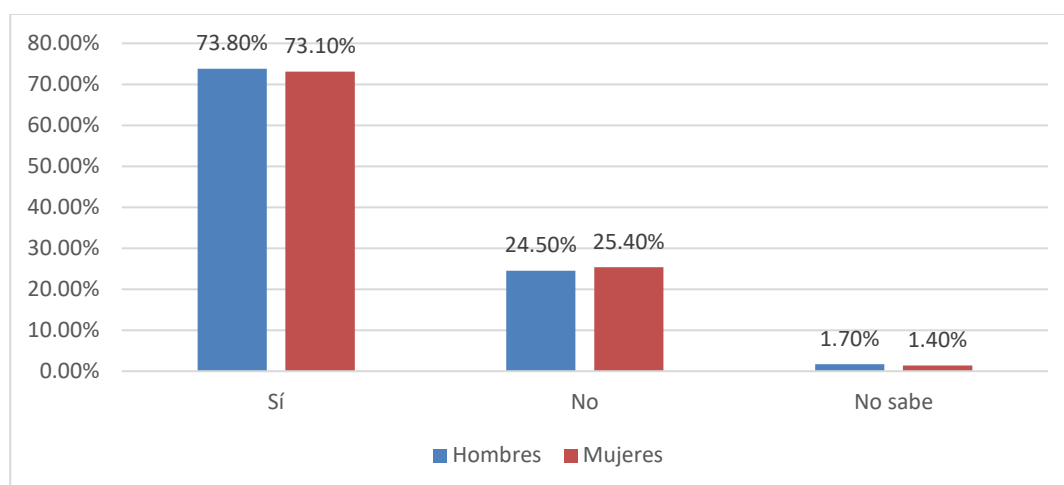
En 2021 los mayores porcentajes se concentran en las edades de 25 a 29 años y de 30 a 34 años, ya no tanto de 20 a 24. Este cambio está relacionado con el proceso de envejecimiento poblacional por el que atraviesa México, pues cada vez hay menos jóvenes y el grueso de la población se concentra en los porcentajes de mayor edad. No obstante, la inserción en el mercado laboral por parte de las mujeres es similar al de 2012, pues sus años de mayor productividad laboral es entre 25 y 34 años, pues en las edades posteriores su participación se va reduciendo.

Por otra parte, del tipo de contratación dependen las condiciones laborales que tendrán los trabajadores, así como su nivel salarial. En la gráfica 2 se puede observar que, en este sector, 73.8

por ciento de hombres y 73.1 de mujeres, cuentan con un contrato escrito, lo que revela una ligera desigualdad desfavorable para el sector femenino. Un total de 24.5 por ciento de hombres y 25.4 por ciento de mujeres, no tienen este tipo de contratación, pues sus condiciones laborales no están establecidas formalmente y por ello tienden a ser precarias.

Gráfica 2.

Porcentaje de hombres y mujeres el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos que cuentan con contrato escrito, México, 2012



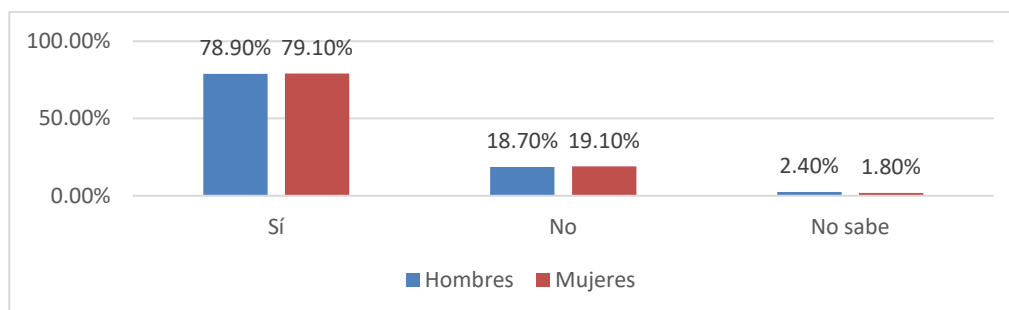
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

Aunque es un porcentaje muy bajo, más de uno por ciento tanto de hombres como mujeres desconocen o no recuerdan si firmaron un contrato. Teóricos como Luis Enrique Alonso (1994) y Robert Castel (1997) consideran que el sector femenino, junto con los jóvenes y migrantes, es uno de los sectores más afectados por el denominado empleo débil en el nuevo modelo de capitalismo flexible que se materializa con el *outsourcing*.

Existe un avance significativo en la contratación por escrito, pues esta se elevó en cinco puntos porcentuales desde 2012, tanto para hombres como para mujeres. Incluso ahora las mujeres tienen ligeramente más esta condición laboral que los varones, tal como se revela en la gráfica 3.

Gráfica 3.

Porcentaje de hombres y mujeres el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos que cuentan con contrato escrito, México, 2021

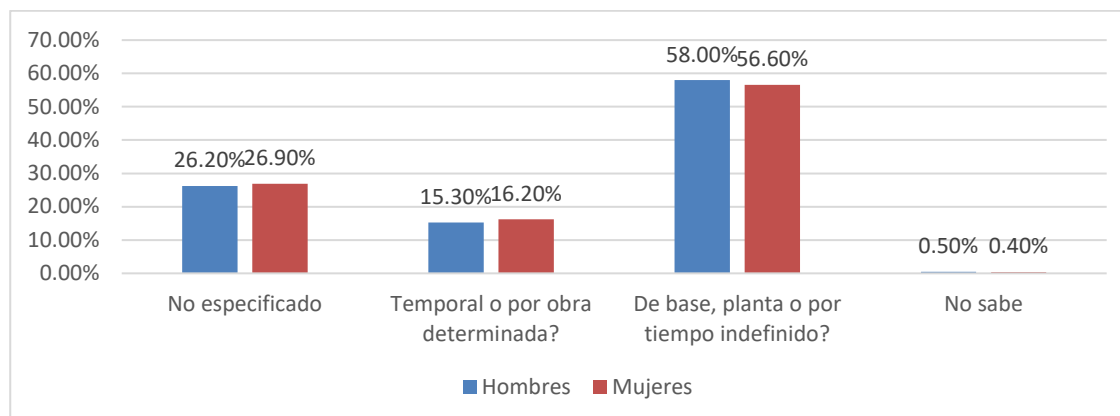


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

Lo ideal para los trabajadores es contar con un contrato indefinido o también llamado de base. Como se observa en la gráfica, existe desigualdad entre hombres y mujeres con desventaja para el sector femenino, pues si se trata de contratos temporales, la mujer tiene un porcentaje mayor, con 16.2 por ciento frente al 15.3 por ciento de los varones. En cambio, si se trata de un contrato de base o indefinido, las mujeres representan el 56.6 por ciento, casi dos puntos porcentuales menos que los hombres, que alcanzan un 58 por ciento, así lo muestran los datos en la gráfica 4.

Gráfica 4.

Porcentaje de hombres y mujeres el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos según su tipo de contratación, México, 2012



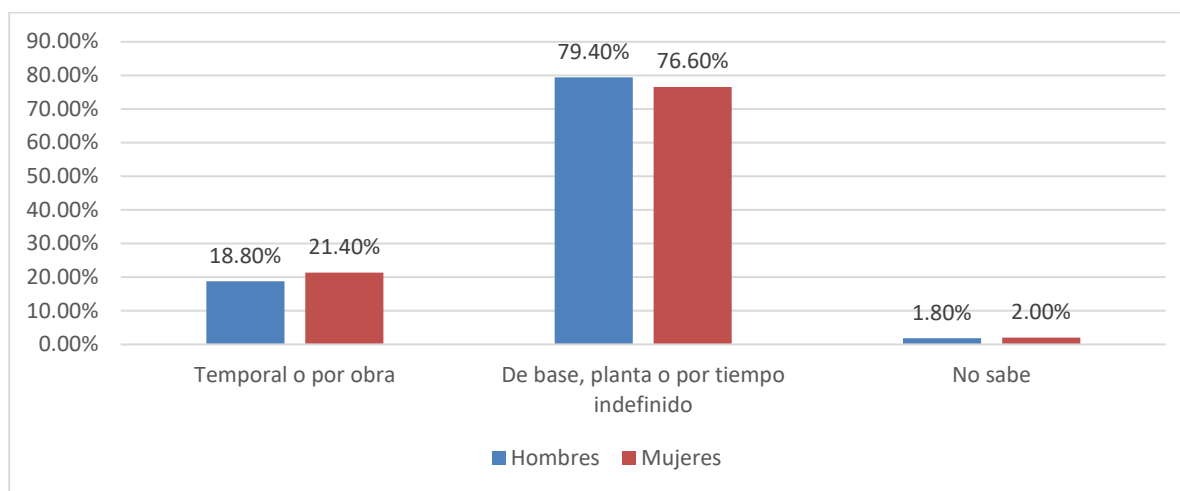
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

Ya que las mujeres superan en un punto porcentual en el universo de trabajadores que firmaron un contrato temporal, se puede afirmar que esta misma condición dota de incertidumbre al trabajo, se considera precario. En ese sentido, 15.3 por ciento de los hombres y 16.2 por ciento de mujeres tiene inseguridad laboral (Castel, 1997) al tener un contrato temporal. Asimismo, un alto porcentaje, más de 26 por ciento de los encuestados, no especificó su tipo de contratación.

Si bien en 2021 había más trabajadores con un contrato de base o de planta, también incrementaron los contratos temporales. Además, se observa que al igual que en 2012, las mujeres se encuentran en desventaja respecto de los hombres, pues son más las que tienen un contrato temporal (21.4 por ciento contra 18.8 por ciento) y al mismo tiempo, son menos las mujeres que tienen contrato por tiempo indefinido (76.6 por ciento contra 79.4 por ciento de los varones); como se muestra en la gráfica 5.

Gráfica 5.

Porcentaje de hombres y mujeres el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos según su tipo de contratación, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

La legalización del *outsourcing* está directamente relacionado con la duración del contrato, pues la Reforma Laboral de 2012 permitió los llamados “periodos de prueba” para que las empresas puedan contratar por un periodo de tiempo menor a los trabajadores y con ello se propició que los empleados no generen antigüedad y exista una mayor facilidad para el despido injustificado. Es

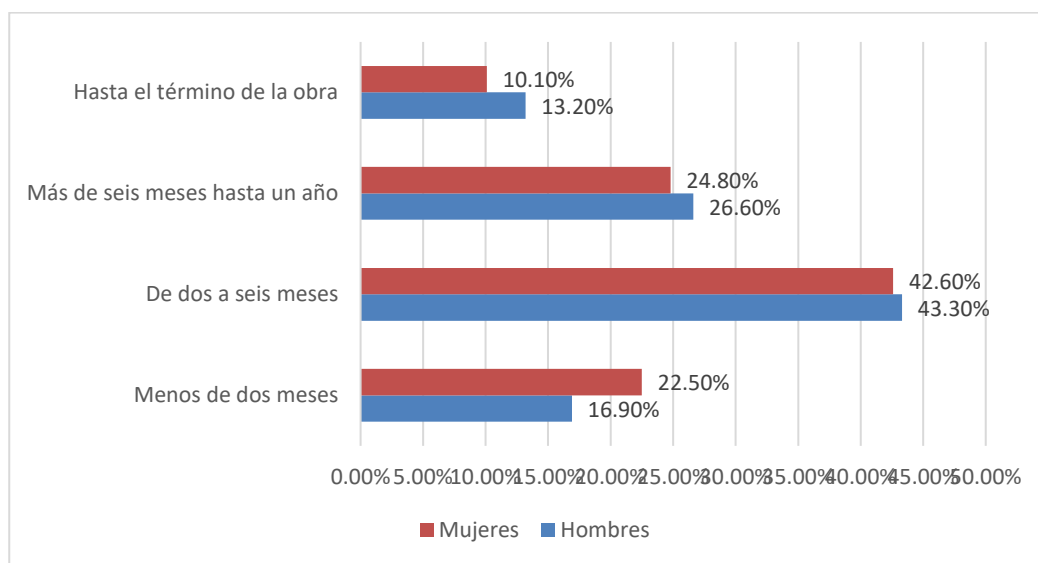
por ello que en esta investigación también se consideró la duración del contrato que se ve en la gráfica 6.

En dicha gráfica se observa que el universo de los trabajadores que tienen un contrato temporal, por lo regular los contratos son en su mayoría de dos a seis meses de duración, y en segundo lugar, de seis meses a un año. Se observa que poco más de 40 por ciento de hombres y mujeres estaban bajo contratos de dos a seis meses, mientras que 26.6 por ciento de hombres y 24.8 por ciento de mujeres fueron contratados por un periodo entre seis meses y un año.

Sin embargo, existe una proporción considerable en que la contratación es por menos de dos meses, pues 22.5 por ciento de mujeres y 16.9 por ciento de los hombres estaban en estas condiciones laborales. Un porcentaje más bajo ocupan aquellos contratados hasta el término de la obra, con 13.2 por ciento de varones y 10.1 por ciento de mujeres.

Gráfica 6.

Porcentaje de hombres y mujeres en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, según la duración de su contrato temporal, México, 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

El tipo de contratación también está ligado a la afiliación a una organización sindical. En este caso, en los últimos trimestres de 2012 y de 2021, se aplicó la ENOE con el cuestionario básico, el cual contiene menos preguntas que el ampliado, y no se pregunta al encuestado si

pertenece a un sindicato o no, como sí se hace en el cuestionario ampliado. No obstante, en la parte cualitativa de este estudio se preguntó a los entrevistados por este dato que resulta relevante para conocer sus condiciones laborales y poder asociar el *outsourcing* con la ausencia de este derecho laboral.

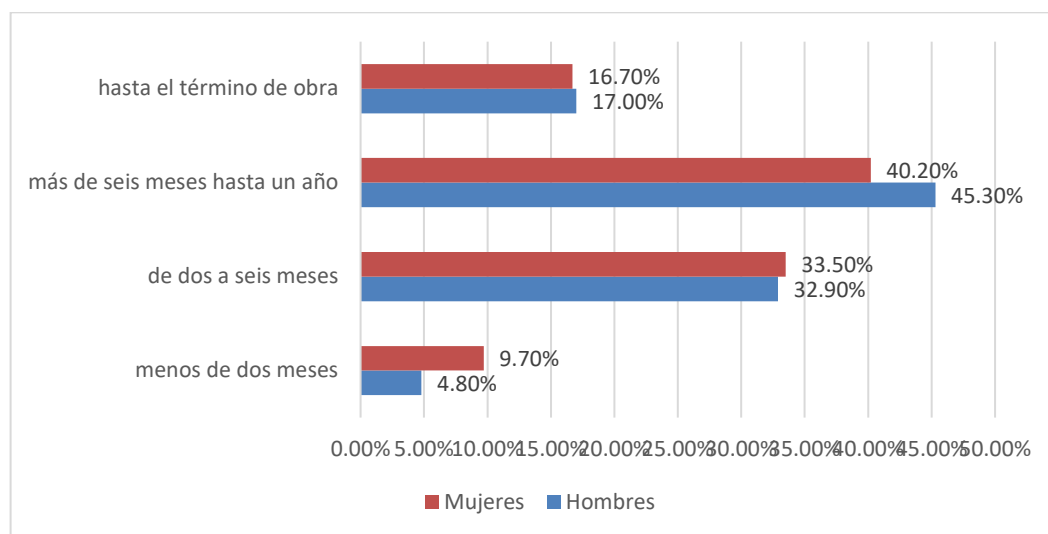
Cabe recordar que en la modalidad del *outsourcing* los empleados son contratados por otra empresa distinta a la cual prestan sus servicios, por lo que bajo este esquema difícilmente existen organizaciones o gremios sindicales que defiendan los derechos laborales de los trabajadores.

En la gráfica 7 se puede observar cierta mejoría en cuanto a la duración del contrato temporal, pues mientras que en 2012 fueron mayoría los contratos de dos a seis meses, en 2021 la mayor parte de los contratos temporales fueron de seis meses a un año, así lo demuestra el 45.3 por ciento de hombres y 40.2 por ciento de las mujeres.

Sin embargo, los contratos de dos a seis meses todavía representan una proporción importante, aunque alrededor de 10 puntos porcentuales menor a como fue en 2012. En el último trimestre de 2021, los empleados temporales de dos a seis meses fueron 32.9 por ciento de hombres y 33.5 por ciento de mujeres, como se observa a continuación.

Gráfica 7.

Porcentaje de hombres y mujeres en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, según la duración de su contrato temporal, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

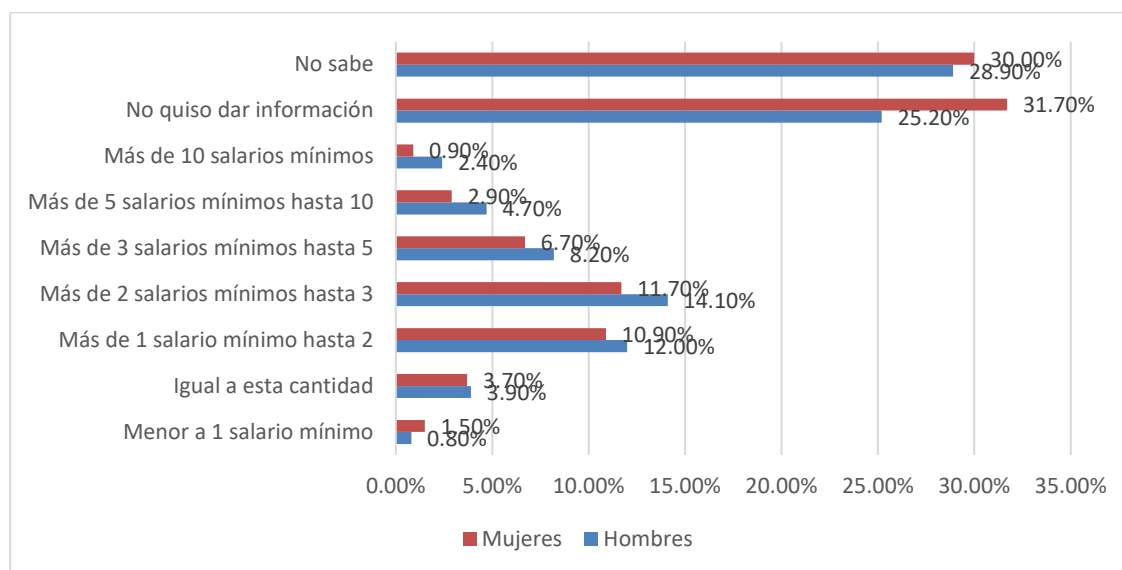
Con la entrada en vigor de la Reforma Laboral del presidente Andrés Manuel López Obrador, se redujo la práctica del *outsourcing* y por ello los contratos de muy baja temporalidad. En 2012, 22 por ciento de mujeres y 16 por ciento de hombres tenían contratos de menos de dos meses. En 2021, solo 9.7 por ciento de mujeres y 4.8 por ciento de hombres registraron contratos con esta temporalidad, y de igual forma se observa una desigualdad desfavorable para las mujeres.

El nivel de ingreso es uno de los indicadores más importantes para evaluar la situación de precariedad laboral de los trabajadores, pues es el principal ingreso que reciben los trabajadores en México.

Se trata de una respuesta que una gran parte de los encuestados prefieren no contestar, por ello los mayores porcentajes corresponden a no quiso dar información, con 31 por ciento para las mujeres, y 25 por ciento de los hombres. De forma parecida, 30 por ciento del sector femenino y 28.9 de los varones respondieron no saber a la pregunta de si la cantidad que obtiene por su trabajo es menor, igual o mayor al salario mínimo, como se puede notar en la gráfica 8. Cabe señalar que el encuestador les refiere el monto del salario mínimo actual para que las personas encuestadas puedan contestar esta pregunta.

Gráfica 8.

Distribución porcentual del ingreso mensual en hombres y mujeres del sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

Se puede observar que, en el sector profesional, financiero y corporativo del país, en 2012, la mayor parte de trabajadores gana entre uno y tres salarios mínimos. El mayor porcentaje se encuentra entre dos y tres salarios mínimos, con 14.1 por ciento de hombres y 11.7 por ciento de mujeres.

Cabe recordar que en 2012 el salario mínimo era de 90.8 pesos, de forma que 26.1 por ciento de los hombres y 22.6 de este sector ganaba entre 90.9 pesos y 272.4 pesos al día. Esto apunta a que la mayor parte de los asalariados no reciben ingresos muy altos y por lo mismo se puede afirmar que padecían de un trabajo precario.

Las mujeres tienen mayores porcentajes cuando los salarios son más bajos y menores porcentajes cuando aumenta el nivel salarial. Por ejemplo, 1.5 por ciento del sector femenino ganaba menos de un salario mínimo, contra solo 0.8 por ciento de hombres. Esto equivale a ganar menos de 90.8 pesos diarios, es decir, no más de dos mil 724 pesos mensuales. Cabe hacer mención de que se trata de trabajadores subordinados, no empleadores ni trabajadores por cuenta propia, y que son en su mayoría los jóvenes y mujeres quienes aceptan ese nivel salarial tan bajo.

También se puede ver que 8.2 por ciento de hombres y 6.7 por ciento de mujeres reciben entre tres y cinco salarios mínimos, lo que quiere decir que estaban ganando entre 272.5 por ciento y 454 pesos al día; esto equivale a un salario de alrededor de entre 8 mil 175 pesos y 13 mil 620 pesos mensuales. Nótese que, al incrementar el nivel salarial, son menos las mujeres que ganan esta cantidad, a diferencia de los hombres.

Lo mismo se observa entre quienes ganaban entre cinco y diez salarios mínimos, es decir, más de 454 pesos al día o 13 mil 620 pesos mensuales: Un total de 4.7 por ciento de hombres recibía esta remuneración, contra 2.9 por ciento de las mujeres. También se observa que hay más hombres que mujeres entre quienes ganaban más de 10 salarios mínimos, (más de 908 pesos diarios o 27 mil 240 pesos mensuales) pues 2.4 por ciento de los varones recibía esta cantidad, contra 0.9 por ciento de las trabajadoras, es decir, la brecha salarial por sexo se profundiza entre más altos son los ingresos.

Se puede observar el porcentaje de mujeres se concentra en los salarios más bajos, mientras que los hombres tienden a tener un mayor porcentaje en los salarios más altos. En el caso de quienes ganan de uno a dos salarios mínimos, es muy notoria la brecha de género que existe pues mientras un 17 por ciento de hombres gana esta cantidad, las mujeres que reciben esta remuneración

sobrepasan el 25 por ciento, así se puede apreciar en la siguiente gráfica.

Estos datos dejan en evidencia que, en sectores como el profesional y financiero, prevalece una brecha de género que mantiene a las mujeres en situación de desigualdad económica al recibir menores salarios, los cuales en gran medida se otorgan por el mismo trabajo que hacen los varones.

Si bien en 2012 la mayor parte de trabajadores subordinados y asalariados ganaba entre 2 y tres salarios mínimos, y en 2021 la mayoría ganaba de uno a dos salarios mínimos, es necesario considerar que el salario mínimo en el sexenio de Andrés Manuel López Obrador incrementó en niveles no vistos en más de 20 años. De ahí que haya una mayor proporción de trabajadores que reciben entre uno y dos salarios mínimos, como lo indicaron 35.7 por ciento hombres y 37.9 por ciento de hombres, como se puede ver en la gráfica 9.

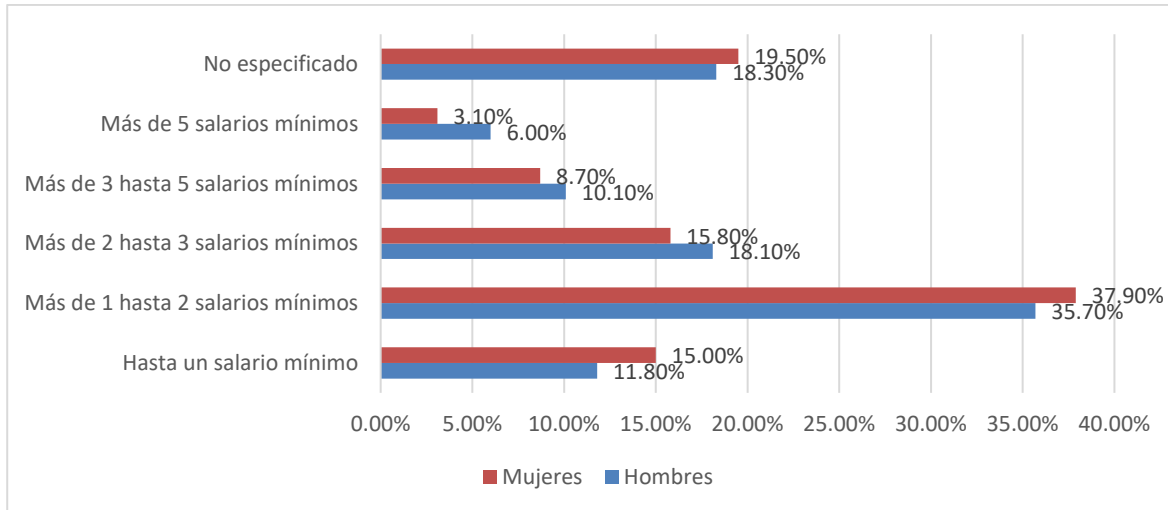
En 2021 el salario mínimo era de 141.7 pesos y en la zona fronteriza el mínimo era de 213.39 pesos. En 1995 el salario mínimo era de 115.2 pesos y desde 1996 cayó a 93.6 pesos. Desde entonces el salario mínimo se mantuvo prácticamente igual durante 20 años, es decir, hasta 2016, cuando pasó de 91.9 pesos a 95.9 pesos. Fue desde el sexenio de López Obrador cuando el salario mínimo aumentó verdaderamente el poder adquisitivo, al pasar de 104.9 pesos en 2018 a 116.8 pesos en 2019, y de este monto a 135.8 pesos en 2020, que, a su vez, subió a 150.8 en 2021. En el año 2022, el salario mínimo ya estaba en 172.2 pesos, es decir, ha habido un aumento del 71 por ciento en el poder adquisitivo con respecto a 2018.

Estos aumentos explican que haya una mayor proporción de trabajadores ganando de uno a dos salarios mínimos, y a la par, evidencia que los patrones no han aumentado el sueldo de sus empleados pues de ser así, habría mayores porcentajes en los salarios más elevados.

Por otra parte, los datos apuntan a una desigualdad de género que prevalece en la brecha salarial aun en años recientes, tal como se vio en 2012, la situación para las mujeres no ha cambiado en demasía, pues siguen percibiendo salarios menores a los de los hombres por hacer las mismas actividades o tipos de trabajo, al menos en este sector profesional, financiero y corporativo. Si observamos los extremos de la gráfica, tenemos que 15 por ciento de mujeres gana menos de un salario mínimo, contra 11.8 por ciento de los hombres. Por el contrario, 6 por ciento de hombres gana más de 5 salarios mínimos, contra 3.1 por ciento de las mujeres.

Gráfica 9.

