673 2009

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITAMA
UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA.

TRABAJO FEMENINO PRECARIO Y VIDA FAMILIAR EN EL SECTOR PÚBLICO FEDERAL.

El caso de las actuarías fiscales y abogadas tributarias del S…A…T…

ALUMNA: BERTHA ALEJANDRA HERRERA ESPARRAGOZA.

ASESORA DE TESIS: DRA. MARÍA DEL ROCIO GUADARRAMA OLIVERA.

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
Casa abierta al tiempo
C. S. H. FEB. 11 2009 C. S. H.
UNIDAD IZTAPALAPA
LICENCIATURA DE SOCIOLOGIA
COORDINACION

México D. F.

Diciembre 2008.

DEDICATORIA

A mi madre "Chuy", por todo el amor, su dedicación y apoyo en todas las circunstancias adversas que se han presentado en mí vida.

A mi hermana "Martucha", por brindarme su confianza, apoyo y consejos para la toma de decisiones en los momentos más difíciles.

A mi hijo "Jesús Argel", por ser el motor de mi vida, la luz, el ser más maravilloso, que me enseña día con día cosas nuevas y me motiva a seguir superándome como ser humano, profesionista y mamá.

A "Esteban", por enseñarme que la vida es hermosa, a usar la mente y sentir las bondades que Dios me da, por su amor, apoyo y comprensión, gracias.

INDICE

AGRADECIMIENTOS 1

INTRODUCCIÓN. 2

CAPITULO I. Revisión histórica de la mujer y el trabajo.
Introducción. 6

1.1. La marginación histórica de las mujeres. 8
1.1.1. Definición histórica de la naturaleza de lo femenino. 10

1.2. Periodización y factores de cambio en el mercado laboral y en los procesos de trabajo. 11
1.2.1. Los estudios sobre las nuevas formas de relación social, política, económica y familiar. 11
1.2.2. Feminización de los estudios laborales. 18
1.2.3. Cambios en el mundo de trabajo. 20

1.3. Nuevos temas abordados por el análisis de los estudios sobre el trabajo femenino. 21

CAPITULO II. Diseño de la investigación, aproximaciones metodológicas y procedimiento.
Introducción. 26

2.1 ¿Por qué una aproximación metodológica cualitativa? 26

2.2. Las preguntas de investigación. 28
2.2.1. Objetivo general. 29
2.2.2. Objetivo específicos. 29

2.3. Aproximaciones metodológicas y técnicas de investigación. 30
2.3.1 El método cualitativo. 30
2.3.2. La teoría fenomenológica. 31
2.3.3. La entrevista. 32
2.3.3.1. Escenario de la investigación. 32
2.3.3.2. Selección de las participantes. 32
2.3.3.3. Contexto local. 33

2.4. Tratamiento de los datos. 34

CAPITULO III. La administración pública en el Estado de México, actuarios fiscales/abogados tributarios del SAT.
Introducción. 36

3.1. ¿Qué es el SAT? 38
3.1.1. Objetivos del SAT. 38
3.1.2. ¿Qué es una A. L. R? y la sede en el Estado de México. 38

3.2. Marco Jurídico del procedimiento administrativo de notificación y ejecución. 39
3.2.1. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. 39
3.2.2. Código Fiscal de la Federación. 41
3.2.3. Reglamento interior del Servicio de Administración Tributaria. 41

3.3. ¿Qué es el acto administrativo? 42
3.3.1. Requisitos del acto administrativo previstos en el Código Fiscal de la Federación. 43

3.4. ¿Qué es Notificación? 43
3.4.1. ¿Quién es el Notificador? 44
3.4.2. Formas de notificar los actos administrativos. 45
3.4.3 ¿Que es un documento no localizado y/o no notificado? 48
3.5. ¿Qué es una Verificación? 49

3.6. ¿Qué es un embargo? 50

3.7. Procedimiento de operación interna del Servicio de Administración Tributaria. 50
3.7.1. Actividades específicas que se realizan en los departamentos de R.F.C. y Cobranza. 53
3.7.2. Actividades especificas del personal en el departamento de R.F.C. y Cobranza. 54

CAPITULO IV. Organización, prácticas y significados del trabajo.
Introducción. 60

Primera Parte.
4.1. El trabajo en la oficina. 62
4.1.1. Descripción del trabajo en la oficina. 64
4.1.2. Descripción del trabajo en la calle. 65
4.1.3. Descripción del trabajo para los fines de semana. 67
4.1.4. Organización del trabajo. 68
4.1.5. Horario real de trabajo. 71
4.1.6. Días laborales. 73
4.1.7. Sueldo mensual. 73
4.1.8. Formas de contrato. 74
4.1.9. Prestaciones sociales. 76
4.1.10. Experiencia de no contar con prestaciones sociales. 79

Segunda Parte
4.2.- Relaciones laborales. 81
4.2.1. Relaciones en el trabajo. 81
4.2.2. Relaciones con los compañeros de trabajo. 85
4.2.3. Ambiente laboral. 86
4.2.4. Formas de organizar el trabajo en el SAT. 88
4.2.5. Abuso laboral. 90

Tercera Parte
4.3.- Significado del trabajo. 91
4.3.1.- Percepción que tienen las mujeres sobre el trabajo desarrollado. 92
4.3.2.- Percepción que tiene la mujer sobre el valor que el SAT le da a su trabajo. 95
4.3.3.- Evaluación que hace la mujer trabajadora sobre su propio trabajo. 96
4.3.3.1.- Razones para trabajar. 97
4.3.4.- Aspiraciones a futuro. 99

CAPÍTULO V. Trabajo y Vida Familiar.
Introducción. 102

5.1. Los problemas de la conciliación entre trabajo productivo y reproductivo. 102
5.1.1. Organización del trabajo asalariado y el trabajo doméstico. 103
5.1.2. Impacto del trabajo remunerado sobre las relaciones entre hombres y mujeres en la unidad doméstica. 105
5.1.3. Horas de descanso. 107

5.2. Arreglos familiares. 108
5.2.1. Dinámica familiar. 108

5.3. Conflictos familiares. 111
5.3.1. Interrelación con el esposo. 112
5.3.2. Interrelación con los hijos. 113
5.3.3. Percepción familiar sobre el trabajo remunerado de la mujer. 114

CONCLUSIONES. 117

BIBLIOGRAFÍA. 124

ANEXOS. 128

GRACIAS

De cuántos esfuerzos he hecho para terminar mi licenciatura como socióloga y concluir mi tesis para titularme, éste trabajo ha sido el más estimulante, el más emocionante y el más satisfactorio.

Como siempre, un proyecto como éste no es obra de una sola persona; y en el caso presente el aporte de otras/os – incluyendo a los numeroso autoras/es consultados, analizados, criticados en un desvelo exhaustivo por entender la realidad social – fue sumamente valioso.

Mil gracias a la Doctora María del Rocío Guadarrama Olivera, a la que admiro y respeto profundamente, por haberme aceptado como su alumna, su dedicación y tiempo de trabajo invertido en mi tesis, por compartir con migo sus conocimientos y haber sembrado en mí la duda, la reflexión y el conocimiento, por haberme enseñado a perseverar y luchar. Gracias.

A mis informantes, ex compañeras del SAT y amigas, mujeres que viven con la esperanza de que las leyes y las políticas conciliatorias lleguen a trascender en sus vidas, por sus testimonios y amistad. Gracias.

INTRODUCCIÓN:

En México la situación del empleo se vuelve más difícil tanto para los egresados de las universidades, y más aún para aquellas personas que no cuentan con niveles de preparación, sean hombres o mujeres, debido a las condiciones de crisis que el país está enfrentando. Este hecho no excluye a instituciones públicas o privadas.

