BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE ECONOMÍA

CENTRO DE ESTUDIOS DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

DOCTORADO EN ECONOMÍA POLÍTICA DEL DESARROLLO

Procesos de precarización laboral de los trabajadores de Servicios de Intendencia del Hospital General de Zona 20 del Instituto Mexicano del Seguro Social: Protección de la ley, desamparo de hecho.

T E S I S

QUE PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE

DOCTORA EN ECONOMÍA POLÍTICA DEL DESARROLLO

P R E S E N T A

CLAUDIA GUADALUPE DE LA FUENTE MORALES

ASESORES

DR. EUDOXIO MORALES FLORES.

DR. ALEX MUNGUÍA SALAZAR.

PUEBLA, PUE. MAYO 2017

Esta investigación está dedicada:

Al Ser Supremo, que en todo momento está conmigo.

A mi adorado Esposo Fernando, por acompañarme en esta y otras aventuras… gracias por todo tu apoyo y amor… cada día aprendo de ti, de tu constancia, dedicación y fortaleza… te admiro y amo con todo mi corazón.

A mamá Lupita por ser una mujer fuerte, sensible y llena de amor por la vida… gracias por pelear hasta el final y darme lo suficiente… eres mi ejemplo a seguir, mi heroína, mi todo... te amo amor de mi vida.

A papá Vivi por todo su amor, por estar presente en el inicio y final de cada etapa de mi vida… por ser mi maestro en la vida, por enseñarme todo lo que sabe y por consentirme tanto… te amo papá.

A mi hermano Luis por darme un angelito llamado Aylan, que me hace sentir un amor diferente… los amo.

Sin todos ustedes, nada sería posible… les deseo lo suficiente.

Agradecimientos.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por la beca otorgada para la realización del Doctorado.

Al Dr. Ygnacio Martínez Laguna Vicerrector de la Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado, por su apoyo para mi estancia de investigación en Madrid y por su amistad.

Al Centro de Estudios del Desarrollo Económico y Social, por el apoyo académico y ser la cede donde se adquieren conocimientos sólidos.

A mis asesores, el Dr. Eudoxio Morales y el Dr. Alex Munguía, por guiarme en la presente investigación, por todos sus consejos y amistad brindada.

Al Dr. Fortunato Cuamatzin y al Dr. Augusto Chávez por sus enseñanzas y comentarios.

A la Dra. Rocío González por su amistad, su tiempo y todos sus consejos.

A la Dra. Lourdes Flores por su acompañamiento en la realización de la investigación.

A los trabajadores del Hospital General de Zona 20, por otorgarme su confianza y a mis amigos de "Nutrición y Dietética" que me apoyaron en la realización del trabajo de campo.

A Lupita y Laurita ya que son base fundamental para el funcionamiento del CEDES, agradezco su amistad y apoyo.

A Vania, Shaye, Celso, Soledad y Willy por su gran amistad, las tertulias y porque siempre recibí su apoyo hasta el final.

Resumen.

La presente investigación pretende interpretar, mediante un estudio de caso, la precarización laboral que existe en el mercado de trabajo; cuestión que empeora cada día, en todos los Estados del globo.

Específicamente, se analizan los mecanismos de Política Laboral que, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha implementado en el Hospital General de Zona 20, dándose a conocer las principales características de los procesos de precarización laboral, que viven cotidianamente los trabajadores de Servicios Básicos de Intendencia, por medio del análisis de trayectorias laborales, siendo estas, las que permiten construir las experiencias de estos trabajadores, relacionadas directamente con categorías como flexibilización laboral y Trabajo Decente.

Finalmente, se entrelazan los indicadores del Trabajo Decente y la Precarización laboral, con las normas imperantes relativas al IMSS, primordialmente, el "Contrato Colectivo de Trabajo", donde derivado de su análisis, no se observaron modificaciones a su contenido en el sentido de la Reforma Laboral del 2012; no obstante, sí existe precarización laboral en la cotidianidad de los trabajadores; llegando a la conclusión de que existe una protección de la ley y desamparo de hecho.

ÍNDICE

Introducción …… 1

CAPITULO I. Marco Teórico-metodológico de precarización laboral y trabajo decente …….…… 8

I.1 El trabajo en el contexto de la globalización ……... 9

I.2 La flexibilización laboral en el mercado de trabajo ……12

I.3 Definición y características de la Precarización laboral …… 17

I.4 Concepto de Decencia en el marco del trabajo decente ……. 21

I.4.1 La Organización Internacional del Trabajo como seno del Trabajo Decente ……. 23

I.4.2 Definición y características del Trabajo Decente ……. 25

I.4.3 Visión oficial institucional (OIT) ……. 26

I.4.4 Visión de los trabajadores y empleadores …… 34

I.5 Propuestas de Indicadores de Trabajo Decente ……. 37

I.5.1 Propuesta de Bonnet, Figueiredo y Standing …… 38

I.5.2 Propuesta de Anker, Chernyshev, Egger y Ritter ……. 42

I.5.3 Propuesta de medición cualitativa de la Precarización laboral en el marco del Trabajo Decente a nivel micro para la presente investigación ...…….. 46

CAPÍTULO II. Las políticas gubernamentales y la regulación laboral mexicana en el contexto del neoliberalismo…….……..……... 50

II.1 Modelo de Sustitución de importaciones ……...…….. 54

II.2 Neoliberalismo y el Estado Neoliberal ……...……. 58

II.3 Política pública en materia laboral ……... 60

II.4 Evolución de la política laboral en México …….. 61

II.5 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 …… 63

II.6 Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus reformas …… 64

II.7 Ley Federal del Trabajo de 1970 y su reforma del 2012 ……. 66

CAPITULO III. La seguridad social y el establecimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social …….. 76
III.1 Breve historia de la Seguridad Social en México ……... 76
III.2 La Ley del Seguro Social y el nacimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social. 80
III.3 Contrato Colectivo de Trabajo …… 85
III.4 Contrato Colectivo de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo …… 89
III.5 Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social …… 91
III.5.1 Contratos Colectivos anteriores al 2015 ……... 92
III.5.2 Contrato Colectivo 2015-2017 ……. 93

Capitulo IV. Trayectorias laborales y análisis de las condiciones de trabajo de los empleados de Intendencia del Hospital General de Zona 20 del IMSS …..…….. 103
IV.1 Radiografía de los trabajadores de Servicios Básicos de Intendencia. Características de la población …….. 103
IV. 2 Obligaciones y Actividades de los trabajadores de Intendencia en el Contrato Colectivo de Trabajo …….. 106
IV.3 Condiciones laborales de los trabajadores de Servicios de Intendencia y Limpieza e Higiene: nueve indicadores ……. 115
IV.3.1 Oportunidades de empleo …….....…… 116
IV.3.2 Seguridad en el empleo …… 122
IV.3.3 Seguridad profesional …….. 126
IV.3.4 Seguridad en el trabajo……. 128
IV.3.5 Seguridad de formación ……... 139
IV.3.6 Seguridad de representación …… 141
IV.3.7 Seguridad de ingresos …….. 144
IV.3.8 Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar …… 149
IV.3.9 Protección social …….. 155
IV.4 Trayectorias laborales de los trabajadores de intendencia ¿Cómo viven la precarización laboral? ……. 157
IV.4.1 Trayectoria Laboral A: Samanta ……...……...…….. 159

IV.4.2 Trayectoria Laboral B: Fernando ……..……. 161
IV.4.3 Trayectoria Laboral C: Mario …..…….. 163
IV.4.4 Trayectoria Laboral D: Rosalba ……..……... 165
IV.4.5 Trayectoria Laboral E: Edgar ……...……..... 167

Conclusiones …… 170

Fuentes de información ……... 183

ÍNDICE DE RECUADROS

Pasos a seguir para la recopilación de entrevistas …….…... 5
Cuadro I.1 Dimensiones de la precariedad laboral de Rodgers …….. 19
Cuadro I.2 Dimensiones de la precariedad laboral de Agulló …… 19
Cuadro I.3 Características de las 4 dimensiones principales del Trabajo Decente ……. 30
Cuadro I.4 Modelos de trabajo decente ……... 33
Cuadro I.5 Indicadores dentro de los niveles de análisis Macro, Meso y Micro …… 39
Cuadro I.6 Indicadores de medición cualitativa para el estudio de caso de los Trabajadores de Servicios de intendencia y "Limpieza e Higiene" del Instituto Mexicano del Seguro Social ……... 47
Cuadro II. 1 Cronología de las reformas constitucionales del Artículo 123 ……... 64
Cuadro II.2 Cuadro comparativo de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Reforma del 2012 …… 68
Cuadro III.1 Modificaciones del Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017 ……..... 97
Cuadro IV.1 Número de trabajadores de "Limpieza e Higiene" en los 3 turnos …….. 104
Cuadro IV.2 Servicios en el Hospital General de Zona 20 ……... 105
Cuadro IV.3 Escalafón de Servicios de Intendencia ……. 106
Cuadro IV.4 Catálogo abierto de requisitos para ocupar las plazas del tabulador …… 107
Cuadro IV.5 Catálogo abierto de relaciones de mando ……. 107
Cuadro IV.6 Catálogo abierto de movimientos escalafonarios ……. 108
Cuadro IV.7 Catálogo de requisitos para ocupar las plazas de Ayudante de Servicios de Intendencia …… 109
Cuadro IV.8 Catálogo de requisitos para ocupar la plaza de oficial de servicios de intendencia …… 110
Cuadro IV.9 Tabulador de sueldos base de trabajadores de servicios de intendencia ….. 145
Cuadro IV.10 Ingreso mensual de las distintas carreras ……... 149
Cuadro IV.11 Clasificación de Trayectorias laborales, con base en sus características sociales y precarización ...…….. 157

INTRODUCCIÓN

En los últimos años el trabajo ha experimentado profundos cambios económicos, sociales, políticos y culturales; se dan nuevas formas de organización en el marco de las crisis y reajustes respecto a la intensificación de la globalización en los años 90. Las políticas implementadas estaban centradas en la liberalización de la economía y la apertura sin límites al comercio internacional, que generó una profunda desestructuración, consecuentemente, se observan reajustes en los mecanismos de regulación laboral, que finalizan en costos sociales elevados como el desempleo, el aumento del empleo informal, la flexibilización laboral y la precarización en los derechos laborales; problemas que aquejan hasta la actualidad.

El Neoliberalismo en su proceso globalizador acrecienta y generaliza las condiciones precarias en la vida de las personas, ya que busca la mercantilización de las relaciones humanas; en el caso de la precarización laboral el mercado es el que determina que empleos ofrecer, en qué lugar y el precio que se debe pagar.

El trabajo es una actividad necesaria para obtener los recursos para sobrevivir, por lo tanto, el trabajo debe ser importante para quien tiene un empleo, ya que no solo obtiene los recursos para sobrevivir, sino que se crean relaciones interpersonales a través de la construcción de un colectivo, donde se crea solidaridad entre los trabajadores que perciben un salario.

En este sentido Annie Fouquet (1998) comenta: “que todo trabajo no es un empleo: se puede trabajar y no tener un empleo. El empleo es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa. Se trata de un trabajo abstracto, que es susceptible de ser dividido en unidades elementales y de reagruparlas alrededor de un puesto de trabajo, que es reconocido como socialmente útil. Es una relación laboral que permanece en el tiempo y tiene un carácter mercantil, pues se intercambia por un salario asignado individualmente; goza de ciertas garantías jurídicas y de la protección social y está normatizado mediante una clasificación

resultante de reglas codificadas en los estatutos profesionales o en los convenios colectivos de trabajo". (Neffa, 1999: 15)

El marco jurídico del ámbito laboral, está marcado bajo los organismos internacionales a nivel internacional, a través de los tratados internacionales, y a nivel nacional bajo la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que se celebra entre el sindicato y el patrón, en este se establecen las condiciones de trabajo de una empresa especifica; en el caso de la presente investigación, se encuentra el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Pero las condiciones de empleo marcadas en el ámbito jurídico, se ven modificadas con la flexibilización laboral, donde el patrón o empresario puede moldear y adecuar el empleo a las necesidades del mercado, a partir de los ochentas en México el concepto de flexibilidad se vuelve la clave para entender los cambios que sufren las relaciones laborales.

Desde la perspectiva del trabajador, Texanos (2001) señala que mediante las nuevas formas de manejo de la fuerza laboral los trabajadores no sólo ven arrebatada su capacidad de autorregular su acción productiva y buena parte de la acción social conectada a su condición de asalariados, sino que pierden una serie de condiciones como la de poseer un trabajo permanente, dejando así de ser imprescindibles, debilitando sus medios de vida, y sus procedimientos de supervivencia.

La flexibilización y precarización laboral están vinculadas con las nuevas formas de organización del trabajo, que conlleva a cambios sustanciales en los contratos colectivos (son la relación directa de los trabajadores con la empresa) y en los derechos laborales. Al hablar de precarización laboral, se hace referencia a los aspectos negativos en el empleo, en México la precarización laboral no es un fenómeno nuevo y se debe considerar que el

empleo precario conlleva a la ausencia de derechos laborales y sociales, que finalizan en inseguridad, incertidumbre y malas condiciones de trabajo.

Por lo tanto, se analiza la precarización laboral de los trabajadores de intendencia del Hospital General de Zona 20, tomando como referente, las dimensiones de la precarización expuestas por Rodgers y los indicadores internacionales del trabajo decente; concepto que surge en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999.

En primera instancia esta investigación se justifica debido a la importancia del análisis de la precarización laboral, un asunto que se agrava en la mayoría de los sectores, de los países y del mundo. A nivel internacional y nacional se dan acuerdos, se firman tratados, se dan esfuerzos, para tratar de salvaguardar los derechos laborales, que en algunos casos no logran permear todas las capas de la sociedad y de las empresas. Específicamente se busca analizar, como una empresa estatal denominada Instituto Mexicano del Seguro Social, implementa la política laboral hacia sus trabajadores de intendencia (cabe recalcar que no se encontraron estudios referentes a la precarización laboral de la categoría de intendencia).

El objetivo general de la presente investigación, es analizar los procesos de precarización laboral de los trabajadores de intendencia del Hospital General de Zona 20 "La Margarita" del IMSS.

Los objetivos específicos son, analizar el marco-teórico de los conceptos como la flexibilidad del mercado de trabajo, la precarización laboral y trabajo decente; Conocer las políticas gubernamentales y la regulación laboral mexicana bajo el modelo neoliberal; Investigar la reforma laboral del 2012 como parteaguas en la política laboral mexicana, además de conocer su estructura y comportamiento; Examinar las condiciones laborales de los trabajadores de intendencia, bajo los preceptos de la precarización laboral y los indicadores de trabajo decente.

La hipótesis que se plantea es la siguiente: las políticas laborales a nivel federal, instrumentadas por el IMSS, precarizan las condiciones laborales en razón de: el debilitamiento del dialogo social sindical, la inestabilidad en el empleo, condiciones

deplorables en seguridad e higiene en el trabajo, la creciente preocupación por tener un empleo formal.

En el capítulo I titulado: ***Marco Teórico-metodológico de precarización laboral y trabajo decente,*** se analiza el trabajo en el contexto de la globalización, así como la flexibilización del mercado de trabajo que trae como consecuencia la precarización laboral; por consiguiente, se analizan las dimensiones de la precarización. Se señalan los antecedentes históricos y definición del trabajo decente, así como la discusión del término "decencia", para finalizar con la creación y análisis de los indicadores de medición cualitativa para el estudio de caso, donde convergen las dimensiones de la precarización laboral y del trabajo decente.

En el capítulo II titulado: ***Las políticas gubernamentales y la regulación laboral mexicana en el contexto del neoliberalismo,*** se analiza las características del estado neoliberal, también la definición y características de la política laboral y la evolución que ha tenido en México, a partir de la etapa del Porfiriato, hasta la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; se analiza la Ley Federal del Trabajo, poniendo especial énfasis en la reforma del 2012.

En el capítulo III titulado: ***La seguridad social y el establecimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social,*** se da a conocer la historia de la seguridad social en México, así como la creación y características de la Ley del Seguro social como la ley que da nacimiento a la principal institución de seguridad social: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Se estudia la definición del Contrato Colectivo de Trabajo, dándose a conocer las principales características del contrato celebrado entre el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS).

En el capítulo IV titulado: ***Trayectorias laborales y análisis de las condiciones de trabajo de los empleados de Intendencia del Hospital General de Zona 20 del IMSS,*** se analiza la radiografía de los trabajadores de intendencia con la finalidad de conocer las características de la población; además de examinar sus derechos, obligaciones y actividades que se

enmarcan en el Contrato colectivo. Se culmina con las trayectorias laborales y su análisis respecto a las condiciones laborales regidas por 9 indicadores; buscando dar a conocer cómo los trabajadores de intendencia viven la precarización laboral a lo largo de sus actividades diarias en su centro de trabajo.

Se concluye que la política laboral atiende a intereses neoliberales, provocando que los procesos de precarización laboral se "normalicen", para que no exista una lucha por parte de los trabajadores, exigiendo sus derechos laborales. En el caso de los trabajadores de intendencia del hospital de la "Margarita", se comprueba que existe una protección de la ley, hablando del Contrato Colectivo de Trabajo, pero un desamparo de hecho, debido a que los procesos de precarización que se dan en las actividades cotidianas de los trabajadores de intendencia.

Metodología

Para el acercamiento al presente objeto de estudio es pertinente utilizar la metodología cualitativa; donde se utiliza el enfoque denominado "curso de vida" y la herramienta teórico-metodológica de la "trayectoria laboral", que de acuerdo a Rivera Sánchez (2012) citando a Shirani y Henwood (2010) tiene como objetivo "estudiar de manera dinámica y sistemática los cambios en la experiencia laboral de las personas; que sin duda afectan a ellos como trabajadores, no tan solo en su situación laboral sino a sus familias".

La trayectoria laboral trata de explicar cómo se adapta, cambia o transcurre la experiencia vital de los trabajadores en un contexto particular, a lo largo de un periodo de tiempo determinado; cabe señalar, que se da el entrelazamiento de otras trayectorias que también son esenciales para entender la situación laboral de los trabajadores como la "trayectoria escolar" y la "trayectoria familiar"; debido a que dependiendo de las características escolares y familiares, pueden existir diferentes percepciones de los sujetos acerca de su trayectoria laboral.

Una de las ventajas de la utilización de las trayectorias como una herramienta metodológica, es que no solo muestra lo documentado, sino que pretende también captar el

significado que los actores le atribuyen a esa experiencia vivida, desde sus propios marcos interpretativos (Fernández: 2006, 486). Asimismo, la trayectoria laboral permite conocer "casos individuales" como "significativos" y el conjunto de trayectorias podrían ser representativos de un grupo.

Al inicio de la presente investigación se utiliza la técnica de investigación documental, ya que para la realización de los primeros capítulos es necesario el análisis de documentos, hemerografía, legislación y bibliografía. En segundo lugar, se utiliza la herramienta metodológica de la "trayectoria laboral", esta herramienta utiliza a la encuesta y la entrevista como principales medios de captación de información.

Los pasos a seguir para la recopilación de las entrevistas y su posterior análisis se ven reflejados en palabras de Fernández en la obra de *¿Cómo analizar datos cualitativos?* (2006): Obtener la información; Capturar, transcribir y ordenar la información; Codificar la información e Integrar la información.

Pasos a seguir para la recopilación de entrevistas.

Pasos.	**Fases en la investigación.**
Obtener la información.	Realizar entrevistas (trabajo de campo)
Capturar.	Trabajo de escritorio: mediante la utilización de programas especializados como Excel y Word. Posteriormente el análisis de los resultados.
Transcribir.	
Ordenar la información.	
Codificar la información.	
Integrar la información.	Integrar el análisis de los resultados al capítulo tercero.

Fuente: Elaboración propia con datos de Fernández (2006).

En el primer paso se aplicaron 157 encuestas, lo que significa que se obtuvo una participación del 100% de los trabajadores de Intendencia. Las encuestas aplicadas se realizaron con la finalidad de obtener las características sociales principales de los sujetos de investigación, como son: edad, sexo, lugar de nacimiento, escolaridad, estado civil,

hijos; que aportó información esencial para poder analizar las trayectorias escolares y las trayectorias familiares. Además, las encuestas contenían datos como: tipo de turno, antigüedad y días de descanso, que proporcionaron datos relacionados con la trayectoria laboral.

En el segundo paso, se efectuaron 60 entrevistas semi-estructuradas, que se aplicaron a los trabajadores de intendencia del Hospital General de Zona 20 del IMSS; dichas entrevistas se basaron en los "9 indicadores de medición cualitativa" propuestos en el capítulo I. Se entrevistaron 25 trabajadores del turno matutino, 20 trabajadores del turno vespertino y 15 trabajadores del turno nocturno, constatándose que todas las áreas laborales estuvieran representadas mínimo por un trabajador.

Las encuestas y entrevistas se realizaron en el Hospital de la Margarita y se realizó un *Focus group* con 10 trabajadores, en las instalaciones de la Subdelegación Norte del IMSS, fuera del horario laboral, debido al anonimato que quisieron guardar.

En la realización de las entrevistas, se le dio importancia a las características sociales y laborales (materiales, uniformes, descansos, salarios), que son las que provocan que la percepción de dichos trabajadores cambie de unos a otros.

En el tercer paso se capturó, transcribió y ordenó la información recabada de las 157 encuestas y las 60 entrevistas, apoyándose en el programa de Word y Excel, para la realización de cuadros y gráficas.

El periodo para la realización de las encuestas y entrevistas abarcó de diciembre de 2015 a mayo de 2016.

CAPITULO I. Marco Teórico-metodológico de precarización laboral y trabajo decente.

El 98 se dirigió a mí:
-Ya está alquilado al Coronel.
Me extraño la palabra:
-Se alquilan máquinas, animales,
todo, pero la gente no se alquila.
-En las tierras del sur, la gente también se alquila.
La palabra me humillaba. Alquilado…
Yo estaba reducido a mucho menos que un hombre…
Jorge Amado (Cacao, 1933)

Desde la visión supersticiosa, mitológica o religiosa, el ser humano "ha tenido que ganar el pan con el sudor de su frente", como una alegoría que observa al trabajo como un castigo o un factor de pesadumbre sobre la humanidad. Sin embargo, es por todos conocido que el trabajo siempre dignificará al hombre, ya que le hace conocedor no tan solo de su utilidad en el plano social, sino también del desarrollo de sus propias habilidades, límites y aptitudes.

Engels exaltaba el trabajo como un elemento clave en la transformación de los primitivos seres que en los albores de la humanidad eran similares a otros primates, hacia la conformación de los actuales seres humanos, del crecimiento de su intelecto, así como de sus habilidades manuales.

En la Revolución Industrial, el trabajo objeto de una sobreexplotación por parte de la burguesía, era en efecto ese castigo divino mencionado al inicio, que fueron evolucionando conforme las teorías económicas y sociales, así como la visión que se tenía de los derechos fundamentales de todo ser humano; se ha buscado que la labor diaria que realiza toda persona para mantenerse asimismo y a su familia, en su intento de buscar un mejor nivel de vida es derecho, obligación y prerrogativa, y en tal contexto se torna indispensable, no tan solo el observar la protección del derecho del trabajo (el cual ya se encuentra observado en diversas legislaciones desde inicios del siglo XX) sino en un avance de nuestra

conceptualización como seres humanos, el determinar que implica trabajar bajo la bandera de la dignidad que enarbolan los derechos económicos, sociales, civiles y culturales.

Con base en lo anterior, es menester iniciar con un análisis de la relación entre esa dignidad y el trabajo, y de cómo se mueven en un mundo sumergido en el neoliberalismo, que trae consigo condiciones precarias en el ámbito laboral.

I.1 El trabajo en el contexto de la globalización.

El término "globalización" es utilizado para designar el modelo de desarrollo dominante, la globalización cuenta con rasgos distintivos como, por ejemplo, la integración de la economía, la apertura de fronteras en todas las esferas, nacimiento de empresas transnacionales. Este modelo no es homogéneo, ya que existen sectores de la población y economías que quedan fuera, debido a que no tienen acceso a factores como el conocimiento, la disponibilidad de recursos, el acceso a nuevas tecnologías y a la información.

> Los estados entran al proceso de globalización con desequilibrios de distinto tipo:
>
> a) estructura muy heterogénea de producción, empleo y productividad;
> b) deuda externa elevada;
> c) deuda social acumulada;
> d) desequilibrios macroeconómicos (alta inflación);
> e) incapacidad institucional para resolver problemas sociales y políticos.
> (ILO, 2002: p.21)

Cuando se habla de globalización, forzosamente se debe relacionar con el concepto de interdependencia que va a ocultar bajo ese nombre los procesos de explotación y dominación que se presenta en la lógica del capital y por otro lado, se relaciona con las instituciones supranacionales, que actúan como los actores principales en las medidas económicas y políticas que acompañan a la globalización neoliberal.

La apertura económica y financiera presiona y debilita las estructuras existentes y, más aún, las somete a un violento proceso de incertidumbre al internalizar impactos de las crisis a nivel mundial y también a nivel regional. (ILO, 2002: p.35)

Por lo tanto, la globalización representa el traspaso de fronteras en todos los ámbitos, y un tanto más las practicas neoliberales, que traen consigo muchas dificultades para las personas, dejando en un segundo plano las áreas sociales y ambientales, por mencionar algunas.

El proceso de la globalización en América Latina se da mediante la apertura y el aumento de la integración a la economía global y esto va acompañado de un proceso de ajuste estructural para recuperar y en dado caso mantener los equilibrios económicos, con el fin de adecuarse a los cambios de la economía internacional.

Pese al crecimiento económico registrado por los países de América durante una parte de la década pasada (1990-1996), "aún estamos enfrentados a una serie de factores de desempleo, desigualdad y exclusión social… En nuestro continente la economía se ha globalizado, pero los problemas laborales, la pobreza y la exclusión social se han extendido. Ahora, a diferencia de la década de los setenta y parte de los ochenta, no sólo los sectores de bajos ingresos caen en la pobreza, sino también las clases medias". (ILO, 2002: p.7) Demostrándose en la calidad de vida de las familias, donde el bajo ingreso y el alza de los precios de las mercancías y servicios, provocan que no se pueda adquirir ni siquiera la canasta básica.

El neoliberalismo rompe, destruye las formas sociales de vida y del trabajo, quedando fuera el bienestar de los trabajadores, en palabras de Ianni:

> Estamos viviendo un nuevo ataque de universalización del capitalismo, como método de producción y proceso civilizador. El desarrollo del modo capitalista de producción, de manera extensiva e intensiva, adquiere otro impulso apoyado en nuevas tecnologías, la creación de nuevos productos, la recreación de la división internacional del trabajo y

> la mundialización de los mercados. Las fuerzas productivas básicas, incluyendo el capital, la tecnología, la fuerza de trabajo y la división transnacional del trabajo, exceden las fronteras geográficas, históricas y culturales, multiplicándose así las formas de articulación y contradicción. Este es un proceso simultáneamente civilizador, ya que desafía, rompe, subordina, mutila, destruye o recrea otras formas sociales de vida y de trabajo, incluyendo formas de ser, pensar, actuar, sentir e imaginar. (Ianni: 2001, 13)

Además, la nueva división internacional del trabajo, incluye la distribución y redistribución de las empresas transnacionales a lo largo y ancho del mundo, quedando la nodriza en un país desarrollado y la fabricación en países que faciliten costos de producción más bajos; también se da la reestructuración de las empresas a su interior, de acuerdo a las exigencias de la productividad, se debe innovar por medio de las nuevas tecnologías, para que pueda abarcar la demanda de los mercados nacionales, regionales y mundiales, todo lo anterior indudablemente trae consigo nuevas formas de organización social, de la movilización de la fuerza de trabajo.

Esto trae como consecuencia un déficit global, que se traduce en oferta insuficiente de empleos, protección social a medias, negativa de los derechos en el trabajo y nulo dialogo social, marcando la diferencia entre las aspiraciones a un trabajo decente y la realidad.

La OIT identifica el déficit en distintas materias:

> 1.- Déficit en materia normativa: Existen diversos convenios que abarcan todas las esferas del derecho del trabajo, la mayoría de los países de América Latina han ratificado dichos convenios, sin embargo, siguen existiendo problemas en la normatividad interna, persistiendo diferenciales abismales de remuneración entre hombre y mujeres por poner un ejemplo.
>
> 2.- Déficit en materia de empleo e ingresos: A las personas que no tienen un empleo se suman aquellas cuyo empleo es de muy mala calidad, con

> bajos niveles de productividad e ingreso; en su inmensa mayoría estas personas trabajan en el sector informal o no estructurado de la economía.
> 3.- Déficit en materia de protección social: En la actualidad, la mayoría de los asalariados y asalariadas urbanos no cotiza a la seguridad social en materia de salud en algunos países y de salud y pensiones en otros. La situación es particularmente grave en el sector informal.
> 4.- Déficit en materia de desarrollo organizativo y de diálogo social: Esta reducción se debe a múltiples causas, desde el aumento exponencial del número de trabajadores con contratos de duración determinada hasta el crecimiento de la informalidad. (ILO: 2002, 24-26)

La idea es que se debe plantear una globalización diferente, con políticas macro y microeconómicas que integren los objetivos sociales que se plantean como necesarios; el estado es el principal actor que podría hacer esto posible por medio de instituciones fuertes que pongan en práctica políticas equitativas y de mejor distribución; sin embargo, el mercado la flexibilización en las relaciones laborales, trae consigo políticas que alimentan la precarización laboral.

I.2 La flexibilización laboral en el mercado de trabajo.

El mercado de trabajo, es el mercado donde convergen la oferta y la demanda de trabajo, uno de sus principales rasgos y que lo diferencia de los otros mercados, es la relación con las condiciones de los trabajadores; una parte de este mercado de trabajo es regulado por el Estado, por medio del derecho laboral. Como lo comenta Resico (2011, 239), “en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y empleadores, que son los que conforman esa oferta y demanda de trabajo”.

El mercado de trabajo cuenta con características que son cada vez más heterogéneas, que da lugar a relaciones laborales más flexibles, que se saltan la “dureza” de la legislación en el mercado de trabajo. Por lo tanto, la negociación entre oferta y demanda de trabajo, invoca a la representación colectiva, que se otorga a través de los sindicatos, para evitar desequilibrios entre el empleado y el empleador. “Con estos elementos se quieren

garantizar la equidad y la justicia social en un sistema de mercados donde se trata de evitar en forma general el predominio de una de las partes" (Resico: 2011, 239).

La organización laboral independientemente de buscar el equilibrio en las negociaciones, busca que los trabajadores y sus familias cuenten con una vida digna; por lo tanto, según Resico (2011, 242), el mercado de trabajo tiene dos objetivos a alcanzar: "la eficiencia y la justicia social". Este último se alcanzará con la estructuración de derechos como el de libre asociación, la creación de contratos colectivos, entre otros.

El mercado se mueve rápidamente, debido al movimiento globalizador, a través de la entrada de innovación tecnológica, la creación de productos nuevos, apertura comercial; y con todo ello, se debe buscar la estructuración del trabajo y de las condiciones laborales. Se busca que el ámbito laboral cambie de acuerdo a las necesidades del mercado, de ahí su flexibilización y la reforma de leyes que protegían a los trabajadores

El mercado laboral actual, refleja contratos incompletos, disminución de derechos laborales, falta de movilidad de los trabajadores, bajos salarios debido a la sobreoferta de mano de obra.

En un sentido más estricto, cuando se habla de flexibilización laboral, se debe recordar que surge en el modelo del Taylorismo y Fordismo, como lo comenta Carballo (2005, 36), "debido a los procesos de globalización y la lógica neoliberal, esta idea se expande consiguiendo el pináculo". Y esta flexibilización de las condiciones laborales, es de las características más importantes y significativas del mercado laboral actual.

Carballo (2005,36) comenta que la flexibilización laboral, quiere aplicar la liberación de normas laborales, así como se aplica en el mercado de mercancías, para eliminar los obstáculos que esto produce, para garantizar la competitividad en el mercado internacional del trabajo. Los obstáculos, no son más que, los derechos laborales, como: una jornada justa, empleo estable, remuneración digna, seguridad social, seguridad e higiene, sindicalización; que cabe destacar son derechos alcanzados debido a las luchas de los mismos trabajadores.

Es por estas acciones, que la figura del sindicato y los contratos colectivos, son importantes, los sindicatos han visto la flexibilización laboral, como una transformación escabrosa, y los trabajadores han luchado contra las políticas de flexibilización desde esta trinchera.

Otra de las razones que fundamentan la flexibilización laboral, es que el desempleo ha sido causa de la inflexibilidad de la contratación colectiva y para poder afrontar los retos venideros, se debe modificar con libertad los derechos laborales. Con esto se pretende generar empleos, con una nueva cultura laboral que imponga el objetivo de la productividad, sobre el segundo que es la justicia social.

> La transformación del modelo de acumulación obliga a los teóricos neoclásicos a fundamentar la flexibilización laboral. Éstos aseguran que el desempleo es producto de la rigidez de la contratación colectiva prevaleciente y que, para enfrentar la competencia, se deben eliminar obstáculos que impiden modificar libremente variables como salario, prestaciones y demás obligaciones —establecidas en la legislación laboral vigente— para incentivar la inversión y propiciar la generación de los empleos que se necesitan. Se deben cambiar, afirman, las relaciones laborales mediante el diálogo y la concertación entre trabajadores y patrones. Es necesario olvidar la lucha de clases e impulsar una nueva cultura laboral que imponga la productividad y la competitividad por encima de la justicia social por medio de la reforma a la Ley Federal del Trabajo para adecuarla a las actuales condiciones de competencia y asegurar al inversionista el abaratamiento de la mano de obra (González: 2004, 99).

Los efectos producidos por la flexibilidad laboral, se reflejan en las condiciones laborales generales, donde los empleos formales van en decadencia, y termina siendo el único camino a la “incorporación del mercado laboral” (González: 2004, 100). En este sentido, se encuentra una gran parte de la población que no están dentro de la formalidad, porque no logran conseguir un empleo formal, debido a la gran demanda de trabajo, por esta razón

aceptan empleos precarios que no cuentan con condiciones de protección del marco jurídico, generando inestabilidad laboral.

Se entiende, que en el sector formal se encuentran condiciones laborales más estables, que en la informalidad, esta última caracterizada por condiciones laborales precarias, trabajo e ingresos inestables y falta de seguridad social. "Sería lógico suponer que una de las aspiraciones fundamentales de los trabajadores informales estaría centrada en su incorporación a la economía formal. Es decir, explotación, desempleo y empleo en condiciones precarias se reducirían a simple problema de voluntades entre empresario y trabajadores para incorporarlos en una actividad cuyo respeto a sus derechos será garantizado" (González: 2004).

Pero esta premisa, seria equivocada en la realidad del mercado de trabajo actual, debido a que el problema que enfrentan los trabajadores es la creación de empleo y el respeto de sus derechos laborales; que estarían regidos por el empleador y su decisión de dar vigencia a la legislación laboral; por lo tanto, el resultado es un empleo formal donde normativamente estén aceptadas la precarización y explotación laboral.

> La realidad nos muestra que el funcionamiento actual del mercado de trabajo —como tal— incorpora a todos los empleados en el sistema de reproducción del capital en alguna de las fases de la acumulación necesarias para su valoración mediante relaciones laborales. Por sus condiciones de vida y trabajo, serían trabajadores informales con la realización de actividades en condiciones de flexibilidad laboral, mientras su situación mejora y pueden ser caracterizados como asalariados con un empleo precario, pero con posibilidades futuras de tener mejores circunstancias. (González: 2004, 107)

El gran debate entre los especialistas en temas laborales, empresarios, sindicatos y políticos, se centra en la flexibilidad de los derechos laborales. La flexibilidad laboral es un dispositivo que activa acciones específicas de las empresas como: una adecuación de los contratos colectivos y normas laborales acordes a la necesidad del empleador y la redefinición de los sindicatos, para que tengan objetivos similares al de la empresa.

El mercado laboral en México, aunque tiene un marco normativo “fuerte” en cuanto al respeto de derechos laborales, también contiene altos niveles de flexibilidad. Duana (2008) comenta las razones:

> • La imprecisión legal al definir criterios, la interpretación jurisprudencial restrictiva de los derechos de los trabajadores, la ignorancia generalizada de estos derechos por sus beneficiarios y la ausencia de sindicatos verdaderamente representativos aumentan en los hechos el margen de discrecionalidad patronal en el manejo de las reglas relativas a la duración de la contratación, facilitando el uso de trabajadores eventuales y de los despidos en casos de reestructuración de las empresas así como la aceptación de convenios de liquidación con indemnizaciones y prestaciones por debajo de los mínimos legales.
>
> • La utilización arbitraria de la categoría de trabajador de confianza, a pesar que la ley establece que la misma depende de la naturaleza de las funciones y no de la denominación que se dé al puesto.
>
> • La caída de los salarios en las dos últimas décadas lo que ha reducido el costo de las indemnizaciones en caso de despidos y reajustes de personal.
>
> • La flexibilización de las reglas relativas a la duración del trabajo en la contratación colectiva…
>
> • Las formas de evasión de la responsabilidad patronal a través de la intermediación y la subcontratación o de la utilización de formas atípicas de contratación, con el propósito de lograr un manejo flexible… (Duana: 2008)

Es en este escenario donde surge el problema de la precarización de las condiciones laborales, que se resume en la imposibilidad de contar con derechos laborales que establece la legislación para los trabajadores asalariados.

I.3 Definición y características de la Precarización laboral.

El crecimiento exponencial de la población económicamente activa, que intenta incorporarse a trabajar, junto al restringido crecimiento económico (Salas:2003, 57), traen como consecuencia que los trabajadores no encuentren empleo formal, y se ven en la necesidad de aceptar empleos en condiciones precarias, donde no se respetan los derechos laborales mínimos.

La precarización laboral no es tan solo un concepto, sino que encierra un conjunto de derechos que no están siendo respetados, resultado de políticas gubernamentales. Sin embargo, dichas políticas han estado enfocadas desde una posición neoliberal bajo un proceso globalizador. El proceso de la globalización en América Latina se da mediante la apertura y el aumento de la integración a la economía global y esto va acompañado de un proceso de ajuste estructural para recuperar y en dado caso mantener los equilibrios económicos, con el fin de adecuarse a los cambios de la economía internacional.

"Pese al crecimiento económico registrado por los países de las Américas durante una parte de la década pasada (1990-1996), aún estamos enfrentados a una serie de factores de desempleo, desigualdad y exclusión social… En nuestro continente la economía se ha globalizado, pero los problemas laborales, la pobreza y la exclusión social se han extendido. Ahora, a diferencia de la década de los setenta y parte de los ochenta, no sólo los sectores de bajos ingresos caen en la pobreza, sino también las clases medias". (ILO: 2002, 7). Asimismo, el mundo globalizado apertura las relaciones sociales, culturales y económicas, en donde las empresas transnacionales, buscan su beneficio, maximizar sus ganancias que es logrado por medio de la fuerza de trabajo.

También se debe enfatizar que en la globalización el ámbito interno y el internacional están vinculados, por lo tanto, se comparten problemas y preocupaciones en ambos niveles. En palabras de Ianni:

> Estamos viviendo un nuevo ataque de universalización del capitalismo, como método de producción y proceso civilizador. El desarrollo del modo capitalista de producción, de manera extensiva e intensiva, adquiere otro impulso apoyado en nuevas tecnologías, la creación de nuevos productos, la recreación de la división internacional del trabajo y la mundialización de los mercados. Las fuerzas productivas básicas, incluyendo el capital, la tecnología, la fuerza de trabajo y la división transnacional del trabajo, exceden las fronteras geográficas, históricas y culturales, multiplicándose así las formas de articulación y contradicción. Este es un proceso simultáneamente civilizador, ya que desafía, rompe, subordina, mutila, destruye o recrea otras formas sociales de vida y de trabajo, incluyendo formas de ser, pensar, actuar, sentir e imaginar. (Ianni: 2001, 13)

La nueva división internacional del trabajo, incluye la distribución y redistribución de las empresas transnacionales a lo largo y ancho del mundo, quedando la nodriza en un país desarrollado; también se da la reestructuración de las empresas a su interior, de acuerdo a las exigencias de la productividad, se debe innovar por medio de las nuevas tecnologías, para que pueda abarcar la demanda de los mercados nacionales, regionales y mundiales, todo lo anterior indudablemente trae consigo nuevas formas de organización social, de la movilización de la fuerza de trabajo.

Por lo tanto, se debe considerar que se tiene déficit global, que se traduce en oferta insuficiente de empleos, protección social a medias, negativa en los derechos en el trabajo y un decreciente dialogo social, una precarización laboral.

Para Claus Offe la precariedad evoca la “connotación de inestabilidad e imprevisibilidad nociva, así como la falta de reconocimiento y aprecio social que va unida a esta condición” (Agulló: 2001, 105). Para Rodgers (1992) el trabajo regulado es estable y seguro, pero a medida que se desvía de la norma tienden a precarizarse; dentro de esta precariedad existen para Rodgers 4 dimensiones:

Cuadro I.1. Dimensiones de la precariedad laboral de Rodgers.