Distribución porcentual del ingreso mensual en hombres y mujeres del sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2021



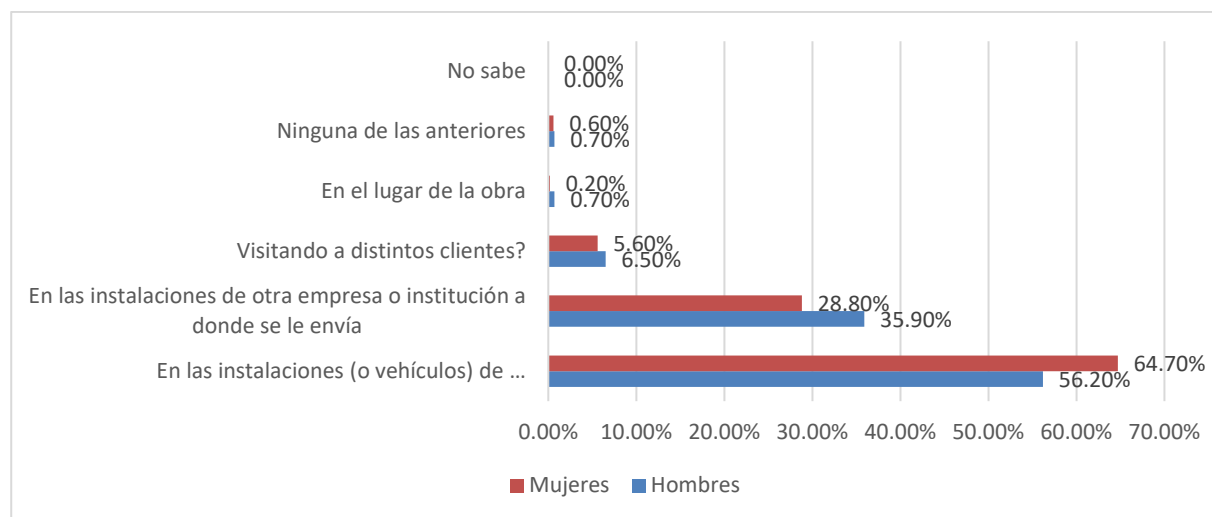
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

El *outsourcing* se caracteriza por laborar para una empresa distinta a la que contrató al trabajador o trabajadora, lo que implica que la persona trabaje en un lugar diferente y no en las instalaciones de la empresa que la contrató. Según los datos de la ENOE, que se muestran en la siguiente gráfica (10), en el último trimestre del 2012, trabajaron en otra empresa el 28.8 por ciento de mujeres y 35.9 por ciento de hombres. Si bien se trata de una cantidad menor a comparación de quienes trabajaron en las instalaciones de la empresa, representa una proporción importante que habla de la modalidad de *outsourcing* que se puso en marcha en este sector.

En contraste, quienes afirmaron haber laborado en el lugar de la empresa que los empleó, fueron 64.7 por ciento en el caso del sector femenino y 56.2 por ciento para los hombres. Llama la atención que son más las mujeres que laboran en las instalaciones de la empresa y son más los varones que trabajan en instalaciones de otra empresa a donde se les envía.

Gráfica 10.

Distribución porcentual de hombres y mujeres ocupados en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, por lugar de trabajo, México, 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

Tras la Reforma Laboral de López Obrador en 2021 disminuyó el número de trabajadores que laboran en las instalaciones de otra empresa o institución a donde se le envía, pues mientras que, en 2012, 35.9 por ciento de hombres y 28.8 por ciento de mujeres estaban en esta situación, para el mismo trimestre de 2021, el porcentaje de hombres bajo ese esquema se redujo a 23.4 por ciento y en el caso del sector femenino se redujo a 18 por ciento, como se revela en la siguiente gráfica (11).

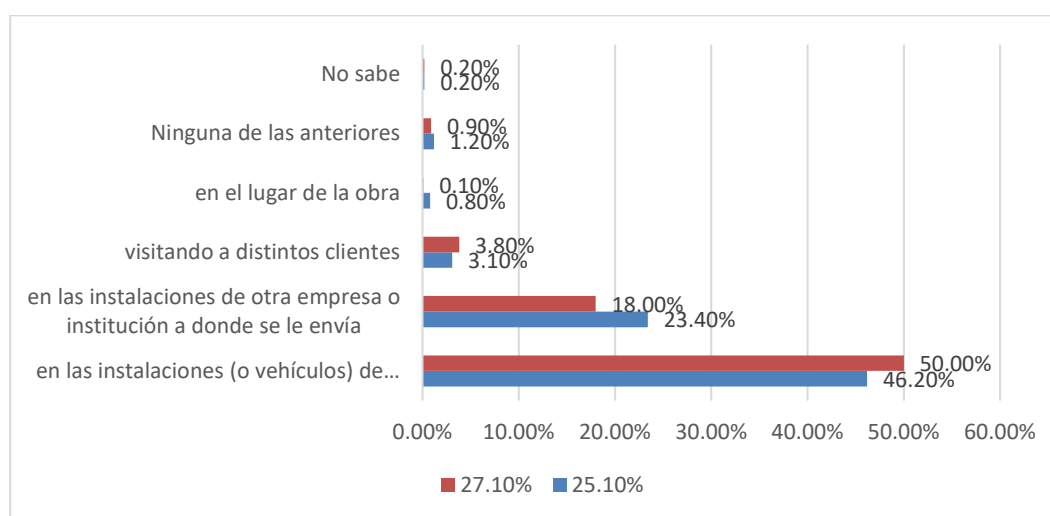
Si bien la Reforma Laboral de 2021 prohibió el *outsourcing* o subcontratación de personal, esta modalidad continuó en menor medida pues se permitió en algunos casos donde las industrias requieren servicios especializados y específicos.

Hay que referir que 2021 fue un año atravesado por la pandemia de Covid-19, por lo que las actividades presenciales se paralizaron durante varios meses y mudaron a la modalidad virtual o a distancia, o bien, a modalidad mixta, de forma que los trabajadores alternaban actividades presenciales y virtuales. De ahí que esta situación se refleje en los datos, al observarse que pareciera que en 2021 hay menos trabajadores laborando en las instalaciones de la empresa, que en el año 2012. En el año más reciente, 50 por ciento de mujeres y 46.2 por ciento de hombres reportó trabajar en las instalaciones de la empresa, contra el 64.7 por ciento de mujeres y 56.2 por ciento de hombres

en 2012.

Gráfica 11.

Distribución porcentual de hombres y mujeres ocupados en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, por lugar de trabajo, México, 2021



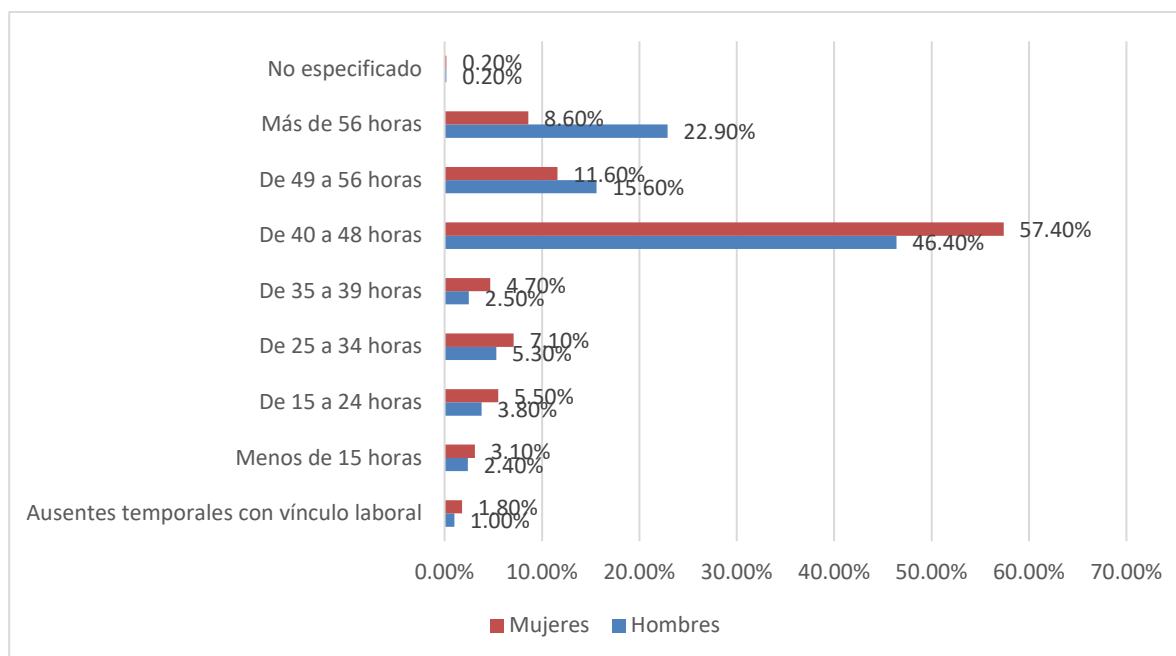
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

Por otro lado, el tiempo dedicado al trabajo también es un indicador importante para determinar la existencia de precariedad laboral en los trabajadores. En el año 2012, los trabajadores de este sector en su mayoría reportaron laborar de 40 a 48 horas, lo que indica que trabajaban ocho horas diarias, es decir, es una jornada laboral permitida por la ley. El 46.4 por ciento de hombres y 57.4 de las mujeres laboraban en esta jornada laboral. Aquellos que trabajan 48 horas, quiere decir que laboran diariamente ocho horas, de lunes a sábado, con un solo día de descanso, según los datos de la gráfica 12.

Sin embargo, llama la atención que entre más aumenta el número de horas semanales trabajadas, menos mujeres hay, y, por el contrario, entre menor es la jornada el porcentaje de mujeres es mayor al de los hombres. Esto indica que los roles de género inciden en el tiempo dedicado al trabajo, pues generalmente son las mujeres quienes se encargan de los cuidados domésticos y de otras personas, por lo que disponen de menos tiempo que los hombres para el mercado laboral remunerado.

Gráfica 12.

Distribución porcentual de la población ocupada en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, por duración de la jornada laboral, México, 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

El 15.6 por ciento de hombres trabaja entre 49 y 56 horas semanales, contra 11.6 por ciento de las mujeres. Asimismo, 22.9 por ciento de varones trabajaba más de 56 horas semanales, en contraste con el 8.6 por ciento de las mujeres. Estos números además hablan de la presencia de explotación que viven los trabajadores que se emplean en el sector profesional, financiero y corporativo. Una jornada laboral excesivamente larga, y, por el contrario, aquellas que son muy cortas en contra de la voluntad del trabajador, indican que se encuentran en situación de precariedad laboral (Rojas y Salas, 2011). En este caso, 20.4 por ciento de las mujeres y 14 por ciento de los hombres en este sector laboran menos de 39 horas diarias. Con ello se puede decir que más de 50 por ciento de los empleados tienen jornadas excesivas o, por el contrario, demasiado cortas, pues en esta situación está el 52.5 por ciento de hombres y 40,6 por ciento de mujeres.

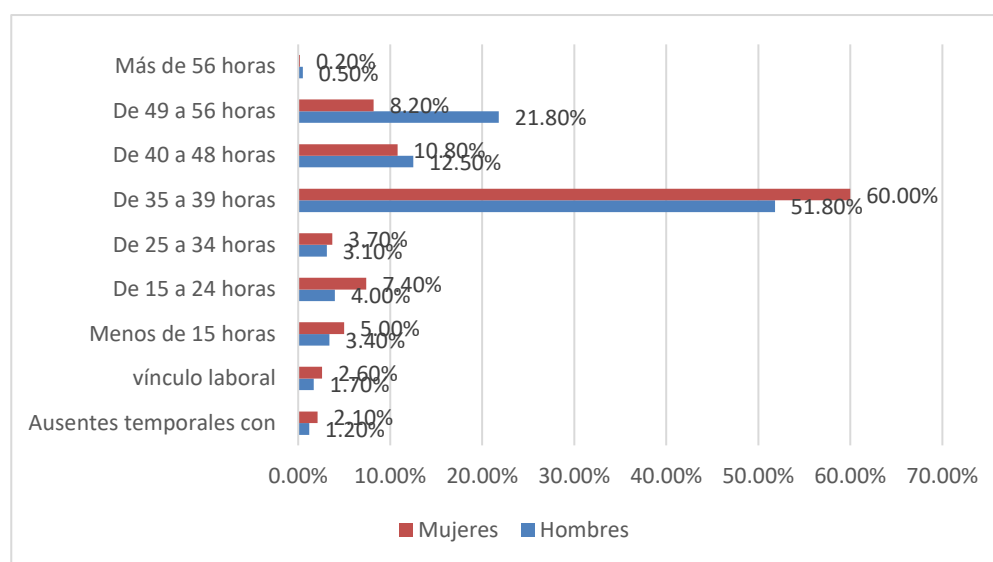
Existe una brecha de género que se refleja en la duración de la jornada laboral y que persiste hasta este último trimestre de 2021, pues existen más mujeres que laboran pocas horas dentro del mercado laboral, y son más los hombres que trabajan más de 48 horas, lo que está relacionado con

los roles de género que se encuentran arraigados culturalmente. Así lo muestran los datos de la gráfica 13.

Por otra parte, este año atravesado por la pandemia se reflejó en que las empresas prescindieran de los servicios de sus trabajadores, sobre todo de aquellos subordinados y aquellos subcontratados o bajo la modalidad del *outsourcing*, pues las condiciones laborales de este sector de trabajadores los hace más vulnerables a ser despedidos. Son precisamente los primeros que salen cuando las empresas o instituciones hacen recortes de personal. Así se observa que la mayoría de trabajadores en este último trimestre laboró entre 35 y 39 horas, como se constata en 60 por ciento de las mujeres y 51.8 por ciento de hombres.

Gráfica 13.

Distribución porcentual de la población ocupada en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, por duración de la jornada laboral, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

En la gráfica 14 no se especifican las prestaciones laborales con las que cuenta el trabajador, sin embargo, se pueden apreciar que, en el sector estudiado, un 76.3 por ciento de hombres y 75.3 por ciento de mujeres cuenta con prestaciones, es decir, hay una ligera desventaja para las mujeres.

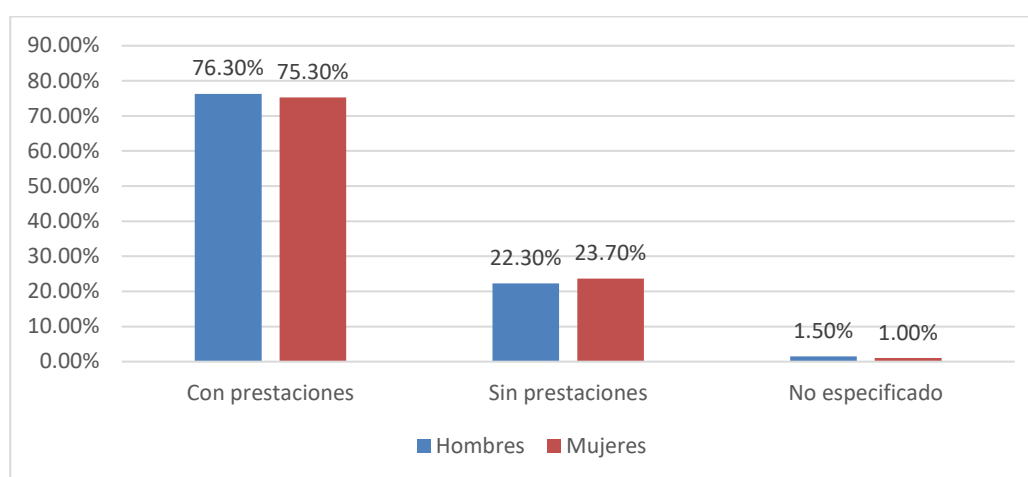
Por el contrario, 22.3 por ciento de los varones y 23.7 por ciento de las mujeres no tiene prestaciones, es decir, también existe desigualdad de género pues es mayor la proporción de

mujeres sin este derecho laboral.

Cabe recordar que bajo el esquema de *outsourcing*, las empresas como los bancos se desligan de la responsabilidad de otorgar a sus trabajadores las prestaciones laborales básicas, pues se trata de personal que fue contratado por otra compañía que triangula o subcontrata a los trabajadores, como lo refiere De la Garza (2012).

Gráfica 14.

Distribución porcentual del acceso a las prestaciones laborales en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, sin considerar el acceso a servicios de salud, México, 2012



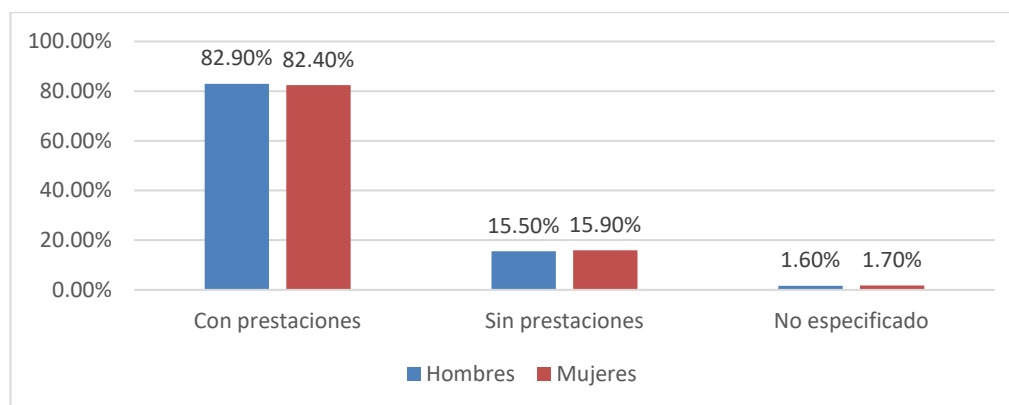
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

En la siguiente gráfica, la 15, se observa que el número de trabajadores con prestaciones laborales aumentó significativamente en comparación de 2012, pues ahora 82.9 por ciento de hombres y 82.4 por ciento de las mujeres cuenta con prestaciones, es decir, alrededor de seis puntos porcentuales más que en 2012, cuando 76.3 de hombres y 75.3 por ciento de mujeres contaban con este derecho laboral.

De igual forma, son menos los trabajadores sin prestaciones, aunque los sigue habiendo con 15.5 por ciento de hombres y 15.9 por ciento de mujeres en esta situación.

Gráfica 15.

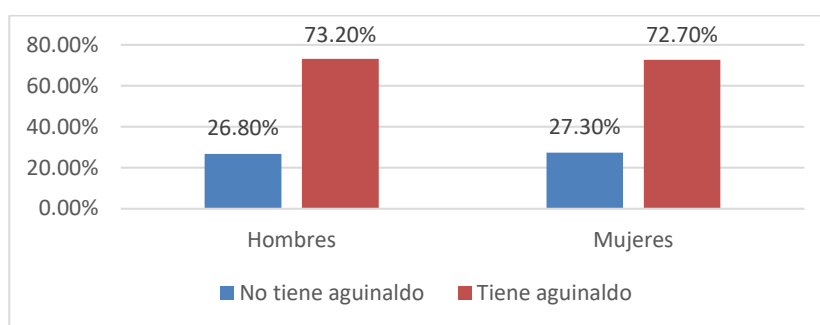
Distribución porcentual del acceso a las prestaciones laborales en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, sin considerar el acceso a servicios de salud, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

Gráfica 16.

Porcentaje de hombres y mujeres con aguinaldo en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012

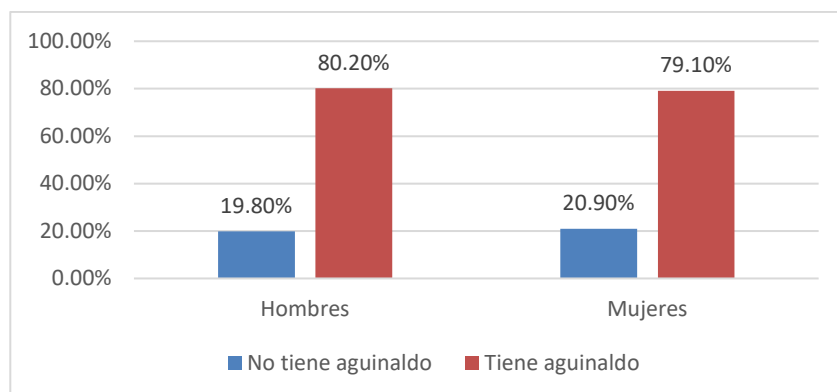


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

Aunque la mayoría de los trabajadores de este sector cuentan con aguinaldo (73.2 por ciento de hombres y 72.7 por ciento de mujeres), una proporción importante no cuenta con esta prestación que es de las más significativas para los trabajadores pues con salarios bajos todo el año, los empleados esperan con ilusión esta prestación, sin embargo, con la modalidad del *outsourcing* las empresas no asumen la responsabilidad de otorgar este derecho laboral.

Gráfica 17.

Porcentaje de hombres y mujeres con aguinaldo en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

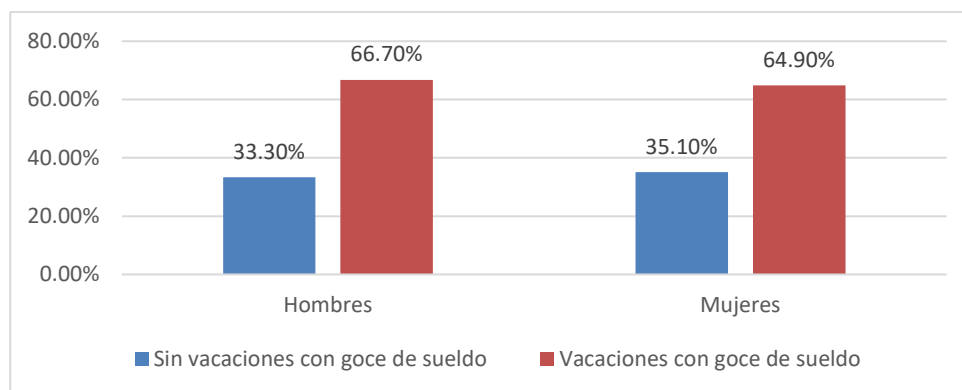
En esta prestación laboral se puede notar una considerable mejoría, pues 73 por ciento de hombres y 72.7 por ciento de mujeres pasaron a 80.2 y 79.1 respectivamente en 2021. Esto quiere decir que el panorama para los trabajadores mejoró tras la Reforma Laboral de 2021, pues con la prohibición de la subcontratación de personal y al tener que contratar directamente a los trabajadores, las empresas deben hacerse responsables de las prestaciones de sus empleados y una de ellas, que es de las más importantes, es el aguinaldo.

Para el caso de esta prestación laboral 33.3 por ciento de los hombres trabajadores y 35.1 por ciento de las trabajadoras de este sector no cuentan con vacaciones con goce de sueldo. Si bien la mayoría de los empleados subordinados y remunerados tienen esta prestación, con 66.7 por ciento de los hombres y 64.9 por ciento de las mujeres, se trata de un derecho laboral al que no tienen acceso una proporción muy importante de los trabajadores.

En cuanto a las vacaciones con goce de sueldo también se observa una mejoría respecto de 2012, pues en el caso de los hombres, pasaron de 66.7 por ciento que recibe esta prestación, a 73.4 por ciento, mientras que las mujeres pasaron de 64.9 a 72.7 por ciento. Además, existe una mayor igualdad entre hombres y mujeres que cuentan con este derecho, es decir, se redujo levemente la brecha de género.

Gráfica 18.

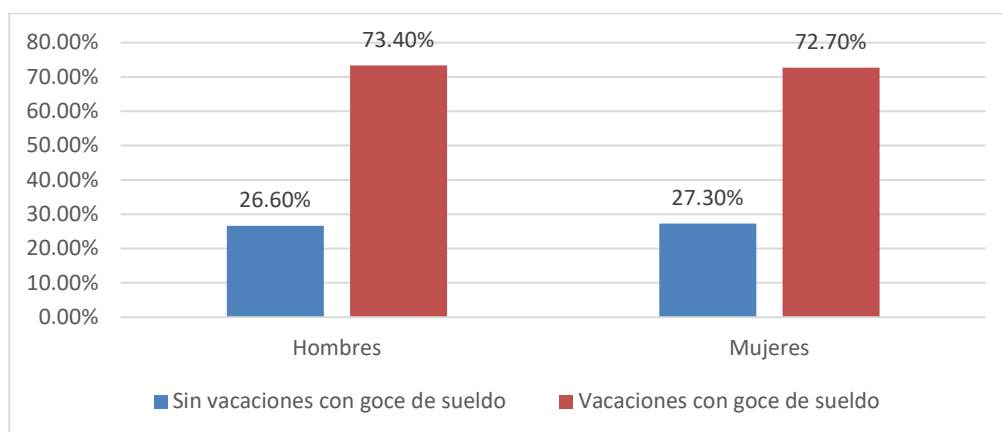
Porcentaje de hombres y mujeres que tienen vacaciones con goce de sueldo en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

Gráfica 19.

Porcentaje de hombres y mujeres que tienen vacaciones con goce de sueldo en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

En consecuencia, también se redujo el número de trabajadores sin vacaciones con goce de sueldo, al pasar, en el caso de los hombres, de 33.3 por ciento a 26.6 por ciento; y en el caso de las mujeres, disminuyó de 35.1 por ciento a 27.3 por ciento. Estos resultados pueden estar relacionados a la forma de contratación de los trabajadores subordinados y asalariados, pues con la prohibición de la subcontratación de personal, son las empresas las que contratan directamente, las que tienen

que hacerse cargo de otorgar estas prestaciones.

Entre otros datos encontrados, está que más de la mitad de los trabajadores, es decir, el 65.4 por ciento de hombres y 65.1 por ciento de mujeres, tienen acceso a instituciones de salud y otras prestaciones laborales, lo que es un indicador de que cuentan con protección social, y con ello, están más alejados de la precariedad laboral. Cuando los trabajadores cuentan con acceso a instituciones de salud y otras prestaciones se puede afirmar que sus condiciones de vida mejoran, pues pueden acceder a consultas y estudios médicos gratuitos.

No obstante, dentro de este sector también se observa que una proporción importante de los trabajadores, es decir, el 19.6 por ciento de hombres y 20.2 por ciento de mujeres, no cuentan con prestaciones laborales ni acceso a servicios de salud, mientras que el 4.5 por ciento de los varones y 4.8 por ciento del sector femenino solo tiene derecho a servicios de salud, pero no tienen prestaciones laborales. Además, 10 por ciento de hombres y 9.4 por ciento de las mujeres no tiene acceso a instituciones de salud, pero sí a otras prestaciones.

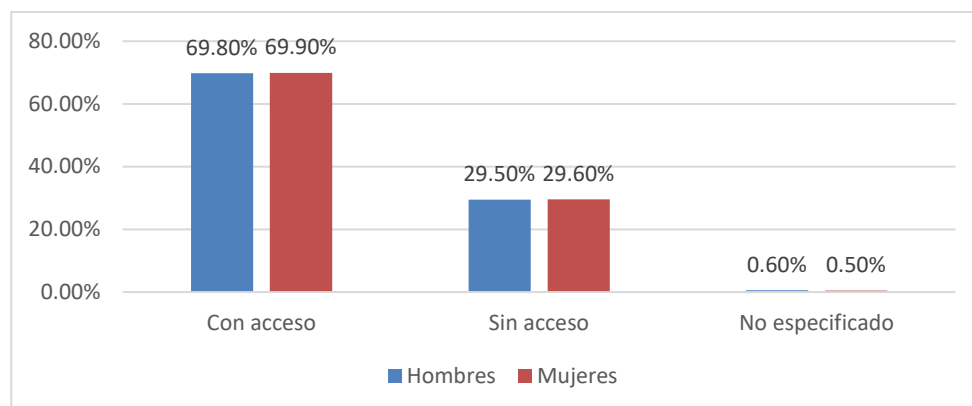
Todo ello significa que alrededor de 35 por ciento de la población trabajadora, incluyendo hombres y mujeres, no tiene una protección social completa pues ya sea que no cuente con prestaciones, o solo tenga acceso a servicios de salud, o bien, tenga prestaciones sin el derecho a la salud.

