



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

BAUTISTA GARCÍA INÉS OSIRIS

LÓPEZ PINEDA NOÉ AUGUSTO

UEA: Seminario III

**TEMA: CONDICIONES LABORALES, CRISIS Y MEJORAMIENTO
EN JUCHITÁN DE ZARAGOZA, OAXACA.**

MATRICULAS:

2163078879

2153049455

FECHA: 5 de julio de 2020

ÍNDICE

¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES LABORALES DEL MUNICIPIO DE JUCHITÁN DE ZARAGOZA, OAXACA? Y ¿QUÉ PROPUESTAS PARA SU MEJORAMIENTO PUEDEN HACERSE DESDE EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS?	- 4 -
OBJETIVO GENERAL	- 4 -
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- 4 -
1) PROBLEMAS LABORALES EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO.....	- 4 -
Pandemia por el nuevo coronavirus SARS COV 2 COVID 19	- 6 -
¿EMERGENCIA O CONTINGENCIA SARS-COVID2 (COVID-19)?.....	- 8 -
Nivel Cultural.....	- 11 -
1.1 ABUSOS CONTRACTUALES: VIOLENCIA Y VIOLACIONES LABORALES.....	- 14 -
1.2 PRECARIEDAD LABORAL	- 17 -
SEGURIDAD E HIGIENE	- 17 -
SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO	- 21 -
1.3 INFORMALIDAD	- 22 -
1.4 DESEMPLEO	- 24 -
DESEMPLEO EN MÉXICO DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 2020	- 26 -
COMPARATIVA DE LA TASA DE DESEMPLEO 2019 - 2020	- 30 -
Tasa de desempleo 2019	- 30 -
Indicadores de la población desocupada	- 32 -
Indicadores de la población subocupada	- 33 -
La Tasa de Ocupación en el Sector Informal	- 34 -
1.5 PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB)	- 35 -
Producto Interno Bruto de México durante el primer trimestre 2020 (Cifras desestacionalizadas)	- 37 -
2) LA GESTIÓN DE PERSONAL Y SUS PROPUESTAS PARA MEJORA EN EL ÁMBITO LABORAL.....	- 40 -
3) CASO DE ESTUDIO: JUCHITÁN.....	- 42 -
3.1) DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO: EL ESTADO DE OAXACA.....	- 42 -
A) SITUACIÓN GEOGRÁFICA	- 42 -
B) SITUACIÓN SOCIAL.....	- 44 -
C) ACTIVIDADES ECONÓMICAS.....	- 47 -
D) RIQUEZA CULTURAL.....	- 47 -
3.2) EL MUNICIPIO DE JUCHITÁN DE ZARAGOZA, OAXACA.....	- 49 -

A) SECTORES PRODUCTIVOS/ACTIVIDADES ECONÓMICAS	- 49 -
B) Población ocupada.....	- 52 -
C) Economía Informal.....	- 53 -
D) Panorama Laboral	- 54 -
E) ¿Qué es la COCEI?.....	- 57 -
F) Situación ante la pandemia por el COVID-19 en Juchitán de Zaragoza, Oaxaca.	- 58 -
G) Investigación de campo: Restaurante “Delys”, “La Inter”, “Sirenas”; y Notaría Pública N. 30 de Juchitán.....	- 60 -
JUSTIFICACIÓN	- 62 -
PROPUESTAS.....	- 64 -
1) CREAR UN GRUPO DE APOYO EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD.....	- 64 -
CONCLUSIONES	- 66 -
REFERENCIAS	- 67 -

¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES LABORALES DEL MUNICIPIO DE JUCHITÁN DE ZARAGOZA, OAXACA? Y ¿QUÉ PROPUESTAS PARA SU MEJORAMIENTO PUEDEN HACERSE DESDE EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS?

OBJETIVO GENERAL

Identificar áreas de oportunidad para proponer mejoras en las condiciones laborales de los habitantes de Juchitán de Zaragoza.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los principales problemas laborales en el México Contemporáneo.
- Identificar propuestas desde la Administración del Personal para enfrentar los problemas laborales del México Contemporáneo.
- Analizar las condiciones laborales del Municipio de Juchitán de Zaragoza.
- Generar propuestas de mejora para Juchitán de Zaragoza.

1)PROBLEMAS LABORALES EN EL MÉXICO CONTEMPORÁNEO.

En la actualidad en México, hay muchas fallas en el funcionamiento de múltiples organizaciones en su personal de alto mando y subordinados, por lo que ha llevado a baja productividad e insatisfacción laboral; rotación de

personal, absentismo, mal clima laboral, malas prácticas, violencia y explotación.

Aparte de todos estos puntos que acabo de mencionar, es importante decir que el trabajador mexicano en las empresas en las que laboran en el México y más en la región sureste, sufre de malas condiciones de trabajo, bajos salarios y, peor aún, de falta de prestaciones de ley; que eso es un tema muy delicado en cuestión legal y dignidad hacia la vida.

Durante muchos años las *condiciones de trabajo*¹ y *salarios*² ofrecidos por las empresas en México, han afectado considerablemente a la población, ya que el *patrón*³ no ofrece estas condiciones y salarios como marca la ley, muchas veces el salario es menor al mínimo o sólo alcanza hasta el mínimo.

Los patrones han cometido violaciones en los derechos de los trabajadores y no acatan la Ley Federal del Trabajo vigente en el país.

Todos estos puntos son un problema en la actualidad del México Contemporáneo, ya que los trabajadores se sienten desprotegidos por la ley.

Por ende, en gran cantidad de empresas hay un porcentaje de rotación de personal importante, ya que los trabajadores al ver que los patrones no ofrecen las condiciones laborales óptimas para tener una vida digna y pueden sobrevivir, buscan oportunidad en otras empresas que puedan ofrecerles mejores condiciones y salarios. Aunque debemos ser realistas, la situación laboral en las

¹ Las condiciones de trabajo son aquellos beneficios que constituyen la base sobre las cuales sustentan las relaciones laborales, ejemplo: jornada laboral, días de descanso, vacaciones, salario, aguinaldo, etc.

² Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Art. 8 Ley Federal del Trabajo.

³ Patrón es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Art 82. LFT

empresas en México, son malas, ya que la mayoría se encuentra en el mismo punto de ofrecimiento de condiciones laborales y salarios óptimos.

Otro factor importante que encontramos en México es el ausentismo:

En México, la ausencia de empleados, vinculada a enfermedades, asuntos personales y vacaciones, entre otras, resta 40% de la productividad de las empresas del país. Las ausencias no planificadas conducen a la pérdida de productividad, en comparación a las ausencias planificadas. Los compañeros de trabajo son 40.3% menos productivos cuando se presenta una ausencia no planeada.⁴

Pandemia por el nuevo coronavirus SARS COV 2 COVID 19

Primero que nada, debemos mencionar qué es el COVID 19⁵ para entender mejor las dimensiones del virus. Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19. La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente la COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo, incluido México.

El 28 de febrero de 2020 se anunciaban los primeros tres casos de contagio por el coronavirus. En ese entonces no se estaban tomando las medidas pertinentes por parte de los ciudadanos ni por las empresas en México ni mucho menos en Juchitán, ya que se pensaba que no iba a llegar a la comunidad. Poco a poco estuvieron aumentando los riesgos en México,

⁴ Estudio "El Impacto financiero por ausencias de empleados en México" realizado por Kronos Incorporated.

⁵ ¿Qué es COVID-19? Organización Mundial de la Salud.

pero la vida económica de las personas y empresas aún no cambiaba el rumbo y los patrones no tomaban las medidas.

El 30 de marzo de 2020 el gobierno federal, por medio del Secretario de Relaciones Exteriores de los Estados Unidos Mexicanos, Marcelo Ebrard Casaubón, anunció la emergencia sanitaria por el COVID-19, así como medidas de la Jornada Nacional de Sana Distancia para prevenir contagios.

A continuación, mencionaré las siete medidas concretas que se establecieron para todo el país:

1. Suspensión inmediata de actividades no esenciales del 30 de marzo al 30 de abril. Que tiempo después se alargó hasta el 30 de mayo, por lo cual el 1 de junio empezaría la nueva normalidad en el país mediante la escala del semáforo de contagios.
2. En los sectores esenciales, no realizar reuniones de más de 50 personas, lavado de manos, etiqueta respiratoria y "sana distancia".
3. Se exhorta a toda la población a cumplir con el resguardo domiciliario en las fechas señaladas. Dicho resguardo es voluntario.
4. El resguardo se aplica de manera estricta a toda persona mayor de 60 años o con enfermedades que la hagan vulnerable al virus.
5. Después del 30 de mayo, se emitirán lineamientos para el regreso escalonado a las diferentes actividades.
6. Se deberán posponer todos los censos y todas las encuestas que involucren interacción física.
7. La aplicación de estas medidas deberá realizarse con apego a los derechos humanos.

El 29 de mayo se divulgaron los Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria, donde se menciona lo siguiente:

“Estimado empresario, agradecemos su disposición para participar responsablemente en la aplicación de las medidas de seguridad sanitaria, que ahora se han dictado en la estrategia para la reapertura de las actividades

económicas, a que se refiere el Acuerdo de la Secretaría de Salud publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de mayo de 2020.

La estrategia, establece que la reapertura de las actividades deberá realizarse de una manera gradual, ordenada y cauta; y que para su preparación, deberán seguirse protocolos sanitarios”.

Hasta este mes de julio nos encontramos en el semáforo naranja, por lo que diversas actividades han reanudo escalonadamente.

Es importante mencionar que, en el transcurso de la pandemia, diversas empresas han violado las medidas establecidas por el gobierno federal, también han dejado de pagarles a sus empleados a pesar que no pueden dejarles de pagar, ya que es una emergencia y contingencia sanitaria.

¿EMERGENCIA O CONTINGENCIA SARS-COVID2 (COVID-19)?

Hablando con el abogado y consultor legal, Rafael Domínguez, nos mencionó lo siguiente acerca si es emergencia sanitaria o contingencia:

“Les quiero platicar un pequeño análisis del ACUERDO que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día de hoy, en el cual se DECLARA COMO EMERGENCIA SANITARIA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, A LA EPIDEMIA DE ENFERMEDAD GENERADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19).

Ahora bien, en ese contexto la duda persiste si es ¿CONTINGENCIA O EMERGENCIA? Para poder desentrañar estos dos supuestos y aplicar la ley de forma estricta y sobre todo UTILIZANDO EL SENTIDO COMÚN Y LA LÓGICA.

En ese mismo orden de ideas para efectos prácticos debemos acudir a nuestra LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL CAPITULO VII SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO que nos dice en su artículo 427 lo siguiente:

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de CONTINGENCIA SANITARIA.

De lo anterior, es de tomar atención que a la letra nos dice CONTINGENCIA SANITARIA, por ende, si analizamos el ACUERDO y nos remitimos a lo pronunciado, nos dice EMERGENCIA SANITARIA, por tal motivo nos encontramos ante dos supuestos que parecieran lo mismo pero no lo son, ya que la Ley nos dice CONTINGENCIA SANITARIA y en el Acuerdo nos dice EMERGENCIA SANITARIA. Ahora bien para despejar esta duda consultemos lo que dice la REAL ACADEMIA DE LA LENGUA RESPECTO DE ESTAS DOS PALABRAS QUE PARECEN SINÓNIMOS:

EMERGENCIA

Derivación del latín. emergentis 'emergente'.

- 1. f. Acción y efecto de emerger.*
- 2. f. Suceso, accidente que sobreviene.*
- 3. f. Situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata.*
- 4. f. Guat., P. Rico, R. Dom. y Ven. urgencias (¶ sección de los hospitales).*
- 5. f. Guat., P. Rico, R. Dom. y Ven. Atención médica que se recibe en la emergencia de un hospital.*
- 6. f. P. Rico y R. Dom. freno de mano.*

De emergencia

- 1. loc. adj. Que se lleva a cabo o sirve para salir de una situación de apuro o peligro.*

Estado de emergencia

CONTINGENCIA

Del latín contingentia.

1. f. Posibilidad de que algo suceda o no suceda.

2. f. Cosa que puede suceder o no suceder.

3. f. riesgo.

Por tal motivo, de las definiciones anteriormente descritas, lo que se trató de dar a entender en el ACUERDO ES LA DEFINICIÓN DE EMERGENCIA QUE SE DEFINE COMO:

3. f. *Situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata.*

Ello es así como ante la situación de peligro tomaron las acciones descritas en el ACUERDO PUBLICADO EL DÍA 31 de marzo.

En ese mismo contexto el Artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo nos muestra las bases para la aplicación del artículo 427 en su fracción VII, el cual nos dice lo siguiente:

Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Es decir que, dada la CONTINGENCIA PLASMADA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL PATRÓN DEBERÁ PAGAR UN DÍA DE SALARIO MÍNIMO. Tomando un ejemplo el salario mínimo vigente en la Ciudad de México, serían 123.22 pesos diarios hasta que dure la contingencia, sin que pueda sobrepasar más de un mes.

Todo parece apuntar que DEBERÍA SER ASÍ, que desde este momento los PATRONES solo deben pagarte un

salario Mínimo y ya no tu pago COMPLETO. Sin embargo, si nos dirigimos a lo que dice el ACUERDO, EL CUAL NOS EXPRESA EMERGENCIA Y LO QUE DICE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES CONTINGENCIA, por tal motivo es improcedente lo que dice la LEY FEDERAL DEL TRABAJO y el PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A SEGUIR PAGANDO EL SUELDO COMPLETO DE LOS TRABAJADORES MIENTRAS NO SE DICTE UN ACUERDO DONDE DIGA QUE ES UNA CONTINGENCIA SANITARIA.