Dimensiones de la precariedad.	
1.- El grado de certidumbre de la continuidad del trabajo.	Los trabajos precarios son aquellos que tienen un horizonte a corto plazo o cuyo riesgo de pérdida es elevado.
2.- Hay un aspecto de control sobre el trabajo.	El trabajo es más inseguro cuanto menos controle el trabajador las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo.
3.- La protección tiene una importancia crucial.	Esta protección se entiende no solamente en términos de cobertura social sino también en términos de lucha contra la discriminación, los despidos improcedentes o las condiciones de trabajo inadecuadas.
4.- Los ingresos.	Los trabajos mal remunerados deben considerarse precarios si se encuentran asociados a la pobreza y a la inserción social insegura.

Fuente: Elaboración propia con datos de Gerry Rodgers (1992).

Para Agulló, la precarización laboral se resume en 4 factores esenciales:

Cuadro I.2. Dimensiones de la precariedad laboral de Agulló.

Dimensiones de la precariedad laboral
1. La discontinuidad del trabajo (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre y temporalidad como norma, etc.). 2. La incapacidad de control sobre el trabajo, deficiente o nula capacidad negociadora ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente), dependencia, autoexplotación, disponibilidad permanente y abusiva, sumisión, etc. 3. La desprotección del trabajador (pésimas condiciones laborales, sin derechos, a

prestaciones sociales sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, explotación, segregación, etc.). 4. La baja remuneración del trabajador (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.).

Fuente: Información de Agulló (2001, 106).

Como se observa en los dos cuadros anteriores, las dimensiones de Rodgers y los factores de Agulló guardan semejanzas, asimismo comparten dimensiones que van acordes con las características que abarca el Trabajo Decente, que se discutirá más adelante.

En muchos Estados la política laboral ha quedado por debajo de las políticas económicas, que por lo regular están manejadas por intereses comerciales y quienes defienden esta visión, fomentan la idea de que dichas políticas favorecen a todos los sectores de la población, algo que no siempre ocurre en la realidad.

> …poner en marcha o estimular estas políticas llamadas liberalizadoras o flexibilizadoras que lo que hacen es destruir empleo o, en todo caso, precarizarlo al máximo hasta llegar a los limites en que el desarrollo de una determinada actividad se convierte en un indiscriminado mecanismo de mera subsistencia para quien la lleva a cabo. Porque si el empleo no es de calidad, estable, seguro y con pleno reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores, no solo estará en peligro todo el entramado laboral y social y una verdadera convivencia ciudadana, sino que, al cabo, la misma precariedad tan irresponsablemente alentada por las instancias políticas conservadoras y por una gran parte de la clase empresarial, acabará por impedir cualquier creación de empleo digna de este nombre. (Tribuna sindical: 2004, 15)

En la flexibilización del mercado laboral, se busca la flexibilización de las relaciones laborales por medio de la reforma de la legislación, en consecuencia, la precarización laboral trae consigo inestabilidad laboral y violación de los derechos laborales; los investigadores y las organizaciones intentan explicar y dar respuestas a dicha problemática. La OIT, por medio del trabajo decente, busca dar a conocer por medio de indicadores,

cuáles son los principales derechos laborales que están alejados de los trabajadores y que causan precarización laboral; con la finalidad de que los diferentes estados realicen mejoras en las políticas laborales. Por tal motivo, es menester de la investigación, ahondar en el Trabajo Decente, desde la concepción misma de decencia, hasta las principales propuestas de medición; con el propósito de entender la importancia del trabajo decente en cuanto a la precarización laboral.

I.4 Concepto de Decencia en el marco del trabajo decente.

Antes de profundizar en el concepto de trabajo decente, es necesario detenerse en uno de los principales debates que se dan en torno a la decencia, pudiendo resultar novedoso y sorprendente. Al hablar de trabajo decente forzosamente surge un conflicto con la palabra "decente", ya que para la sociedad es un término peyorativo, sin embargo, dista mucho de esa concepción; con base en las ideas del filósofo Avishai Margalit y la sociedad decente.

El vocablo "dignidad" se deriva del latín *dignitas*, que a su vez proviene de *dignus*, cuyo sentido implica una posición de prestigio o decoro, "que merece" y que corresponde en su sentido griego a *axios* o digno, valioso, apreciado, precioso, merecedor (Martínez: 2013, 43), por lo tanto, el ser humano es distinto a los demás seres vivos "en tanto que estos se encuentran determinados biológicamente en su totalidad, mientras aquel, si bien en gran medida también está determinado por la naturaleza, tiene capacidad de actuar de manera autónoma y de guiar su futuro y tomar decisiones" (Pico De la Mirandola: 1984, 105-106). El trabajo decente implica que el trabajo debe ser necesario, satisfactorio y de calidad; y el trabajador valioso y merecedor de ese trabajo.

Margalit propone una definición a grandes rasgos de lo que es una "sociedad decente", donde la base principal se encuentra en las instituciones y la no humillación por parte de estas a las personas que están bajo su jurisdicción:

> Una sociedad decente es aquella cuyas instituciones no humillan a las personas. Y distingo entre una sociedad decente y una sociedad civilizada. Una sociedad civilizada es aquella cuyos miembros no se

> humillan unos a otros, mientras que una sociedad decente es aquella cuyas instituciones no humillan a las personas. (Margalit: 2013, 15)

Avishai estipula que existirá una sociedad decente, cuando las instituciones no creen razones para humillar a las personas, es importante lo que se cita, ya que las instituciones, específicamente las de gobierno ejercen su poder sobre las personas que están bajo su área de acción, donde esa disposición de no humillar dependerá del orden de sus prioridades, en el caso que atañe esta investigación, el Instituto Mexicano del Seguro Social, como institución de gobierno, no debe humillar a sus trabajadores, por medio del cumplimiento de las demandas que tienen a favor del respeto de sus derechos laborales, que deben ser prioridad para el Instituto y así brindar un mejor servicio:

> Una sociedad decente es aquella que combate las condiciones que justifican que quienes forman parte de ella se consideren humillados. Una sociedad es decente si sus instituciones no actúan de manera que las personas sujetas a su autoridad crean tener razones para sentirse humilladas (Margalit: 2013, 22).

La visión de la decencia aquí presentada, tiene una relación muy estrecha con la idea del respeto de los derechos humanos y la teoría Ius naturalista respecto a estos; donde en primera instancia se busca que las instituciones por medio de la legislación vigente respeten y den un trato justo a las personas, enfatizando "personas" ya que no se está refiriendo a grupos específicos o membrecías concretas como la "ciudadanía", para considerar si se les atiende o no; por lo tanto la idea de decente, bajo esta perspectiva, se resguarda bajo el principio *pro homine*, donde el respeto o la no humillación debe abarcar a todos los seres humanos, sin importar si están o no bajo la jurisdicción de una institución.

La dignidad humana es la base fundamental de los derechos humanos, desde esta visión Ius naturalista, donde la principal prioridad es que no se transgredan los derechos de las personas, en este sentido, la sociedad decente también se caracteriza por ser una sociedad que no viola los derechos de estas y que busca que sus instituciones tampoco lo hagan.

> Una sociedad decente se puede definir como aquella que no transgrede los derechos de las personas que dependen de ella. La idea es que solo una sociedad que posea un concepto del derecho puede tener las nociones de respeto hacia sí misma y de humillación que toda sociedad decente necesita. Así, la empresa de una sociedad decente solo tiene significado si se aplica a una sociedad con una noción clara de lo que son los derechos (Margalit: 2013, 35).

Por lo tanto, la idea central es que la sociedad decente busca la no humillación de las personas y que las instituciones respeten los derechos de las mismas; en este sentido, interesa analizar que las instituciones que proporcionan empleo, otorguen los derechos laborales mínimos determinados en la legislación nacional e internacional que abarcan los derechos económicos, sociales y culturales.

I.4.1 La Organización Internacional del Trabajo como seno del Trabajo Decente.

La OIT ha buscado mecanismos y espacios de protección y tutela de derechos económicos, sociales y culturales a nivel internacional, pero más específicamente en el rubro del trabajo y los derechos laborales; México en la reforma del 2012 adopta el término de "trabajo decente" en su legislación primaria; este concepto nace en el seno de la organización internacional del trabajo, es por este motivo, que es esencial conocerla, debido a su importancia en la toma de decisiones a nivel nacional en temas como el derecho al trabajo decente.

La OIT fue creada en 1919, al término de la primera guerra mundial con el tratado de Versalles; el objetivo era la justicia social ya que trae paz universal y permanente. Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados

Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos (OIT: 2014).

Por lo tanto, la OIT es la agencia de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) donde la toma de decisiones es de forma tripartita: representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores; así se pueden confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

Desde 1919 se establecen programas para la vigencia de los derechos laborales en los diferentes estados; donde se especifican que las áreas que se pueden mejorar son:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares (OIT: 2014).

En 1999 surge el concepto de trabajo decente, y según varios investigadores, es un concepto que abarca los esfuerzos conjuntos del Organismo Internacional.

En palabras de Rodgers:

> Hoy en día es parte de un creciente movimiento global preocupado con la promoción y la protección de una amplia gama de derechos humanos en

> el marco de la globalización, entre los cuales los derechos de los trabajadores forman un importante subconjunto. La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, que intenta que esos principios y derechos estén en la base de la economía global, es un instrumento fundamental en este proceso. Pero la atención y la preocupación van más allá de los derechos básicos, en el sentido de que la globalización debe coadyuvar en la consecución de otros objetivos sociales centrales, como son el empleo, la seguridad y la representación (Rodgers: 2002, 13).

I.4.2 Definición y características del Trabajo Decente.

1989 es el año en que se formulan los principios rectores del Consenso de Washington. En este escenario, como comenta Stiglitz "el mantra de flexibilizar el mercado de trabajo no fue más que un intento apenas disimulado de demoler- en aras de la eficiencia económica- conquistas que los trabajadores habían logrado a fuerza de muchos años de negociación y actividad política", por lo tanto este sería el escenario en el que el mundo del trabajo se va a encontrar (Zubero: 2007, 10).

El nacimiento de la idea de "trabajo decente" se da a partir de 1999, el año de las movilizaciones de Seattle, donde se celebraba la tercera conferencia ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC), lo que se pretendía en esta conferencia era iniciar las negociaciones para la ampliación de la liberación del comercio internacional y la revisión de la legislación. La situación se tornó gris, cuando miles de personas pertenecientes a organizaciones de más de ochenta países, se manifestaron por la justicia global y el sindicalismo.

Dos días antes de estos acontecimientos, el Director general de la OMC Mike Moore, había tomado la palabra ante la conferencia de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), reunida también en Seattle, para defender la idea de que "es la pobreza, no el comercio, la causa principal de las malas condiciones de trabajo en el mundo, de manera que esta situación no puede resolverse imponiendo sanciones, sino mediante la expansión del comercio" (Zubero: 2007).

Por lo tanto, la noción de trabajo decente, surge en medio de estas discusiones; esta conceptualización se da a conocer oficialmente en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), en voz de su Director General Juan Somavia, celebrada en 1999.

Al surgir este concepto en el seno de la OIT, surgen perspectivas diversas, Amartya Sen distinguirá entre lo internacional y lo universal cuando se abordan problemas respecto al trabajo; y se llega a la conclusión que al hablar de trabajo decente y de la perspectiva de decencia, se debe discutir desde una perspectiva universal.

I.4.3 Visión oficial institucional (OIT).

De acuerdo a la OIT, la definición de trabajo decente es:

> Resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. (OIT: 2000)

Como se describió en líneas anteriores, el concepto surge en 1999 y lo acuña el secretario General de ese entonces Juan Somavia, en la memoria de ese año se hace énfasis de los objetivos estratégicos en relación al trabajo y respecto a las actividades diversas realizadas por la OIT; la definición de Trabajo Decente encierra los siguientes objetivos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el dialogo social; y finalmente estos se convierten en los cuatro nodos esenciales y fundamentales de los principales objetivos del Trabajo Decente.

En dicha memoria también se hace énfasis en que no basta crear puestos de trabajo, sino que deben ser de buena calidad, donde se encierren el concepto de valor y satisfacción para los trabajadores; sin embargo, la situación es complicada debido a los sistemas económicos, políticos y sociales, por lo tanto, la principal finalidad es que exista unión entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para poder plasmar de manera armoniosa y en conjunto los objetivos estratégicos.

> Hoy en día, es indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo. Por consiguiente, la finalidad del trabajo decente debe descollar en cada uno de los objetivos estratégicos de la OIT, a la vez que se procura plasmarla de un modo equilibrado y armonioso en todos ellos. Es éste un problema que tienen pendiente todos los mandantes de la OIT. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben compaginar eficazmente esos diferentes intereses, para colmar el anhelo de un trabajo decente que expresan los individuos, las familias y los diferentes sectores de la población en todos los países. (Somavia: 1999)

Desde una visión más holística y de Derechos Humanos, el concepto plantea un trabajo dignificante, que otorgue derechos económicos, sociales y culturales[1]. Se debe destacar que se habla de "trabajo" y no "empleo", a lo cual los investigadores Gerry Rodgers[2] y Amartya

[1] Estos derechos son llamados también de Segunda Generación. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales marca la pauta para el respeto y vigencia de los mismos. Existe una lista básica de estos derechos como: el derecho a la seguridad social y a la protección social, la protección a la familia, el derechos a un nivel de vida adecuado, el derecho a la salud, a la educación, los derechos culturales y los derechos a los trabajadores, esta última gama de derechos son los esenciales para esta investigación, incluyen: la prohibición del trabajo forzado, los derechos a escoger o aceptar libremente un trabajo, a un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, al disfrute del tiempo libre y a la limitación razonable de las horas de trabajo, a afiliarse a sindicatos y a fundarlos y a la huelga.

[2] Es un Economista Londinense, que se ha desempeñado en la Organización Internacional del Trabajo durante 36 años en diversas funciones que se han centrado en la pobreza, la desigualdad, la mano de obra, recursos humanos y el empleo en los países de bajos y medianos ingresos, en particular en el sur y sudeste de Asia y en América Latina. También ha trabajado en temas de mercado de trabajo en los países

Sen[3], explican que se da el termino de trabajo, porque se abarca no tan solo el empleo asalariado, sino también el autoempleo, el trabajo doméstico y el trabajo informal. Dicho de otro modo, el trabajo decente no refiere solo al empleo asalariado en grandes empresas, sino que transmite una idea más completa de participación en la economía y la comunidad (Rodgers: 2002, 14). Para Sen "Abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector donde trabajen… Esta universalidad en la cobertura y esta concepción vasta y global de los propósitos marca una diferencia bien pensada respecto de los planes que solo benefician a algunas categorías de trabajadores, bien sean del sector organizado o los que tienen un empleo o los que ya están amparados por normas y reglamentos específicos" (Sen: 2000, 130).

La idea de la OIT, de Rodgers y de Sen es totalizante; sin embargo, autores como Dharam Ghai[4], se refieren al hablar de trabajo como una actividad que está inserta en la existencia social, por lo tanto, la idea se reduce a empleo: "La idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el dialogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses

---

industrializados, y logró el apoyo técnico de base amplia a los mandantes de la OIT sobre cuestiones de política social en América Latina.

[3] Es un filósofo y economista bengalí, galardonado con el Premio Nobel de Economía en 1998. Se le conoce por sus trabajos sobre las hambrunas, la teoría del desarrollo humano, la economía del bienestar y los mecanismos subyacentes de la pobreza. Su trabajo en el campo del desarrollo económico ha tenido influencia en el desarrollo del Índice de Desarrollo Humano (IDH) del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

[4] Es asesor del Instituto Internacional de Estudios laborales de la OIT. Ex director del Instituto de Naciones Unidas para el Desarrollo Social. Ha escrito extensamente sobre el empleo, la pobreza, rural y social el desarrollo, los indicadores sociales, el ajuste estructural y las dimensiones sociales de la globalización y el medio ambiente.

y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre asuntos relacionados con la actividad laboral" (Ghai: 2003, 125-126).

Es indispensable reducir la idea de "trabajo decente" a la de empleo como lo comenta Ghai, ya que existen dificultades objetivas en ese aspecto "totalizante", si se plantea una intervención regulatoria, por lo tanto, una buena parte de la propuesta del trabajo decente se reduce a la economía formal y aunque Rodgers está a favor de la idea totalizante, no deja de reconocerlo: "Sigue siendo un hecho que la mayoría de los pobres se encuentran en el sector informal de la economía, y que las estrategias para promover el trabajo decente en el sector informal enfrenta muchas dificultades. Al carecer de una organización formal, y dada la ineficacia de la intervención estatal, la extensión del objetivo de trabajo decente hacia la economía informal no puede depender de los mecanismos regulatorios que el Estado aplica a otras áreas" (Rodgers: 2002, 25).

Por lo tanto, al hablar de trabajo decente, se hará referencia al empleo formal, regido bajo legislación internacional, regional y nacional, aspectos que pueden medirse, porque se encuentran regulados, de otra forma sería imposible sacar un análisis del grado de precarización o trabajo decente en los distintos países; entonces se trata de actividades que se desarrollan:

a) En la esfera pública (no incluye, por lo tanto, las actividades domésticas o de autoproducción),
b) Demandada y reconocida como útil por otros y
c) En la medida de tal reconocimiento, remunerada por estos otros (Zubero: 2007, 58).

Existen 4 dimensiones principales u objetivos estratégicos que contiene la definición de trabajo decente:

1) El empleo.
2) La protección social.
3) Los derechos de los trabajadores.
4) El dialogo social.

Estas dimensiones incluyen la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad; y el dialogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral (Ghai: 2006,125).

Rodgers (2002, 15) ofrece una profundización respecto a las condiciones que caracterizan cada una de las cuatro dimensiones principales:

Cuadro I.3 Características de las 4 dimensiones principales del Trabajo Decente.

Dimensiones	Características
Trabajo y empleo en sí mismos.	Esta dimensión se refiere al trabajo en sí. En este se debe tomar en cuenta que el empleo se manifiesta a través de oportunidades de un empleo productivo y "trascendente", con buenas condiciones, "o sea que hay que considerar el tiempo insumido y la intensidad del trabajo, la necesidad de obtener sustento de vida, las posibilidades de desarrollo personal, las oportunidades de utilizar las capacidades individuales". Esto incluye cualquier tipo de trabajo (formal e informal), sin desigualdad de género, posibilidades de un retiro digno, sin trabajo excesivo y gozar de tiempo libre.

Los derechos en el trabajo.	Estos derechos se encuentran incluidos en las normas laborales básicas de la OIT: “Libertad de asociación, libertad respecto de la discriminación, libertad respecto del trabajo forzoso, libertad respecto del trabajo infantil”. Estos derechos forman cimientos en los cuales se pueden erguir otros derechos, que cabe destacar dependerán de las naciones en específico, de acuerdo a la disponibilidad de recursos.
La seguridad	Esta dimensión se basa en la idea de la inseguridad en el trabajo; todo trabajo implica riesgos físicos principalmente, exponiéndose a enfermedades que adquieren en el desarrollo de sus actividades. “La seguridad es una necesidad imperiosa, y puede lograrse de diversas maneras: a través de sistemas formales de seguro social que cubran eventualidades tales como enfermedad, desocupación o vejez; mediante mecanismos solidarios y mutuales; a través de inversiones preventivas en los lugares de trabajo; y mediante instituciones y políticas de mercado laboral que protejan a los obreros de las fluctuaciones del empleo (legislación o convenios colectivos que desalienten el despido, por ejemplo, o sistemas de capacitación que permitan el reingreso al mercado de trabajo)”.
	“Las formas en que la gente puede hacer oír su voz constituyen un aspecto esencial del trabajo decente”. Para los trabajadores, la principal vía es

La representación y el dialogo social.	la organización sindical, donde pueden dialogar y ser representados. El trabajo decente al ser un ente novedoso, busca que existan otras formas de representación, otros caminos para los trabajadores y lo anterior es importante ya que a través de este dialogo se pueden lograr las otras 3 dimensiones.

Fuente: Elaboración propia con información de Rodgers (2002).

Como se puede observar cada una de las dimensiones tiene sus propias características, sin embargo, las dimensiones están interrelacionadas. Rodgers, escribe a este respecto lo siguiente:

> Lo particular del trabajo decente es que constituye un enfoque conjunto del trabajo, el empleo y el progreso social. Abordar estos terrenos requiere una visión equilibrada e integral de los objetivos sociales y económicos, que incluya la promoción de derechos, el empleo, la seguridad y el dialogo social. Y no solo a nivel de las políticas nacionales, ya que muchos de los factores con que hay que lidiar están en el área de la economía internacional y global (el comercio, los flujos de capital, los sistemas de producción que traspasan fronteras). De manera que promover el trabajo decente significa también cambiar la forma en que funciona la economía global, para que sus beneficios lleguen cada vez a más gente. El trabajo decente no es solo un objetivo de desarrollo a nivel nacional, sino además un principio orientador para la economía mundial (Rodgers: 2002, 26).

Desde una visión oficial-institucional el trabajo decente debe actuar como un integrador de objetivos sociales y económicos; este concepto incluye el empleo, los derechos, la seguridad y el dialogo, cada uno con características propias, pero que en conjunto encuentran su sentido totalizante.

Dharam Ghai acepta la distinción de tres grupos o "modelos de trabajo decente", reflejo de la diversidad de tradiciones históricas, nivel y distribución de recursos, estructura económica y social, fase de desarrollo y de otras circunstancias específicas de los diferentes países o regiones. Las 4 dimensiones señaladas anteriormente se desarrollarán de acuerdo a los modelos, ya que marcan el grado en el cual pueden irse incorporando.

Cuadro I.4 Modelos de trabajo decente.

Modelos	Características
1. Clásico	• Alta proporción de la fuerza de trabajo en empleos asalariados (75-90%) • Mayoría de empleo en los sectores de servicios (60-80%) e industrial (10-20%) • Relativamente alta sindicalización (25-50%) • Tasas elevadas de gasto público y de gasto social (35-45% 20-30% del PIB, respectivamente).
2. De transición	• Alta proporción de la fuerza de trabajo en empleos asalariados (70-90%) • Mayoría de empleo en industria y servicios (60-80% en conjunto) • Relativamente alta sindicalización (30-50%) • Tasas relativamente altas de gasto público y de gasto social (30-40% 15-25% del PIB, respectivamente)

3. En desarrollo 3.1 Semi-industrializado 3.2 Menos desarrollado	• Alta proporción de trabajo atípico (30-50% en semi-industrializados y 70-90% en los menos desarrollados) • Elevada presencia de empleo agrícola (20-40% y 40-70% en las respectivas sub-categorías) • Baja sindicación (5-15%) • Tasas reducidas de gasto público y social (20-30% y 5-10% respectivamente par los semi-industrializados; 10-25% y 2-5% para los menos desarrollados.

Fuente: Elaboración propia a partir de Ghai, 2006.

La agenda que se realice de trabajo decente, será en términos de principios y marco legal internacional y tendrá variantes de acuerdo a su situación económica y del desarrollo de los distintos países y regiones.

I.4.4 Visión de los trabajadores y empleadores.

Rodgers (2002) hace referencia a que el trabajo es la esfera donde "confluyen los objetivos económicos y sociales de las personas", pero al mismo tiempo el trabajo va a significar "producción e ingresos"; en otro sentido también abarcará identidad, "integración social" y dignidad personal. El postulado de Amartya Sen (2013) va en esta misma dirección, considerando que el valor del trabajo para los trabajadores "no siempre es muy positivo", estos consideran al trabajo como algo valioso, pero no cualquier "tipo de trabajo" será valioso, el trabajo donde se cuente con derechos laborales lo será, dándole un peso importante a las "vacaciones", ya que en esos días pueden expresar su libertad y su "verdadero ser".

> Las personas consideran que su trabajo es valioso cuando este les permite ganarse la vida sin tener que depender de la buena voluntad de los demás.

> El trabajo confiere a las personas la autonomía y la ciudadanía económica que protege su dignidad humana (Margalit: 2013, 194).

La meta del Trabajo decente, debe expresarse bajo la mirada de la flexibilización y precarización laboral, basándose en como las personas comunes, los trabajadores, viven esta precarización en sus condiciones laborales. Se debe observar respecto de sus perspectivas a futuro relacionadas con su ser y el de su familia, donde debe existir un equilibrio. "Se trata de igualdad de género, igualdad de reconocimientos, y de posibilitar a las mujeres que escojan y que tomen el control de sus vidas. Se trata de poder expresarse y de ser escuchado en el trabajo y en la comunidad. Para muchos, es la principal vía de escape de la pobreza. Para muchos más, se trata de poder realizar aspiraciones personales de su vida cotidiana, y de solidaridad con otros. Y en todas partes, para todas las personas se trata de la dignidad humana" (Rodgers: 2002, 14).

La visión que se tiene de parte de los trabajadores es desde una perspectiva más holística, y sin que, con esta aseveración, se olvide que buscan indudablemente se lleve a la práctica todo lo estipulado en el concepto.

Por otro lado, la OIT no oculta la "funcionalidad sistémica" de esta propuesta, y en la Memoria del 2001, que se titula *Reducir el déficit de trabajo decente* se sostiene que:

> Los objetivos del trabajo decente forman parte de una estrategia óptima para lograr la competitividad empresarial" … Esta es la idea defendida también por Rodgers (2002, 10) cuando afirma que el trabajo decente ofrece un marco que puede capturar tanto las metas sociales como las económicas del desarrollo. No se trata de una propuesta nacida para alimentar el tradicional conflicto entre trabajo y capital, sino para iluminar un objetivo que puede ser igualmente atractivo para ambos (OIT: 2001).

La flexibilización tiene dos objetivos principales, que son la justicia social y la productividad, asimismo, se encuentra esta similitud en las metas u objetivos del trabajo decente, que no deja de lado la importancia de la competencia empresarial, pero también busca abarcar metas sociales. Lo que lleva a pensar, que este concepto está regido por el mismo sistema de la liberalización del mercado de trabajo.

En este sentido la Organización Internacional de Empleadores (OIE), no se complica con la definición de trabajo decente y la asume considerando expresamente la Memoria de 1999, donde los 4 objetivos estratégicos no definen el concepto de trabajo decente sino "el modo en que la OIT puede promover la finalidad fundamental de un trabajo decente". La posición que la OIE tiene quedará asentada, de acuerdo a las características que conformarán lo que para ellos es trabajo decente:

- Exige, en primer lugar, la creación de oportunidades de empleo.
- No entraña la existencia de unas normas universales aplicables a todos los trabajadores y empleos de todo el mundo. Se trata de un concepto relativo, un objeto dinámico y una meta que ha de alcanzarse en el marco de la capacidad y los objetivos de desarrollo de cada país. No significa que todo trabajador que realice un trabajo comparable ha de recibir el mismo salario y disfrutar de las mismas condiciones de trabajo en cualquier lugar.
- No significa la aplicación de la totalidad de las normas internacionales del trabajo en todos los países.
- Está condicionado a que un país cuente con una capacidad y un nivel de desarrollo económico sostenible adecuados, que son los requisitos previos para mitigar las condiciones económicas y sociales insatisfactorias (Zubero: 2013, 88-89).

Según las características aceptadas por los empleadores, se observa que encuentran excusas para llevar a cabo activamente las dimensiones esenciales, por ejemplo, al decir que el trabajador no puede recibir el mismo salario y derechos, ya que dependerá de un lugar a otro; de acuerdo a los modelos de Ghai, la solución para ellos es construir sus empresas en

los países menos desarrollados; otro ejemplo, es que se podrá asumir la responsabilidad de la aplicación de las normas internacionales dependiendo de cada país, y en este punto se debe recordar que desde el Derecho Internacional Público, si un Estado no ha firmado y ratificado los convenios internacionales de la OIT (en este caso), entonces no está obligado a cumplir con dicha normatividad, por lo tanto es un excelente lugar para edificar empresas.

En resumen, la posición de la OIE respecto al concepto de trabajo decente es:

> El trabajo decente es un programa social deseable, que debería contribuir a elevar el nivel de vida y a mitigar la pobreza. El programa solo puede llevarse a cabo si resulta sostenible desde un punto de vista económico y se enfrenta a los motivos de la pobreza. En consecuencia, deben existir otras políticas económicas que logren el crecimiento, así como la creación de riqueza y, al promover el trabajo decente, es preciso poner el acento en los resultados económicos (OIE: 2002) .

En esta definición se reduce el esfuerzo de la OIT y su propuesta de trabajo decente, que es un "proyecto de reconstrucción social mundial", a un "programa social deseable" (Zubero: 2013), sometido a lograr "resultados económicos".

Si se toma en cuenta que la OIT es el único organismo de la ONU que se maneja de forma tripartita (Gobiernos, empleadores y trabajadores), se puede concluir que las posibilidades de implementar el Trabajo decente son nulas, de acuerdo a la posición de los empleadores, ya que se necesita total coordinación para su implementación.

I.5 Propuestas de Indicadores de Trabajo Decente.

La OIT no defiende la idea de que existan indicadores de medición diferentes para cada caso específico, ya que pugna por esa idea totalizadora, por lo que, la reducción del trabajo decente que se ha hecho, esta fuera de sus objetivos. Sin embargo, las diferentes propuestas de indicadores que se han desarrollado pretenden incluir al máximo las 4 dimensiones que se plantean. Los investigadores recalcan sobre la dificultad de encontrar datos comparables en la realidad, ya que cada país tiene definiciones e información, que dependerán de sus características históricas, políticas, sociales y económicas particulares.

Al intentar crear un Índice de Trabajo decente, se debe considerar que se tiene un piso, que se traduce como el límite inferior, pero no se tiene el techo; por lo tanto, en ese límite se incluyen derechos, principios, valores y posibilidades. Se constituye así un objetivo, una meta que evoluciona junto con las posibilidades de los estados (progreso económico y social).

I.5.1 Propuesta de Bonnet, Figueiredo y Standing.

Uno de los principales modelos es el creado por Florence Bonnet, José Figueiredo y Guy Standing, ellos propusieron por primera vez un índice de trabajo decente en 1999, al momento de instituir el Programa sobre Seguridad Socioeconómica de la Organización Internacional del Trabajo. Este modelo se basa en la necesidad de una seguridad básica, ya sea en la sociedad, en el trabajo y en el propio trabajador.

Se manejan 7 seguridades, dándole mayor énfasis a la de ingresos y de representación. Los autores comentan al respecto que "sin una garantía de ingresos razonable, las personas carecen de libertad real para tomar decisiones racionales y conducirse responsablemente en sociedad. Sin representación colectiva e individual, no pueden hacer oír su voz, las personas vulnerables no saldrán de su estado" (Bonnet: 2003, 233).

En la idea de seguridad socioeconómica referente al trabajo, que analiza Guy Standing, se encuentran las 7 clases de seguridad: "1.-Seguridad del mercado de trabajo (oportunidades suficientes de trabajo fundadas en altos niveles de empleo). 2.- Seguridad del empleo (Protección contra el despido arbitrario y estabilidad en el mismo). 3.- Seguridad profesional (El respeto a los niveles de la profesión). 4.- Seguridad en el trabajo (Protección contra los accidentes y enfermedades de trabajo, límites a la jornada laboral, sustentado en normas). 5.- Seguridad de formación profesional (la posibilidad de adquirir y renovar la capacitación profesional por medio del aprendizaje). 6.- Seguridad de ingresos (Protección contra la pérdida de ingresos mediante la fijación de salarios mínimos, seguridad social integral, etcétera). 7.- Seguridad de representación (Protección de la representación

colectiva en el mercado de trabajo sustentada en sindicatos de trabajadores y asociaciones de empleadores de carácter independiente)" (Standing: 2002).

Estas seguridades que forman parte de este modelo, se desenvuelven y se pueden aplicar en 3 niveles con características propias pero que se encuentran relacionados:

1) Nivel macro o nacional (en el plano de la sociedad en su conjunto).
2) Nivel meso (en el plano de los centros de trabajo).
3) Nivel micro (en el plano de la persona que trabaja) (Bonnet: 2003, 234).

Dentro de cada uno de estos niveles se encuentran 3 tipos de indicadores:

a) Indicadores de insumos: Son instrumentos y normas nacionales e internacionales adoptadas para la protección de los trabajadores.
b) Indicadores de procesos: Son los mecanismos o recursos mediante los cuales se ponen en práctica los instrumentos y las normas, por ejemplo: el gasto público, los servicios de inspección de trabajo.
c) Indicadores de resultados: eficacia tanto de los instrumentos y normas como de los mecanismos y recursos a la hora de proteger a los trabajadores, cuyo propósito es averiguar si los insumos y los procesos son eficaces para asegurar la protección de los trabajadores (Zubero: 2013, 63).

Cuadro I.5 Indicadores dentro de los niveles de análisis Macro, Meso y Micro.

Índices	Indicadores de insumos	Indicadores de procesos	Indicadores de resultados
7 índices de Seguridad Económica.	Instrumentos y normas adoptadas para la protección de los trabajadores.	Mecanismos o recursos mediante los cuales se pone en práctica las normas.	Eficacia de los instrumentos y normas, así como de los mecanismos para protección de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia con conceptos de Bonnet, Figueiredo y Standing.

La medición del grado que da vigencia al trabajo decente, se obtiene en todos los niveles (macro, meso y micro), cruzando la información de los 7 indicadores de seguridad económica y los 3 tipos de indicadores.

En el nivel macro el objetivo principal se caracteriza por el grado en que el gobierno y la constitución están comprometidos a promover y dar vigencia al trabajo decente; es un ámbito más internacional, ya que se deben tomar en cuenta los tratados y convenios internacionales, a la par de que los gobiernos firmen y ratifiquen dichos tratados.

El nivel meso se refiere a los centros e instituciones de trabajo, y al nivel de responsabilidad que tienen respecto a la protección de los derechos laborales, que ofrezca la seguridad necesaria al trabajador.

> En esencia, definimos un centro de trabajo decente como aquel en el que la seguridad del trabajador es relativamente buena, sin menoscabo de la eficiencia dinámica de la empresa u organización. Partimos de la idea de que un centro de trabajo decente es el que impulsa la seguridad de formación profesional de sus trabajadores. Se han seleccionado tres indicadores de insumos: si la empresa proporciona o no formación inicial al personal recién contratado; si proporciona o no formación complementaria para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo o reasignar a los trabajadores a otros puestos de calificaciones semejantes, y si da o no readiestramiento para la promoción profesional y el ascenso de los trabajadores. Los indicadores de procesos se centran en el tipo de formación proporcionada (Bonnet: 2003, 252-258).

En el plano micro (del trabajador) lo importante es que las personas tengan buenas posibilidades de trabajar, pero además cuenten con niveles suficientes de una seguridad socioeconómica. En palabras de los autores, si una persona tiene buena seguridad de ingresos, de información, de seguridad profesional, de representación, seguridad en el trabajo, se acercará a obtener un trabajo decente.

La medición del nivel micro se basa en los indicadores de las 6 formas de seguridad y cada uno de estos se divide en indicadores subjetivos y objetivos:

- Indicador de seguridad del empleo, el indicador subjetivo es el grado de confianza de la persona en que mantendrá el que ahora es su trabajo principal. Los indicadores objetivos valoran el tipo de contrato y el tamaño del establecimiento en el que trabaja.
- Indicador de seguridad profesional, el indicador subjetivo es si la persona espera ocupar un puesto de trabajo bueno en un plazo de un año. Los indicadores objetivos son si han subido o no sus ingresos del trabajo en los últimos cinco años; si han aumentado o no sus responsabilidades laborales y si ha mejorado o no su situación o categoría profesional.
- Indicador de seguridad en el trabajo, el indicador subjetivo es que la persona sienta o no que las condiciones de seguridad e higiene de su trabajo son buenas. Los indicadores objetivos son si en el centro de trabajo existe o no un departamento o comité de seguridad, y si la persona ha trabajado o no con máquinas o productos químicos peligrosos.
- Indicador de seguridad de formación, el indicador subjetivo es «parcialmente objetivo», esto es, si la persona emplea o no las calificaciones y aptitudes que posee. El indicador objetivo es si ha recibido o no formación profesional reglada.
- Indicador de seguridad de representación, el indicador subjetivo es si la persona cree que las organizaciones existentes representan sus intereses en la esfera del trabajo. Los indicadores objetivos son si pertenece o no a un sindicato; si funciona o no un sindicato en su centro de trabajo, y si hay o no otro órgano que represente los intereses de los trabajadores.
- Indicador de seguridad de ingresos el indicador subjetivo es si la persona se considera o no «en buena situación económica» en comparación con otras que viven y trabajan en la misma zona. Los indicadores objetivos valoran la suficiencia de los ingresos, la estabilidad de éstos, y si la persona tiene o no acceso a prestaciones y derechos que complementen los ingresos o los sustituyan. (Bonnet: 2003, 259-260)

El índice a nivel micro ofrece un análisis a nivel trabajador, se basa en el sentir y pensar del trabajador, acerca de sus condiciones de trabajo, de su trayectoria laboral; esta forma de

medición es sumamente específica, pero ayuda a tener una perspectiva más centrada de lo que sucede en el aspecto laboral a nivel nacional e internacional, ya que no es suficiente con tener números y cifras, sino se conoce lo que el mismo trabajador atraviesa; "un índice compuesto de esta clase será un instrumento de disciplina analítica, que obligará al observador a hacer explícito y transparente lo que de otro modo sería demasiado vago para ser significativo" (Bonnet: 2003, 259-260).

I.5.2 Propuesta de Anker, Chernyshev, Egger y Ritter.

El trabajo de Richard Anker, es uno de los principales estudios respecto a la elaboración de un índice de trabajo decente; este muestra la identificación de un conjunto de indicadores, que permiten analizar, en este se relacionan el concepto de trabajo decente, pobreza y desempeño económico. Dentro de los objetivos principales de su trabajo, se encuentra traducir el trabajo decente en términos fáciles de comprender para cualquier persona y el proponer otros indicadores que puedan mejorar la medición del trabajo decente.

Anker observa que el concepto de trabajo decente cuenta con 6 facetas principales:

- Oportunidades de trabajo. - se refiere a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren empleo.
- Trabajo en condiciones de libertad. - se basa en el principio de que se debe escoger libremente el trabajo; al mismo tiempo se basa en que los trabajadores deben tener la libertad de afiliase o no a sindicatos.
- Trabajo productivo. - es esencial para que los trabajadores y sus familias tengan medios de subsistencia.
- Equidad en el trabajo. - los trabajadores merecen un trato justo, equitativo y con oportunidades profesional. No debe existir discriminación en el trabajo de cualquier índole, como, por ejemplo, de contratación y de equilibrar la vida laboral con la familiar.
- Seguridad laboral. - se define como la necesidad de salvaguardad la salud, las pensiones, los medios de vida y de adecuar la protección financiera en caso de accidente.

- Dignidad laboral. - trata del respeto que se le debe dar a los trabajadores, en un ambiente donde puedan expresar sus preocupaciones y defender sus intereses (Anker: 2003,166).

De estas 6 facetas principales de derivan once categorías o indicadores de medición:

1. Oportunidades de empleo
2. Trabajo inadmisible
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo
4. Jornada laboral decente
5. Estabilidad y seguridad del empleo
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar
7. Trato justo en el trabajo
8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro)
9. Protección social
10. Diálogo social y relaciones laborales
11. Entorno socioeconómico del trabajo decente (Anker: 2003, 166).

De las once categorías de medición se desprenden los 30 indicadores para medir cuantitativamente el trabajo decente:

- **Oportunidades de empleo:** Tasa de actividad; Tasa de empleo (relación empleo-población); Tasa de desempleo; Tasa de desempleo juvenil; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo; Porcentaje de empleo asalariado dentro del empleo no agrícola.
- **Trabajo inadmisible:** Niños sin escolarizar, según su situación en el empleo (porcentajes por edad); Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia (porcentajes por edad).
- **Remuneración suficiente y trabajo productivo:** Remuneración insuficiente; Ingresos medios de determinadas profesiones; Jornada laboral excesiva; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo; Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional.

- **Jornada laboral decente:** Jornada laboral excesiva; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo.
- **Estabilidad y seguridad en el empleo:** Antigüedad inferior a un año; Trabajo temporal.
- **Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar:** Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria (relación con la tasa de empleo de todas las mujeres de 20 a 49 años de edad); Jornada laboral excesiva.
- **Trato justo en el trabajo:** Segregación profesional por sexo; Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración; Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola; Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas Profesiones; Porcentajes o diferencias entre hombres y mujeres en los demás indicadores propuestos.
- **Seguridad en el trabajo:** Tasa de accidentes de trabajo mortales (por cada 100.000 asalariados); Inspección del trabajo (inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados asegurados); Cobertura del seguro de accidentes de trabajo; Jornada laboral excesiva.
- **Protección social:** Gasto público en seguridad social; Gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas; Beneficiarios de ayudas monetarias; Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión; Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones; Pensión mensual media; Cobertura del seguro de accidentes de trabajo.
- **Dialogo social y relaciones laborales:** Índice de afiliación sindical; Índice de cobertura de la negociación colectiva salarial; Huelgas y cierres patronales.
- **Entorno socioeconómico del trabajo decente:** Producción por persona ocupada; Aumento de la producción por persona ocupada; Inflación (precios al consumo); Instrucción de la población adulta; Composición del empleo por sector económico (agricultura, industria y servicios); Desigualdad de ingresos; Pobreza (porcentajes de la población que subsisten con menos de 1 y 2 dólares estadounidenses al día); Trabajo en la economía informal.