Hubo una mejoría en el acceso a instituciones de salud y otras prestaciones, con respecto a 2012, pues en 2021 el 73.7 por ciento de hombres y 71.9 por ciento de mujeres tuvieron acceso, en contraste con el 65.4 y 65.1 por ciento respectivamente. Además, el número de trabajadores sin prestaciones también se redujo, al pasar, en el caso de hombres, de 19.6 a 12.9 por ciento, y en el caso de las mujeres disminuyó de 20.2 a 12.9 por ciento.

Esta regularización que se nota en las prestaciones laborales de los trabajadores está relacionada directamente con la forma de contratación y hace la diferencia en los trabajadores subcontratados y los no subcontratados. Muestra de ello es la prestación social de salud, como se muestra en la gráfica 22.

Gráfica 22.

Distribución porcentual de la población ocupada por acceso a la salud en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2012

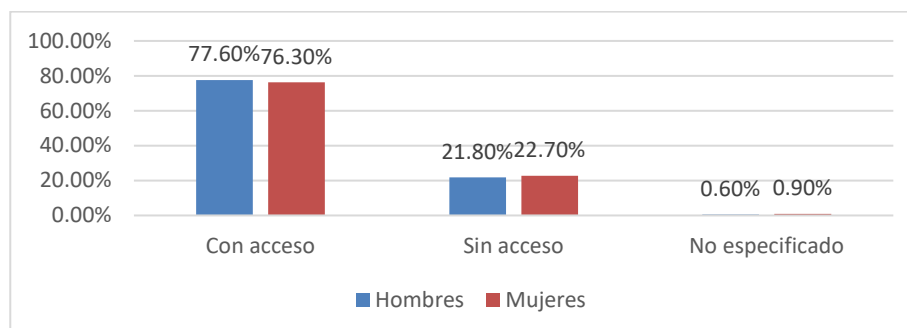


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2012.

Si bien cerca de 70 por ciento de los trabajadores subordinados asalariados reciben atención médica en alguna institución de salud, una proporción importante, que es el 29.5 por ciento de hombres y 29.6 de las mujeres no cuenta con este derecho laboral que es una de las prestaciones que las empresas dejan de brindar a sus empleados con la proliferación del *outsourcing*, pues bajo este esquema las compañías transfieren esta responsabilidad a otra.

Gráfica 23.

Distribución porcentual de la población ocupada por acceso a la salud en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, México, 2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOEN, 2021.

Hubo un considerable incremento en el acceso a las instituciones de salud como parte de los derechos laborales de los trabajadores, tras la Reforma Laboral de 2021. En el caso de los hombres, el acceso aumentó de 69.8 a 77.6 por ciento, en tanto que con las mujeres pasó de 69.9 a 76.3 por ciento. Asimismo, la falta de acceso a instituciones de salud se redujo en gran medida al pasar de 29.5 a 21.8 en el caso de los varones, mientras que en las mujeres el porcentaje pasó de 29.6 a 22.7 por ciento.

3. Conclusiones

Los datos estadísticos de la ENOE 2012 y 2021 permitieron hacer un análisis comparativo entre ambos años para conocer los efectos de la Reforma Laboral de 2012 y la de 2021 en las condiciones laborales de los trabajadores, pero también permitió conocer la desigualdad de género que persiste, pese a los cambios en la regulación laboral.

Las gráficas expuestas evidencian que para 2021, no se han eliminado las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, pues, a pesar de una mayor participación del sector femenino en el mercado laboral, y particularmente en el sector profesional, financiero y corporativo, subsisten las disparidades en el nivel de ingreso o en sus salarios, así como en el acceso a prestaciones sociales como aguinaldo y vacaciones.

Los ingresos o el nivel salarial es el indicador más evidente de la desigualdad de género que existe en este sector, pues son los hombres quienes mejores salarios tienen, mientras que las mujeres engruesan el porcentaje de los salarios más bajos. Dicha tendencia además se mantiene en los dos años estudiados.

Esta inequidad también es notoria en la duración de la jornada laboral, pues las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres, lo que está relacionado con sus roles de género socialmente asignados, como los cuidados de niños y adultos mayores, además de las tareas domésticas, las cuales deben realizar, pese a tener que trabajar activamente en el mercado de trabajo.

Por otra parte, se puede decir que la Reforma Laboral de 2021 sí detiene la tendencia de precarización de las condiciones laborales, pues se pueden notar algunas mejorías sobre todo en el acceso a prestaciones sociales para los trabajadores.

Lo anterior se explica si se toma en cuenta que la Reforma Laboral de 2021 prohibió el

outsourcing, lo que implicó que los patrones se vieran obligados a contratar directamente a sus trabajadores, y esto a su vez se traduce en una contratación distinta, lo que resulta clave si se recuerda que el contrato establece de forma puntual los derechos de los empleados, y sus prestaciones sociales que les corresponde.

La Reforma Laboral de 2012 fue parte de la flexibilización que benefició a los grandes capitales o las empresas nacionales y transnacionales, pero perjudicaba los derechos de los trabajadores. La Reforma Laboral de 2021 detiene esa tendencia. Hay que decir que no se trata de un cambio aislado a la regulación laboral legal, sino que es parte de una serie de transformaciones legales generadas por el Estado en su búsqueda por regresar al Estado de Bienestar, retomando el control y regulando la estructura del trabajo en el mercado laboral.

Bibliografía

- Alonso, Luis Enrique (1994). “Macro y microcorporativismo: las nuevas estrategias de la concertación social”. *Revista Internacional de Sociología*, No. 8-9. Pp.29-59.
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- De la Garza Toledo, Enrique (2012). “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global”. Pp. 15-35, en Celis Ospina, Juan Carlos (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. México: CLACSO.
- Mora-Salas, Minor, & Oliveira, Orlandina de. (2009). “La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México”. *Papeles de población*, 15(61). Pp. 195-231. Recuperado en 16 de febrero de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252009000300009&lng=es&tlng=es.
- Rojas García Georgina y Salas Páez Carlos (2011), “Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004”. Pp. 117-154 en Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coords), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.

Nuevas formas de trabajo digital: Teletrabajo y trabajo por plataformas

Los determinantes de la adopción del teletrabajo en la era post-covid-19

The determinants of telework adoption in the post-covid-19 era

*Humberto Merritt**

Resumen: En este trabajo se exploran las condiciones que presenta nuestro país para adoptar esta modalidad de trabajo a partir de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) mediante la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué condiciones existen en México para la adopción del teletrabajo? Dado el carácter exploratorio de esta investigación, se observa que el fenómeno del teletrabajo es aún incipiente debido a factores estructurales que detienen su difusión.

Abstract: This paper explores the conditions that Mexico presents to adopt teleworking based on information and communication technologies (ICT) through the following research question: What conditions exist in Mexico for the adoption of telework? Given the exploratory nature of this research, it is observed that the teleworking phenomenon is still incipient due to structural factors that hinder its diffusion.

Palabras Clave: México; teletrabajo; TICs; adopción tecnológica.

1. Introducción

La crisis sanitaria de COVID-19 puso en evidencia la dependencia de la población hacia rutinas establecidas pues los desplazamientos diarios al trabajo se vieron frenados por la pandemia. La dislocación de la rutina laboral causada por el coronavirus impidió los contactos personales entre colegas y amigos, alterando todo lo que significaba trabajar en la época actual (The Economist, 2021). Antes de la pandemia, aproximadamente el 8 por ciento de los trabajadores con trabajos de oficina laboraban principalmente desde casa. Un año después esa la cifra se situó entre el 20 y el 50 (OECD, 2021).

A partir de la entrada del llamado "distanciamiento social" surgió el dilema de cómo mantener bajo control el nivel de contagios ante inesperadas variantes del COVID-19 sin desquiciar

* Doctor en Política Científica y Tecnológica. Instituto Politécnico Nacional – CIECAS. Economía del cambio tecnológico y la innovación. Email: hmeritt@ipn.mx Esta investigación fue financiada por el Instituto Politécnico Nacional a través del proyecto SIP-20220733.

nuevamente la economía. El problema no sólo estuvo en acelerar las medidas de salud pública para prevenir nuevas infecciones, como son la provisión de esquemas de vacunación, sino también en garantizar la operabilidad de las actividades económicas para nuevas (y muy probables) situaciones de contingencia. De ahí que el teletrabajo haya surgido como una opción viable para enfrentar la crisis (Brás y Schaefer, 2020; OECD, 2021; Peiró y Soler, 2020; Rothwell y Cabtree, 2021).

Por otra parte, las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) han apoyado la realización de labores productivas de forma remota. Sin embargo, el avance tecnológico de las TIC no solo se refleja en las comunicaciones pues varias innovaciones de gran trascendencia se están produciendo en los campos de ingeniería y computación. De éstas, sobresalen las aplicaciones en el área de la robótica e inteligencia artificial (Schwab y Malleret, 2020). Estos avances están teniendo un impacto directo sobre el empleo, reconfigurando los mercados laborales y la geografía de los puestos de trabajo (Dingel y Neiman, 2020).

Con relación al teletrabajo, estudios recientes sugieren que la mayor parte de las empresas probablemente acepte pasar del trabajo in situ a un modelo híbrido, donde algunos empleados (quizás la mayoría) no vayan en absoluto a la oficina, mientras otros sólo deberán asistir ocasionalmente y los menos si tendrían que trabajar en la oficina (The Economist, 2021). De acuerdo con Cappelli (2021), la pandemia provocó cambios alentadores, pues el trabajo remoto ofreció beneficios también a los empleadores, tales como menores gastos en el espacio de oficinas, un grupo más grande de candidatos para contratación y la reducción de costos debido a la ampliación del mercado laboral. En cualquier caso, la posibilidad de hacer teletrabajo depende de que el desempeño laboral no se afecte negativamente por el cambio (Rothwell y Cabtree, 2021).

En este contexto es oportuno cuestionar si el teletrabajo hace que los empleados sean más productivos. A partir de la aparición del COVID-19, varias encuestas señalan que antes de la pandemia solamente el 5 por ciento de los estadounidenses trabajaba desde casa. Para mayo de 2020 (ya con la crisis sanitaria en curso), la cifra había aumentado al 62 por ciento, y datos más recientes indican que, en octubre de 2021, el 40 por ciento de los empleados de ese país seguía sin acudir a sus oficinas. El análisis de estos porcentajes sugiere que el teletrabajo no tuvo consecuencias negativas sobre los indicadores de productividad laboral en Estados Unidos, ni sobre las remuneraciones totales (The Economist, 2021).

Aunque el ajuste en las modalidades de empleo ha sido drástico, existen diferencias en la percepción de sus efectos entre patrones y empleados. De acuerdo con el Instituto Global McKinsey, un motivo de preocupación para los empleadores es que el teletrabajo tenga efectos imprevistos en la colaboración y la cultura organizacional a largo plazo. Esto porque, la calidad de la colaboración puede disminuir en el nuevo entorno al carecer los teletrabajadores del contacto cara a cara que existía en la oficina ya que crece el riesgo de que la colaboración interorganizacional se debilite por cansancio de la fuerza laboral (Lund, Madgavkar, Mayika, Smit et al., 2021).

La situación del teletrabajo en los países en desarrollo merece un comentario aparte. De acuerdo con un análisis reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2019 había en todo el mundo cerca de 260 millones de trabajadores laborando desde su casa, pero no necesariamente usando las TIC, lo que equivalía al 7.9 por ciento del empleo global. A partir del COVID-19, la proporción subió a entre 20 y 30 por ciento de la fuerza de trabajo mundial. Sin embargo, el reporte de la OIT advierte que la mayoría de estos empleados estuvieron situados en países industrializados, mientras que empleados de países en desarrollo enfrentaron la pandemia en su lugar habitual de trabajo, al no poder realizarlo de manera remota (ILO, 2020).

El problema que enfrentan los trabajadores de los países en desarrollo para adoptar el teletrabajo tiene varias ramificaciones, y aquí se revisan en particular las condiciones de infraestructura que posibilitan la adopción del teletrabajo en el caso mexicano. Debido a que la investigación tiene un carácter exploratorio, se postula la siguiente pregunta: ¿Qué condiciones existen en México para la adopción del teletrabajo?

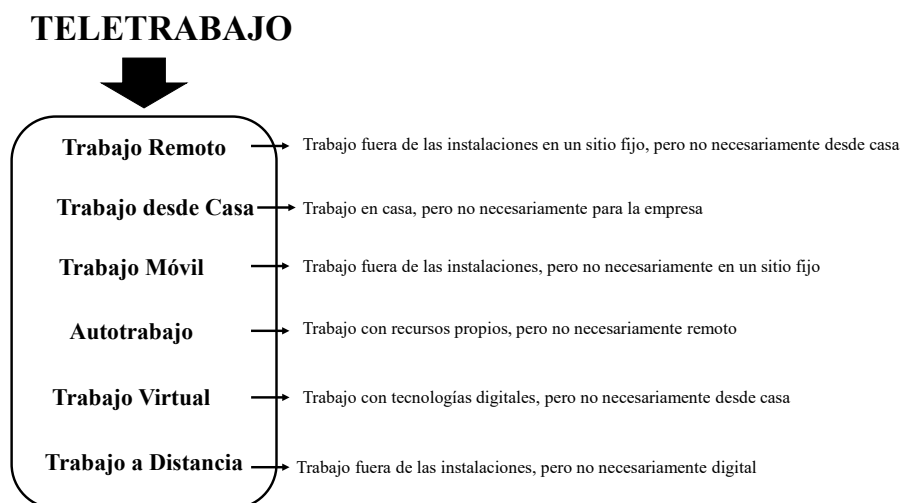
Para estar en condiciones de darle respuesta a esta interrogante se aplica una metodología de análisis comparativo a partir de los datos disponibles sobre México. El desarrollo del trabajo se compone de tres secciones. En la primera sección se precisa el concepto de teletrabajo a partir de una extensa revisión de la literatura. Desde este marco teórico, se procede en la segunda sección a evaluar los determinantes de esta modalidad de empleo. En la tercera parte del trabajo se discuten las condiciones que presenta México para el teletrabajo, aprovechando las estadísticas disponibles de la OCDE y la CEPAL, y a partir de este análisis se discuten las implicaciones del caso nacional. El trabajo cierra con algunas recomendaciones de política para incentivar la adopción del trabajo remoto en México. A continuación, se detallan las principales definiciones del tema.

2. Las definiciones de teletrabajo

El teletrabajo, junto con otras denominaciones similares como trabajo a distancia, teletraslado (*telecommuting*), trabajo remoto, trabajo desde casa y trabajo electrónico en domicilio, define las nuevas prácticas laborales que están asociadas con una reorganización espacial del empleo y que han evolucionado aceleradamente desde el arranque de las telecomunicaciones y la informática (Olson, 1983; Fritz, Higa y Narasimhan, 1995; Wellman, Salaff, Dimitrova et al., 1996; Huws, Korte y Robinson, 2000; Sullivan, 2003; Garrett y Danziger, 2007; Allen, Goldin y Shockely, 2015; Ollo, Goñi y Erro, 2021). Esta discusión ha cobrado vigencia a partir de la contingencia sanitaria desatada por la rápida propagación del letal coronavirus SARS-COV-2. Los términos enlistados antes engloban un concepto equivalente que sirve para entender las distintas interpretaciones del teletrabajo. Con la finalidad de relacionar estas equivalencias, la figura 1 muestra la relación existente entre ellas.

Figura 1.

Definiciones conceptualmente equivalentes del teletrabajo



Fuente: Elaboración del autor

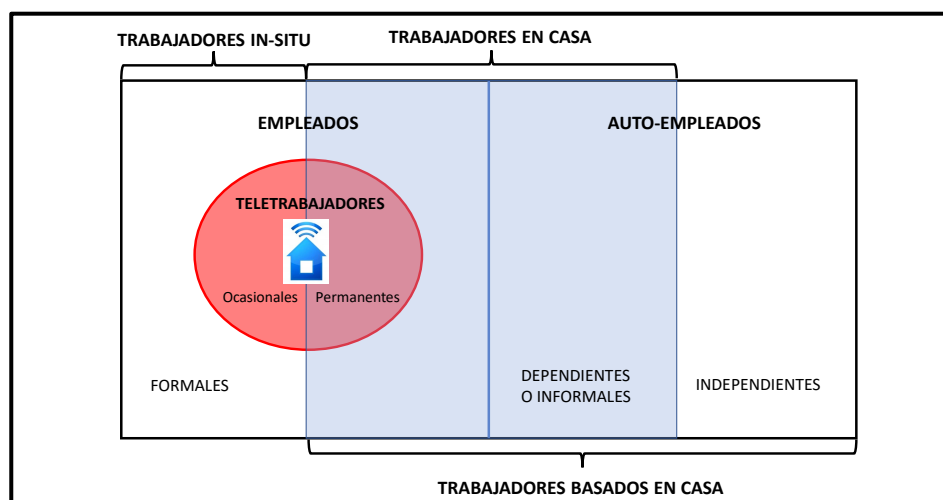
La literatura sobre el tema coincide en que el teletrabajo involucra principalmente aquellas ocupaciones basadas en el conocimiento, en las que las tareas laborales se pueden procesar y transmitir vía electrónica a empleadores o clientes desde espacios de trabajo remotos, como el

hogar, la oficina alterna o cualquier espacio que sirva de oficina temporal (Garrett y Danziger, 2007; Cappelli, 2021; Choudhury, 2021). Sin embargo, el concepto de teletrabajo, particularmente en relación con la naturaleza del espacio de trabajo (por ejemplo, el hogar), ha tenido que ser revalorado a la luz de los cambios provocados por el COVID-19 (ILO, 2020; Lund et al., 2021; Rothwell y Cabtree, 2021); de ahí que el trabajo desde el hogar esté recibiendo una mayor atención en la academia, el gobierno y el mundo corporativo (OECD, 2020; The Economist, 2021).

La interpretación dominante parte de considerar las TIC como la herramienta principal para producir, ejecutar y comunicar el trabajo realizado hacia y desde las organizaciones. Por ejemplo, Crossan y Burton (1993) definen el teletrabajo como la ejecución de actividades relacionadas con el trabajo cotidiano en un sitio fuera del espacio laboral y que luego es posible transferir electrónicamente a la oficina u otra ubicación. Por su parte, Huws et al. (2000) consideraban a finales de los noventa (en los albores de Internet) que un teletrabajador debería utilizar tanto un dispositivo informático como un dispositivo de telecomunicaciones para realizar su trabajo ya que no podría trabajar en casa sin utilizar esta tecnología.

A pesar del creciente interés en el tema, muchos investigadores se han enfrentado al problema de identificar, seleccionar y ubicar al modelo de teletrabajador que satisfaga los diversos criterios de aplicabilidad del concepto usando criterios como las competencias y habilidades necesarias o los requisitos de dedicación y cualificación para llegar a una definición que pueda ser generalmente aceptada. Bailey y Kurland (2002) reconocen que la tarea no es sencilla porque la propia actividad del teletrabajo tiende a chocar con una corriente de análisis del mercado laboral que tradicionalmente ha considerado al trabajo hogareño como el realizado por personal independiente, ejecutado por comisión o bajo contrato, pero que no se efectúa necesariamente con el apoyo de las TIC (ILO, 2020). Por esta razón, en este estudio se aplica la definición de teletrabajo de Sullivan (2003) como: *el trabajo a distancia que implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación*. La figura 2 precisa estas diferencias de forma conceptual.

Figura 2.
Precisión del concepto del teletrabajo



Fuente: Elaboración del autor, a partir de ILO, 2020, p. 21.

Se debe reconocer que limitarse a definir el teletrabajo como una modalidad ejecutada únicamente por empleados que utilizan las TIC en casa puede resultar demasiado restrictivo. Por lo que futuras conceptualizaciones del teletrabajo podrían basarse en una concepción más amplia de la comunicación remota entre el trabajador y el empleador, especialmente a la luz de los constantes avances en robótica e inteligencia artificial (OECD, 2021). Esto porque la experiencia de situaciones previas ilustra cómo innovaciones repentinas pueden desbancar conceptualizaciones ya establecidas. Un ejemplo son los métodos de trabajo que existían antes de la llegada de Internet, en donde el teletrabajo de esa época dependía del manejo en papel de documentos que eran trasladados por el servicio postal y de mensajería, o enviados en discos compactos, que posteriormente se volvían a transformar en papel mediante copias impresas para los empleadores, con la intención de validar la labor realizada. Todo este proceso cambió con la llegada del fax telefónico, haciendo que muchos procedimientos internos se tuvieran que reconfigurar, ayudándole así al teletrabajador a agilizar el contacto efectivo con su organización desde sitios alejados (Nilles, 1985).

3. Los determinantes del teletrabajo

El estudio del teletrabajo comenzó en los setenta, pero aún se sabe muy poco sobre cómo se afectan

las habilidades de los empleados cuando lo hacen frecuentemente. Varios estudios han buscado comprender el impacto del teletrabajo en la satisfacción laboral, y coinciden en ver que satisface las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y afinidad de las personas, lo que sugiere un efecto moderador en la relación “necesidades personales-satisfacción laboral.” Esto confirma la percepción de que las bondades del teletrabajo son distintas para los que están de forma remota con respecto a los que están en oficinas físicas (Crossan y Burton, 1993; Huws et al., 2000; Bailey y Kurland, 2002; Allen et al., 2015; Ollo et al., 2021).

A partir de la pandemia se han efectuado estudios sobre el mercado laboral, especialmente en Estados Unidos (EEUU), para documentar los efectos de la crisis sanitaria en el nivel de empleo, encontrando que la emergencia de salud tuvo un impacto más fuerte para los trabajadores de bajos ingresos, y en empleos de baja calidad (OECD, 2021). En particular, Rothwell y Cabtree (2021) reportan que el 40 por ciento de los trabajadores estadounidenses experimentaron un empeoramiento de la calidad del trabajo desde el inicio de la pandemia. Estos autores también reportan que la calidad del trabajo antes de la pandemia predice fuertemente los cambios en la calidad del trabajo durante la pandemia, y que la mayor pérdida de ingresos y empleos relacionada con COVID-19 se ubicó entre los trabajadores hispanos y negros, así como en aquellos con menor nivel educativo y niveles de ingresos. La investigación también señala que el acceso al teletrabajo abrió nuevas brechas en la calidad del empleo, ya que 45 por ciento de los teletrabajadores reportaron un aumento en la calidad del trabajo (Rothwell y Cabtree, 2021, p. 20).

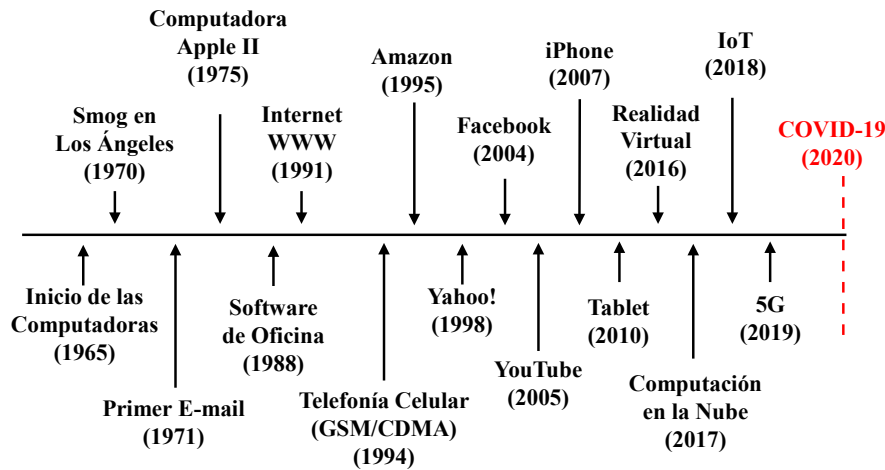
Estos análisis demuestran que la pandemia aceleró los efectos que el cambio tecnológico estaba generando en las relaciones laborales desde hacía años, y que provocaron un reajuste total de los procesos de trabajo en meses recientes. Por esta razón, y para entender cómo el teletrabajo también ha sido afectado por las innovaciones tecnológicas en el campo de las comunicaciones y la electrónica, es pertinente revisar el desarrollo de varios eventos tanto industriales como tecnológicos. La figura 3 presenta una línea del tiempo que indica cómo la llegada de innovaciones en las telecomunicaciones y la informática facilitaron la ejecución de las labores productivas, no sólo para las empresas, sino también para la mayoría de las personas.

Las actividades analíticas remotas, como las que involucran la ejecución del teletrabajo, comenzaron a partir del nacimiento de la computadora, facilitando la convergencia electrónica de varias tareas en un solo medio. Posteriormente, la Internet junto con el despliegue de artefactos

portátiles, como los teléfonos celulares, contribuyeron a convertir al trabajo remoto en una realidad costo-efectiva (Choudhury, 2021). Los demás eventos que aparecen en la línea de tiempo también han jugado un papel en estimular la adopción del teletrabajo.

Figura 3.

Línea del tiempo de los avances tecnológicos para el apoyo del teletrabajo



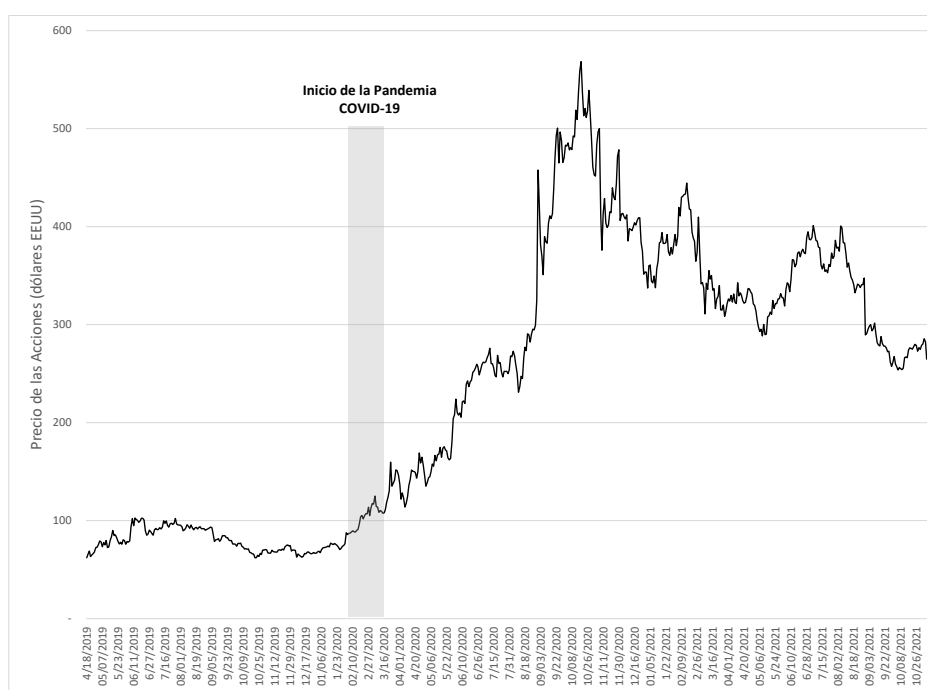
Fuente: Elaboración del autor a partir de la revisión de la literatura.

Otros factores han contribuido también a impulsar el teletrabajo, uno de los cuales se relaciona con los problemas del transporte. Por ejemplo, Mokhtarian (1998) señala que la crisis ambiental de los años setenta en Los Ángeles obligó a que muchas empresas permitieran que los empleados laboraran desde sus hogares. La literatura ha denominado este proceso como *telecommuting* (o teletraslado), confirmando que eventos inesperados (como la pandemia de COVID-19) pueden disparar la adopción del teletrabajo. La adopción del teletrabajo por problemas de traslado se evidencia en temas tales como la distancia recorrida por el trabajador para ir a su lugar de empleo, la duración del viaje y el estrés inducido por el viaje. En esta línea de análisis destaca el estudio de Bailey y Kurland (2002), quienes sostienen que la evidencia empírica disponible no comprueba que la potencial reducción de los viajes gracias al teletrabajo, especialmente en forma de viajes cotidianos, sea un fuerte motivador para su adopción, como se creía en los setenta. Estas autoras concluyen que los estudios de relacionados con el transporte y el teletrabajo indican que la reducción de viajes no es un incentivo importante para el teletrabajo.