Las crisis económicas de las últimas décadas, a incapacitado al Estado en la creación de políticas hacia el *desarrollo del bienestar social*, infortunadamente se están construyendo y empleando políticas, que no son funcionales para los trabajadores que pertenecen a cualquiera de las empresas sean públicas o privadas, pero que atañe una mayor problemática en el caso de las mujeres trabajadoras, por pertenecer a dos escenarios el laboral y el familiar, convirtiéndose en personas vulnerables, pero con un alto grado de resistencia ante los cambios pronosticados.

Es importante hacer notar que los cambios en la economía nacional, han afectado y modificado el mundo laboral y familiar. Estos cambios han traído como consecuencia la expansión de actividades no asalariadas, la contracción de los salarios, los contratos por tiempo parcial y personal de confianza; conllevando todo esto, a una reducción de las prestaciones sociales así como una mayor rotación en el empleo, un incremento en el desempleo y en el autoempleo y a una mayor inestabilidad de las trayectorias laborales, aspectos todos estos, que dificultan las condiciones de los diferentes arreglos familiares que podrían favorecer el trabajo remunerado de las mujeres.

Por estos motivos, las familias tienen que adoptar estrategias para solventar las necesidades básicas como son: el alimento, la vivienda, el vestido, etc.; acuñando un trabajo asalariado sea por parte de alguno de los miembros familiares o de los dos (esposa y esposo), con características precarias y de flexibilidad laboral.

En este sentido, las mujeres que tengan dicha necesidad, de incursionar al ámbito económico, tendrán así mismo, la necesidad de cumplir con las actividades del hogar, en donde va a desempeñar tareas domésticas, característico de no ser remuneradas, en donde se van a ir gestando cambios: de valores, de definiciones y en las actividades inter e intrafamiliar, generándose arreglos familiares que pueden ser aceptados ó no por los mismos miembros familiares.

El objetivo de éste trabajo de investigación, es dar a conocer las experiencias laborales que llevan acabo las mujeres actuarias/abogadas que trabajan en la institución gubernamental Servicio de Administración Tributaria (SAT), dependencia descentralizada

de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP); plasmando los sentimientos, las vivencias y padecimientos que experimentan dichas mujeres de forma atípica en ésta dependencia y los efectos que conlleva en el ámbito familiar.

Se busca demostrar, cómo las prácticas laborales en las instituciones públicas, trasgreden los derechos laborales y los derechos humanos, acentuando las diferencias entre géneros que impiden la conciliación entre la vida privada y laboral.

Es importante éste estudio, considerando que no existen muchos escritos sobre las características laborales femeninas en el sector gubernamental, tal vez porque no exista la facilidad para entrar a dichas instituciones y es inexistente el apoyo para realizar trabajos intelectuales de éste tipo, o por que las estadísticas declaradas no son confiables, pues el Estado justificará la aplicación de políticas que transgredan la dignidad humana, ó por que no existe una conciencia real por parte de los estudiosos de que la problemática que también está dentro del sector gubernamental.

El trabajo se dividirá en cinco capítulos, *en el capítulo I* se consideró pertinente hacer una revisión general en torno a las distintas concepciones teóricas e históricas en torno a la participación laboral de las mujeres. Particularmente se retoman aquellos conceptos y temáticas de diversos autores/as investigadores/as que permitan comprender mejor la problemática de la precariedad laboral en la cuál las mujeres están inmersas, de la misma forma, se analizan las transformaciones que se han ido gestando en las políticas laborales de los años setenta a la fecha.

En el *capitulo II,* se conocerá el diseño de investigación que se utilizó para el desarrollo de ésta investigación, de la misma manera las aproximaciones metodológicas y procedimientos, que dan cuenta de la importancia en la utilización de la metodología cualitativa, por ser la que más se aproxima a conocer las vivencias y experiencias que tienen las mujeres trabajadoras.

En el *capitulo III* se dan a conocer las leyes reguladoras, las funciones legales y las normatividades internas, que el Servicio de Administración Tributaria (SAT) ha puesto en marcha para llevar acabo la recaudación fiscal.

El papel que fungen las mujeres como actuarías fiscales/abogadas tributarias, son la imagen de dicha institución ante la ciudadanía, de la misma manera se explicaran las actividades formales que llevan acabo dichas mujeres, evidenciando que las normas internas en muchas ocasiones no son respetadas, constatando la violación a los procesos de trabajo.

En lo referente a los hallazgos de investigación encontrados, se organizan en dos capítulos IV y V, que sirven para agrupar los análisis de los resultados cualitativos.

En el *capitulo IV* se dividió en tres partes. En la primera parte se conoce la organización de trabajo que llevan acabo las mujeres trabajadoras, dividida en tres ámbitos: 1) las actividades que realizan en la oficina, 2) las actividades que realizan en la calle y los riesgos a los cuáles se enfrentan las mujeres trabajadoras, y 3) las actividades que realizan en el hogar, la manera en que el trabajo remunerado se apropiara de las horas del trabajo doméstico.

Es ésta *primera parte* también se conocerá de forma muy general las condiciones de trabajo en la cuál las mujeres laboran, haciendo referencia al conjunto de factores que abarca, desde las relaciones contractuales hasta las prestaciones que otorga la ley. Se muestran las diferencias en la aplicación de dichas normatividades a partir de las experiencias de las propias trabajadoras.

En la *segunda parte*, se estudian las relaciones laborales que predominan en el lugar de trabajo, entre sus pares y con sus jefes. Se dan a conocer las estrategias de trabajo que desarrollan las propias mujeres en el desarrollo de las actividades, y los abusos de poder de los jefes sobre los subordinados, de ésta misma manera se expresará el sentir de las entrevistada, en torno a las desigualdades tanto laborales como personales y la percepción en torno al ambiente laboral y el apoyo que les proporciona la institución.

En la *tercera parte*, se examina la manera en que las mujeres califican su propio trabajo desempeñado, evidenciando las condiciones precarias. De la misma forma, se conocerá la problemática interna que tienen el SAT, en cuánto a la motivación de los subordinados, hecho que perturba la personalidad y las relaciones laborales.

En el *capitulo IV* se muestran las características que asumen la flexibilidad y la precariedad laboral en instituciones públicas como el SAT. En donde, *el contrato por honorarios es fuente principal de la flexibilidad,* que experimentan las nuevas políticas reguladoras del trabajo, así como el horario de trabajo, la inestabilidad laboral, los despidos que se dan en forma injustificada por expresar las inconformidades y los riesgos a los que se enfrentan las mujeres en la realización de las actividades de forma cotidiana. En especial la problemática de las mujeres embarazadas, los procesos de segregación sexual en el acceso de puestos más elevados para dichas mujeres, el apoyo recibido por la institución de forma nula trastocando los intereses individuales y la nula aplicación de políticas laborales que les causa conflicto a ellas y repercutirá en el entorno laboral y familiar, como se señalará en el capitulo V.

En el *capitulo V* se muestra la superposición entre trabajo productivo y reproductivo que experimentan las actuarias/abogadas que laboran en el SAT y la manera en que está situación trastoca su vida personal y familiar. En particular, se dan a conocer las dificultades para establecer buenos arreglos familiares que las beneficien en la división de tareas al interior del hogar, dando muestra que existen malos arreglos familiares porque los esposos de ellas no las apoyan con responsabilidad por no ser de su naturaleza e inconveniencia, obligando a las mujeres a desarrollar estas dos actividades aún en contra de todas las adversidades que experimentan, ocasionando malestar e inconformidad de las mujeres por su condición de vida cotidiana.

La presente investigación es una forma de reconocimiento y acceso a las vivencias laborales de estas mujeres, que al ser plasmadas en papel pretenden trascender el tiempo, las personas y ser parte de una memoria colectiva.

Espero que esta introducción sirva de interés para los alumnos, profesores, público en general y estudiosas/os en el tema, en la revisión del trabajo de investigación presentado, se trató de narrar las experiencias de vida lo más apegadas a lo que las mujeres manifestaron, encontrando datos y experiencias que muestran los cambios laborales que "perjudican" el bienestar social, pero sobre todo la identidad y las necesidades de la propia mujer.