Entonces entendemos que los trabajadores tuvieron que seguir percibiendo su salario íntegro durante toda esta pandemia.

Nivel Cultural

Es el conjunto de conocimientos y de trucos que te permiten conseguir tus objetivos laborales, es decir, conseguir un puesto de trabajo, permanecer en él y mejorar tu posición laboral.

La cultura laboral permitirá reforzar y generar nuevos valores y conductas que nos ayudarán a ser más productivos y competitivos, logrando así que todo lo que se fabrique en México, sea competitivo y así los prefieran sobre productos de otros países.

Eva Kras dice que las relaciones interpersonales son tan importantes en la cultura mexicana que es necesario analizarlas teniendo en cuenta cuatro cosas:

1. La persona vs. La tarea;
2. La sensibilidad emocional;
3. La etiqueta;
4. El ambiente laboral.

A partir de esta perspectiva, se analiza brevemente la definición y el proceso epistemológico que da origen a la cultura, para finalmente, determinar el tipo de relación que existe entre cultura y trabajo. Ahora bien, lo interesante de este proceso consiste en identificar las actitudes de trabajo que forman parte de lo que llamaríamos la «vieja», pero al mismo tiempo, moderna cultura laboral y, como alternativa, el planteamiento de cuatro criterios básicos que modifican la concepción del trabajo y dan soporte a la nueva cultura laboral:

1. El reconocimiento de que el trabajador más que un recurso, es una persona, un ser humano.
2. El trabajo más que una mercancía es el medio para transformar la realidad.
3. Las organizaciones más que campos de batalla, son comunidades de desarrollo compartido y participativo.
4. La productividad más que una forma de explotación, es un resultado que se surge del enriquecimiento de las capacidades del trabajador.

Anteriormente la cultura laboral el trabajador se le consideraba que es un recurso que sirve casi para cualquier cosa; reduce el trabajo a una simple mercancía; convierte a las organizaciones en campos de batalla y hace de la productividad una forma de explotación. Esta visión reproduce esquemas de autoritarismo, de explotación velada, de competencia desleal, de falta de productividad y de pérdida de competitividad, lo que hace vulnerable nuestra planta productiva y nos lleva a considerar un aspecto de la realidad cultural que no solo ha caracterizado a nuestro país, sino a la gran mayoría de los países del mundo. La persona es un recurso. Es común, tanto en México como en otros países, que el ser humano sea visto como un recurso, como una pieza más del engranaje productivo. Pero no solo eso, el problema más grave radica en que él

mismo se ve como un recurso y, por lo tanto, se vende como tal. Se trata quizá del mejor de los recursos porque es dúctil, maleable, manipulable, es decir, se le puede «usar» casi para cualquier cosa. Es muy frecuente escuchar cuando alguien solicita empleo y le preguntan ¿qué sabe hacer?, responda «lo que sea».

Hoy en día la cultura representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo. Busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y reforzar las cualidades, tratando de construir una nueva relación entre trabajadores, empresarios y gobierno para impulsar el desarrollo de México.

Es un proceso continuo de armonización de las relaciones de trabajo para asegurar la permanencia y el desarrollo de las fuentes de empleo.

La Cultura organizacional, cultura institucional, cultura administrativa, cultura corporativa, cultura empresarial, o cultura de negocios, son expresiones utilizadas para designar un determinado concepto de cultura (el que la entiende como el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa o negocio (cuando habitualmente el concepto «cultura» se aplica al ámbito extenso de una sociedad o una civilización).

En conclusión, cuando hablamos de cultura laboral estamos diciendo que son derechos y obligaciones que tenemos como trabajadores para poder elevar la calidad del nivel de vida de la sociedad y así tener mejor productividad, competitividad y desarrollo económico para obtener mejor remuneración económica personal. Entonces considero también que la Nueva Cultura Laboral

es un cúmulo de valores, principios y postulados encaminados a construir un nuevo paradigma respecto de la visión histórica del trabajo, porque la cultura laboral ha pasado por muchos procedimientos que se han basado a través de las ideas que poseen los sindicatos para defender a sus trabajadores. Por eso en estos últimos días la cultura representa un cambio positivo de mentalidad y de actitud en la forma de ver y realizar el trabajo de todas las personas.

1.1 ABUSOS CONTRACTUALES: VIOLENCIA Y VIOLACIONES LABORALES

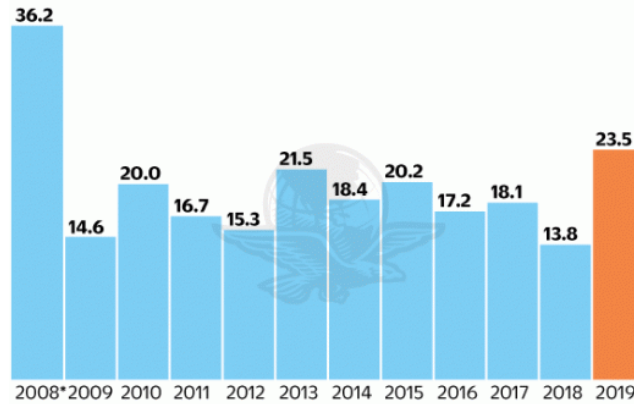
Los abusos contractuales son tristemente comunes en cualquier puesto de trabajo sea en el sector que sea, pero uno de los más relevantes es la violencia siendo la más relevante la de género, a lo que nos lleva a una agresión de alto grado que es la violación. En México se registran más de 51 violaciones por día.

Este es uno de los problemas más comunes que se han ido manejando alrededor del país, pero haciendo un enfoque en el ámbito laboral, se ha visto que el acoso laboral es un factor que va en aumento.

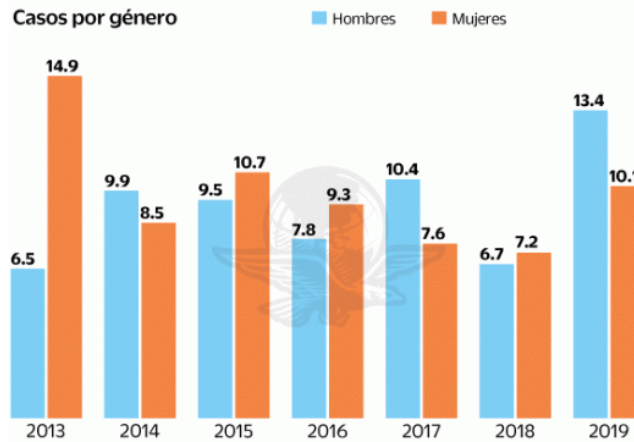
Deserción laboral por acoso o discriminación

(Miles de trabajadores en México en el primer trimestre de cada año)

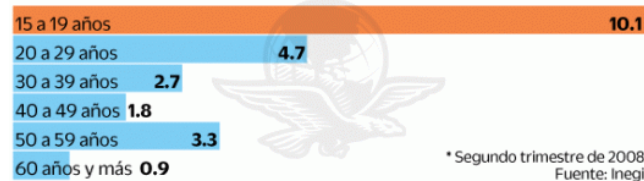
Total



Casos por género



Casos por edad en el primer trimestre de 2019



* Segundo trimestre de 2008
Fuente: Inegi

La cifra del incremento de abusos ha ido en aumento, en los 3 últimos años el abuso laboral está por debajo de los 20 mil casos y actualmente tuvo un incremento de más del 20%, es decir, hubo un aumento en la cifra de casos por más de 10 mil acosos laborales. En los casos de abuso registrados, las mujeres son como siempre las más propensas.

El acoso laboral en la mayoría de las ocasiones se ha visto involucrada con la violencia de género, ya que habitualmente en la mayoría de los empleos en México siguen siendo la mayoría del sexo masculino, ya que de 10 empleados que existen en una empresa 6 son hombres y 4 mujeres. Podemos observar en el cuadro anterior que está en aumento el acoso hacia las mujeres, en el último año está alrededor de más de 6 mil casos y actualmente se encuentra a más de 13 mil casos, es decir, que aumentó más del doble por ciento a comparación del año anterior e, inclusive, de los anteriores 2 años.

Debemos tomar en cuenta que relaciones sociales que ha llevado al alza estas cifras, como por ejemplo el aumento de la violencia en las calles, la inconformidad, la molestia e, inclusive, el choque de género, pueden ser factores que lleven a esta actitud reprobable de los agresores ya que la mayoría de estos no han sido enjuiciados ni sentenciados por las atrocidades que han cometido.

Podemos hacer una hipótesis, tomando en cuenta los movimientos de activismo social que se ha presentado recientemente en donde miles de mujeres mostraron su inconformidad hacia los abusos e injusticias que se tiene hacia la agresión de género, este movimiento abrió debate, en el cual se dividieron en los que están a favor y los que se muestran en contra del movimiento. Una de las cosas que nos dejó este activismo social es que podemos observar en cualquier lugar el empoderamiento que está teniendo la mujer en los actuales casos, ya que anteriormente si una mujer sufría acoso se quedaba callada y seguía como si todo estuviera normal como si fuera parte del trabajo que está ejerciendo, pero con todo los movimientos que se han tenido, ha habido una reconfrentación del género en donde la mayoría no está dispuesta a ceder ante más abusos, podemos sacar nuestras propias conclusiones. Si tomamos en

cuenta lo que nos muestran las cifras es notoriamente el aumento, pero siendo realistas, el acoso hacia las mujeres siempre ha estado presente, pero debido a las circunstancias sociales las mujeres ya no dejan pasar por alto estas actitudes y deciden hacer una denuncia la cual queda registrada, esto nos hace ver que el rechazo y la búsqueda de la solución está más expuesta. Las mujeres ya no tienen miedo de perder su trabajo si este no se les da el trato justo y digno.

1.2 PRECARIEDAD LABORAL

SEGURIDAD E HIGIENE

En la actualidad se espera que las organizaciones ofrezcan condiciones de trabajo que no dañen la salud de sus trabajadores. Por lo tanto, deben ofrecer un ambiente de trabajo que resguarde al personal de accidentes y enfermedades, que puedan provocar deserción laboral e, incluso, la muerte.

CONCEPTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

La función del departamento de personal abarca diversas actividades, como dotación de personal, administración de sueldos y salarios, evaluación del desempeño, y capacitación y desarrollo de personal. Todas estas funciones, en el contexto internacional, son importantes para la atención, aplicación y mantenimiento de las habilidades y actitudes que pueden asegurar la eficiencia y eficacia organizacional. Otras funciones deben desarrollarse coordinadamente para asegurar la disponibilidad de las habilidades y las aptitudes de la fuerza de trabajo. Los programas de higiene y seguridad en el trabajo constituyen alguna de esas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal.

La expresión higiene y seguridad laboral es una función de la administración de recursos humanos, que abarcan aspectos como higiene laboral, prevención de accidentes, educación sanitaria laboral y medicina laboral. En algunos países todavía se emplea como sinónimo el término antiguo de higiene industrial, que se utilizó cuando los esfuerzos profesionales se dirigían sobre todo a los empleados de las fábricas, las minas, los ferrocarriles y todo tipo de industria.

DEFINICIONES

La higiene: Se entiende como las condiciones o prácticas que conducen a un estado de buena salud. En la higiene existen factores que ayudan a prevenir las enfermedades.

La seguridad: Se entiende como las acciones o prácticas que conducen a la calidad de seguro, es decir la aplicación de los dispositivos destinados a evitar accidentes. La seguridad en las organizaciones implica la protección de las instalaciones físicas, de la máquina, edificios, herramientas y del personal de la organización.

Chiavenato define la higiene y la seguridad como:

“Es un conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde son ejecutadas”

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD E HIGUIENE

Los hechos que dieron origen al establecimiento de los seguros sociales en el mundo, junto con el proceso y la civilización, aumentaron los peligros y los riesgos, y con ello comenzó la explotación del hombre por el hombre. La lucha

de establecer mejores sistemas de vida se acentuó durante los siglos XVIII y XIX. Con el resurgimiento de la revolución industrial, los obreros se convirtieron en nuevos instrumentos del progreso, víctimas de la explotación, sin ninguna protección ante los riesgos derivados del trabajo.

Para evitar la propagación de ideas revolucionarias las naciones empezaron a promulgar las primeras leyes sobre protección al trabajo humano. En Alemania, como resultado del pensamiento de Bismarck, se estableció el seguro social.

A raíz de la Segunda Guerra Mundial surgió en las naciones la inquietud de consolidar sistemas de seguridad y seguros sociales. En Inglaterra esta inquietud se concretó en el Plan Beveridge y en la Ley sobre el seguro nacional. En Estados Unidos, en 1911, se legisló sobre seguridad y salud de los empleados.

En América Latina ha crecido la inquietud porque los trabajadores cuenten con protección y seguridad. Con la incorporación de los países del continente americano a la Organización internacional del Trabajo se otorga la seguridad social como un derecho inherente a la persona.

MARCO LEGAL DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD

Las leyes mexicanas consignan lo referente a higiene y seguridad en el trabajo en la constitución política y en la Ley Federal del trabajo.

La constitución Política establece en su artículo 123, apartado A, fracciones XIII, XIV y XV, que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracciones XV, XVII y XVIII, establece que los patrones deberán proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que establezcan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.

Artículo 134: Fracciones II, X y XII, establece que los trabajadores deberán observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indique los patrones para la seguridad y la protección personal de los trabajadores.