Trabajo Decente

1. Oportunidades de trabajo.
2. Trabajo en condiciones de libertad.
3. Trabajo productivo.
4. Equidad en el trabajo
5. Seguridad laboral
6. Dignidad laboral

1. Oportunidades de empleo
2. Trabajo inadmisible
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo
4. Jornada laboral decente
5. Estabilidad y seguridad del empleo
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar
7. Trato justo en el trabajo
8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro)
9. Protección social
10. Diálogo social y relaciones laborales
11. Entorno socioeconómico del trabajo decente.

Tasa de actividad; Tasa de empleo; Tasa de desempleo; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo; Niños sin escolarizar; Tasa de actividad infantil en el trabajo asalariado y por cuenta propia; Remuneración insuficiente; Ingresos medios de determinadas profesiones; Jornada laboral excesiva; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo; Trabajadores asalariados que han recibido recientemente formación profesional; Jornada laboral excesiva; Tasa de subempleo por insuficiencia de horas de trabajo; Antigüedad inferior a un año; Trabajo temporal; Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de la escolarización obligatoria; Jornada laboral excesiva; Segregación profesional por sexo; Porcentaje de mujeres en puestos superiores de dirección y administración; Porcentaje femenino del empleo asalariado no agrícola; Relación entre los ingresos de hombres y mujeres de determinadas Profesiones; Tasa de accidentes de trabajo mortales; Inspección del trabajo; Cobertura del seguro de accidentes de trabajo; Jornada laboral excesiva; Gasto público en seguridad social; Porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión; Porcentaje de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones; Cobertura del seguro de accidentes de trabajo; Índice de afiliación sindical; Aumento de la producción por persona ocupada; Instrucción de la población adulta; Composición del empleo por sector económico; Desigualdad de ingresos; Pobreza; Trabajo en la economía informal.

Fuente: Elaboración propia con datos de Anker (2003).

La propuesta de indicadores de Anker, es un esfuerzo por conocer el grado de precarización laboral, a nivel internacional y nacional; sin embargo, la categoría de Conciliación del trabajo con la vida laboral, es un indicador esencial que no maneja del todo Standing.

I.5.3 Propuesta de medición cualitativa de la Precarización laboral en el marco del Trabajo Decente a nivel micro para la presente investigación.

De acuerdo a las necesidades de la investigación, la propuesta de medición más pertinente es la que propone Standing y Bonnet, y lo que se pretende es dar ese corte transversal haciéndolo desde una medición cualitativa, tomando en cuenta el nivel micro de estudio, que pretende hacer un análisis a nivel trabajador, buscando examinar de manera más profunda, la trayectoria laboral de los trabajadores.

La propuesta de Standing y Bonnet es pertinente, debido a que engloba en su conjunto, las características esenciales de la precarización laboral. Sin embargo, cabe destacar que interesa incorporar a la medición, tres indicadores de Anker: Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar, oportunidades de empleo y protección social.

El primer indicador explica cómo conjugar armoniosamente el trabajo con la vida familiar, el convenio 156 de la OIT dispone: "permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación. […] La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo" (OIT Nº 156: 1981).

Las características principales del indicador *Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar* son: la flexibilidad del trabajo y atención de las necesidades familiares, esto incluye el horario laboral, licencias o permisos por enfermedad de los hijos o por alguna actividad escolar de los mismos, poder llevarlos al centro de trabajo, posibilidad de usar el teléfono para llamadas de emergencia personales-familiares; calidad, disponibilidad y confianza en las guarderías.

El segundo indicador buscará analizar si las personas han tenido otras opciones para trabajar y si es así, porque optaron por entrar a dicha empresa. El tercer indicador indicará si se cuenta con servicios de salud y si existe calidad, disponibilidad y confianza en estos.

Los indicadores de medición se esquematizan de la siguiente forma:

Cuadro I.6 Indicadores de medición cualitativa para el estudio de caso de los Trabajadores de Servicios de intendencia y Limpieza e Higiene del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Indicadores	Subjetivo	Objetivo
Seguridad en el empleo.	Grado de confianza de la persona en que mantendrá su trabajo.	Valoración del tipo de contrato.
Seguridad profesional.	Si la persona espera en plazo de un año ocupar un puesto de trabajo mejor.	• Han aumentado o no sus ingresos en los últimos 5 años. • Han aumentado sus responsabilidades laborales. • Ha mejorado o no su categoría profesional.
Seguridad en el trabajo	Si la persona siente o no que las condiciones de seguridad e higiene de su trabajo son buenas.	• Si existe o no en el centro de trabajo un departamento o comité de seguridad. • Si la persona ha trabajado con máquinas o productos químicos peligrosos.
Seguridad de formación.	Si la persona emplea o no sus calificaciones y aptitudes que posee.	Si ha recibido o no formación profesional.
		• Pertenece o no a un

Seguridad de representación.	Si la persona cree que las organizaciones existentes representan sus intereses en la esfera del trabajo.	sindicato. • Existe un sindicato en su centro de trabajo. • Existe representación sindical en su centro de trabajo.
Seguridad de ingresos.	Si la persona considera que tiene un buen salario en comparación de otras personas.	• Si el salario que gana alcanza para satisfacer necesidades básicas. • La estabilidad del ingreso. • Si se tiene acceso a prestaciones y derechos.
Oportunidades de empleo.	Si la persona piensa que tenía otras opciones de trabajo.	• Otras opciones de trabajo (de acuerdo a su escolaridad). • Porque se optó por entrar a trabajar a este lugar.
		• Flexibilidad en el horario laboral. • Flexibilidad en la atención de las necesidades familiares (licencias o permisos por

Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar.	Si la persona siente que tiene flexibilidad en el trabajo.	enfermedad de los hijos o por alguna actividad escolar, poder llevarlos al centro de trabajo, posibilidad de usar el teléfono en caso de emergencia familiar. • Calidad, disponibilidad y confianza en las guarderías.
Protección social.	Si la persona piensa y confía en que tiene servicios de salud de calidad.	Calidad, disponibilidad y confianza en los servicios de salud.

Fuente: Elaboración propia con información de Standing (2003) y Anker (2003).

El análisis a nivel micro, marca la pauta que relaciona estos indicadores, con la metodología denominada "Curso de Vida", donde por medio de los indicadores se busca construir principalmente la trayectoria laboral, en conjunto con la trayectoria familiar y trayectoria escolar; con la finalidad de conocer los procesos de precarización que viven los trabajadores de intendencia del IMSS.

Finalmente, no se debe olvidar que incluso después de establecer indicadores, estos tienen la característica de no ser definitivos; desde la visión de Anker (2003) existen 2 características: la mejora de las mediciones y el segundo es el que cada país o centro de trabajo necesitarán otros indicadores para atender necesidades concretas.

La idea es dar un paso adelante y no analizar solamente números; si no el profundizar en cómo se desenvuelven las relaciones laborales, en cada faceta y en su conjunto.

CAPÍTULO II. Las políticas gubernamentales y la regulación laboral mexicana en el contexto del neoliberalismo.

El infierno de los vivos no es algo por venir;
hay uno, el que ya existe aquí,
el infierno que habitamos todos los días,
que formamos estando juntos.
Hay dos maneras de no sufrirlo,
la primera es fácil para muchos:
aceptar el infierno y volverse parte de él
hasta el punto de dejar de verlo.
La segunda es saber quién y qué,
en medio del infierno, no es infierno,
y hacer que dure y dejarle espacio.

Italo Calvino. Las ciudades invisibles. (1972)

Un punto de gran importancia e imperativo para el presente estudio, es el relativo al término de políticas públicas, a las que es posible conceptualizar como "las acciones y omisiones de las Instituciones estatales, y las decisiones vinculantes hacia las que se orienta la conducción del Estado" (Nohlen; 2006, 1069); en otras palabras, las políticas públicas implican la planeación por parte de la entidad estatal, de las operaciones y tareas a realizar, pero de una manera en la que se constriña a todos los órganos que le conforman, a cumplir con unos objetivos y metas claros y precisos.

Lahera (2014) señala que las políticas públicas "corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos". Mediante las políticas públicas, es plausible analizar y concretar diversos aspectos de la política, entre ellos:

- discusión de la agenda pública;
- elecciones entre candidatos y sus programas;
- actividades del gobierno y de la oposición;
- diferenciar problemas y soluciones de manera específica;
- vincular los temas a soluciones más amplias o secuenciales;

- plantearse esfuerzos compartidos entre sociedad y estado (Lahera: 2014, 7-8).

Por todo lo anterior, es plausible el remarcar la fuerte vinculación entre políticas públicas y planificación política, a la que se entiende como el "bosquejo racional que allana el camino hacia un objetivo (del Estado y su sociedad)" (Nohlen: 2006, 1031). En este sentido, Lahera (2014), señala que, la política sin políticas públicas cae en pura demagogia.

La búsqueda entonces de las políticas públicas, se ve reflejada en la planificación; de la misma forma, otro punto determinante es el analizar cómo lo "laboral" se ha visto reflejado en esas mismas políticas.

El término "laboral" proviene de labor, que se define como la "acción y efecto de trabajar" (RAE: 2016). Bermúdez (2014, 3) define al trabajo como "la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa". Pero dicha actividad, es ya inseparable del hombre dando un importante contenido económico a la existencia humana, y permitiendo a su vez el desarrollo del homínido desde tiempos inmemoriales; tal como señala Engels:

> [...]las funciones, para las que nuestros antepasados fueron adaptando poco a poco sus manos durante los muchos miles de años que dura el período de transición del mono al hombre, sólo pudieron ser, en un principio, funciones sumamente sencillas. Los salvajes más primitivos, incluso aquellos en los que puede presumirse el retorno a un estado más próximo a la animalidad, con una degeneración física simultánea, son muy superiores a aquellos seres del período de transición. Antes de que el primer trozo de sílex hubiese sido convertido en cuchillo por la mano del hombre, debió haber pasado un período de tiempo tan largo que, en comparación con él, el período histórico conocido por nosotros resulta insignificante. Pero se había dado ya el paso decisivo: la mano era libre y podía adquirir ahora cada vez más destreza y habilidad; y ésta mayor

> flexibilidad adquirida se transmitía por herencia y se acrecía de generación en generación.
> Vemos, pues, que la mano no es sólo el órgano del trabajo; es también producto de él. Únicamente por el trabajo, por la adaptación a nuevas funciones, por la transmisión hereditaria del perfeccionamiento especial así adquirido por los músculos, los ligamentos y, en un período más largo, también por los huesos, y por la aplicación siempre renovada de estas habilidades heredadas a funciones nuevas y cada vez más complejas, ha sido como la mano del hombre ha alcanzado ese grado de perfección que la ha hecho capaz de dar vida, como por arte de magia, a los cuadros de Rafael, a las estatuas de Thorwaldsen y a la música de Paganini (Engels: 2016)

De la manera citada, Engels remarca la importancia que ha tenido el trabajo en la transformación de los homínidos primitivos en los seres humanos actuales, junto con toda la gama de conocimientos y habilidades que se han adquirido durante cientos de años.

Otro punto de gran importancia que se debe agregar a la labor o trabajo humano, distinguiendo al mismo de cualquier actividad realizada por otros animales o incluso las máquinas, es el referente al valioso contenido de la dignidad humana, ya que, mediante el mismo, hombres y mujeres logran satisfacer sus necesidades. Más es de remarcar que el trabajo no siempre fue atendido con la dignidad que merece, considerándose en ocasiones como algo vil, o lleno de oprobio (Bermúdez: 2014, 4).

Acorde al Materialismo histórico, es posible establecer como etapas dentro del desarrollo del trabajo las siguientes (Bermúdez: 2014, 5-15):

- Esclavitud: Debido posiblemente al “derecho de conquista” o simplemente a la ley del más fuerte, los seres humanos obligaron a otros a trabajar para el beneficio de los primeros, especialmente en la minería y en los quehaceres domésticos, pasando de un carácter de excepción a uno de generalidad, convirtiendo a la esclavitud en un

sistema económico por sí mismo. Ciertamente el esclavo fue protegido, pero no había una dignidad humana contemplada en ello, sino más bien en una conservación de un valor patrimonial.

- Feudalismo: conforme las guerras tuvieron menos utilidad respecto a la obtención de esclavos, los mismos comenzaron a escasear, los terratenientes comenzaron a "atarlos a la tierra", manejando incluso un derecho a continuar cultivando la tierra e incluso a participar en la cosecha, convirtiendo al esclavo a la figura del "siervo", el cual era inseparable de la tierra o feudo. Cabe señalar que en este particular sistema económico la producción que se tenía era exclusiva para el feudo mismo. El siervo se encontraba sometido también, aunque en menor medida que en la esclavitud, ya que el señor feudal no podía disponer libremente de su vida. Así también se debía proporcionar los satisfactores necesarios para la comunidad, lo que dio paso a los talleres, y con ello a la creación de gremios y por tanto a obreros libres y artesanos. Se trabajaba por unidad de obra y por un jornal fijado por el gremio, de ese punto en adelante los demás satisfactores debían ser cubiertos por el mismo artesano u obrero.
- Capitalismo: que puede dividirse en dos etapas: la manufactura, en la que se establece el taller moderno, reuniendo capitales, concentrando obreros y dividiendo el trabajo y; el maquinismo: resultado de la Revolución Industrial, transformaría para siempre las condiciones laborales, ya que, con la acumulación de capitales, se instalaron máquinas que aumentaron la producción, pero en detrimento de los trabajadores y de la dignidad en su vida. El individualismo liberal, establecido como filosofía económica, trajo aparejada la doctrina de la autonomía de la voluntad de las partes, con la consecuente libertad para concertar las condiciones laborales, a dos entidades a las que la ley contemplaba como iguales, pero que en realidad no lo eran; como consecuencia se tuvo una despersonalización de los trabajadores, quienes eran humillados y sobre-explotados de manera constante, lo que por lógica implicaba una ausencia casi absoluta de la dignidad de la persona.

No sería sino de manera posterior a la etapa del liberalismo económico, y debido en gran medida a los movimientos sociales que se presentaron entre los siglos XIX y XX, que

surgiría el denominado Estado Social de Derecho, teniendo como principales exponentes a México, con la Constitución de 1917 y a Weimar (Alemania) de 1919 (Valadéz: 1994, 61); tal importancia tendrá la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se analizará más adelante.

Es de remarcar que entre 1802 y 1919, se presentaron diversos intentos por ampliar la defensa de los trabajadores, resaltando el Manifiesto Comunista, la Contribución a la Crítica de la economía y la Comuna de París, que impulsarían a gobiernos como Inglaterra, Francia y Alemania, a crear legislaciones en los que se observan atisbos de incipientes mejoras a las condiciones de trabajo, tales como descansos, protección a mujeres y niños y una posible seguridad social (Bermúdez: 2014, 18-19), pero no sería sino hasta 1917, con el Constituyente de Querétaro que se elevaría la dignidad de la clase trabajadora a una Carta Magna.

II. 1 Modelo de Sustitución de importaciones.

Desde la posguerra, México siguió un modelo de desarrollo "hacia adentro" que permitió que el sector industrial nacional, satisficiera las necesidades del mercado interno; a este modelo económico, se le bautizó con el nombre de "sustitución de importaciones", el cual se puede definir como:

> La sustitución de importaciones (también denominado Industrialización por sustitución de importaciones) es una política comercial y económica que aboga por sustituir las importaciones extranjeras con la producción nacional. La sustitución de importaciones se basa en la premisa de que un país debe tratar de reducir su dependencia del exterior a través de la producción local de productos industrializados (Enciclopedia financiera: 2017).

Guillen Romo (2013, 34) precisa el año de 1947, como el momento en que inició la política proteccionista posrevolucionaria; gracias a restricciones cuantitativas a las importaciones, pese a la oposición que mantenía el Fondo Monetario Internacional (FMI); por su parte, la

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) apoyaba el modelo de Sustitución de importaciones.

El mismo autor, señala que los argumentos a favor de dicho modelo, se dividen en externos (efectos dinámicos esperados de las exportaciones, inestabilidad de los precios de productos básicos, el deterioro de los términos de intercambio de los países subdesarrollados y los déficits de la balanza de pagos); e internos ("el desempleo, la industria naciente, la naturaleza dinámica de la dotación de recursos y la integración de la economía") (Guillén: 2013, 35).

> En México, argumentos como los mencionados fueron utilizados durante las décadas de los cincuenta y los sesenta para aumentar las tarifas arancelarias, extenderlas a un número cada vez mayor de bienes y por último sustituirlas por restricciones cuantitativas a la importación. Así, a medida que surgían empresas nacionales o multinacionales extranjeras dispuestas a producir los bienes importados, se cerraban las fronteras para impedir la importación de dichos bienes (Guillén: 2013, 35).

Roa y Herrera por su parte, señalan que el modelo en estudio, fue un resultado necesario en América Latina, espacialmente después de que muchos países "coloniales" alcanzaron también su libertad, tras los eventos de la Segunda Guerra Mundial.

> El fracaso de la economía mundial dejó que la región se guiara bajo sus propias estrategias, lo que implicó que los países que se organizaron alrededor de la producción no tuvieran prácticamente ningún mercado hacia donde exportar sus productos. Así, América Latina se transformó desde un bastión de economía abierta tradicionalista a una fortaleza de nacionalismo económico, desarrollismo, y populismo, es decir, una alianza implícita para el desarrollo de la industria nacional que incluía a hombres de negocios, profesionales de la clase media, empleados del gobierno, y mano de obra industrial (Cruz: 2011, 49).

De acuerdo a Cruz, México indiscutiblemente manejo una economía nacionalista y cerrada entre los años 1947 hasta los años setentas, manejando diferentes instrumentos hasta que,

los cambios en el propio contexto internacional, provocaron que el modelo de Sustitución de importaciones comenzara a debilitarse, especialmente, ante los altos índices de inflación (Cruz: 2011, 52).

La aparición de un gran mercado internacional (y el inicio del proceso neoliberal, de la mano de la globalización), permitió a las economías en vías de desarrollo (como México), obtener financiamiento de bancos de países de primer mundo; sin embargo, esto acarreó consecuencias:

> Esta oportunidad representó para los países con problemas de liquidez una puerta de escape tanto de la dependencia de las empresas multinacionales norteamericanas como de las condiciones que imponían los préstamos del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial (BM). Sin embargo, en 1979 cuando las circunstancias estaban favoreciendo a los países menos desarrollados, la decisión del Sistema de Reserva Federal de EEUU (FED por sus siglas en inglés), de instrumentar una política monetaria que hiciera desaparecer la inflación de las economías estadounidense y mundial, condujo por un lado a la estanflación, y por otro lado, sumió al mundo en una profunda recesión de grandes consecuencias principalmente para los países altamente endeudados como América Latina (Cruz: 2011, 53).

Finalmente, en la última década del siglo XX, la globalización y las crisis económicas, impulsaron la apertura. En México, el endeudamiento crítico, e incluso la tragedia de septiembre de 1985, provocó reformas estructurales, de franco corte neoliberal, entre los sexenios de Miguel de la Madrid y Carlos Salinas de Gortari; los cuales derivaron en la firma del Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN).

Pero aún más importante, para el presente estudio, es que ya, para ese momento, señalaban Rolando Cordera y Carlos Tello:

> El proyecto elaborado por los patrones guarda una estrecha afinidad con los esquemas de reestructuración capitalista que hoy promueven con insistencia las cúpulas económicas –y en algunos casos políticas- del

> capitalismo avanzado y que han recibido genéricamente el apelativo de neoliberales. Por su parte, los planteamientos de los trabajadores organizados se ubican con toda legitimidad en la matriz estratégica de lo que puede denominarse un proyecto nacionalista de desarrollo, que en el caso de México tendría como inevitable punto de arranque la revitalización del discurso y de la trama jurídico-institucional a que dio lugar la revolución mexicana y que recogió en lo esencial la Constitución de 1917 (Cordera: 2002, 78).

Indudablemente, la entrada del sistema económico neoliberal, acarreó problemas diversos, y en lo que respecta al presente estudio, el área laboral no fue la excepción. Muestra de esto, puede simplemente demostrarse con la evolución del crecimiento porcentual del Salario Mínimo en México, que entre 1964 hasta 1988, variaba de entre 17% a 30%; sin embargo, con la entrada del modelo neoliberal, el crecimiento porcentual sufrió un caída de la que, hasta el momento, no se ha recuperado, presentando aumentos de un 10% en el mejor de los casos, pero es entre 0.4% a 3.9% en la mayoría de los casos (CONASAMI: 2014).

Aunado a lo anterior, Roa y Herrera, señalan que, en el caso mexicano, "se experimenta un persistente deterioro entre el crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), y la generación de empleo desde 1950 hasta la actualidad lo que ha conducido a un deterioro de la calidad de vida de la población" (Cruz: 2011, 55).

A partir de la década de los setentas, la evidencia demuestra tendencias a la baja en la actividad económica y laboral mexicana; especialmente, en los momentos de transición de un sistema a otro, en la década de los ochenta y en la depresión del 2009. La tasa de crecimiento del empleo, que durante la Sustitución de importaciones crecía casi a un 5%, ha caído hasta llegar a un 1% a inicios del siglo XXI, resaltando lo aseverado por Roa y Herrera:

> Estos resultados son los que evidencian que la economía mexicana no ha sido capaz de alcanzar, por ejemplo, los niveles de la década de los setenta, tanto en crecimiento, PIB per cápita y empleo, incluso aún con la

> apertura comercial y financiera, que en el discurso neoliberal prometieron una mejora sustancial en la expansión de la economía (Cruz: 2011, 55).

II. 2 Neoliberalismo y Estado Neoliberal.

Bajo la visión del neoliberalismo, las condiciones laborales precarias y las desigualdades deben ser mantenidas como algo necesario; por lo tanto, existe la preocupación por la falta de decisiones con coherencia y equilibrio, a favor de la sociedad. El Estado ha formado parte fundamental para la creación y mantenimiento de este régimen capitalista (neoliberal), basándose en el poder que ejerce sobre la población.

> Cada empresario capitalista procede por su propia cuenta y para su propio beneficio, en relación con un mercado de funcionamiento en parte espontaneo y ciego, en parte controlado y regulado, nacional e internacionalmente. La división técnica del trabajo en la empresa se contrapone y entrelaza con la división social del trabajo, impuesta por las exigencias del mercado y de la producción mercantil a las empresas y a quienes la integran y a la economía y la sociedad en su conjunto. El capitalismo realiza un despliegue sin precedentes del mundo de la mercancía; cumple la mercantilización total de la sociedad y el mundo. Por la fuerza de sus leyes de estructuración y funcionamiento, el capitalismo condiciona o determina el funcionamiento y el crecimiento de la producción, el mercado, la economía, la sociedad y la cultura (Kaplan: 2008, 89-90).

El neoliberalismo, no es solo un modelo económico, es un modelo que ejerce influencia en cada aspecto de la vida; que busca convertir en mercancía absolutamente todo, el trabajo se vuelve una mercancía, que deja mucha ganancia para los empleadores; la intervención del Estado en este sentido se vuelve fundamental e indispensable para seguir manteniendo tales condiciones y dicha desigualdad entre las clases sociales.

El papel del Estado bajo este modelo, tiene un papel incoherente, ya que por un lado tiene el poder suficiente para preservar dicho modelo, pero es débil, para no interferir en los asuntos relacionados con el mercado. Por lo tanto, el Estado es un instrumento que domina, para seguir preservando ese *modus operandi*; algo que indudablemente va en contra de lo que debería ser la función del Estado.

> La función del Estado, como la de todo fenómeno histórico, consiste, pues, en la organización autónomas de la cooperación social-territorial, fundada en la necesidad histórica de un status vivendi común que armonice todas las oposiciones de intereses dentro de una zona geográfica, la cual, en tanto no existe un estado mundial, aparece delimitada por otros grupos territoriales de dominación de naturaleza semejante (Heller: 1942, 213).

El Estado neoliberal va en contra del estado que proteja y salvaguarde el bienestar de la población, en materia de derechos laborales se observa la exclusión de los trabajadores, la precarización del trabajo y la reducción del Estado a una empresa, a un observador y cómplice de la creciente deficiencia en cuanto a las prestaciones sociales que debería recibir la población; y todo por atender a las prioridades económicas neoliberales.

Actualmente el mundo está regido por el neoliberalismo, por lo tanto, el Estado neoliberal, forma parte importante para que prevalezca, esto se ve reflejado en las políticas públicas implementadas, en las reformas constitucionales que se imponen y que claramente responden a intereses económicos que favorezcan a la clase empleadora. En materia laboral, en México la reforma del 2012 vino a precarizar de manera legal, las condiciones de los trabajadores, trayendo consigo la función equivoca de las políticas públicas en materia laboral.

II.3 Política pública en materia laboral.

La política laboral es aquel aspecto de la política general y de la política social en particular, que se refiere a las relaciones laborales, que pone especial énfasis en las organizaciones y situaciones de los trabajadores.

En México, el cumplimiento del artículo 123[5] constitucional, considera el derecho al trabajo decente; dicho artículo engloba todas las características que debe contener el goce de derechos laborales.

La secretaria del trabajo y previsión social, es el órgano encargado de planear, definir y aplicar la política laboral en nuestro país, abarcando todos los aspectos que encierra el derecho al trabajo digno; esta secretaria es de carácter jurídica, social y económica, por lo tanto, debe prestar atención a cada esfera, al definir y aplicar una política laboral.

> La política laboral nacional se planea, define y aplica por el Gobierno federal desde la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de su titular, como responsable, en torno a aspectos fundamentales: el empleo, el salario, los principales conflictos colectivos, la aplicación de la legislación laboral vigente, impartir justicia, salud laboral y seguridad industrial y en otras áreas relativas. Debido a la naturaleza jurídica pero también socioeconómica y la política de esos temas, la política laboral se vincula estrechamente con la política económica y social del Gobierno federal, lo mismo que con la política interior aplicada a los sindicatos y conflictos laborales (Alzaga: 2005, 1).

La política laboral debe forzosamente formar parte del proyecto de cualquier gobierno, ya que es un aspecto imprescindible según su rango jurídico; donde la postura es importante y esencial para cumplir con dichas políticas.

[5] Contiene la regulación de: la jornada laboral, la edad para laborar, días de descanso, vacaciones, embarazo, salarios, reparto de utilidades, seguridad e higiene en el trabajo, capacitación de trabajadores, huelgas, formación de sindicatos, contrato de trabajo, de las empresas, seguridad social.

La política pública y la política laboral, han invisibilizado a los trabajadores y su situación laboral; por ende se debe pensar este problema más allá de cómo lo piensa el Estado y los que sustentan el poder; ya que las políticas públicas se deben asociar directamente a las demandas que provienen de los sujetos; la no aplicación de la escucha de las demandas, trae como consecuencia que las políticas públicas se conviertan en simples proyectos asistencialistas, que se pierden en su propio discurso y no llegan a reconocer los verdaderos problemas para buscar alternativas y soluciones.

II.4 Evolución de la política laboral en México.

Para abordar el presente estudio, es necesario señalar que su análisis debe circunscribirse a las etapas liberal, social y neoliberal de la historia mexicana, ya que previo a dichas etapas, ni la planificación, ni las políticas públicas eran de observancia obligatoria, ni bien el Estado podía atenderse de acuerdo a la concepción moderna que los doctrinarios le aplican.

Lo anterior no significa que, en la época virreinal, por ejemplo, no se encontraran atisbos de protección a la esfera de la dignidad de aquellos que realizaban labores manuales, tales como las Leyes de Indias de Carlos II de 1680, cuya aplicación fue dudosa (De Buen: 2007, 125); o bien la manifestación de Morelos en Sentimientos de la Nación, que en su artículo décimo segundo reza:

> Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto (Orden Jurídico Nacional: 2016).

Es a partir del siglo XIX que el presente estudio comienza. El porfiriato se había establecido como tipo de gobierno; caracterizado por una fuerte tendencia hacia el liberalismo económico, así como por la denominada “paz porfiriana”. Había logrado mucho éxito en lo económico, pero a costa de un severo retraso en lo social, en la que grupos de

obreros y campesinos, se encontraban ante terribles abusos de élites de terratenientes y empresarios, que habían llegado hasta el punto de matarlos, a fin de sofocar cualquier indicio de rebeldía. Las huelgas de Río Blanco y Cananea que se presentaron entre 1906 y 1907, así como sus terribles eventos consecuentes, son muestra del grado al cual se habían elevado las violaciones a los derechos de los trabajadores, especialmente si se considera el "reglamento" contra el cual luchaban éstos, en el cual se imponía una jornada de trabajo de las 6:00 a las 20:00 horas, con tan solo 45 minutos de comida, prohibición de visitas, pago de útiles que se rompieran, entre otros muchos abusos (González: 1957, 511-513). La rebeldía de los obreros al reglamento, concluiría de manera sangrienta.

Tras estos lamentables hechos, Ricardo Flores Magón publicaba el "Manifiesto" en los que se retratan de manera un tanto primitiva, varios de los derechos que posteriormente se verían reflejados en la Constitución de 1917 (Bermúdez: 2014, 87-88):

A. Igualdad de salarios
B. Mayoría de trabajadores mexicanos
C. Prohibición del trabajo a menores
D. Jornada de ocho horas
E. Salarios mínimos y pago de salario efectivo
F. Prohibición de las tiendas de raya
G. Higiene y seguridad en el trabajo
H. indemnización por accidentes de trabajo

Pero antes de tan importante documento, y de la lucha armada que le dio origen, se comenzaron a observar en Veracruz y en Nuevo León, legislaciones que apuntaban a una mejora de la vida y dignidad de los trabajadores, especialmente en referencia a los accidentes de trabajo (De Buen: 2007, 126), definiéndolo como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en relación de él" (Bermúdez: 2014, 88). Sin embargo, el movimiento armado de 1910 se presentaba en el horizonte mexicano y no sería sino hasta 1916, que la discusión sobre el trabajo, volvería a la mesa de trabajo del Estado Mexicano y que se vería reflejado en la Constitución de 1917.

II.5 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

A fin de explicar las políticas públicas en materia laboral en México, es menester tomar como punto de partida tres normas que le han dado carácter y base, a saber, la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (CPEUM) y las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 con sus respectivas reformas.

En el Constituyente de Querétaro de 1916, se presentaría una importante discusión respecto al contenido del artículo 5º de la norma fundamental y el futuro artículo 123º. Contrario a lo considerado por Carranza, en el Constituyente hubo un grupo de representantes que buscó incluir en el artículo 5º (que ya observaba el derecho al trabajo) una serie de derechos proteccionistas de los trabajadores, tales como indemnizaciones, trabajo de menores, jornada de ocho horas, entre otros. Sin embargo, tras diversos debates y discusiones, se aprobaría que dicho contenido fuera insertado dentro del artículo 123º como una innovación jurídica única en el mundo, que permitiría considerar a la CPEUM, como la primera constitución político-social del mundo (Comisión Nacional para la celebración del 175 aniversario de la Independencia: 1985, 69-90). En este sentido, Néstor de Buen menciona:

> Un país sin industria, esencialmente agrícola de autoconsumo, daba un ejemplo al mundo: que no sentía la obligación de cumplir en su propia casa, donde ni siquiera había acreedores (un movimiento obrero serio) que reclamaran el pago (De Buen: 2007)

El artículo 123º permitiría que los estados pudieran legislar en materia laboral, dando lugar a algunas leyes como la del estado de Veracruz de 1918, que serviría de antecedente y base para la Federal de 1931 (Bermúdez: 2014, 94).

También en 1917, y derivado del contenido del artículo 123º de la CPEUM, Venustiano Carranza establecería por decreto la aparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no sería sino hasta 1927 que se crearía la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,

que se encargaría de conocer, atender y resolver los conflictos laborales (Bermúdez: 2014, 94).

El artículo en análisis, ha sido objeto de un total de 26 reformas constitucionales, que responden indudablemente al contexto neoliberal en el que se está inmerso; ocupando el segundo lugar después del artículo 73º de la misma norma fundante, en el siguiente orden (Cámara de diputados: 2016):

Cuadro II.1 Cronología de las reformas constitucionales del Artículo 123.

1ª 06-09-1929	14ª 09-01-1978
2ª 04-11-1933	15ª 19-12-1978
3ª 31-12-1938	16ª 17-11-1982
4ª 18-11-1942	17ª 23-12-1986
5ª 05-12-1960	18ª 27-06-1990
6ª 27-11-1961	19ª 20-08-1993
7ª 21-11-1962	20ª 31-12-1994
8ª 14-02-1972	21ª 08-03-1999
9ª 10-11-1972	22ª 18-06-2008
10ª 08-10-1974	23ª 24-08-2009
11ª 31-12-1974	24ª 17-06-2014
12ª 06-02-1975	25ª 27-01-2016
13ª 09-01-1978	26ª 29-01-2016

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Cámara de Diputados (2016).

II.6 Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus reformas.

En 1928 y a iniciativa de la Secretaría de Gobernación, se convocó a una asamblea tripartita (trabajadores, patrones y gobierno) para discutir un proyecto denominado Código Federal

del Trabajo, que sería enviado al legislativo por parte del Presidente Emilio Portes Gil; sin embargo, dicho proyecto sería rechazado, y no sería sino hasta tres años después, que surgiría la Ley Federal del Trabajo, el 18 de agosto de 1931 (Bermúdez: 2014, 95).

Dicha ley ha sido considerada como:

> Un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, que contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del derecho del trabajo. Era tan buena que regulaba y desglosaba con facilidad los principios constitucionales que reglamentaba, incluso algunas de sus partes, sirvió de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América Latina (Bermúdez: 2014, 95).

Sin embargo, en 1933, 1936, 1941 y 1944, ésta ley fue objeto de diversas reformas, especialmente en lo referente a Salario mínimo, el pago del día de descanso, procedimientos de huelga y revisión de los contratos colectivos. Así también se publicaron documentos que integrarían un cuerpo jurídico laboral:

A. Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y previsión social
B. Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje
C. Reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo
D. Reglamento de la Policía minera y seguridad en los trabajos de minas
E. Reglamento de inspección de calderas de vapor
F. Reglamento de higiene del trabajo
G. Reglamento de higiene industrial
H. Reglamento de labores peligrosas e insalubres
I. Reglamento de habitaciones para obreros
J. Ley del Seguro social
K. Para 1929, una reforma constitucional también retiraría a las entidades federativas la facultad de legislar en materia del trabajo,

pasando a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión (Bermúdez: 2014, 96).

II.7 Ley Federal del Trabajo de 1970 y su reforma del 2012.

Los cambios del país, tanto en aumento de población, tecnología, inversión de la importancia entre el campo y las manufacturas tuvo como costo la abrogación de la Ley de 1931, y la promulgación de una nueva Ley Federal del trabajo en 1970. En este sentido, Bermúdez (2014, 96) señala que lo anterior, demuestra como el Derecho del trabajo es inconcluso y en constante evolución.

La trascendencia de esta nueva Ley integra elementos como el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores INFONAVIT; así también, reconoce igualdad de derechos y obligaciones en el trabajo de las mujeres, quitando prohibiciones de horas extras, jornadas limitadas y su participación en trabajos insalubres o peligrosos. Así el 1º de mayo de 1970, una nueva legislación laboral vería la luz, con 1010 artículos, divididos en 16 títulos.

En el 2012, después de 40 años sin ser modificada, se aprueba la reforma a la Ley Federal del Trabajo; lo que para varios investigadores significó la legalización de lo que ya se llevaba a la práctica, la precarización laboral y la violación de los derechos laborales; pero además esta reforma trae consigo una contradicción, debido a la inserción del concepto de Trabajo Decente por un lado y por el otro las nuevas modalidades contractuales.

Presentada el 18 de marzo de 2012, la Iniciativa de Reforma Laboral sería promovida por integrantes del Partido Acción Nacional y Felipe Calderón Hinojosa, con la pretensión de promover aspectos relacionados con mejoras a las condiciones individuales y colectivas de trabajo, se verterían aportaciones propuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; modificándose, derogándose y adicionándose 419 de los 1010 artículos de la Ley Federal del Trabajo, quedando aprobada la nueva normativa laboral, el 13 noviembre del mismo año. Cabe señalar que se conservará integro el artículo 123 constitucional (Gamboa: 2012, 6-7).

El mismo documento aseverará que la reforma obedeció en gran medida a recomendaciones de la OCDE, así como aumentar el número de empleos para la creciente población mexicana y la calidad de los mismos (Gamboa: 2012, 7).

Así, la Iniciativa de reforma, propondría por vez primera la noción de trabajo decente dentro de la Ley Federal del Trabajo:

> Incorporar la noción de trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros, más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace referencia, es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno (Gamboa: 2012, 10).

Plasmado en el artículo 2 de dicha Ley que dice a la letra:

> Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con

beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. (LFT: 2012)

Sin embargo, la Reforma laboral de 2012, termina apuntando a modificaciones muy cuestionables a largo plazo, debido a que apuntan a una precarización de las condiciones laborales y a manera de síntesis y de una mejor comprensión, se muestran en el siguiente cuadro (STPS; 2016):

Cuadro II.2 Cuadro comparativo de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Reforma del 2012.

Ley Federal del Trabajo	Reforma laboral 2012
Art. 2.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.	Art. 2. -Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo decente en todas las relaciones laborales.
Subcontratación de personal Art. 15. - En las empresas que ejecuten obras o	*Figura de subcontratación, tercerización u outsourcing* Art. 15-A. El trabajo en régimen de

servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no disponga elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13, se observaran las normas siguientes: I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores. II. Los trabajadores empleados en la ejecución de obras y servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores similares en la empresa beneficiaria.	subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados. Arts. relacionados 15 A, B, C, D. En caso de incumplimiento, serán sancionados en términos del artículo 1004-C., hasta 5000 veces el salario mínimo.* Contrato por escrito, * Obliga a la beneficiaria de los servicios que se cerciore de la solvencia económica del contratista, * Que la contratista cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud.
Duración de las Relaciones de Trabajo Art. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.	*Duración de las Relaciones de Trabajo* Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por *temporada, de capacitación inicial* o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Subsistencia de la materia del trabajo Art. 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.	*Subsistencia de la materia del trabajo* Art. 39 y relacionados Arts. 39-A, B, C, D, E, F. * *Periodo de prueba* no mayor a 30 días o hasta 180 para el caso de los empleados a algún puesto de dirección y administración. * Relación de trabajo para *periodo de capacitación inicial*, tendrá una duración hasta de 3 meses, y hasta por 6 meses para los de dirección o administración. * Contrato por escrito. * Son improrrogables. *El periodo a prueba o de capacitación inicial, en el caso de tiempo indeterminado se computará para la antigüedad del trabajador.
Causas de rescisión de la relación de trabajo Art. 47 .- ....., sin responsabilidad para el patrón: * *Hostigamiento y acoso sexual*. * Conceptos no incluidos en la legislación actual.	*Hostigamiento y acoso sexual* Art. 47 .- .... II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, *en faltas de probidad u honradez*, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o *en contra de clientes y proveedores del patrón*, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; VIII. Cometer el trabajador *actos*

	inmorales o de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; * Puede ocurrir de parte del patrón o del trabajador. * Imputable multa al patrón, recisión de la relación laboral al acosador u hostigante e indemnización al afectado.
Aviso de la Recisión Art. 47.- ..... El patrón deberá dar al trabajador *aviso escrito* de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso *deberá hacerse del conocimiento del trabajador*, y en caso de que *éste se negare a recibirlo*, el patrón dentro de *los cinco días* siguientes a la fecha de la rescisión, *deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva*, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. *La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado*	*Aviso de recisión* Art. 47. El patrón deberá *dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente*, dentro de los *cinco días hábiles* siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador. En relación al párrafo que antecede, *el patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado.* La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente. ... El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los

	trabajadores domésticos.
Indemnización o reinstalación Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.	*Indemnización o reinstalación* Art. 48 .- .....Reinstalación o indemnización..... Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que *se le paguen los salarios vencidos computados* desde la fecha del despido hasta por un *período máximo de doce meses*, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior. Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, *se pagarán también al trabajador los intereses* que se generen *sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago*. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.
Indemnización	*Indemnización*

Art. 50.- . Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y * No se contempla el pago de intereses.	Artículo 50. ... I. a II. ... III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en *el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses*, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.
Sindicatos de patrones Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser: I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.	*Sindicatos de patrones* Art. 361.... I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas; y III. Industriales, los formados por patrones de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas.
Registro sindical Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste. Art. 364 Bis.. NO existe.	*Registro sindical* *Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical.*

Actividades de la Directiva de los Sindicatos. Artículo 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.	*Actividades de la Directiva de los Sindicatos*. Art. 373.- Directiva de los sindicatos: •Rendición de cuentas de la admon. Del patrimonio sindical, cada seis meses. * Ingresos por cuotas sindicales. •Otros bienes. •Destino de ingresos y admon. de bienes. •Entrega de copia a cada uno de los trabajadores, dentro de los 10 días siguientes a su presentación. •Con más de 150 miembros, los resultados de la admon., serán dictaminados anualmente por un auditor externo. (NO APROBADO) •Información difundida por cualquier medio, como aviso para miembros del sindicato y trabajadores.
Condiciones de trabajo Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.	*Condiciones de trabajo* Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de origen étnico, nacionalidad, género, *preferencia sexual*, edad, *discapacidad*, *condición social*, religión, doctrina política,

	opiniones, estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley. Artículo 56 Bis. Los trabajadores deberán *desempeñar labores o tareas conexas* o *complementarias a su labor principal*, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (2016).