CAPÍTULO I. REVISION HISTÓRICA DE LA MUJER Y EL TRABAJO.

Introducción.

El tema de la situación de las mujeres trabajadoras no es nuevo. Lo que puede considerarse nuevo es la concepción liberante que podría tener el trabajo femenino, vista como una alternativa del desarrollo humano y social de la mujer y como una variante en la función de la reproducción biológica.

En la actualidad se aborda de forma general la problemática laboral, específicamente que la participación femenina va en aumento tanto en espacios sociales, políticos y económicos; dichos espacios hace algunos años eran principalmente, e incluso exclusivamente masculinos. Ahora la mujer ocupa y desarrolla nuevas formas de organización tanto laboral como familiar.

Los estudios sobre el trabajo de las mujeres en México, han abordado principalmente el realizado en empresas privadas, como son: Telmex, telemarketin, las maquiladoras de ropa del norte, entre otros; enfatizando en la participación femenina y las condiciones laborales existentes en dichas empresas. En contraste el trabajo femenino, en las instituciones que conforman el sector público ha sido poco estudiado, se puede citar el trabajo de Hedalid Tolentino "El trabajo de enfermeras en una institución pública" ó los trabajos del Dr. José Luis Torres, y otros "Las maestras en escuelas públicas". De ahí la importancia de esté trabajo, en donde el principal objetivo es analizar el trabajo de las mujeres, actuarias fiscales y abogadas tributarias del Servicio de Administración Tributaria (SAT), que es una empresa gubernamental.

El interés por retratar ésta experiencia de trabajo, subyace de la propia práctica dentro de está institución como actuaria fiscal durante cinco años, en donde pude sentir y observar que *el trabajo femenino no es apreciado*, y por ende no existen políticas conciliatorias para mejorar la calidad de vida de las mujeres que laboran en dicha institución y mucho menos en las implicaciones que conlleva, en el ámbito familiar.

El trabajo en México, a nivel general se torna cada día mas *flexible* y *precario* no sólo para la mujer, también para el hombre; pero entre estos dos sujetos sociales existe una diferencia que radica, según lo argumenta Helena Hirata:(1997: 64), en que las leyes antiguas son la base de las leyes actuales y éstas leyes son hechas por y para los hombres, esta *perennidad* social, hace pensar que las mujeres no son capaces de superarse, ni mucho menos de tener aspiraciones igualitarias entre los géneros.

Éste punto de vista sigue prevaleciendo en el siglo XX, las políticas laborales existentes, *son obscuras e incongruentes* en detrimento de la mujer trabajadora, perdiendo de vista las actividades de reproducción biológica, producción social y de desarrollo humano; para mantener los equilibrios entre el ambiente familiar y el ambiente laboral, pues la mujer trabajadora es la principal célula de la sociedad.

Para algunas estudiosas como Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina: (1994: 46) preocupa conocer, el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, que puede traer como consecuencia cambios en las estructuras familiares y en los roles sociales. La inclusión de la fuerza femenina puede ser un elemento modificador de la institución, tan vital en la sociedad como es la familia, cuya estructura y dinámica aparecen íntimamente relacionadas con el rol y status social de la mujer.

Por otro lado, preocupa conocer los efectos que pueden tener un acelerado incremento de la mano de obra femenina, principalmente en el sector terciario, dentro de una economía en donde los índices de desocupación laboral y subempleo cada vez son mayores.

En la actualidad, se puede observar a simple vista, que existe un deterioro del ingreso del trabajador, temática que a sido abordada por Brígida García, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira: (1983: 489) quienes muestran que muchas familias recurren a *vínculos extradomésticos* en épocas difíciles (desempleo, enfermedad, crisis económica, etc.); sumando esfuerzos por incrementar los ingresos monetarios de los miembros del hogar que trabajan, siempre que exista la oportunidad para hacerlo y en su defecto, defender sus niveles de vida (manteniéndola ó incrementándola). Esto ha traído como consecuencia que *el trabajo femenino se incremente*, por que una familia promedio no consigue a menudo subsistir con el ingreso monetario de uno de los miembros, no alcanza a satisfacer sus necesidades básicas.

Según datos proporcionados por el Consejo Nacional de Población (CONAPO: 2000), se estima que en la actualidad la Población Económicamente Activa (PEA) asciende a cerca de 43.6.millones de personas. De este total alrededor de 14.9 millones son mujeres. La tasa de participación femenina en la PEA (que considera las mujeres de 12 años y más de edad) es de cerca de 38 por ciento. La PEA femenina seguirá incrementándose de manera significativa en los próximos años. Los pronósticos señalan que, de 14.9 millones de mujeres que participan en la actividad económica en el año 2000, incrementará a más de 17.3 millones en el 2005, 19.5 millones en 2010 y cerca de 23.1 millones en el 2020.

Sin embrago, las condiciones laborales con las que la mujer acepta trabajar, son incongruentes e inoperantes con los modelos familiares patriarcales, en un contexto en el que las leyes reguladoras del trabajo no son llevadas acabo como lo manda la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos de 1917.

Muestra de ello, es la *flexibilidad laboral* que afecta la vida tanto laboral como familiar de hombres y mujeres. En el caso que estudiamos, nos enfocaremos a lo relacionado con las mujeres que laboran dentro de la institución pública SAT, se puede observar la aplicación de políticas que van en detrimento de los intereses reales de las mujeres trabajadoras y transgrediendo las normas jurídicas, en donde las condiciones de trabajo que van emergiendo crean un obrero flexible, desenraizado de cualquier vínculo que impide su disponibilidad y movilidad, en función de las exigencias del capital.

En el siguiente apartado, se hará una breve descripción histórica de cómo la sociedad ha percibido, por un lado el trabajo femenino y por el otro la figura femenina, así mismo se reconocerá el contexto político para poder entender la transformación que han sufrido dichas políticas laborales y algunos de los estudios, que desde mí punto de vista son los más importantes, en lo tocante al tema de la precariedad laboral femenina y los efectos en la vida cotidiana.

1.1. LA MARGINACIÓN HISTÓRICA DE LAS MUJERES.

Antecedentes.

En el momento en que aparece la propiedad privada la mujer tiene que realizar un trabajo específico para la reproducción biológica y social de su familia, se le atribuye la actividad de la recolección, cuidar a los animales, la agricultura del huerto y la crianza de los hijos, se origina el concepto de *división sexual del trabajo*, según Comas D'Argemir, Dolors: (1995: 32) se concibe a la mujer como madre, esposa y ama de casa, y al hombre como proveedor de bienes materiales y jefe de la unidad doméstica, está es la *esfera privada* o la *primera carrera* que la mujer tiene, dentro de los conceptos sociales.

Ésta imagen histórica, es la forma en que la mujer ha sido invalidada, sometida, obligada y manipulada ideológicamente, para que sus decisiones, su libre albedrío y derechos no sean ejercidos por los mismos miembros de la sociedad; y que infortunadamente la mujer a adoptado como forma de vida.

El trabajo dedicado al hogar no es considerado socialmente como un valor, es un trabajo menospreciado, de segunda clase, improductivo, débil y marginal, sin considerar que el trabajo de la mujer en la familia es el de la socialización de capacidades especificas,

cualificaciones y valores que se transmiten al mercado y a la sociedad en general, de la misma manera repercutirá al estado y a la economía nacional.

Históricamente la mujer ha ejercido toda clase de menesteres, ha trabajado la tierra, ha cuidado el ganado ha sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre, ha sido artesana y posteriormente obrera, ha conocido de la rueca por las maquinas, ha hilado y teñido, ha vivido las transformaciones tecnológicas del arado en tractores, incluso ha sabido hacer la guerra cuándo así se le ha requerido y ha sido profesionista.