OBJETIVOS DE LA HIGIENE EN EL TRABAJO

La higiene en el trabajo tiene un carácter esencialmente preventivo, ya que su propósito es proteger la salud y la comodidad del trabajador evitando que se enferme o se ausente parcial o definitivamente del trabajo.

SEGURIDAD

Es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente e instruir o convencer a las personas sobre la implantación de medidas preventivas.

¿POR QUÉ OCURREN LOS PROBLEMAS DE SEGURIDAD?

Algunos de los factores son:

- Tipo de industrias: Algunos puestos son más peligrosos que otros. Según el tamaño de la organización, las probabilidades de que un empleado sufra una lesión son de 5 a 10 veces mayores en la industria de la construcción que en empresas de servicio.

- Actitudes gerenciales: Las políticas de la dirección superior y sus esfuerzos también influyen, ya que en diversas ocasiones no toman las medidas preventivas contra cualquier incidente que pueda ocurrir dentro de la organización y la evaluación correspondiente para el tipo de producción que se tenga que realizar.
- Tecnología: Esta tiene gran responsabilidad. En la industria se están empleando equipos de alta velocidad, más rayos laser y sustancias radiactivas, así como toda una gama de sustancias químicas orgánicas y plásticos. En la cuales muchos de los empleados no están altamente capacitados para hacer uso de estos y se sufren negligencias y posteriormente accidentes.
- Actitud de los empleados: Por muy seguro que sea un puesto, el descuido de los trabajos produce accidentes y muchas veces es difícil separar las causas humanas de las tecnologías.

SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

Los antecedentes de seguridad social se ubican en el periodo colonial en la obra de Vasco de Quiroga, quien llegó al país en 1530, enviado por Carlos V y se convierte en protector de los indígenas, quienes por lo largo tiempo fueron víctimas de la explotación y el trato inhumano.

A finales del siglo XIX la industria del país empezó a crecer y de manera paralela empezó a crecer también la desocupación, los accidentes y las enfermedades profesionales, riesgos ante los cuales el trabajador se encontraba totalmente desprotegido. El descontento y la inquietud revolucionarios por lograr diversas reivindicaciones sociales se propagaron en todo el país. Estas muestras de descontento no pasaron desapercibidas por el régimen de Porfirio

Díaz, quien tuvo que hacer reformas al sistema político y social, como la promulgación de la Ley de accidentes del trabajo.

Sin embargo, el antecedente más importante de lo que sería la seguridad social mexicana lo constituye el programa político del partido liberal mexicano publicado en 1906.

1.3 INFORMALIDAD

“El empleo informal, o medición ampliada de informalidad, añade a la definición de trabajo informal las siguientes categorías: el trabajo no protegido en la actividad agropecuaria, el servicio doméstico remunerado de los hogares, así como los trabajadores subordinados que, aunque trabajan para unidades económicas formales, lo hacen bajo modalidades en las que se elude el registro ante la seguridad social.

Así, la medición de la ocupación en el sector informal se considera el punto de partida y un componente del cálculo de una medida más amplia: el empleo informal.

Los resultados de la ENOE indican que, en el tercer trimestre de este año, todas las modalidades de empleo informal sumaron 31.2 millones de personas, para un aumento de 1.8% respecto al mismo lapso de 2018 y representó 56.5% de la población ocupada (Tasa de Informalidad Laboral 1). De manera detallada, 15.2 millones conformaron específicamente la ocupación en el sector informal, cifra que significó un alza de 2.8% a tasa anual y constituyó 27.6% de la población ocupada (Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1); 7.5 millones corresponden al ámbito de las empresas, gobierno e

*instituciones; 6.1 millones al agropecuario y otros 2.3 millones al servicio doméstico remunerado.*⁶

El empleo informal es donde colaboran y se desarrollan personas las cuales no tienen ninguna garantía, es decir, la mayoría de estos contratos solo son en palabra, no cuentan con algún seguro médico, INFONAVI y mucho menos de AFORE. Estos trabajadores son la mayoría en nuestro país y constituyen un importante ingreso a nuestro país.

POBLACIÓN OCUPADA INFORMAL POR TIPO DE UNIDAD ECONÓMICA EMPLEADORA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE

Tipo de unidad económica	2018	2019	Var. % anual
Total	30,467,841	30,949,627	1.6
Sector informal	14,745,649	15,278,215	3.6
Trabajo doméstico remunerado	2,210,100	2,317,206	4.8
Empresas, gobierno e instituciones	7,571,807	7,487,011	(-) 1.1
Ámbito agropecuario	5,940,285	5,867,195	(-) 1.2

Fuente: INEGI.

El sector informal es el más confortante económicamente, es sumamente lógico porque en un día común podemos observar alrededor de mínimo 10 puestos colocados en la calle los cuales son comercio informal, están alrededor del país y aunque sea muy gratificante económicamente, debemos de observar que ésta es así gracias a que no pagan ningún servicio médico y hacen ahorros para el futuro, solo obtienen el ingreso de ese es el que se representa.

El trabajador informal comúnmente tiene miedo al crecimiento o trabajar en alguna organización ya que en la informalidad no existen horarios fijos y pueden pasar más tiempo con su familia, pero muchas de las grandes empresas tienen una gran variedad de trabajadores que están informalmente, que no cuentan con ningún seguro médico ni los demás beneficios que como ley deben de ceder a un trabajador de alguna organización.

⁶ INEGI, Resultados de la encuesta nacional de empleos, 14 de noviembre 2019

1.4 DESEMPLEO

Costa, M (2005) afirma que el desempleo, también conocido como paro, es la situación en la que se encuentran las personas que, teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no ocupan ni pueden conseguir un puesto de trabajo. Se define también como la incapacidad de una economía para absorber a toda la fuerza laboral (todas las personas que desean trabajar).

La falta de empleo ha sido, por muchos años, el problema social más grave de México. La carencia de empleo es una de las expresiones más agudas de la pobreza. Este fenómeno de escasez de empleo, aunado a las diferencias salariales de México con Estados Unidos explica, en gran medida, el fenómeno migratorio de mano de obra mexicana a ese país. La oleada migratoria, aunque no puede considerarse un fenómeno nuevo, ha adquirido mayores proporciones y algunas características diferentes a las de las anteriores. (CONAPO, 2005).

Tipos de desempleo

Existen diversos tipos de desempleo, entre los más destacados están los siguientes:

- Desempleo estructural

Es un tipo de desempleo que se genera por el desajuste entre la oferta y la demanda de trabajadores. Es decir, el número de puestos de trabajos es reducido con relación a la cantidad de individuos en búsqueda.

Por ello, se observa un desequilibrio en la economía del Estado, a la que se debe dar pronta solución.

- Desempleo friccional

El desempleo friccional también se puede conocer como búsqueda de empleo. Es un desempleo voluntario, en este caso las personas deciden voluntariamente dejar sus trabajos actuales para conseguir otro empleo mejor que satisfaga sus necesidades.

Es un desempleo temporal hasta que se consigue el empleo deseado, por lo tanto, el tiempo que el trabajador tarde en encontrar otro es lo que se conoce como desempleo friccional. También se refiere a la búsqueda del primer empleo por parte de la población activa.

- **Desempleo estacional**

El desempleo estacional se refiere al nivel elevado de desempleados que ocurre en una época específica del año por diversas razones.

Por ejemplo, en el área de la agricultura, los desempleados aumentan durante el invierno, por el contrario, durante la época de recolección de frutas o verduras, la tasa de desempleo disminuye y la actividad laboral vuelve a recuperarse.

- **Desempleo cíclico**

Consiste en la falta de ofertas de empleo durante un determinado período, por ejemplo, durante un proceso de recesión económica, situación que ocurre de manera cíclica en las diferentes economías a nivel mundial.

En ese ciclo aumentan los porcentajes de desempleo hasta que se reactiva nuevamente el sistema económico.

- **Desempleo abierto**

El desempleo abierto se caracteriza porque la persona desempleada está en una edad activa para laborar, se encuentra buscando trabajo y está disponible para trabajar de manera inmediata, sin embargo, no consigue empleo.

DESEMPLEO EN MÉXICO DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 2020

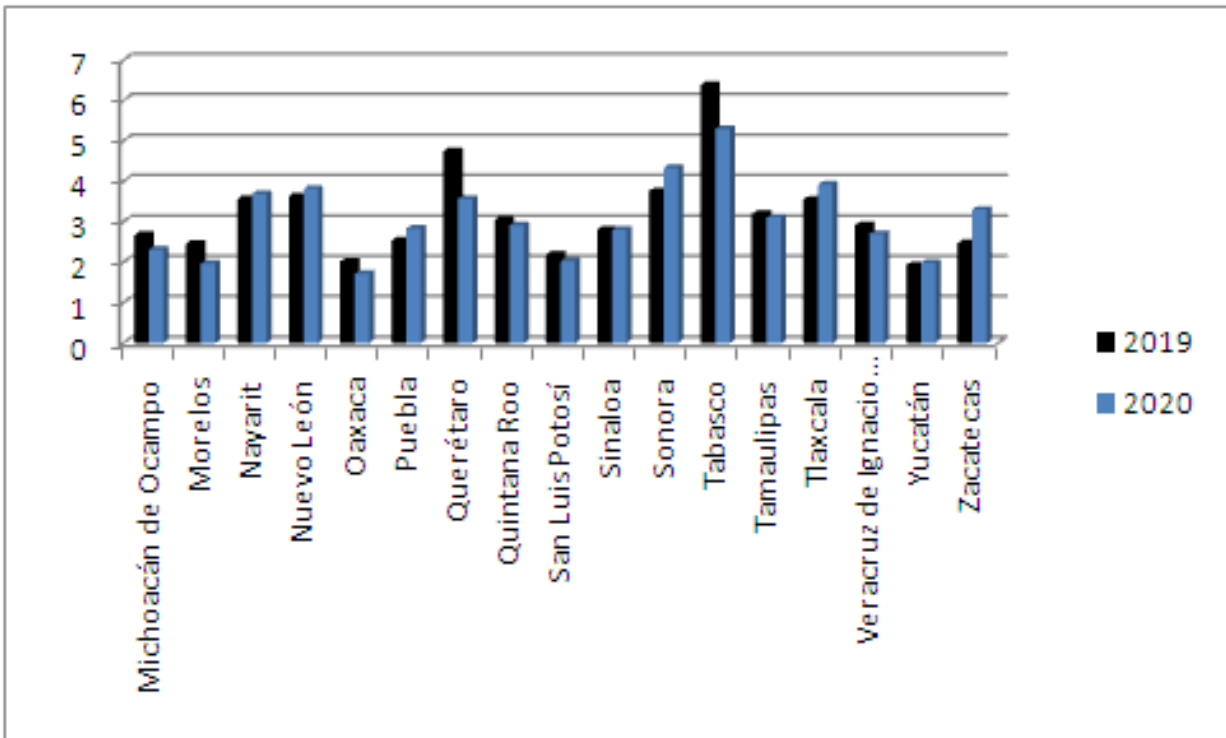
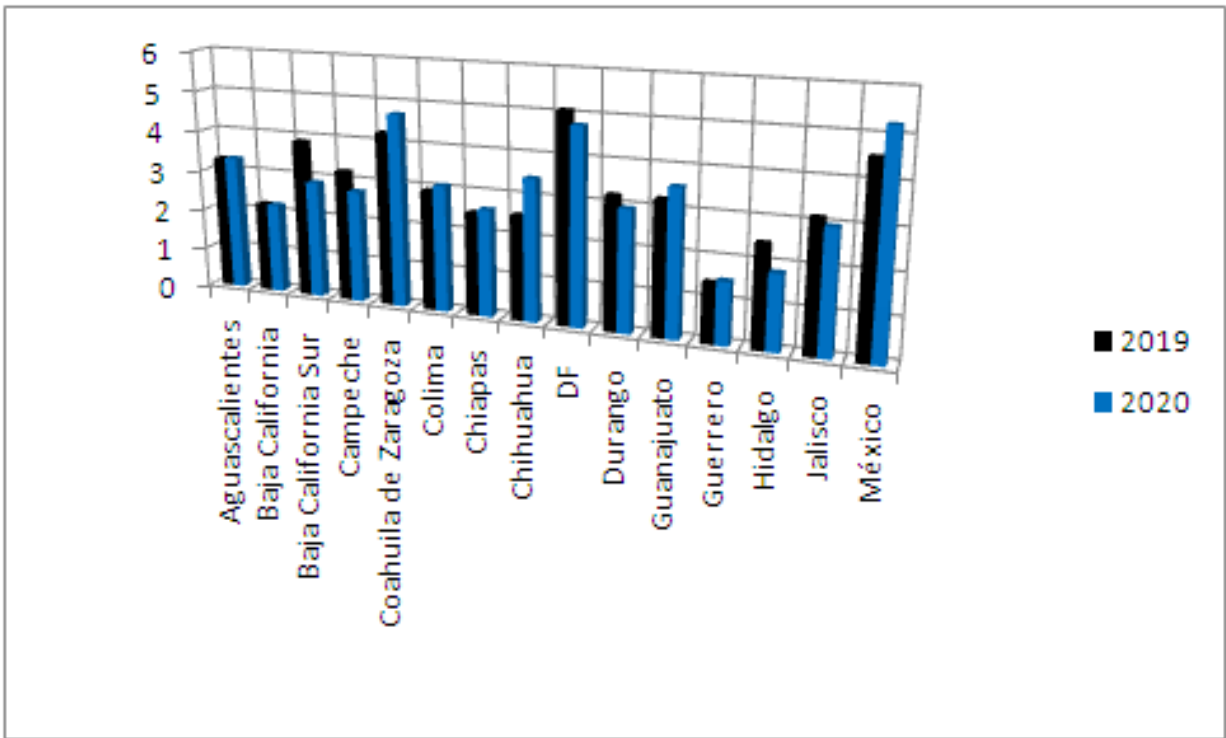
Tasa de desocupación total trimestral según cada entidad federativa