Es probable, sin embargo, que dada la experiencia derivada de la pandemia muchas empresas busquen perfeccionar sus mecanismos de colaboración y comunicación en el teletrabajo, tal y como lo señalan Cappelli (2021) y Chaudhury (2021). De ahí que sea relevante analizar cómo se han comportado las acciones de la empresa Zoom (la compañía detrás de la plataforma de comunicaciones empresariales) a raíz del COVID-19. La gráfica siguiente muestra que la evolución de este indicador desde abril de 2019 hasta noviembre de 2021. Los datos muestran un crecimiento desmesurado desde enero hasta octubre de 2020, para después caer ligeramente y estabilizarse. Claramente, el impulso en el precio de las acciones de Zoom fue resultado del rápido aumento de las conferencias virtuales realizadas en dicha plataforma con la finalidad de mantener los contactos entre las personas y las empresas.

Gráfica 1.

Evolución del precio de las acciones de Zoom. 2019-2021



Fuente: Elaboración del autor a partir del Informe Anual de la empresa Zoom. Disponible en:

<https://investors.zoom.us/financial-information/annual-reports>

De la gráfica anterior se desprende que las videoconferencias en Zoom fueron una parte crucial del sostenimiento de las actividades productivas a lo largo del mundo. Sin embargo, una

vez que comenzaron a relajarse las restricciones de movilidad, la plataforma decayó. Esta situación pone en evidencia el riesgo de que el impacto del teletrabajo en la estructura de comunicación de los grupos de trabajo sea únicamente transitorio, como lo señalan Morales y Daboin (2021).

Por otra parte, el teletrabajo puede verse simplemente como un cambio cultural que requiere que los jefes y los trabajadores creen medios formales e informales de ajuste a las diferentes demandas del teletrabajo (Cappelli, 2021). Para tener una mejor perspectiva sobre las ventajas e inconvenientes del teletrabajo en el entorno laboral, el cuadro 1, presenta algunas de las ventajas y desventajas del teletrabajo desde la perspectiva de los empleadores, según Yap (1996).

Cuadro 1.

Ventajas y desventajas del teletrabajo desde la visión organizacional

Ventajas	Inconvenientes
<i>Relativas al Personal</i>	
Atraer y retener a profesionistas altamente cualificados	Reglas diferenciadas para los teletrabajadores y los de oficina
Facilidad para contratar empleados	Desplome de la moral laboral
Baja tasa de rotación	Pérdida de contacto corporativo
<i>Relativas a las finanzas</i>	
Reducción de costos generales de oficinas	Costos de instalación y comunicación
Menores presiones por incrementos salariales	Costos de mantenimiento y actualización
<i>Relativas a la productividad</i>	
Incremento general de productividad	Necesidad de mayor supervisión remota
Menos ausentismo laboral	Dificultad para girar ordenes
Mejor utilización de los recursos informáticos	Pérdida de interrelación laboral

Fuente: Elaboración del autor a partir del análisis de Yap, 1996, p. 388.

De acuerdo con Yap (1996) los empleadores perciben más ventajas del teletrabajo a partir de la reducción de los costos generales de operación, aunque también son conscientes de la pérdida de la identidad corporativa por efecto de la ausencia de contactos cara a cara. Para tener una perspectiva más amplia del problema, es preciso, no obstante, contrastar la visión de los empresarios y empleadores con la de los trabajadores, como también lo reporta Yap, y que se presenta en el cuadro 2.

Cuadro 2.

Ventajas y desventajas del teletrabajo desde la visión de los trabajadores

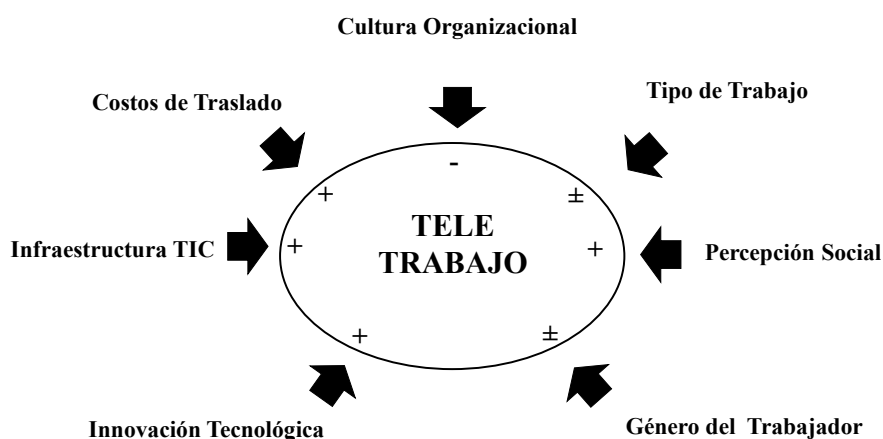
Ventajas	Inconvenientes
<i>Aspectos relacionados con la productividad y el trabajo</i>	
Mayor autonomía sobre las rutinas de trabajo	Falta de control del tiempo dedicado a la vida personal
Menor interacción laboral innecesaria	Menos oportunidades de promoción laboral
Mayor satisfacción por logros personales	Restricciones en trabajo por cuestiones del hogar
<i>Aspectos relacionados con las finanzas</i>	
Reducción de gastos de traslado y alimentos	Desajuste en los gastos de casa por causas laborales
Ahorros en gastos de vestimenta	Disminución del tiempo para ocio y esparcimiento
<i>Aspectos relacionados con la calidad de vida</i>	
Flexibilidad de las horas de trabajo	Necesidad de mayor autocontrol y disciplina
Eliminación del estrés por traslados y horarios	Mayor proclividad a la desmotivación laboral
Facilidad para ignorar las etiquetas laborales	Pérdida de interrelación personal con colegas

Fuente: Elaboración del autor a partir del análisis de Yap, 1996, p. 388.

El estudio del teletrabajo involucra diversas dimensiones que siguen siendo discutidos en la academia, y la figura 4 presenta una síntesis de los factores que inciden en este fenómeno.

Figura 4.

Determinantes de la adopción del teletrabajo



Fuente: Elaboración del autor.

Como se observa en la figura 4, hay siete factores potenciales que pueden determinar la adopción del teletrabajo. Sin embargo, la falta de un estándar dominante en esta modalidad laboral parece obedecer más a la reticencia de las empresas por implementar el trabajo a distancia que a problemas de corte tecnológico. Una posible causa para esta ambigüedad radica en la potencial pérdida de control que tendrían las empresas adoptantes sobre sus trabajadores; esto por el inherente grado de mayor autonomía que adquirirían los empleados (Bailey y Kurland, 2002; Schwab y Malleret, 2020). Aun así, no hay que descartar el papel que juegan los demás factores en la adopción del teletrabajo. Por ejemplo, si futuras innovaciones tecnológicas consiguen facilitar un mayor grado de control por parte de las empresas es factible que acepten empujar esta modalidad hasta volverla dominante. Otro impulso podría venir del auge de puestos de trabajo con mayores habilidades informáticas; requiriendo, a su vez, mayores inversiones en infraestructura por parte de los gobiernos y las empresas. La siguiente sección analizan el caso de México a la luz de estas condiciones, con la intención de dilucidar qué situación tiene México con respecto al teletrabajo.

4. Análisis de las condiciones del teletrabajo en México

En el caso de países en desarrollo como México, el análisis del teletrabajo ha sido poco abordado. Una de las principales deficiencias radica en la falta de datos sobre el número de trabajadores actualmente enfrascados en esta modalidad. Por ejemplo, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que produce el INEGI, que es la principal fuente de información sobre el mercado laboral mexicano, solo ofrece datos laborales de corte mensual y trimestral con relación a la ocupación, la informalidad laboral, la subocupación y la desocupación, pero no contempla la categoría de teletrabajo. Un dato sustituto es el número de trabajadores independientes que laboran desde su domicilio, que en el segundo trimestre de 2021 reportaba quince millones ciento noventa y ocho mil setecientos cuarenta y nueve trabajadores, de los cuales el 20.1 por ciento laboraban desde su hogar, con una mayoría de mujeres (66.1%)¹.

Debido a la ausencia de información estadística, este trabajo únicamente se referirá a las condiciones estructurales que inciden en la modalidad del teletrabajo, tales como la infraestructura de TIC en el país y las características que presenta la fuerza de trabajo nacional. A continuación, se detalla la metodología del documento, reiterando su carácter exploratorio.

5. Metodología

El trabajo contempla una aproximación metodológica de corte comparativo debido a las limitaciones de información específica ya referidas. Por lo que para analizar las condiciones que presenta México para la adopción del teletrabajo se reportan las estadísticas de infraestructura de telecomunicaciones, de acceso y de habilidades que están disponibles en las bases de datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (ITU, por sus siglas en inglés), así como datos de la CEPAL sobre la adopción de TIC en América Latina.

6. La infraestructura para el teletrabajo en México

Se mencionó que la capacidad para trabajar a distancia depende de las habilidades para ejecutar actividades remotamente, así como de la disponibilidad de infraestructura idónea para hacerlo. La importancia del primero ha sido señalada por Garrote, Gómez, Ozden, et al. (2021), quienes señalan que la prevalencia de teletrabajos está en función del contenido de las tareas a realizar, así como de los requisitos tecnológicos y la disponibilidad de acceso a Internet. A nivel mundial, uno de cada cinco trabajos se puede realizar desde casa, pero en países de bajos ingresos, la proporción se reduce a uno de cada 26 puestos de trabajo (Garrote et al., 2021). Además, los jóvenes con poca educación, así como los temporales, tienen menos probabilidades de poder trabajar desde casa, haciéndoles más vulnerables a los choques del mercado laboral derivados de la pandemia.

En nuestro caso, la falta de datos precisos limita el alcance de la investigación, pero a partir de la evidencia disponible sobre la infraestructura de TIC se puede hacer una evaluación. En este contexto, las bajas velocidades de conexión en México reflejan la debilidad estructural de nuestro país para facilitar el teletrabajo pues están por debajo de los 3 Mbps que sugiere Zoom para una operación eficiente de su plataforma. Estas limitaciones se pueden visualizar mediante la comparación de la disponibilidad de ancho de banda por usuario que presenta el cuadro siguiente.

Cuadro 3.
Anchos de banda por usuario en México y EEUU. 2007-2017

Año	México	Tasa de Crecimiento (%)	EEUU	Tasa de Crecimiento (%)
-----	--------	----------------------------	------	----------------------------

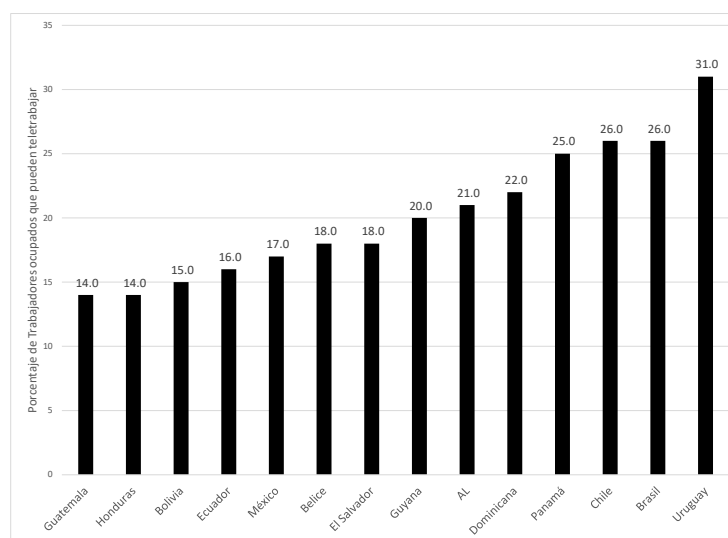
2007	2,398.8	--	15,086.8	--
2008	4,432.5	84.8	22,263.8	47.6
2009	5,229.8	18.0	32,187.1	44.6
2010	7,273.5	39.1	40,626.5	26.2
2011	12,427.9	70.9	50,629.2	24.6
2012	15,607.1	25.6	57,973.3	14.5
2013	27,322.1	75.1	75,693.9	30.6
2014	28,745.7	5.2	85,972.8	13.6
2015	30,599.8	6.5	100,322.6	16.7
2016	38,604.2	26.2	100,607.2	0.3
2017	37,653.8	-2.5	107,853.8	7.2
Promedio	19,117.7	1,469.7	62,656.1	614.9

Nota: datos en bits por segundo. Fuente: <https://bit.ly/3qKBg2H>

A pesar del crecimiento de la disponibilidad de internet en los diez años que se detallan, persiste la debilidad de la infraestructura de TIC en el país, por lo que la brecha de conexión afecta la adopción eficiente del teletrabajo para la población en general.

A nivel regional, México tampoco presenta fuertes condiciones para la promoción del teletrabajo. De acuerdo con datos de la CEPAL (2021), únicamente 17 por ciento de las personas ocupadas pueden teletrabajar en nuestro país, mientras que el promedio en América Latina es del 21 por ciento y en Uruguay es del 31 por ciento, según se puede ver en la gráfica siguiente.

Gráfica 2. Proporción de personal ocupado que puede teletrabajar en América Latina



Fuente: Elaboración del autor a partir de datos de CEPAL (2021).

De manera general, en casi todos los países el total potencial de ocupados que pueden teletrabajar está condicionado por el nivel de formalidad del trabajo. En el caso de Europa y los Estados Unidos, gracias a su alto nivel de formalidad, casi el 40 por ciento de los trabajadores puede trabajar desde su hogar, mientras que la informalidad alcanzaba más de la mitad del empleo total en 2018 en los países en desarrollo (OECD, 2020).

El grado de habilidades digitales que posee la población de un país son un buen indicador de su potencial para adoptar el teletrabajo. La CEPAL señala la existencia de tres tipos de habilidades informáticas, que se explicarán más adelante. Así, en América Latina y el Caribe el 21.3 por ciento de las personas ocupadas se encuentra en condiciones de teletrabajar, pero menos del 40 por ciento de la población posee conocimientos básicos de informática (CEPAL, 2021).

La ejecución de actividades relacionadas con el teletrabajo requiere un cierto dominio del entorno informático. Por ejemplo, un teletrabajador debe reportar los resultados de su actividad a través de canales de comunicación electrónicos. Esto requiere casi ineludiblemente del uso de equipo de cómputo, o de aparatos con capacidades equivalentes, tales como los teléfonos celulares denominados smartphones. De ahí que el grado de conocimientos en computación sea muy importante para lograr un desempeño satisfactorio en el teletrabajo (OECD, 2019; y 2020).

Con la finalidad de medir las habilidades de la población adulta de 39 naciones (incluyendo a México), la OCDE realizó una encuesta en 2017 sobre la capacidad de los trabajadores para resolver problemas analíticos en el empleo. Siguiendo a la OCDE, se puede calcular un índice de uso de competencias en el trabajo para las tareas de resolución de problemas.

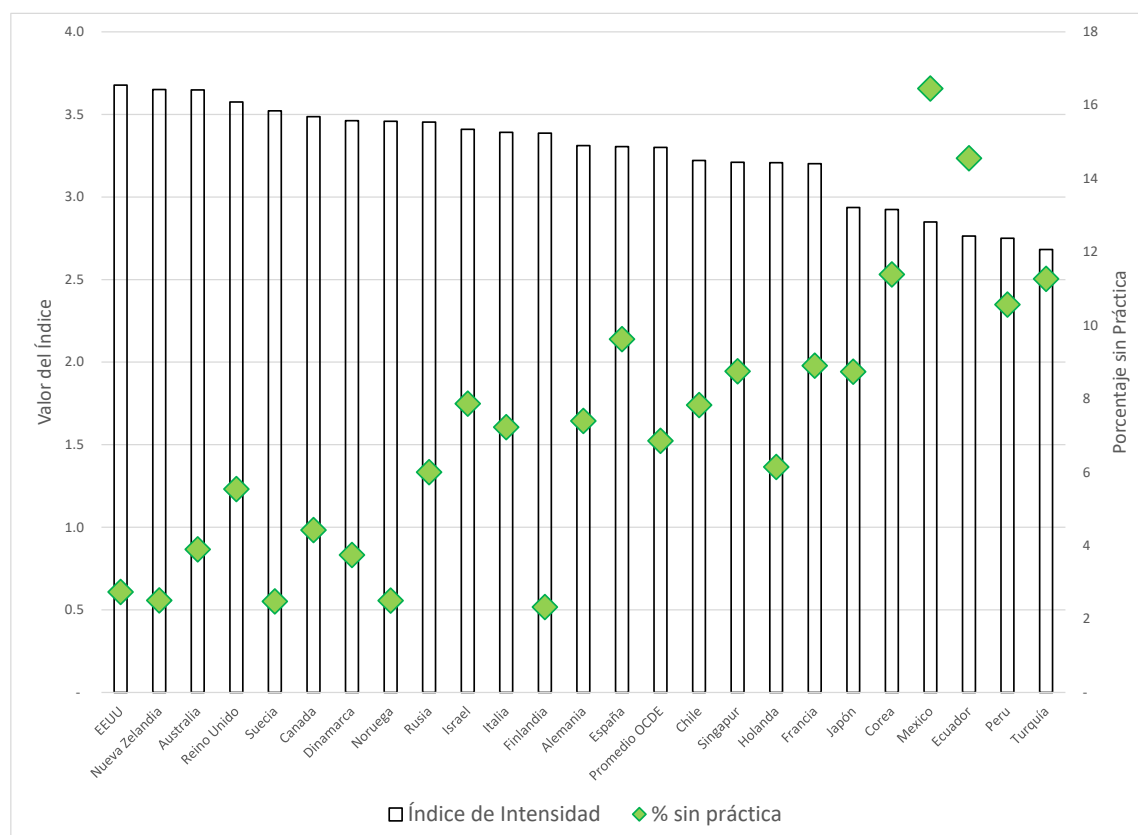
La encuesta de la OCDE preguntó a los individuos de la muestra sobre la frecuencia con la que resuelven problemas simples y complejos en el trabajo. El índice representado en la gráfica 4 se construye como una media de las frecuencias declaradas para estos elementos, que van de 0 (“nunca”) a 4 (“todos los días”). Es importante señalar, que la resolución de problemas sencillos es una actividad frecuente para la mayoría de los trabajadores, pero la resolución de problemas complejos es mucho más rara, aunque es una actividad frecuente para unos pocos individuos muy cualificados.

La gráfica siguiente reporta el promedio de las frecuencias declaradas para los dos elementos subyacentes, lo que sirve para evaluar las habilidades inherentes del trabajador. La evidencia muestra que el trabajador promedio de Estados Unidos, Nueva Zelanda y Australia

participa en la resolución de problemas en el trabajo con más frecuencia que en cualquier otro país, pero la variación entre países y economías es relativamente pequeña. Por el contrario, Ecuador, México, Perú y Turquía registran la menor frecuencia de resolución de problemas para el trabajador promedio, ubicándose en el extremo izquierdo de la gráfica.

Gráfica 3.

Grado de atención de tareas analíticas en el trabajo en países seleccionados²



Fuente: elaboración del autor con base en OECD, 2019, p. 102.

En una medición similar, la CEPAL proporciona una clasificación de las habilidades informáticas, refiriéndose a los distintos grados de habilidad que puede poseer un usuario. La CEPAL define las habilidades básicas como aquellas que se refieren a la capacidad demostrada para poder copiar un archivo o enviar un correo electrónico con un archivo. Para actividades intermedias, las entiende como el uso de fórmula aritmética básica en una hoja de cálculo; la creación de presentaciones electrónicas con software de presentación; y la transferencia de archivos

entre computadores y/o dispositivos. En el caso de un muestreo de siete países (Corea del Sur, México, Colombia, Ecuador, Brasil, Perú y Cuba), estas proporciones son inferiores al 30 por ciento. Con respecto a habilidades informáticas más avanzadas como conectar e instalar nuevos dispositivos y encontrar, descargar e instalar software, menos de una cuarta parte de la población encuestada cuenta con este conocimiento.

En su estudio, la CEPAL observa que menos del 7 por ciento de las personas encuestadas reporta haber escrito un programa informático utilizando un lenguaje de programación. Esto implica que las habilidades digitales, tanto básicas como intermedias y avanzadas, siguen siendo un reto en los países de la región. El cuadro 4 presenta una comparación de estas habilidades informáticas para el grupo de siete naciones mencionadas.

Cuadro 4.

Nivel de habilidades informáticas en siete países seleccionados³

País	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Promedio
Corea	76.8	81.8	85.0	57.5	45.7	39.3	61.3	6.1	55.7	56.6
México	32.9	n.d.	31.8	n.d.	25.9	28.9	20.2	7.1	22.5	18.8
Colombia	31.5	33.3	34.7	24.8	23.0	23.7	15.4	4.6	26.4	24.2
Ecuador	26.3	27.1	28.0	21.0	20.2	17.6	15.3	4.7	17.6	19.7
Brasil	20.5	20.0	22.2	17.8	12.4	11.1	14.7	2.8	9.8	14.6
Perú	28.7	31.2	32.5	21.1	19.6	20.9	12.8	3.1	15.5	20.6
Cuba	32.3	22.3	24.4	17.6	22.3	12.1	10.3	5.7	13.8	17.8

Fuente: Elaboración de los autores, a partir de datos de CEPAL, 2021, pp. 33 y 34.

Es interesante notar que la mitad de los encuestados de Corea del Sur poseen fuertes habilidades informáticas, lo que explica su actual posición de liderazgo tecnológico. En el caso de México, el promedio de habilidades informáticas es relativamente pobre, incluso menor que el de Colombia y Perú, lo que confirma la debilidad señalada por la OCDE para la mayor parte de la población de nuestro país en relación con sus dificultades para emprender exitosamente tareas de teletrabajo. Se desprende que las habilidades para el teletrabajo están estrechamente relacionadas con la frecuencia con la que los trabajadores aconsejan, influyen o enseñan a sus compañeros de trabajo, aportando pruebas sobre la intensidad con la que interactúan con sus colegas en el trabajo, y es una tarea urgente del gobierno mexicano aplicar medidas apropiadas para acrecentar este tipo

de capacidades entre la población ocupada con la finalidad de estar preparados para una eventual nueva contingencia de salud que impida la realización de actividades laborales *in-situ*.

Con relación a la pregunta de investigación sobre ¿qué condiciones existen en México para la adopción del teletrabajo? Es posible responder, con base en la evidencia presentada, que son pocas y muy limitadas. En primer lugar, el país no cuenta con la infraestructura adecuada para ofrecer un entorno competitivo al teletrabajo. En segundo lugar, la disponibilidad de trabajadores con las calificaciones necesarias es también muy bajo, lo que limita la adopción a gran escala de esta modalidad. Es probable, sin embargo, que solo a algunas grandes empresas les sea posible implementar este esquema de trabajo, y solo para algunos puestos de trabajo, como finanzas o consultoría. Sería deseable, entonces, que los continuos avances tecnológicos en el campo de las comunicaciones faciliten el acceso a empresas de todo tipo y tamaño.

Finalmente, es preciso señalar que no todo está mal pues el país ya ha tomado pasos para formalizar el marco legal en donde operaría el esquema del trabajo remoto, siendo este es un tema que corresponde a la política pública de fomento al teletrabajo. Al instituir el pasado 12 de enero de 2020 el marco legal propicio mediante reformas al Artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo o home office⁴, el gobierno mexicano fija las obligaciones que tanto empleadores como trabajadores deben cumplir para su operación. Si bien este es un primer paso para detonar esta modalidad en nuestro país, aun será necesario diseñar las acciones de política que cubran las necesidades de infraestructura tecnológica que hagan viable esta opción.

7. Conclusiones

Este documento abordó el análisis del trabajo remoto, también conocido como teletrabajo. Esta modalidad permite que los trabajadores situados en oficinas y demás espacios físicos de trabajo puedan realizar la transición a trabajos completamente remotos sin menoscabo de su eficiencia o productividad. Antes de la pandemia de COVID-19, el tema del teletrabajo era analizado bajo la perspectiva de una modalidad razonable de empleo (e incluso deseable), pero largamente circunscrita a un selecto grupo de trabajadores.

Al responder la interrogante de investigación relativa a las condiciones que tiene México para implementar el teletrabajo se abre la discusión sobre las precondiciones que se requieren para su operación. A través de una metodología comparativa se observó que el país tiene un notorio

rezago en la infraestructura necesaria, así como serias limitaciones en el capital humano disponible. Bajo la luz de la evidencia disponible estas limitaciones pueden volverse agudas en caso de que la contingencia sanitaria vuelva a impedir el trabajo en oficinas. Con todo, la crisis sanitaria ha traído ventajas en varios rubros. Para empezar, hay evidencia anecdótica de que trabajadoras mexicanas se vieron beneficiadas por la instrumentación de facilidades para realizar trámites de forma remota en el IMSS⁵, mientras que otros redujeron sus gastos de transporte, así como de las comidas de restorán evitadas, esto sin contar los beneficios de permanecer más tiempo con la familia.

En relación con los demás beneficios del teletrabajo, cabe resaltar aquellos que tienen que ver con el medio ambiente. En este punto, Jack Nilles (1985) propuso, a finales de los setenta, el uso de computadoras para trabajar desde casa, argumentando que el teletrabajo haría innecesarios los traslados diarios. Aunque la idea era bastante sensata, desafortunadamente no existían entonces las condiciones propicias para ello pues la Internet surgió hasta 1994. Pero hoy en día, el impacto del teletrabajo en el medio ambiente puede ser enorme. De acuerdo con la CEPAL, la transición hacia esta modalidad laboral puede representar hasta un 33 por ciento menos de efectos de gases invernadero por la cancelación de los traslados físicos de los empleados (CEPAL (2021)).

La evidencia obtenida indica que las ventajas del empleo a distancia son mayoritariamente para los trabajadores basados en el conocimiento, pues los mejores sueldos suelen ser los trabajadores que se pueden realizar actividades con un componente de valor agregado. El contraste es con los trabajos de baja calificación que casi nunca pueden ser realizados de forma remota, pero que son realizados por los llamados “trabajadores esenciales.” Si bien es prematuro pronosticar cual será el devenir de esta situación, las posibles consecuencias políticas de esta nueva división social, probablemente no sean benignas.

En el caso de México, si la literatura sobre el teletrabajo es de por si escasa, para el basado en el conocimiento es inexistente. De ahí que sea un tópico de urgente atención para potenciar la adopción del trabajo remoto pues la literatura existente a menudo se basa en estudios de casos y, por lo tanto, los resultados no pueden ser fácilmente generalizables. Otro tema digno de análisis para México radica en la evaluación de las ganancias en productividad que se derivarían de esta modalidad, pues es muy probable que las empresas de más alto desempeño en el país estén más dispuestas a adoptar el teletrabajo, si se demuestra que el teletrabajo da como resultado una mayor productividad o producción. En todo caso, es deseable que México pudiera generar las estadísticas

necesarias para analizar el estado del teletrabajo, pero este será un proceso que indudablemente tomará tiempo. Aun así, a lo largo de este trabajo hemos intentado presentar un marco de análisis que podría aplicarse para un futuro estudio del tema, y con ello contribuir al entendimiento de este fenómeno tan complejo como interesante.

Agradecimientos

El autor agradece el apoyo del Instituto Politécnico Nacional por el apoyo brindado para la elaboración de este trabajo a través del proyecto de investigación SIP-20220733.