En este sentido, *la valoración del trabajo femenino* siempre ha sido adversa, hasta el punto de ser *invisible* la actividad femenina. Por ésta razón es necesario revalorar el trabajo de la reproducción, realizado por las mujeres no sólo desde un sentido económico, sino en el sentido simbólico que durante años las mujeres han acumulado a través de su práctica cotidiana: el educar a los niños, el atender a los ancianos, el cuidar las relaciones humanas, el vivir, el trabajar, todas estas funciones cumplen un elemento central "*del bienestar humano*" (Borderías, C.: 2003: 69).

Desde el momento en que el trabajo deja de ser una actividad aislada o ejercida en el seno de pequeños grupos, como es la familia o en grupos artesanales que se conformaron en la Edad Media, se va convirtiendo en un elemento integrador a la estructura de la organización, más ó menos compleja de la producción, llegando hasta lo que se considera la era industrial.

Las características de ésta época es la utilización de maquinas, las cuáles modifican en lo fundamental la técnica industrial, los medios de comunicación y de transporte, la organización comercial, los usos, las costumbres y las condiciones generales de la existencia diaria de la sociedad, alterando los sistemas de trabajo, y considerando las tareas productoras como la fuente del status real de una persona, abriendo paso a la clase obrera, la que reclama desde esta época su derecho al trabajo; es la época en donde el traslado de la producción del recinto doméstico al taller y a la fabrica, tuvo consecuencias evidentes para la mano de obra femenina: la mujer quedó en el hogar favoreciendo su marginalidad, en ese momento coyuntural histórica del trabajo.

La mujer para afirmarse como sujeto social y político, debía incorporarse al mercado o inscribirse en los movimientos sociales que trascendieran lo doméstico, e incorporando a su trabajo los criterios productivistas y luchar por su externalización al mercado de trabajo. (Borderías, C: 2003:69). Desde el momento en que las tareas productoras se consideran la fuente del status real de una persona, la mujer queda

prácticamente marginada de ella y, si participa lo hace en forma tímida y desventajosa, tanto en cuánto a los cargos asumidos como en la remuneración recibida.

1.1.1. DEFINICIÓN HISTÓRICA DE LA NATURALEZA DE LO FEMENINO.

La marginación que ha experimentado la mujer en la era moderna que surge con la ilustración, queda demostrada en diversos estudios filosóficos, en donde la concepción de la mujer, es de forma divina y consagrada a lo privado, única y exclusivamente, de ahí que los derechos como sujeto social, mujer, madre, esposa, ama de casa, quedan relegados de forma inequívoca con respecto de los derechos masculinos:

> "En Francia, durante la ilustración y luego de la Revolución democratizante y liberal de 1789, la influencia de Rousseau es determinante en cuanto a la asignación de una actividad para –no de- la mujer. En su obra *Emilio,* Rousseau señala que toda *la educación de la mujer debe ir encaminada a hacer de ella una sirvienta del hombre. . .* .Robespierre, a su vez, prohíbe a las mujeres toda participación política e insiste en que la "Organización natural de las mujeres", la hacen incapaz de ella. Chamuette, por su parte, al apoyar la ley que prohíbe a las mujeres reunirse en asambleas, dice en su discurso: "La Naturaleza le dice a la mujer: sé mujer. Los tiernos cuidados hacia la infancia y las dulces inquietudes de la maternidad, he ahí tus trabajos. ¿Queréis una recompensa?, la tendréis. *Tu serás la divinidad del santuario doméstico, tu reinaras. . .*"
>
> Evelyne, Sullerot: (1988: 19-41)

En el siglo XIX en Europa se promulga en 1848 el sufragio universal y por un derecho de y para el trabajo, reestructurándose el derecho laboral. Como legislación el objetivo primordial era el de asegurar el derecho del hombre a su existencia como ser humano, encaminado a resolver necesidades del hombre y su familia, apareciendo la *seguridad social* como un proyecto que define fundamentalmente los principios del derecho al trabajo. Pero dichas leyes ponen énfasis en la expulsión de las mujeres al mercado de trabajo, esto es apoyado por los sindicatos, manifestando la existencia del patriarcado tanto en la vida familia como en las relaciones de producción. Noemi Cohen: (1982:30-40).

Así el trabajo era considerado un arrendamiento de servicios como lo eran los esclavos romanos; también en éste siglo se construye una imagen femenina de "madre educadora", en donde ésta se acoge con fuerza y se logra alejar del mundo del trabajo.

Capitalismo y patriarcado serían dos estructuras sociales autónomas, armónicas e interrelacionadas, cuyos intereses era el retiro de las mujeres del mercado de trabajo asalariado, aceptando la mano de obra femenina como subsidiaria y la subordinación de ésta a la familia. (Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina: 1994: 20). Dicho control ha actuado de acuerdo al contexto y época, apoyándose mutuamente entre: el Estado, los

sindicatos, la iglesia, los partidos políticos y las organizaciones sociales diversas están involucrados.

1.2. PERIODIZACIÓN Y FACTORES DE CAMBIO EN EL MERCADO LABORAL Y EN LOS PROCESOS DE TRABAJO.

El siglo XX es considerado el de las grandes reivindicaciones, según Enrique de la Garza, y otros: 2006, Octavio Lóyzaga de la cueva: 2002, en donde los avances logrados en materia de las ciencias político – sociales y de la comunicación facilitan el conocimiento de los fenómenos de la dominación, justificando desde un punto de vista moral, la situación de los dominados para lograr su liberación.

Para tener un panorama más amplio de estos grandes avances y cambios socio económico y político, es necesario hacer una revisión a grandes trazos de lo que ocurre principalmente en México; enfocando la mirada hacia la problemática que experimentan las mujeres.

La complejidad laboral que experimentan las mujeres en su difícil transcurrir entre el mercado de trabajo remunerado y el no remunerado, doméstico y familiar, no puede entenderse sólo desde la dinámica interna a las distintas disciplinas sociales que lo estudian, conjuntamente debe analizarse el contexto social y político de la época, simultáneamente estará relacionado con la *flexibilidad y la precariedad laboral* conllevando con ello las dinámicas familiares y la vida cotidiana, en donde lo laboral repercutirá en la organización familiar de la mujer trabajadora, y en su identidad. En éste trabajo de investigación se pretende analizar dicha problemática en un nivel micro social, que se irán desarrollando.

1.2.1. LOS ESTUDIOS SOBRE LAS NUEVAS FORMAS DE RELACIÓN: SOCIAL, POLÍTICO ECONÓMICO Y FAMILIA.

Para los años 50's y 60's del siglo XX con la segunda guerra mundial Estados Unidos proyecta al resto del mundo su desarrollo económico industrial, en donde los teóricos del crecimiento analizan las relaciones sociales propias de la economía capitalista y las reglas de funcionamiento, la influencia teórica del estructural-funcionalismo (Parsons), es visible en muchos de los estudios de los años 60's., enfatizando los

problemas macro sociales del desarrollo y no así enfatizan la restructuración de las empresas. (Joan W. Scott. 2003: 282).

Al término de la segunda guerra mundial, muchos de los hombres que fueron arrastrados a los frentes de batalla, regresan a sus hogares y reasumen sus trabajos tradicionales, se empiezan a analizar los cambios en los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral, que tras la recesión de la posguerra iniciaron un crecimiento progresivo, permaneciendo en sus empleos; algunas por necesidad por que maridos e hijos muertos las dejan al cargo de la manutención de la familia, otras perciben las ventajas de un empleo fuera de la casa que es remunerado, y les proporciona la posibilidad de elevar su estatus social, de ampliar sus círculos de amistades y de gozar de una mayor libertad.