Una forma de pago prevista por la ley es el pago por hora, ahora se indica de manera expresa. De esta manera se prohibiría que el trabajador gane en una jornada menos de un salario mínimo diario. Por lo tanto, si un trabajador labora menos de una jornada completa (ocho horas) no se fraccionará el salario mínimo, sino que recibirá, al menos, el equivalente al salario mínimo diario.

Así también se eliminó la denominada “Cláusula de exclusión” arma principal de los sindicatos con los que obligaban a las empresas a que todos los trabajadores fueran sindicalizados.

CAPITULO III. La seguridad social y el establecimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La peor lucha, es la que no se hace.
Karl Marx.

En este capítulo se analizará el desarrollo de una de las instituciones de seguridad social más importantes de México: el Instituto Mexicano del Seguro Social. No sin antes, hacer un recorrido de los antecedentes, de la Seguridad social, así como la historia de la Seguridad Social en México, que le da vida al IMSS.

En este desarrollo, se encontrará una de las máximas expresiones de triunfo de los movimientos obreros, que es el Contrato Colectivo de Trabajo. En sus inicios el Contrato colectivo, no fue aceptado por los empresarios, porque era razón para darles mayores derechos laborales a los trabajadores, pero a través de las manifestaciones y luchas constantes, se impuso.

México no fue la excepción, debido a que ya se manejaban los contratos colectivos, sin que estuvieran asentados legalmente; y es hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, que se habla de ellos literalmente y se dan las bases necesarias para la celebración de los mismos.

Finalmente, el IMSS como defensor de la seguridad social de los trabajadores, busca ser candil de su casa, al celebrar un contrato colectivo de trabajo con el representante sindical de sus trabajadores, que es el Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social.

III.1 Breve historia de la Seguridad Social en México.

Retrocediendo en la historia, se pueden encontrar antecedentes de lo que pudiera llamarse desde una visión más amplia, la Seguridad Social; en la Colonia, el Obispo Vasco de Quiroga, debido a la pobreza y desorden que observó, funda los hospitales-pueblos; en estos se da el cuidado del ser humano, y se ocupaban: “del vestido limpio, de gusto y

honestidad; la recreación adecuada, con reuniones serenas y rectas; la asistencia médica inmediata; la pérdida de los vicios y el aumento de las virtudes" (Cárdenas: 2004, 100).

> Nunca pensó Vasco que, delante de su tiempo, dentro de su valiosísima obra se anticipaba a lo que, como conquista revolucionaria de nuestra época —quizá venida a menos cuando se le ha deteriorado— llamase seguridad social, si ésta en su concepción más exacta coincide con "la protección permanente que asegura la satisfacción de las necesidades vitales de cualquier sujeto", es decir, atiende las múltiples contingencias de la vida individual, familiar y comunal dentro de los niveles de vida social, económica y cultural, en una doble meta que no es otra sino la de proteger al hombre contra los riesgos de incapacidad, que lo colocan en condiciones de vida y de trabajo incompatibles con sus exigencias biológicas, y de promover al mismo hombre en sus niveles laboral, educativo, de salud y de cultura (Cárdenas: 2004, 100).

Posteriormente, después de largo tiempo, en la etapa del Porfiriato, se dio el crecimiento de la industrialización y con ello la clase trabajadora seguía requiriendo de un régimen de seguridad social, que no existía; por ende, después de movilizaciones sociales, en el Estado de México se proclama la *Ley de Accidentes de Trabajo* en 1904 y posteriormente en Nuevo León nace la *Ley sobre Accidentes de Trabajo* en 1906.

Ahondando en esta etapa, se debe tomar en cuenta que, aunque los trabajadores industriales recibían mejores salarios, comparado con los campesinos; la vida de los primeros tampoco era cómoda, "en pueblos donde habitaban, había pocas escuelas y un solo doctor. También era común que, si un trabajador se enfermaba o moría, no recibiera ningún tipo de ayuda y su familia quedara sin protección" (2011, 1), además los trabajadores no tenían manera de defenderse en el trabajo, ya que no se permitía la organización sindical.

Las condiciones laborales eran insoportables y los movimientos sociales no tardaron en surgir, con la exigencia de mejorar el trato, las condiciones, los derechos laborales de cada

uno de los trabajadores. El gobierno buscaba mantener la paz por medio de la represión, por ejemplo, “el pueblo maya del este de Yucatán tomó las armas en 1847 y no pudieron derrotarlos hasta 1903. En sonora, los indios yaquis se enfrentaron al gobierno en diferentes batallas hasta 1909. También en chihuahua, en un pueblo llamado Tomóchic, en 1891, un centenar de colonos resistió durante semanas los ataques de 1200 soldados” (2011, 3).

Pero uno de los principales movimientos en 1906, fue la huelga de Cananea, donde un grupo de trabajadores de la *Consolidated Cooper Company*, al demandar mejores salarios y jornadas laborales justas, comparándose con los trabajadores de Estados Unidos; alzaron la voz convocando a huelga, esta es considerada por algunos investigadores, la más grande en el sector minero; lamentablemente Díaz permitió la entrada de grupos norteamericanos y estos arremetieron en contra de los huelguistas, provocando la muerte de algunos de ellos; tanto fue el impacto de este acto que se considera es el inicio de la revolución mexicana.

Ante un régimen envejecido, con problemas en el área política, económica y social, se da la revolución mexicana, un movimiento que busca el término del régimen de Porfirio Díaz; aunque los movimientos más fuertes se dan en el campo, en la ciudad existen movimientos por parte de los trabajadores que sin duda definieron la relación de la clase trabajadora con los tomadores de decisiones. Un ejemplo fue la ciudad de México, donde nace la Casa del Obrero Mundial, en 1912, actuando “como una central sindical que coordinara las acciones de los trabajadores y que aprovechó la desaparición del poder del Estado, que encabezó por treinta años el general Porfirio Díaz, para transformar las viejas organizaciones mutualistas en sindicatos y para organizar huelgas exigiendo mejoras laborales” (Ribera: 2002, 4).

Durante el mandato de Madero, la casa abarco más actividades y fue centro de coordinación, para la clase obrera, apoyo la creación de sindicatos y la realización de huelgas. Se observó también la creación del Departamento de Trabajo, “sin embargo ni estas instancias gubernamentales, ni la Convención Obrera de 1912 entre industriales y obreros del ramo textil, en que el Departamento del Trabajo intervino para hallar una fórmula de justicia que rija las relaciones entre el capital y el trabajo, lograron satisfacer las demandas producto del descontento obrero” (Ribera: 2002, 10).

Así las posturas poco firmes respecto a reformas laborales, a través de los años, llevan al nacimiento en 1917 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde son reconocidas las garantías sociales y los derechos laborales; y es aquí donde la seguridad social toma importancia, plasmándose en el artículo 123, estableciéndose una jornada laboral justa, días de descanso, salarios, otorgar vivienda, la seguridad e higiene en el trabajo, apertura de cajas para seguros y protección de la invalidez, etcétera. Específicamente se encuentran las bases mínimas de la seguridad social, en el artículo 123, sección B fracción XI:

> **XI.** La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
>
> **a)** Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
>
> **b)** En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
>
> **c)** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
>
> **d)** Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

> **e)** Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
>
> **f)** Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos (CPEUM: 2016, 134-135).

En un proceso deductivo, después de la Constitución, la ley que rige de la misma forma la seguridad social, es la Ley Federal del Trabajo, en donde cada una de sus partes representa los derechos laborales, y refleja en su totalidad la seguridad social; sin embargo, después del decreto presidencial de 1943, se crea la ley que le da vida a la institución que se encargarían de la vigilancia y cumplimiento de los derechos relativos a la seguridad social, se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

III.2 La Ley del Seguro Social y el nacimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El IMSS sin duda, es el organismo que regula la atención en materia de seguridad social, abarcando la salud y la protección social de los mexicanos; es la institución que se encarga de velar por la seguridad social, administrando recursos que dan estabilidad y tranquilidad tanto a los trabajadores que se retiran, como a los trabajadores activos y sus familias; además de que también se adentra al ámbito de la investigación y práctica de la medicina, tomando la batuta en América Latina.

> Como una perspectiva de la capacidad de atención en la salud y protección social de los mexicanos, el Instituto, tan sólo en un día al

> concluir la jornada, los médicos y enfermeras del IMSS, habrán realizado: alrededor de 4 mil intervenciones quirúrgicas, 450 mil consultas y atendido más de 1,250 partos (IMSS: 2016, 4).

El IMSS nace el 19 de enero de 1943, y es uno de los organismos que tiene una composición tripartita igualitaria "por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal" (IMSS: 2016, 16). Ese mismo año, el 6 de abril, surge el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) y se ha constituido como la "Organización sindical" más grande en México.

En sus inicios el Instituto solo atendía a trabajadores y no incluía a los familiares, pero es a partir de 1949 que la protección se extiende no tan solo al trabajador, sino también a sus familias; asimismo con el paso del tiempo el IMSS fue tomando terreno y tuvo que responder rápidamente a las demandas de los trabajadores, así se empiezan a construir las clínicas, edificios para oficinas y hospitales propios, que evitaría el pedir prestados a otras dependencias.

Debido a la gran actividad del Instituto, en 1952 la Conferencia Interamericana de Seguridad social, "organismo internacional que agrupa a las instituciones de seguridad social del continente americano" (IMSS: 2016, 21), decidió que su cede se quedara en México.

Conforme pasaron los años, el IMSS se fue consolidando y extendiendo su sistema, por lo tanto, en el ámbito financiero logro consolidarse y busco un "concepto integral" de la seguridad social. Con la promulgación de la Ley de Seguridad Social de 1973 el IMSS logra dar prestaciones como las guarderías para hijos de trabajadores afiliados al mismo.

En 1979, el gobierno en turno, decide que el Instituto ofrezca sus servicios a los más necesitados, creándose el programa IMSS-Coplamar, que posteriormente se denominó IMSS-Solidaridad y finalmente en el año 2002 trascendió a IMSS-Oportunidades. "El Programa IMSS-Oportunidades, financiado con recursos del Gobierno Federal y

administrado por el IMSS, atiende a casi once millones de personas en condición de pobreza extrema y marginación en zonas rurales del país" (IMSS: 2016, 30).

Con el fin de fortalecer la capacidad de atención y protección de las prestaciones sociales y los servicios de salud, en 1995 surge la nueva Ley del Seguro Social; dentro de esta Ley se enuncia la creación de las cuentas individuales para el retiro y esta actividad es proporcionada por las Administradoras de Fondos para el retiro (Afores), que han sido un dolor de cabeza en términos de la administración de los recursos económicos, que pertenecen a los trabajadores, debido a todo el trabajo realizado por años.

En la misma ley de 1995, también se crea el Seguro de Salud para la Familia, que tiene la finalidad de atender a los trabajadores no asalariados y sus familias, teniendo derecho a los servicios médicos y otras prestaciones; también se extiende el derecho a guarderías, de las madres trabajadoras rurales.

Es importante señalar, que existió un parteaguas para los trabajadores entre la Ley del 73 y la del 95, debido a que ahora, estos se dividen, a partir de su entrada a trabajar, entre una ley y otra; los que pertenecen a la Ley 73, todavía tienen derecho a pensión mensual hasta el día de su muerte y los que entran a trabajar en la Ley del 95, ya no tienen derecho a pensión mensual, solamente se obtiene un pago único por jubilación, que es otorgado por las AFORES.

En la actualidad, rige la Ley del Seguro Social de 1995, con sus respectivas reformas a lo largo de los años, y en esta Ley queda plasmado en el Artículo 2, que define lo que es la Seguridad Social:

> La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo

> cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (LSS: 1995, 1).

También queda claro que el Organismo encargado de la organización y administración del Seguro Social será el IMSS, que cabe resaltar es un organismo público descentralizado[6]:

> Artículo 5. La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo (LSS: 1995, 1).

Por lo tanto, el IMSS como organismo encargado de prestar los servicios de seguridad social, busca brindar la atención en 3 rubros fundamentales: "reducir los tiempos de espera en la atención, brindar un trato cálido y lograr el surtimiento completo y oportuno de las recetas médicas" (IMSS: 2016, 43).

Estos 3 rubros, basados en su visión institucional: "La visión del Instituto es cambiar para ser un IMSS más seguro y más social. Un IMSS que sea reflejo de la aspiración colectiva de una nación que desea vivir mejor". Y su misión que es: "La misión del IMSS es ser el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, para todos los trabajadores y trabajadoras y sus familias" (IMSS: 2016, 1).

---

[6] La Administración Pública Federal se divide, de acuerdo al Artículo 90 Constitucional en 2: 1.- Administración Pública Descentralizada, que serían las Secretarias de Gobierno, la oficina de la presidencia, Consejería jurídica y presidencial y la Procuraduría; 2.- Administración Pública Paraestatal, que se divide en: Desconcentrada, Empresas de participación estatal mayoritaria, Empresas productivas del Estado, Fideicomisos públicos y Descentralizada; esta última a la que pertenece el IMSS, se caracteriza por tener personalidad jurídica y patrimonio propios, en otros términos, que no depende de ninguna secretaria, como por ejemplo, la Secretaría de salud, por lo tanto, el IMSS maneja sus propios recursos y patrimonio.

Según la Ley del Seguro Social, existe un régimen obligatorio, esto quiere decir, que todos los trabajadores que estén asegurados, tendrán derecho al siguiente grupo de seguros, que se basan en los 3 rubros anteriores:

> Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:
>
> I. Riesgos de trabajo;
>
> II. Enfermedades y maternidad;
>
> III. Invalidez y vida;
>
> IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
>
> V. Guarderías y prestaciones sociales (LSS:1995, 4).

Cada uno de estos 5 grupos de seguros, abarcan las prestaciones laborales, los derechos de los trabajadores que están asegurados por los patrones; el IMSS es el encargado de vigilar que se cumplan en las diferentes empresas, en sus áreas de trabajo y en la vida cotidiana.

Se debe resaltar que, el IMSS tiene 2 facetas o 2 caras; la primera es como administrador, procurador y vigilante de que los patrones acaten la Ley de Seguro Social, tanto en la adecuada gestión y administración de las contribuciones y recursos financieros, como en proporcionar las prestaciones para con los trabajadores asegurados; y en segundo lugar como patrón, teniendo sus propios trabajadores, que están regidos bajo la misma Ley, además de la celebración de su propio contrato colectivo de trabajo con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Y es deber de la presente investigación, analizar la segunda faceta, que es el análisis del IMSS como patrón, el como la institución se comporta con sus propios trabajadores; considerando los embates que ha presenciado a lo largo de su vida como institución; se ha dicho que el IMSS pasa por una crisis financiera, causada principalmente por el pago de pensiones, aunque no toman en cuenta la corrupción que se vive dentro y los recortes presupuestales que se hacen año con año; es por ese motivo que el IMSS ha tomado

decisiones para controlar esa crisis, por medio de propuestas como ampliar la jubilación de sus trabajadores, la privatización de ciertas ramas de la institución y más recientemente en Puebla, la reconfiguración de sus trabajadores de intendencia y la contratación de otros bajo otra categoría, donde se observan cambios en los requisitos de entrada y otros más, que salen a relucir en entrevistas realizadas, debido a que en el contrato colectivo de trabajo, aun no se refleja por escrito.

Se ha mencionado, en repetidas ocasiones, un contrato colectivo de trabajo, sin embargo, antes de entrar al estudio del contrato IMSS-SNTSS, es necesario conocer, que es lo que fundamentalmente contiene un Contrato Colectivo de Trabajo y como está regido.

III.3 Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, dentro de la estructura capitalista, es el logro más importante que han alcanzado los trabajadores asalariados. Significa mejoras en las condiciones de trabajo, tomando en cuenta el contexto político y económico. "En tal sentido puede decirse que el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) es un triunfo de la clase obrera que estuvo vedado durante muchísimos años, al igual que el sindicato y la huelga" (Lóyzaga: 2012, 469).

Históricamente, la clase empresarial se ha resistido a cualquier mejora en las condiciones laborales de los trabajadores y con el nacimiento del CCT no fue la excepción; sin embargo, al pasar el tiempo, este fue aceptado paulatinamente, ya que se dieron cuenta que el CCT también representaba estabilidad en las empresas, con todo el antecedente de las huelgas.

El CCT tiene sus antecedentes en la Edad Media, aunque no como se conocen ahora:

> Como consecuencia del cambio de actitud de los maestros dentro del gremio, que no se comportaban ya como paterfamilias dentro de los talleres, los compañeros formaron asociaciones en diversos periodos del

> régimen gremial entrando en pugna con aquellos. La lucha de clases había entrado en efervescencia, los propietarios de aquellas pequeñas empresas deseaban mayores regalías; los compañeros, por su parte, exigían acatamiento tanto de sus derechos como a sus "condiciones de vida y trabajo". De esta manera, se suscribieron pactos entre las partes citadas. El Estado protegía, en última instancia, a la corporación y le permitía "que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices; los viejos pactos de la edad media nacieron como nuestros contratos colectivos, a iniciativa de los hombres que vendían su trabajo" (De la Cueva; 1960, 471).

Sin embargo, estos documentos solo se creaban y quedaban ahí de manera formal, se debe recordar que a la par, en Francia, existen otros instrumentos, como el *Código Civil Francés* y la *Ley Le Chapelier* de 1791, donde se proscriben las asociaciones gremiales, la libertad de asociación.

En Inglaterra el CCT se crea y la oficina Internacional del Trabajo lo reconoce, "ya que de acuerdo a De la Cueva, diversos tratadistas consideran que el primer pacto se logró en 1862, por los tejedores de lana en ese país" (Lóyzaga: 2012, 472). En esa época, el documento que existía era el *reglamento de trabajo*, el cual contenía las condiciones laborales como, por ejemplo, días de descanso, salario, la jornada, etcétera; por lo tanto, el CCT surge con la finalidad de terminar con los abusos que contenían estos reglamentos individuales.

Para finales del siglo XIX, países como Francia, dan gran impulso a los contratos colectivos, se empiezan a ver como algo natural. "Lo que regulaba y regula hoy todavía en realidad era y sigue siendo una pequeña lucha de clases dentro de un microcosmos que empezaba a crecer, en donde la parte débil y explotada entendía en ese pequeño universo la sentencia inevitable para que la clase obrera lleve a buen puerto sus aspiraciones" (Lóyzaga: 2012, 481).

Adentrándose en la historia mexicana, se debe situar en la Independencia, donde la época de la prohibición quedaba atrás; un grupo de obreros se da a la tarea de realizar un proyecto con consecuencias laborales, que sin duda para investigadores como Víctor, representa un antecedente de los Contratos Colectivos: " el gran Círculo de Obreros dio a conocer un proyecto de Reglamento General para regular el orden de trabajo en las fábricas unidas del valle de México, posiblemente fue el primer intento por lograr un contrato colectivo en nuestro país" (Víctor: 2005, 313). En otros lugares como Hidalgo, en 1875 se firma un convenio de condiciones laborales colectivas, es la industria minera.

A la par de dichos contratos, el sindicalismo se vuelve cada vez más importante, a partir de la revolución mexicana, uno de los principales antecedentes de movilización obrera fue en Cananea, donde los obreros buscan la negociación colectiva, para obtener mayores derechos laborales, como la regulación de la jornada laboral y la regulación del salario (pedían ganar 5 pesos); además de la búsqueda del respeto como personas trabajadoras, a lo cual, exigían "cambiar a algunos de los capataces americanos que por su odio al pueblo mexicano trataban de una manera muy dura a los […] trabajadores que dependían de su mando" (Cardoso: 1980, 124).

Un aspecto importante que se debe considerar, es que la mayoría de las ocasiones, se dan las acciones gubernamentales y sociales, antes de una reglamentación jurídica que las regule; es el caso de los contratos colectivos, poniendo de ejemplo, el pacto entre Venustiano Carranza y la Casa del Obrero Mundial, en Veracruz y Tamaulipas.

> Resulta importante hacer referencia al proyecto elaborado en Veracruz por el Departamento Consultivo denominado Ley Reguladora del Contrato de Trabajo, cuya autoría se imputa a Rafael Zubarán. Este proyecto, de abril de 1915, estuvo inspirado en los códigos de Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, España, Estados Unidos e Italia y fue modelo de la legislación de Yucatán y Coahuila (Leal y Villaseñor: S/F, 340).

Dicho proyecto, es importante, debido a que contiene las aspiraciones de los trabajadores asalariados. Según Legal y Villaseñor (344), el contrato colectivo fija las condiciones para la contratación, y por consiguiente es aceptado por los patrones, debido a su gran virtud de convertir la huelga, en movimientos pacíficos que atañen a las relaciones laborales y por lo tanto, facilita la conciliación y arbitraje.

Para contratar, sería entonces necesario, contar con una organización legal, que hiciera los trámites correspondientes para registrarte y que cuente con los requisitos de representación y constitución. En Veracruz, en 1915, la Ley de Agustín Millán, "aplicó una sanción consistente en una multa a la empresa o patrón que se opusiera a negociar con los sindicatos la contratación colectiva. De ahí se desprende que los sindicatos puedan reivindicar la capacidad de requerir la celebración de un contrato colectivo" (De la cueva: 1960, 478).

Más adelante, en 1918, es creada la *Ley del Trabajo en Veracruz*, según Climent (2002, 96) desde un enfoque contractual, serian acuerdos entre patrones y empleados, donde se plasmarían las condiciones de trabajo, quedando este como un antecedente.

En la Carta Magna, en el artículo 123, no se encuentra de manera literal la entrada en vigor y la regulación del Contrato Colectivo de Trabajo, hasta la fecha esta sigue siendo una omisión, por demás importante y que ha traído consecuencias, tanto en los años subsecuentes a la entrada en vigor de la constitución, como en la actualidad y diversos sectores jurídicos afirmaron "que no era obligatorio para los empresarios su celebración, porque el precepto no lo había incluido entre las garantías sociales" (De la cueva: 1960, 748).

Sin embargo, en la introducción del artículo 123, queda plasmada la reglamentación colectiva de trabajo, donde entra el Contrato Colectivo y todo contrato de trabajo. Al surgir la Ley Federal de Trabajo, como Ley derivada del artículo 123 constitucional, se observa como en su contenido, se plasma en específico el derecho a celebrar un Contrato Colectivo.

III.4 Contrato Colectivo de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) es un contrato que regula las relaciones de trabajo entre los empleadores y los trabajadores, sin embargo, se observa que el convenio se celebra entre los patrones y los sindicatos de los trabajadores (surgen los sindicatos como representantes), la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, señala:

> Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (LFT: 2015, 85).

Tomando como base, los derechos mínimos que otorga la Ley Federal del Trabajo; este tipo de convenio, contiene las condiciones de trabajo que estarán vigentes en un tiempo determinado, con las cuales estarán de acuerdo los patrones y los empleados; así mediante estos contratos, se intenta materializar la justicia social.

Cuando el patrón otorgue trabajo a empleados miembros de un sindicato, queda obligado a la celebración de un Contrato Colectivo, según el artículo 387:

> El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo (LFT: 2015, 85).

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, se debe hacer triplicado, para poder entregar una copia a cada una de las partes (patrón y sindicato), además de una copia para la Junta de Conciliación y Arbitraje o a Junta Federal o Local, según sea el caso; el contrato quedará vigente a partir de la fecha y hora, en la que se presente el documento.

El artículo 391 es esencial, para la celebración del contrato colectivo, en este se plasma las partes que debe contener el documento, para poder celebrarlo:

> El contrato colectivo contendrá:
> I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
> II. Las empresas y establecimientos que abarque;
> III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
> IV. Las jornadas de trabajo;
> V. Los días de descanso y vacaciones;
> VI. El monto de los salarios;
> VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
> VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
> IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
> X. Las demás estipulaciones que convengan las partes (LFT: 2015, 86).

Lo anterior, queda afianzado aún más con lo dispuesto en el artículo 393 (LFT: 2015, 87) “no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales”; queda entendido que, al contrato celebrado, no puede por ningún motivo, faltarle el tabulador de salarios, la jornada y los días de descanso. Además, el contrato colectivo jamás podrá contener menos derechos, que los contratos vigentes en la empresa.

Otro aspecto importante, es el señalado en el artículo 395, donde solamente los trabajadores sindicalizados, tendrán los derechos estipulados en el contrato colectivo, quedando fuera los trabajadores que no formen parte del sindicato.

> En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión (LFT: 2015, 87).

Se ha observado el desarrollo que ha tenido el Contrato Colectivo, por lo tanto, es menester que en el siguiente apartado se conozcan las características del Contrato Colectivo de Trabajo que se celebra entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, como representante de todos los trabajadores que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social, como parte contrayente.

III.5 Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que celebran el IMSS-SNTSS, es un contrato por tiempo determinado, que es revisado cada 2 años. El procedimiento inicia cuando el sindicato muestra las principales demandas de los trabajadores en un pliego petitorio que entrega a la administración del Instituto, posteriormente se comienza con la negociación y finalmente se eligen los términos que regirán las relaciones laborales, en los siguientes dos años.

Las reformas laborales que se han creado en la legislación nacional, han nacido bajo las condiciones del modelo neoliberal que impera, el cual favorece a la flexibilización laboral; en el 2012 se dio la mayor reforma en mucho tiempo, que dio paso a la violación legal de los derechos laborales. Sin embargo, los tiempos que se requieren para la entrada en vigor de dichas reformas, no son los mismos para la legislación secundaria, como son los Contratos Colectivos de Trabajo, se observa que el proceso de precarización legal en estos

es más lento, en comparación con las actividades cotidianas de los trabajadores, donde se encuentra el desamparo de hecho.

III.5.1 Contratos Colectivos anteriores al 2015.

Los cambios en el Contrato Colectivo de trabajo se han realizado lentamente en comparación con las reformas laborales que se han producido en La Ley Federal del Trabajo. Se han retomado 3 contratos colectivos anteriores al vigente: Contrato Colectivo de Trabajo 2007-2009, Contrato Colectivo de Trabajo 2009-2011 y Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013; ya no se tomó en cuenta el Contrato Colectivo 2013-2015, debido a que se analizará en el siguiente apartado, porque este presenta modificaciones importantes respecto al CCT 2015-2017.

En una revisión realizada a los CCT del 2007 al 2011, prácticamente no se encontró ninguna modificación, tampoco se encontró alguna discusión respecto a los lineamientos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores del IMSS. Sin embargo, el CCT 2011-2013 vivió las grandes reformas que se realizaron en el 2012, donde los trabajadores IMSS, se manifestaron en contra de cualquier cambio en el CCT.

Las manifestaciones en contra de los cambios que traerían la violación de sus derechos laborales, está basada en la desconfianza que existe por parte de los trabajadores hacia su sindicato y la principal demanda era contra “la privatización del IMSS y la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo” (Pérez: 2012, 44). Estos cambios se darían a cambio del control sindical por parte de Valdemar Fragoso (Dirigente sindical del IMSS).

Sin embargo, el Sindicato desmintió dichas acusaciones por medio del boletín de prensa: *Se suma Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social a amparo contra reforma laboral* (2012), donde señala que el SNTSS decide sumarse al amparo contra la Reforma Laboral promovida por otras organizaciones sindicales como la CTM y UNT, debido a que va en contra de los derechos laborales de los trabajadores:

> Decidimos sumarnos (a este amparo) porque no convalidamos los cambios en la Ley Federal del Trabajo. Consideramos pertinente hacer un frente común y dejar un precedente legal. Exigimos, en nuestro caso, respeto a la relación contractual que por más de 69 años hemos mantenido con el Instituto Mexicano del Seguro Social (SNTSS: 2012).

Con este amparo, el secretario del SNTSS Vallejo Barragán buscó apaciguar las manifestaciones, dejando claro que las nuevas formas de contratación marcados en los artículos 153 A, B y C de la Ley Federal del Trabajo, fomentan la inestabilidad en el mercado de trabajo, por lo que los derechos de los trabajadores no cambiarían en el Contrato Colectivo de Trabajo.

> Los derechos laborales de los trabajadores del Seguro Social no están en riesgo ni tampoco la de las futuras generaciones. Nuestro Contrato Colectivo de Trabajo es muy claro y ahí se establecen las normas que rigen nuestra relación laboral con el Instituto desde hace casi siete décadas (SNTSS: 2012).

Con estas declaraciones, acciones y con la revisión del CCT 2013-2015, queda claro que no se hicieron modificaciones profundas, cuestión que si ocurriría en el CCT 2015-2017 respecto al anterior.

III.5.2 Contrato Colectivo 2015-2017.

Entró en vigor en octubre de 2015, después de la revisión entre el IMSS y el SNTSS en abril del 2016. En la declaración, se observa la búsqueda de un acuerdo que cumpla con las expectativas de los trabajadores y así se fortalezca la relación con la Institución, todo esto con base en la Seguridad Social.

También se reconoce, que la Institución y sus trabajadores son los *férreos defensores* de la seguridad social en el país; estas palabras son esenciales, debido a que el IMSS como institución es la encarga de velar por la seguridad social de los trabajadores de las empresas

afiliadas; sería atroz que sus propios trabajadores carecieran de dicha seguridad social, que para la institución representa el "pilar de estabilidad, concordia y desarrollo nacional, instrumento de redistribución de la riqueza nacional y promotor de la justicia social conforme a los nobles e irrenunciables principios de solidaridad, equidad e integridad que le dieron origen" (CCT: 2015, 3).

Uno de los objetivos principales, por los cuales se crea este contrato colectivo, es con el afán de preservar al IMSS como la gran fuente de trabajo que es, pero al mismo tiempo se busca la negociación para contribuir a la fortaleza financiera (es el discurso que maneja el Instituto); además de que se firma con la finalidad de obedecer y hacer cumplir la Ley.

> Instituto y Sindicato reconocen la necesidad del trabajo conjunto, a favor de la cultura de calidad, que modifique esquemas tradicionales y cambie paradigmas, que al propio tiempo que estimule y reconozca a los trabajadores como actores principales de este proceso, fomente la apertura y mejora de los procesos del servicio, que hagan posible ofrecerlo con la más alta oportunidad y calidad. Así, la calidad está cimentada en la participación, conjunta y coordinada, de trabajadores y funcionarios que día con día llevan a cabo las tareas conducentes para brindar seguridad a través de los servicios institucionales (CCT: 2015, 4).

El CCT 2015-2017 está divido en 6 secciones:

1. Contrato Colectivo de Trabajo.
2. Tabulador de Sueldos base.
3. Profesiogramas.
4. Catálogos.
5. Reglamentos.
6. Convenio adicional para las jubilaciones y pensiones de los trabajadores de nuevo ingreso 2005-2007.

Dentro de la primera sección *Contrato Colectivo de trabajo*, se encuentran las definiciones y los artículos que regirán a las partes; se observan las obligaciones y derechos tanto de los trabajadores, como del Instituto; como el tipo de contratación, la nómina, jornadas, horarios, licencias, permisos, descansos, precisión social, enfermedades generales, riesgo de trabajo, salario, capacitaciones, adiestramiento, jubilaciones, pensiones, sindicato, prestaciones varias, entre otras.

En la sección de *Tabulador de sueldos base* se encuentran los sueldos mensuales de acuerdo a las horas laboradas y al profesiograma, que se hallan agrupados: Grupo de profesionales, de administrativos, intendencia, lavandería, conservación, servicios de nutrición y dietética, transportes, centro de seguridad social para el bienestar de la familia, categorías polivalentes para clínicas y hospitales, unidades médicas de campo, centros vacacionales, operación de velatorios, trabajadores de IMSS-PROSPERA.

En la sección de *catálogos*, se encuentran los requisitos para ocupar plazas del tabulador, el catálogo de relaciones de mando de todas las categorías y el catálogo de movimientos escalafonarios.

En la sección *reglamentos*, se encuentran estos como normatividad más específica, que se deriva de la primera sección *Contrato Colectivo de Trabajo*, entre los que destacan: reglamento de bolsa de trabajo, reglamento de capacitación y adiestramiento, reglamento de escalafón, reglamento de guarderías para hijos de trabajadores IMSS, reglamento de infectocontagiosidad y emanaciones radioactivas, entre otros. Y finalmente la última sección consagra la legislación para las jubilaciones y pensiones.

El CCT 2015-2017 sufrió modificaciones, así como algunos de los artículos de los Reglamentos que rigen la Institución. Una de las principales manifestaciones que surgieron a principios del 2015, es respecto a la creación de la cláusula 12 Bis en el CCT, donde se "excluirían de dicho contrato a los nuevos trabajadores del IMSS" (Muñoz: 2015, 39).

El IMSS y el SNTSS firmaron un acuerdo donde los nuevos trabajadores a partir del 2012, quedarían excluidos del CCT, por lo que no tendrán derecho a jubilarse por medio del IMSS; el debate surge, porque los trabajadores aseguran que la creación de la cláusula 12 Bis, tiene efecto sobre todos los trabajadores nuevos y no solo sobre los de confianza A y B, dicha cláusula reza:

> Los trabajadores clasificados de confianza A y B, que inicien labores a partir de la vigencia de esta cláusula, quedarán excluidos, de conformidad con lo previsto en los artículos 184 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, de las condiciones laborales estipuladas en el presente contrato colectivo (Muñoz: 2015, 39).

Queda claro que a la letra, solo se aplicara a los trabajadores de confianza A y B, sin embargo, la inconformidad posterior es porque los de confianza B según el CCT, también son sindicalizados y hacen carrera institucional, y que por sus estudios y experiencia son acreedores a puestos directivos; estos a raíz de la firma del acuerdo quedarán desamparados.

El Director General del IMSS González Anaya, desmintió que en la cláusula 12 Bis se incluyan trabajadores de confianza B, aclara que solo incluye a personal "confianza A con puestos de mando y administrativos… no están incluidos trabajadores de confianza B, que son del área médica, de base y sindicalizados…" (Cruz: 2015, 22). Anaya asegura que es respetuoso del CCT y que la finalidad de la cláusula 12 Bis es la de diferenciar a los trabajadores de confianza A, ya que tienen mayor rotación que los demás trabajadores.

Cabe resaltar que en el CCT 2015-2017 no se encuentra ninguna cláusula 12 Bis, se espera que en la revisión del CCT que se llevará a cabo en abril del 2017 se discuta la modificación al CCT, para el asentamiento de dicha cláusula en la ley.

No obstante, el CCT 2015-2017 si refleja modificaciones respecto al anterior, sobre todo con la inclusión de la nueva categoría "camillería", donde se establecen sus relaciones de

mando, las actividades que deben realizar, salario y movimientos escalafonarios. Es necesario destacar que solo en el CCT se ha asentado la nueva categoría, pero en las actividades diarias del Hospital, no existen trabajadores con dicha categoría.

Las siguientes son las modificaciones al CCT 2015-2017:

Cuadro III.1 Modificaciones del Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017.

DICE	DEBE DECIR
Cláusula 4. Ámbito de Aplicación del Contrato. El presente Contrato regirá en cualquier lugar del sistema en que trabajadores contratados directamente por el Instituto desempeñen labores para el mismo, así como para los trabajadores que prestan servicios en el programa Federal IMSS-Oportunidades, salvo las modalidades que con respecto a los trabajadores de confianza el mismo establece.	**Cláusula 4. Ámbito de Aplicación del Contrato**. El presente Contrato regirá en cualquier lugar del sistema en que trabajadores contratados directamente por el Instituto desempeñen labores para el mismo, así como para los trabajadores que prestan servicios en el **Programa Federal IMSS-Prospera**, salvo las modalidades que con respecto a los trabajadores de confianza el mismo establece.
Clausula 70.- Mobiliario, útiles, Herramientas e Instrumentos de Trabajo. El Instituto se obliga a suministrar oportunamente, sin costo alguno para sus trabajadores, equipo adecuado, útiles, instrumentos de trabajo, material, herramientas y la tecnología vigente que sean necesarios para el desempeño de las labores y acorde a las necesidades de los servicios para su protección, seguridad y	**Clausula 70.- Mobiliario, útiles, Herramientas e Instrumentos de Trabajo.** El Instituto se obliga a suministrar oportunamente, sin costo alguno para sus trabajadores, equipo adecuado, útiles, instrumentos de trabajo, material, herramientas y la tecnología vigente que sean necesarios para el desempeño de las labores y acorde a las necesidades de los servicios para su protección, seguridad y

comodidad, todos ellos de buena calidad. … El Instituto absorberá el costo de renovación de licencias de manejo para sus choferes, motociclistas y operadores en general que por la categoría que tienen han cubierto los requisitos 26 o 26A del catálogo abierto de requisitos para ocupar las plazas del Tabulador de este Contrato. La renovación de las licencias será por los plazos máximos posibles en cada entidad federativa.	comodidad, todos ellos de buena calidad. … El Instituto absorberá el costo de renovación de licencias de manejo para sus choferes, motociclistas y operadores en general que por la categoría que tienen han cubierto los requisitos 26 o 26A del catálogo abierto de requisitos para ocupar las plazas del Tabulador de este Contrato, **en un término no mayor a tres días contados a partir de la comprobación del trámite realizado por el trabajador.** La renovación de las licencias será por los plazos máximos posibles en cada entidad federativa.
Clausula 73.- Medicina, útiles para la Atención Médica, Dental, Fomento a la Salud y Mejoramiento de la Calidad de Vida. El Instituto dispondrá en todo tiempo y en los lugares de trabajo, de las medidas y materiales para curación y útiles necesarios para la atención inmediata de cualquier caso producido por traumatismo u otras causas que afecten a los trabajadores durante el ejercicio de sus labores, a fin de que oportunamente y de una manera eficaz, puedan prestárseles los primeros auxilios y atención médica y dental a que tienen derecho conforme a este Contrato.	**Clausula 73.- Medicina, útiles para la Atención Médica, Dental, Fomento a la Salud y Mejoramiento de la Calidad de Vida.** El Instituto dispondrá en todo tiempo y en los lugares de trabajo, de las medidas y materiales para curación y útiles necesarios para la atención inmediata de cualquier caso producido por traumatismo u otras causas que afecten a los trabajadores durante el ejercicio de sus labores, a fin de que oportunamente y de una manera eficaz, puedan prestárseles los primeros auxilios y atención médica, dental y **psicológica** a que tienen derecho conforme a este Contrato.

… Realizarán actividades de gestoría médico-administrativa para agilizar los trámites de atención médica y dental en las unidades correspondientes, ya sea por petición de los Representantes Sindicales o de los trabajadores, con el fin de evitar mayor daño a su salud y, en su caso, reincorporarlos lo antes posible a su vida familiar y laboral. EL RESTO DEL TEXTO SE MANTIENE SIN CAMBIOS.	… Realizarán actividades de gestoría médico-administrativa para agilizar los trámites de atención médica, dental y **psicológica** en las unidades correspondientes, ya sea por petición de los Representantes Sindicales o de los trabajadores, con el fin de evitar mayor daño a su salud y, en su caso, reincorporarlos lo antes posible a su vida familiar y laboral. EL RESTO DEL TEXTO SE MANTIENE SIN CAMBIOS.
NUEVO	**Camillero en Unidades Hospitalarias.** Requisitos: 4, 31, 32, 33, 35, 37B, 40 y 46A Relaciones de Mando: 3, 6, 9, 9A y 19. Movimientos Escalafonarios: 6 Actividades: En unidades de atención médica de segundo y tercer nivel, durante su jornada laboral, las veces que sea necesario, bajo indicaciones y supervisión de enfermería, traslada y moviliza pacientes, cadáveres, órganos y tejidos en camillas marinas, de ruedas, manuales, incubadoras, camas, sillas de ruedas o cualquier dispositivo de traslado hospitalario. Realiza la entrega-recepción de los pacientes pendientes de movilización o traslado en las instalaciones del Instituto y cuando se requiera con el personal de ambulancias. Durante el traslado o movilización aplica

NUEVO	las técnicas de mecánica corporal, vigila las condiciones clínicas del paciente, identifica signos de alarma y traslada o moviliza al paciente de manera inmediata para su atención integral; en su caso, participa bajo indicaciones, en el otorgamiento de primeros auxilios. Moviliza de manera segura al paciente en su cama, de su cama al equipo de traslado o cualquier dispositivo que se indique para la atención del paciente, así como del equipo de traslado al lugar de su área de atención y regresa al paciente a su cama, siendo responsable del proceso de movilización y traslado del paciente durante los estudios y tratamientos médicoquirúrgicos. Recibe y entrega las solicitudes, formatos, expediente clínico o documentos requeridos para la atención del paciente; moviliza y traslada al paciente que requiera baño de esponja o regadera con participación del personal de enfermería o familiar acompañante; vigila durante el traslado o movilización del paciente que los accesos vasculares, soluciones parenterales, sondas, drenajes y otros dispositivos no representen riesgos para el paciente; maneja, vigila y se cerciora que el tanque portátil de oxígeno se encuentre lleno y con el equipo necesario para el traslado seguro del

NUEVO	paciente. Orienta a familiares y pacientes sobre el procedimiento de traslado y/o movilización. Reporta al Personal de Enfermería responsable del paciente, cualquier situación anormal que se presente durante el traslado o movilización del paciente. Recibe, entrega y mantiene en buenas condiciones de limpieza e higiene, el equipo de traslado; cambia sábanas y cobertores sucios por limpios de su equipo de traslado; revisa, detecta y reporta a su jefe inmediato los desperfectos y faltantes del equipo asignado para el traslado. Todo lo anterior según las normas, instructivos y procedimientos que el Instituto determine. Asiste a juntas, cursos de actualización y capacitación al área de trabajo que le indique el Instituto, para efectos de mejorar el desempeño de sus actividades y para la superación personal. Desarrolla las actividades administrativas inherentes a su categoría, utilizando el equipo y/o material de oficina que el Instituto determine.
	Las partes acuerdan incorporar el tabulador de sueldos para la categoría de camillero en unidades hospitalarias, al Contrato Colectivo de Trabajo.