Bibliografía

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2): 40-68. <https://dx.doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 383-400. <https://dx.doi.org/10.1002/job.144>
- Brás, A., & Schaefer, L. (2020). La COVID-19 da un Empujón al Teletrabajo. Informe Mensual, 2020(446): 33-36.
- Cappelli, P. (2021). *The Future of the Office: Work from Home, Remote Work, and the Hard Choices We All Face*. Philadelphia PA: Wharton School Press.
- CEPAL. (2021). Datos y Hechos sobre la Transformación Digital (Reporte de la Séptima Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de AL). Santiago: CEPAL.
- Choudhury, P. (2021). Our Work-from-Anywhere Future. en Harvard Business Review (Ed.). *The Future of Work: The Insights You Need*. Boston: Harvard Business Press: pp. 12-27
- Crossan, G., & Burton, P. F. (1993). Teleworking Stereotypes: A Case Study. *Journal of Information Science*, 19(5): 349-362. <https://dx.doi.org/10.1177/016555159301900503>
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can Be Done at Home? *Journal of Public Economics*, 189: 104235. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>
- Fritz, M. E. W., Higa, K., & Narasimhan, S. (1995). Toward a Telework Taxonomy and Test for Suitability: A Synthesis of the Literature. *Group Decision and Negotiation*, 4(4): 311-334.

<https://dx.doi.org/10.1007/BF01409777>

- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which Telework? *Social Science Computer Review*, 25(1). <https://dx.doi.org/10.1177/0894439306293819>
- Garrote, D., Gómez, N., Ozden, C., Rijkers, B., et al. (2021). Who on Earth Can Work from Home? *World Bank Research Observer*, 36(1): 67-100. <https://dx.doi.org/10.1093/wbro/lkab002>
- Huws, U., Korte, W. B., & Robinson, S. (2000). *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester UK: John Wiley & Sons.
- International Labour Organization (ILO). (2020). Working from Home: Estimating the Worldwide Potential (Policy Brief). Geneva: International Labour Organization.
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., et al. (2021). The Future of Work After COVID-19 (Report). Washington DC: McKinsey Global Institute.
- Mokhtarian, P. L. (1998). A Synthetic Approach to Estimating Telecommuting on Travel. *Urban Studies*, 35(2): 215-241. <https://dx.doi.org/10.1080/0042098984952>
- Morales, J., & Daboin, C. (2021). Remote Work Wanted? Evidence from Job Postings During COVID-19. Washington DC: The Brookings Institution. 12 August 2021. Paper No. 159.
- Nilles, J. M. (1985). Teleworking from Home. en Forester, T. (Ed.), *The Information Technology Revolution*. Cambridge MA: MIT Press: pp. 202-208
- OECD. (2019). *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD. <https://dx.doi.org/10.1787/1f029d8f-en>
- OECD. (2020). *Digital Economy Outlook*. Paris: OECD. <https://dx.doi.org/10.1787/bb167041-en>
- OECD. (2021). *Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. Paris: OECD. <https://dx.doi.org/10.1787/5a700c4b-en>
- Ollo, A., Goñi, S., & Erro, A. (2021). Home-Based Telework. *International Journal of Manpower*, 42(4): 644-660. <https://dx.doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0062>
- Olson, M. H. (1983). Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time. *Communications of the ACM*, 26(3): 182-187. <https://dx.doi.org/10.1145/358061.358068>
- Peiró, J. M., & Soler, Á. (2020). El Impulso al Teletrabajo Durante el COVID-19 y los Retos que Plantea (reporte). Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Rothwell, J., & Crabtree, S. (2021). How COVID-19 Affected the Quality of Work (Report). Washington DC: Gallup.

- Sullivan, C. (2003). What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3): 158-165. <https://dx.doi.org/10.1111/1468-005X.00118>
- The Economist. (2021). Working from Home. From Desktop to Laptop. *The Economist*, 439(9240). 10 April 2021: 6-8.
- Wellman, B., Salaff, J., Dimitrova, D., Garton, L., et al. (1996). Computer Networks as Social Networks: Collaborative Work, Telework, and Virtual Community. *Annual Review of Sociology*, 22(1996): 213-238. <https://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.213>
- Yap, C. S. (1996). Does Telecommuting Make Economic Sense for Companies? Documento para la 29th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS-29), Wailea Hawaii, USA. <https://dx.doi.org/10.1109/HICSS.1996.493234>

Notas _____

¹ La información de la ENOE está disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

² El índice de capacidad de resolución de problemas en el trabajo se calcula promediando la frecuencia con la que los trabajadores resuelven problemas simples y complejos, y va de 0 a 4. "Porcentaje sin práctica" es la proporción de la población trabajadora que responde "nunca" Los países están clasificados en orden descendente del índice de participación en tareas de resolución de problemas en la escala de la izquierda, y la escala de la derecha mide el porcentaje reportado sin práctica.

³ Habilidades Básicas [1,2 y 3]; Habilidades Intermedias [4, 5 y 6]; Habilidades Avanzadas [7, 8 y 9]. n.d. significa que no hay datos disponibles para ese país. Para cada país, el valor de las habilidades básicas corresponde a: copiar o mover un archivo o carpeta, usar herramientas de copiar y pegar para duplicar o mover información dentro de un documento, enviar correos electrónicos con archivos adjuntos y transferencia de archivos entre una computadora y otros dispositivos. El valor de las habilidades estándar corresponde a las actividades basadas en computadora para: uso de fórmula aritmética básica en una hoja de cálculo; conectar e instalar nuevos dispositivos; crear presentaciones electrónicas con software de presentación; y encontrar, descargar, instalar y configurar software. El valor de las habilidades avanzadas es el valor de escribir un programa de computadora usando un lenguaje de programación especializado.

⁴ Para mayor información, ver la nota informativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en: <https://bit.ly/2YVtOX0>

⁵ Ver La Jornada del 9 de abril de 2020: "IMSS dispone de plataforma digital para incapacidades por maternidad" disponible en la URL: <https://bit.ly/3nElOn5>

Teletrabajo, confinamiento y mobbing

Telework, confinement and mobbing

Rocío Fuentes Valdivieso *

Resumen: El objetivo de esta ponencia es analizar los cambios que se han desarrollado en las relaciones laborales a partir del confinamiento por la pandemia durante el año 2020 al 2022. Lo que se busca estudiar son los cambios en las tareas de cuidado, tareas domésticas, además, del cumplimiento de las labores de oficina desarrolladas desde espacios privados como la casa. La pregunta que se busca responder es ¿El acoso grupal o mobbing se desarrolla también de manera virtual o a través del teletrabajo?

Abstract: The objective of this paper is to analyze the changes that have developed in labor relations since the confinement due to the pandemic during the year 2020 to 2022. What is sought to be studied are the changes in the tasks of care, domestic tasks, in addition, of the fulfillment of office tasks carried out from private spaces such as the house. The question that seeks to be answered is: Does group harassment or mobbing also take place virtually or through teleworking?

Palabras Clave: Trabajo; salud; acoso.

1. Introducción

El objetivo de esta investigación fue analizar el *mobbing* como componente fundamental del acoso laboral en los ambientes de teletrabajo durante la pandemia. Interesó estudiar la relación entre las contradicciones que emergieron desde antes de la pandemia y si éstas, se agudizaron con el teletrabajo o disminuyeron. Uno de los aspectos de interés fue mostrar cómo se desarrolló el *mobbing* con el teletrabajo y el confinamiento. La metodología para realizar este estudio fue de

* Doctora en Antropología, egresada del Instituto de Investigaciones Antropológicas y la Facultad de Filosofía y letras de la UNAM. Maestra en Antropología Social por la Universidad Iberoamericana (UIA); Licenciada en Antropología social por la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH). Cursó el Diplomado Internacional “El Feminismo en América Latina: aportaciones teóricas y vindicaciones políticas,” en la UNAM y el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Cursó el Seminario Postdoctoral en Estudios de Género por la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, en Buenos Aires, Argentina. Es autora y coautora de varios libros, capítulos de libros, así como artículos científicos. Actualmente, es académica de la Escuela Superior de Medicina. Dirección de correo electrónico: rofuva@yahoo.com

corte cualitativo y se realizaron entrevistas en profundidad a mujeres y hombres todos mayores de edad, trabajadores, también a mujeres que decidieron dejar su empleo, de esta manera, se ha realizado la investigación etnográfica con observaciones y triangulación de la información¹ (Tarrés, 2013; Vasilachis, 2007).

2. Teletrabajo y *mobbing*

Se entiende por *mobbing* el conjunto de conductas intrigantes cuyo objetivo es destruir psíquicamente a un blanco de acoso para que renuncie a su puesto de trabajo, o para que desaparezca del horizonte de la parte acosadora. El conjunto de conductas puede variar en el tiempo y por la frecuencia de los ataques, todo ello forma parte fundamental del acoso laboral. El termino acoso hace referencia a perseguir sin descanso a una persona o un ser vivo para cazarlo, es decir, empujarlo hacia un sitio determinado para ahuyentarlo con cualquier fin; es desde esta perspectiva como se abordó el acoso en este trabajo.

El teletrabajo es conocido como trabajo a distancia, o por medios electrónicos, la OIT (Organización Internacional del Trabajo), define al teletrabajo como “como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (OIT, 2019: 2). En otras palabras, el teletrabajo conlleva un compromiso realizado con la ayuda de las TIC, cuando hablamos de las Tecnologías de la Información y la **Comunicación** (TIC) se hace referencia a todos los programas y herramientas encargados de manejar la información a través de soportes tecnológicos. El teletrabajo se desarrolla fuera de las instalaciones del empleador, pero sólo, puede ser mientras se enlaza a las redes de Internet las cuales permiten la comunicación.

El teletrabajo durante y posterior a la pandemia desempeñó un papel importante, si bien, no era una modalidad de trabajo nueva, sí representó una oportunidad de continuar diversas actividades aún en el confinamiento.

Los cambios ocasionados por el confinamiento en las relaciones humanas fueron significativos, dado que el uso de la tecnología accedió a mantener las relaciones laborales a distancia. El confinamiento implicó la obligación de retraerse en algún lugar que evitara el contagio del virus, de ahí derivó que la casa o el espacio doméstico se convirtiera también en la oficina o lugar de trabajo.

La habitabilidad de los espacios se compartió con los demás integrantes de una familia o inquilinos y no necesariamente fueron satisfactorios; sin embargo, para algunas personas disfrutaron más de la vida familiar al sentirse acompañados. La casa o espacio doméstico se transformó en el lugar protagónico para mantenerse a salvo, aunque, en estos espacios, acecharan otros peligros, como la violencia doméstica que se expresaron con insultos, golpes, castigos y arrebatos ante conflictos cotidianos, algunos de los cuales, trascendieron de tal manera que se convirtieron en feminicidios y homicidios.

El problema es la desconexión que aqueja las diferentes áreas geográficas no sólo del mundo, sino, también de México, porque no todos los varones y mujeres trabajadores tienen acceso a las redes de comunicación de igual manera y tampoco sucedió así durante el confinamiento. El acceso a los medios electrónicos durante la pandemia fue limitado en algunos casos, porque no todas las zonas geográficas tuvieron una conexión eficiente, en otras localidades tampoco se contaba con energía eléctrica, ni con una televisión o pantalla para tener clases en línea. Las clases trabajadoras realizaron esfuerzos para mantenerse conectados a las redes y cumplir con sus tareas no sólo laborales, sino, también familiares, como fue contribuir con los medios electrónicos para que los hijos continuaran sus estudios. En ello se mostró la desigualdad social, así como, las oportunidades desiguales por clase social (Castells, 2009; García, 2009; OIT, 2020).

Existe una multidiversidad de experiencias personales que se desarrollaron con la pandemia; sin embargo, este fenómeno mundial impactó de diferentes maneras la vida de los sujetos, sobre todo en el aspecto laboral. En la encuesta encargada a GlobeScan por el Servicio Mundial de la BBC, el 36% de las personas de todo el mundo dijo que se siente mejor ahora que antes de la pandemia, mientras que el 27% aseguró que se siente peor. Muchos declararon que pasar más tiempo con la familia y tener una mejor conexión con su comunidad y con la naturaleza tuvo un efecto positivo, y que tienen más claras sus prioridades generales en la vida (GlobeScan, 2022). Esta manera de pensar también ocurrió en el trabajo debido a que tener una mayor conciencia sobre la vulnerabilidad de la vida humana, es probable que facilitara a varios sujetos reflexionar sobre sus condiciones laborales, de ahí que varios/as de ellas reconocieron la importancia de mantener relaciones afables en su lugar de trabajo, para otros, solo cumplieron con su trabajo como una renuncia paulatina y silenciosa, sin invertir mayores esfuerzos que les generara malestar en su salud.

Sin embargo, el conjunto de sensaciones vividas con la pandemia favoreció que tanto mujeres como varones se sintieran en diversos momentos con sentimientos de soledad e incompreensión. El sentirse solas y aislados, aunque no siempre lo estaban, les derivó a una sensación de aislamiento que se expresó con trastornos de ansiedad, tristeza que en unos casos resultaron en distimia. La distimia es una forma de depresión más leve, pero de larga duración. También se la conoce como trastorno depresivo persistente. Las personas con esta afección también pudieron tener episodios de depresión mayor en algunas ocasiones. El conjunto de estas emociones alteradas repercutió en los estados de ánimo, lo que favoreció la hostilidad en las relaciones interpersonales.

Los cuestionamientos personales tenían un antecedente, pues, no todas las personas estaban satisfechas con sus vivencias de trabajo antes de la pandemia. Los cuestionamientos se agudizaron con el confinamiento, entre ellos fueron sobre la vida, el amor y su relación de pareja, el amor a la familia y los hijos. Tanto mujeres como varones entrevistados relataron sentirse aburridas de los estilos de vida que habían mantenido hasta la pandemia, así como el sufrimiento experimentado por la discriminación persistente por ser mujer, profesionista, o trabajadora y ser acosada. Los cuestionamientos variaron por sexo. Con la llegada de la pandemia para algunas personas fue una posibilidad de trabajar alejados de sus acosadores y tener un margen de acción sin tener que toparse físicamente con ellos o ellas.

Varias de ellas se percataron que recibían tratos humillantes de sus jefes o jefas, además de colegas de trabajo, pero, se negaban aceptarlo porque se sentían con mayor incomodidad ante la impotencia de no poder mejorar las relaciones laborales dentro de su lugar de trabajo, o bien, gestionar la renuncia.

La sensación de soledad las llevó a percatarse que no estaban satisfechas con lo que hacían, pero, sobre todo con el lugar de trabajo; sin embargo, no podían dejar de trabajar debido a que se requería el ingreso económico. Otras más, refirieron que les gustaba lo que hacían, lo disfrutaban, pero, no soportaban a sus colegas o el ambiente laboral que estaba significado por ellos como conflictivo. La conflictividad radicó en que los colegas les hacían comentarios obscenos a las mujeres, además, de la descalificación de su trabajo a través de observaciones hirientes acompañado de risas irónicas, incluso, las conductas de maltrato hacia ellas o ellos acompañado de violencia sexual, como fue la burla por la forma de sus cuerpos, por su belleza o fealdad alusivas

con bromas y albur. Por otra parte, también se manifestó la rivalidad entre mujeres con comentarios negativos sobre el desempeño del trabajo y las apariencias en la forma de vestir, además del aspecto físico como, por ejemplo, verse bien en la pantalla a la hora de las sesiones de trabajo, lo que favoreció que se percibieran desacuerdos entre unos y otras, en los ambientes laborales, aunque fueran virtuales. Sin embargo, el hecho de no tener de manera física a un o una colega maltratadora les otorgó mayor seguridad a los trabajadores y reconocieron menor inquietud.

Las experiencias laborales y el teletrabajo no han sido iguales para todos; las vivencias humanas son diferentes e interpretadas de manera distinta. La diversidad en los seres humanos es una realidad, también, lo es la forma de percibir y significar el trabajo.

3. Los cuestionamientos sobre permanecer o no en un empleo

La decisión de abandonar su empleo fue en gran medida pensada a partir de la frustración que les concedía su trabajo por el *mobbing* que algunas personas estaban padeciendo desde antes del inicio del confinamiento.

Las preguntas personales sobre si permanecer o no, en un empleo donde se tenía la percepción de ser violentada, o ser discriminado, excluido, explotado, espiado y perseguido, esto obedeció tanto para mujeres como para varones de diversas identidades de género; en otros casos, también se extrañó la parte presencial y física de colegas, compañeros y el ruido propio de cada ambiente laboral. También, se sintió melancolía por la ausencia de la calidez en las relaciones personales afectivas propias de un compañerismo que surge de la gratitud y no de la envidia, como es la competencia desleal propia de los ambientes laborales altamente competitivos y carentes de ética.

Varios trabajadores varones fueron despedidos, otros lo decidieron a partir de las reflexiones personales, como, por ejemplo, si cerrar un negocio o no, pero, algunos tuvieron que decidir si permanecían o no en su trabajo porque no contaban con la ayuda para cuidar a algún familiar contagiado y que requería cuidados.

En este sentido, las mujeres desempeñaron un papel fundamental en los cuidados de las personas contagiadas. Las mujeres entrevistadas relataron que algunas de ellas dejaron de trabajar sobre todo las que se encontraban laborando por su cuenta, sin embargo, la falta de un ingreso económico repercutió en sus consumos. Se vieron obligadas a buscar compensar su salario con la

venta de diferentes productos, o bien, utilizar el trueque o intercambio de productos para solventar sus gastos y mantener la demanda de los hijos en edad escolar. Otras más, acudieron a la venta de imagen como, por ejemplo, con OnlyFans que es un servicio de suscripción de contenido que crean productos y los suben a la plataforma, pueden ganar dinero de los usuarios que pagan por ver los contenidos y se suscriben a su perfil.

Una de las decisiones para renunciar al trabajo fue que en sus empleos se sentían perseguidas porque algunas estaban padeciendo acoso sexual, hostigamiento y maltrato, pero, no sólo de carácter sexual, sino, también laboral, es decir, las imprecisiones sobre los horarios de trabajo, las guardias o asistir al trabajo una o más días durante los fines de semana o días festivos y con salarios precarios. Se les negaba información importante dentro de la organización, se les excluía en la toma de decisiones y se buscó cualquier pretexto para inducir las a algún error. Algunas eran constantemente ridiculizadas por colegas e incluso jefes o jefas durante las sesiones de teletrabajo o por correos electrónicos. Aunado con la preocupación por quién cuidaría un familiar o a los hijos, así varias de ellas renunciaron a su empleo, sin pensarlo.

Sin embargo, el significado del trabajo es importante analizarlo, porque el trabajo para las mujeres significa autonomía, ejercer poder en la toma de decisiones sobre su vida personal y otras veces familiar, mientras que, desde las posturas de mujeres tradicionales el amor se expresa con la contribución a la economía familiar, a la renuncia de los proyectos personales y la sumisión a cualquier precio (Meler, 2017, 2010). Los varones han asumido su papel de trabajadores y a ellos les interesó permanecer con el teletrabajo, aunque fueran largas jornadas, lo podían hacer sin interrupción, no así las mujeres.

Los ambientes laborales con trabajadores de base o con una plaza fija e inamovible como son los empleos en las instituciones de educación superior, u otras instituciones en las que los trabajadores están sindicalizados, también se padecieron un conjunto de complicaciones a partir del teletrabajo. Sin embargo, las contradicciones como los conflictos interpersonales no cesaron aún en las clases virtuales.

Los comportamientos alterados de los jefes, colegas, se manifestaron con manotazos, gritos, levantaban el todo de voz hasta intimidar a los presentes esto fue antes del confinamiento. Durante el confinamiento y con el teletrabajo estas conductas no desaparecieron del todo, también se manifestaron en las juntas remotas o virtuales, algunos jefes o colegas llegaron a rayar la pantalla

y pusieron insolencias o amenazas a compañeras de trabajo. En las escuelas de educación superior se detectó este comportamiento en varones que se distinguían por ser acosadores, además de los varones que ejercían violencia intrafamiliar.

La renuncia a una plaza se da cuando el acoso es insoportable para las personas que lo padecen, es cuando se cierran todas las oportunidades y el blanco de acoso se siente emocionalmente destrozado, aún con todo es difícil renunciar a un tiempo completo (Fuentes, 2009). Las y los trabajadores han narrado que han tenido que soportar a varones o mujeres que abusaron de su poder, y les sometieron a estados de ánimos cambiantes, aunque algunos tomaban medicamento para mantener su ansiedad o algún padecimiento que presentaron, no era suficiente; además, se percataron de estados de ánimo alterados o fuera de control por la falta del medicamento como son los ansiolíticos.

Las personas que renunciaron a su trabajo trajeron consigo una serie de manifestaciones físicas, como fue la sensación de fatiga, tristeza, rumiación, acompañada de ideas catastrofistas, es decir, se manifestó en ellas la sensación de que todo se perdería en cualquier momento y había que vivir la inmediatez. Los padecimientos físicos se manifestaron con opresión en el pecho, dolor de cabeza, otras más, dijeron salir a la calle cuando se sentían ansiosas, varias mujeres decidieron asistir a la consulta con el psiquiatra.

4. Las conductas abusivas

Las conductas abusivas tampoco podían desaparecer con el teletrabajo, dado que el abuso de poder son parte inherente de la construcción sociosubjetiva de varones como de las mujeres (Burin y Meler, 2004). Aunque las mujeres en algunos contextos laborales suelen ser minimizadas por las posturas de los varones, dado que las conductas violentas se asumen como violencias cotidianas, pero, siguen siendo conductas aceptadas y justificadas como, por ejemplo, “es hombre y así se comporta,” “Ya está grande y es regañón,” “maltrata a mujeres jóvenes porque no entienden.” Así se podría señalar un conjunto de ejemplos que evidencian las conductas abusivas en los ambientes laborales. Las mujeres también rivalizaron entre mujeres para mostrar quién era la más bella en la pantalla de la sesión. Algunas se esmeraron en sus arreglos personales para mostrarse jóvenes, atractivas y verse destacadas. Otras no tuvieron mayor interés en llamar la atención sino en no perder el trabajo.

Cuando el inicio del teletrabajo con la pandemia, varias trabajadoras principalmente mujeres, manifestaron alegría por saber que no asistirían a su lugar de trabajo y así no verían físicamente a sus acosadores. Sin embargo, se los encontraban en las sesiones de trabajo por la plataforma que fuera. También en las conversaciones por WhatsApp de la empresa u organización. Las bromas, el albur hacia alguna de ellas era evidente en las charlas escritas. La descripción grotesca que hacían sus colegas de sus cuerpos ellas lo percibían, los gritos no desaparecieron, los señalamientos sobre la vida personal, además, de poner horarios desiguales al blanco del acoso. Estas conductas se dieron en su mayoría en los ambientes laborales en instituciones pertenecientes al Estado.

Aquí se encuentra una variante por sexo: los varones entrevistados, varios de ellos si quisieron asistir a trabajar y extrañaron su trabajo, incluso buscaron pretextos para ausentarse de casa e ir a su oficina. Eran los que hacían las compras en el supermercado. Otros asistían a su oficina para escapar de casa. Era más fácil que ellos pudieran ser aceptados en su oficina, aunque nada tuvieran que hacer. No así a las mujeres que el personal de vigilancia no siempre las dejaba entrar a su lugar de trabajo, aunque ellas tuvieran que estar en el lugar.

5. La plataforma Zoom

La plataforma más utilizada durante la pandemia fue Zoom. Su lanzamiento fue en el 2012, pero no había tenido el protagonismo que obtuvo en los dos últimos años con el confinamiento. Para la empresa Zoom ellos participaron en uno de los momentos más importantes en la historia de las comunicaciones debido a que consideran que su plataforma permitió a las organizaciones que promovieran modelos de comunicaciones unificadas, mejoraron la productividad por empleado, redujeron el tiempo cierre de las ventas en un 70 %, así también el tiempo para la resolución de problemas de TI en un 75 % y desmantelaron una serie de tecnologías redundantes valoradas en decenas de millones de dólares anuales. Para ellos también mejoró la resiliencia organizacional durante la pandemia de COVID-19, porque mejoró la satisfacción de los empleados, y los clientes, así también, consideraron que impulsaron la colaboración de los empleados (Zoom, 2022). Las organizaciones y empresas que sobrevivieron a la pandemia se han considerado resilientes. A pesar de que hoy en día todas las empresas están afectadas de manera importante por la crisis contingente, no todas han respondido o están respondiendo de la misma manera. La razón es que las

organizaciones modernas están cambiando en una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento y transdisciplinariedad, la experiencia y el talento, así como en la autogestión y la atención a necesidades individuales como colectivas de los empleados, de la organización y de la sociedad en general. Como consecuencia, cabría esperar que algunas empresas surgieran de esta crisis resistentes y fuertes, mientras que otras podrían debilitarse e incluso quebrar. En toda esta mezcla de posibilidades, se entiende que aquellas organizaciones que mantengan una notable tendencia a renovar e impulsar el uso de la tecnología y hacerse más fuertes en medio de la crisis, se podrían considerar organizaciones resilientes (Meneghel, Salanova, Martínez, 2013).

Uno de los sectores más beneficiados por el teletrabajo fue el educativo en todos los grados de escolaridad fue la posibilidad de no suspender las clases y continuar con los programas de estudio. Sin embargo, el acceso a la tecnología no estuvo nunca al alcance de toda la población y todas las clases sociales; nuevamente la desigualdad social se expresó de diversas maneras, las escuelas de educación superior reportaron el ausentismo estudiantil.

También los estudiantes padecieron un *mobbing* escolar, el cual se asocia con las conductas abusivas e intrigantes de sus superiores como profesores, pero también colegas. Los conflictos entre profesores afectó a los alumnos porque varios de ellos y ellas despreciaron a aquellos que estaban siendo tutorados o dirigidos por un colega considerado rival. El maltrato, así como la discriminación tuvo repercusiones en la vida personal e individual de los sujetos, así el conjunto de estas conductas condujo a un sufrimiento subjetivo, es decir, en la alteración emocional cuando se atraviesa un proceso de acoso grupal o *mobbing*.

Por ello, con en este trabajo interesó resaltar la parte del acoso grupal o *mobbing* que se estaba padeciendo y lo que ocurrió durante la pandemia, sin duda, el teletrabajo si contribuyó con la disminución del acoso grupal y la tensión que le generaba a un blanco de acoso, pero ello no quiere decir que haya desaparecido como una práctica que organiza las relaciones al interior de los ambientes laborales en los que existe una ausencia de la legalidad y de la ética, pero si prevalecen aspectos subjetivos sostenidos por la idea de mantener el poder por encima de todo.

En el caso del acoso laboral casi siempre se busca el despido del blanco del acoso, o se busca que se vaya del horizonte del acosador o acosadora. En el acoso laboral no existe una preferencia hacia varones o mujeres de cualquier identidad de género. Los acosos grupales tienen sus variantes por sexo y género, dependiendo del lugar de trabajo y si son ambientes laborales

donde predominan más mujeres o varones, así también interviene la edad, los aspectos físicos y la aplicación de la normatividad.

Las mujeres en su mayoría padecen un acoso laboral después de una negativa sexual a un colega o un superior o cualquier sujeto que le haga una propuesta y esta sea negada o que no desee continuar con una relación. El acoso laboral o *mobbing* se presenta casi siempre como parte fundamental de una venganza o castigo social. Mientras que los varones compiten por un puesto y por su posición política dentro de la organización, así como por el control del trabajo de varios trabajadores y casi siempre suelen controlar el trabajo de las mujeres. Los grupos minoritarios como son los gays, lesbianas padecen constantemente la xenofobia, el racismo, y el sexismo que se expresa a través del acoso grupal o *mobbing*.