Estado	Año 2019	Año 2020
Aguascalientes	3.3	3.32
Baja California	2.22	2.22
Baja California Sur	3.89	2.89
Campeche	3.23	2.76
Coahuila de Zaragoza	4.26	4.73
Colima	2.95	3.10
Chiapas	2.51	2.62
Chihuahua	2.56	3.46
Ciudad de México	5.10	4.78

Durango	3.24	2.96
Guanajuato	3.25	3.56
Guerrero	1.44	1.51
Hidalgo	2.47	1.83
Jalisco	3.15	2.98
Estado de México	4.55	5.25
Michoacán de Ocampo	2.67	2.32
Morelos	2.45	1.96
Nayarit	3.56	3.69
Nuevo León	3.63	3.82

ESTADO	AÑO 2019	AÑO 2020
Oaxaca	2.02	1.71
Puebla	2.54	2.84
Querétaro	4.75	3.56

Quintana Roo	3.06	2.92
San Luis Potosí	2.19	2.03
Sinaloa	2.80	2.80
Sonora	3.75	4.34
Tabasco	6.38	5.30
Tamaulipas	3.19	3.11
Tlaxcala	3.55	3.92
Veracruz de Ignacio de la llave	2.91	2.70
Yucatán	1.92	1.98
Zacatecas	2.47	3.30

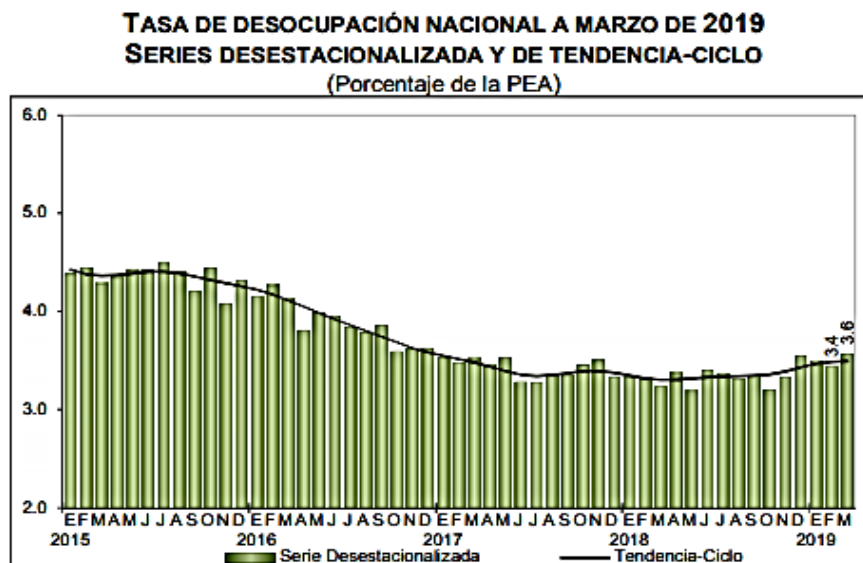


Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Tasa de desocupación total trimestral según cada entidad federativa aportados por el INEGI

COMPARATIVA DE LA TASA DE DESEMPLEO 2019 - 2020

Tasa de desempleo 2019

El INEGI informa sobre los principales resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para marzo de 2019: · La Tasa de Desocupación (TD), que se refiere al porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó siquiera una hora durante la semana de referencia de la encuesta, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener empleo, fue de 3.6% de la PEA a nivel nacional, proporción superior a la del mes previo. En su comparación anual, la TD aumentó durante marzo del año en curso frente a la de igual mes de 2018 (3.6% vs 3.2%), con datos ajustados por estacionalidad.⁷



Fuente: INEGI

⁷ INEGI (2019) Indicadores de ocupación y empleo. Cifras oportunas durante Marzo 2019. Comunicado de prensa, 189/19, p. 1

La Tasa de Subocupación (referida al porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda) representó el 7.1 por ciento. En su comparación anual, esta tasa fue menor a la del mismo mes de 2018 que se ubicó en 7.2 por ciento.⁸

La Tasa de Informalidad Laboral 1 (proporción de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo) fue de 57.1% en marzo de este año, cifra inferior a la de un mes antes, y mayor en 0.2 puntos respecto a la de igual mes de 2018.⁹

Asimismo, la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (que se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa), representó 27.7% en el tercer mes de 2019, significó un descenso respecto a la de febrero pasado que fue de 27.8% y mostró un incremento de 0.6 puntos frente a la del mismo mes del año pasado.¹⁰

En marzo del año en curso, el 60.3% de la población de 15 años y más en el país se ubicó como económicamente activa (Tasa de Participación). Esta tasa es superior a la de un mes antes, también con cifras desestacionalizadas.¹¹

⁸ INEGI (2019) Indicadores de ocupación y empleo. Cifras oportunas durante Marzo 2019. Comunicado de prensa, 189/19, p. 1

⁹ Idem p. 2

¹⁰ Idem, p. 2

¹¹ Idem, p. 2

**INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO
CIFRAS OPORTUNAS DESESTACIONALIZADAS
DURANTE MARZO DE 2019**

Principales tasas	Porcentaje	Diferencia en puntos porcentuales respecto a:	
		Mes inmediato anterior	Igual mes del año anterior
Tasa de Participación ^{1/}	60.3	0.8	0.9
Tasa de Desocupación ^{2/}	3.6	0.1	0.3
Tasa de Subocupación ^{3/}	7.1	0.4	(-) 0.1
Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{3/}	57.1	(-) 0.6	0.2
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/}	27.7	0.0	0.6

Nota: Las diferencias en puntos porcentuales resultan de considerar los indicadores con todos sus decimales.

^{1/} Población Económicamente Activa como porcentaje de la Población de 15 años y más.

^{2/} Porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa.

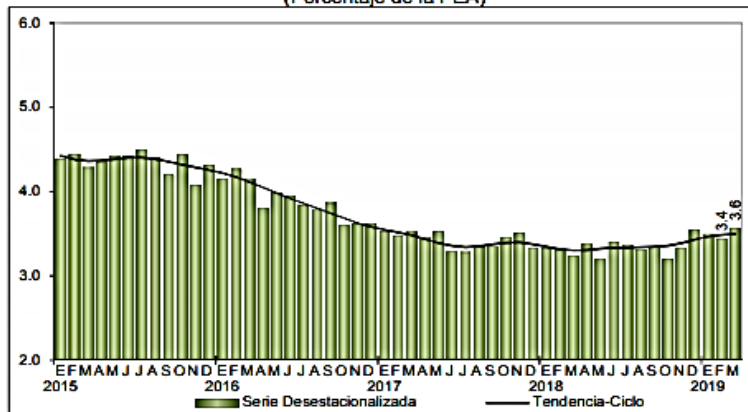
^{3/} Porcentaje respecto a la Población Ocupada.

Fuente: INEGI.

Indicadores de la población desocupada

A nivel nacional, la tasa de desocupación (TD), la cual considera a la población que se encuentra sin trabajar, pero que está buscando trabajo, se ubicó en 3.6% de la PEA en marzo de 2019, tasa mayor que la de 3.4% registrada en febrero pasado, con series ajustadas por estacionalidad.¹²

Gráfica 1
TASA DE DESOCUPACIÓN NACIONAL A MARZO DE 2019
SERIES DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
(Porcentaje de la PEA)



Fuente: INEGI.

¹² Idem, p. 4

Por sexo, la TD en los hombres se incrementó de 3.3% en febrero a 3.4% en marzo de este año, y en las mujeres pasó de 3.5% a 3.7% en igual lapso de comparación. En particular, al considerar solamente el conjunto de 32 principales áreas urbanas del país, en donde el mercado de trabajo está más organizado, la desocupación en este ámbito significó 4.2% de la PEA en el tercer mes de 2019, porcentaje superior al de 4.1% del mes inmediato anterior, con series ajustadas por estacionalidad.¹³

Cuadro 2
TASA DE DESOCUPACIÓN POR SEXO, DURANTE MARZO DE 2019
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS

Concepto	Porcentaje respecto a la PEA	Diferencia en puntos porcentuales respecto a:	
		Mes inmediato anterior	Igual mes del año anterior
Nacional:			
Tasa de Desocupación	3.6	0.1	0.3
TD Hombres	3.4	0.1	0.3
TD Mujeres	3.7	0.2	0.4
32 principales áreas urbanas:			
Tasa de Desocupación Urbana	4.2	0.1	0.3
TD Urbana Hombres	4.0	0.0	(-) 0.1
TD Urbana Mujeres	4.5	0.2	0.7

Nota: Las diferencias en puntos porcentuales resultan de considerar los indicadores con todos sus decimales.

Fuente: INEGI.

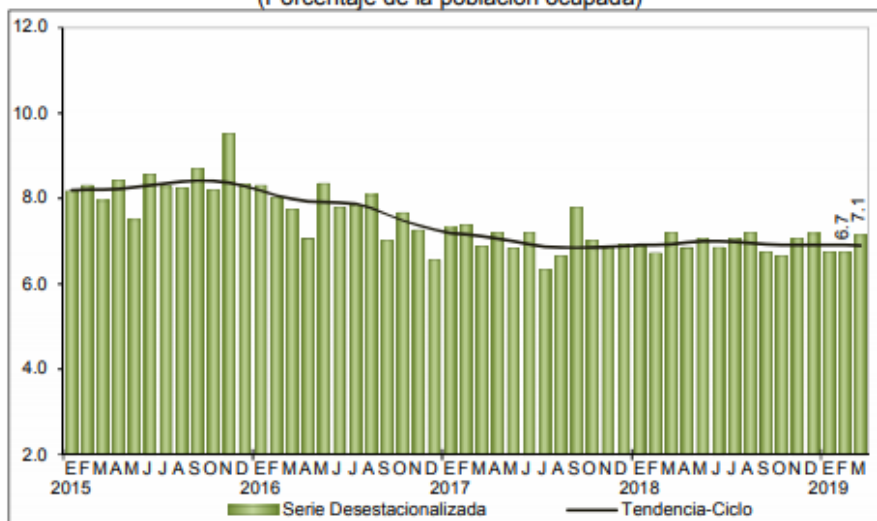
Indicadores de la población subocupada

La información preliminar de la ENOE para marzo del año en curso muestra que la población subocupada, medida como aquella que declaró tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas representó 7.1% de la población

¹³ Idem, p. 5

ocupada según cifras desestacionalizadas, tasa mayor que la de 6.7% del mes previo.¹⁴

Gráfica 2
TASA DE SUBOCUPACIÓN A MARZO DE 2019
SERIE DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
 (Porcentaje de la población ocupada)



Fuente: INEGI.

La Tasa de Ocupación en el Sector Informal

Se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa), representó 26.9% de la población ocupada durante marzo de este año, tasa menor que la del mes anterior de 27.3% e inferior en (-)0.9 puntos a la de marzo de 2019, con datos ajustados por estacionalidad.

¹⁴ Idem p. 6

**INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO
CIFRAS OPORTUNAS DESESTACIONALIZADAS
DURANTE MARZO DE 2020**

Principales tasas	Porcentaje	Diferencia en puntos porcentuales respecto a:	
		Mes inmediato anterior	Igual mes del año anterior
Tasa de Participación ^{1/}	60.1	(-) 0.4	(-) 0.3
Tasa de Desocupación ^{2/}	3.3	(-) 0.4	(-) 0.3
Tasa de Subocupación ^{3/}	9.3	0.1	2.2
Tasa de Informalidad Laboral 1 ^{3/}	55.8	(-) 0.4	(-) 1.2
Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 ^{3/}	26.9	(-) 0.5	(-) 0.9

Fuente: INEGI

Nota: Las diferencias en puntos porcentuales resultan de considerar los indicadores con todos sus decimales. 1/ Población Económicamente Activa como porcentaje de la Población de 15 años y más. 2/ Porcentaje respecto a la Población Económicamente Activa. 3/ Porcentaje respecto a la Población Ocupada.

1.5 PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB)

El Producto Interno Bruto (PIB) es la suma del valor de todos los bienes, servicios e inversiones que se producen en un territorio durante un periodo determinado, y es la forma más utilizada para medir el crecimiento económico de un país.¹⁵

¹⁵ Gómez, M. (Última actualización 20 de abril de 2020). Economía hoy. Que es el Producto Interno Bruto y como se mide. México: Ed. Eco prensa. Disponible en : <https://www.economiahoy.mx/economia-eAm-mexico/noticias/9875215/05/19/Como-se-mide-el-Producto-Interno-Bruto-PIB.html>

El PIB contabiliza sólo los bienes y servicios finales, lo que implica que no se añaden los bienes que contribuyen a la elaboración del producto definitivo. El Banco de México (Banxico) expone el siguiente ejemplo: las baterías creadas para la fabricación de coches no se contabilizan en el PIB, ya que sólo incluirá al producto final (los coches)".

Además, el PIB es interno porque suma los bienes y servicios producidos dentro de un país, sea por los nacionales o por residentes y empresas extranjeras (si un mexicano trabaja en Estados Unidos, entra en el PIB Norteamericano).

Generalmente, cuando se habla del PIB no se menciona su valor en millones de pesos o alguna otra moneda, sino más bien en qué porcentaje creció o disminuyó respecto del año o trimestre interior anterior. A este porcentaje se le llama tasa del crecimiento del PIB.