En la década de los 60's, en México se analiza el desarrollo industrial, que toma auge a diferencia de las décadas pasadas, logrando elevar el ritmo de crecimiento del producto nacional, mediante la transformación en la industria alimenticia, textil, tabacalera y otras ramas tradicionales, y un poco la construcción de maquinaria (2%), dándose un desarrollo unilateral, ya que la agricultura es un factor que obstaculiza el desarrollo de las relaciones de producción capitalista y condiciona el mercado interno.

La mano de obra se empieza a abaratar y el desempleo va en aumento, ocasionando la inmigración de las personas hacia los Estados Unidos las cifras revelan que 700 obreros y braceros mexicanos trabajan en las plantaciones, en la construcción del ferrocarril y caminos en los Estados Unidos. (I. Vizgunova 1985: 106-107).

Desde mediados de los años sesenta, los estudios sobre la participación económica de las mujeres se plantea en un plano social y político, ponen énfasis en temáticas relacionadas con los cambios en los roles femeninos, la adaptación/inadaptación, tensión entre normas, pautas, prácticas de uno y otro trabajo, la repercusión sobre las estructuras familiares, la socialización infantil la educación de sus hijos y las relaciones de poder entre los conyugues, la motivación de las mujeres para incorporase al mercado de trabajo, la salud, el nivel de satisfacción de la doble jornada que la mujer realiza (Comas D'Argemir, Dolors: 1995: 31).

En América Latina a mediados de los años 50's y fines de los 60's surge la sociología del trabajo, el tema central en los debates históricos, era el de la modernización, entendida como el proceso de una sociedad agraria y tradicional a una sociedad urbana e industrial. Se realizan los primeros estudios sobre la clase trabajadora y sus movimientos y

las condiciones que ésta debería de tener en el período de modernización. (Enrique de la Garza, Carlos Salas: 2006:67).

En los años 60's y 70's la crisis se empieza a agudizar en los cambios de los limites de los modelos de desarrollo basados en la sustitución de importaciones, origina una crisis debido a un crecimiento muy reducido del producto interno bruto, devaluación de la moneda y altos niveles de inflación.

Se buscan estrategias para reducir esta crisis usando medidas de estabilización y ajuste que se encaminaron a la apertura comercial y financiera, en la inversión extranjera y en la aplicación de reformas estructurales, a la promoción de las exportaciones, a la contención salarial y estrategias de flexibilización al mercado de trabajo.

Se observan cambios vertiginosos en las características del empleo industrial, principalmente en las reglas que regían la relación del trabajo, a través de decretos, reglamento y encomiendas constitucionales cuyo efecto más nocivo radicó en la *inseguridad laboral.* Con los nuevos patrones de negociación y la adecuación del funcionamiento de las instituciones laborales para una economía abierta (De la O y Guadarrama: 2006: 289 citadas por De la Garza Enrique).

La inflación se agudiza y aumenta el índice de la desigualdad en la distribución del ingreso entre trabajadores y explotados, mostrando un empeoramiento relativo de la situación económica del proletariado mexicano y la utilización de medidas anti obreras.

De ésta misma forma el desempleo afecta negativamente la precaria situación económica de los obreros, debido a la crisis en algunas ramas de la industria tradicional: la textil, la del cemento, fundición del acero y la minera en donde no hay creación de empleos, y sí a está situación le sumamos, el incremento de la población y la ocupación de la mano de obra barata, se verá un grave problema.

> "La cifra total de desempleados permanentes es relativamente pequeña: 486 000 personas, es decir, el 3.7% de la población económicamente activa (1970), 2 468 900 personas de la población económicamente activa del país, carecían de trabajo permanente todo el año; de éstos 581 600 trabajadores menos de tres meses al año; 1 047 600, de 4 a 6 meses y 839 700, trabajan entre 7 y 9 meses anualmente."
>
> I. Vizgunova. (1985:106).

El subempleo en éste período alcanza 44% cifra mayor con respecto a décadas pasadas, la economía nacional no tiene la capacidad para crear suficientes empleos y a medida que va creciendo la industria nacional, crece la necesidad de emplear a gente con mayor preparación cultural y profesional; mientras que la fuerza de trabajo aumenta de

forma considerable con características de ser personas emigradas del campo, se convierten en mano de obra no calificada.

Los estudios en éste período, refieren a la familia y el mercado de trabajo, descansando la idea de que la mujer estaría dedicada a las actividades del hogar y el hombre al mercado de trabajo, se cuestionan los niveles de vida, los problemas poblacionales, el paso de la sociedad tradicional a la sociedad moderna en donde se postulaban las teorías de la modernización que interpretarán las leyes fundamentales de la sociedad capitalista (histórico-estructurales) de inspiración marxista.

En este sentido para Verónica Beechey: (1977 citada por Borderías, Cristina y Carrasco: 1994 51), expone que el capitalismo necesita contar con un mecanismo que asegure la existencia de la oferta de trabajo necesaria, implicando la existencia de una población flexible que se contrate cuándo sea necesario y cuándo existan cambios en la organización del proceso productivo, además está *población flexible* puede actuar como fuerza competitiva por que: baja los salarios y obliga a los asalariados a someterse a tasas de explotación mayores, impidiendo que disminuya la tasa de beneficio, desde éste punto de vista capitalista.

Los grupos sociales que representan mejor el *ejército de reserva* industrial, son aquellos, que aunque sea parcialmente dependen de otras fuentes de ingreso, además de un salario, para mantener sus costes de reproducción, entre las cuáles se encuentran las mujeres casadas.

De la misma forma, la subordinación de la mujer al trabajo doméstico es considerado funcional desde el punto de vista capitalista, porque, parte de los costos de reproducción son asumidos por el trabajo doméstico, realizado por las mujeres, obteniendo así un mayor excedente y una reserva de *trabajo flexible*, por lo tanto los cambios en la actividad femenina dependerá de las demandas en el mercado, mientras su situación es de desventaja en el mercado de trabajo, debido a la posición que juega dentro de la familia. Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina: 1994: 32).

Se empieza a romper la idea de una familia universal dando más importancia al sistema de producción, y la relación con las relaciones familiares y a su vez con la reproducción de las condiciones materiales de vida en las diversas formaciones sociales. (Marx, 1973; Godelier, 1967 y Lewin y Ribeiro, 1982, Citados por García y Oliveira: 2006: 33).

Con el aumento de la población y con las características dadas, se analiza la importancia de las *estrategias de sobrevivencia familiar* para lograr la manutención

cotidiana de amplios sectores de la *población empobrecida.* (De Oliveira, Orlandina, Marcela Eternod y María de la Paz López (1999: 224). Sumado a esta situación, existe la creación de contratos especiales y temporales, la alteración de la estructura salarial y del empleo, la creación de empresas y de servicios transitorios y el despido injustificado, situaciones todas estás de la *flexibilidad laboral,* que en la actualidad se va aceptando como una forma de relación laboral.

A comienzos de los 80's., con la crisis de la deuda y la transición del modelo de desarrollo económico de proteccionista, cerrado a exportador y abierto en esté año, se da una estrategia de salida a la crisis a través de ajustes en las relaciones entre el Estado, las empresas y los trabajadores con consecuencias en la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

En la ruptura entre el modelo fordista-taylorista y la nueva forma de organización de la producción, hace necesario el trabajo humano y el involucramiento del trabajador para lograr los aumentos de productividad, competitividad, para así acumular capital y la flexibilidad sistemática, que exigen las nuevas condiciones de la competencia global denominada "neoliberal".

La economía nacional sufre etapas de crecimiento lento e inestable pues el gobierno quiere mantener la economía nacional, siendo imposible, ante la orientación que se tienen sobre el mercado mundial, que se ha denominado "*propuesta económica neoliberal*" que consiste en la apertura de la economía, desregulación de los mercados incluyendo los financieros, la reducción del estado, las privatizaciones de las entidades paraestatales, etc., que va a trastocar la vida micro social proyectada en costos sociales amplios y profundos para el aparato productivo del país.