La distancia física que otorgó el teletrabajo no necesariamente disminuyó el acoso grupal o *mobbing* hacia un sujeto, sino que se presentó con otras características, como, por ejemplo, rayar la pantalla cuando hablaba algún colega al que se le marginaba, hacer bromas soeces sobre la persona acosada, burlarse por su forma de hablar. Se enviaban mensajes personales para ridiculizarla. Algunas personas que estaban padeciendo *mobbing* desde antes del confinamiento pensaron que los ataques podían disminuir por la distancia física, pero, también se manifestó durante el teletrabajo, como, por ejemplo, con la exclusión de las juntas importantes, con tonos de voz altos cuando hablaba el blanco del acoso. Sin embargo, el blanco del acoso sí percibió que la distancia física detuvo o frenó el *mobbing* hacia él o ella, esto fue porque no se tenía la presencia física del acosador. La presencia física del acosador y perpetradores no se hacía sentir con la misma dureza para con las personas que no estaban físicamente, ello le proporcionó seguridad al blanco del acoso e incluso, algunos trabajadores se defendieron de los ataques a través de argumentos lógicos sobre el desempeño de su trabajo.

6. El *mobbing*

El *mobbing* o acoso grupal en el lugar de trabajo es un problema que ha venido desarrollándose a lo largo de la historia del trabajo. Al parecer se ha acentuado en la época de la modernidad, pero, sobre todo con el neoliberalismo (Lamas, 2018). Esto es por las condiciones laborales y las competencias por ocupar vacantes. Además, en la historia se ha vuelto importante la fuerza de trabajo como la principal mercancía para obtener un salario. Dado que es un fenómeno que no

puede ser sólo entendido a partir de los aspectos legales y la normatividad laboral, sino que en él influyen los sentimientos, emociones, es decir, la construcción psíquica de los sujetos.

Por ello es importante entender las relaciones sociales que se entretajan dentro de los ambientes laborales, así también no perder de vista la cultura de cada uno de los que en él participan en los ambientes laborales, pues, aportan su ética personal, así como la manera de interpretar la vida, es decir, la parte simbólica, contribuyen en la conformación de una cultura laboral. Por tanto, las rivalidades que se entretajan en las relaciones laborales favorecen a que se disparen las desigualdades dentro de las diferentes áreas de trabajo porque el éxito laboral, es relacional, casi siempre existe una comparación con relación a otros y otras, como una medida de éxito o de parámetro.

En estas relaciones de trabajo existen desigualdades sociales que se expresan de diferentes formas y una de ellas es a través, de las competencias desleales en los ambientes laborales y en otras, como son: los grados académicos, los conflictos intergeneracionales que intervienen para que se desarrolle o no, el acoso grupal o *mobbing*. A lo largo de varias investigaciones se ha podido constatar que los trabajadores de edad avanzada no siempre tienen los grados académicos y ello provoca rivalidad con las nuevas generaciones; este es uno de los disparadores del acoso laboral o *mobbing*, incluso, la comparación personal. La crueldad se manifiesta con negar las posibilidades de empleo a las nuevas generaciones en diferentes lugares, así emerge la descalificación y ridiculización de su trabajo o aportes. Esta postura que para el psicoanálisis es una expresión narcisista, es también una comparación personal de porqué a otras y otros les puede ir mejor que a él o ella en otros momentos de su vida, es también una situación la expresión del poder.

7. Acoso grupal en el lugar de trabajo o *mobbing*

El *mobbing*, como su nombre lo indica, es un tipo de ataque grupal encubierto, que se despliega en un ámbito institucional o familiar. Actualmente existe una abundante bibliografía sobre el tema. Hace apenas unas décadas atrás no se mencionaba de manera abierta el argumento sobre la violencia en los espacios laborales; ahora se han intensificado las investigaciones en torno al estudio del *mobbing*, o acoso psicológico laboral. Las investigaciones en torno al tema aportaron una perspectiva innovadora sobre las condiciones laborales como son el impacto en la salud, pero sobre todo en la salud mental, además, de los mecanismos judiciales de defensa.

El concepto también permitió el estudio de las relaciones que se desarrollan en los ambientes institucionales de educación superior sobre todo en aquellos problemas en los que median los conflictos de interés entre las relaciones de los estudiantes y profesores.

Es importante reconocer que existen protocolos en los ambientes laborales para hacer posible la regulación de las conductas humanas, aun con todo esto, el *mobbing* continúa ocurriendo con frecuencia. Si bien el feminismo ha puesto de manifiesto que la violencia hacia las mujeres es frecuente, por todo el conjunto de conductas que padecen ellas, todavía hace falta generar datos cuantitativos que permitan conocer y particularizar la frecuencia de los diversos tipos de violencia en México. Además, hay que reconocer que la no aceptación de las mujeres por sus grados académicos o por sus aportes, suelen ser las más agredidas, así como excluidas en varios sentidos como es en la toma de decisiones de las instituciones o empresas. La exclusión no sólo es ejercida por los varones, sino, también por las mismas mujeres; todo este conjunto de hechos facilita el surgimiento del acoso laboral. Esto hace necesario incluir estudios cualitativos y cuantitativos que reconozcan el acceso a estadísticas que faciliten aproximaciones a realidades concretas.

El *mobbing* se presenta indistintamente en espacios laborales y educativos, también en otros más íntimos como la casa y en las relaciones familiares conflictivas. El rompimiento de la amistad hace posible que emerja un acoso grupal dado que se maneja información confidencial entre los que un día compartieron un apego, la cual se busca hacer pública para que todos los demás se enteren de lo mal que le puede ocurrir al otro o simplemente exhibir información personal (Fuentes, 2018). Esto forma parte de los sentimientos que emanan de los sujetos acosadores porque el malestar es profundo y radica en la subjetividad, además se le otorga un valor no dicho, pero si expresado (Graeber, 2018).

El estudio del *mobbing*, ha mostrado que tiene efectos distintos en las condiciones emocionales en cada uno de los hombres y mujeres que lo padecen, además, repercute de diferentes maneras en los entornos de los blancos de acoso como de los acosadores, como es la vida personal. Las inconformidades vividas en el trabajo también tienen repercusiones particulares como es el abandono incluso de las plantas y mascotas, en todo ello se resiente la violencia que se soporta en el lugar de trabajo (Fernández, 2018).

El enojo del agresor crece si se siente expuesto. Una vez que la atención se va a otro tema suele ocurrir un nuevo episodio de mayor violencia. Los agresores pueden ser varones o mujeres

con diferentes identidades de género. El conjunto de conductas que componen el acoso no sólo es por el placer y deseos personales por atacar a un blanco de acoso, sino también, porque de no hacerlo, pueden perder su empleo o ciertas canonjías ganadas algunas veces con precios altos como la obediencia incondicional. Con ello se puede decir que los ataques hacia un sujeto pueden ser solicitados tácitamente dentro de las empresas e instituciones, estas conductas forman parte de los trabajos de colaboración que realizan dentro de la organización sobre todo para mostrar la lealtad dentro al grupo, son conductas en las que no prevalece la ética en el trabajo, sino los intereses personales o grupales.

Las violencias dirigidas pueden tener diferentes orígenes desde una negativa sexual hasta el deseo de poseer el puesto que ocupa el posible blanco. Por eso es crucial que haya un puntual seguimiento de cada caso que se denuncia. Lamentablemente no siempre existe la protección, ni seguimiento por parte de las autoridades o de los representantes de una organización. En la mayoría de ellos, la autoridad abandona a las personas y alimenta con ello a la terrible impunidad.

8. Antecedentes del *mobbing*

Los antecedentes del *mobbing* se remontan a los estudios etológicos que realizó Konrad Lorenz, quien utilizó el término para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios, acosando a un animal solitario mayor (Lorenz, 1991). A estos comportamientos actualmente también se les ha llamado *bullying* (Sánchez, 2009). La palabra *bullying* proviene del inglés, cuyo significado es intimidación hacia alguien. Su estudio comienza en los años 70, cuando se detecta un problema en el norte de Europa. Dan Olweus es uno de los pioneros en estudiar el *bullying*. El psicoanalista Luis Kancyper (Kancyper, 2015) define al *bullying* como “torear, embestir, agraviar, acosar al otro, es la ofensa agravante al sentimiento de sí, a la propia dignidad que genera una intensa vergüenza y un deseo de contra ofensa y represalia”. El *bullying* es un fenómeno que se desarrolla principalmente en los ambientes escolares entre los diferentes grupos etarios; sin embargo, las bromas como los ataques a diferentes varones, como mujeres de diversas identidades de género, no tienen edad. Los varones realizan burlas hacia las mujeres para llamar su atención, puede ser por un interés sexual, pero también porque la consideran un blanco de acoso por ser mujer, o por ser diferente, también puede obedecer por la belleza física. Se ha observado que en los ambientes laborales cuando se trata de atacar a un sujeto o más, lo hacen a través del *bullying* como

son bromas con el objetivo de dañar, investigan su vida personal, les espían a través del ingreso a su correo electrónico, utilizan amistades para saber qué hace, cómo se comporta, este comportamiento se ha visto en algunos investigadores destacados quienes se interesan para saber el desempeño de otras personas que consideran sus rivales o son de su interés. A diferencia del bullying, el *mobbing* se desarrolla en el lugar de trabajo, así se ha entendido en América Latina, en donde los estudios de violencia laboral en los que de acuerdo con la OIT ha clasificado al *mobbing* como parte de las violencias psicológicas cuya complejidad de definición hace que existan diversos conceptos sobre el mismo fenómeno (OIT, 2016).

A finales del siglo XX Marie France Hirigoyen, avanza en las investigaciones sobre el acoso y muestra la complejidad además de lo confuso que aparece este problema en contextos reales, debido a lo que denomina “el acoso moral”, que consiste en la reiteración de la violencia en pequeñas dosis, que, al ocasionar microtraumatismos frecuentes y repetidos, configura una agresión al trabajador, lo que representa la afectación emocional de los trabajadores (Hirigoyen, 2001).

Entendemos por *mobbing* al proceso de ataque constante y sistemática que se emite con palabras, discursos ofensivos, conductas atribuidas de intriga, actitudes corporales ofensivas, que tienen la intención de dañar a un sujeto considerado o significado por el acosador como blanco de agresión, todo ello se desarrolla de manera grupal. La persistencia de la agresión puede prolongarse de forma intermitente por un largo periodo de tiempo. A lo largo de este proceso, cuya duración es variable, se pueden tener diferentes manifestaciones físicas y afectaciones en la salud.

A medida que han avanzado las investigaciones se ha mostrado que el *mobbing* o acoso grupal en el trabajo, no es un fenómeno aislado de los aspectos culturales. Está en íntima asociación con el lenguaje verbal y no verbal, con el conjunto de representaciones vigentes en torno al trabajo, con los sentimientos, así como con las emociones que se manifiestan en la interacción de la vida cotidiana en los espacios laborales (Fuentes, 2012; Peña, 2018).

La complejidad del estudio del *mobbing* se advierte en el conjunto de aspectos subjetivos y objetivos que deben concurrir para que éste se desarrolle. El problema no sólo se centra en la parte acosada, sino en la parte acosadora, pues subyacen en los participantes otros aspectos más allá del género, tales como la edad, la clase social, la educación, las experiencias vividas desde la niñez, además de las políticas institucionales, que se utilizan para ejercer el *mobbing* (Hirigoyen, 2001).

El *mobbing* se conforma por procesos complejos que no tienen una explicación específica e inmediata, porque muchas veces el acosador no sabe por qué arremete contra alguien y no puede reconocer porqué lo hace. El o la acosadora no reconoce sus sentimientos, prefiere encubrirlos, justificarlos, antes que aceptarlos y si acaso lo hace, lo reserva para sí mismo (a); cuando los acosadores explican porqué se expresan así del o la acosada, casi siempre la presentan como enemiga y argumentan un conjunto de actitudes que algunas veces no son ciertas, pero, tienen la intención de hacerla ver así, por ello es merecedora de acoso (Fuentes, 2020).

Las personas acosadoras casi siempre buscan que la información importante sobre ascensos, la desconozca un sujeto que ellos le consideran amenazante. Entonces, los acosadores aun sin saber que existe una definición de acoso grupal o *mobbing* algunos “solicitan” hacer un *mobbing*. Para varios investigadores entre ellos Marie France Hirigoyen (2001), considera que en el acoso moral no se busca la venganza sino trabajar sin violencia; sin embargo, en el acoso y asedio grupal no siempre es así, dado que para algunas personas acosadas han buscado que los otros “paguen” por el daño que recibieron en algún momento de su vida laboral y lo hacen a través de la reproducción del acoso y asedio grupal. “Pagar” implica que les vaya mal porque consideran que no merecen el puesto de trabajo, porque alguien sí tiene un empleo y otro no, así sucesivamente. Hecho que conduce de manera irreductible a una comparación personal de porqué a él sí y a mí no, lo cual genera una incomodidad y exagera las posibles agresiones.

En Latinoamérica, el **13%** de los trabajadores sufre violencia psicológica relacionada con amenazas o discriminaciones.

- El **13.6%** de las mujeres y el **11.7%** de los hombres son discriminados y afrontan problemas de comunicación.
- El **13.3%** de las mujeres y el **12.7%** de los hombres aseguran que son desacreditados personal o profesionalmente.
- El **9.6%** de las mujeres y el **9.2%** de los hombres afirman sufrir violencia económica como amenazas por impago de salarios (OIT, 2016).

Estas cifras se deben tomar como estimaciones y aproximaciones, dado que los contextos laborales son multidiversos. Si bien, los datos arriba citados muestran un panorama general de la situación, no se debe perder de vista la falta de políticas o su incumplimiento incluso en la era

digital, ya que actualmente, el *mobbing* -del verbo en inglés *to mob*, que es acosar u hostigar- se puede dar mediante las llamadas de Zoom, los *chats* del equipo de trabajo y las acciones y actitudes de los compañeros al momento de planificar el trabajo, ya sea “reservando” información, dejando fuera de la organización al blanco o saturándola de trabajo.

Al respecto, el *mobbing* en la era digital se manifiesta de seis maneras, principalmente:

1. Burlas o insultos
2. Bromas pesadas
3. Exclusión y aislamiento
4. Humillación
5. Exceso de trabajo
6. Doble discurso y venta de información personal en otros lugares donde se desempeña el blanco de acoso.

Esto quiere decir que las empresas, con el apoyo de las áreas de Recursos Humanos, tienen que trabajar en estrategias que contemplen el mundo laboral digital para frenar esta problemática que daña la integridad del blanco de acoso, haciéndola perder autoestima, confianza y entusiasmo, lo cual repercute en el desempeño de su productividad laboral, pero, también en su salud.

El teletrabajo tiene varias interpretaciones, no para todas las personas significa lo mismo; sin embargo, es una oportunidad de trabajar no sólo de manera flexible, sino desde la distancia en un lugar que puede ser placentero, como por ejemplo, los trabajadores de otros países con altos ingresos económicos que buscaron trabajar en lugares como México, que pudieron pagar rentas módicas, para mantenerse en lugares seguros mientras la pandemia transcurría; sin embargo, la desigualdad social en materia de trabajo existe y es grande. No todos los países pueden proporcionar a sus trabajadores salarios que les permita tener acceso a lugares confortables.

El teletrabajo se convirtió en una oportunidad para cierto tipo de trabajadores como son las mujeres casadas con hijos, lo mismo para los varones; no así para las personas solteras jóvenes y recién egresadas que se vieron obligadas a confinarse. El confinamiento les impidió relacionarse con amigos o colegas de los ambientes laborales como lo venían haciendo antes de la pandemia, lo mismo que trabajar desde casa y no tener contacto físico con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, esto es paradójico, porque también varios trabajadores pudieron promoverse internacionalmente.

La experiencia de la pandemia y el trabajo fue uno de los primeros aspectos que se vieron afectados dado que existieron despidos de los trabajadores en los centros de trabajo y en otros casos, varias mujeres y hombres tuvieron que decidir si cerrar o no sus negocios y refugiarse en la casa, otras más, se quedaron sin ninguna opción y sin empleo más que el cuidado de la familia. Los ingresos económicos escasearon lo que favoreció el incremento de los conflictos familiares. En una gran mayoría de casos el trabajo se trasladó a la casa u hogar, es decir, a los espacios íntimos.

La casa u hogar se vio alterada al mostrarse al público con colegas o compañeros de trabajo para abrirse a través de una cámara, por un medio electrónico, para trabajar desde la distancia, lo que mostró algunos espacios de la casa como paredes, mobiliario, pero, también sonidos, ruidos, lo que configuró imaginarios sobre los estilos de vida de sus habitantes. Algunos espacios fueron acomodados para demarcar un ambiente laboral, esto fue a través de una mesa de trabajo o escritorio con pequeños detalles que delimitaban un ambiente de oficina a través del teletrabajo.

Durante las sesiones de trabajo se pudieron detectar un conjunto de situaciones como, por ejemplo, la violencia doméstica manifestada por los gritos de algunos de los habitantes o para el mismo o misma trabajadora, el ruido de las mascotas, además, de los aparatos domésticos como una licuadora.

El tiempo se percibió de otra manera, como, por ejemplo, varias personas se despertaban más tarde o más temprano de lo habitual. Para algunas, iniciaban un ritual de limpieza antes del inicio de una sesión a través de una plataforma, a otras, se les olvidaba apagar la cámara para realizar cualquier otra actividad; mientras a otras, se les olvidó ponerse una ropa de trabajo y continuaron con ropa de dormir.

La experiencia del teletrabajo ha sido diversa, compleja, no es una generalidad, pero, si es una percepción generalizada que el *mobbing* o acoso grupal no desapareció con el teletrabajo. Para algunas de las personas entrevistadas el acoso grupal acompañado de diferentes manifestaciones con conductas abusivas, actitudes intrigantes con el objetivo de generar un malestar, se siguieron repitiendo aún con mayor frecuencia. Varios integrantes de los grupos de poder dentro de un ambiente laboral eran los que organizaban el trabajo, como son las sesiones virtuales los horarios de las guardias o un día para asistir a la oficina.

El teletrabajo que se desarrolló en los espacios íntimos y se incrementó con el confinamiento, se convirtió en una opción para continuar no sólo con el empleo, sino en una

ventana al exterior mientras transcurría la pandemia. Por tanto, uno de los aspectos rescatables es que permitió la colaboración en los empleos y en la implementación de conferencias, cursos capacitaciones a distancia con la ayuda de una computadora o un equipo como un teléfono móvil.

Los avances también marcaron las desigualdades de género como sociales. En suma, es una etapa generadora de cambios sociales y de reconfiguración de los aspectos de género que probablemente traerá cambios en las conductas o en los avances en el reconocimiento de las tareas de las mujeres, así como, en su salud. Permitió una mayor interacción en los negocios con diferentes zonas geográficas, pero, también la venta de productos en pequeña medida, como la entrega a domicilio, así como negocios de comida.

La vida académica se vio nutrida desde diferentes partes del mundo, aunque con la negativa por aceptar la distancia. No todos los grupos etarios pudieron integrarse fácilmente a la tecnología. Las escuelas y universidades que no cerraron, pero sí se confinaron, es decir, cumplieron con la obligación de permanecer dentro de la casa, por órdenes del Estado para salvaguardar la salud de todos los habitantes. Se salvaguardó la salud para evitar el contagio del virus, pero, otros problemas no se detuvieron, como son: la violencia dentro de los espacios privados, como es el maltrato a los hijos e hijas, las pequeñas discusiones que varias veces terminaban en agresiones abiertas entre los miembros de las familias que no estaban acostumbrados a mantenerse por largas horas en interacción en el mismo espacio y en varios casos estrechos.

El teletrabajo permitió a los trabajadores tener un horario más flexible y la libertad de trabajar fuera de las instalaciones del empleador. También puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento (en particular para las personas que viven solas) y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo (OIT, 2020). Las distintas formas de interacción a través de medios electrónicos facilitaron la motivación para continuar estudiando desde su país, o en su lugar de nacimiento, mientras se pudieran conectar con sus centros de trabajo. Sin embargo, el confinamiento trajo otras contradicciones que se fueron desarrollando en la vida cotidiana, entre ellas las limitaciones de espacios para interactuar con todos los integrantes de una familia, pareja o un conjunto de parientes e incluso amigos que compartían una vivienda. Las diversas maneras de ser empezaron a ser contradictorias en algunos casos y en otras también se ha dado mayor comprensión y empatía.

La bibliografía amplia sobre la pandemia muestra que las desigualdades de género se han acentuado a partir del confinamiento, es decir, las desigualdades existentes se hicieron más enfáticas por sexo. El tema del trabajo es uno de los puntos indispensables para ser investigados. Es para los seres humanos una representación especial por la significación que adquiere el trabajo y la significación en la vida de las personas.

9. Desarrollo profesional notable

Durante la pandemia con el teletrabajo también se produjeron cambios para estar en contacto con otros investigadores que favorecieron el intercambio de conocimientos. Los congresos en modalidad híbrida permitieron el intercambio de ideas, proyectos, y trabajo productivo en diferentes partes del mundo. Así varios estudiantes de licenciaturas y posgrados pudieron conocer autores a los que no tenían acceso sólo a través de los libros.

Las personas entrevistadas señalaron que pudieron difundir sus textos en diferentes plataformas aún bajo el desconocimiento de varones o mujeres que les impedían avanzar profesionalmente para la aprobación de sus escritos. Tanto a varones como las mujeres se les facilitó acudir a congresos internacionales, mientras que, si fuera la única posibilidad la presencia física, fuera más costoso y complicado la asistencia a estos actos académicos.

10. Consideraciones finales

El teletrabajo no fue una modalidad nueva de trabajo, pero, si una oportunidad de ampliar diferentes maneras de trabajar desde la distancia y en cualquier espacio que tuviera la conexión con Internet. Sin duda presenciamos un momento importante en la historia del trabajo porque este ya no necesariamente se desarrolló en el espacio físico de una oficina.

El *mobbing* como acoso grupal no desapareció, se manifestó de otra manera a través de agresiones virtuales como burlas, groserías, amenazas y dibujos de pornografía mientras transcurrían las sesiones de trabajo de manera persistente, por las aplicaciones de la plataforma se cerraron las amenazas, se bloquearon los rayones de pantalla y se excluyeron a los amenazadores, quienes muchas veces reaccionaron con violencia.

Los amenazadores no eran necesariamente personas jóvenes, también había trabajadores de la tercera edad cuyo enojo y frustración atacaban principalmente a mujeres o jóvenes recién

egresados de las universidades. Así también se encontró relación con investigadores renombrados que odiaron los temas con perspectiva de género, porque afectó sus comportamientos y conductas porque se sabía desde antes de la pandemia que rozaban su cuerpo con las mujeres jóvenes. Durante las sesiones virtuales, los mismos pusieron amenazas. Las esposas que laboraban en el mismo lugar trataron de hacer ver que el comportamiento o conducta del marido era parte de una venganza o una mentira. Sin embargo, los testigos anónimos los señalaron. Los blancos de *mobbing* bajaron el nivel de tensión porque ya no veían a sus acosadores en físico, sino, a través de una pantalla. El sentirse confinados y percibirse vulnerables por la pandemia, favoreció a que varios trabajadores de cualquier género les hicieran frente a sus acosadores de cara a las cámaras, también se denunciaron mentiras como, por ejemplo, que el acosador usurpara grados académicos que decía tener, pero, no podía comprobarlo. Por otra parte, se filtraron historias personales como fue enterarse de las infidelidades y la corrupción. Este hecho fue singular, dado que nunca mujeres o varones pertenecientes a grupos vulnerables pudieron hacer frente a sus acosadores. En varias instituciones si se sabía quiénes eran los autores de los ataques, casi siempre eran hombres y mujeres que les pagaron para atacar o también se les puede llamar perpetradores.

Finalmente, el *mobbing* o acoso grupal en el lugar de trabajo se consideró que disminuyó en cuanto a su impacto en el blanco por no tener frente a él o ella a su acosador; sin embargo, se reconoce la existencia de violencias logradas a través de la persuasión para que una persona sea acosada hasta salirse del horizonte de las o los organizadores del acoso. Las vivencias que deja la pandemia deben reconsiderarse como oportunidades de cambio incluso emocionales y no continuar perpetuando las rivalidades y el ejercicio de poder de manera incuestionable de los ambientes laborales. El conjunto de conflictos, rivalidades, como diversas formas de discriminación, facilita que emerjan las condiciones para desarrollar el acoso grupal en el lugar de trabajo, pero también exacerba la alteración de la salud.

Bibliografía

- Burín, Mabel, 2008 “Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización.” *Anuario de Psicología*, vol. 39, n° 1, Facultad de psicología, universidad de Barcelona, pp., 75-86.
- Burín, Mabel y Meler, Irene (2004) *Varones género y subjetividad masculina*, Paidós, Argentina

- Castells, M. (2009). *Comunicación y poder*. España, Alianza Editorial.
- Fernández, Karla (2018) “Mobbing y terceros afectados,” *Rev. Perinatol Reproducción Hum.* 2018, <https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.08>. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0187533718300840> (Consultado el 20 de diciembre de 2018).
- Fuentes, Rocío (2020). “Los acosadores: mobbing y enemistad.” Pp.213-226 en: Sofía Reding y Estefano Santasilia (Coord.) *Estigma y villanía la construcción simbólica del enemigo*. México: Bonilla Artigas.
- Fuentes, Rocío (2009). “Manifestaciones físicas en casos de acoso psicológico labora; odio y erotomanía: Expresiones de la violencia en los espacios laborales.” *Revista de Estudios de Antropología Biológica*, XVI-I: 153-159, México,ISSN 1405-5066.
- García, Nestor (2007). *Odios globalizados*. Pp.19-28 en: Manuel Cruz (coord.), *Odio, violencia y emancipación*. España: Gedisa.
- GlobeScan (2022). “Me siento menos sola desde la pandemia: el estudio revela cómo la emergencia de COVID mejoró la vida de algunas personas.” *BBC NEWS mundo* octubre 27 de 2022. Dirección electrónica: ["Me siento menos sola desde la pandemia": el estudio que revela cómo la emergencia de covid mejoró la vida de algunas personas - BBC News Mundo](#) (consultado el 27 de octubre de 2022)
- Graeber, David (2018). *Hacia una teoría antropológica del valor la moneda falsa de nuestros sueños*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El acoso Moral en el trabajo*. España: Paidós.
- Kancyper, Luis (2015), “Bullying, acoso o convivencia escolar”, video editado por “La Época APA online” Asociación Psicoanalítica Argentina, No.6, marzo 2015.
- Lamas, Marta, (2018). “Neoliberalismo y puritanismo. El caso del discurso sobre el acoso sexual,” *AGAPE A.C.* Dirección electrónica: [‘Neoliberalismo y puritanismo. El caso del discurso hegemónico sobre el acoso sexual’ – AGAPE, A.C.](#) (Consultado el 16 de septiembre de 2022).
- Leymann, Heinz (1996). “Contenido y desarrollo del acoso grupal moral (“Mobbing”) en el trabajo.” En: *European Journal of Word and Organizacional Psychology*, 5(2), 165-184
- Meler, Irene (2017). *Psicoanálisis y género*. Argentina: booket.