Una tasa positiva del PIB significa que habrá más inversión en edificios, casas o maquinaria y que se producirán más bienes y servicios. De forma contraria, si la tasa del PIB es negativa la producción y actividad económica del país no están avanzando. En estas condiciones, es probable que haya más desempleo.¹⁶

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) es el encargado de calcular el PIB cada trimestre. Para ello, utiliza información estadística de encuestas en establecimientos y en hogares y los registros administrativos de dependencias de gobierno. Los cálculos de la información faltante se hacen a través de modelos econométricos.

¹⁶ Ibidem

El PIB Nominal es el valor monetario de todos los bienes y servicios finales producidos en un país o una economía determinada a precios corrientes en el año en que son producidos. Por tanto, puede aumentar si aumentan los precios, aunque la producción se mantenga constante.

Por el contrario, el PIB real es el que se obtiene al eliminarse el efecto de la subida de precios, y es el que debemos considerar para medir el desempeño de la economía.

Producto Interno Bruto de México durante el primer trimestre 2020 (Cifras desestacionalizadas)

El INEGI presentó con datos desestacionalizados los resultados del Producto Interno Bruto (PIB), los cuales indican una disminución de (-) 1.2% en términos reales en el primer trimestre de 2020 respecto al trimestre precedente, con cifras ajustadas por estacionalidad.¹⁷

Por componentes, el PIB de las Actividades Secundarias disminuyó (-) 1.2% y el de las Terciarias (-) 0.9%, en tanto que el de las Primarias aumentó 1.7% en el trimestre enero-marzo de este año frente al trimestre previo.¹⁸

En su comparación anual, el Producto Interno Bruto tuvo un retroceso real de (-) 2.2% en el primer trimestre de este año. Por grandes grupos de actividades económicas, el PIB de las Secundarias se redujo (-) 3.5% y el de las

¹⁷ INEGI. (26 de mayo de 2020). Producto Interno Bruto de México durante el primer trimestre de 2020 (cifras desestacionalizadas). Comunicado de prensa núm. 258/20. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/pib_pconst/pib_pconst2020_05.pdf

¹⁸ Ibidem

Terciarias (-) 1.2%, mientras que el de las Primarias avanzó 1.1% en igual periodo.¹⁹

A continuación, se presentan los datos:

**PRODUCTO INTERNO BRUTO DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE DE 2020
CIFRAS DESESTACIONALIZADAS POR GRUPOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS**

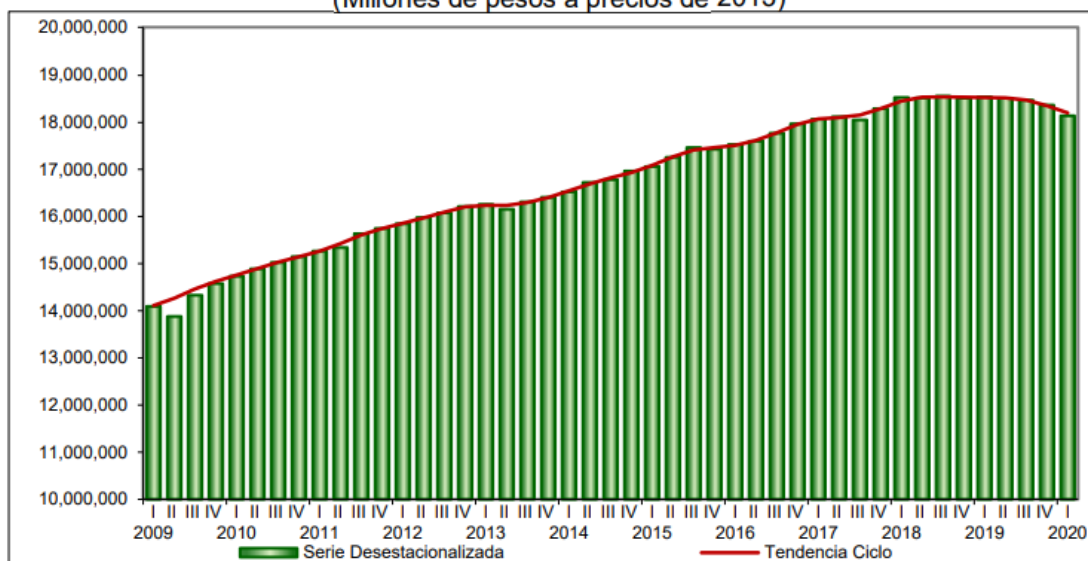
Concepto	Variación % real respecto al trimestre previo	Variación % real respecto a igual trimestre de 2019
PIB Total	(-) 1.2	(-) 2.2
Actividades Primarias	1.7	1.1
Actividades Secundarias	(-) 1.2	(-) 3.5
Actividades Terciarias	(-) 0.9	(-) 1.2

Nota: La serie desestacionalizada de los agregados se calcula de manera independiente a la de sus componentes.

Fuente: INEGI.

**PRODUCTO INTERNO BRUTO AL PRIMER TRIMESTRE DE 2020
SERIE DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO**

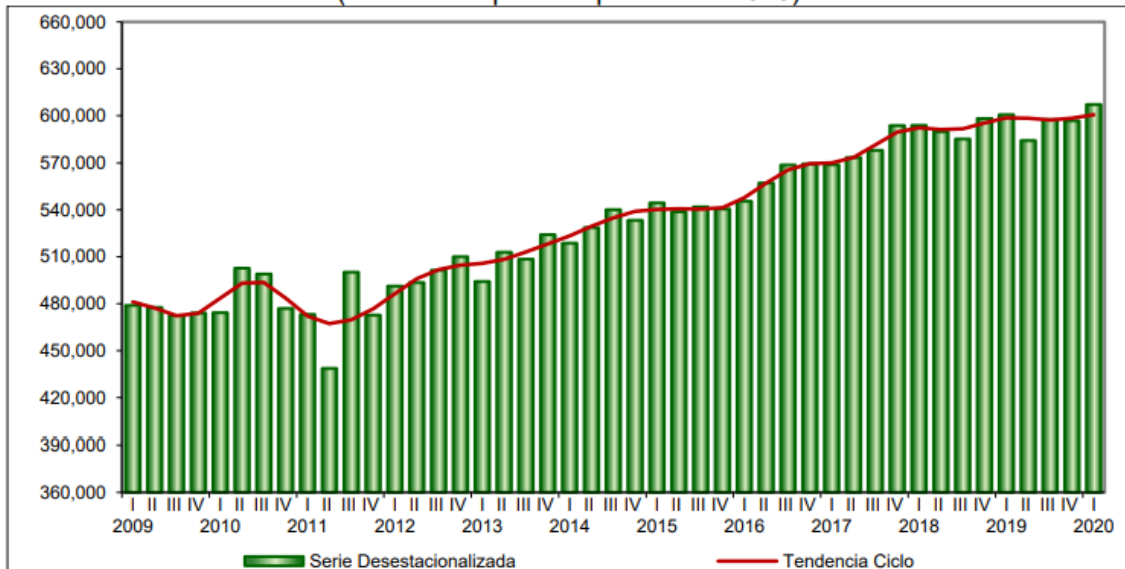
(Millones de pesos a precios de 2013)



Fuente: INEGI

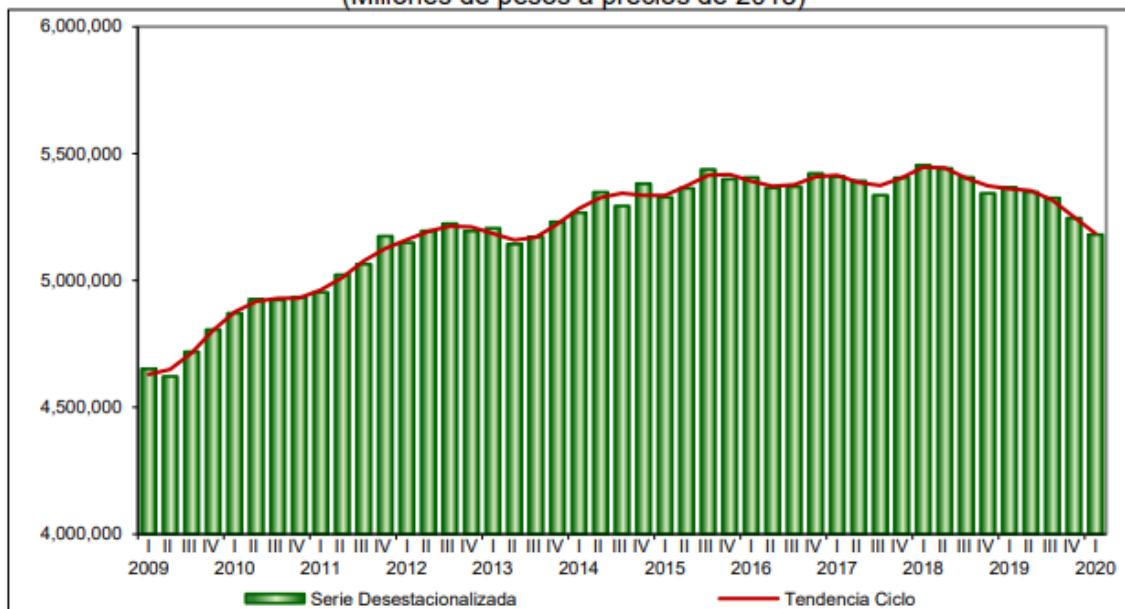
¹⁹ Ibidem

Gráfica 2
PIB DE LAS ACTIVIDADES PRIMARIAS AL PRIMER TRIMESTRE DE 2020
SERIE DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
 (Millones de pesos a precios de 2013)



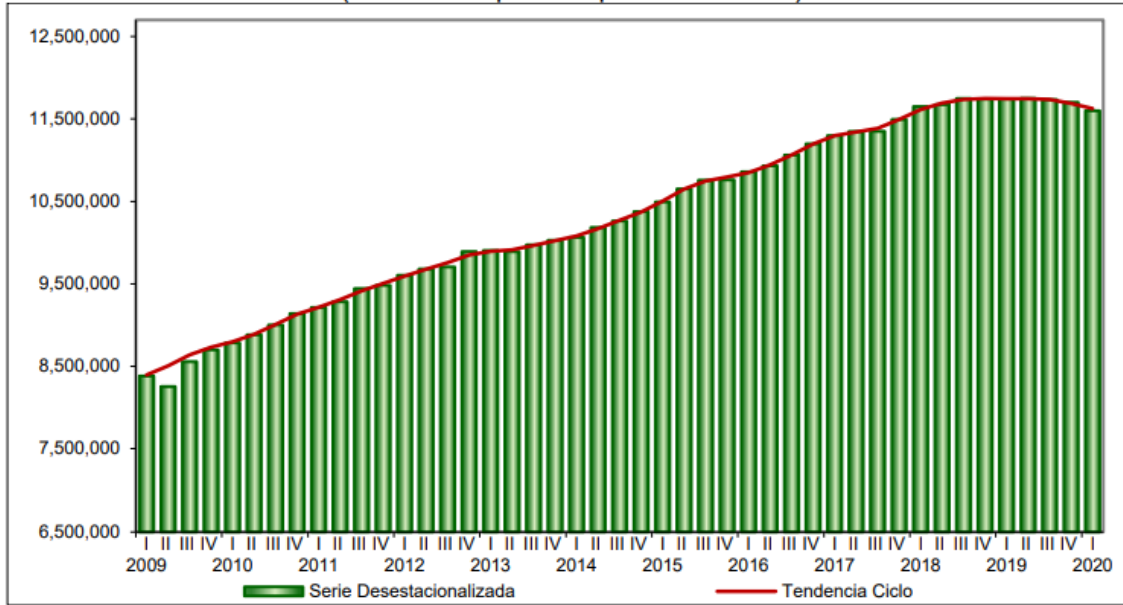
Fuente: INEGI

PIB DE LAS ACTIVIDADES SECUNDARIAS AL PRIMER TRIMESTRE DE 2020
SERIE DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
 (Millones de pesos a precios de 2013)



Fuente: INEGI

PIB DE LAS ACTIVIDADES TERCIARIAS AL PRIMER TRIMESTRE DE 2020
SERIE DESESTACIONALIZADA Y DE TENDENCIA-CICLO
(Millones de pesos a precios de 2013)



Fuente: INEGI

2) LA GESTIÓN DE PERSONAL Y SUS PROPUESTAS PARA MEJORA EN EL ÁMBITO LABORAL

La gestión de personal es muy importante y medular para esta tesina y para la vida laboral, ya que como bien se sabe que una correcta administración y dirección del personal, se logra un buen clima laboral y el logro de los objetivos planteados por las empresas. Si no se tiene una correcta administración del personal, se elevan los costos fijos y variables, se tienen pérdidas en las empresas, y como administradores no buscamos eso, al contrario, buscamos eficiencia y generar ganancias.

Para ello se requiere una administración estratégica de Recursos Humanos, el cual implica la planeación estratégica y su implantación.

“Es el proceso de identificar y ejecutar el plan estratégico de la empresa, al equilibrar sus capacidades con las demandas de su entorno” (DESSLER, 2009).

*“Un **plan estratégico** es aquel que una empresa diseña para empatar sus fortalezas y debilidades internas con las oportunidades y amenazas externas, con el fin de mantener una ventaja competitiva” (DESSLER, 2009).*

Se necesita que la planeación estratégica tenga también una de Recursos Humanos que traslade a la empresa de donde está a dónde quiere llegar.