Asentando las bases para una amplia política de libre cambio, que se va a manifestar en la firma de tratados o acuerdos comerciales: el Tratado de Libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, el Mercosur, el Tratado Andino, etc. proporcionando profundas reformas a la legislación nacional; éstas medidas dan trato preferente a las grandes empresas mundiales y a las instituciones financieras.

De ésta manera se produce una restructuración de las actividades económicas, en especial de la industria pesada; desarrollándose algunas ramas modernas, cómo es el caso de la fabricación de maquinaria, equipo, accesorios, suministros eléctricos y fabricación de equipo eléctrico, de radio y tv, comercial y científico; está industria pesada es considerada intensiva en el uso de mano de obra con salarios bajos, empleando principalmente a

obreras, en comparación con los trabajos industriales masculinos como es la automotriz y la fabrica de llantas.

En lo tocante a las regulaciones jurídico laborales, para 1982-1988 el nuevo modelo económico, ha generado cambios no sólo a lo tocante con lo administrativo y lo técnico, sino en la regulación y aplicación jurídica dentro del marco económico-jurídico, en donde los derechos laborales que habían perdurado más o menos estables en las últimas décadas, han tendido cada vez más hacia su *flexibilidad,* (Octavio Lóyzaga de la Cueva: 2002: 25) principalmente en lo relativo a las condiciones de trabajo.

La modernización que se ha tratado de implantar en nuestro país ha dejado altas facturas, entre las que sobresalen: cierre de empresas, grandes despidos y aumento considerable en la violación a la legislación laboral, rompiéndose un pacto social que se traería desde los tiempos de la Revolución Mexicana.

Para 1989-1994, en "*el estado del bienestar*" se consolida con la creación del Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE), así mismo como del Imss, Infonavit, Fonacot, Fovissste; contemplando un incremento en el consumo real del trabajador cuyo fin es garantizar un mínimo de satisfactores económicos que reditué a su vez en beneficios del propio sistema al incrementar la demanda y beneficiar al mercado interno, permitiendo la acumulación de capital.

De esta manera, la legislación rígida lograda, por un proletariado mediante muchos años de lucha social, por obtener *los derechos laborales* de carácter irrenunciable e imperativo como son: la estabilidad en el empleo y en el puesto, el carácter unitario e indivisible del salario, la jornada laboral y la antigüedad como instrumento de ascenso en el trabajo. Los sindicatos están insertos en el esquema estatal, al que respondían de acuerdo con el patrón de acumulación imperante.

> "Para el 1°. De mayo de 1990 el ex presidente Salinas señalaba que debía existir un nuevo sindicalismo enfocado al incremento de la productividad, en donde se diera el perfeccionamiento de relaciones laborales, tanto para la empresa, como para los sindicatos; en lo relacionado con los obreros, se necesita clara comprensión y disposición para incrementar la productividad, bajar costos y colaborar a ganar mercados dentro y fuera del país, frente a los nuevos elementos competitivos. Por el lado empresarial será necesario crear una cultura de motivación y comunicación que otorguen incentivos, aliente y premie el esfuerzo obrero".
>
> Octavio Lóyzaga de la cueva. (2002: 45)

Es así, como el sindicato juega un papel diferente, del que venia desenvolviendo, las revisiones contractuales, se orientaron básicamente hacia la productividad y los topes

salariales que estuvieron determinados por el Estado. Violando la ley, en los contratos se incrementó el número de *trabajadores eventuales, por honorarios y de confianza*, en todos los campos laborales, aunque estos contratos no fueran aplicados como corresponden, se intensifican las cargas de trabajo creándose nuevos mecanismos de vigilancia y de control.

Se va a crear en América Latina la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), analizando el concepto de competitividad sistémica y la organización. Dichas normas cepalinas, postulan las transformación productiva con equidad, retomando así un protagonismo en la discusión sobre los modelos de desarrollo que ya se describieron.

El cierre de pequeñas y medianas empresas provoca el desempleo, generándose el empleo informal. "En su informe de septiembre de 1993, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicaba que en México el 56% de la ocupación total se localizaba en las actividades informales, en detrimento del empleo formal" (Octavio Lóyzaga de la cueva: 2002: 48)

El apoyo de las empresas, por medio de los pactos económicos iniciados en 1987 hasta el 2000, las privatizaciones de carreteras, aeropuertos, telecomunicaciones, petroquímica secundaria, se siguen dando. Estos hechos refuerzan la nueva cultura laboral que va a promover alcanzar niveles superiores de productividad en el trabajo, "*con el compromiso patronal de promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales legales y contractuales de carácter laboral*".

Sin embargo, en la práctica los derechos laborales no se llegan a consolidar, en dónde los sindicatos y las asociaciones, solicitan al gobierno un emplazamiento a huelga y nivelar el contratismo de protección por medio de la firma del contrato colectivo de trabajo.

En el período comprendido entre 1994 y 2000 se sufre una recesión económica, y no se logran los objetivos de gobierno que eran: "el empleo digno estable y bien remunerado", de acuerdo con los datos presentados por la Secretaria de Hacienda, el desempleo abierto alcanza a principios de 1999, el 3.3%, sin embargo se evita reconocer que el 52% de los poseedores de la fuerza de trabajo se encuentra dentro de la economía informal y que de las 2'327,000 plazas creadas entre 1994 y1999, el 80% se consideran empleos precarios con percepciones ligeramente superiores a un salario mínimo (Miguel Ángel Romero Miranda: 1999: 66).

En realidad en éste período aumento la extorsión de la fuerza de trabajo, se limitaron los aumentos en las revisiones salariales a la par con la reducción de las tasas de

empleo productivo, y el sindicalismo era disminuido. Se puede percibir que se empieza ver una *flexibilidad de los derechos laborales* en donde las principales características son: inestabilidad tanto en el empleo como en el puesto, elasticidad para rescindir las relaciones laborales en la que se incluye la limitación en el pago de los salarios caídos contemplados en la actual legislación laboral, división del salario, jornada variable en extensión y en horario, descenso en el descanso obligatorio y en los contratos colectivos en donde los derechos y prestaciones ya no están contemplados en los nuevos contratos, no hay antigüedad laboral por lo tanto tampoco asensos laborales, se restringen los derechos colectivos a el sindicalismo, contratación colectiva y huelgas (Miguel Ángel Romero Miranda: 1999: 57).

En el período comprendido entre 2000-2006 se trata de promover una reforma a la legislación laboral, pero los debates no se asumen como una propuesta de partido sino como una propuesta de grupo, oponiéndose los sindicatos independientes a las reformas de la legislación laboral, como el caso del Sindicato Mexicano de Electricistas.

Las políticas laborales que se dan para el reajuste estructural recaen en la flexibilización sobre el mercado de trabajo ante los cambios existentes en dicha estructura.

Sin embargo, *el principio protector del derecho al trabajo* debe de estar a favor de los intereses del obrero, en donde su objeto principal es el de: no sólo en el contenido de la regla, sino también, en la forma (en la misma que debe de ser aplieada) interpretada e integrada, como consecuencia *del principal protector*, el derecho del trabajador no puede elaborarse ni interpretarse como un derecho regulador de la economía o protector del inversionista o del empresario como agentes de la economía.

En este sentido la aplicación de las políticas laborales que corresponden a la carta magna están siendo manipuladas por los empresarios y por el Estado, y si está situación se profundiza, ésta normatividad tendrá pronto como objeto básico la protección de la productividad dentro de la empresa, o de la libertad económica y no la racionalización de la fuerza de trabajo y la protección ante la explotación indiscriminada.