- Meler, Irene (2012). “Construcción de la subjetividad y actitudes ante el trabajo: diferencias y similitudes entre los géneros.” En: Subjetividad y Proceso Cognitivos, Vol. 16, No. 2, 2012, pp., 70-94.
- Meler, Irene, (2010). *Género y familia: poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- Meneghel, Isabella, Salanova, Marisa e Martínez, Isabel M^a (2013) “El camino de la Resiliencia Organizacional - Una revisión teórica”, en Aloma Revista de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport 31(2), 13-24
- OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT 2020
- OIT (2016). *Documentos de base para Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Peña, Florencia (2018). “Mobbing o asedio grupal: ¿qué es y cómo identificarlo?” *Rev. Perinatal Reproducción*. Dirección electrónica: <https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.08>. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0187533718300840> (Consultado el 20 de diciembre de 2018)
- Sánchez, Asela (2009). *Acoso escolar y convivencia en las aulas. Manual de prevención e intervención*. Andalucía: Editorial Formación Alcalá.
- Zoom (2022) “Impacto económico de la plataforma Zoom en las organizaciones” webinar, octubre 25 de octubre, 8 PT/ 11 ET.

Notas _____

¹ Los datos que aquí se presentan es parte de una investigación en curso sin fines de lucro, apoyado por el Instituto Politécnico Nacional SIP20220217.

Trabajadores pobres en plataformas digitales: el caso de la población trabajadora en aplicaciones de reparto en la Ciudad de México

In-work poverty on digital labour platforms: Delivery app workers in México City

César Francisco Manzano Rodríguez *

Resumen: Los trabajadores de reparto en la Ciudad de México que se emplean a través de plataformas digitales sufren de condiciones laborales precarias. La incertidumbre en los ingresos, así como el nulo acceso a derechos laborales y garantías de empleo incrementan el riesgo de que se encuentren en situación de pobreza. Es por ello que es pertinente analizar el caso de los trabajadores de reparto en la Ciudad de México en el marco del concepto *trabajadores pobres*, pues este enfoque puede contribuir a generar información que permita implementar políticas de regulación laboral, así como políticas de combate a la pobreza.

Abstract: Delivery workers on digital platforms in Mexico City suffer from precarious working conditions. Income uncertainty, as well as lack of access to labor rights and employment guarantees, increases the risk of poverty. Therefore, it is relevant to analyze the case of delivery workers on digital platforms in Mexico City within the framework of In-work poverty studies. That approach could contribute to increasing labor regulations politics and policies to reduce poverty.

Palabras Clave: Trabajadores pobres; precarización laboral; plataformas digitales de trabajo; reconfiguración de las condiciones laborales.

1. Introducción

Durante la segunda mitad del siglo XX, con la implementación de los Estados Bienestar en diferentes países de occidente, el empleo se constituyó como un pilar para el funcionamiento del modelo económico y social de la época¹. Este tipo de empleo, conocido como estándar o típico (OIT, 2015), se caracterizó por: a) un alto grado de regularidad y durabilidad en las relaciones laborales; b) garantizar protección en contra de prácticas y condiciones de trabajo socialmente inaceptables; c) establecer un conjunto de derechos laborales -como acceso a la seguridad social-;

* Maestro en Economía por la UNAM. Líneas de investigación: Política social en México, mercados laborales y pobreza. Profesor de asignatura de la Facultad de Economía, UNAM. Contacto: manzano2792@gmail.com

d) posibilidad de representación colectiva (Rodgers, 1989).

Sin embargo, a partir de la década de los setenta, las características laborales asociadas al empleo estándar se fueron modificando, producto de la crisis del modelo Keynesiano, el desarrollo tecnológico y la aparición de nuevos modelos de producción basados en la flexibilización laboral. Es decir, se generó una reestructuración hacia un mercado de trabajo heterogéneo y fragmentado (Garriz, et. al., 2012), provocando un proceso de precarización de las condiciones laborales.

Uno de los cambios más importantes dentro del mercado laboral en este periodo fue la incorporación de esquemas de trabajo denominados flexibles, en comparación con el trabajo estandarizado. Desde la perspectiva de la flexibilización laboral se consideró que los problemas de desempleo, originados por la crisis económica de 1973, radicaban en la rigidez del mercado laboral en términos de la fijación de los salarios, las condiciones del empleo (prestaciones laborales) y la dificultad de rotación de la población trabajadora, es decir, capacidad de contratación y despidos de acuerdo con el ciclo económico.

En este contexto, durante 1970 y 1980 en Estados Unidos, comienzan a identificar que un grupo población, aun estando insertas dentro del mercado laboral, no contaban con las condiciones suficientes para salir de la pobreza (Klein y Rones, 1989). Se comenzó a cuestionar la idea generalizada sobre el papel del trabajo como condición necesaria para lograrlo, lo cual representaba una contradicción del modelo de desarrollo. Este grupo de población fue identificado bajo el concepto de población trabajadora pobre.

Durante el siglo XXI, el surgimiento y expansión de la *economía de plataformas*, a partir del uso generalizado del Internet, ha provocado una reconfiguración de las formas de contratación laboral y empleabilidad. La incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TIC), ha intensificado el proceso de precarización de las condiciones laborales a partir de una narrativa que destaca las ventajas de la flexibilidad laboral por encima del acceso garantizado a derechos laborales como la seguridad social o fijación de un salario mínimo.

Ante este panorama, la idea del trabajo como condición suficiente de superación de la pobreza cada vez resulta más difícil de sostener. Esto debido a que las condiciones laborales, producto del proceso de precarización de las últimas décadas, no garantizan para toda la población trabajadora, la generación de ingresos suficientes para mantener un estándar de vida, ni tampoco el acceso a distintos derechos (como seguridad social) que permitan compensar los ingresos

obtenidos.

En este sentido, el presente trabajo tiene como objetivo identificar a la población trabajadora de reparto que se encuentra en condiciones de pobreza por ingresos, así como analizar las condiciones laborales de los trabajadores de reparto en plataformas digitales, tomando como caso de estudio a los trabajadores de reparto en la Ciudad de México. Para ello, este documento se divide en cinco apartados, incluyendo esta sección introductoria.

En el segundo apartado se hace una revisión teórica de conceptos como la precariedad laboral y la definición de los trabajadores pobres. De igual forma, con base en información de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), se estima el total de población trabajadora pobre por ingresos en México para el año 2020. Finalmente, se estudia la relación entre precariedad laboral con la población trabajadora pobre.

En el tercer apartado se define qué son los trabajos en plataformas digitales, con énfasis en los trabajadores de reparto, mientras que el cuarto apartado se estima, con base en la ENIGH 2020, el total de trabajadores de reparto a nivel nacional y para la Ciudad de México. Además, se hace un análisis de las condiciones de laborales de los trabajadores de reparto en plataformas digitales para el caso de Ciudad de México a partir de considerar distintas dimensiones asociadas a la precariedad laboral. Finalmente, se concluye destacando algunos aspectos que inciden en el riesgo de que los trabajadores en plataformas de reparto se encuentran en una situación de pobreza.

Finalmente, es importante destacar que una de las limitaciones para el estudio de la población trabajadora de reparto en plataformas digitales es la escasa información con la que se cuenta, ya que ninguna fuente de información oficial, con representatividad nacional, permite identificar explícitamente a aquellas personas empleadas en plataformas digitales. Por tal motivo, es necesario a realizar ejercicios de aproximación para identificar y cuantificar a este tipo de trabajadores. El presente trabajo representa un esfuerzo en este sentido, de tal forma que para darle mayor confiabilidad a la propuesta presentada, los resultados se comparan con otros estudios encargados de identificar a la población de reparto para el caso de la Ciudad de México, tales como los realizados por Alba, Bensusán y Vega (2021), Carreón, et. al., (2021) y Heatley, et. al. (2022).

2. Conceptualización de la población trabajadora pobre

El concepto de población trabajadora pobre (PTP) no cuenta con una definición única y homogénea

dentro de la bibliografía existente. Se trata de un fenómeno que aglutina dos conceptos complejos por sí mismos: pobreza y trabajo. La premisa básica para entender este fenómeno consiste en el reconocimiento de un grupo de población que por un lado se encuentra dentro del mercado laboral y al mismo tiempo vive en situación de pobreza. En este sentido, el concepto cobra mayor complejidad cuando se trata de definir qué se entiende por trabajo y qué se entiende por pobreza.

El estudio de los trabajadores pobres surge en Estados Unidos se desarrolló durante 1970 y 1980 a partir de los trabajos de Bluestone, et. al., (1973); Levitan y Shapiro (1987); y Klein y Rones (1989). Posteriormente, hacia finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, los estudios sobre la población trabajadora pobre comienzan a cobrar relevancia fuera de Estados Unidos, particularmente en la Unión Europea, a partir de los trabajos de Marx y Verbist (1998); Marx y Nolan (2000); y García e Ibañez (2007).

Una de las primeras definiciones empíricas para la cuantificación de la población trabajadora pobre en Estados Unidos fue propuesta en 1970 por *The Office of Economic Opportunity* en el trabajo de Greenberg y Kusters (1970) en donde se definía a la población trabajadora pobre como: “hogares encabezados por hombres casados menores de 62 años cuyos ingresos no excedieran los \$15,000.00 dólares a precios de 1966” (Traducción propia de Greenberg y Kusters, 1970: 8).

Posteriormente, Klein y Rones (1989), definieron a una persona trabajadora pobre como aquella que durante los últimos seis meses haya estado ya sea empleada o en busca de trabajo y que viva en una familia pobre. Esta definición sirvió punto de partida para la medición oficial de la población trabajadora pobre en Estados Unidos. A partir de 1996, el Bureau of Labor Statistics (BLS) elabora un reporte donde caracteriza a la PTP, la cual es definida como “personas que pasaron al menos 27 semanas en el mercado laboral (trabajando o buscando trabajo), pero cuyos ingresos se encuentran por debajo de los umbrales oficiales de pobreza” (BLS, 1997: 1). Es importante destacar que esta definición tiene un enfoque a nivel individual, pues no considera las características del hogar en su conjunto.

Para el caso de la Unión Europea, uno de los trabajos pioneros para la medición de la PTP es el de Lagarenne y Legendre (2000) quienes hacen una caracterización de los trabajadores pobres para Francia, a partir de definirlos como “aquella población ocupada durante más de seis meses, que pertenece a un hogar cuyo nivel de vida es inferior al umbral de pobreza” (Lagarenne y

Legendre, 2000: 16). Como parte de sus resultados, las autoras encuentran que los trabajadores pobres en Francia para el año 1996 representaban el 6% del total de población trabajadora.

En 2004 la oficina estadística Eurostat estableció el indicador de tasa de riesgo de pobreza en el trabajo, el cual hace referencia al “porcentaje de personas respecto al total de población que se declara trabajador y está en riesgo de pobreza, es decir, con una renta disponible equivalente por debajo de la línea de riesgo de pobreza que consiste en el 60% de la renta mediana equivalente de la renta disponible después de las transferencias sociales” (Eurostat, 2022).

A manera de síntesis, Peña-Casas y Latta (2004), proponen tres criterios mínimos que se deben estar considerados en la identificación de la población trabajadora pobre:

- Vivir en un hogar cuyos ingresos no superan el umbral de pobreza
- Estar ocupados o en busca de empleo
- Trabajar en un empleo durante un determinado período (de uno a seis meses) en el año de referencia o, alternativamente, haber acumulado una cantidad de horas trabajadas estipuladas durante el mismo.

En este sentido, la complejidad para definir a la población trabajadora pobre radica en tener claros los criterios considerados para identificar a la población que sea, por un lado, trabajadora y que además se encuentre en situación de pobreza. Respecto al primer punto, algunas definiciones -BLS y Eurostat- consideran suficiente el hecho que la persona se encuentre dentro del mercado laboral, es decir, que esté empleada o en busca de trabajo. De esta manera, la definición de persona trabajadora es sumamente relevante tanto para estimar el número de PTP como para su análisis. Esto debido a que no será lo mismo considerar a una persona ocupada o activa que a una persona en busca de empleo.

En cuanto a la definición de pobreza, las investigaciones sobre población trabajadora pobre consideran principalmente la pobreza por ingresos, a partir de las estimaciones oficiales de cada país o región. En este sentido, la medición de los trabajadores pobres presenta un reto en términos de la unidad de análisis, dado que, por un lado, la pobreza se estima a nivel de hogar, mientras que la condición laboral se hace a nivel de individuo.

Considerar la situación de pobreza a nivel de hogar tiene implicaciones relevantes para la medición de la población trabajadora pobre, debido a que las características del hogar influyen en la condición de pobreza de aquella población que se encuentra trabajando. Al respecto, Gómez y

Gómez-Álvarez (2017:100) establecen:

En los hogares existe todo un conjunto de recursos compartidos, que exigen una evaluación conjunta para determinar el nivel de vida disfrutado por todos sus miembros. Además, la perspectiva de la unidad familiar permite realizar un análisis para determinar cómo las diferentes políticas de ayuda a las familias pueden impactar en las decisiones de participación en la vida económica y social de sus componentes.

A partir de lo expuesto en este apartado, se observa que el término de población trabajadora pobre es una intersección entre dos categorías complejas: el trabajo y la pobreza. Asimismo, las definiciones propuestas tienen una fuerte orientación empírica, es decir, desde su origen, el concepto de trabajadores pobres se utilizó para estimar el número de población que trabaja en situación de pobreza. Por esta razón, la bibliografía especializada sobre este fenómeno más allá de establecer ciertos umbrales para la delimitación de población trabajadora y población pobre, se apoya en definiciones y mediciones ya establecidas por las oficinas estadísticas de cada país o región, según sea el caso.

2.1. Población trabajadora pobre en México

En México, la medición oficial de la pobreza está a cargo del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)², el cual parte de una concepción multidimensional. Para ello, considera dos grandes ejes de análisis: bienestar económico y derechos sociales. El primero está relacionado con una cantidad mínima de recursos monetarios (línea de pobreza por ingresos) requeridos para satisfacer las necesidades básicas de las personas; mientras que el segundo hace referencia a una serie de carencias asociadas con los derechos sociales, tales como: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos de vivienda y acceso a la alimentación nutritiva y de calidad. De esta manera, de acuerdo con CONEVAL (2019: 33):

Una persona se encuentra en situación de pobreza multidimensional cuando no tiene garantizado el ejercicio de al menos uno de sus derechos para el desarrollo social, y sus ingresos son insuficientes para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer

sus necesidades.

Para la identificación y cuantificación de la población trabajadora pobre en México, este trabajo considera como población trabajadora a aquellas personas que hayan reportado haber trabajado al menos una hora durante el mes de referencia. Asimismo, para definir la situación de pobreza, se propone tomar la dimensión de bienestar económico utilizada por el CONEVAL. Es decir, considerar la pobreza por ingresos, la cual se define como: “población cuyos ingresos son insuficientes para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades” (CONEVAL, 2019: 34).

Lo anterior, debido a que la unidad de análisis para identificar este tipo de pobreza es el hogar, lo que permite considerar los ingresos de todas las personas que integran el hogar, incluso de aquellas que no se encuentran dentro del mercado laboral pero que reciben ingresos por otras fuentes, ya sea por transferencias, rentas o reparto de utilidades.

En este sentido, la presente propuesta de medición permite identificar por un lado a los *hogares trabajadores pobres*, definidos como aquellos hogares en situación de pobreza por ingresos donde, al menos, un integrante del hogar se encuentra trabajando; y por otro lado, conocer cuántas personas están trabajando y viven en un hogar en situación de pobreza por ingresos, definidos como *población trabajadora pobre*.

Respecto a las fuentes de información, se consideran los resultados presentados en la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), dado que es la fuente de información utilizada por CONEVAL para la medición oficial de la pobreza.

Con base en la propuesta de medición de la población trabajadora pobre, de acuerdo con cifras de 2020 se identificaron 16.5 millones de hogares en situación de pobreza por ingresos, de los cuales el 74.1% (12.3 millones de hogares) eran hogares trabajadores pobres, es decir, que al menos uno de sus integrantes estaba trabajando durante el mes de referencia.

En cuanto a la PTP, si se considera a la población de 15 años o más³ que se encuentra en situación de pobreza por ingresos, se observa que para 2020, de acuerdo con CONEVAL (2020), se identificaron un total de 47.6 millones de personas en dicha situación, de los cuales 57% (27.1 millones de personas) reportaron haber trabajado durante el mes de referencia.

Es importante destacar que, para el caso de México, los hogares trabajadores pobres representan un porcentaje elevado respecto al total de hogares en pobreza por ingresos, lo cual indica que contar con un empleo no es condición suficiente para superar la pobreza. Una situación similar se observa a nivel individual, incluso, si se considera el total de población con ingresos inferiores a la línea de pobreza por ingresos, es decir, incluyendo aquellos menores a 15 años. Al respecto, se observa que, de acuerdo con CONEVAL, en 2020 se identificaron un total de 66.9 millones de personas en pobreza por ingresos, de los cuales el 41.6% (27.8 millones de personas) se encontraban trabajando.

2.2. Determinantes de la población trabajadora pobre

Ante este panorama, es importante preguntarse cuáles son los determinantes de la población trabajadora pobre. De acuerdo con Crettaz (2013), los factores explicativos de este fenómeno se pueden clasificar en dos grandes grupos, según el nivel de análisis: macroeconómicos y microeconómicos. Entre de los primeros se encuentran: 1) las condiciones y características del crecimiento económico en un país o región determinada; 2) el proceso de transición desde una economía industrial a una post industrial, lo cual ha derivado en una reconfiguración del modelo de producción económico teniendo como principal característica la relocalización de las actividades económicas; 3) los cambios tecnológicos, particularmente en las tecnologías de la información y comunicación (TIC) que han derivado en una profundización del proceso de globalización.

Por su parte, los determinantes microeconómicos son aquellos cuya explicación se concentra a nivel de las características de la población trabajadora. Entre estos destacan factores tales como: 1) bajos salarios en los empleos; 2) poca o nula participación en el mercado laboral; 3) características de la composición del hogar vinculado con la presencia de mayor población económicamente inactiva -particularmente infantes y adultos mayores- en comparación con la población en condiciones de trabajar; 4) características individuales como el género, condición migratoria, entre otras. No obstante, ambos tipos de determinantes -macro y micro- son complementarios entre sí en la explicación del fenómeno de la población trabajadora pobre. Es decir, resulta inadecuado determinar la presencia de PTP desde un conjunto particular de factores, independientemente del nivel de agregación.

Así pues, entendiendo la complejidad del fenómeno, de forma generalizada se establece agrupar los distintos determinantes en tres grandes dimensiones: 1) características sociodemográficas de la composición del hogar; 2) condiciones laborales; 3) factores institucionales. Sin embargo, se considera que las condiciones laborales son un factor fundamental para la explicación de la población trabajadora pobre, tanto para los países de América Latina y el Caribe, como para el caso mexicano. Por lo tanto, el presente trabajo se enmarca desde la perspectiva de la precariedad laboral, sin dejar de hacer énfasis en que el análisis de las condiciones laborales no es el único factor explicativo de la población trabajadora pobre.

2.3. Precariedad laboral como determinante de la población trabajadora pobre

El proceso de precarización de las condiciones laborales ha generado en la población trabajadora un efecto negativo en su bienestar, incrementando su riesgo social a través de su empobrecimiento. Este fenómeno no solo tiene un impacto negativo en términos de los derechos laborales, sino que “también afecta el desarrollo social al someter a condiciones de inestabilidad e inseguridad estructural al principal recurso del que dependen los hogares para garantizar sus niveles de bienestar social: el empleo de su fuerza laboral” (Mora, 2005: 38).

El concepto de precariedad laboral ha cobrado relevancia dentro de los análisis académicos a partir de la década de 1980, en el contexto del rompimiento con el paradigma Keynesiano y la implementación del modelo neoliberal. De acuerdo con Castro (2019), el primero permitió la cobertura de un conjunto de derechos laborales, sociales y políticos cuyo objetivo fue aminorar el conflicto entre el capital y el trabajo. Sin embargo, el nuevo modelo económico generó un proceso de reconfiguración de las relaciones entre el capital y trabajo.

Al respecto, Castillo (2019: 29) define a la precariedad laboral como:

La forma típica de explotación del trabajo en la era de la globalización y el aumento de la competencia económica internacional, adoptando como estrategia la reducción de los costos de la fuerza de trabajo para lograr maximizar las ganancias capitalistas. La precariedad laboral describe *stricto sensu* el carácter flexible, desprotegido e inseguro que asume el trabajo en el marco del desarrollo de las economías de corte neoliberal.

En este sentido, el empleo precario no hace distinción entre pequeñas, medianas y grandes

empresas, ni tampoco entre tipo de actividades económicas o sectores productivos modernos. “se trata pues de una resultante del proceso de modernización globalizante a que han sido sometidas las sociedades latinoamericanas en las últimas décadas” (Mora, 2005: 29).

De acuerdo con Rodgers (1989) la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional, es decir, envuelve distintos elementos, tales como: inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad económica o social. Asimismo, involucra diferentes grados o niveles de precariedad, de tal manera que todo trabajo tiene potencial de ser precario. Por su parte, Hualde, Guadarrama y López (2014), a partir de los trabajos de Rodgers (1989) y ESOPE (2005), proponen cuatro dimensiones de la precariedad laboral, tales como:

- Temporal: Hace referencia al grado de certidumbre en la continuidad del empleo. Se vincula con el tipo de contrato establecido en la relación laboral, ya que aporta información sobre la estabilidad del empleo y las garantías con las que cuenta.
- Organizacional: Es aquella relacionada con el control individual y colectivo de los trabajadores sobre las condiciones laborales, la jornada de trabajo, la intensidad (turnos y calendarios), así como las condiciones de pago, salud y seguridad.
- Económica: Vinculada con el pago suficiente y progresión salarial.
- Social: Se refiere a la protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables. Acceso a protección social y otras prestaciones laborales como acceso a la salud, seguro de contra accidentes, seguro de desempleo.

Adicionalmente, la precariedad laboral se vincula directamente con la vulnerabilidad y riesgo social de los hogares, pues su nivel de bienestar “estaría sujeto a condiciones de incertidumbre y riesgo estructural, en tanto que las personas receptoras de ingresos no están en condiciones de asegurar su permanencia en el puesto de trabajo” (Mora, 2005: 30).

Además, agrega Mora:

Consecuentemente, no bastaría, en las condiciones históricas actuales, tener un empleo para escapar de los efectos perversos de la pobreza y la vulnerabilidad social, sino que se requeriría que dichos empleos no fueran precarios; puesto que la pérdida de ingresos laborales llevaría a muchos hogares por debajo de la línea de pobreza. (Mora, 2005: 31)

Finalmente, la precariedad laboral afecta directamente el estado de ánimo y el bienestar de la población trabajadora, generando lo que Castro (2019), denomina crisis de identidad, puesto que se ha hecho del trabajo una centralidad en la formación de las identidades individuales y colectivas. De tal manera que, la precariedad laboral impide la construcción de una identidad estable y coherente a lo largo del tiempo, dado que la población trabajadora se ve imposibilitada para proyectar sus aspiraciones individuales a partir de una organización y planificación de su vida a largo plazo.

Asimismo, la precariedad laboral también genera un fuerte proceso de individualización de las identidades y otorga el peso de la responsabilidad por los riesgos laborales a cada persona, lo cual genera en la población trabajadora, sobre todo en aquella en condiciones de empleo precario, una constante ansiedad por la adquisición de competencias y habilidades necesarias con la esperanza de lograr una mejor posición dentro del mercado laboral dentro de un marco de constante evaluación del rendimiento.

El fenómeno de la población trabajadora pobre en América Latina, particularmente en el caso de México, explica a partir de observar las condiciones de precariedad laboral generadas, principalmente, a partir de las décadas de 1970 y 1980 con la incorporación de esquemas de trabajo denominados flexibles, en comparación con el trabajo estandarizado. Durante este periodo, desde la teoría económica convencional se consideró que los problemas de desempleo, originados por la crisis económica de 1973, radicaban en la rigidez del mercado laboral en términos de la fijación de los salarios, las condiciones del empleo (prestaciones laborales) y la dificultad de rotación de la población trabajadora, es decir, capacidad de contratación y despidos de acuerdo con el ciclo económico.

Bajo esta lógica se establece que a partir de la década de 1980 se dio un proceso de metamorfosis del trabajo, el cual “se caracteriza por la profundización de la flexibilidad laboral en el mercado formal y la radicalización de la lógica empresarial, lo que elimina las regulaciones laborales y contractuales preexistentes sobre la relación capital-salario-trabajo” (Julian, 2017: 49).

Este nuevo modelo de empleo representa un retroceso en términos de los derechos laborales, tales como una jornada de trabajo definida, seguridad en el empleo, acceso a protección social y otro conjunto de presentaciones que habían sido adquiridas por los trabajadores (derecho a vacaciones, aguinaldo entre otras).

Es importante destacar que para el caso de América Latina y el Caribe (ALC), la precariedad laboral no es un fenómeno propiamente nuevo, sino que ha sido una característica del mercado laboral en la región producto del desarrollo desigual en la relación entre los países desarrollados y los países emergentes. Sin embargo, se reconoce que las características de precariedad son distintas a partir de la década de 1980. Esto debido al proceso de flexibilización laboral, incorporación de nuevas tecnologías en la producción, así como deslocalización y tercerización de las actividades económicas. De tal manera que la precariedad en este momento histórico está asociada con un alto grado de inseguridad e inestabilidad laboral.

Aunado a este proceso de precarización laboral, el uso generalizado del Internet ha tenido un impacto fundamental en el desarrollo cotidiano de la sociedad. En el ámbito económico, la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's) juegan un papel importante en la reconfiguración de las relaciones y actividades productivas, provocando el surgimiento de la llamada economía de plataformas, la cual se refiere a aquellas actividades económicas que se realizan a través de un intermediario en línea que proporciona una plataforma digital para vincular tanto a trabajadores o vendedores con los consumidores (Farrel y Greig, 2016).

La reconfiguración de las relaciones laborales, a partir de la incorporación de nuevas tecnologías de comunicación, ha permitido profundizar en los mecanismos de flexibilización del trabajo, acelerando el proceso de precarización laboral para un amplio grupo de trabajadores. Tal es el caso de los trabajadores de reparto en plataformas digitales.

3. Trabajo en plataformas digitales: los trabajadores de reparto

Las plataformas digitales se definen como “espacios de intercambio de información que vinculan oferta y demanda, intermedian entre particulares y permiten contratar trabajadores para realizar tareas específicas por un plazo determinado” (Madariaga, et. al., 2019: 7). Entre éstas se distinguen tres grandes grupos: 1) las que proporcionan servicios y productos digitales a los usuarios; 2) las que median en el intercambio de bienes y servicios (comercio electrónico); y 3) aquellas que son intermediarias de trabajo entre diferentes usuarios como empresas, trabajadores y consumidores. (Farrel y Greig, 2016; OIT, 2021).

Las plataformas intermediarias de trabajo han reconfigurado las formas de contratación en los mercados laborales, particularmente en la última década. Entre este tipo de plataformas, se

identifican dos subgrupos: a) trabajo en línea; y b) trabajo sobre demanda vía aplicaciones o plataformas de trabajo localizado. En las primeras, los y las trabajadoras realizan sus labores a distancia, mientras que, en las segundas, las actividades se llevan a cabo de forma presencial - aunque la administración del trabajo se hace en línea - (OIT, 2021). El ejemplo más común de actividades en este segundo grupo son los trabajos dedicados al transporte, al servicio de taxi y de reparto.

Las actividades de reparto, a través de aplicaciones móviles – como UberEats, Rappi, SinDelantal, DidiFood, Corner Shop, iVoy⁴, - facilitan la transacción de mercancías entre las empresas o vendedores y los consumidores, sin que éstos últimos tengan que desplazarse de su ubicación. Para ello, estas plataformas cobran una comisión tanto a los establecimientos de venta como a los consumidores por el servicio de vinculación y reparto de las mercancías. Dichas tarifas son fijadas por las plataformas a través de algoritmos que consideran distintos factores como: disponibilidad de repartidores, demanda, distancia, ubicación geográfica, entre otros (OIT, 2021).