Fuente: Cuadro extraído de la página del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, titulado "Modificaciones aprobadas al Contrato Colectivo de Trabajo" (2017).

En el siguiente capítulo, se hará un análisis de las 7 secciones del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre IMSS-SNTSS, con el eje transversal de los 9 indicadores de medición cualitativa, donde se buscará dar a conocer los procesos de precarización laboral y las trayectorias laborales de los trabajadores de intendencia del IMSS.

Capitulo IV. Trayectorias laborales y análisis de las condiciones de trabajo de los empleados de Intendencia del Hospital General de Zona 20 del IMSS.

… pues realmente un trabajo tan seguro
como era antes el IMSS, ya no lo es…
la verdad no me siento estable,
pero es lo que hay.
Anónimo (2015)

En el presente capitulo, se busca analizar la trayectoria laboral de una de las ramas que son base fundamental del desarrollo de la institución, estos son los trabajadores de intendencia, se busca conocer cómo se distribuyen las obligaciones que tienen respecto a los aspectos laborales, así también se busca analizar cómo viven la precarización laboral en sus actividades diarias.

Se debe asumir que intendencia y limpieza e higiene, son consideradas la misma categoría, aunque tengan nombres distintos. En el 2015 los trabajadores de intendencia del H.G.Z 20 fueron reubicados y nació la categoría de Limpieza e Higiene, sin embargo, se rigen por el mismo estatuto, actividades y obligaciones.

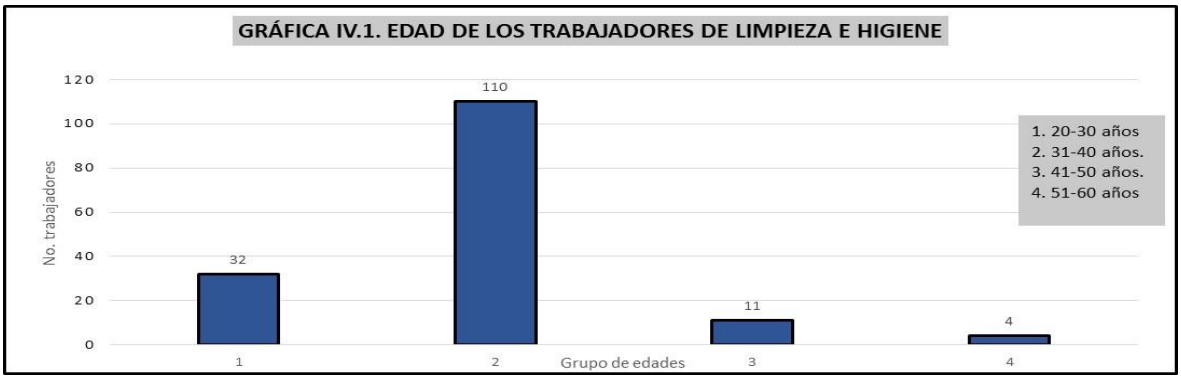
El presente análisis está basado en la metodología del curso de vida, que tiene como herramientas las encuestas y entrevistas realizadas, tanto a trabajadores de servicios de intendencia, como a trabajadores de limpieza e higiene.

IV.1 Radiografía de los trabajadores de Servicios Básicos de Intendencia. Características de la población.

La población objetivo se encuentra laborando en el Hospital General de Zona 20 “La Margarita” del Instituto Mexicano del Seguro Social, que se encuentra ubicado en el Boulevard Municipio Libre, Infonavit la Margarita en la Ciudad de Puebla. Son trabajadores de servicios básicos de intendencia y Limpieza e Higiene, estos se encuentran en el sector formal, regidos bajo un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el IMSS

y el SNTSS, donde se especifican todas las prestaciones, obligaciones y derechos con los que cuentan y que están basadas en la legislación nacional.

Una de las principales características de los trabajadores de la "Margarita", es que su plantilla, está constituida por empleados jóvenes, en comparación de otras adscripciones, lo cual repercutirá de diversas formas en como observan sus condiciones laborales. Se observa en la gráfica IV.1, como más de la mitad (110 trabajadores), un 70% está entre 31 y 40 años, 20% está entre los 20 y 30 años, un 7% entre 41 y 50 años y un 3% entre 51 y 60 años.



Fuente: Elaboración propia con datos recabados en encuestas a los trabajadores (2016)

El número total de trabajadores es de 157 que se dividen en 3 turnos: Matutino, Vespertino y Nocturno, el total de mujeres es de 81 y el de Hombres 76. En el turno matutino son un total de 61 trabajadores: 26 mujeres y 35 hombres; en el turno vespertino son un total de 58: 31 mujeres y 27 hombres; en el turno nocturno son 38: 24 mujeres y 14 hombres.

Cuadro IV.1 Número de trabajadores de "Limpieza e Higiene" en los 3 turnos.

TURNOS / SEXO	Mujeres	Hombres	TOTAL
Matutino	26	35	**61**
Vespertino	31	27	**58**
Nocturno	24	14	**38**
TOTAL	**81**	**76**	**157**

Fuente: Elaboración propia con base en datos recabados en encuestas realizadas en el HGZ 20.

Estos trabajadores se dividen en los 30 servicios diferentes que tiene el Hospital, trabajando en los turnos matutino y vespertino, de Lunes a Viernes de 44 a 49 trabajadores y fines de semana de 28 a 33 trabajadores; en el turno nocturno de Lunes a Domingo de 14 a 18 trabajadores.

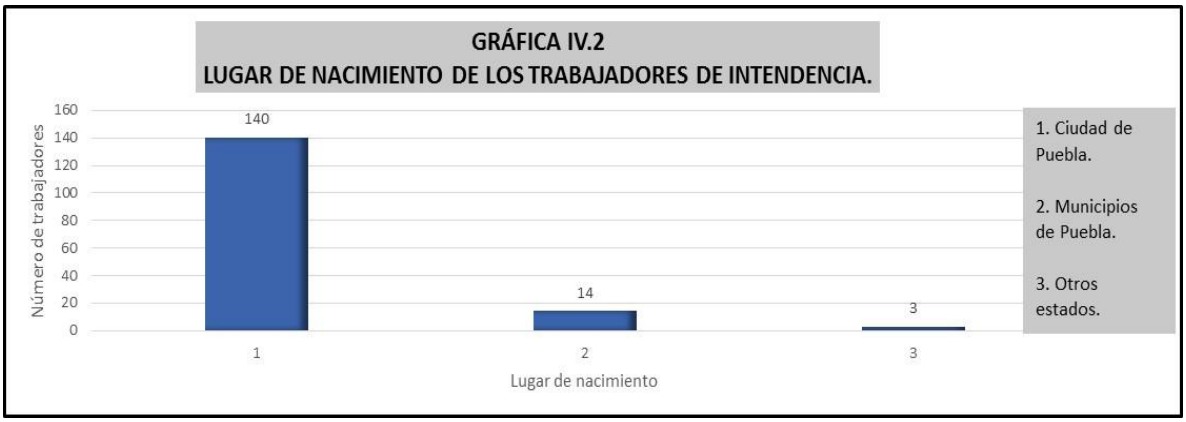
Cuadro IV.2 Servicios en el Hospital General de Zona 20.

5º piso: Norte, Sur, camillero.	Archivo.	Laboratorio.
4º piso: Norte, Sur, camillero.	Admisión.	Fisiatría.
3º piso: Norte, Sur, camillero.	Farmacia.	Vestidores.
2º piso: Oficinas de gobierno, rayos X.	Hemodiálisis.	RPBI.
1 piso: UCI, urgencias pediatría, urgencias primer contacto, urgencias camillas.	Umma quirófano.	Patología.
C.E.Y.E.	Endoscopia.	Apoyo a camillero y pulidores.
Quirófano exterior.	Consulta.	Volantes.

Fuente: Elaboración propia con información obtenida del HGZ 20.

En cada uno de los servicios, se emplean los trabajadores de intendencia y sus funciones dependerán del respectivo servicio, por lo tanto, no todos utilizan el mismo material y herramientas de trabajo.

Otro aspecto importante, es que el 89% de los trabajadores, nacieron en la Ciudad de Puebla, el 9% de algún municipio de Puebla y el 2% de otros estados; por consiguiente, se observa que no existe gran movilidad de los trabajadores, para poder entrar al Instituto; la migración de trabajadores, puede provocar fallas en las relaciones familiares, en este caso, solo 17 trabajadores no son de la ciudad, por lo que se observa un mínimo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta realizada a trabajadores (2016)

IV. 2 Obligaciones y Actividades de los trabajadores de Intendencia en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Es menester precisar, que existe el escalafón[7] de servicios de intendencia, del cual se derivan los requisitos para pertenecer a la categoría, las relaciones de mando y los movimientos de categoría a los cuales tienen derecho, mientras estén en servicios de intendencia.

Cuadro IV.3 Escalafón de Servicios de Intendencia.

1a. Categoría.	Auxiliar de Servicios de Intendencia.
2a. Categoría:	Ayudante de Servicios de Intendencia.
3a. Categoría:	Oficial de Servicios de Intendencia.

Fuente: Elaboración propia en base al Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017.

Al momento de entrar a trabajar al IMSS, se inician labores con la categoría más baja, que es Auxiliar de Servicios de Intendencia, y si después, le interesa al trabajador ascender, su escalafón se compone de otras dos categorías: en segundo lugar, Ayudante de servicios de intendencia y el tercer nivel es Oficial de servicios de intendencia. Los requisitos para entrar a la categoría de Auxiliar de Servicios de Intendencia son:

[7] Escalafones: Listas de trabajadores y puestos de base permanentes que se agrupan en “escaleras” y están ordenados por categorías en forma ascendente.

Cuadro IV.4 Catálogo abierto de requisitos para ocupar las plazas del tabulador.

2	Certificado de instrucción Primaria.
31	Conocimientos de la organización y funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.
32	Conocimiento de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.
34	Comprobación de buenos antecedentes.
35	Condiciones físicas normales
37	Edad: de 16 a 30 años.
46	Haber tomado el curso de capacitación de ingreso.

Fuente: Elaboración propia con datos del CCT (2015, 255-257)

Como se observa, los estudios mínimos que debe tener el trabajador es educación primaria, tener buenos antecedentes, estar sano física y psicológicamente, además de la realización de exámenes para corroborar los conocimientos acerca de la institución y toda su legislación, dichos conocimientos se adquieren en un curso de capacitación. Se debe recalcar que, a partir del 2015, la edad para entrar a esta categoría aumento de 30 a 40 años, y a partir de esa fecha tienen otro nombre: "Limpieza e Higiene".

Los trabajadores de intendencia, reciben órdenes de su superior directo, en este caso del ayudante y del oficial de Servicios de Intendencia; pero también reciben mandato directo de trabajadores de confianza[8]:

Cuadro IV.5 Catálogo abierto de relaciones de mando.

3	Directas del Jefe de la Dependencia.
4	Directas del Director o Jefe de Unidad.
6	Directas del Responsable del Servicio.
19	Indirectas del Instituto, siempre a través del Jefe de la Dependencia o de la

[8] Los trabajadores denominados "de confianza" son trabajadores que pertenecen directamente a la Institución, por consiguiente, no están sindicalizados, tienen mínimamente el grado de Licenciatura y ocupan puestos desde responsables de un servicio, hasta direcciones. Existen dos tipos: confianza A, que son los que desde un inicio entraron por parte de la empresa y Confianza B que son los trabajadores que renuncian a su puesto como sindicalizados, para pasar a ser de la empresa.

	persona designada al efecto.

Fuente: Elaboración propia con datos del CCT (2015,258-259)

El en caso de Intendencia, solo se podrá ascender de puesto con los requisitos que se encuentran en el cuadro IV.6, sin embargo, no se observa en este, uno de los requisitos principales, que es el tipo de contratación, no podrán ocupar un puesto escalafonario, sino cuentan con *base*[9], aunque cuenten con los demás requisitos.

Cuadro IV.6 Catálogo abierto de movimientos escalafonarios[10].

2	Por antigüedad a la categoría inmediata superior.
3	Por prueba de oposición y concurso
5	Por prueba práctica.
6	Por examen a cualquier categoría de otra rama.

Fuente: Elaboración propia con datos del CCT (2015, 259)

Dentro de las obligaciones y actividades diarias que desempeñan los trabajadores auxiliares de intendencia, se encuentran:

> Sacude (desempolva), barre, trapea, friega, lava, encera, pule y/o desinfecta: mobiliario, equipo y accesorios de oficina y/o médicos, alfombras, pisos, vestíbulos, corredores, muros, canceles, puertas, columnas, ventanas interiores, cortinas, persianas, elevadores, montacargas, y baños. Prepara y aplica soluciones detergentes, desinfectantes y para encerar. Recoge ropa, carga y descarga, la cuenta, la selecciona por tipos y en su caso la separa según su estado… Acomoda ropa para entrega, asigna, controla y distribuye dotaciones individuales y colectivas de ropa. Recoge ropa, la clasifica y registra. Traslada enfermos o cadáveres en camillas, camas de mano o manualmente en ambulancias o dispositivos hospitalarios. Carga, descarga; acarreo, reparto y entrega

[9]Trabajadores de base: Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado conforme a las normas del Contrato colectivo.

[10] Movimientos Escalafonarios: Promociones definitivas o de carácter interino del personal de base.

> de artículos de los almacenes a las distintas unidades médicas o dependencias, pudiendo salir, para este efecto, de su centro de trabajo… capta y reporta desperfectos de instalaciones físicas, hidráulicas, sanitarias y eléctricas (CCT: 2015, 196).

En el caso del Ayudante de Servicios de intendencia, los requisitos para ocupar la plaza cambian, solo aumentan los puntos 33 y 51. En el caso de las relaciones de mando (cuadro IV.5) y movimientos escalafonarios (cuadro IV.6), quedan de la misma forma que con el auxiliar de servicios de intendencia.

Cuadro IV.7 Catálogo de requisitos para ocupar las plazas de Ayudante de Servicios de Intendencia.

31	Conocimientos de la organización y funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social.
32	Conocimiento de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos
33	Conocimientos del Contrato Colectivo de Trabajo y Reglamentos Especiales de Actividades; Reglamento de Escalafón; Reglamento Interior de Trabajo, requisitos, relaciones de mando, movimientos escalafonarios y actividades consignadas en el Tabulador.
35	Condiciones físicas normales
37	Edad: de 16 a 30 años
51	Haber aprobado un curso de capacitación sobre conocimientos, habilidades o destrezas y responsabilidades sobre la categoría, relativos a las actividades del área de adscripción de la plaza

Fuente: Elaboración propia con datos del CCT (2015, 255-257).

Las actividades del Ayudante de servicios de intendencia cambian, debido que es el segundo al mando, se encarga de supervisar y controlar, además otorga el material y las herramientas de trabajo que utilizan los auxiliares:

Programa, organiza, controla y ejecuta actividades de limpieza a las instalaciones físicas, mobiliario, equipos y accesorios de oficinas y/o médicos. Controla el uso de los equipos, artefactos, útiles y accesorios para la ejecución de la limpieza, así como detergentes, jabones, desinfectantes, pulimentadores y otros materiales que el Instituto determine para su aplicación en las tareas de limpieza. Controla las dotaciones de "material higiénico" en los cuartos de baño y sanitarios. Reporta descomposturas, deterioros o mal funcionamiento según su caso en las instalaciones físicas, pisos, puertas, ventanas, persianas, escaleras, muebles, equipos, y accesorios de oficina y/o médicos, en instalaciones eléctricas, lámparas y contactos, instalaciones hidráulicas y drenajes. Verifica el uso correcto y adecuada conservación de los equipos, accesorios y útiles de limpieza, así como el aprovechamiento óptimo de los materiales. Programa y verifica la custodia de las puertas de entrada y salida de personas y vehículos conforme a las normas que el Instituto establezca en los edificios. Fuera de los horarios de labores, verifica que estén cerradas las puertas de acceso a los edificios y oficinas; suprime los servicios de iluminación que se determinen e impide el acceso de personas, exceptuando los casos autorizados o por necesidades de emergencia. Programa, organiza, dirige y controla el trabajo de personal de menor categoría; le resuelve casos y problemas (CCT: 2015, 197).

En el caso de la categoría Oficial de Servicios de Intendencia, los requisitos tienen que ver más con el hecho de conocer las actividades que realizan los subalternos:

Cuadro IV.8 Catálogo de requisitos para ocupar la plaza de oficial de servicios de intendencia.

22	Conocimiento especializado en las labores de la dependencia.
27	Examen de capacidad y ejecución práctica de las labores a su cargo con las características que en cada caso requieran.
35	Condiciones físicas normales

51	Haber aprobado un curso de capacitación sobre conocimientos, habilidades o destrezas y responsabilidades sobre la categoría, relativos a las actividades del área de adscripción de la plaza.

Fuente: Elaboración propia con datos del CCT (2015, 256-257)

Como el oficial es el responsable del servicio, solo recibe órdenes de los directivos; en el caso de los movimientos escalafonarios, solo se necesita el examen de conocimientos, esta sería la última categoría de Servicios de Intendencia; si el trabajador quisiera cambiar de categoría-rama, serían otros requisitos.

Dentro de sus actividades, está la evaluación y control no tan solo de las actividades de limpieza, sino también de lavandería y vigilancia; además es el encargado de formular y tramitar las solicitudes de material y herramientas que se utilizan en el desarrollo de las actividades cotidianas:

> Programa, organiza, controla verifica, evalúa y reporta la ejecución del trabajo del personal en actividades de limpieza y/o lavandería y/o vigilancia, conforme a las normas y procedimientos que el Instituto determine. Verifica el uso correcto de los equipos de limpieza, lavandería y elevadores y de sus accesorios, aditamentos, útiles y herramientas y su adecuada conservación, así como el aprovechamiento óptimo de materiales y sustancias. Controla existencias, dotaciones, consumos y formula o tramita en su caso, solicitudes de reposiciones. Capta y reporta deterioros, descomposturas o mal funcionamiento en las instalaciones físicas en mobiliario, equipos, accesorios y útiles de oficina y/o médicos y los asignados para la ejecución de trabajos de limpieza, lavandería, vigilancia, transportes y traslado de personas, equipos, mobiliario y materiales de todo tipo, en las instalaciones eléctricas, hidráulicas, sanitarias, drenajes, dispositivos de iluminación, seguridad y guarda de acceso y salida. Verifica el control de entrada y salida de ropa, su

> almacenamiento, separación preparación para su entrega y la entrega misma. Verifica el control de la ropa dada de baja. (CCT: 2015, 196-197)

Respecto a las jornadas de trabajo para los trabajadores de intendencia, queda estipulado en el artículo 11 del Reglamento Interior de Trabajo (2015, 367), que tendrán "una jornada diurna de las 7:00 a las 15:00, la vespertina de las 14:00 a las 21:30 horas y la nocturna de las 20:30 a las 8:10 horas, o de las 23:00 a las 6:00 horas".

Dentro de los derechos de estos trabajadores, se debe señalar que, dependiendo de su jornada de trabajo, de acuerdo al artículo 18 del Reglamento interior (2015, 368), tendrán derecho a tiempo de comida o descanso, en el caso de la jornada de 6:30 horas, gozarán de 15 minutos; en la jornada de 8:00 horas dispondrán de 30 minutos, quedando claro que este lapso cuenta como tiempo efectivo de trabajo.

A continuación, en términos generales se mostrarán los derechos de los trabajadores, que se plasman en el artículo 63 del Reglamento Interior de Trabajo. Los trabajadores del Instituto tienen derecho en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo:

> I. A que se les paguen sus sueldos, así como la ayuda de renta, antigüedad y demás prestaciones económicas permanentes;
> II. A una gratificación anual o aguinaldo;
> III. Al pago de horas o jornadas extras que laboren;
> IV. Al pago de porcentajes establecidos cuando trabajen en lugares insalubres o de emanaciones radiactivas;
> V. A los días de descanso semanal en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo, así como a los descansos obligatorios;
> VI. A disfrutar de vacaciones en los términos de la Cláusula 47;
> VII. Las trabajadoras y los trabajadores viudos, o divorciados o aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia, al servicio de guardería para sus hijos mayores de 45 días y hasta los seis años de edad…

X. A sueldo íntegro en los casos de incapacidad médica en los términos del Contrato Colectivo…

XIV. A préstamo con garantía hipotecaria o fiduciaria, para el fomento a la habitación…

XVI. A permisos económicos hasta por tres días, con goce de salario, en los términos de este Reglamento; y por cinco días laborables del trabajador con goce de salario al personal masculino, por el nacimiento de sus hijos, así como en el caso de la adopción de un infante…

XVII. A licencia sin goce de sueldo…

XXIII. A obtener becas en los términos del Reglamento relativo;

XXIV. A que se les proporcionen instalaciones, equipos, materiales, herramientas, útiles, papelería y cuanto sea necesario para el desempeño de sus actividades;

XXV. A ser tratado con la debida consideración, sin malos tratos de palabra y obra;

XXVI. A recibir prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, farmacéuticas y de maternidad;

XXVII. A que en locales con ambiente polvoso o en que se desarrollen humos o vapores, existan instalaciones de baño y lavabos;

XXVIII. A que se les proporcione ropa especial y uniformes cuando sea necesario para el desempeño de sus labores, así como al lavado de la misma;

XXIX. A disfrutar de 90 días de descanso con salario íntegro, en los casos de maternidad con derecho, además, las trabajadoras a equipo completo de ropa para el recién nacido (canastilla). En los casos de adopción de un infante, las trabajadoras gozarán de un permiso económico de seis semanas con goce de salario, posteriores al día en que lo reciban…

XXXII. A obtener ascensos y promociones…

XXXIV. A disfrutar de tiempo de tolerancia para la entrada a sus labores…

> XXXVIII. Al pago de salario íntegro y demás prestaciones en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que incapaciten al trabajador, hasta en tanto se declare la incapacidad permanente respectiva. Asimismo, al pago de sueldo íntegro en casos de riesgos ajenos al trabajo que incapaciten al trabajador hasta en tanto se declare la invalidez definitiva respectiva…
>
> XL. A despensa quincenal en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo;
>
> XLI. Al pago de primas por prestar servicios en día domingo y durante el período de vacaciones en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo…
>
> XLV. A obtener los demás beneficios que se deriven de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, del Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamentos vigentes y de las disposiciones y acuerdos que les favorezcan (Reglamento interior de trabajo: 2015, 376-379).

En términos de reciprocidad, si se demandan derechos, también se deben contar con obligaciones y responsabilidades; en el artículo 64 del reglamento interior de trabajo, quedan plasmados de forma general las obligaciones de todos los trabajadores del IMSS:

> I. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores que les correspondan de acuerdo con los Profesiogramas;
>
> II. Conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo;
>
> III. No incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de otros trabajadores o derechohabientes y demás personas que ocurran al lugar dónde presten sus servicios;
>
> IV. Presentarse con puntualidad al desempeño de sus trabajos;
>
> V. Proceder en el desarrollo de sus labores con el cuidado, precaución y sentido de responsabilidad necesarios para no causar daños o perjuicios a personas o bienes de la Institución;

VI. Obedecer las órdenes o instrucciones de sus superiores relacionadas con sus labores;

VII. No revelar o dar a conocer los asuntos de carácter privado o confidencial del Instituto; VIII. No incurrir en inasistencias, teniendo presente que más de tres faltas injustificadas dentro del término de 30 días es causa de rescisión del contrato de trabajo en los términos de la Cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo;

IX. Acatar las medidas preventivas adoptadas por el Instituto para evitar riesgos de trabajo; X. Asistir a su trabajo sin encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, ni provocarse esas condiciones durante su jornada de labores; XI. A prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite por causas de siniestros, riesgo inminente o peligro para personas o intereses del Instituto…

XIV. A cumplir estrictamente el presente Reglamento en la parte que les corresponda;

XV. Dedicarse a las labores que les han sido asignadas en función de sus categorías y profesiogramas…

XVII. No acompañarse durante la jornada de labores de familiares, adultos o niños; y

XVIII. Portar el gafete identificatorio durante la jornada de trabajo (Reglamento interior de trabajo: 2015, 376-379).

IV.3 Condiciones laborales de los trabajadores de Servicios de Intendencia y Limpieza e Higiene. ¿Cómo viven la precarización laboral, los trabajadores?

La mala calidad del trabajo, es un problema que se presenta en todo el mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo (2016, 7) el empleo vulnerable alcanza más del 46% del empleo total. Además, se encuentra un acceso limitado a los sistemas de protección social, ingresos escasos, vulnerabilidad por género. Todo lo anterior se ve reflejado en todo el globo y México no es la excepción, en donde se observa la precarización en cada lugar de trabajo.

Por lo tanto, en este apartado, se analizan las condiciones laborales de los trabajadores de intendencia, dicho estudio se enfoca en la cotidianidad de las actividades que realizan en su trabajo y de cómo estas actividades son afectadas, basándose en su Contrato Colectivo, como el medio legal que marca las obligaciones de la institución para con sus trabajadores en términos de sus derechos laborales, sin dejar de lado, la situación económica y política en el cual se desarrollan.

IV.3.1 Oportunidades de empleo.

Las condiciones de las sociedades modernas, se resumen en la falta de oportunidades de la población para encontrar una ocupación o un trabajo adecuado, donde se vea remunerado su trabajo de forma suficiente.

Según la OIT (2016) en el 2015, "la economía mundial creció a un ritmo mucho más lento que el previsto debido a la gran recesión de las economías emergentes más importantes. El leve crecimiento registrado en el pasado año y la recesión constante de esas economías augura problemas para el mundo del trabajo en los próximos años. Se prevé que el número de desempleados aumente en casi 2.3 millones en 2016, y en un millón más en 2017; de ahí que el número de desempleados a nivel mundial, algo más de 197 millones en 2015, siga aumentando hasta superar los 200 millones en 2017.

Por otro lado, si se encuentra empleo, es bajo condiciones precarias en todas las facetas de los derechos laborales, lo que provoca, que los trabajadores vayan en busca de mejores oportunidades de empleo, para mejorar sus condiciones laborales.

Asegura la OIT (2016) que "se prevé que el número de personas con empleo vulnerable supere los 1.500 millones en 2016. Esto significa que más del 46% de la mano de obra en el mundo, enfrenta altos niveles de precariedad, sin contrato ni trabajo, tanto los trabajadores como sus familias, con acceso limitado a protección social básica".

En el caso de los trabajadores de intendencia, la mayoría contaba con otro empleo, o los corrieron, cuando se dio la oportunidad de entrar al instituto, pero eran empleos vulnerables, donde no tenían un salario digno y mucho menos prestaciones; por lo que la opción del IMSS fue la mejor, debido a que esta institución tiene la fama de otorgar buenas prestaciones económicas, buen salario y además es un trabajo estable.

> Yo estaba en empresas privadas y por corte de personal pues vas para afuera y yo buscaba otra empresa donde me pudieran tener por cuestiones de salud y economía, empresas serias y esta es una de las que encontré, a lo mejor créeme que es el salario más bajo que he tenido pero el más confiable, además tengo un negocio propio y es otra de las cosas que te da el IMSS, tiempo para desarrollar otras cosas, mientras que en las empresas privadas pues te casas totalmente, yo entre con otra perspectiva de crecimiento pero me dijeron que lo más rápido era intendencia por eso es que estamos aquí, pero creo que más de la mitad de los que estamos aquí, tenemos otras aspiraciones (Carlos: 2015).

Enrique comenta que él tenía otro empleo, pero cuando se le presento la oportunidad de trabajar en el Instituto, no lo pensó dos veces, debido a las prestaciones económicas; además comenta que es "maleable", lo que quiere decir, que es una empresa noble, que te ofrece crecimiento laboral y que te ofrece lo que necesitas, por ejemplo, los días de descanso son variados y puedes trabajar en otro lugar o simplemente pasar tiempo con la familia.

> Yo estaba trabajando, tenía otro empleo, otra oportunidad, pero me fui por las prestaciones y por lo laboral que ofrece el instituto, que es más noble, más maleable y por el escalafón (Enrique: 2015).

Sin embargo, el proceso de entrada no es fácil, en un primer momento el interesado debe acudir al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), este otorga una *propuesta sindical*, dicha propuesta contiene los datos de la persona interesada, además de la categoría por la cual está concursando.

> Artículo 9… Las Bolsas de Trabajo recibirán del Sindicato las propuestas para aspirantes de Nuevo Ingreso, y según los requerimientos solicitará al Instituto, la aplicación del proceso selectivo que corresponda, debiendo éste entregar a las Bolsas de Trabajo los expedientes integrados de aquellos aspirantes que hubieren aprobado dicho proceso (Reglamento de bolsa de trabajo: 2015, 275).

> Cláusula 23.- De la Ocupación de Plazas Vacantes en Categorías Autónomas o de Pie de Rama y del Ingreso de Trabajadores… los de nuevo ingreso, provendrán invariablemente de las Bolsas de Trabajo… El ingreso de aspirantes a las Bolsas de Trabajo se efectuará con las propuestas que al efecto expida el Sindicato, las que entregará a los solicitantes que reúnan los requisitos señalados en el profesiograma que corresponda, sin más limitación que las necesidades de contratación que señale el Instituto, de acuerdo con los volúmenes de plazas vacantes de las categorías que se pretenda cubrir. El Sindicato podrá revisar los expedientes que se integren en el proceso de selección de los aspirantes de nuevo ingreso y participará en la expedición de los nombramientos (CCT: 2015,25).

La propuesta sindical, es la entrada para presentarse ante la bolsa de trabajo del Instituto, que es la que se encargará de todo el proceso de entrada.

> Artículo 2. Para los efectos de este Reglamento se entenderá por Bolsa de Trabajo el organismo que opera el registro de propuestas sindicales, de candidatos y su nominación para ocupar plazas vacantes y de nueva creación, en categorías autónomas o de pie de rama (Reglamento de bolsa de trabajo: 2015, 274).

Dentro del proceso, después de recibir la propuesta sindical, se presenta el examen psicométrico, de ahí se toma un curso de capacitación de acuerdo a la categoría elegida, para posteriormente hacer un examen de conocimientos, si se saca calificación aprobatoria, se procede a hacer el examen de salud. Si todo sale en orden, entonces se formarán grupos, de acuerdo a las calificaciones (de la más alta a la más baja), para esperar matricula y poder empezar a laborar.

> Artículo 4. Son candidatos los aspirantes calificados que hayan satisfecho todos y cada uno de los requisitos exigidos por el Contrato Colectivo de Trabajo, con respecto a la categoría autónoma o de pie de rama de que se trate, y que hayan aprobado las pruebas de ingreso relativas… (Reglamento de bolsa de trabajo: 2015, 274).

Sin embargo, lo que pareciera fácil para algunos, para otros es escabroso; dentro de las respuestas de los trabajadores, se observa el "fenómeno de la cuota", debido a que, aunque el proceso debiera ser limpio y transparente, algunos de los trabajadores tuvieron que pagar al sindicato, para que se les dieran las propuestas; esto es catalogado por ellos, como un acto corrupto asociado a las dependencias de gobierno.

> Bueno, al IMSS yo entre básicamente porque mi mamá es trabajadora y por medio del cual ella fue al sindicato para conseguir una propuesta obviamente como es en todas las dependencias de gobierno, hay mucha corrupción y obviamente le cobraron un dinero para que yo pudiera entrar… la verdad desconozco el monto exacto, pero esta como en 50 mil pesos (Pedro: 2015).

Otro fenómeno que se identificó, fueron las "relaciones preferenciales", que se desarrollan por una amistad o compadrazgo y que materializan mejoras en las condiciones laborales de los que las tienen. En el caso de la contratación del personal, el hecho de ser "amigo" de

alguna autoridad, basta para que puedan entrar[11] a trabajar y además puedan elegir la categoría en la cual quieren desarrollarse, a pesar de que no hayan cumplido con lo estipulado y los requisitos que marca el Contrato Colectivo. Además, la base o definitividad la otorgan dentro de la ciudad de Puebla (normalmente cuando la dan, es en los municipios de Puebla y se puede tardar hasta un año el cambio hacia la ciudad).

> Entre por la amistad que tenía mi papá con el secretario, entonces me dieron la propuesta, presenté el examen (la entrevistada comentó fuera del audio, que reprobó el examen para entrar, pero por ese vínculo entre su padre y el secretario, así le dieron el trabajo) y elegí intendencia porque por comentarios, era lo más viable para que te basificaran de inmediato y bueno en eso si había razón, porque la base pues me llego a los 6 meses, entonces sin problema alguno. Como ya venía designada por el secretario no fue complicado, solo fue seguir el proceso de reclutamiento que fue en el 2009 a mediados de mayo, de ahí nos asignaron inmediatamente el 26 de junio el primer contrato ya como trabajadora eventual y ya para enero del 2010 ya teníamos la base y me tocó en el Hospital Regional Numero 36 "San Alejandro" (Sonia: 2015).

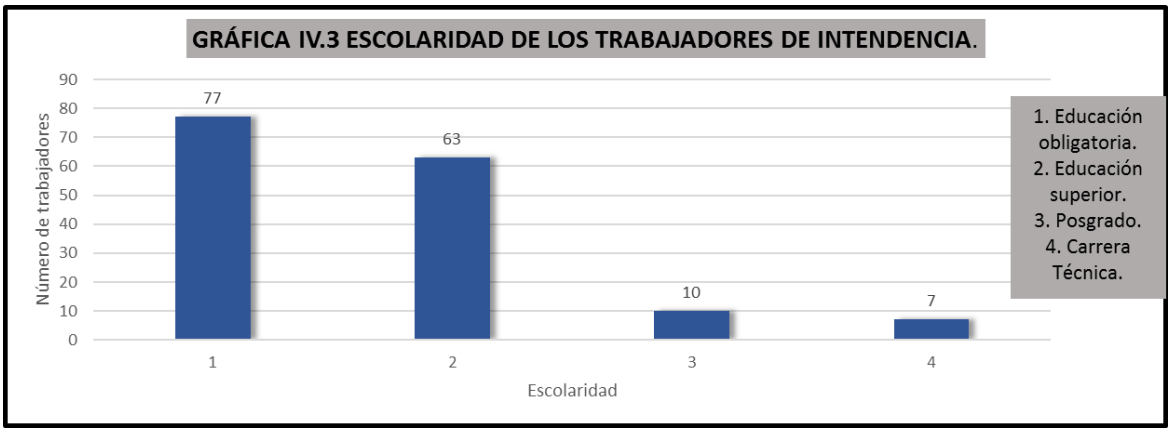
Normalmente cuando se acude al sindicato para pedir una propuesta sindical, la persona interesada no elige la categoría, ellos la imponen, sin tomar en cuenta las capacidades con las que se cuenten. Por otro lado, aunque se estén ofertando distintas categorías, la mayoría elige intendencia porque la base llega rápido, se habla de 3 meses a un año, para que llegue.

> A mí no me lo ofrecieron yo fui a pedirlo y como a los 2 o 3 meses recibí la llamada y me dijeron que había la oportunidad de entrar, de hacer unos exámenes, en ese entonces trabajaba en una empresa de madrugada, pues no renuncie hasta que me dieron en mis manos mi matricula y mi primer

[11] Para que una persona pueda entrar a trabajar al IMSS, debe ser familiar directo de un trabajador IMSS, debe ser: Hijo (a), Esposa (o), hermana (o). Solo en la categoría de "médicos", pueden entrar sin familiares, si el IMSS lo solicita.

> rol, porque no podía darme el lujo de renunciar sin que aún me llamaran acá, fue complicado por el tiempo a mí me notificaron en noviembre, luego hasta abril y entre a laborar en junio y son meses que estas en zozobra, de si entrare o no entrare. Debo decir que al momento que me dieron la propuesta, no tuve elección, me dieron de intendencia, sin preguntarme (Eduardo: 2015).

Otro fenómeno que se presenta y es reflejo de la falta de oportunidades de empleo, es que un 22% de los trabajadores que son de Limpieza cuentan con estudios de licenciatura, un 18% cuentan con licenciatura trunca, 9% tienen estudios de maestría; un total de 49% cuentas con estudios de educación superior y posgrado.



Fuente: Elaboración propia con información de entrevista realizada a trabajadores (2016).

Se observa que independientemente de contar con un alto grado de estudios, la falta de oportunidades de empleo, hace que la gran mayoría acepte trabajos que están menos calificados en relación con su preparación.

> Solo se abrió la categoría de higiene, era para todos… muchos llegaron con carreras, pero les dijeron que si querían entrar pues era de higiene y dijeron que si, con carrera y todo entraron, la mayor parte de acá están con carreras, pero están de lo mismo que alguien sin estudios (Estela: 2015).

Finalmente, lo que buscan estos trabajadores, es por lo menos, contar con un trabajo estable y con posibilidades de crecimiento laboral; al contar con carreras, buscan cambiarse de categoría, y el primer paso para poder hacerlo es contar con "base" y posteriormente se puede meter el cambio de categoría, aunque el proceso de espera puede llevar años.

> Yo estudie medicina y entre con otra perspectiva de crecimiento, pero me dijeron que lo más rápido para dar la base, era intendencia, por eso es que estamos aquí, pero creo que más de la mitad de los que estamos aquí, tenemos otras aspiraciones (Joel: 2015).

IV.3.2 Seguridad en el empleo.

El fin de una relación laboral, puede ser una experiencia lacerante para un trabajador, representa la perdida de prestaciones y de su salario, que impactará directamente en su bienestar y el de su familia. A medida que los países adoptan cada vez más la flexibilidad en el empleo, cambiando los modelos tradicionales, aumenta la posibilidad de que un porcentaje mayor de empleados pierdan su trabajo espontáneamente.

Lo que se debería buscar, es un equilibrio entre el derecho de los empleadores en ejercer el despido justificado y el derecho de que los despidos sean justos y que el despido injustificado no exista más; esto con la finalidad de disminuir el impacto nocivo en los trabajadores.

En el caso de los trabajadores de intendencia, lo que buscan es tener un empleo menos vulnerable, que exista la seguridad de que no serán despedidos de manera injusta y mucho menos de manera repentina, razones por las cuales entraron al IMSS. Consideran que es un empleo seguro, porque la mayoría cuenta con "base" y a menos que violen el CCT, no podrán ser despedidos.

> Pues lo considero estable, en comparación de otros trabajos, donde eres eventual, aquí ya somos de base y es más difícil que te puedan correr… Entonces, yo lo considero estable, porque soy de base y además sindicalizado, esa parte es la que te ampara (Carlos: 2015).

Sin embargo, esa seguridad en el empleo, en un primer momento no es tan “segura”, debido a que cuando se entra, es con la clasificación: “trabajador 08” o “trabajador eventual”, esto quiere decir, que el trabajador no está fijo, pueden cambiar de horario, días de descanso o de lugar de trabajo, dependiendo de lo que requiera el IMSS, porque lo que hacen es cubrir las plazas de otros trabajadores, que se ausentan por vacaciones, licencias, maternidad, entre otros.

> Cuando entras de 08, la situación es inestable, debes obedecer a los superiores aunque seas explotado, con explotado me refiero a que existen ocasiones en las que debes cubrir más de un lugar; sin embargo cuando llega la base todo es diferente (Edgar: 2015).

Cabe destacar, que todos los trabajadores en un principio son “08”, sin embargo, en el Contrato Colectivo, no aparece en la clasificación, solo están los “trabajadores de base”, por lo tanto, se cree que es necesario que aparezcan en la legislación, para que los trabajadores puedan enfrentar ciertos conflictos que se presentan, como el abuso de la autoridad.