Debemos repasar qué es una estrategia, y por lo que hemos aprendido podemos decir que son lineamientos de acción que uno debe seguir para lograr un objetivo.

Otro tema a destacar es el liderazgo, ya que consideramos, como menciona Daniel Goleman, que el liderazgo se ha vuelto una habilidad fundamental en la vida cotidiana y laboral de la gente, por ende, hace falta hablar acerca del liderazgo que deberían tener los empresarios en la región del Istmo de Tehuantepec. Caso que no sucede en totalidad en un municipio en específico como es Juchitán de Zaragoza, Oaxaca. En el liderazgo también aborda la inteligencia emocional que no se debe dejar de hablar.

Tener una correcta gestión del personal por parte de los patrones es la mejor manera para poder tener una relación laboral adecuada entre patrón-trabajador. Los patrones deben entender que el personal es lo más importante para generar ingresos. Los trabajadores son el ente más importante de las

empresas y es importante ofrecerles las condiciones adecuadas para que su desempeño sea bueno.

En estos tiempos de contingencia-emergencia sanitaria por la nueva epidemia ocurrida por el nuevo virus SARS COV-2 COVID-19, es importante que los patrones cumplan a cabalidad las disposiciones oficiales, ya que nos hemos dado cuenta de que en el país y en Juchitán, se han realizado prácticas ilegales como el despido, disminución de los salarios o la eliminación de estos. Entonces los trabajadores quedan desprotegidos ya que no tienen los mismos ingresos o no los tienen, por lo que se vuelven vulnerables ante del COVID-19.

Debemos preparar a nuestra gente para enfrentar estos momentos de emergencia para que puedan exigir lo que les corresponde.

También debemos cambiar el modo de pensar y de ver el panorama laboral de los patrones, ya que abusan de los trabajadores, debemos buscar la forma que valoren al empleado, que una correcta gestión del personal y buena relación laboral, encaminan al éxito tanto de la empresa como de los trabajadores; habría satisfacción laboral y personal.

3) CASO DE ESTUDIO: JUCHITÁN

3.1) DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO: EL ESTADO DE OAXACA.

A) SITUACIÓN GEOGRÁFICA

Debemos conocer y comprender la superficie del Estado de Oaxaca, población, recursos naturales y actividad económica, para después continuar con el tema

modular de esta tesina que es las “Condiciones laborales, crisis y mejoramiento de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca”.

El estado de Oaxaca está localizado en la región sur oeste del pacifico mexicano: limita al norte con Puebla y Veracruz, al este con Chiapas, y al Oeste con Guerrero.

La superficie territorial de la entidad es de 95 mil 364 kilómetros cuadrados; lo que representa el 4.8% del total nacional. Por su extensión, Oaxaca ocupa el quinto lugar del país después de los estados de Chihuahua, Sonora, Coahuila y Durango.

La entidad posee una superficie náutica de 11 mil 351 kilómetros cuadrados y está ubicado a mil 558 metros sobre el nivel medio del mar.

Por su conformación política, económica y social, Oaxaca cuenta con 8 regiones geoeconómicas: Cañada, Costa, Istmo, Mixteca, Papaloapan, Sierra Norte, Sierra Sur y Valles Centrales; siendo su capital la ciudad de Oaxaca de Juárez, considerada Patrimonio Cultural e Histórico de la Humanidad. (INEGI, 1999-2000).

Con datos del 2018 de los Indicadores de CONCANACO, SERVYTUR, MÉXICO, se establece que el Estado de Oaxaca cuenta con una superficie de 93,757 km². Se localiza en el suroeste del país. El clima es cálido subhúmedo y cálido húmedo, principalmente, con una temperatura media anual de 22 grados centígrados, y una precipitación media anual de 1,550 mm. La población total es de 3,801,962 personas, de las cuales el 52.2% son mujeres y el 47.8% hombres, según el Censo de Población y Vivienda 2010. El 77% se encuentra en áreas urbanas. El grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 7.5, lo que equivale a poco más de primer año de secundaria. En

Oaxaca, 13 de cada 100 personas de 15 años y más, no saben leer ni escribir. (SERVYTUR, 2018).

Oaxaca es un Estado con una gran riqueza de recursos naturales, según El Imparcial Oaxaca, “posee una gran cantidad de recursos naturales y la actividad

B) SITUACIÓN SOCIAL

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) reveló que, con el deterioro en la calidad del empleo, de los últimos 8 años, los trabajadores oaxaqueños fueron de los más afectados del país.

Detalló que la población ocupada de Oaxaca tiene el ingreso por hora más bajo de la República Mexicana; con 25.8 pesos²⁰

También es muy común, en las zonas marginales o hasta en el centro del estado de Oaxaca (central de abastos y mercados), el trabajo infantil. Que como bien se lo marca la LFT en los artículos 22 y 23 “queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria” y “los mayores de catorce y mejores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores o *sindicato*.”²¹

La actividad económica genera al menos 30 mil empleos al año, aportando el 8 por ciento al PIB estatal”, a pesar de sólo aprovechar el 25% del potencial productivo de la entidad.

²⁰ Crisis salarial y 8 años de retroceso para trabajadores en Oaxaca, Emilio Morales Pacheco. 2018.

²¹ Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Art. 356 LFT.

Por lo que podemos comprender que, en el área forestal, se podrían generar empleos, y también se podría capacitar a la gente, para que sea más productivo el estado.

También es del conocimiento de todo México, que Oaxaca tiene grandes problemas en el tema Educación, dado que la CNTE ha manejado la educación a conveniencia de sus líderes, por lo que ha afectado a la educación en todo el estado, hasta en los municipios del Istmo de Tehuantepec, que es de donde quiero abarcar esta tesina.

Juchitán de Zaragoza, Oaxaca, municipio perteneciente a la región del Istmo de Tehuantepec, Oaxaca, es un lugar con gente trabajadora, aguerrida, con carácter fuerte, con mujeres empoderadas, con mayor valor sobre los hombres; es un lugar donde la actividad económica es la agroindustria, turismo, textil, energías renovables, productos para construcción y metalmecánica (minería) y gastronomía. La gastronomía y la venta del resultado de la agroindustria se centra, principalmente, en el mercado del centro de la Ciudad y en sus alrededores. Le siguen los siguientes rubros, como las PyMES y el trabajo informal, el sector industrial, la industria de las bebidas y la metalurgia.

Aunque haya suficientes actividades y sectores en los cuales la población istmeña pudiera emplear su fuerza de trabajo, el sector informal siempre llevará ventaja sobre los demás.

Pudimos recuperar los siguientes datos del mismo informe:

POBLACIÓN OCUPADA EN LA INFORMALIDAD

Primer trimestre de 2018	Nacional	Oaxaca	% de representación
Total	30,005,929	1,335,851	4
Sector informal	14,421,027	608,521	46
Trabajo doméstico remunerado	2,248,814	68,555	5
Empresas, Gobierno e Instituciones	7,421,269	156,147	12
Ámbito agropecuario	5,914,819	502,628	38

Fuente: CONCANACO SERVYTUR, Dirección de Comercio Interior, con datos de INEGI

Como mencionaba, la actividad económica en el Istmo de Tehuantepec se debe mucho al trabajo informal, refiriéndonos a estos como la clase trabajadora que no aporta su fuerza de trabajo a aquel patrón a cambio de un salario, también aquellos entes que cuentan con su propio negocio, aunque no en condiciones meramente legales.

Y recordemos que, en la actualidad, el trabajo informal es el que aporta más en el PIB en México, basándonos en los siguientes datos:

La Medición de la Economía Informal en 2017 mostró que:

- El 22.7% del PIB es informal y se genera por 57.1% de la población ocupada en condiciones de informalidad.

- El 77.3% del PIB lo genera el Sector Formal con el 42.9% de la población ocupada formal. - Por cada 100 pesos generados de PIB del país, 77 pesos lo generan el 43% de ocupados formales, mientras que casi 23 pesos los generan el 57% de ocupados en informalidad.

- Del 22.7% de la Economía Informal, 11.1% corresponde al Sector Informal, es decir, a aquellos negocios no registrados de los hogares dedicados a la producción de bienes o servicios.

- El 11.6% corresponde a las otras modalidades de la Informalidad (todo trabajo que aun y cuando labora para unidades económicas distintas a las de los micronegocios no registrados, no cuenta con el amparo del marco legal e institucional: seguridad social, prestaciones sociales)

C) ACTIVIDADES ECONÓMICAS

La agricultura es la principal actividad económica del estado, donde se cultiva maíz, sorgo, cacahuete, alfalfa, frijol, alpechín, café, trigo, arroz, ajonjolí, cebada, caña de azúcar, piña, algodón, copra, limón, tamarindo, plátano, piña, naranja, mango, papaya, sandía, toronja, ciruela, manzana, tuna, durazno, aguacate y nuez.

La ganadería es otra actividad importante; se cría ganado bovino, caprino y porcino.

El turismo es una actividad relevante en la economía de la entidad, tanto el proveniente del extranjero como el que llega del interior de país.

También se puede ver en todo el Estado de Oaxaca a muchos artesanos que, con su creatividad y manos, logran crear artículos de gran valor para preservar la cultura del Estado. Tejen, pintan y crean verdaderas obras de arte, que a la gente y a los turistas les agrada mucho. Todo lo que crean lo logran vender y obtienen ingresos para sobrevivir, bueno, no todos los artesanos tienen esa fortuna.

D) RIQUEZA CULTURAL

Las culturas zapoteca y mixteca lograron llegar a su máximo esplendor.

Monte Albán fue la metrópoli más relevante de la primera, junto con las ciudades de Yagul, Dainzú, Zaachila y Lambityeco; mientras que Mitla fue el mejor ejemplo de la segunda.

Además de sus tesoros artísticos, la mayor riqueza de Oaxaca reside en su gente, que mantiene vivas innumerables tradiciones y una de las más importantes producciones de arte popular.

Danzas como la de La Pluma y La Zandunga, las celebraciones de los santos patronos, el cambio de las autoridades civiles, las bodas, las fiestas de muertos y el carnaval convierten al estado de Oaxaca en una festividad permanente, pero es sin duda el famoso “Lunes del Cerro” o “Guelaguetza”, que se celebra anualmente en la capital los dos lunes siguientes al 16 de julio, el que ha cobrado fama internacional.

En cuanto al arte popular, la alfarería, los textiles, la cestería, la orfebrería, la talla en madera, la metalistería, los juguetes y los artículos de piel son algunas de sus expresiones más conocidas, siendo quizás el barro negro de San Bartolo Coyotepec y los textiles teñidos con tintes naturales de teotitlán del Valle los más conocidos mundialmente.

La gastronomía oaxaqueña es un verdadero “mundo aparte”, donde el famoso mole es uno de sus mayores representantes; el pan de huevo, llamado “marquesote”, el chocolate, el queso y la cecina gozan de fama nacional.²²

Cuando uno visita Oaxaca, en realidad uno visita un paraíso cultural, ya que uno queda impresionado con los templos, el árbol del Tule, el arte popular, los textiles y la comida. La comida oaxaqueña es de lo más deliciosa que el

²² CULTURA DE OAXACA.

mexicano o turista extranjero puede comer, ya que tienen sabores tan exquisitos que en ningún otro lado podrías encontrar.

La comida no es cara en Oaxaca, ya que para mucha gente es su principal forma de obtener ingresos, entonces preparan alimentos. Eso pasó también con los artesanos, sus artículos no son tan caros, puesto que muchos habitantes lo realizan para obtener ingresos.

Como se mencionaba anteriormente, la informalidad ocupa un porcentaje importante en la economía en el Estado, por ende, podemos ver a gran parte de la población que se dedica a todas estas actividades, ya que son hábiles y tienen “magia” en sus manos.

3.2) EL MUNICIPIO DE JUCHITÁN DE ZARAGOZA, OAXACA.

A) SECTORES PRODUCTIVOS/ACTIVIDADES ECONÓMICAS

El municipio de la Heroica Ciudad de Juchitán de Zaragoza es un lugar que aporta mucho para la región, principalmente por los transformadores de energía eólica ubicados en puntos estratégicos para brindar mayor eficiencia y calidad en los recursos. Cuenta con muchas rancherías y fincas que se dedican principalmente a las actividades económicas primarias.

En las principales localidades con mayor población encontramos las actividades secundarias, cuentan con una fábrica de refrescos y una fábrica de cal entre otras.

La mayor parte de la población se dedica a las actividades terciarias.

Según los datos registrados en INEGI en el año 2010, el municipio de la Heroica Ciudad de Juchitán de Zaragoza está conformado por un 54% de pobladores que se dedican a las actividades económicas terciarias.

A continuación, desglosamos cada una de estas actividades.

Sector agropecuario

AGRICULTURA

Los terrenos destinados a la agricultura se encuentran a los alrededores de la cabecera municipal o principales localidades del municipio, la mayoría de los pobladores de las fincas o rancherías ocupan sus terrenos para sembrar y cosechar los productos más demandados.

Según los datos del INEGI con ayuda de la SAGARPA, en el año 2011 en el área de agricultura, se sembró principalmente:

- Maíz en grano: Con 7,604 hectáreas sembradas.
- Pastos: Con 6,412 hectáreas sembradas.
- Sorgo grano: Con 1,340 hectáreas sembradas.
- Otros cultivos: 83 hectáreas sembradas.

En el año 2011 se tuvo un total de 15,439 hectáreas sembradas de cultivos nacionales.

Aparte de estas siembras principales, podemos encontrar sorgo, ajonjolí, calabaza, cacahuate, chile, ciruelo, plátano, coco, mango, limón y distintos frutos que su crecimiento es propiciado por el clima de esta región.