En cuanto a las formas de contratación, este tipo de plataformas utiliza la figura de trabajadores por cuenta propia o autónomos, la cual se refiere a que cada trabajador decide cómo, cuándo y a qué hora desarrollar sus actividades, es decir, no necesariamente existe una relación empleado/empleador como la del empleo estándar. De ahí, que en este tipo de plataformas denominen a sus trabajadores con adjetivos como socios o colaboradores en lugar de empleados. Asimismo, las remuneraciones se realizan de acuerdo con el número de tareas (pedidos) realizados.

A nivel internacional, en los últimos diez años, ha incrementado de manera importante el número de trabajadores en plataformas digitales, particularmente en las de reparto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), estimó que para el año 2020 existían 383 plataformas de reparto a nivel mundial. Sin embargo, debido a la falta de información estadística sobre este tipo de trabajadores resulta complicado determinar cuánta población se encuentra inserta en este mercado laboral, así como conocer sus condiciones.

4. Trabajadores de reparto en México: el caso de la Ciudad de México

La cuantificación de la población trabajadora de reparto en plataformas digitales ha representado un reto en términos metodológicos. Esto debido a que las encuestas con representatividad nacional encargadas de recopilar información sobre la ocupación y el empleo⁵, no incorporan de manera

explícita, dentro de la batería de preguntas, la distinción entre trabajadores de reparto en plataformas digitales. Asimismo, las empresas encargadas de ofrecer este servicio no están dispuestas a compartir la información sobre el total de sus trabajadores.

No obstante, dada la importancia de identificar, cuantificar y caracterizar a este grupo de población trabajadora, distintos autores han encaminado esfuerzos para conocer cuántas personas se encuentran empleadas en plataformas digitales de reparto. Al respecto, el estudio de Carreón, et. al., (2021), con base en información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), estima que a nivel nacional había 317,263 personas repartidoras al cuarto trimestre de 2021.

En este trabajo se propone realizar un ejercicio similar al de Carreón, et. al. (2021), con base en información de la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH) 2020, con el objetivo conocer el total de población trabajadora de reparto que se encuentra en situación de pobreza por ingresos. Tanto a nivel nacional como para la Ciudad de México. Sin embargo, es importante aclarar que tanto los resultados presentados por Carreón, et. al. (2021), como la propuesta de este documento, deben ser tomados como ejercicios de aproximación toda vez que dada la limitación de información no es posible identificar explícitamente a los trabajadores de reparto.

Una vez establecidas las advertencias metodológicas, destaca que, de acuerdo con información de la ENIGH, en 2020 se identificaron⁶ un total de 337, 228 personas trabajadoras de reparto⁷ a nivel nacional, de las cuales el 54.8% (184, 720 personas) son población pobre por ingresos. Para el caso de la Ciudad de México se estimaron 43, 419 personas trabajadoras de reparto de las cuales el 50.1% (21, 774 personas) reportaron ingresos por debajo de la línea de pobreza por ingresos.

Para dar mayor sustento a los resultados presentados, se revisan dos estudios adicionales para aproximarse a la cuantificación de población trabajadora de reparto: Alba, Bensusán y Vega (2021) y Heatley, et. al. (2022). Ambos estudios tenían como objetivo de identificar a los trabajadores de reparto en esta entidad. Para ello, realizaron encuestas, tanto cuantitativas como cualitativas para conocer las características socioeconómicas, así como las condiciones laborales de este grupo de población.

4.1. Perfil socioeconómico de la población trabajadora de reparto en plataformas digitales

Respecto al perfil de este grupo de trabajadores, Alba, Bensusán y Vega (2021) encuentran que 81.3% son hombres y el 18.7% mujeres. En su gran mayoría son población joven pues el 81% tiene menos de cuarenta años (el 39.7% tiene menos de 25 y el 41.6% entre 26 y 40 años) Además, el 70% de los y las trabajadoras de reparto no tiene dependientes económicos. En cuanto a su nivel educativo, el 20% cuenta con secundaria completa y el 26% con preparatoria completa, mientras que el 13% tiene licenciatura incompleta. Además, se observa que 81% de quienes trabajan en estas plataformas no estudian ni realiza otra actividad laboral, mientras que el resto (19%) estudia y trabaja (Alba, Bensusán y Vega, 2021).

En este mismo sentido, Carreón, Coronado y Guajardo (2022), encuentran que el 80% de la población trabajadora de reparto se encuentra en un rango de edad de 14 a 44 años, con una edad promedio entre 28-32 años. Respecto al nivel educativo, se encuentra que el 80% de los trabajadores de reparto cuentan con, al menos educación secundaria completa. Cifra que es coincidente con los resultados presentados por Alba, Bensusán y Vega (2021).

Finalmente, con información de la ENIGH 2020, se encuentra que el 88% de la población trabajadora de reparto es hombre, mientras que 12% son mujeres. La edad promedio de este grupo de población es de 32 años. El 33.5% tienen 25 o menos años de edad; 46.3% entre 26 y 40 años; y el 20.1% restante son mayores a 40 años de edad. Finalmente, en cuanto a su nivel educativo, se observa que el 42.4% cuenta con secundaria completa o educación media superior incompleta; mientras que 54.9% cuenta con educación media superior o superior.

Al respecto, es importante destacar que hay un consenso respecto a las características socioeconómicas de la población trabajadora de reparto a partir de tres fuentes distintas de información. En este sentido, se destaca que la existe una mayor participación de hombres jóvenes dentro de este mercado laboral con un nivel educativo superior a la educación secundaria.

4.2. Condiciones laborales de los trabajadores de reparto

Para analizar las condiciones laborales de los trabajadores de reparto en la Ciudad de México, se toma como base la propuesta de Hualde, Guadarrama y López (2014) sobre las dimensiones de la precariedad laboral, presentadas en el primer apartado de este documento. Las fuentes de información utilizadas serán los estudios de Alba, Bensusán y Vega (2021), Carreón, et. al. (2021),

Heatley, et. al. (2022), así como estimaciones propias con base en la ENIGH 2020.

Control sobre el trabajo: dimensión organizacional. Uno de los principales atractivos que suponen el trabajo a través de plataformas digitales tiene que ver con la flexibilidad de horarios y capacidad para que cada empleado pueda gestionar sus tiempos, de acuerdo a sus necesidades. Sin embargo, en la práctica se observa que los trabajadores de reparto se dedican de tiempo completo a esta actividad. Al respecto, es importante destacar que la jornada de trabajo de los y las repartidoras en la Ciudad de México en promedio tiene una duración de nueve horas de lunes a jueves mientras los fines de semana la jornada se intensifica para alcanzar las 10 horas de trabajo. Los hombres reportan en trabajar en un horario promedio de 11am-8pm de las mujeres en un horario de 10:30am a 7pm, lo cual se podría explicar por la inseguridad de repartir entrada la noche, para el caso de las mujeres (Alba, Bensusán y Vega, 2021).

De acuerdo con Heatley, et. al. (2022), se encontró que, para la Ciudad de México, los trabajadores de reparto dedicaron en promedio 46.3 horas a la semana, mientras que en Carreón, et. al. (2021) se encuentra un promedio entre 41-48 horas trabajadas durante la semana. Finalmente, de acuerdo a las estimaciones con base en la ENIGH 2020, se encuentra que los trabajadores de reparto trabajan en promedio 52 horas a la semana, es decir, 8.6 horas considerando una semana laboral de seis días de trabajo, lo cual resulta coincidente con la información reportada en Alba, Bensusán y Vega (2021).

La dedicación de una jornada amplia de trabajo encuentra sus razones en situaciones más allá de las propias preferencias de los trabajadores, una de ellas tiene que ver son los mecanismos de control que ejercen las plataformas digitales sobre los repartidores a través un sistema de recompensas y penalizaciones, en el que se valoran acciones como la cantidad de tareas aceptadas o rechazadas, el número de días y horas laboradas durante la semana, así como puntuaciones dadas por los clientes.

De tal manera que, cada repartidor obtiene una calificación y con base en ella, pueden existir distintas penalizaciones como recibir menos pedidos durante la jornada de trabajo hasta la suspensión temporal o incluso definitiva de la cuenta. Adicionalmente, los trabajadores de reparto no tienen ninguna incidencia en la fijación de las tarifas por el servicio, ni cuentan con la información suficiente al momento de aceptar o rechazar una tarea.

Para el caso de la Ciudad de México, el 35.7% de los trabajadores expreso haber sido

sancionado por la plataforma de reparto: de este porcentaje, al 18% le bloquearon la cuenta por horas, mientras que el 18.9% recibió un bloque por algunos días, mientras que al 12.8% le dieron de baja la cuenta (Alba, Bensusán y Vega, 2021).

Este tipo de mecanismos resultan incongruentes con la idea de trabajadores por cuenta propia o la supuesta flexibilidad laboral que ofrecen estas plataformas dado que el sistema de puntuación puede penalizar a los trabajadores disminuyendo su cantidad de trabajo y afectando directamente a los ingresos obtenidos en este empleo.

Sin embargo, la narrativa de la flexibilización que han desarrollado las plataformas digitales ha logrado permear de forma importante entre los trabajadores de reparto, pues el 47% identifica como principal ventaja la flexibilidad para el manejo del tiempo. En este sentido, parece existir una contradicción entre el tiempo dedicado al trabajo y la narrativa sobre la flexibilidad laboral en las plataformas digitales.

Esta situación se puede explicar por la sensación que genera el hecho de no tener que cumplir con un horario establecido. No obstante, el tiempo en el que no se labora no genera ningún tipo de ingreso – e incluso puede generar sanciones –, lo cual lleva a los trabajadores de reparto a buscar laborar la mayor cantidad de horas posibles para incrementar sus ingresos.

Acceso a derechos laborales: dimensión social. De acuerdo con Heatley, et. al. (2022), el 69% de la población trabajadora de reparto no contaba con acceso a seguridad social. En este sentido, las estimaciones realizadas en este trabajo encontraron que el 76% de los trabajadores de reparto en la Ciudad de México tenían carencia por acceso a seguridad social.

Uno de los riesgos de las plataformas digitales es la invisibilización del trabajo (De Stefano, 2016), pues en ocasiones las actividades realizadas no se consideran necesariamente como un trabajo. De ahí, que las plataformas digitales de reparto denominen a sus empleados como socios o colaboradores. Esta narrativa se ha extendido entre los mismos trabajadores de reparto, pues para el caso de la Ciudad de México el 82% no se considera como empleado de estas plataformas, sino que se percibe como intermediario o trabajador independiente

El hecho de no reconocer a los trabajadores como tal, provoca que las empresas eludan ciertas responsabilidades y derechos laborales como protección social, leyes de salario mínimo, pago por enfermedad, entre otros. En el caso de la Ciudad de México, las plataformas digitales no garantizan el acceso a la seguridad social para los trabajadores de reparto.

Lo anterior, resulta sumamente relevante si se considera que por las características intrínsecas de este tipo de empleo, los y las trabajadoras están constantemente expuestas a sufrir algún tipo de accidente. En este sentido, el 64.4% de los trabajadores de reparto en la Ciudad de México considera como la principal desventaja de su empleo el peligro de accidentes robos y acceso, mientras que para el 13.8% lo es la falta de acceso a seguridad social (Alba, Bensusán y Vega, 2021).

Ingresos de los trabajadores de reparto: dimensión económica. En cuanto a los ingresos laborales, los trabajadores de reparto en la Ciudad de México reportan percibir en promedio ingresos semanales de \$2,302 pesos para los hombres y \$1,903 pesos para las mujeres. Además, el 20% de dichos ingresos es por concepto de propinas para ambos casos. Dado que el ingreso depende exclusivamente de la cantidad de pedidos entregados que realizan los trabajadores de reparto, éstos suelen ser altamente volátiles. Al respecto, el 40% de los y las trabajadoras manifiesta que existe un alto grado de incertidumbre en los ingresos. Entre las causas de esta variación de los ingresos semanales se ubica la baja demanda en el número de pedidos, las demoras en las entregas por parte de los restaurantes y comercios y la posible sobreoferta de repartidores (Alba, Bensusán y Vega, 2021).

De acuerdo con Heatley, et. al. (2022), en promedio las personas trabajadoras de reparto, en la Ciudad de México, obtienen ingresos semanales de \$2,085 pesos mexicanos. Al respecto, establecen:

Tomando como referencia la línea de pobreza para agosto de 2021 de CONEVAL, se encuentra que, si su única fuente de ingreso proviniera de este trabajo, el 55% de las personas encuestadas no contaría con los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus dependientes. (Heatley, et. al. 2022: 6)

Estas cifras son coincidentes con la información presentada en este documento sobre los trabajadores de reparto que se encuentran en situación de pobreza por ingresos presentadas anteriormente, en el que se observaba que a nivel nacional el 55% de la población trabajadora de reparto se encontraba en situación de pobreza por ingresos, mientras que para el caso de la Ciudad de México, esta cifra fue del 50%. Adicionalmente, es importante destacar que los trabajadores de reparto en la Ciudad de México, manifestaron haber realizado algún tipo de gasto inicial para poder

comenzar a trabajar en las plataformas digitales ya sea comprando el medio de transporte (bicicleta, motocicleta y otro) y realizando alguna adecuación a su equipo de trabajo, ya que las plataformas digitales no proveen todas las herramientas necesarias para realizar el trabajo.

Así pues, para el caso de la Ciudad de México, los trabajadores varones reportaron en promedio haber tenido un gasto inicial de \$9,000 pesos, mientras que las mujeres reportaron haber gastado en promedio \$4,000 pesos. Incluso el 4.9% de los entrevistados reportaron haber gastado más de \$30,000 pesos (Alba, Bensusán y Vega, 2021). Incurrir en este tipo de gastos adicionales para poder trabajar en estas plataformas digitales tiene un impacto negativo en los ingresos de los trabajadores.

Certeza en el trabajo: dimensión temporal. Respecto a la dimensión de certeza en el trabajo, como se mencionó en la dimensión organizacional, las plataformas digitales han desarrollado una narrativa en torno a que los trabajadores no son empleados directos de estas empresas, sino que se consideran como trabajadores por cuenta propia. En este sentido, no existe un contrato de trabajo que defina la relación laboral por un tiempo determinado.

Asimismo, las plataformas digitales utilizan mecanismos de rotación de personal a través de los algoritmos de programación de pedidos a los trabajadores de reparto. Al respecto Alba, Bensusán y Vega (2021: 64) establecen:

Con base en la literatura y en las entrevistas, cuando los repartidores entran a trabajar a la plataforma reciben muchos pedidos, sin embargo, la cantidad de pedidos se reduce a medida que pasa el tiempo. Esta es una forma en que las plataformas promueven la rotación laboral, ya que primero enganchan a los repartidores con buenas ganancias y los tienen a disposición, pero gradualmente les reducen la cantidad de trabajo una vez que aseguraron que los tendrán disponibles esperando pedidos.

En este sentido, los mecanismos de programación de pedidos, con base en algoritmos poco claros, incrementa la incertidumbre tanto de los ingresos recibidos por los trabajadores de reparto, particularmente en aquellos cuya única fuente de ingresos es el empleo en dichas plataformas, así como el tiempo de duración del trabajo.

5. Conclusiones

El surgimiento de las plataformas digitales de trabajo ha provocado un aceleramiento y expansión del proceso de precarización hacia distintos mercados laborales. Asimismo, ha promovido una narrativa sobre el trabajo independiente o por cuenta propia, ocasionando una reconfiguración de las relaciones laborales en detrimento de derechos sociales asociados al empleo como el acceso a la seguridad social y distintas prestaciones laborales.

Es importante destacar que estas plataformas son una herramienta más del proceso histórico de precarización del mercado laboral que, desde la década de los años ochenta, ha buscado implementar mecanismos de flexibilización laboral y distintas estrategias, como la tercerización del trabajo, con el objetivo de disminuir los costos laborales.

En este sentido, a partir de lo expuesto a lo largo de este trabajo, se observa que más de la mitad (55%) de los trabajadores de reparto a nivel nacional se encontraban en una situación de pobreza por ingresos, mientras que, para el caso de la Ciudad de México, se identificó que de la población trabajadora de reparto 50.1% estaba en dicha situación.

Además, los empleados en plataformas digitales de reparto presentan un alto grado de precariedad en las condiciones laborales, lo cual incrementa el riesgo de este tipo de trabajadores de estar en situación de pobreza aun contando con un empleo. Esto debido a distintos factores, tales como: incertidumbre en los ingresos, así como el problema de acceso a los derechos laborales y garantías en el empleo.

Respecto a incertidumbre en los ingresos de los trabajadores de reparto se observa que el salario que perciben se encuentra en función de la cantidad de tareas que realizan, lo cual vuelve a los trabajadores, altamente dependientes de la demanda. Asimismo, como se describió en el este trabajo, las plataformas digitales utilizan distintos mecanismos de control para garantizar que los trabajadores cumplan con cierto número de horas laboradas, en caso contrario se incurre en penalizaciones (suspensión temporal de la cuenta) que afectan directamente a sus ingresos.

El segundo problema que enfrentan los trabajadores digitales, particularmente, los trabajadores de reparto es el nulo acceso a derechos laborales y garantías de empleo. Esto debido a que, dado el estatus de trabajadores por cuenta propia, las plataformas digitales no se ven obligadas a garantizar este tipo de derechos. De esta manera, un segundo aspecto, vinculado con la dimensión de los derechos sociales en la medición multidimensional de la pobreza, es el acceso a

la seguridad social.

Sin embargo, en la práctica se observa que las empresas de plataformas digitales utilizan una serie de mecanismos de control asociados con una lógica de empleado/empleador, por lo que resulta necesario redefinir el estatus con el que cuentan los trabajadores digitales de reparto. Asimismo, es necesario que exista una regulación laboral para garantizar que los trabajadores digitales de reparto tengan acceso a derechos laborales básicos como seguridad social, seguro contra accidentes, establecimiento de un salario mínimo, así como distintas prestaciones laborales.

Ante este panorama es importante resaltar la necesidad de regular las condiciones laborales en las que se encuentra la población trabajadora de reparto, de tal forma que se les reconozcan una serie de derechos laborales, como acceso a seguridad social y seguro médico en caso de accidentes laborales. Así como un reconocimiento de empleado por parte de las plataformas digitales que los contratan.

Adicionalmente, será fundamental implementar mejores instrumentos de captación de la información sobre la población trabajadora en plataformas digitales, incluyendo a los y las trabajadoras de reparto.

Bibliografía

- Alba, Carlos., Bensusán, Graciela., Vega, Gustavo. (2021). El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabaadores por plataformas digitales. México: El Colegio de México
- Bluestone, B. et. al. (1973). Low wages and the working poor. Michigan: Institute of Labor and Industrial Relations.
- Bureau of Labor Statistics U.S. (2017). “A profile of the working poor, 2015”. Report 1068. April.
- Carreón, Víctor, et. al. (2021). Las plataformas de entrega a domicilio en la economía mexicana. México: CIDE-LNPP.
- Carreón, Víctor., Coronado, Mauricio, Guajardo, Miguel. (2022). La no precarización laboral en las personas repartidoras en México. México: CIDE-LNPP.
- Castillo, Dídimo. (2001). “Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá. 1982-1999”. Papeles de población, Vol. 2, Núm. 27. Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 99-145

- Castillo, Dídimo., Arzate, Jorge., Nieto, Guadalupe. (2019). “Precariedad laboral y construcción de identidad en los jóvenes en México” en Castillo, Dídimo., Arzate, Jorge., Arcos, Silvia (coordinadores). (2019). *Precariedad y desaliento laboral de los jóvenes en México*. Ciudad de México: Siglo XXI editores.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2019). *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza*. Tercera edición. México: CONEVAL.
- Crettaz, Eric (2013). “A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: theoretical models, measurement issues and risk groups”. *Journal of European Social Policy*. 23 (4), 347-362
- De Stefano, Valerio. (2016). *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labor protection in the gig-economy*. Ginebra, OIT.
- Farrell, Diana., Grein, Fiona. (2016). *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy: Big Data on Income Volatility*. Nueva York: JPMorgan Chase Institute.
- García-Espejo, I., Ibañez, M. (2007). “Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones de pobreza. EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, Núm. 14, pp. 41-67.
- Gómez-Alvaréz, María. Gómez, Francisco. (2017). “Marco teórico para el análisis de la pobreza en el trabajo en la UE: concepto, medición y causas. En Clavo, Francisco., Gómez-Álvarez, María. (2017). *Trabajadores pobres y pobreza en el trabajo. Concepto y evolución de la pobreza en la ocupación: el impacto de las últimas reformas legales*. Murcia: Ediciones Laborum.
- Heatley, Ana, et. al. (2022). *Este futuro no aplica*. México: Oxfam México; INDESIG.
- Hidalgo, Kruskaya., Salazar, Carolina (editoras). (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung FES-ILDIS
- Hualde, Alfredo., Guadarrama, Rocío., López, Silvia. (2014). “Introducción. La precariedad laboral desde la perspectiva de la heterogeneidad. Una propuesta analítica. En Guadarrama, Rocío., Hualde, Alfredo., López Silvia (coordinadores.). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Horemans, Jeroen. (2018). “Atypical employment and in-work poverty” En Lohmann, Henning.,

- Marx, Ive. Handbook on in work-poverty. Reino Unido: Edward Elgar Publishing
- Julián, Dasten. (2017). “Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar” en Revista Colombiana de Sociología, vol. 40, núm. 2, pp. 27-46
- Levitan, S., Shapiro, I. (1987). The working poor: A missing element in welfare reform. Washington, D, C.: George Washington University.
- Lohmann, Henning. (2018). “The concept and measurement of in-work poverty” En Lohmann, Henning., Marx, Ive. Handbook on in work-poverty. Reino Unido: Edward Elgar Publishing
- Lagos, Ricardo. (1994). “¿Qué se entiende por flexibilidad en el mercado de trabajo?” en Revista de la CEPAL 54. pp, 81-97
- Madariaga, Javier., Buenadicha, César., Molina, Erika., Erns, Christoph Economía de plataformas y empleo. ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?. Buenos Aires: CIPPEC – BID – OIT.
- Marx, Ive., Verbist, G., (2008). “When famialism fails: the nature and causes of in-work poverty in Belgium”. En Andreb, Y., Lohmann, H., (eds.). The working poor in Europe: Employment, Poverty and Globalization. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Marx, Ive., Verbist., G. (1999). “Low-paid work and poverty: A cross-country perspective” en Bazen, S., Gregory, M., Salverda, W. (eds.). Low-wage employment in Europe. Aldershot: Edward Elgar Publising, pp. 63-82.
- Marx, Ive., Nolan, Brian. (2013). “Trabajadores pobres”. Papeles de Economía Española, Núm. 135: 99-118
- Mora, Minor. (2005). Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica [Tesis doctoral]. México: El Colegio de México.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: OIT.
- Rodgers, Gerry. (1989). “Precarious work in Western Europe: Th estate of the debate”. En Rodgers, Gerry., Rodgers, Janine., (eds.). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The growth of atypical employment un Western Europe. Ginebra: International Institute for Labour.

Notas _____

¹ A nivel social se generó un consenso sobre el papel que jugaba el empleo como mecanismo para fomentar el bienestar de la población y su capacidad para contribuir a la superación de la pobreza. Denominado por Castel (1995) como la sociedad salarial.

² De acuerdo con la Ley General de Desarrollo Social

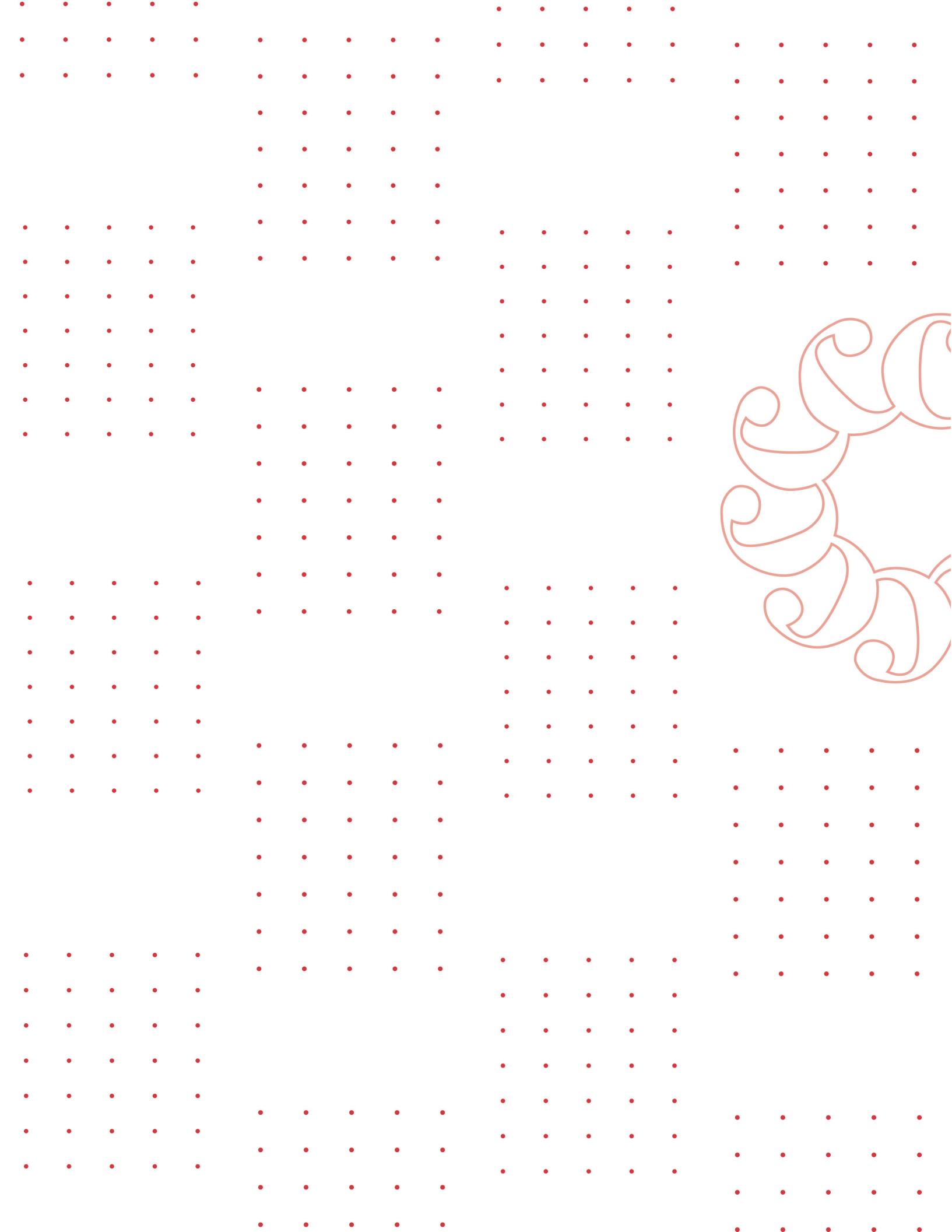
³ En México se considera legal trabajar a partir de los 15 años de edad.

⁴ Aplicaciones móviles más utilizadas para el caso de la Ciudad de México.

⁵ Principalmente la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) elaborada por el INEGI.

⁶ Para la identificación de la población trabajadora de reparto se utilizó la clasificación del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO).

⁷ Cifra similar a la encontrada con Carreón, et. al. (2021)





Consejo Mexicano de Ciencias Sociales, A.C.
Sede: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en
Ciencias y Humanidades, UNAM
Torre II de Humanidades 6° piso
CU, CDMX, México
Tel. (55) 5623-0442

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM
Circuito Mario de la Cueva, Ciudad Universitaria,
CDMX, México C.P. 04510