> Cláusula 11.- Clasificación de Trabajadores Los trabajadores del Instituto se clasifican como sigue:
> 1. Trabajadores de Confianza "A";
> 2. Trabajadores de Confianza "B";
> 3. Trabajadores de Base;
> 4. Trabajadores a obra determinada;
> 5. Trabajadores sustitutos;

> y 6. Trabajadores que prestan servicios en el Programa Federal IMSS-Prospera…
> Los trabajadores comprendidos en los puntos 3, 4 y 5, provendrán invariablemente de las Bolsas de Trabajo y serán contratados en los términos de la Cláusula 23 de este Contrato… (CCT: 2015, 18).

Un conflicto que se presenta, es que un trabajador eventual debe cubrir cualquier incidencia que se presente y si por algún motivo[12], se niega, corre el riesgo de ser despedido (esto es algo que no se encuentra en los estatutos, es lo que piensan los trabajadores); por lo tanto, se observa una sumisión de parte de los trabajadores, por el miedo de perder el empleo, si un trabajador eventual rechaza el contrato que se le ofrece, para futuras ocasiones ya no lo tomarán en cuenta y no le darán trabajo, lo que significa, obstrucción de su desarrollo, debido a que esta situación repercute en su antigüedad, en su salario y su bienestar.

> Cuando entras de 08, si te sientes inestable, porque debes acatar lo que te dicten, a veces te cargan la mano de trabajo, porque debes cubrir a los compañeros que no van o que tuvieron un problema, pero ya cuando te dan tu base las cosas cambian (Gregorio: 2015).

Como lo menciona Gregorio, otro aspecto que se observa, es que cuando son eventuales y por miedo a perder el empleo, hacen trabajo extra, son explotados y no son remunerados; se acata lo que se ordena y la mayoría de las veces cubren a dos trabajadores en el mismo turno. Este problema surge, debido a que el Instituto, no contrata suficiente personal para cubrir el total de las plazas que están vacías, con la finalidad de ahorrarse un porcentaje de capital. La idea es, que un solo trabajador puede hacer el trabajo de dos o más.

[12] El principal motivo por el cual se niegan, es porque los mandan "foráneos", esto quiere decir, que los mandan a municipios alejados de la capital y un porcentaje elevado tiene hijos y familia, por lo mismo, no pueden irse lejos.

Esto es algo que no sucede con los trabajadores de base, debido a que estos, cuentan ya con un horario fijo, con adscripción fija pero con horario o turno móvil, etcétera; pero lo seguro es que su contrato es definitivo.

> Cláusula 16.- Trabajadores de Base Son todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado, conforme a las normas de este Contrato. Se distinguirán los siguientes tipos de trabajadores:
> 1. Con adscripción y horario fijo, que llevarán especificado en su nombramiento u oficio de comisión la adscripción y el horario, jornada y categoría (CCT: 2015, 21).

Un fenómeno observado en suma inquietante, es que, en marzo de 2015, desaparece la categoría de Servicios de Intendencia, en el Hospital General de Zona 20, fue un proceso incierto para los trabajadores que se encontraban en la categoría, debido a que fueron llamados al sindicato, para comentarles que ya no estarían en esa categoría; los trabajadores se asustaron y pensaron que los despedirían en ese momento.

> Fueron momentos de incertidumbre, porque fue literal, de la noche a la mañana, cuando ese día llegue al trabajo, me dijeron que me fuera al sindicato, porque la categoría había desaparecido… pensé lo peor, pensé que me correrían en ese momento, y que por eso nos estaban citando en el sindicato… incluso le hable a mi esposa muy preocupado y le dije: chaparra me van a correr… (Ángel, 2015).

Se les explico que los cambiarían de categoría, que ellos podrían elegir en cual y en que adscripción; empezarían la quincena siguiente. El Hospital de Zona 20, se quedó sin trabajadores de intendencia y en un tiempo de 3 meses aproximadamente, entró una empresa particular de limpieza; se pensó entonces que entraría el “outsourcing” para los servicios de limpieza.

Sin embargo, el fenómeno que se presenta es diferente, tiempo después entraron nuevos trabajadores que se dedicarían a la limpieza y otras actividades relacionadas; en un principio se pensaba que la nueva categoría seria "camilleria", pero no fue así, los nuevos empleados están denominados bajo la categoría de "limpieza e higiene".

La categoría de camilleria se encuentra estipulada en el Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017; pero la de "limpieza e higiene" no; por lo tanto, los nuevos trabajadores, aunque tienen esta categoría, realizan el mismo proceso de entrada, las mismas actividades, las mismas obligaciones que los de "servicios de intendencia"; esto causa inseguridad laboral, debido a que no se encuentran como tal regidos por el CCT, por el simple hecho de que su categoría no existe.

> Llegamos como eventuales, éramos 08 hacíamos nuestros contratos cada quincena, me dieron la base casi inmediata, como a los 3 meses de entrar… En cuestión de contrato no aparecemos todavía, hubo apenas el congreso y ahí dijeron que se iba a discutir, pero fueron y vieron lo del aumento al salario… no aparecemos en el contrato colectivo, estamos bajo el nombre de servicios básicos de intendencia, pero en realidad nuestra categoría es limpieza e higiene… pero tenemos los mismos derechos que cualquier otro… existe camilleria pero nosotros no tenemos esa categoría, el personal de aquí coopera con el trabajo de camilleria, porque en nuestro profesiograma si viene especificado… (María: 2015).

IV.3.3 Seguridad profesional.

La seguridad profesional es esencial para que el trabajador sienta que desarrolla sus capacidades; lo que se busca es analizar en el periodo de un año, si el trabajador ha ocupado un mejor puesto y si sus responsabilidades han aumentado.

En el presente estudio de caso, se siguen observando las "relaciones preferenciales", los que cuentan con ellas, logran obtener beneficios, Mario comenta, que gracias a la relación

de su padre con una autoridad del Instituto, le toco el beneficio de pertenecer a una comisión del sindicato, esto quiere decir que, que por un año, colabora en actividades del sindicato con goce de sueldo.

> Como ascenso a una categoría superior no, el único beneficio que me toco fue pertenecer al comité del sindicato por un año, en la comisión de seguridad e higiene. Ese cargo fue designado directamente por el secretario general hacia mi persona, debido a que mi padre es amigo suyo (Mario: 2015).

Otro fenómeno que se presenta, es que las responsabilidades que manejan en la jornada laboral aumentaron en un año o más, sin embargo, este aumento no es retribuido; la principal causa, es que el instituto no cubre las plazas totalmente, aunque según la cláusula 22 Bis, es obligación del IMSS cubrirlas oportunamente:

> El Instituto cubrirá oportunamente con trabajadores de base o sustitutos, las vacantes temporales o definitivas, en los términos de los Reglamentos de Bolsa de Trabajo y Escalafón vigentes. Instituto y Sindicato integran la Comisión Nacional Mixta de Revisión de Plantillas, así como Comisiones Mixtas Delegacionales cuyas funciones serán verificar la cobertura permanente de las plantillas autorizadas, conocer los motivos del ausentismo y recomendar acciones para su disminución, identificar áreas o servicios con sobrecargas de trabajo o necesidades de reestructuración, para, en su caso, solicitar a la Comisión Nacional la revisión de la plantilla correspondiente (CCT: 2015, 24).

Otra de las funciones tanto del instituto como del sindicato, es identificar las áreas donde se encuentran sobrecargas de trabajo y realizar los cambios pertinentes, sin embargo, la sobrecarga de trabajo va en aumento, debido a que no se cubren las plazas; el trabajo se reparte entre los trabajadores que se encuentren en el turno.

> Definitivamente después de un año, estamos igual, si nos cargan a veces la chamba porque ya no cubren a los compañeros que se van… lamentablemente cada día dejan de cubrir los lugares de los compañeros, ya sea cuando se van de vacaciones o porque los cambian de lugar de trabajo y esos lugares se quedan solos y pues alguien debe sacar el trabajo y pues nos reparten ese trabajo… Desde que yo entre hace como 3 años, dejaron de contratar personal 08 (Rosalba: 2015).

IV.3.4 Seguridad en el trabajo.

Una de las causas principales del sufrimiento de enfermedades, de la pérdida de vidas y el costo económico elevado, son los accidentes de trabajo. Sin embargo, en muchas ocasiones es un tema poco tocado, tanto por el Estado, como por los Patrones, por lo tanto, no se le atiende como debería ser; en pocas palabras, no es una prioridad en las agendas. Esta visión debe cambiar y empezar a fomentar y acelerar medidas necesarias para la erradicación de enfermedades y accidentes de trabajo.

El caso del IMSS es peculiar, debido a que es la Institución primigenia que vigila la seguridad e higiene de otras empresas; y además es institución que cuenta con sus propios trabajadores y que la seguridad e higiene en el trabajo, son básicas para el actuar cotidiano de estos trabajadores. El IMSS cuenta con una Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene (clausula 64 CCT: 2015, 44), que vela por el cumplimiento en las disposiciones de la Ley Federal del trabajo y otras leyes.

En primer lugar, el Instituto tiene la obligación de dotar a los trabajadores con áreas de trabajo, que contengan la mayor seguridad para ellos; además de darles mantenimiento para que sean usadas al 100% por los trabajadores.

> Cláusula 65.- De conformidad con lo dispuesto en las Fracciones XV del apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, XVI y XVII del 132 de la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene

> y Medio Ambiente de Trabajo, el Instituto se obliga a mantener los establecimientos, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo de acuerdo con dicho ordenamiento y a organizar las labores de modo que resulte para la salud o para la vida del trabajador la mayor garantía posible, obligándose igualmente el Instituto a mantener permanentemente dichos lugares de trabajo con la máxima higiene y seguridad. Queda a cargo de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene vigilar el cumplimiento de esta cláusula (CCT: 2015, 44).

El primer fenómeno encontrado, es que no existe un departamento de seguridad e higiene dentro del Hospital y por lo tanto, si existe alguna queja o surge algún problema, los trabajadores tienen que moverse al Sindicato, para levantar el acta respectiva; algo que no es eficiente, porque los asuntos de seguridad, se deben resolver lo antes posible.

> Pues por normatividad se dice que debe de existir uno, pero yo la verdad nunca he visto nada… nunca se ha hecho, existe como le digo de palabra y por normatividad debe haber en todos los hospitales, pero realmente que haya unas personas encargadas y que vean por la seguridad del trabajador, no ha existido así (Karla: 2015).

Otro fenómeno relevante, es que los mismos trabajadores consideran que la seguridad e higiene en el hospital es deficiente y precario. Al realizar sus actividades no se sienten seguros, porque no los dotan de las herramientas completas para desempeñar sus labores.

> Pues las condiciones son muy precarias, porque yo estoy en el área de laboratorio, donde manejamos muchos desechos peligrosos y realmente son (condiciones de seguridad e higiene) lo más mínimo, ahora sí, que si tú no tienes mucho cuidado la verdad no hay nada que te proteja… en el caso de quienes se dedican a limpiar oficinas pues si tienen lo básico, pero ya cuando se trata de limpiar cuestiones más a profundidad es ahí cuando ya no está bonito el asunto (Samanta: 2016).

En los hospitales, por el tipo de procesos que se llevan a cabo, es obligatorio que se cuente con baños equipados para los trabajadores; antes de salir de su jornada, normalmente los trabajadores toman una ducha y se cambian de ropa, para no contaminar su casa, o a sus familiares.

> Cláusula 66.- En hospitales, clínicas-hospital, clínicas, unidades de transportes, almacenes y archivos centrales del Instituto, lo mismo en los lugares en que se trabaje en ambiente polvoso o se desarrollen normalmente humos o vapores que contengan en suspensión sustancias grasosas o adherentes, así como en aquellas en que se fabriquen habitualmente sustancias venenosas o corrosivas, el Instituto, cualquiera que sea el número de trabajadores que laboren en esos sitios, tendrá instalaciones de los baños y lavabos necesarios, y en general, del equipo sanitario indispensable con servicios de agua caliente y fría para uso diario de los trabajadores. Este uso se hará en el caso de los baños, precisamente fuera de las horas de la jornada. Queda a cargo de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene vigilar el cumplimiento de esta cláusula (CCT: 2015, 44).

Sin embargo, se observa que, los baños no están equipados y la mayoría de las veces no cuentan con agua caliente; además les faltan las llaves de agua, la regadera y en el peor de los casos la cañería está totalmente tapada. Lo anterior provoca, que los empleados no puedan tomar un baño, al terminar su jornada y su preocupación es grande, debido a que no quieren llevar contaminantes a sus hogares; específicamente, se tiene el caso de las trabajadoras que son madres y que les preocupa, que sus hijos puedan enfermarse.

> Es muy feo que no tengamos como bañarnos, para poder limpiarnos de toda la suciedad que agarramos… creo que el instituto debería tener más cuidado, porque los baños están horribles, ya ni siquiera pedimos que nos den jabón y shampoo, que creo deben darnos, nos conformamos con que

> arreglen las regaderas… yo tengo un bebe de 8 meses y la verdad si me da miedo que lo vaya a contagiar de algo (Dalia: 2015).

El instituto también tiene la obligación de dotar de vestidores al hospital, estos deben contar con casilleros, donde colocan su ropa de civil, para evitar la contaminación en las casas de los trabajadores, deben cambiarse el uniforme.

> Cláusula 67.- En los Centros de Trabajo donde la índole del mismo requiera cambiarse de ropa, el Instituto instalará o adaptará convenientemente locales destinados a este objeto (CCT: 2015, 45).

En el caso del hospital de "la margarita", los vestidores existen, pero normalmente están sucios, no hay bancas suficientes para sentarse; además en los casilleros es imposible dejar las pertenencias personales, debido a que existen robos constantes de dichas pertenencias, abren los casilleros y se roban dinero, carteras, perfumes. Este es un problema enorme, que no se ha podido resolver a pesar de las constantes quejas por parte de los trabajadores.

Una norma esencial para la seguridad de los trabajadores, es que el instituto debe dotar de uniformes y/o ropa de trabajo, esto incluye uniformes y calzado para desempeñar de manera adecuada y sin riesgos sus labores.

> Cláusula 69.- El Instituto proporcionará ropa especial, uniformes y calzado, de buena calidad y acordes al clima de cada región… (CCT: 2015,45)
> Artículo 4. El Instituto proporcionará ropa de trabajo al personal que por las características de sus labores requieran para su mejor desempeño y seguridad (Reglamento de ropa de trabajo y uniformes: 2015, 446).

Dependiendo de su profesiograma, se otorga el uniforme que se necesita, el uniforme contiene los artículos que el trabajador utilice para el desempeño de sus actividades y en el caso del instituto, este se reparte dos veces al año.

> Artículo 3. El Instituto proporcionará uniformes al personal que de acuerdo con las actividades que señalan sus profesiogramas, lo requieran para el desempeño de sus labores encomendadas y para su buena presentación. Para la aplicación de este Reglamento se entenderá como Uniformes lo siguiente: El conjunto de artículos que se proporcionan a los trabajadores durante los meses de mayo y octubre de cada año, precisados en el Artículo 32 de este Reglamento (Reglamento de ropa de trabajo y uniformes: 2015, 446).

De acuerdo al artículo 32 del reglamento de ropa de trabajo y uniformes (2015), se debe otorgar un uniforme básico, de acuerdo al siguiente cuadro:

CATEGORÍA: INTENDENCIA	**UNIFORMES**
Auxiliar y Ayudante de Servicios de Intendencia (femenino)	En el mes de mayo: 1 bata y 1 par de calzado de piel. En el mes de octubre: 2 batas y 1 par de calzado de piel.
Auxiliar y Ayudante de Servicios de Intendencia (masculino)	En el mes de mayo: 1 filipina, 1 pantalón y 1 par de calzado de piel. En el mes de octubre: 2 filipinas, 2 pantalones y 1 par de calzado de piel.
Oficial de Servicios de Intendencia (masculino y femenino)	En el mes de mayo: 1 traje y 1 par de calzado de piel. En el mes de octubre: 1 traje y 1 par de calzado de piel.
Intendente (masculino y femenino)	En el mes de mayo: 1 traje. En el mes de octubre: 1 traje

Fuente: Reglamento de ropa de trabajo y uniformes: 2015, 453.

Un fenómeno observado, es que no se otorgan los uniformes en las fechas indicadas, por consiguiente, los trabajadores deben comprar algunos artículos; como por ejemplo tenis o zapatos antiderrapantes, debido a que es lo que más falla; el problema que esto conlleva, es que al utilizar zapatos que no son los reglamentados, pueden sufrir accidentes.

> En cuestión de uniformes no tenemos fechas específicas, legalmente, en el contrato viene que cada 6 meses nos deben dar calzado, ropa, pero no ha sido así, a veces nos dan en menos de 6 meses y luego pasan dos años y nada. A mí, por ejemplo, solo una vez me han dado zapatos, desde que entre a trabajar y como utilizo mis tenis, si me he resbalado en varias ocasiones (Ángel: 2016).

El Articulo 7, del reglamento de ropa de trabajo y uniformes (2015, 446) marca que los uniformes deben ser de buena calidad y deben ser entregados de acuerdo a la talla que solicita el encargado. Las quejas más recurrentes, es que no se hace el pedido completo y siempre tiene errores; por este motivo, no se les entregan uniformes o zapatos; además, de que no reciben los uniformes de buena calidad, ni completos.

> Bueno normativamente según lo que dicen los estatutos y la norma, nos tendría que dar lo que son zapatos antiderrapantes, un uniforme quirúrgico para cubrirnos de todos los líquidos que se usan para desinfectar, obviamente guantes de cirujano que son unos gruesos, cubre bocas y gafas, de los cuales que mencione, nada más lo único que nos dan son unos guantes de látex de los más delgados que pueda haber (José: 2016).

Respecto a las herramientas, mobiliario e instrumentos de trabajo, también es obligación del instituto, dotar a los trabajadores de estos; dichas herramientas son necesarias para el excelente desempeño del trabajo y sobretodo son necesarias para la protección y seguridad de los empleados.

> Cláusula 70.- El Instituto se obliga a suministrar oportunamente, sin costo alguno para sus trabajadores, equipo adecuado, útiles, instrumentos de trabajo, material, herramientas y la tecnología vigente que sean necesarios para el desempeño de las labores y acorde a las necesidades de los servicios para su protección, seguridad y comodidad, todos ellos de buena calidad (CCT: 2015,45).

Sin embargo, no se cuenta con las herramientas necesarias en áreas que necesitan limpieza y procesos más elaborados; comenta la ayudante de servicios de intendencia del fin de semana, que muchas veces se pide el material que se necesitará en la jornada, pero que muchas veces no lo dejan, porque tampoco lo tienen. Este problema va más allá del hospital, es un problema que se debe resolver a nivel IMSS nacional.

> En el poco tiempo que estoy trabajando realmente no se tiene algo así como conciencia de las implicaciones del no tener las herramientas necesarias… en mi caso como responsable del fin de semana, pido lo que se va a utilizar y muchas veces no me lo dejan completo… para las áreas que no son tan digamos complicadas, pues si cuentan con lo elemental que es para limpiar, como oficinas… lo malo está en que para todo lo demás como laboratorio o quirófano pues si se necesitan otro tipo de uniformes y productos… muchas veces solo nos dejan cloro y el uniforme pues hasta ahorita nunca lo han dejado completo (Guadalupe: 2016).

Las áreas más preocupantes, tanto en los métodos que se utilizan para desinfectar y limpiar, como para la seguridad de los trabajadores, son las que contienen los RPBI (Residuos, peligrosos, biológico infecciosos), o áreas que son altamente infectocontagiosas, por lo tanto, se rigen por el reglamento de Infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas.

Es indispensable que el instituto, como obligación, aplique al pie de la letra el reglamento, así se pueden evitar accidentes laborales; el reglamento contiene las medidas de prevención

que son necesarias para conservar lo más importante: la salud de los trabajadores, además de las prestaciones que se otorgan al personal.

> Artículo 2. Este Reglamento obliga al Instituto para con los trabajadores que laboran en las áreas o servicios con riesgo de infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas a la aplicación de las medidas preventivas necesarias para conservar la salud de los mismos, al igual que, al otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo, convenios relativos, las contenidas en este Reglamento y las que en el futuro se pacten (Reglamento de infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas: 2015, 354).

El hospital cuenta con personal de intendencia que labora en áreas de infecto, por lo tanto, se le debe proporcionar uniforme especial y todos los cuidados necesarios, son consideradas áreas de infecto, según el artículo 10, del reglamento de infectocontagiosidad (2015), las siguientes:

> **Intendencia Auxiliar de Servicios de Intendencia**
> En áreas y servicios de Infectología, Neumología, Anatomía Patológica, Banco de Sangre, Fisiología Cardiopulmonar, Laboratorio de Análisis Clínicos, Hemodinámica, División Biológica de la Reproducción, Farmacología Experimental, Lavanderías, Ropería de Unidades Médicas Hospitalarias de Segundo y Tercer Nivel y Laboratorios de Investigación Biomédica, cuando practiquen técnicas de lavado y Hemodiálisis, previo dictamen de la Comisión Nacional Mixta de Infectocontagiosidad y Emanaciones Radiactivas.
> **Ayudante de Servicios de Intendencia**
> En áreas y servicios de Infectología, Neumología y Lavanderías
> **Oficial de Servicios de Intendencia**

> En áreas y servicios de Infectología, Neumología y Lavanderías (Reglamento de infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas: 2015, 356).

Sin embargo, los trabajadores comentan que no cuentan con el uniforme adecuado para desarrollar sus actividades de manera segura, el artículo 39 del reglamento interior de trabajo (2015, 372), dicta que se deben prevenir y reducir los riesgos de trabajo, por medio de algunas medidas, dentro de las cuales se encuentra, dotar a los trabajadores de equipos, accesorios y dispositivos de protección adecuados para las actividades realizadas. Dentro de los equipos de protección mencionados, Roberto comenta, que no se les otorga desde lo más básico, hasta lo que podría considerarse más elevado de precio.

> Para lo de RPBI necesitan darnos las botas… ¿Cuál es su función?… esas son por las agujas, si solo tienes los zapatos del uniforme y te pincha una aguja si te traspasa la piel… y como son largas que te llegan debajo de la rodilla también te cubre de lo que escurre de la bolsa y a la hora que tu jalas la bolsa sale todo el líquido, de botellas y demás cosas que se tiran ahí, te cae en las botas, pero ya no te contaminas, ni te enfermas (Roberto: 2015).

Una vez más, el Artículo 40 del reglamento interior de trabajo (2015, 372), recalca la importancia, de que los trabajadores cuenten con las medidas adecuadas de protección; se considera por parte de los trabajadores, que estas “medidas” no incluyen solo la colocación de anuncios de peligro o que no se dejen pasar a personas ajenas; sino que la medida más importante para ellos es el que cuenten con todo el equipo, herramientas y uniformes, que se necesitan.

> Estaba designado en piso en medicina interna donde se encuentran los diabéticos. Manejo, desde los contenedores de RPBI donde se depositan las agujas, que van desde la toma de insulina hasta la muestra de sangre e igual que las diálisis que se hacían en el mismo piso y no contábamos

> con nada que previniera como por ejemplo guantes de carnaza, ni cubrebocas expansivos que se usan a la hora de extraer la basura de la bolsa roja… Pues deben otorgar zapatos y guantes especiales, pero no los tenemos… además debemos tener máquinas de esterilización en laboratorio y casi siempre están descompuestas… (Jorge: 2016).

Uno de los conceptos al cual tienen derecho los trabajadores que están en áreas de infectocontagiosidad, es el llamado *concepto de infecto*; se paga a personal no médico.

> Artículo 4. El personal no médico que labore en áreas o servicios de infectocontagiosidad mientras esté expuesto en forma constante y permanente a este tipo de riesgos, al llegar a éstos, percibirá el 20% (VEINTE POR CIENTO) de la suma del sueldo tabular y la prestación contenida en el inciso b) de la Cláusula 63 Bis. - del Contrato Colectivo de Trabajo (Reglamento de infectocontagiosidad y emanaciones radiactivas: 2015, 354).

Se observó que el concepto de infecto se paga, a partir de los 6 meses de que un trabajador entra a laborar en el área; los jefes, para evitar que se les pague el concepto, rolan a los trabajadores antes de que cumplan los 6 meses y así se evita el pago; esta práctica, cabe destacar, está fuera de lo legal, porque no se encuentra estipulado en el contrato, ni en otro reglamento.

El Reglamento interior de trabajo estipula que es obligatorio para los trabajadores, asistir a cursos para prevenir accidentes; uno de los elementos esenciales, es que dichos cursos se deben impartir dentro del horario de trabajo y deben ser organizados por la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene.

> Artículo 46. Es obligatorio para los trabajadores su asistencia a los cursos sobre prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, así como las maniobras contra incendio y los cursos sobre primeros auxilios que

> organizará el Instituto, con la coordinación de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene o Comisión Mixta Delegacional correspondiente. Las técnicas anteriores se impartirán dentro de las jornadas normales de los trabajadores y conforme a los calendarios que oportunamente se les darán a conocer (Reglamento interior de trabajo: 2015, 373).

La mayoría de los trabajadores, no cuenta con cursos de capacitación en seguridad e higiene; solo cuentan con el de inducción al puesto, otros solo han recibido uno con corta duración y otros comentan que su jefe los llama para que firmen las hojas de que recibieron capacitación, pero en realidad no toman ninguna.

> Nada más ha sido una vez y eso fue cuando entre al instituto y me capacitaron que de hecho fue una capacitación de 15 minutos (con tono de risa) … la Secretaria de Trabajo y Previsión Social lo solicita al Instituto, pero nada más nos llamaba el jefe para llenar los formatos de que habíamos recibido el curso de técnicas de limpieza, o de manejo de RPBI, pero solo como mero requisito, pero tomar el curso tal cual jamás (Mario: 2016).

El reglamento estipula que los cursos deben ser en el horario de trabajo, por consiguiente, los jefes no dejan ir a los trabajadores, debido a que no se cuenta con personal suficiente que los cubra; y es aquí donde entran las relaciones preferenciales, debido a que los "amigos" del jefe son los que pueden ir, observándose un enorme contraste, entre algunos que solo tienen el curso de inducción y los que cuentan con más de 15 cursos.

> He tomado un curso en una ocasión, solamente, porque somos pocos y mandar 3 a capacitación es quitar un buen porcentaje de trabajadores y quien hace el trabajo… si tienes trabajo como te vas a ir, pues hay que hacer el aseo (Camila: 2016).

IV.3.5 Seguridad de formación.

En el IMSS, es importante la actualización de los trabajadores, es las distintas ramas que se encuentran, desde los médicos hasta los de intendencia; es por ello, que tienen el derecho de recibir capacitaciones, actualizaciones y orientación, que les permita crecer laboralmente y elevar su calidad de vida.

> Artículo 25. De los Derechos:
>
> a) Recibir la capacitación, adiestramiento, actualización y orientación que les permita elevar su calidad de vida y productividad de acuerdo con el Plan y Programas elaborados por las dependencias del Instituto conforme a las normas establecidas por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento…
>
> c) Solicitar y recibir del área correspondiente los manuales e instructivos actualizados que requiera…
>
> e) Recibir de su área de adscripción las facilidades necesarias para asistir a las actividades de capacitación, adiestramiento, actualización, orientación y en los casos que requiera salir de su delegación o localidad invariablemente lo hará con un pliego de comisión, elaborado por el área administrativa correspondiente, excepto en las Delegaciones del Valle de México y Distrito Federal… (Reglamento de capacitación y adiestramiento: 2015, 311).

El instituto cuenta con diversas normas, que otorgan apoyos a los trabajadores; la cláusula 111 del Contrato Colectivo de Trabajo (2015, 64), establece que es obligación del instituto colocar “bibliotecas en los centros de capacitación y en las unidades que las requieran”, el instituto debe mantenerlas actualizadas. Otro de los apoyos que se otorgan son becas para los trabajadores que estén estudiando una carrera universitaria o de tipo politécnico (cláusula 112 CCT: 2015), existen diversos tipos de beca:

> Artículo 1. Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por beca, la aportación económica, los permisos con salario, con parte proporcional del mismo o sin salario, y la reducción de jornada sin perjuicio del salario, que otorga el Instituto a los trabajadores a que se refiere la Cláusula 11 del Contrato Colectivo de Trabajo… (Reglamento de becas para la capacitación de los trabajadores del seguro social: 2015, 265).

Las becas persiguen un fin específico, el artículo 2 del Reglamento de becas (2015, 265), reitera que se otorgan con el fin de elevar la cultura, aumentar conocimientos, mejorar el rendimiento del personal, incrementar la preparación de los trabajadores para el futuro, estimular el esfuerzo, estimular el sentido de la responsabilidad de los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores y del trato a los derechohabientes.

Un fenómeno que se observó, es que las "relaciones preferenciales" están muy marcadas, los trabajadores comentan que no todos pueden acceder a los diversos cursos y becas que otorga el instituto y el sindicato, ya que depende de la relación que se tenga con el jefe. Como lo reza el CCT, los cursos deben ser tomados en el horario laboral, por lo tanto, solo los que tienen una buena relación con el "jefe", podrá actualizarse; así se encuentra el contraste, entre los que tienen muchos cursos y los que solo cuentan con el de inducción, que se otorga cuando entran a laborar.

> Se aperturan cursos desde manejo de estrés, Word, Excel, power point, manejo de redes, se dan en conjunto con la empresa y el sindicato. Si he tomado desde que me dieron la base hasta ahora como 30 cursos (Edgar: 2016).

No es la misma situación para Fernando:

> El IMSS si ofrece, pero como lo hace en horario de trabajo, pues los jefes no te dan permiso para ir, o haces el aseo o te vas a tomar algún curso,

> eso es lo malo… yo como no me llevo muy bien con ellos, pues hasta ahorita, no he tomado más que el de inducción (Fernando: 2016).

Además, el trabajo que se realiza es monótono, y no permite que los trabajadores desarrollen sus habilidades y capacidades dentro de lo laboral, los jefes inmediatos no permiten opiniones y evitan que se preparen.

> Mi trabajo es muy repetitivo, lo único que hago es desinfectar y desactivar todo tipo de fluidos o de muestras que dan en el laboratorio, realmente es lo único que hago, ahí no tienes ni posibilidad de dar una idea o algo así, la verdad pues estoy en un área aislada. Además, el jefe inmediato superior se hermetiza y si tú te preparas te impiden esa preparación. Para tomar un curso fuera de las instalaciones se debía tener un buen candidato ahí en la representación sindical para que te autoricen la salida a un curso (Esperanza: 2016).

IV.3.6 Seguridad de representación.

La libertad sindical y la organización de trabajadores, se han ganado con luchas sociales a lo largo del tiempo; con el objetivo de dotar a los trabajadores de sus derechos laborales y la promoción del bienestar social.

Los sindicatos se conforman con el objetivo de velar por el bienestar de sus afiliados, otorgar condiciones de seguridad e higiene y otros derechos laborales; esto se consigue con la unidad y la capacidad de negociar, que se traduce en dialogo social entre empleadores y trabajadores.

En la presente investigación, el sindicato está vigente en cada esfera de los trabajadores del IMSS, es un sindicato grande y fuerte. Un rasgo importante, que puede caracterizar a un sindicato como “bueno o malo” tiene que ver con las opiniones de sus trabajadores, de los que están afiliados a él.

En el caso del IMSS, todo trabajador (a menos que sea de confianza), al entrar a laborar, se afilia automáticamente al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y estos comentan que se sienten más seguros de pertenecer al sindicato, en un primer momento; pero se observó que conforme ganan antigüedad, pierden esa idea optimista hacia el organismo que representa sus intereses ante la institución.

El Hospital de "la margarita" cuenta con oficina de representación sindical, acuden para tratar de resolver cualquier inconveniente que brote, ya sea con otros compañeros o con los jefes (inmediatos y de confianza). Se observó, que la mayoría acude a la representación sindical, por el problema de material faltante para realizar sus actividades.

> He acudido básicamente para que me den material para trabajar, básicamente lo único que nos dan es cloro y eso realmente pues es creo que lo mínimo y no todo con cloro se puede desinfectar. Así que pido la intervención del sindicato, para que hable con los jefes y me puedan dar mi material (Andrea: 2016).

Otra de las razones por la que acuden, es para solucionar los problemas de permisos para salir (pase de salida), que los jefes no quieren firmar; también en el caso de los que quieren tomar un curso de capacitación y no obtienen la firma para que puedan ir, estos actos, son catalogados por los trabajadores como un "abuso" del personal de confianza (jefes), debido a que no pueden negarle a un trabajador el que pueda salir temprano o el que tome un curso, porque son derechos que tienen como trabajadores.

> He ido a invocar la ayuda para los permisos como salidas anticipadas para tomar los cursos en un lugar externo, que son lugares del instituto, pero se encuentran ubicadas en un domicilio diferente. A veces por el abuso de confianza del personal de confianza del instituto que a veces te quiere generar más obligaciones o aumentar la carga, argumentando que se creen dueños o representante del lugar para que tú puedas salir o no (Norberto: 2016).

Aunque los trabajadores forman parte del sindicato, es importante comentar, que no se sienten parte del mismo, debido a que observan que los dirigentes del sindicato, tienen sus propios intereses; además los compañeros de “limpieza e higiene”, comentan que en lugar de que estén discutiendo sobre la creación de su categoría en el CCT, lo único que hacen es pelear entre ellos; por lo que observan que tienen un sindicato dividido, que no tiene unidad en su interior.

> No, no soy importante porque en el tiempo que estuve en el sindicato aprendí muchas cosas y son egocentristas: primero tú, en medio tú y al último tú, y si te duermes es tu rollo… yo veo que se manejan otros intereses… por ejemplo en lugar de que vean por la creación de nuestra categoría en el CCT, pues no, solo están peleándose entre sí (Alberto: 2016).

Se observó, que los trabajadores piensan que el sindicato no ha luchado por sus intereses y derechos laborales, comentan que esto es debido a que el sindicato se ha “politizado”, es decir, que solo lo ocupan como trampolín para tener poder y acceder a los beneficios que se otorgan. Además, los miembros del sindicato no conocen a profundidad la legislación, para la mejor defensa de los trabajadores, no están lo suficientemente preparados, comentan que muchas veces solo se basan en el CCT (que tiene lagunas) y no toman en cuenta que el CCT, está basado tanto en la Constitución Política, como en la Ley Federal del Trabajo y otras normas; entonces esto provoca que el instituto se aproveche de este hecho y los trabajadores salen perdiendo.

> Pues se supone que luchan por nuestro bienestar y por nuestras mejoras, nuestras mejores condiciones de trabajo, pero realmente no he visto nada de eso y pues siempre he dicho que nada más quieren al sindicato como ambición, como poder y se pelean entre ellos mismos… realmente es muy politizado, la gente que ocupa esos cargos como representantes no tienen la preparación o conocimiento aunque sea muy escueto de la materia del derecho laboral, por ejemplo, tan simple como que no

> conocen el CCT, que depende de la ley federal del trabajo y esta de la constitución; entonces ellos no se basan en eso, solo en el CCT aunque a veces es muy ambiguo, entonces tanto la empresa lo puede tomar a su favor para perjudicar al trabajador, que la mayoría era así, entonces si no hay un buen representante entonces se terminaba haciendo lo que el personal de confianza quería violando tus derechos contractuales (Ámerica: 2016).

IV.3.7 Seguridad de ingresos.

Es un derecho de los trabajadores, por el cual han luchado, el contar con una seguridad respecto a la remuneración salarial o salario justos. El salario es un componente primordial de las condiciones de trabajo; lo que para algunos representa un costo en el proceso de producción, para otros representa el nivel de vida, el nivel de bienestar que pueden darse y otorgar a sus familias.

Los salarios, son objeto de disputas constantes entre trabajadores y empleadores, por lo tanto, se convierte en tema principal de las negociaciones colectivas, para poder llegar a acuerdos respecto al nivel de salarios.

En este sentido, se debe garantizar a todo trabajador un nivel mínimo de salario, que sea digno y que alcance para satisfacer de manera holgada sus necesidades básicas. Sin embargo, estudios realizados por la OIT (Perspectivas laborales y sociales del mundo: 2016), revelan que la remuneración laboral es preocupante; unos 327 millones de personas vivieron en condiciones de extrema pobreza en 2015, a pesar de tener empleo, y 967 millones de trabajadores más vivieron en condiciones de pobreza moderada, o casi en la pobreza. Además, la distribución desigual de las ganancias, será aún más desigual, en 2016 el 1% más rico poseerá más del 50% de la riqueza mundial, un 44% más que en el año 2009.

En el presente caso de estudio, en contra de los pronósticos anteriores, la mayoría de los trabajadores consideran que cuentan con un salario digno y estable, comparándolo con las actividades que realizan.

> Pues para lo que realmente hago, siento que es un sueldo bueno, no estamos diciendo que es mínimo, es un buen sueldo para realmente lo que es mi trabajo… si definitivamente es un salario estable, porque seguro cada quincena tienes tu pago… aunque si quisiéramos ganar un poco más (Salvador: 2016).

El instituto maneja un tabulador de sueldos base, que se traduce en la parte fija de la remuneración y a esta se adicionan las prestaciones o complementos salariales.

Cuadro IV.9 Tabulador de sueldos base de trabajadores de servicios de intendencia.

INTENDENCIA	JORNADA	SUELDO HORA-MES	SUELDO MES-PESOS	ESC.
Auxiliar de servicios de intendencia	6.5	436.88	2,839.78	1
Auxiliar de servicios de intendencia	8.0	436.88	3,495.10	1
Ayudante de servicios de intendencia	8.0	506.16	4,049.34	2
Oficial de servicios de intendencia.	8.0	546.50	4,372.00	3

Fuente: Tabulador de sueldos base (2015) p.88.

Como se observa en el cuadro IV.9, el salario base del Auxiliar de Servicios de Intendencia con jornada de 8 horas[13], es de 3495.10 pesos mensuales. Cuando los trabajadores hablan de un salario digno y estable, se refieren al salario base más las prestaciones otorgadas por el instituto, que termina siendo aproximadamente de $7000.00 pesos mensuales.

Los trabajadores comentan que son muchas y buenas, las prestaciones que reciben del IMSS, y son por estas, que su salario aumenta de manera significativa. En este sentido se observa, que los trabajadores, están bien informados de las prestaciones que se les otorgan,

[13] Se toma como referencia este tipo de trabajador, debido a que el 80% de la plantilla cuenta con este tipo de contrato.

no conocen en que cláusulas del CCT se encuentran, pero se basan en su “tarjetón de pago”, donde vienen los conceptos que se les pagan.

> Pues las prestaciones que nos otorgan es estimulo de puntualidad y asistencia, un vale de despensa mínimo, pero nos dan, también el aguinaldo es un buen estímulo y las vacaciones que también son pagadas… también ayuda de actividades recreativas, tiene ayuda de renta casa-habitación, si tiene lo de asistencia y puntualidad, ayuda de reyes, ayuda de útiles, infonavit, ayuda de funerales, caja de ahorro y también te da un bono por cada 5 años que laboras de manera permanente, entonces lo que incrementa el salario son las prestaciones, porque la cuota diaria es baja (Vicente y Ezequiel: 2016).

Ahondando en el tema de las prestaciones, la cláusula 63 bis del CCT (2015, 43), contempla la ayuda para pago de renta de casa-habitación, que son $450.00 pesos mensuales; la cláusula 107 (CCT: 2015, 63) contempla que el aguinaldo será de 3 meses de sueldo que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre, sin embargo, a petición del trabajador, se puede dar un adelanto en la primera quincena de enero y en la primera quincena de agosto.

Otra de las prestaciones otorgadas a los trabajadores, con el propósito de beneficiarlos, es el servicio de “tiendas del instituto”, donde los trabajadores tienen un descuento, por cada tarjetón presentado.

> Cláusula 142.- Con el propósito de beneficiar a sus trabajadores convienen en establecer tiendas de consumo para los mismos, en los términos del Reglamento… El trabajador, personalmente o por medio de familiar directo que presente comprobante de pago y gafete del propio trabajador, tendrá un descuento aplicable quincenalmente del 40% (CUARENTA POR CIENTO) en sus compras hasta por $100.00 (CIEN

> PESOS 00/100 M.N.) en una sola operación, en los términos del instructivo aprobado por las partes (CCT: 2015,70).

El procedimiento es presentar en caja, un máximo de 2 tarjetones por quincena, por cada tarjetón se descuenta $40.00 pesos, independientemente del monto que se compre, se descontará un total de $80.00 pesos. Sin embargo, se observa una problemática, los trabajadores comentan que de nada sirve que se cuente con una tienda de autoservicios, si no cuenta con variedad de productos y además se encuentran con un precio elevado, en comparación con otras tiendas de autoservicio.

> Pues si nos da creo que 80 pesos para comprar en la tienda del IMSS, pero ahí no se encuentran los productos que uno ocupa… o están más caros que en el supermercado… siento que es innecesario tener una tienda, si no vende lo que uno ocupa, mejor nos deberían de dar vales para los supermercados que ocupamos (Alicia: 2016).