En la temporada de cosecha se tienen los siguientes registros:

- Maíz en grano: 6,878 toneladas recogidas.

- Pastos: 221,269 toneladas recogidas.
- Sorgo grano: 2,612 toneladas recogidas

PESCA.

GANADERÍA.

Sector Industrial.

- Industria alimentaria
- Industria de la madera
- Industria de metal básico.

Sector Servicios

COMERCIO Y SERVICIOS

En Juchitán nos encontramos con el mercado más grande de la región del Istmo de Tehuantepec, donde se puede encontrar todo tipo de productor y alimentos, los cuales son alimentos frescos (gran parte de éstos directos del campo).

Las principales secciones en este rubro son los siguientes:

- Comercio al por mayor
- Comercio al por menor
- Transportes, correos y almacenamiento
- Información en medios masivos
- Servicios financieros y de seguros
- Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles
- Servicios profesionales servicios y técnicos

- Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos, y servicios de remediación
- Servicios educativos
- Servicios de salud y de asistencia social
- Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos
- Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales.²³

B) Población ocupada

Como vimos en el punto pasado, la comunidad juchiteca es muy trabajadora, ya que por cualquier medio busca generar ingresos: sea en el sector que sea, agropecuario, industrial, de servicios, siempre procuran salir adelante.

Al estar cerca de lugares donde pueden pescar, también hay mucha venta de maricos en la ciudad de Juchitán por medio de establecimientos distribuidos en diferentes puntos de la localidad. Es una actividad económica importante en la región.

También cabe resaltar que Juchitán se caracteriza por festejar cada año las fiestas tradicionales de la ciudad, por lo que la venta de metales como lo es el oro aumenta en la temporada de abril, mayo y junio; como también la compraventa de trajes y ropa regionales para las festividades, entonces es otra actividad importante en Juchitán. En el mercado 5 de septiembre ubicado en el centro de la Ciudad (remodelado después del terremoto del 7 de septiembre de 2017), se encuentran concentrados la mayor parte de los comerciantes

²³ <http://juchitandezaragozaoax.blogspot.com/2016/06/actividades-economicas-de-la-heroica.html>

dedicados a la venta de estos artículos, y en las fechas antes citadas, tienen un aumento en sus ventas, ya que la gente procura y disfruta del vestir bien para asistir a las festividades.

Esta actividad económica es importante para la población, ya que aumentan sus ventas a un 50% en esas fechas y eso es un ingreso para sus hogares y una oportunidad de reactivación de la economía.

Las personas adultas y mujeres jóvenes son las que principalmente se dedican a la producción de los trajes artesanales y de los metales preciosos, tienen la habilidad de realizar todas las actividades.

Este sector no tiene problemas para seguir órdenes, como se mencionada anteriormente, como en otras actividades, que tienen que obedecer a patrones y ser víctimas de condiciones deplorables de trabajo, sin derechos ni prestaciones.

La población también se mantiene ocupada en la venta de comida, ya que en la región tienen una sazón inigualable. Venden tlayudas, garnachas, pollo garnachero, tostadas de repollo en el mercado, en la banquetta, en los portales del centro de la ciudad y hasta en algunas casas adaptan las cocheras para que la gente vaya a comprar comida, por lo que considero también una actividad importante.

C) Economía Informal

En Juchitán de Zaragoza la economía informal es la que sobresale, ya que por lo que se ha investigado y vivido de manera personal, nos percatamos de ello. Es una ciudad que, a pesar del terremoto del 7 de septiembre de 2017, procura tener una actividad económica activa.

La gente busca la forma de salir adelante mediante la economía informal. Como bien sabemos, las empresas establecidas en la región o las transnacionales

ubicadas en Juchitán no ofrecen los salarios ni condiciones laborales óptimos para los empleados, por ello la economía informal toma importancia en Juchitán.

D) Panorama Laboral

Metiéndonos un poco a lo que sucede en esta zona de la República Mexicana, en el Istmo de Tehuantepec, en cuestión de condiciones laborales indignas y salarios muy por debajo del mínimo establecido como legal, ahí es donde la lucha laboral se vive día con día, donde los derechos laborales son pisoteados por los empresarios de esta zona.

Derivado de estas circunstancias, se crearon grupos de lucha social, con la finalidad de proteger a los ciudadanos y se les respetara sus derechos laborales, no obstante, estos grupos sociales son dirigidos por los mismos políticos como la COCEI y empresarios, este círculo vicioso del poder y control de los ciudadanos para trasgredir sus derechos sigue siendo controlado, protegiendo a los intereses de los líderes y de los que aportan y alimentan estos grupos sociales.

Una jornada laboral en el Istmo de Tehuantepec viene de la mano, con una pluralidad de obligaciones hacia los trabajadores, pero sin ninguna obligación para el patrón. No obstante, ¿qué sucede en la rutina laboral? ¿por qué la gente acepta estas condiciones de trabajo? La respuesta es sencilla, sino tienen trabajo, no podrán llevar alimento para su familia.

La realidad en el Istmo es muy cruel, los trabajadores no reciben un salario íntegro y digno, no reciben seguridad social, ni mucho menos derecho de vivienda. Su jornada de trabajo, bajo la práctica jurídica es de ocho horas

diarias, pero bajo la práctica tiránica y ambiciosa del patrón son más de diez horas laborales, sin horario para comida, ni pagos extras por las horas que labora el trabajador, pero que muchas personas tienen que aceptar esas condiciones. Los salarios ofrecidos varían de 1000 pesos a la semana a 4 mil a la semana, pero como ya mencionamos, sin prestaciones de ley. Por lo que el patrón se infla de dinero sus bolsillos a costa de la fuerza laboral.

En Juchitán de Zaragoza, a nuestro punto de vista, no tienen perfiles de puesto bien diseñados o tal vez están adaptados a la población promedio, ya que gran parte de la población no tiene un nivel educativo superior al nivel básico (secundaria). Entonces al diseñar perfiles de puesto adaptados a esta población promedio, saben bien que, aunque no ofrezcan condiciones laborales óptimas y salarios dignos, la gente va a aceptar, por la necesidad de comer, sobrevivir y sacar adelante a sus familias.

Lamentablemente la gente de Juchitán no tiene la formación educativa deseada para que exijan algo más en las vacantes ofertadas. Porque, aunque las empresas ofrezcan puestos de trabajo con prestaciones de ley y salario justo en sus anuncios en redes sociales, no lo formalizan en los contratos, debido a que mayormente los contratos los hacen verbales, no plasman el contenido de la relación laboral en un contrato, ni los derechos ni funciones que deben desempeñar los empleados.

Todo esta formalización y obligatoriedad está explícitamente descrito en la Ley Federal del Trabajo de México (LFT, 2019). Lo encontraremos tanto en el artículo 1, 2, 20 (en este se menciona qué se entiende por relación de trabajo, contrato individual de trabajo, prestación de un trabajo), 25 (en este se describen las condiciones de trabajo que debe contener la relación patrón-trabajador) y en el artículo 26 se menciona lo siguiente: “ *La falta del escrito a que se refieren*

los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad”. Por lo que se da a entender que los trabajadores, a pesar de no firmar algún documento (contrato), tienen derechos porque inician una relación laboral.

Aunque por desgracia por la falta de educación y de conocimiento de los habitantes de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca, y esa necesidad de llevar el sustento a sus hogares, no hacen nada para luchar por lo justo y terminan aceptando este tipo de relaciones laborales.

Los empresarios están muy conscientes de ello, por eso abusan de la situación y de los juchitecos.

Así que condiciones laborales óptimas y perfiles de puestos bien estructurados, no los tenemos en la ciudad.

Empero, lo más delicado de esta situación que se vive en el Istmo, es que existen empresarios, que actúan con una malicia, que son capaces de obligar a que un trabajador renuncie si lleva más de uno, dos o tres, así sucesivamente de años laborables, para que así, no reciban el pago de su liquidación que por ley les corresponde, para no cubrir los empresarios lo que les corresponde. Se les hace muy fácil, señalarlos como rateros y coaccionando para que renuncien o ellos procederían a denunciarlos, por lo que optan los trabajadores en renunciar.

Lamentable esta situación, pero más lamentable es ver que no existe medios ni instituciones que ayuden a proteger a los trabajadores, porque desafortunadamente esta tan viciado este sistema judicial y las instituciones que fueron creadas para proteger los derechos de los trabajadores, están afectadas

por las manos de los empresarios y políticos que llenan estas arcas a los líderes para que se mantenga, un orden, un control que ellos solo sean los beneficiados.

Es importante mencionar una organización que ha tenido mucha importancia en Juchitán, pero a la vez ha sido un gran problema para la población juchiteca, es la famosa COCEI.

E) ¿Qué es la COCEI?

La Coalición Obrera, Campesina, Estudiantil del Istmo (COCEI), Es una organización política con ideología socialista con sede en la Heroica Ciudad de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca. Fundada en 1973 por un grupo de estudiantes que lucharon en contra de la corrupción que se vivía en una clínica de salud, por ende, tuvieron el apoyo de los obreros y campesinos istmeños. Ante esta unión se creó la Comisión Campesina Estudiantil de Juchitán (CCEJ), después COCEI.

El propósito de la creación de la COCEI era salvaguardar los derechos laborales de los obreros y apoyar las reformas agrarias, puesto que los representantes de dicha coalición eran campesinos de la región. Esta coalición recibía apoyo de sectores populares juchitecos que estaban en contra del poder del gobierno. Trataba de apoyar procesos electorales limpios, lucha contra el alza de los precios de la región, el acaparamiento de tierras y para defender a los sectores campesinos.

La idea de la creación de la COCEI era bastante buena para un pueblo que buscaba contrarrestar el abuso del gobierno y para mejorar las condiciones laborales de la gente, pero al paso del tiempo las cosas fueron cambiando, hubo divisiones dentro de la COCEI por intereses personales y orientación a partidos políticos que iban en contra de su ideología.

Por lo que actualmente, Juchitán se encuentra vulnerable ante la falta de grupos u organizaciones que apoyen y salvaguarden las condiciones laborales y salarios de los juchitecos.

Juchitán ha tenido un crecimiento económico importante al paso del tiempo, ya que ahí es donde pobladores de Matías Romero, Unión Hidalgo, Ixhuatán, Xadani, El Espinal y municipios circundantes, realizan actividades económicas y trabajan para pequeñas empresas, mercado o negocios.

Como se ha mencionado, los líderes de las organizaciones han resultado ser los mismos empresarios, esos mismos que transgreden los derechos de los trabajadores, esos mismo que violentan a los trabajadores, esos mismos que no les importa generar su riqueza a base de la miseria de los istmeños.

F) Situación ante la pandemia por el COVID-19 en Juchitán de Zaragoza, Oaxaca.

En atención a la investigación de campo en el istmo de Tehuantepec, en la ciudad de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca, durante esta EMERGENCIA SANITARIA, podemos observar que, en los diferentes centros de trabajo, en la mayoría no se respetaron los derechos laborales, así como en las tiendas de conveniencia se les obligó a laborar.

La forma en que se está atendiendo esta nueva normalidad es muy fría, no les dan equipo de protección, solo les entregan a las personas encargadas de cobrar en cajas lo que es gel antibacterial; el cubrebocas lo tienen que conseguir los empleados por aparte. Sabemos que esta comunidad tiene escasos recursos para esos gastos.

La jornada laboral, en un inicio se limitó por horarios, de unas seis horas aproximadamente en su actividad laboral; ahora lo hacen por turnos, a otros los hicieron descansar, pero aún no les pagan, con la certeza que les iban a pagar la mitad de su salario, pero hasta la fecha, es una promesa política, difícil de cumplir, afectando notablemente los derechos laborales de los trabajadores. Como ya se había mencionado anteriormente, se le tenía que pagar a los trabajadores todo su salario íntegro.

En la parte de los restaurantes, citamos a los restaurantes “La Inter”, “Las Sirenas” y “Delys”, la forma en que trabajan es una semana sí y otra semana cambian a otro personal que no laboró la semana anterior, es decir, una semana cobran su salario y otra semana no reciben ni un ingreso, por lo que se ve mermada su calidad de vida, porque sus ingresos se ven afectados notablemente y no tienen con qué contribuir en sus hogares.

En los supermercados, por ejemplo, Bodega Aurrera y Soriana, trabajan diario. Aunque el personal se ve limitado en cajas al cobrar, pero la mayoría del personal se encuentra trabajando, con sus aditamentos de higiene y seguridad. Como se puede observar ellos son empresas foráneas (transnacionales), que dentro de su normatividad tienen la obligación de cumplir y respetar los derechos de los trabajadores.

En la zona comercial, que es la que se pondera en esta zona del Istmo de Tehuantepec, la mayoría de las personas distribuidas en los locales, en estos momentos, se encuentran laborando. No obstante, antes de la nueva normalidad, muchos negocios fueron cerrados por la autoridad municipal y, por ende, no les pagaron a los trabajadores, violando sus derechos laborales y su calidad de vida.

En el sector privado, en las oficinas particulares, como abogados y contadores, se vio afectado notablemente sus ingresos, ya que muchos tuvieron que cerrar porque se encuentran cerradas las oficinas gubernamentales, así como en los trámites administrativos, solo algunos días se habilita para su atención. Por lo que se ve afectado en los ingresos de estos profesionistas y en la mayoría no gozan de derechos laborales.