1.2.2. FEMINIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS LABORALES.

La perdida de importancia que se le da a la agricultura y el aumento de las industrias maquiladoras favorecen a la feminización de la fuerza de trabajo. (Teresa Rendón citada por Dávila Ibáñez Hilda R compilador: 1990:31). Esta feminización de la fuerza de trabajo que ocupa la quinta parte de la fuerza de trabajo del país de donde 8.5 millones de madres trabajan y 5.6 millones de madres son el sostén de su hogar según los

datos proporcionados por la Coordinación de Relaciones publicas y comunicación social: 2007, es considerado un *"problema social"*, aunque no existen datos estadísticos confiables, se puede decir que para esta década, en México el proceso de terciarización de la economía, favorece la incorporación femenina.

Este hecho origina un factor de desestructuración de las formas familiares, que trae como consecuencia nuevas formas de familia y nuevas formas de relación entre los sexos, ó como elemento de emancipación de las mujeres.

Con la crisis económica y social, el Estado volvería a recurrir a la familia y principalmente a las mujeres, pues son las responsables del cuidado de los ancianos, de los niños y enfermos, considerando estas actividades como capacidades especificas, cualificaciones y valores que se transfieren al mercado y a la sociedad en general, en donde su *comportamiento va a ser expresivo y no instrumental* a diferencia del de los hombres, en donde la ausencia masculina del trabajo en la reproducción puede ser vista como limitada y empobrecimiento de la identidad masculina; siendo un trabajo importante para la reproducción de la vida humana, constituyendo un elemento central del bienestar humano.

Se reflexiona sobre las políticas de competitividad, que fueron las bases para un diálogo entre los empresarios y el gobierno; (Enrique de la Garza, Carlos Salas: 2006:67) se revalora la participación de la mujer en la creación del *bienestar humano* y se feminizan los estudios, es decir, ya no vistos desde conceptos masculinos, situación que se venia dando a partir de la década de los 70, s.

La modernización de la economía, permite una mayor presencia de la mujer en el trabajo remunerado principalmente en el sector de servicios, aunque en éste sector sea el menos cualificado y peor remunerado, con la crisis económica se acentúan los rasgos de marginalidad del trabajo femenino, por lo tanto el empleo por cuenta propia en el sector no estructurado de la economía (auto-empleo principalmente el comercio) es un recurso frecuente en la búsqueda de la subsistencia siendo un trabajo mixto (Muñoz d' Albora citada por Pacheco, Edith y Mercedes Blanco: 1998: 73-94).

Por otro lado aumenta la participación de la mujer en el empleo público o burocrático como trabajadoras administrativas de niveles medios e inferiores, y en la industria se emplean a profesionistas en puestos similares que dan cuenta de la segregación ocupacional al interior de las empresas y la discriminación laboral, de la misma manera se pone énfasis en el desigual pago de salarios, en donde haciendo lo mismo se le paga menos

a la mujer que al hombre, debido a la segregación de ocupaciones al interior (Teresa Rendón citada por Dávila Ibáñez Hilda R compiladora: 1990:57).

Se acuña el concepto de *trabajo doméstico* en donde el análisis de la división sexual del trabajo y el reparto de las tareas entre los miembros familiares, y las formas de organización doméstica, así como los cambios acaecidos en los patrones de consumo, desde una perspectiva de discriminación y de la dificultad en la asignación de dichas tareas.

Se observa la nueva relación que se va a tener con los hijos y el conyugue, cuándo la mujer interviene en la producción económica, pues ahora tiene que distribuir las tareas domésticas para así cumplir con la productividad requerida en el ámbito laboral, se analiza la separación del tiempo de ocio y las tareas reproductivas, así mismo se estudia el tiempo dedicado a los demás y el tiempo para sí misma.

La complejidad en la separación de las actividades domésticas y extradomésticas originan el análisis sobre las relaciones entre trabajo reproductivo y productivo, entre economías familiares y economías mercantiles, entre le mundo privado y público, originando el concepto de *"doble presencia"*. Ocasiona una crisis del modelo de identidad centrado en el trabajo para el mercado.

La *doble presencia* de las mujeres pone los límites para lo que se llamaría la *emancipación* reflejando una doble explotación y una doble jornada de trabajo: en el mercado y en la familia, de ahí que se va a estudiar la compleja dimensión.

1.2.3. CAMBIOS EN EL MUNDO DE TRABAJO.

La nueva dirección que toman las empresas nacionales, han hecho necesaria la modificación de la normatividad que regula: La relación capital – trabajo: contratación, salario, empleo, jornada, etc., que a su vez trae cambios en la organización obrera, cambios que se han ido dando a la fuerza, reflejándose en opciones inevitable, que satisfacen la nueva lógica productiva impuesta.

Las empresas están introduciendo nuevas formas de *flexibilidad laboral* en busca de una reducción de sus costos laborales y dividen con creciente frecuencia sus fuerzas de trabajo en grupos centrales y periféricos, las mujeres son las que ocupan estos puestos, los periféricos, por los atributos y la condición femenina, que es en primer lugar: el de la reproducción, y le siguen los demás atributos con que se caracteriza el trabajo femenino, siendo: "de prescindibilidad, falta de interés, diferencia social claramente visible, escaso interés en la adquisición de formación y falta de solidaridad". (Beechey, Verónica: 1994: 430).

Los estudios que se retoman en este período dan muestra de la necesidad de empleas políticas que sean dinámicas y que cambien los tiempos de trabajo y de vida de las personas, no sólo como una cuestión individual, sino como un de los ejes centrales de las agencias políticas de igualdad de oportunidades. De ahí que las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral son criticadas, por que en la práctica en lugar de ser una oportunidad para que se de la igualdad en todos los sentidos entre hombres y mujeres, no lo es, por el contrario, estas políticas recaen de nuevo sobre las mujeres, en la articulación entre trabajo asalariado y trabajo domestico. (Teresa Torns citada por Cristina Borderías: 2003:100).

De la misma manera estas articulaciones que aún no son superadas, recaen en el contrato social, específicamente en la división sexual del trabajo y la dicotomía entre mundo privado y mundo público.

Como señala Ana María Rivas: (2006:2), es necesario que el Estado elabore políticas de conciliación en torno a la vida laboral y la personal-familiar, pues la flexibilidad laboral con la que se emplea a las mujeres hace que la organización del tiempo se encuentre en manos de la organización, esto a su vez traerá cambios en la organización obrera, reflejada en opciones inevitables, que satisfacen la nueva lógica productiva impuesta, repercutiendo de forma negativa en la vida de las personas, especialmente de las mujeres.

Desafortunadamente no se puede hacer *visible lo invisible*, pues en la lógica del sistema económico capitalista exige: el lucro, la acumulación, el beneficio; sustentándose en la visión y representación economicista del hombre y la mujer cuyo único fin es la maximización y optimización de los recursos, motivados exclusivamente por el interés individual, frente a una lógica de la sostenibilidad de la vida humana, el bienestar personal y social en la que el interés individual esta supeditado al interés social (Ana Ma. Rivas: 2006:4).

1.3. NUEVOS TEMAS ABORDADOS POR EL ANALISIS DE LOS ESTUDIOS SOBRE EL TRABAJO FEMENINO.

Las condiciones precarias de empleo en México, de manera muy especial en el sector gubernamental, no excluyen al trabajo masculino. En la perspectiva que aquí se desarrolla se insistirá solamente en el trabajo asalariado femenino, fundamento de relaciones sociales típicas y objeto principal de protección del derecho laboral y de la administración pública federa.

De acuerdo a los datos proporcionados por el INEGI correspondientes al tercer trimestre del año 2008, de un total 8,408,570 de mujeres que trabajan en México de las cuáles 3,510,911 mujeres no cuentan con acceso a las instituciones de salud (sin prestaciones), y sólo 781,341 mujeres laboran en el gobierno y organismos internacionales. (Inegi: 2008).

La incorporación de la mujer al ámbito económico, va en aumento pero en desventaja y se encuentra aún más vulnerable, pues los modelos tradicionales de empleo que antes sería *"un empleo normal"* que consistía en tener un empleo con contrato, de duración indeterminada para toda la vida, en un trabajo identificado y estable con posibilidad de promoción, con los riesgos sociales cubiertos y presencia sindical en el lugar de trabajo, generando comunidades laborales con un fuerte sentimiento de identidad y pertenencia colectiva.