Lo que busca el instituto con las prestaciones que otorga, es coadyuvar al fortalecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, en este aspecto, se encontraron 3 grupos de trabajadores: los "solteros" que consideran que con su salario les alcanza perfectamente para vivir; los que tienen familia y que consideran que el salario es digno y estable, pero que no alcanza para satisfacer sus necesidades básicas; y los que "tienen estudios" que consideran el salario como estable, pero que por su nivel de estudios, consideran que es poco lo que les pagan, aunque es equitativo respecto a las actividades que realizan.

Los trabajadores solteros, comentan que el salario les alcanza perfectamente para mantenerse, tomando en cuenta que la mayoría vive aun con sus padres y que solo dan una cooperación al mantenimiento de la casa, es decir "dan su gasto"; sin embargo, consideran que, si tuvieran familia no les alcanzaría ni para lo más básico.

> Pues al ser nada más yo, ahora sí que una sola persona, realmente si satisface, pero yo siento que si tuviera una familia en un futuro sería algo

> complicado… yo vivo con mis padres y solo les doy el gasto, todo lo demás se me queda para comprarme lo que necesito y también para divertirme (Felipe: 2016).

Los trabajadores que tienen familia y principalmente hijos, comentan que su salario solo alcanza para las necesidades más básicas, por lo mismo, la pareja debe trabajar para obtener más dinero; además de que comentan que el salario no sube los suficiente, en comparación con el precio de los productos y servicios.

> Pues en mi caso yo estoy casada y entre mi esposo y yo sacamos los gastos de la casa… si fuera mi salario solo, no me alcanzaría, entre hijos, casa, comida, escuela, transporte pues si se queda corto el dinero… cada día todo está más caro y el salario no sube lo suficiente… y aun así con los dos salarios pues vamos al día (Celeste: 2016).

La aseveración de los trabajadores, es cierta, según Graue Wiechers (Gómez: 2016, 19), al 2016, se ha perdido el 80% del poder adquisitivo, esto quiere decir que el precio de los alimentos aumento 4 a 1 en relación con los salarios. Es por este motivo, que un porcentaje de los trabajadores, tomando ventaja del horario fijo que tienen en el instituto, tienen otro trabajo, para poder dar a sus familias lo necesario.

> Pues el salario solo alcanza para las necesidades muy básicas, considerando que tengo casa propia, en caso contrario yo creo que no y a lo mejor que mi hijo acudiera a una escuela pública, si sería un ingreso muy limitado definitivamente. Pero la ventaja que te permite estar en el instituto es que tienes un horario fijo, que no tienes variaciones, entonces te permite tener otro trabajo, otro ingreso o negocio… yo tengo un despacho de contabilidad, auditoria y asesoría en materia fiscal (Otton: 2016).

El tercer grupo de trabajadores son los que tienen estudios universitarios, consideran que tienen un salario estable, pero se sienten frustrados por lo que ganan, si comparan su salario con el que deberían ganar con su profesión. El observatorio laboral considera que, al segundo trimestre del 2016, el ingreso promedio mensual de los profesionistas es de $11, 002 pesos. Considerando que los trabajadores que estudiaron, se encuentran en las diferentes áreas del conocimiento, lo que ganarían seria lo siguiente:

Cuadro IV.10 Ingreso mensual de las distintas carreras.

Profesiones	Sueldo mensual
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	$14284
Ciencias físico matemáticas	$13990
Ciencias biológicas	$13925
Ingenierías	$12021
Económicas Administrativas	$11466
Ciencias de la Salud	$10777
Ciencias sociales	$10592
Artes	$9996
Humanidades	$9307
Educación	$9003

Fuente: Elaboración propia con datos del observatorio laboral (2016).

Si se compara el salario que "deberían" ganar por contar con estudios universitarios, con los $7000 que ganan trabajando de intendencia, se puede observar que las políticas laborales no han mejorado las oportunidades de empleo, ni los salarios.

IV.3.8 Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar.

Es un desafío enorme lograr conciliar de modo equilibrado el trabajo con la vida familiar; los trabajadores deben gastar horas trabajando y al mismo tiempo, dedicar tiempo a sus familias. La tensión que surge entre estas dos esferas, afecta directamente a los

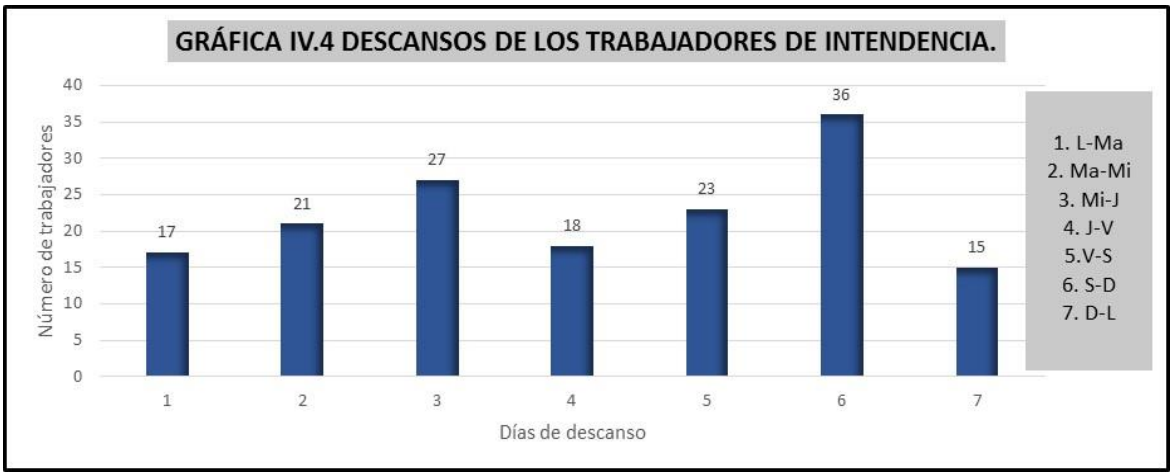
trabajadores, pero en específico afecta más a las mujeres, que cumplen un doble rol, el público (cuando salen a trabajar) y el privado (las responsabilidades en el hogar).

Se deben tomar medidas de conciliación, para el apoyo a los trabajadores respecto a su vida familiar; el IMSS como institución pública, adopta medidas para que los trabajadores, gasten tiempo con su familia. En las encuestas realizadas, los trabajadores comentan que pueden conciliar su trabajo y familia, que el instituto, por medio de los descansos y horarios fijos, es flexible para que pasen tiempo con sus familias.

La cláusula 28 del CCT (2015, 27), marca que las jornadas serán de seis horas y media, en otros casos será de 8 horas y la hora de entrada será marcada por el Reglamento Interior. Además, en la cláusula 46, se cita que los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso semanal, deberán ser sábado y domingo, pero en el caso de los servicios que lo requieran podrán ser, en cualquier día de la semana.

> Cláusula 46.- Los trabajadores que laboren jornadas de ocho horas tienen derecho a treinta minutos diarios para descansar o tomar sus alimentos…En todo caso, el derecho para descansar o tomar alimentos durante la jornada, se disfrutarán por turnos que organizarán en base a las necesidades del servicio, los jefes de cada dependencia, con la opinión de la representación sindical… II. Descanso semanal. Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días consecutivos de descanso semanal que serán fijos. Los días de descanso semanal serán los sábados y domingos; sin embargo, en los servicios que así lo requieran y previo acuerdo de las partes, podrán fijarse otros días, tomando en consideración que, por cada cinco días de labor, el trabajador disfrutará de dos días de descanso con goce de salario íntegro (CCT: 2015, 34).

Como se observa en la gráfica IV.4, solo 36 trabajadores descansan sábado y domingo, esto representa el 23%, mientras que el 77% de los trabajadores descansan entre semana.

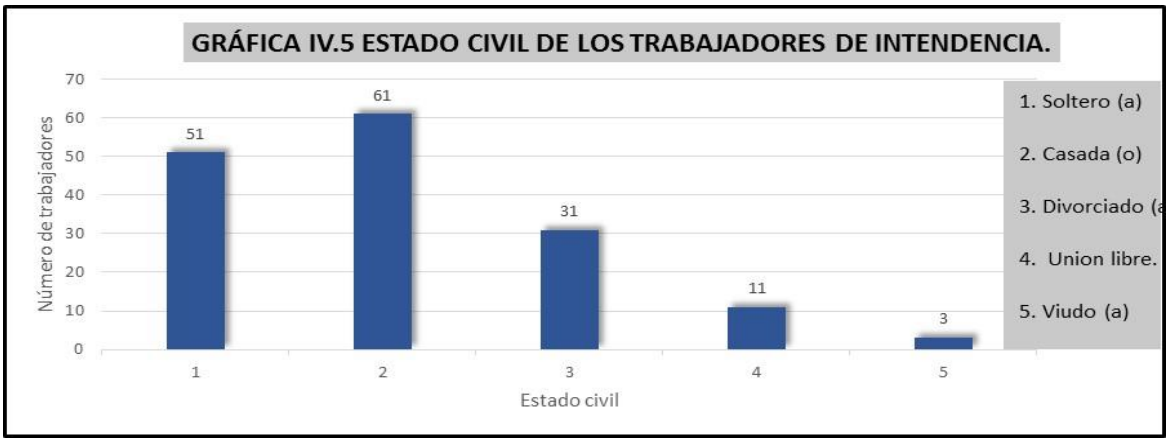


Fuente: Elaboración propia con información de encuesta realizada a trabajadores (2016).

Sin embargo, los trabajadores están contentos con sus descansos, no ocultan que les gustaría descansar el fin de semana, porque se pierden algunas actividades, como convivios familiares; pero comentan que el IMSS si tiene flexibilidad con los horarios y descansos, por lo tanto, con los 2 días están bien, debido a que tienen tiempo de convivir con su familia.

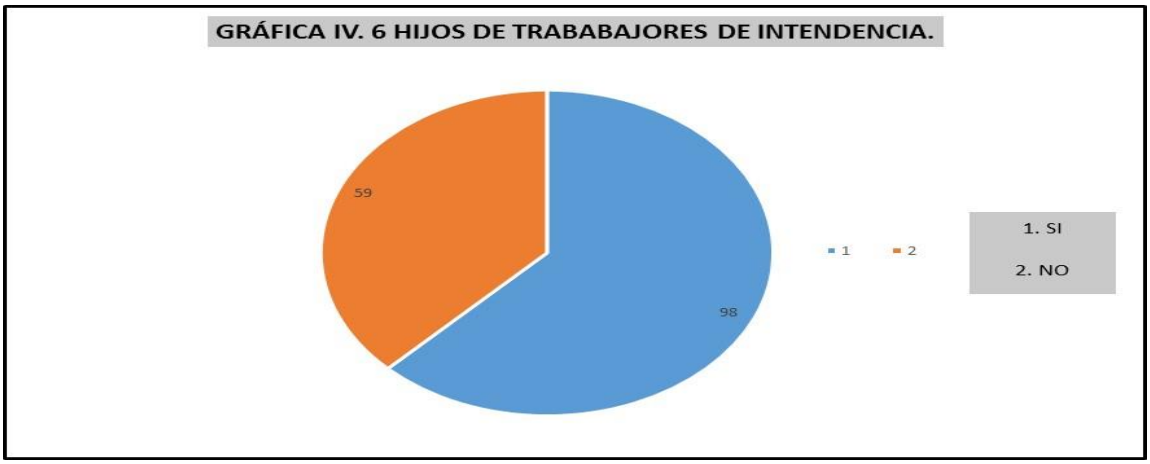
> Si hay flexibilidad, bueno por lo menos tenemos dos días de descanso y es ahí donde aprovecho para estar con mi familia, mis hijos, atenderlos, aunque en mi caso yo trabajo el fin de semana y si me pierdo de varias fiestas o de pasar el fin con mi familia, pero creo que vale la pena sacrificar un poco, porque estamos mejor (Dolores: 2016).

Además, se debe tomar en cuenta que el 39% son casados (as), aunque es menos de la mitad, si es un porcentaje considerable que piensan, deben tener tiempo para su familia.



Fuente: Elaboración propia con información de encuesta realizada a trabajadores (2016).

Además, el 62% de los trabajadores tienen hijos (gráfica IV.6), independientemente de que se encuentren casados, por lo tanto, comentan que necesitan tiempo libre para atenderlos; sin embargo, más adelante se comentará, del doble papel que juegan las mujeres trabajadoras, respecto a la elección de su horario.

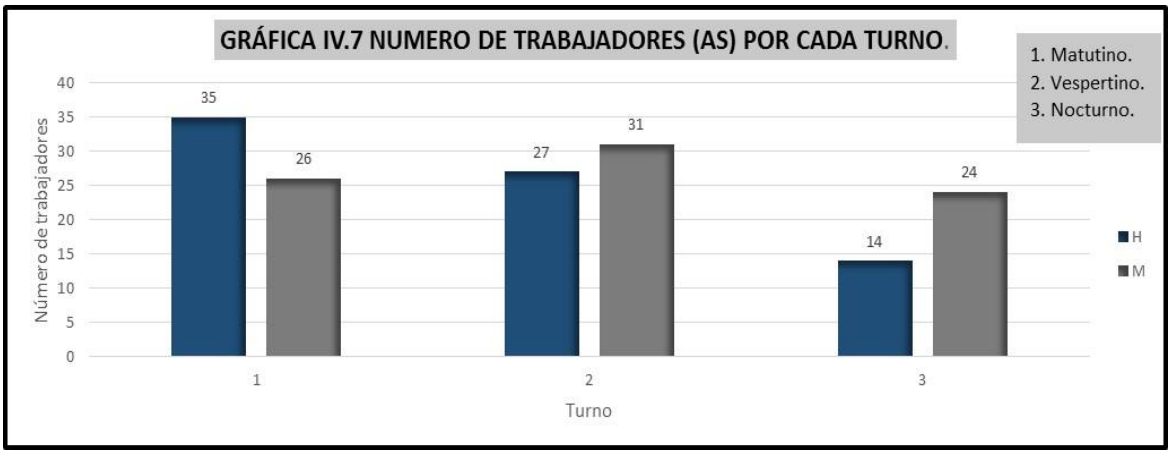


Fuente: Elaboración propia con información de encuestas hechas a trabajadores (2016).

La cláusula 29 del CCT, marca que el turno nocturno, estará conformado por 3 noches de trabajo alternado a la semana, más un día de descanso fijo, y el turno tendrá una duración de 11 horas 40 minutos.

Como se observa en la gráfica IV.7, en el turno nocturno, las mujeres son mayoría, y aunque también en el turno vespertino, hay más mujeres que hombres; llamo la atención,

que en la noche trabajaran más número de mujeres. Las trabajadoras comentaron que ellas eligieron su turno, debido a que así tienen tiempo de poder realizar la labor de ser madres durante el día. Algunas son casadas y otras solteras, por lo tanto, comentan que es más fácil hacerse cargo de sus hijos durante el día, y por la noche dejarlos ya sea con el esposo o con los padres. Se puede observar, como la mayoría no descansa lo suficiente y cuando llegan a su trabajo, tratan de hacer sus actividades lo más rápido posible, para poder dormir "un rato", pero a pesar de esta situación, las trabajadoras se encuentran satisfechas y felices, porque consideran que el instituto, es flexible en los horarios.



Fuente: Elaboración propia con información de encuesta realiza a trabajadores (2016)

Otro de los fenómenos encontrados, es respecto a los permisos de cualquier índole en caso de surgir una emergencia familiar. El artículo 30 del Reglamento interior de trabajo (2015, 370), contempla que el trabajador tiene derecho, cuando lo necesite de ausentarse de su lugar de trabajo, para atender asuntos de carácter personal; lo que debe hacer, es pedir un "pase de salida", firmado por el Jefe de servicio.

Por otro lado, si el trabajador necesita por algún motivo llegar más tarde de su hora de entrada, tendrá que tramitar un "pase de entrada", con autorización del jefe de servicio, indicando la hora, en la cual iniciara su jornada laboral, destacando que el tiempo que no labore, no se pagará.

Se observó que las “relaciones preferenciales” marcan las pautas para que se puedan otorgar estos permisos, los trabajadores comentan, que necesitan tener una relación de “amistad”, para que los jefes acepten los pases de entrada o de salida; también en muchas ocasiones, estos quieren que terminen todas sus actividades, para que puedan salir, situación con la cual no están de acuerdo los trabajadores, debido a que si les descuentan un porcentaje de su salario, ellos no tendrían por qué hacer las actividades de todo el día, porque no les pagarán por eso.

> Pues existen los pases de entrada y los pases de salida, si es una urgencia a consideración del jefe inmediato te otorga esa salida anticipada… difícilmente volviendo a lo de los jefes, tienen una mentalidad muy limitada, necesitas tener la ayuda del representante sindical, es una situación política en la que si necesitas una salida o una entrada posterior, necesitas llevarte bien con el representante o con el jefe y la otra si es muy urgente pues de plano te vas y ya las consecuencias que puedan generarse se atenderán en su momento, en mi caso hubo 3 veces que no firmaron los pases y me mandaron a la comisión mixta disciplinaria pero afortunadamente como son organismos imparciales pues les logre demostrar el autoritarismo de los jefes, entonces nunca fui sancionado por esa parte (Remigio: 2016).

Independientemente de los pases de entrada y salida, existen los “económicos” o “licencias con goce de sueldo”, estos permisos se otorgan cuando existen causas personales o familiares de fuerza mayor, el articulo 65 estipula:

> Artículo 65. El Instituto concederá permisos económicos a sus trabajadores, como lo dispone la Cláusula relativa del Contrato Colectivo de Trabajo, hasta por tres días con goce de salario, cuando existan causas personales o familiares de fuerza mayor que los imposibiliten para presentarse a sus labores. Las solicitudes y autorizaciones relativas se harán invariablemente por escrito. I. Las causas de fuerza mayor que

> darán derecho para la concesión de tres días, son las siguientes: a) Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o concubina o concubinario; b) Por accidentes graves a padres, hijos, cónyuge o concubina o concubinario; c) Por accidente grave ocurrido a padres, hijos, cónyuge o concubina o concubinario; acaecido en población o lugar ajeno a la residencia del trabajador; d) Por privación de la libertad de padres, hijos, cónyuge o concubina o concubinario; e) Por matrimonio del trabajador; f) En caso de cualquier siniestro que afecte el hogar del trabajador; g) Por traslado autorizado por la Oficina de Traslado de Enfermos Foráneos, a población distinta a la de su domicilio para atención médica de padres, hijos, cónyuge y del propio trabajador; h) Por desaparición de hijos, padres, cónyuge que vivan con el trabajador; i) Por enfermedad grave de hijos menores de 16 años debidamente acreditada; j) Por internamiento en instalación hospitalaria por enfermedad de padres, hijos, cónyuge o concubina o concubinario; y k) Por intervenciones quirúrgicas a hijos, cónyuge o concubina o concubinario… En los casos de los trabajadores con jornadas acumuladas, nocturna y de fin de semana, no podrán exceder al equivalente de cinco días naturales a partir del evento (Reglamento interior de Trabajo: 2015, 379-380).

En este aspecto, los trabajadores comentan que están de acuerdo con las medidas empleadas en el caso de emergencias más graves; estas han sido respetadas, cuando alguno ha tenido una emergencia, comentan que es la única opción que se tiene, algunos han tenido la necesidad, de por ejemplo, llevar a sus hijos al trabajo, sin embargo, está prohibido y el instituto es claro, respecto al porque crea guarderías, que según los trabajadores, son de buena calidad y la mayoría ocupa el servicio, sin ningún problema.

IV.3.9 Protección social.

Los trabajadores del instituto, sus hijos y padres, tienen derecho a la asistencia médica, la cláusula 74, cita:

> El Instituto se obliga a proporcionar a sus trabajadores, a su esposa o esposo, concubina o concubino, a sus hijos menores de dieciocho años y a sus padres, aun cuando éstos no vivan en el hogar del primero ni dependan económicamente de él, la asistencia médica, dental, quirúrgica, obstétrica y farmacéutica que requieran… (CCT: 2015, 47).

Los trabajadores, comentan que están de acuerdo, en que ahora pueden asegurar a sus padres, sin la necesidad de que dependan de ellos económicamente, anteriormente no se podía, si sus padres no vivían con ellos, este cambio los beneficia tanto a ellos, como a sus padres.

La cláusula 83 del CCT (2015), afirma que la atención que requerían los trabajadores, "será vigilada por médicos que laboren en el instituto, en la dependencia asignada según su domicilio"; en el caso de que requieran atención durante su jornada de trabajo y laboren en unidades médicas, serán atendidos inmediatamente y si el medico indica que el padecimiento impide que siga laborando, el trabajador podrá retirarse.

Se observó que los trabajadores reciben atención medica de primera y comentan que los doctores están preparados para cualquier enfermedad, debido a que están especializados, lo que realmente falla en el servicio son los insumos y la infraestructura, los médicos no cuentan con el material necesario para realizar su trabajo y por otro lado el medicamento falta, comentan que si hay medicamento para enfermedades básicas, pero cuando ya se trata de enfermedades de otro nivel, el medicamento simplemente no existe.

> El personal es muy bueno, hay personal médico que mis respetos, atiende muy bien sabe mucho de lo suyo, pero lo malo de aquí es que a veces la infraestructura y el material no es lo suficiente que se necesita y a veces por eso el médico no puede hacer su trabajo al 100%, cuando son enfermedades, podríamos decir pequeñas, pues si hay medicamento, una dicloxacilina o un paracetamol si lo hay, pero ya cuando tienes una enfermedad más fuerte o crónica degenerativa, ya es más difícil

> conseguir el medicamento en el seguro… el material para el diagnóstico de laboratorio hace falta, que por ejemplo una aguja tan insignificante para sacar una muestra, luego no hay y entonces como puede darse un buen diagnóstico si no hay ese material (Gabriela: 2016).

IV.4 Trayectorias laborales de los trabajadores de Intendencia ¿Cómo viven la precarización laboral?

Una vez que se analizaron los indicadores de manera independiente, es esencial mostrarlos en conjunto interactuando e interrelacionándose, reflejándose en las historias de vida de los trabajadores de intendencia, que da como resultado la exposición de la trayectoria laboral, donde se manifiestan los procesos de precarización laboral que viven en su cotidianidad.

Con la finalidad de entender las interacciones que se presentan entre las características sociales y los procesos de precarización que se dan en torno a las primeras, se presenta el cuadro IV.11.

Se observan 5 tipos de trayectorias laborales (A, B, C, D y E), que son las trayectorias representativas de los trabajadores de intendencia del Hospital de la Margarita, se trató de agrupar en estas, los puntos coincidentes tanto de las características sociales, como de las características de precarización laboral. De la misma forma se observa el porcentaje de trabajadores que se encuentran en cada tipo de Trayectoria.

Cuadro IV.11 Clasificación de Trayectorias laborales, con base en sus características sociales y precarización.

Tipo de Trayectoria.	Características Sociales.	Características de precarización.	Porcentaje de trabajadores.
Trayectoria A	• Joven. • Hijos. • Separado. • Escolaridad baja.	• Tenía trabajo. • Fenómeno de la cuota. • Base llego rápido. • Relación preferencial al elegir turno. • Problemas para pedir permiso. • Atención médica buena.	34%

Trayectoria B	• Joven. • Sin hijos. • Soltero. • Escolaridad posgrado.	• No tenía trabajo. • Fenómeno de cuota. • Base llego rápido. • No tiene prestación de infecto. • Su base fuera de la ciudad. • Frustración por el salario. • Medicamento faltante.	16%
Trayectoria C	• Maduro. • Escolaridad baja. • Hijos mayores. • Divorciado.	• No tenía trabajo. • Mayor antigüedad. • Base tardo años. • Accidente por falta de seguridad e higiene. • Cuenta con más de 20 cursos. • Salario no alcanzó mientras tuvo esposa e hijos pequeños. • Trabajo tiempo extra. • Afectación en la relación familiar.	4 %
Trayectoria D	• Joven. • Escolaridad alta. • Soltero. • Con hijos.	• No tenía trabajo. • Base llego rápido. • Perdió lugar para cambio de categoría por la reubicación. • Ha comprado material de limpieza. • Frustración por el salario. • Problemas de permisos para entrar o salir temprano. • Salario no es suficiente.	24%
Trayectoria E	• Joven. • Escolaridad licenciatura. • Casado. • Hijos.	• No tenía trabajo. • Relación preferencial para entrar a laborar. • Base llego en días. • Base dentro de la ciudad. • Cuenta con más de 20 cursos de capacitación. • El salario no es suficiente. • Trabaja en otro lugar en su tiempo fuera del IMSS.	22%

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas y entrevistas realizadas a trabajadores de intendencia del H.G.Z 20 (2016).

A continuación, se ejemplifican los tipos de Trayectoria laboral ya mencionados en el cuadro anterior:

IV.4.1 Trayectoria Laboral A: Samanta.

Indicadores destacables a observar: Baja escolaridad-Oportunidad de empleo, familia-Seguridad en el empleo, trabajar en turno nocturno-Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar.

Samanta tiene 30 años, ella recuerda que cuando tenía 18 años, tuvo que interrumpir sus estudios y olvidar el sueño de estudiar una carrera Universitaria, debido a que tuvo su primer hijo y en un primer momento no tuvo el apoyo de sus padres; así, se fue a vivir con Rodrigo y un año más tarde contrajo matrimonio, después de un par de años tuvo su segundo hijo, sin embargo, tuvo que divorciarse porque Rodrigo no cumplía con sus deberes.

Ella regresó a casa de sus padres, contaba con trabajo en una zapatería y al ver su situación laboral, su mamá como trabajadora IMSS vio la oportunidad de meter a Samanta a trabajar en dicha institución. La madre de Samanta tuvo que ir al sindicato varias veces para poder conseguir una propuesta sindical, sin obtener una respuesta favorable; después de un año de intentos fallidos, los encargados del Sindicato le ofrecen una propuesta para la categoría de Intendencia, siempre y cuando pagaran la cantidad de 20 mil pesos mexicanos; ellos aceptaron, debido a que Sandra pensó que era una oportunidad única debido al grado de estudios que poseía y el encontrar trabajo es muy difícil en estos días.

Samanta inicio una etapa nueva en su vida, entró a trabajar primero como eventual en la categoría de Servicios de Intendencia, y es ahí donde iniciaron algunos de sus problemas, debido a que ella no podía salir fuera de la ciudad a trabajar, por sus hijos, por lo que rechazo los contratos que le ofrecían y esto provocó que no le dieran contratos 3 meses seguidos; entonces la suerte le sonrió y le llegó su base dentro de la ciudad a los 6 meses de entrar a trabajar y comprobó lo que se decía: que la base llega muy rápido cuando entras de Intendencia.

Samanta tuvo la oportunidad de elegir su horario, ya que su mamá era amiga del responsable de la asignación de plazas y decidió elegir el turno Nocturno en el Hospital de la Margarita, debido a sus responsabilidades como madre, así durante el día cuida a sus hijos, les da de comer, los lleva a la escuela, hace la tarea con ellos y juega; ella se siente agotada cuando llega al instituto y sabe que tiene un doble trabajo: como madre y como empleada, pero se siente feliz porque con nada paga el hecho de ver a sus hijos llenos de dicha.

Ella está en el área de quirófanos, en el horario nocturno se utilizan en caso de emergencia solamente. Sandra tiene problemas con sus jefes inmediatos, debido a que no le otorgan el material suficiente y adecuado, además de que no cuenta con el uniforme completo; ella sabe que el instituto debe otorgar uniformes cada 6 meses, sin embargo, solo le han dado zapatos 2 veces en sus 8 años de antigüedad. El hecho de no contar con material suficiente para realizar sus actividades, es un problema mayúsculo, porque no se realiza de manera correcta la limpieza y eso puede ocasionar empeoramiento en la salud de los pacientes; además ella teme contraer alguna enfermedad por no contar con el uniforme adecuado.

Samanta no ha necesitado los servicios de guardería, sus padres le ayudaron a cuidar a sus hijos cuando eran pequeños, Samanta recuerda que en alguna ocasión su hijo mayor se enfermó de bronquitis, llegó a urgencias y rápidamente lo atendieron, la atención fue satisfactoria; pero en otras ocasiones que ella se ha enfermado, lo que no encuentra en el Instituto son los medicamentos necesarios y ha tenido que comprarlos por su cuenta, afectando su economía. Cuando sus hijos se enferman, tiene problemas con su jefe inmediato, porque no le dan permiso de salir, un día su hijo sufrió un pequeño accidente y necesitaba salir de urgencia, su jefe no le permitió salir hasta que terminara su trabajo; ella se fue sin el permiso y la mandaron a la comisión mixta disciplinaria, de donde salió airosa; sin embargo, ella está inconforme porque existen preferencias, en cuanto a permisos, pases de salida o de entrada.

Samanta considera que cuenta con un salario estable y lo que ayuda son las prestaciones, con ese dinero extra compra ropa, zapatos, tenis para sus hijos; además de que ocupa su descuento en la tienda del Seguro Social, para los productos que salen más económicos; recuerda sus tiempos en la zapatería y no puede evitar comparar ambos empleos, dándose

cuenta que, aunque no se respetan todos sus derechos laborales, al menos tiene un empleo seguro para el resto de su vida.

IV.4.2 Trayectoria Laboral B: Fernando.

Indicadores destacables a observar: Alta escolaridad-Oportunidades de empleo, cubrir dos plazas en un turno-Seguridad en el empleo, prestación de Infecto-Seguridad en el trabajo.

Fernando de 27 años, estudió la licenciatura en criminología y cuenta con una maestría en Derecho, no obstante, las oportunidades de empleo fueron nulas en relación con la carrera que estudio; en un afán de encontrar empleo, comento a sus padres la preocupación que sentía y entre los 3 decidieron ocupar la oportunidad de emplearse en el IMSS. El padre de Fernando fue al sindicato reiteradamente y no podía conseguir la propuesta sindical, hasta que el funcionario encargado de las contrataciones, le pidió dinero para poder ayudarlo, pagaron 25 mil pesos, con la intención de que Fernando pudiera entrar en la categoría de Auxiliar Universal de Oficinas; sin embargo, la propuesta era de intendencia y tuvieron que aceptarla, porque no se iba a presentar una oportunidad igual, además de que su base le llegaría rápido.

Una de las primeras percepciones que tuvo, fue que al entrar y ser eventual, realmente era explotado, porque existían ocasiones que cubría hasta dos puestos en un mismo turno y no le pagaban más por eso, sin embargo, no podía negarse debido a que existían represarías y podían negarle contratos, como había sucedido con otros compañeros. Después de 3 meses obtuvo su base, fuera de la ciudad de Puebla, en Teziutlán, y retorno a la ciudad 2 meses después al Hospital de la Margarita.

Desde que Fernando entró al IMSS, hasta el día que fue asignado a la Margarita, sus responsabilidades son las mismas y no ha podido ascender de puesto, porque es todo un proceso y es tardado, después de que le dieron su base, metió cambios para oficinas, él no puede acceder a una confianza, aunque tenga estudios de maestría, porque su carrera no es afín con alguna área en el Instituto; su cambio le llegará en unos 5 años aproximadamente.

Fernando se encuentra en el área de Laboratorio y en la Ruta de Residuos Peligrosos Biológico Infecciosos (RPBI), por lo que maneja sustancias con características especiales, debe utilizar material, herramientas y uniforme adecuados para desempeñar sus labores

diarias. Sin embargo, Fernando no cuenta con material y herramientas adecuadas, para desempeñar su trabajo, solo le otorgan cloro para desinfectar y según su manual requiere sustancias y herramientas especiales para la limpieza, como por ejemplo, los tubos donde se deposita la sangre en el laboratorio; además no cuenta con el uniforme completo, solo le han otorgado el básico, le faltan guantes, botas y cubrebocas especiales para la recolección de los RPBI, que se otorgan con la finalidad de no contraer alguna enfermedad.

Cuando Fernando inicio su rol en laboratorio pidió que le otorgaran la prestación de infecto, pero se la negaron, comentándole que solo era otorgada a partir de los 6 meses de estar en el área, él se percató que en realidad jamás la pagan, porque los roles cambian cada 6 meses, representando una violación a los estatutos. Desde que entró al instituto hace 5 años, solo ha tomado el curso de inducción al puesto en el área de Seguridad e Higiene.

Fernando ha acudido a la representación sindical, por el problema de la falta de material, en varias ocasiones no le han entregado ni siquiera cloro, los representantes han apoyado la causa, pero aun así Fernando no se considera parte importante del sindicato, él observa que en la mayoría de los casos no representan, ni luchan por los derechos de los trabajadores.

Fernando vive con sus padres, por lo que su salario le alcanza lo suficiente, cada quincena le da a su mamá el gasto y él acude a las tiendas de autoservicios a comprarse sus objetos personales, como desodorante, rastrillos y ropa; su salario es estable, él sabe que cada quincena tendrá su dinero; sin embargo, Fernando se enoja y se frustra porque el salario no es el adecuado de acuerdo a su grado de estudios, además piensa que no es posible que gane lo mismo que una persona que solo tiene secundaria.

Fernando está de acuerdo con los descansos que otorga el instituto, le permite estar en casa con sus padres y salir a comer o a bailar con sus amigos, para él no es esencial descansar fines de semana para desarrollar las actividades anteriores. Una ocasión tuvo que salir temprano porque su mama se cayó, pidió permiso y lo dejaron salir sin ningún problema, aunque no deja de reconocer que existen preferencias y como él mantiene una relación de amistad, ha tenido ciertos privilegios.

Las veces que Fernando se ha enfermado ha acudido al consultorio especial para trabajadores y la atención ha sido de calidad, pero cuando va a la farmacia a cambiar su

receta médica, muchas veces no tienen el medicamento, lo que refleja un desabasto no tan solo en el hospital sino en el instituto.

Fernando considera que tiene un trabajo digno, en comparación con otros empleos, el IMSS representa un trabajo estable, donde puede crecer, aunque tiene algunos aspectos negativos.

IV.4.3 Trayectoria Laboral C: Mario.

Indicadores destacables a observar: Seguridad en el empleo-varios años de eventual, Seguridad e Higiene-picadura de aguja infectada, exceso de trabajo-conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar.

Mario tiene 45 años, fue un muchacho rebelde y no quiso seguir con sus estudios, por lo que cuenta con educación secundaria. Mario tiene 29 años de antigüedad dentro del Instituto, en esos años los trabajadores podían entrar desde los 16 años, con permiso de los padres y fue el caso de Mario, cuando su madre vio que él no quería estudiar, opto por meterlo a trabajar al IMSS. Mario comenta que entonces, era fácil entrar, él entro rápidamente y fue notificado vía correo. Cuando fueron a pedir la propuesta al sindicato, la única categoría posible para él fue la de intendencia, porque en las otras, pedían mínimo bachillerato.

A Mario le llegó su base después de 3 años de trabajar, en la actualidad las bases llegan muy rápido en comparación con el pasado. Durante su tiempo como eventual, no sufrió ningún inconveniente, aunque pasaban un par de meses que no trabajaba, porque simplemente no había a quien cubrir, sin embargo, eso no le afectaba tanto puesto que vivía con sus padres. Su base le llegó en la clínica 1 del IMSS, laboró algunos años y metió su cambio al Hospital de San Alejandro, donde trabajado la mayor parte de su vida laboral.

Llegó al Hospital de la Margarita aproximadamente hace 7 años, se percató de que la mayoría de los trabajadores eran muy jóvenes y él era uno de los pocos antiguos, por lo que siempre ha buscado aconsejar y ayudar a los compañeros nuevos, cuando él los ve, se ve reflejado y recuerda la ignorancia que se tiene respecto a los derechos laborales y es por eso que siente esa necesidad de asesorarlos.

Mario piensa que su trabajo en el IMSS es un empleo seguro y que a lo largo de su vida laboral ha visto mejoras, él se desempeña como ayudante en servicios de intendencia, ya que ascendió en el escalafón y con ello aumentaron sus responsabilidades, pero también su salario. Mario observa que actualmente existe un problema con las plazas, cuando no hay trabajadores disponibles, porque salieron de vacaciones, están de permiso, etcétera, su lugar ya no se cubre por parte de la empresa y el trabajo lo absorbe una sola persona, en lugar de que se contrate a alguien más para esa plaza, lo que provoca explotación del trabajador por parte de la empresa y el sindicato no hace nada para ayudar y solucionar este problema.

Es inevitable que Mario compare su vida laboral en San Alejandro respecto a la Margarita, si bien la situación laboral no cambia del todo, si observa que en la Margarita la situación está peor. Reconoce que los problemas de Seguridad e Higiene son más recurrentes, en términos de falta de uniformes, material y herramientas para desempeñar sus actividades diarias; Mario vivió en carne propia el riesgo que existe, por no ocupar el equipo adecuado. Recuerda que cuando tenía 30 años, estaba en el área de RPBI, vestía tenis, pantalón de mezclilla y su casaca azul; sin embargo el debió usar mínimamente guantes especiales para ese tipo de residuos, botas, cubrebocas y otra bata; cuando estaba recogiendo las agujas utilizadas para las personas internadas, con enfermedades como VIH y Hepatitis C, se pinchó el dedo; en un primer momento la preocupación extrema se apodero de él, porque seguramente había adquirido alguna de esas enfermedades, rápidamente le hicieron estudios de sangre y salieron negativos, por lo cual, le tuvieron que volver a hacer los estudios un mes después y otros a los 6 meses; los resultados fueron negativos. Mario piensa que fue afortunado, al no contraer ninguna enfermedad, y es por eso que intenta orientar a los nuevos trabajadores para que no hagan su trabajo a la ligera y que utilicen los uniformes que les otorgan; sin embargo, una de las luchas más fuertes que ha tenido con los jefes, tienen que ver con la entrega completa y adecuada de los uniformes; además de los cursos de capacitación para el manejo de material peligroso, actualmente solo se les da a los trabajadores el curso de inducción y desde ese momento no vuelven a recibir otros cursos; él tiene alrededor de 30 cursos tanto de Seguridad e Higiene, como de atención al derechohabiente.

Mario cuenta con un salario digno, que cuando era soltero le alcanzaba para sus necesidades básicas y algún lujo, pero cuando decidió casarse y posteriormente tuvo hijos, el salario se convirtió en un problema, porque no alcanzaba, a pesar de que contaba y cuenta con excelentes prestaciones; buscaba trabajar horas extras, se quedaba a doble jornada, para poder pagar todos los servicios necesarios y su esposa tuvo que trabajar también; algo que mermó sustancialmente la relación con sus hijos, se arrepiente de no poder estar con ellos en fechas importantes. Actualmente sus hijos ya son independientes y él se divorció, por lo que su salario vuelve a alcanzarle para las necesidades básicas, ya que el precio de los servicios y productos han aumentado mucho y el salario no aumenta como debería.

Al inicio de su vida laboral, sus descansos variaban de acuerdo con la persona que cubría, cuando le dieron su base en la clínica, descansaba fines de semana, pero cuando trabajo en San Alejandro sus descanso fueron miércoles y jueves, ya conforme fue ganando antigüedad, pudo escoger nuevamente los descansos de fines de semana; todo este cambio en los descansos, no fue impedimento para que pasara tiempo con su familia, aunque cuando el dinero no alcanzaba, empezó a trabajar horas extras, si vio afectada la relación con su familia, porque casi no convivía con sus hijos; ahora que sus hijos son independientes, él trata de pasar tiempo con ellos y sus nietos. Para Mario el Instituto es de las mejores empresas gubernamentales, porque otorga 2 días de descanso y aunque en un Hospital los descansos varían, los trabajadores se adaptan y buscan conciliar su trabajo y su vida familiar.

IV.4.4 Trayectoria Laboral D: Rosalba

Indicadores destacables a observar: parálisis en cambio de categoría-Seguridad profesional, compra de productos de limpieza-Seguridad en el trabajo, bajo salario de acuerdo a sus estudios-Seguridad de Ingresos.

Rosalba tiene 33 años, desde muy joven ella sintió atracción por el cuerpo humano y cuando llego el momento, entró a estudiar medicina. Antes de su entrada al IMSS, ella estuvo desempleada, porque no quiso trabajar saliendo de la carrera y como tenía el apoyo de sus padres, entonces tuvo un año sabático.

Sus padres son médicos del Instituto y sugirieron que la mejor forma de iniciar su vida laboral, debía ser en una institución reconocida y donde el salario no era bajo, por lo cual, empezaron el camino para que Rosalba entrará al instituto; después de algunos meses de negociación, les ofrecieron la propuesta sindical, pero no le dieron de médico, la única alternativa era que entrara de intendencia y aunque Rosalba no quería finalmente acepto, además porque le dijeron que su base le llegaría más rápido y así podría meter su cambio.