En este punto haremos énfasis en la Notaría Pública N° 30 de la Licenciada Sandra Edith Pérez Lorenzo, ya que platicando con ella y con algunos de sus trabajadores, nos comentaron que la licenciada les siguió pagando, una semana sólo les pagó la mitad de su salario, pero normalmente les paga su salario íntegro. También comentan que la licenciada les ha proporcionado cubrebocas, caretas y gel antibacterial para que puedan laborar de una forma segura, cumpliendo la normatividad. Es importante mencionarlo, ya que como sabemos gran parte de los empresarios y los otros sectores de esta zona, no cumplieron con la ley y han dejado de lado los derechos laborales de sus trabajadores.

La economía del Istmo de Tehuantepec está siendo afectada de manera extrema, de la misma forma los derechos laborales están siendo pisoteados. Por una parte, porque el pequeño empresario, no pueden sostener los altos egresos de las

nóminas y gastos de servicios que representa su actividad diaria. De la misma forma muchos prefieren, de manera dolosa, aprovecharse de las circunstancias para no pagarles a los trabajadores, con la excusa que no hay ingresos suficientes, aunado que en estos casos, su actividad es esencial y continua abierta, por lo que, sus ingresos continúan fluctuando pero solo para beneficios propios.

En página de Facebook de Cortamortaja²⁴ podemos encontrar un video fechado con el 22 de abril de 2020 donde el ayuntamiento juntos autoridades sanitarias estatales, clausuraron un gimnasio y el restaurante “Las Sirenas” por no cumplir las medidas sanitarias. En el restaurante seguían atendiendo a los comensales dentro del establecimiento, siendo que estaba prohibido, ya se les había notificado que no podían laborar de esa forma y no siguieron las indicaciones. En el gimnasio fue porque seguían dejando entrar a la gente por una entrada que no estaba a la vista de las autoridades.

G) Investigación de campo: Restaurante “Delys”, “La Inter”, “Sirenas”; y Notaría Pública N. 30 de Juchitán.

La primera semana de enero nos dimos a la tarea de hacer una investigación de campo en Juchitán:

Actividades:

1. Entrevistar a N empleados por empresa.
2. Conocerlos más a fondo y saber las condiciones en las que laboral actualmente.
3. Saber el grado de satisfacción en la que se encuentran.
4. Salario y prestaciones.
5. Saber cómo se sienten ante la situación actual por la emergencia/contingencia sanitaria.

²⁴ <https://www.facebook.com/watch/live/?v=231333018216764>

No compartiremos por el momento los nombres de los empleados de los restaurantes, ya que es en esos lugares donde se detectaron condiciones desfavorables para ellos, aunque en la “La Inter” y “Sirenas” fueron donde las condiciones eran más delicadas. Cabe mencionar que los dueños de esos restaurantes son de la misma familia.

Los empleados de los restaurantes no cuentan con prestaciones de ley, lo más importante, seguro por parte del IMSS, por lo que los lleva a realizar sus labores con un alto índice de riesgo que, ante un accidente de trabajo, no tendrían dónde acudir y no estarían cubiertos sus gastos, ya que los dueños de los restaurantes se lavan las manos. Al no presentarse a trabajar las personas accidentadas, sólo no les pagan el día, y en la ley marca que el trabajador desde el primer día de trabajo ya debe tener seguro social para cuando se presenten dichas situaciones y se les pueda pagar las incapacidades, dependiendo los días de incapacidad a los que tenga el trabajador accidentado.

Es un problema grave ya que así rigen estas empresas y parece que no hay ley que las castigue, por lo que nuestra tarea es tratar de cambiar las cosas en Juchitán o que tengan más preparación las personas.

El salario de estas empresas restauranteras ronda los 4000 pesos mensuales, pero sin prestaciones de ley. Por lo que vemos que es una violación a los derechos de los trabajadores, porque a pesar de que los meseros gran parte de sus ingresos es por medio de la propina de las personas, no es suficiente ese salario, es menos del salario mínimo.

En el caso de la Notaría Pública N° 30, la licenciada les ofrece un salario que consideramos justo, ronda de 5000 pesos a 7500 pesos al mes, con prestaciones de ley.

JUSTIFICACIÓN

Durante el paso del tiempo, se ha observado la gran evolución que ha tenido la sociedad respecto a la adaptación que debe implementar para estar dentro de las áreas de trabajo, sea de cualquier índole, pero ser partícipe, toda vez, que para obtener o lograr una calidad de vida, si bien es cierto, no en su totalidad, la calidad deba ser óptima, sí debe ser lo necesaria para obtener el alimento en los hogares de los ciudadanos.

Me refiero a este punto como medular, por la siguiente circunstancia, “sino se trabaja no se obtienen ingresos para alimentarse”, esa premisa sirve de base para poder analizar la situación que surge en nuestro país por las injusticias que viven los que laboran. Por tanto, lamentablemente, deben aceptar las condiciones deplorables que aplican las empresas o patrones para crear una relación laboral.

Haciendo un poco de historia, podemos observar que la realidad en nuestro país sigue siendo la misma desde hace décadas, poniendo de ejemplo el antes de la revolución mexicana y durante la revolución mexicana, donde millones de mexicanos lucharon para que sus derechos laborales fueran reconocidos, la libertad laboral fuera una garantía que se consagrara en un papel, este papel o documento, mejor conocida como nuestra Carta Magna, es la que en la actualidad plasma los derechos laborales que tienen los ciudadanos. Sin embargo, las empresas y patrones la usan como un “instrumento de simulación” para que, supuestamente, estén apegadas a la legalidad sus actividades y relaciones laborales, pero en la práctica es solo una falacia, una pantomima.

Como opinión, cuando era un adolescente con las hormonas alteradas, sin tanta preocupación en estos temas, trabajé en un restaurante, muy reconocido en Juchitán, que también tiene sucursal en Ixtepec y en la Ciudad de Puebla. En el poco tiempo que laboré en este restaurante (prefiero no citar el nombre), pude darme cuenta de las prácticas que se realizan, las cuales no son tan benéficas para los trabajadores. Tal vez a uno o dos empleados sí estaban dados de alta en el IMSS, pero la gran mayoría no. Tampoco se respetaba el tiempo de comida, yo tenía que comer parado y en cinco minutos, para seguir trabajando. Ofrecían y siguen ofreciendo un salario muy por debajo de lo digno para vivir bien en la actualidad. Carecen de un contrato colectivo de trabajo o simplemente del contrato donde se estipulen los derechos y obligaciones que tiene el trabajador en la empresa.

A mí no me importaba, en ese entonces, todos estos puntos, como lo mencioné, estaba niño y sólo quería unos centavos. Ahora, que es un tema que me interesa en demasía, me doy cuenta de todo lo que hacían en contra de mí y mis compañeros.

En la actualidad sigue creciendo esta empresa a base de todo esto, pero la gente de allá no hace nada para combatir todas estas prácticas. Mi objetivo principal en esta tesina es hacer un cambio en la mentalidad de la gente de mi pueblo y tratar de ofrecerles capacitación y asesoría a ellos para que conozcan sus derechos y puedan enfrentarse a los problemas actuales; quiero que no estén vulnerables ante estas situaciones. Yo sé que es una región con mucho potencial, ya que hay gente que emprende sus propios negocios y procuran salir adelante.

Es importante que haya gente capaz de cambiar estos problemas que se presentan en la actualidad y qué mejor que lo hagan si les apasiona ayudar; que

no tengan la mentalidad de sentirse inferiores a los demás y sin ese pensamiento de conquistados, que lo han tenido desde la llegada de los españoles al continente americano.

PROPUESTAS

1) CREAR UN GRUPO DE APOYO EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD

¿Qué se pretende?

Con este proyecto o grupo de apoyo, pretendemos buscar gente que tenga el mismo objetivo de ayudar a quien más lo necesita y asesorar de manera gratuita a todos esos trabajadores vulnerables y que quieran cambiar; tratar de quitarles el miedo al cambio, hacerles ver que pueden ser líderes (sin importar qué digan sus “jefes”), crearles valor, que crean en ellos mismos. Es una tarea compleja, pero con la ayuda de la gente que quiera sumarse al cambio, a pesar de todas esas fuerzas de poder capitalistas, políticas y económicas, se logrará. Todo esto basándonos en términos legales y en Derechos Humanos.

Al ver las condiciones a las que se enfrentan los habitantes y trabajadores de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca, buscamos crear un grupo de apoyo en la ciudad. Se preguntarán ¿para qué? Es muy sencillo, lamentablemente la gente no tiene un nivel de estudios que les permita saber defenderse ante estas situaciones deplorables. Entonces, con este grupo impartiríamos talleres y cursos de capacitación laboral, donde se mencionen temas legales para su conocimiento y aplicación.

Todo esto se ofrecería de forma gratuita. Se buscaría la forma de encontrar a gente que se una a este grupo que ayude a la comunidad sin recibir nada a cambio, ni lucrar por ello.

Nosotros como futuros licenciados en Administración, tenemos los conocimientos y bases para poder ayudar a la gente vulnerable.

Sabemos que puede resultar difícil por el poderío del gremio empresarial y grupos de lucha en Juchitán, pero creemos que es pertinente si queremos que Juchitán progrese y sea atractivo para la comunidad.

Los temas para desarrollar en los cursos de capacitación se irán estructurando conforme pase el tiempo en la investigación de campo en la población, para saber más a fondo todas las necesidades y requerimientos de la gente.

Creemos que es importante esta propuesta y que los cursos pueden ser del interés de la gente porque hay mucho resentimiento hacia el gremio empresarial. Se puede lograr un cambio positivo en Juchitán si así nos lo proponemos.

Ante la contingencia sanitaria por el Covid-19, debemos preocuparnos por preparar a las personas para que sepan sus derechos ante estos fenómenos. Hemos visto que la mayoría de los empresarios y patrones de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca, no han acatado las normas sanitarias de la Secretaría de Salud y del Gobierno Federal, y abusan de la ignorancia de las personas para seguir explotándolos.

Con nuestro conocimiento y con el apoyo de las personas para los cursos de capacitación que se planean con las nuevas normatividades por la nueva normalidad por el COVID-19, buscaremos mejorar las condiciones de la comunidad de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca.

También se buscará hablar con la gente de cuello blanco de las empresas para negociar las condiciones de los trabajadores y procurar que vean el panorama

actual que se enfrenta el país, hacerles ver que los trabajadores son importantes para el desarrollo de la economía local y activación económica del país.

Podemos trabajar en conjunto, queremos hacer eso, pero si no logramos que ellos cambien, haremos lo posible para que la comunidad tenga conocimiento de la Ley Federal del Trabajo y sus derechos.

CONCLUSIONES

Se pudo observar que, en la región de Juchitán de Zaragoza, Oaxaca, impera el gremio empresarial por la falta de educación de la gente y la ignorancia, además que es una zona donde se trabaja para el pan de cada día, por lo que la gente acepta cualquier condición y un salario injusto,

Hay pocos empresarios que sí ofrecen lo justo y digno a sus empleados, pero pudimos observar que son personas que les gusta ayudar a los demás, tal es el caso de la Notaria.

Es increíble que, a pesar de que Juchitán es una ciudad donde la gente es muy trabajadora, aguerrida e inteligente, siga aceptando este tipo de tratos por los empresarios.

Es importante trabajar, basándose en la ley y en los derechos humanos de la gente, para que haya un cambio importante en la región; platicar con los empresarios, servir como intermediarios entre los patrones y empleados y tratar de llegar a acuerdos.

Todo esto en pro de ayudar a toda la gente de Juchitán, ya que también, se está viviendo una crisis muy importante por la pandemia provocada por el virus SARS-COV 2, por lo que la gente necesita mejores condiciones de trabajo y mejor salario.

REFERENCIAS

Ausentismo laboral cuesta a empresas 40% en productividad.

Recuperado de

<https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/ausentismo-laboral-cuesta-a-empresas-40-en-productividad-429532.html>

Crisis salarial y 8 años de retroceso para trabajadores en Oaxaca.

Recuperado de

<https://www.nvinoticias.com/nota/102384/precariedad-laboral-la-constante-de-oaxaca>

INEGI actualización de la medición de la economía informal, 2003-2017 preliminar. Año base 2013. Recuperado de

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/StmaCntaNa/MEI2017.pdf>

CONCANACO (2018) Indicadores Oaxaca.

Recuperado de

<http://www.concanaco.com.mx/documentos/indicadores-estados/Oaxaca.pdf>

Cultura de Oaxaca.

Recuperado de

<https://www.turimexico.com/estados-de-la-republica-mexicana/oaxaca-mexico/cultura-de-oaxaca/>

¿Cuándo La COCEI se convirtió en un cáncer para Juchitán? Faustino Romo mayo 25, 2016. Recuperado de

<http://romonoticias.com/cuando-la-cocei-se-convirtio-en-un-cancer-para-juchitan/>

Actividades económicas de la Heroica Ciudad de Juchitán de Zaragoza.
Recuperado de

<http://juchitandezaragozaoax.blogspot.com/2016/06/actividades-economicas-de-la-heroica.html>

Aumento de empleos informales en México: INEGI. Recuperado de

<https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2019/02/14/aumenta-cantidad-de-empleos-informales-en-mexico-inegi-1656.html>

Resultados de encuesta nacional de ocupación y empleo. Recuperado de

<https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=5326>

Acoso laboral imparable en México, 8 de junio 2019. Recuperado de

<https://www.eluniversal.com.mx/articulo/editorial-el-universal/nacion/acoso-laboral-imparable>

Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral. Recuperado de

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/552549/Lineamientos_de_Seguridad_Sanitaria_Versio_n_17_mayo_final.pdf