Rosalba recibió su base en la Margarita al mes de que entró a laborar, espero 2 años para meter su cambio a la categoría de médico debido a cuestiones personales, le comentaron que los cambios en esa rama tardaban alrededor de 4 años o más; al finalizar el 2014, preguntó a personal en qué lugar iba para el cambio y se alegró debido a que ocupaba el cuarto lugar; sin embargo, en el 2015 con el cambio que se dio en el Hospital de la Margarita, la reubicaron en la categoría de farmacia, aunque ella pidió que se le asignara plaza de médico, según el escalafón no se podía hacer ese cambio; pero ella no se preocupó porque estaba segura que pronto recibiría su plaza de médico; cuando acudió nuevamente a personal, le informaron que al darse la reubicación, todas las permutas se habían cancelado y tenía que tramitar nuevamente la plaza de médico.

Rosalba está molesta, porque tendrá que esperar aproximadamente otros 4 años para que le asignen su plaza, ella recurrió al sindicato para que la ayudaran a resolver este problema, pero no pudieron hacer nada; ella siente que el sindicato no vela por los intereses de los trabajadores y piensa que si hubieran podido resolver el problema y sin embargo no lo hicieron.

Desde que llegó a la Margarita estuvo en el área de pisos, se dedicó a la limpieza de camas, mesas, piso, cómodos, etcétera; en su caso, el problema principal era que no contaba con instrumentos básicos como guantes de látex y cubrebocas, un día llego a laborar y lo único que recibió fue jabón líquido y un mechudo, ella tuvo que salir a comprar cloro y fibra, existen varios casos en los que los compañeros tienen que llevar su propio material, siendo algo que afecta el bolsillo de los trabajadores. Además, a Rosalba en 8 años de antigüedad le han otorgaron solo tres veces zapatos, a pesar que el instituto debe dar uniformes completos cada 6 meses, ella no reclama uniformes más especializados porque nunca

estuvo en áreas como laboratorio o quirófanos, pero si ha exigido le otorguen el uniforme básico.

Para Rosalba el salario es digno y le alcanza para lo básico, debido a que decidió independizarse y le descuentan vía nomina por su departamento, que obtuvo con su crédito Infonavit. Uno de sus principales problemas es que se siente frustrada, porque piensa que, si ella se preparó y estudió una licenciatura, debería ganar de acuerdo a eso y hacer otro tipo de trabajo, esto no quiere decir que el trabajo que hacen los de intendencia sea denigrante, pero si es difícil estar lavando cómodos y limpiar toda la suciedad, así que ahora respeta más el trabajo que hacen los de intendencia, pero no es lo suyo.

Rosalba pasa tiempo suficiente con su familia, pero han existido ocasiones en los que ha necesitado un pase de entrada o salida por situaciones de salud o familiares y se ha peleado con los jefes inmediatos, porque no le otorgan los permisos; un día que necesitaba irse temprano y le toco en el tercer piso, los jefes le pidieron que antes de que se fuera debía limpiar los 10 cubículos y las 60 camas, algo prácticamente imposible de hacer en 4 horas, ella alego que si le iban a descontar el salario de 4 horas, entonces ella debía hacer solo la mitad del trabajo: 5 cubículos y 30 camas, o sea que debe ser equitativo. Esta situación solo la viven quienes no son amigos del jefe, porque ellos tienen sus preferencias y se ven beneficiados por dichas relaciones. Rosalba cree fervientemente que esas situaciones deben regularse por medio del contrato colectivo y no por medio de decisiones personales basadas en lazos de amistad.

IV.4.5 Trayectoria Laboral E: Edgar.

Indicadores destacables a observar: Fácil entrada al instituto-Oportunidades de empleo, desempeño de puesto-Seguridad de representación, facilidades para obtener contratos-Seguridad en el empleo, peligro en elevadores-Seguridad en el trabajo, gran cantidad de cursos-Seguridad de formación, doble trabajo- Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar.

Edgar tiene 35 años, estudió la licenciatura en Contaduría Pública, desde muy joven él poseía la idea de poner un despacho contable, pero debido a la situación económica, no pudo hacerlo, así que su padre le propuso trabajar en el IMSS, Edgar aceptó porque se dio

cuenta que no existían oportunidades de empleo y que también era imposible con sus posibilidades montar un despacho privado.

El padre de Edgar tenía una relación de amistad con el Secretario en funciones del Sindicato, por lo que inmediatamente se le otorgo una propuesta sindical y le dieron a escoger la categoría que mejor le pareciera y Edgar escogió la de Intendencia, ya que daban de inmediato la base y al obtener la base, los trabajadores tienen otros derechos que los eventuales no tienen.

Edgar se presentó a los exámenes, recuerda que hizo 2: el psicométrico y el de conocimientos. Reprobó el examen de conocimientos y eso significaba que ya no podría entrar, su padre habló con el secretario, y este ordeno que Edgar debía entrar a trabajar, aunque no hubiera pasado el examen. Edgar fue de los primeros en recibir contrato de su grupo y a los 15 días de laborar le otorgaron su base en el Hospital de la Margarita, aunque comúnmente las bases se otorgan foráneas, él no tuvo que pasar por ese problema.

Al llegar a la Margarita, estuvo primero en laboratorio, después lo pasaron a la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y posteriormente al área de urgencias, sin embargo, entre laboratorio y UCI, Edgar tuvo una licencia con goce de sueldo por un año, los representantes sindicales lo invitaron a formar parte de su plantilla y aceptó, entonces ese año estuvo entre el Hospital y el sindicato, resolviendo temas de Seguridad e Higiene.

Edgar cree que efectivamente son muchos los problemas en este rubro y mientras estuvo encargado en los asuntos de seguridad e higiene, casi todos los trabajadores se quejaron en algún momento, por la falta de herramientas y uniformes, también había queja de los derechohabientes porque encontraban sucios muchos de los instrumentos que utilizan los pacientes; además uno de los principales problemas que impero ese año y que aún sigue, son los elevadores; desde la inauguración del hospital, los elevadores no funcionaban, en algunas ocasiones, se quedaban atorados entre dos pisos con trabajadores, pacientes, fallecidos, dentro de ellos; hubo una ocasión que subieron 8 trabajadores al elevador incluyendo a Edgar y el elevador se cayó 3 pisos con todos dentro, hubo heridos pero ninguno de gravedad, es por estas razones que los compañeros no tan solo de Intendencia,

sino de todo el Hospital, han interpuesto su queja, ya que no es posible que no se cuente con seguridad en el trabajo.

Edgar ha estudiado alrededor de 30 cursos de formación en sus 10 años de antigüedad, ha podido hacerlo, debido a que se le han otorgado permisos y prácticamente no han existido trabas para que pueda ir en su horario de trabajo. Edgar acepta que ha contado con la ayuda del sindicato para muchas situaciones, pero de lo que se percata, es que el sindicato está muy divido por dentro y eso hace que se distraigan de sus obligaciones con los trabajadores y la mayoría de los trabajadores no se identifican con el sindicato y piensan que no son parte importante del mismo, ya que no velan de manera adecuada por sus intereses.

Edgar comenta que el salario que recibe es digno, pero que no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, cuando era soltero si alcanzaba, pero ahora está casado y tiene una hija. Edgar puso su despacho contable hace un año, en este trabaja su esposa y él por las tardes, cuando sale de trabajar del instituto; comenta que solo así es posible mantener a su familia; sin embargo, esta situación provoca que no tenga tiempo suficiente para dedicarlo a la vida familiar y es lo que realmente le pesa.

CONCLUSIONES

El análisis de las condiciones laborales de los trabajadores de intendencia, se realizó bajo el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el IMSS/SNTSS y con las trayectorias laborales de una de las ramas que son base fundamental del desarrollo de la institución, se buscó conocer los procesos de precarización laboral que se dan en la cotidianidad de sus labores.

Es indispensable recordar que una de las principales características de nuestra población objetivo es la juventud, la plantilla del Hospital está constituida por 70% de empleados que tienen entre 31 y 40 años de edad, por lo que representa más del 50% del total de trabajadores. Esta característica es importante, porque la edad es un factor sustancial del como estos trabajadores observan su entorno laboral.

Otra característica esencial que tiene que ver con la edad, es que después de la reubicación de los trabajadores de Intendencia en marzo del 2015 y la entrada de los trabajadores de Limpieza e Higiene, el requisito de entrada respecto a la edad cambio, ya no se admitiría la entrada desde los 16 años, ahora se debe tener entre 20 a 30 años. Se observa un aumento en dicho requisito, provocando que los nuevos trabajadores sean maduros y se busca que debido a la madurez hagan mejor su trabajo, sean más responsables y tomen en serio al Instituto.

El análisis realizado a nivel micro, permitió la aplicación de la metodología del "curso de vida" y la construcción de las trayectorias laborales y sus relaciones con las trayectorias de vida y familiares, permitiendo conocer las características principales de los procesos de precarización laboral.

Se encuentran 3 clases de indicadores (observados en el capítulo I): Los indicadores de insumos que son los instrumentos y normas adoptadas para la protección de los trabajadores. Los indicadores de procesos que son los mecanismos o recursos mediante los cuales se pone en práctica las normas y los indicadores de resultados que se refieren a la eficacia de los instrumentos y normas, así como de los mecanismos para la protección de los trabajadores. Dichos indicadores muestran a grandes rasgos las normas que rigen las

relaciones laborales, los medios que tienen los trabajadores de intendencia para exigir sus derechos laborales y si estos son eficaces respecto a la solución de los problemas que se presentan en la cotidianidad; todo esto mostrado en el siguiente cuadro:

Indicadores de Insumos, Procesos y Resultados respecto a los trabajadores de Intendencia del H.G.Z 20

Indicadores	Indicadores de insumos	Indicadores de procesos	Indicadores de resultados
9 indicadores de Seguridad Económica.	• Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley Federal del Trabajo. • Contrato Colectivo de Trabajo. • Reglamentos del CCT.	• Solicitud ante representación sindical.	• Los instrumentos y normas son eficaces. • Los mecanismos para la protección de los trabajadores no son eficaces

Fuente: Elaboración propia con conceptos de Bonnet, Figueiredo y Standing.

Los instrumentos y normas que existen para la protección de las relaciones laborales, son eficaces a la letra y más aún el Contrato Colectivo de Trabajo y los Reglamentos Internos; sin embargo, los mecanismos como la solicitud a la representación sindical para resolver los problemas son ineficaces, debido a que el problema se arregla de manera general, pero no se discute la profundidad del mismo. Además, los trabajadores no conocen mínimamente su Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que se ven imposibilitados para reclamar sus derechos, por ende, de nada sirve que se tenga la normatividad si los trabajadores no la conocen y sobre todo no les interesa conocer.

Los 9 indicadores utilizados para el conocimiento de la precarización laboral existente en el IMSS, consideran 2 tipos: los objetivos y los subjetivos. Los indicadores objetivos son aquellos que mostraran la reglamentación existente dentro de la Institución, basándose

solamente en el Contrato Colectivo de Trabajo y los Reglamentos Interiores. El indicador subjetivo es aquel que mostrara lo que los trabajadores piensan, sienten y cómo viven los procesos de precariedad laboral. En el siguiente cuadro se observan de manera general las condiciones laborales de los trabajadores de intendencia, donde se observa esa protección de ley y el desamparo de hecho:

Indicadores que muestran la precarización laboral de los Trabajadores de Servicios de intendencia y Limpieza e Higiene del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Indicadores.	Subjetivo.	Objetivo.
Seguridad en el empleo.	La confianza de los trabajadores de no perder su empleo depende del tipo de contratación.	2 tipos de contrato: • (08) Eventual. • Base.
Seguridad profesional.	Los trabajadores pueden ascender de categoría, sin embargo, las responsabilidades han aumentado estando en el mismo puesto, por la falta de personal.	• Cada año hay revisión salarial y existen aumentos mínimos. • Aumentan responsabilidades si asciendes de puesto de acuerdo al escalafón.
Seguridad en el trabajo	Los trabajadores se sienten completamente inseguros respecto a las condiciones de seguridad e higiene.	• Existe una comisión de seguridad e higiene en el sindicato. • Existe el reglamento para el manejo de material peligroso.
Seguridad de formación.	La mayoría de los trabajadores no cuentan con cursos de formación, por falta	Existen cursos de formación que se otorgan en el horario

	de apoyo de los jefes inmediatos.	laboral de los trabajadores.
Seguridad de representación.	Los trabajadores no confían en el sindicato, debido a los choques de poder dentro del mismo. Consideran que no representan sus intereses como trabajadores.	• Pertenece o no a un sindicato. • Existe una oficina del sindicato dentro del Hospital. • Cuenta con 2 representantes sindicales por turno, en total son 6 en todo el Hospital.
Seguridad de ingresos.	Todos consideran que tienen un salario digno, pero se dividen en 3 grupos con diferentes posturas respecto a si es un buen salario: trabajadores solteros, trabajadores con familia y trabajadores con estudios universitarios.	• El salario respecto a los precios en bienes y servicios, no es suficiente. • EL salario es estable y se deposita quincenalmente. • Se cuenta con prestaciones superiores a la Ley.
Oportunidades de empleo.	La mayoría con contaba con otras oportunidades de empleo; en otros casos contaban con empleos precarios.	• Los niveles de desempleo en México son altos, aunque se tengan estudios, no se obtiene trabajo. • El IMSS es una institución formal y estable, por eso es en

		demasía demandada para entrar a laborar.
Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar.	Los trabajadores consideran que el IMSS es flexible respecto a los descansos, las jornadas laborales específicas y los permisos. Pero no todos cuentan con el apoyo para que se les acepten dichas condiciones flexibles.	• Cuentan con turno de 8 horas y tiempos extra. • Existen pases de salida y entrada, incapacidades médicas y licencias. • Existen como prestaciones laborales, guarderías de calidad.
Protección social.	Los trabajadores consideran que los servicios de salud son de calidad y confían plenamente en los estudios y diagnósticos que les otorgan.	• Cuentan con un consultorio especial para atenderlos en caso de enfermedad. • Existe desabasto de medicamentos.

Fuente: Elaboración propia con información de Standing (2003) y Anker (2003).

Es preciso después de observar el cuadro anterior, exponer de forma más detallada, cada uno de los indicadores, con la finalidad de mostrar las características principales de los procesos de precarización laboral, obtenidas del análisis de las trayectorias laborales. Se observa que los resultados obtenidos respecto a cómo los trabajadores perciben su situación laboral, dependen de las características sociales de los trabajadores (como el grado de estudios, el género, si tienen hijos, estado civil y edad), dichas características harán que los procesos de precarización sean diferentes en algunos casos.

Oportunidades de empleo.

- La mayoría de los trabajadores no contaban con empleo, al momento de entrar al Instituto, lo que refleja que en México no se cuentan con oportunidades de empleo suficientes para cubrir la demanda.
- Los trabajadores que contaban con empleo, decidieron dejar el trabajo, debido a que sus condiciones eran aún más precarias que en el Instituto.
- Se observa el "fenómeno de la cuota", que significa el pago de dinero al sindicato por parte de los interesados en entrar a trabajar.
- Se observa el fenómeno de "las relaciones preferenciales", donde por amistad o compadrazgo, los trabajadores entran a laboral, además de obtener mejores condiciones laborales.
- El porcentaje lo trabajadores que cuentan con estudios universitarios es alto: 22% tienen licenciatura, el 18% licenciatura trunca y 9% tienen estudios de maestría, sin embargo, aceptan el trabajo, aunque estén mejor calificados.
- Los trabajadores ocupan como trampolín la categoría de Intendencia.

Seguridad en el empleo.

- Cuando los trabajadores son eventuales existe inseguridad en el empleo, esto los lleva a ser explotados, al cubrir más de dos lugares en un mismo turno y se da un proceso de sumisión ante los jefes inmediatos. La falta de contratación de personal es el principal problema del trabajo extra que realizan los trabajadores.
- Debido a la reubicación de los trabajadores de intendencia y a la contratación de nuevos trabajadores, bajo la categoría denominada Limpieza e Higiene, existe incertidumbre y lagunas legales, ya que en el Contrato Colectivo de Trabajo no existe dicha categoría, por lo que son regidos por la categoría de servicios de intendencia.

Seguridad Profesional.

- Las relaciones preferenciales son la división entre los trabajadores que cuentan con cursos y crecimiento intelectual y los trabajadores que solo cuentan con el curso de inducción al puesto.

Seguridad en el trabajo.

- No se cumplen con casi todas las normas de seguridad e higiene, los trabajadores se sienten inseguros al realizar sus actividades laborales. La seguridad e higiene es deficiente y precaria.
- El hospital de la "Margarita" no cuenta con un departamento de Seguridad e higiene, por lo tanto, si surge un problema, los trabajadores deben trasladarse al Sindicato para poder solucionarlo.
- Los trabajadores no cuentan con baños y casilleros equipados de manera adecuada, lo que eleva el riesgo de contaminación en sus hogares.
- La entrega de uniformes no se entrega en las fechas señaladas (cada 6 meses) además de que no se entrega completo.
- Los trabajadores no cuentan con las herramientas necesarias en áreas que necesitan limpieza y procesos más elaborados.
- El concepto de Infecto no es pagado en tiempo y forma a los trabajadores que están en áreas consideradas de alta peligrosidad, por la facilidad de infectarse.
- Los cursos de capacitación en seguridad e higiene son nulos, además de que se fomenta por parte de los jefes, la entregar de constancias firmadas, aunque no asistan. Y por otro lado las relaciones preferenciales son nuevamente el parteaguas.

Seguridad de Formación.

- Las relaciones preferenciales están muy marcadas, no todos los trabajadores pueden acceder a los diversos cursos y becas que otorga el instituto y el sindicato, debido a que son en horario laboral.
- Los trabajadores no pueden desarrollar sus habilidades y capacidades dentro de lo laboral, debido a que su trabajo es monótono; además, los jefes inmediatos no permiten opiniones para mejorar el servicio.

Seguridad de Representación.

- Los trabajadores no cuentan con el sentido de pertenencia al Sindicato.

- Los trabajadores no tienen confianza en su sindicato, debido a que los líderes de este, tienen sus propios intereses, observándose choque de poderes.
- Los trabajadores consideran que el sindicato se ha politizado.
- Los representantes sindicales no tienen capacidad para la resolución de conflictos, debido a que no se encuentran capacitados y no conocen la ley.

Seguridad de ingresos.

- Los trabajadores consideran que cuentan con un salario digno y estable, además de que cuentan con buenas prestaciones, que aumentan significativamente su salario.
- Se encontraron 3 grupos de trabajadores respecto a la percepción del salario: 1.- Los trabajadores solteros: el salario les alcanza perfectamente para mantenerse, tomando en cuenta que la mayoría vive aun con sus padres y que solo dan una cooperación al mantenimiento de la casa, sin embargo, consideran que, si tuvieran familia no les alcanzaría ni para lo más básico. 2.- Los trabajadores que tienen familia y principalmente hijos: su salario solo alcanza para las necesidades más básicas, por lo mismo, la pareja debe trabajar para obtener más dinero; además consideran que el salario no sube los suficiente, en comparación con el precio de los productos y servicios. 3.- Los trabajadores que son los que tienen estudios universitarios: tienen un salario estable, pero se sienten frustrados por lo que ganan, si comparan su salario con el que deberían ganar con su profesión. El observatorio laboral considera que, al segundo trimestre del 2016, el ingreso promedio mensual de los profesionistas es de $11, 002 pesos.

Conciliar de Modo Equilibrado el Trabajo y la Vida Familiar.

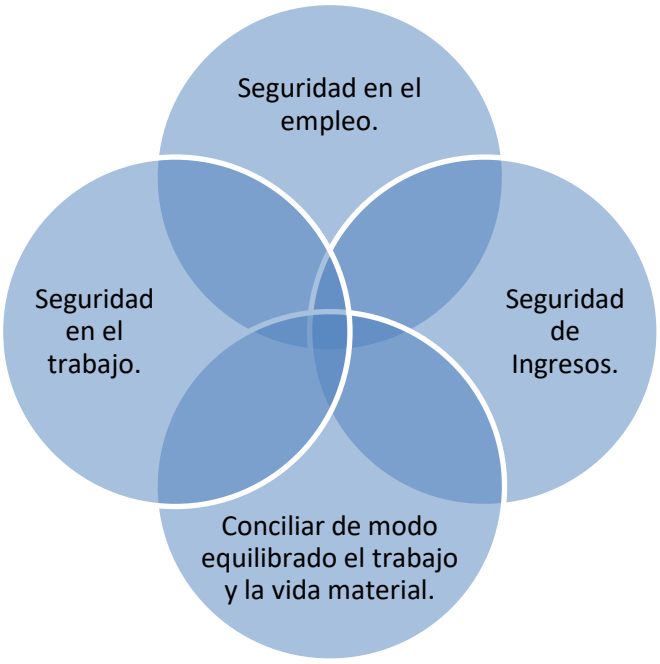
- Los trabajadores están de acuerdo y consideran que el IMSS es flexible de acuerdo con los descansos, aunque solo el 23% descansa fin de semana, mientras el 77% de los trabajadores descansan entre semana.
- El 62% de los trabajadores tienen hijos, por lo cual el horario determinado que maneja el instituto es el adecuado.
- En el turno nocturno, la mayoría son trabajadoras, estas eligieron el turno nocturno, para poder realizar su labor como madres.

- Las relaciones preferenciales marcan las pautas para que se puedan otorgar permisos, como “pase de entrada” o “pase de salida”.
- Existe descontento por parte de los trabajadores, debido a que los jefes inmediatos los obligan a terminar sus actividades de toda la jornada, a pesar de que piden permiso para salir temprano.

Protección Social.

- Los trabajadores reciben atención medica de primera, los médicos están preparados para cualquier enfermedad, debido a que están especializados,
- El desabasto de medicamento y la falta de infraestructura son los principales problemas detectados.

Dentro de las trayectorias laborales se observan 4 indicadores recurrentes, los trabajadores ahondaron más en las respuestas, porque es lo que más les preocupa.



Los procesos de precarización laboral se han transformado a través del tiempo, los trabajadores que tienen mayor antigüedad están mejor preparados, además de que contaban con mejores condiciones laborales, en comparación con los jóvenes de ahora.

Asimismo, si se hiciera una comparación del Hospital de la Margarita con otros Hospitales del IMSS, se encontraría que los trabajadores de la Margarita tienen procesos de precarización laboral más complejos; debido a que es un Hospital naciente, donde la inexperiencia de las autoridades al manejar los problemas es deficiente. Igualmente, como la plantilla está formada por trabajadores jóvenes, sin experiencia y sin conocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y los Reglamentos, no oponen mayor resistencia y no exigen sus derechos laborales.

Sin embargo, los procesos de precarización laboral son relativamente heterogéneos, además de que no se puede hablar de condiciones tajantes (blanco o negro), sino que existen matices. Los trabajadores viven procesos de precarización distintos dependiendo de sus características sociales, sin embargo, se buscó identificar cuáles son las características que más se repiten, las que más viven y preocupan a los trabajadores.

Según lo expuesto, se considera que la hipótesis planteada se cumple, en el sentido de entender a la política laboral, no tan solo como lo enunciado por la ley, sino también por las practicas que la misma Institución ejerce sobre los trabajadores. Se cumple, en razón de que existe debilitamiento del dialogo social sindical, debido a que los trabajadores no confían al sindicato sus problemas más graves y se encuentra una división en lugar de la unidad entre trabajadores y sindicalizados; igualmente la tercera variable que son condiciones deplorables en seguridad e higiene en el trabajo, debido a que los trabajadores no cuentan con las medidas necesarias de seguridad, no tienen los uniformes, ni las herramientas adecuadas para realizar sus actividades de manera segura; también respecto a la cuarta variable que es la creciente preocupación por tener un empleo formal, que llevó a los trabajadores que tenían empleo a renunciar para entrar al Instituto, considerado por ellos mismos un empleo formal, además de que a pesar de contar con estudios universitarios los trabajadores aceptan el trabajo de limpieza, porque no encuentran oportunidades de empleo de acuerdo a su educación.

Para poder luchar contra la precarización laboral, son necesarios los cambios en diferentes niveles: el nivel macro (internacional y nacional), el nivel meso (centros de trabajo) y el nivel micro (relacionado con los trabajadores y directivos).

Se debe recordar que el nivel macro se caracteriza por el grado de compromiso del Gobierno y sus leyes, para promover y alentar la vigencia de los derechos laborales. Lamentablemente está inmerso en el modelo Neoliberal, donde los objetivos sociales en las políticas macro y microeconómicas no se plantean como necesarios; se vislumbran obstáculos como lo son: una jornada justa, empleo estable, remuneración digna, seguridad social, seguridad e higiene, sindicalización, entre otros.

Además, el mercado de trabajo flexibiliza las relaciones laborales y el Estado alimenta la precarización laboral, por medio de políticas de corte neoliberal, provocando violación de derechos de los trabajadores. Por lo tanto, el mercado de trabajo actual refleja por medio de estas políticas y reformas, flexibilización de las condiciones laborales, manifestándose en contratos incompletos, disminución de derechos laborales y bajos salarios.

Se observa una sobreoferta de mano de obra y un porcentaje elevado de desempleo, debido a un restringido crecimiento económico, que trae como consecuencia la normalización de la precarización laboral; esta normalización se da por la decadencia de los empleos formales, que terminan siendo el camino para incorporarse laboralmente en la formalidad, por esta razón las personas aceptan empleos precarios, que tienen incrustada la idea de una nueva cultura laboral, que impone la productividad sobre lo social y que además contienen condiciones sin protección jurídica.

El resultado de la implementación de Políticas Laborales gubernamentales de corte Neoliberal, da como resultado empleos formales, donde normativamente son aceptadas la precarización y la explotación laboral. Se observa la exclusión de los trabajadores de sus derechos laborales y a un Estado que observa y es cómplice de las deficiencias en términos de las prestaciones sociales.

La Política laboral ha quedado reducida ante las políticas económicas, que se encuentran manejadas por intereses comerciales, por lo cual favorecen al sector empresarial, dejando de lado las demandas de los trabajadores.

En el estudio de caso de la presente investigación, se comprueba que a nivel Macro, existe una desprotección de la Ley (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo), que provoca que existan procesos de precarización laboral en la cotidianidad de los trabajadores de Intendencia.

Sin embargo, las Políticas laborales deberían regirse por las demandas que provienen de los trabajadores y si no se escuchan dichas demandas estas políticas se convierten en proyectos asistencialistas y no logran resolver de manera tajante los verdaderos problemas, para así buscar alternativas y soluciones adecuadas.

Además, algo de suma importancia, es que no basta con crear simplemente trabajo; este debe ser de calidad, con todos los derechos laborales y prestaciones sociales, con la finalidad de la mejora del bienestar de los trabajadores y sus familias.

Respecto al nivel meso, donde se encuentran los centros e instituciones de trabajo, que también tienen su nivel de responsabilidad respecto a la protección de los derechos laborales, es necesario que tengan la capacidad de ofrecer seguridad al trabajador.

Se debe enfatizar que las Instituciones (en este caso el IMSS), dependen del nivel Macro, las decisiones y acciones que implementan vienen ordenadas desde el ámbito federal, y por supuesto que deben atender a las políticas laborales impuestas; sin embargo, se considera que el Estado debe dar mayor fortaleza al Instituto, por medio de un mayor porcentaje de inversión en las herramientas, uniformes, infraestructura, salarios y contratación de personal; además de que debe luchar contra la corrupción que impera, que lo único que provoca es que la Institución esté en crisis.

Conjuntamente, se debe fortalecer el sindicato nacional y estatal, por medio de la desaparición de choques de poder al interior y se debe hacer un replanteamiento sobre la elección de los que ocupan los cargos sindicales, que finalmente son los encargados de tomar las decisiones en representación de todos y cada uno de los trabajadores.

En el nivel micro, es necesario que los trabajadores cuenten con toda clase de seguridades, desde las oportunidades de elegir su trabajo, hasta condiciones óptimas de seguridad e higiene; los directivos también tienen responsabilidad sobre las condiciones laborales de los trabajadores, ya que estos son los encargados de tomar las decisiones en el Centro de Trabajo.

Es por este motivo que se propone, una mejor elección y capacitación del personal de confianza que ostenta cargos directivos, donde sea incluida la preparación académica y profesional, para la mejor solución de los problemas que aquejan a la institución, además de que deben tener conocimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y la legislación nacional, para que conozcan los derechos laborales del personal a su cargo. También se debe analizar la elección de personal con valores que otorguen una visión y atención más humana, tanto a los trabajadores, como a los derechohabientes.

Finalmente es necesaria la acción conjunta, sino se logra establecer metas vinculadas entre los 3 niveles y de forma tripartita (Empleadores, Trabajadores (sindicato) y Gobierno), no se logrará que los trabajadores gocen plenamente de los derechos laborales, que se han ganado por medio de sus luchas sociales a lo largo del tiempo. Es necesario el trabajo conjunto para acercarse a obtener un Trabajo Decente.

Fuentes de Información

Bibliográficas y Hemerográficas.

---------- (2015) Contrato Colectivo de Trabajo 2015-2017. IMSS/SNTSS. México.

Agulló, E., Ovejero A. (Coords) (2001) *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas* sobre el futuro del trabajo. Ediciones Pirámide. España.

Alzaga, Oscar (2007) *La política laboral en México y la pretendida reforma laboral.* UAM. México. http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/56/62-07.pdf

Anker, Richard; Chernysev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad, y Ritter, Joshep A. (2003) "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", en *Revista internacional del Trabajo*, vol.122, nº 2.

Bermúdez, Miguel (2014) *Derecho del Trabajo*. Oxford. México.

Bonnet, Florence; Standing, Guy (2003) "Una familia de índices de trabajo decente". *Revista Internacional del Trabajo.* OIT. Volumen 122, numero 2. Ginebra.

Cárdenas de la Peña, Enrique (2004) "Vasco de Quiroga y la Seguridad Social". *Historia y filosofía de la medicina*. Vol. 49 Núm. 2. Abril-junio. México. 95-101.

Cardoso C., Hermosillo, F., Hernandez S. (1980) "De la Dictadura porfirista a los tiempos libertarios". *La clase obrera en la historia de México*. Núm. 3. S. XIX. México.

Climent Beltrán, Juan (2002) Derecho Sindical. Esfinge. México.

Cordera, Rolando y Tello, Carlos (2002) *México la disputa por la nación*. Siglo XXI. México.

De Buen, Néstor (2007) *El sistema laboral en México.* En Kurczyn, Patricia (Coord) "Panorama Internacional de Derecho Social". UNAM. México.

De Buen, Néstor (2005) *Derecho del trabajo*. Tomo II. Porrúa. México.

De la Cueva, Mario (1960) *Derecho mexicano del trabajo*. Porrúa. México.

Fernandez Nuñez, Lissette (2006) ¿Cómo analizar datos cualitativos? *En Butlletu LaRecerca. Fichas para investigadores*. Ficha 7 de octubre.

Fouquet, Annie (1998) "Travail, emploi ou activité?" en Jacot et Kergoat, *Travail*. Editorial Association RESSY. Francia.

Ghai, Dharam (2003) “Trabajo Decente. Conceptos e indicadores”. En *Revista Internacional del Trabajo*. Vol.122, n.2.

Ghai, Dharam (ed.) (2006). *Decent work: Objetives and Strategies, Internacional Labour Office*. Geneva.

González, Gerardo (2004)” La globalización y el mercado de trabajo en México”. En *Problemas del desarrollo*. Vol. 35, núm. 138, julio-septiembre. México.

Guillén Romo, Héctor (2013) “México: de la sustitución de importaciones al nuevo modelo económico”. en *Revista de Comercio Exterior*. Bancomext. Vol. 63. Núm. 4. julio y agosto. México.

Guber, Rosana (1991) *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Paidós. Buenos Aires.

Heller, Herman (1942) *Teoría del Estado, sección tercera, parte III.* Fondo de Cultura Económica. México.

Ianni, Octavio (2001) *La era del globalismo.* Ed. Siglo XXI. México.

ILO (2002) *Globalización y Trabajo Decente en las Américas*. XV reunión regional americana. Ed. OIT. Lima, Perú.

Kaplan, Marcos (2008) *Estado y globalización*. UNAM. México.

Leal, Felipe y Villaseñor José. (S/F) “La clase obrera en la historia de México”. núm. 5. En *la Revolución 1910-1917*. Siglo XXI/UNAM. México.

Lóyzaga de la Cueva, O. (2012) “Acerca del Contrato Colectivo. Sección Artículos de investigación”. *Alegatos*. Núm. 81 mayo/agosto. México. P.469-494.

Margalit, Avishai (1997) *La sociedad decente*. Paidós. Barcelona.

Martínez Bullé-Goyri, Víctor (2013) “Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad”. En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XLVI, núm. 136, UNAM. enero-abril

Nohlen, Dieter (2006) *Diccionario de Política*. Porrúa. México.

OIE (2002) *Trabajo decente. Como llevarlo a la práctica: el punto de vista de los empleadores.* Organización internacional de empleadores.

OIT (2001) *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Memoria del director general de la OIT. Ginebra.

OIT (1981) *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Ginebra.

OIT (2016) "Perspectivas laborales y sociales en el mundo". *Tendencias 2016*. Ginebra.

Pachecho, Edith, De la Garza Enrique y Reygadas Luis (2011) *Trabajos atípicos y precarización del empleo.* El Colegio de México. México.

Pico De la Mirandola (1984) *Giovanni, De la dignidad del hombre*. Editora nacional. España.

Reglamento de becas para la capacitación de los trabajadores del seguro social (2015) IMSS/SNTSS. México.

Reglamento de Infectocontagiosidad y Emanaciones Radiactivas (2015) IMSS/SNTSS. México.

Reglamento de Ropa de Trabajo y Uniformes (2015) IMSS/SNTSS. México.

Reglamento Interior de Trabajo (2015) IMSS/SNTSS. México.

Rivera, Liliana (2012) "Las trayectorias en los estudios de migración: una herramienta para el análisis longitudinal cualitativo" En Ariza Maritza y L. Velasco (coordinadores), *Métodos cualitativos y su aplicación empírica: por los caminos de la investigación sobre migración internacional*. México. UNAM/COLEF.

Rodgers, Gerry y Janine (1992) *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Ministerio de trabajo y seguridad social. Madrid.

Rodgers, Gerry (2002) "El trabajo decente como una meta para la economía global". *En Boletin Cinterfor*. N.153.

Rubio Campos, Jesús (2012) *Precariedad y flexibilidad laboral: Lineamientos de política pública para el trabajo decente en México*. Académica española.

Salas, Carlos y Zepeda, Eduardo (2003) “Empleo y salarios en México contemporáneo”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coordinadores), *La situación del trabajo en México*. México. Instituto de Estudios del Trabajo/UAM/Plaza y Valdés.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, CONASAMI (2014) *Salario Mínimo Promedio de los Estados Unidos Mexicanos 1964-2014*. México.

Sen, Amartya (2000) “Trabajo y derechos”. En *Revista Internacional del Trabajo*. Vol.119, n.2.

Sen, Amartya, Stiglitz, Joshep y Zubero (2007) *Se busca Trabajo Decente*. Ediciones Hoac. España.

Somavia, Juan (1999) *Memoria del Director General: Trabajo Decente*. 87ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo. OIT. Ginebra.

Texanos, José (2001) *El trabajo Perdido ¿Hacia una civilización Postlaboral?*. Biblioteca Nueva. España.

Valadés, Diego (1994) *Constitución y Política*. UNAM. México.

Víctor, Alva (1964) *Historia del Movimiento Obrero*. México.

Yáñez, Sonia (1999) *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Ensignia, J. y S. Yáñez, editores. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Chile.

Cibergráficas

--------- (2011) “El Porfiriato”. *Luchas Sociales*. Recuperado de: http://hihistoria.blogspot.mx/p/los-movimientos-sociales.html.

---------- (2016) *Conoce al IMSS. Misión y Visión. IMSS*. México. Recuperado de 2016: http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss

---------- (2016) *Manual de Organización del Instituto Mexicano del Seguro Social*. DOF 21-12-2010. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5171860&fecha=21/12/2010

Cámara de Diputados (2016) *Reformas Constitucionales por artículo*. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_art.htm

Carballo Villagra, Priscilla (2005*) Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las ciencias sociales, Reflexiones*. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72920801003 ISSN 1021-1209

Comisión Nacional para la celebración del 175 aniversario de la Independencia (2016) Disponible en: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3428

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) DOF 27-01-2016. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm

Cruz, Ángeles (2015) "En ningún caso se han tocado derechos de los trabajadores del IMSS: González Anaya". *La Jornada en línea*. México. Recuperado de: http://www.jornada.unam.mx/2015/02/27/politica/022n1pol

Duana Ávila, D. (2008) "Flexibilización laboral, el caso de México". En: *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Nº 92. Texto completo en http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2008/dda.htm

Enciclopedia Financiera (2017) *Sustitución de Importaciones*. Disponible en: http://www.enciclopediafinanciera.com/definicion-sustitucion-de-importaciones.html

Engels, Federico (2016) *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Disponible en: https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm

Gamboa, Claudia (2012) *Reforma Laboral Preferente*. Cámara de Diputados LXII legislatura. Disponible en: www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-54-12.pdf

Gómez Mena, Carolina (2016) "En 30 años el poder adquisitivo disminuyó 80% en México". *Periódico la Jornada en línea*. Recuperado de: http://www.jornada.unam.mx/2016/09/30/politica/019n1pol

González, Moisés (2016) *La Huelga de Río Blanco*. COLMEX. Recuperado de: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/IQS8XRKI45DXP515IQMFPBE7YRYI38.pdf

Lara, Lissette (2016) *El Sistema Nacional de Planeación Participativa: Avance hacia un esquema integral de planeación en los tres niveles de gobierno en México*. Facultad de Economía, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Disponible en: http://www.economia.umich.mx/eco_old/publicaciones/ReaEconom/RE18_06.html

Jurídicas UNAM (2016) *Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988*. Disponible en: http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/55/doc/doc7.pdf

Lahera, Eugenio (2016) *Política y políticas públicas*. CEPAL-ONU. Chile. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6085/S047600_es.pdf?sequence=1

Muñoz, Patricia (2015) "Excluyen del contrato colectivo a los nuevos trabajadores del IMSS". *La Jornada en línea*. Recuperado de: http://www.jornada.unam.mx/2015/02/26/sociedad/039n1soc

Neffa, J. C. (1999) *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Universidad Nacional de la Plata [En línea]. Orientación y Sociedad, 1. Disponible en: http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf

Observatorio Laboral (2016) *Promedio de ingresos de los profesionistas*. Secretaria de trabajo y previsión social/ Sistema Nacional de Empleo. Recuperado de: http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/tendencias_del_empleo_profesional?page=5

Organización Internacional del Trabajo. Temas. *Trabajo Decente* (2013) Recuperado de: http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm.

Ordaz, David (2013) "Calderón, "el presidente del empleo", dejó 867 mil desempleados más que al inicio de su gestión". *SDP Noticias*. Disponible en: http://www.sdpnoticias.com/nacional/2013/01/22/calderon-el-presidente-del-empleo-dejo-867-mil-desempleados-mas-que-al-inicio-de-su-gestion

Orden Jurídico Nacional (2016) *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994*. Disponible en: http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2011/CDPaneacionD/pdf/PND%201989-1994.pdf

Orden Jurídico Nacional (2016) *Sentimientos de la Nación*. Disponible en: http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1813.pdf

Pérez, Matilde (2012) "Líder Sindical vendió el Contrato Colectivo del IMSS, denuncian trabajadores". *La Jornada en línea*. México. Recuperado de: http://www.jornada.unam.mx/2012/02/13/sociedad/044n1soc

PND (2016) *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Disponible en: http://pnd.gob.mx/

Real Academia de la Lengua Española (2016) Disponible en: http://www.rae.es/

Resico, Marcelo (2011) *Mercado de trabajo y política laboral.* Disponible en: http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA_Einfuehrung_SoMa/parte2_6.pdf

Revista Digital de Historia (2016) *Revolución Rusa*. Disponible en: http://www.claseshistoria.com/revolucionrusa/stalinplanificada.htm

Ribera Carbó, A. (2002) "La Revolución en la ciudad de México: Los trabajadores de la Casa del Obrero Mundial". *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, Vol. VI, nº 119 (16). [ISSN: 1138-9788] Recuperado en: http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-16.htm.

Sánchez, Gabriela (2016) "Evolución legislativa de la planeación del desarrollo y la planeación urbana en México", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* (1970). número 86. Disponible en: http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/86/art/art14.htm

SNTSS (2012) "Se suma Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social a amparo contra Reforma Laboral". *En boletín de prensa Comité Ejecutivo Nacional. México*. Recuperado de: http://www.sntss.org.mx/images/downloads/elements/se-suma-sindicato-nacional-de-trabajadores-del-seguro-social-okue-image.pdf

SNTSS (2017) *Modificaciones aprobadas al Contrato Colectivo de Trabajo*. Comité Ejecutivo Nacional. México. Disponible en: http://www.sntss.org.mx/images/downloads/elements/modificaciones-al-cct-2015-2017-dniy-image.pdf

STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) (2016) *Cuadro comparativo disposiciones de Ley Federal del Trabajo anteriores y el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Cuadro%20comparativo%20LFT%20vs%20Reforma.pdf

Tribuna Sindical (2004) Boletín informativo. Recuperado 9 mayo 2015. De: goo.gl/rYTe5z.