Sin embargo, la realidad es: trabajo a tiempo parcial o eventual, hasta que la empresa requiera la fuerza de trabajo, se trata de someter tanto a los cuerpos como a los sentimientos, las emociones, las cualidades personales, el carácter, las relaciones, las mentes, los pensamientos, las representaciones del mundo y del lugar en el que en él ocuparemos, el lenguaje con el que nos expresamos y damos sentido a nuestras experiencias y vivencias.

El trabajo precario, entonces, se caracteriza por su alejamiento de alguna de éstas características básicas: se ejerce bajo un contrato denominado "contrato bajo el régimen de honorarios y/ó prestador de servicios profesionales y contratos de confianza"; formas reguladoras del trabajo *"atípico"*, que se describirán a continuación:

La definición que da la misma institución (SAT) sobre *los ingresos por honorarios* establece que: "se consideran ingresos por honorarios los percibidos por prestar servicios profesionales independientes, tales como médicos, de administración, financieros, contables, de arquitectura, de ingeniería, informáticos, de diseño, artísticos, deportivos, de música, de canto, entre otros, *siempre que los servicios no se presten de forma subordinada*, es decir que no haya una relación laboral".

Los patrones que contratan a su personal bajo el rubro de contratos por honorarios están condicionando los pocos espacios de trabajo a jornadas extenuantes e inhumanas, renuncias en blanco y a la imposición de formas de contratación que buscan evitar el

reconocimiento de los derechos laborales; entre éstas se distinguen los contratos por servicios profesionales conocidos como "honorarios".

La publicación que aparece en el diario La jornada del día 21 de mayo del 2005, de donde se desprende que:

> "La trampa de contratar por honorarios a trabajadores busca evitar que éstos gocen de derechos laborales. *Se actualiza un verdadero fraude*, ya que no existe correspondencia entre el contenido del contrato y la actividad que se realiza.
> El contrato por honorarios omite el pago de prestaciones como aguinaldo y vacaciones, la estabilidad laboral e inclusive el derecho a la seguridad social. Si un trabajador o su familia sufren un accidente o enfermedad tendrán que rascarse con sus propias uñas. Se trata de auténticos indocumentados laborales, que sufren las condiciones que prevalecían a principios del siglo pasado, antes de las primeras normas jurídicas protectoras del trabajo".
>
> Alcalde, Justiniani Arturo.

De la misma forma, la *contratación de servicios profesionales* esta prevista en la legislación civil y es aplicable al convenio entre un cliente y un profesionista, que desempeña su actividad de manera libre para efectuar un trabajo especializado, normalmente bajo las condiciones que el propio profesionista establece.

Según la definición que ocupa el SAT para caracterizar a los *empleados de confianza*:

> "La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuándo tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Este tipo de contratos presenta inconsistencias y omisiones que crean incertidumbre laboral al no reconocer la antigüedad, el pago de prestaciones a los que tienen derecho como tiempo extraordinario, bono de compensación e incentivos de desempeño, vacaciones, y todas las prestaciones que se reconocen en el reglamento de trabajo para personal de confianza.

Ésta forma de *flexibilidad laboral*, indudablemente recaerá en una crisis estructural del mercado de trabajo, en donde se vive una transformación del trabajo que nos está confrontando de manera acelerada a una recomposición global del trabajo de la producción

cuyo efecto más nocivo radica en la inseguridad laboral, experimentada por los trabajadores en general, y las mujeres asalariadas, en particular (León: 2000: 38 citado por De la O y Guadarrama: 2006: 289).

Bajo las características señaladas, las actuarias fiscales/abogadas tributarias son contratadas bajo el régimen de servicios profesionales por honorarios, por una institución que debería de ser una institución seria y honesta, pues es a quien se le encomienda nuestro dinero "los impuestos nacionales"; pero no sólo es la institución SAT la que ésta contratando bajo estás condiciones a su personal, también en el Seguro Social, y la SEP, entre otras más; entonces estamos hablando que pareciera que el Estado mismo, empieza a tener falta de credibilidad y autenticidad en la impartición de las políticas, en general.

Esta forma contemporánea atípica que el Estado emplea se diferencia de las formas anteriores en razón que tiene el propósito explicito de disminuir o eliminar las protecciones que el derecho laboral otorga a los que se realizan conforme al patrón tradicional, abarca tanto a los países industrializados como a los que se encuentran en vías de desarrollo, en estos últimos está más extendido y su específica desprotección es más aguda (Pedro Galin citado por Martha Novick: 1987:103).

Específicamente, en el trabajo presentado, referente al SAT, se evidencia la violación sistemática a dichos derechos, en donde el gobierno infringe y viola la legislación laboral, bajo la aplicación de políticas oscuras, justificando las políticas sociales aplicadas en este momento en donde se hace innecesaria la argumentación de políticas que pasan a ser "opciones inevitables" (Juan José Castillo: 1999: 63) y por lo tanto indiscutibles ni con los trabajadores, ni con los sindicatos, ni con la sociedad generando restricciones a la libertad de la mayoría.

Estas políticas obscuras o de opciones inevitables generan una serie de problemas tanto sociales como familiares; en donde la mujer no tiene opciones para poder desarrollar su potencial mental y laboral.

Con el análisis que se ha realizado de la situación política, social del país desde los años 60's a la fecha y los pasos transitorios que ha sufrido la economía, las instituciones sociales y las condiciones de trabajo, más específicamente, se puede mirar hacia el futuro y predecir, lo que sigue, ya que tienen trazado un eje, y éste eje corresponde a la *precariedad laboral* con la que se encuentran generaciones de jóvenes, egresados y no, de las

universidades, conllevando consecuencias al núcleo familiar, que tal vez sea adverso a la condición del ser humano, pero particularmente a la mujer.

La pertinencia y relevancia de este tema, es necesario e imprescindible, se pretende dar a conocer a la sociedad en general, como son: organizaciones de mujeres, sindicatos, partidos políticos, estudiosos de otras disciplinas en ciencias sociales, trabajadores y público en general, la problemática que en México representa la flexibilidad de los derechos laborales, y grado tan elevado que tiene la impartición de políticas que no corresponden al común de la ciudadanía, la cuál está constituida por un esposo, unos hijos y una mujer trabajadora.

En el capitulo II, se explicara la técnica metodológica que se utilizo en éste trabajo de investigación, utilizando el análisis *cualitativo* que se interesa en conocer el sentido que los individuos atribuyen a sus actos y a su entorno, permitiéndonos captar y analizar los significados que estos atribuyen a sus relaciones sociales-laborales y familiares. Con el apoyo de la fenomenología que nos permitirá recoger las palabras y significados de las acciones de las mujeres que participan en la presente investigación, buscando la comprensión que narraran de sus vidas cotidianas, más que una explicación de los fenómenos sociales en los cuáles están inmersas cotidianamente.

CAPÍTULO II. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN, APROXIMACIONES METODOLÓGICAS Y PROCEDIMIENTO.

Introducción.

El hecho de trabajar en condiciones precarias va relacionado íntimamente con la incertidumbre de todas las circunstancias, en sus condiciones materiales e inmateriales de la vida.

En esté capítulo se explicará la metodología que se utilizó en el desarrollo de está investigación sociológica, se busca analizar el trabajo asalariado femenino, fundamento de relaciones atípicas y objeto principal de flexibilidad laboral en la administración publica federal y las posibles implicaciones que conlleva la inserción de la mujer en el trabajo asalariado con respecto a la familia.

Está perspectiva es analizada desde la propia mujer trabajadora, ya que ellas son las que atribuyen los significados a sus relaciones sociales y familiares, mediante la entrevista a profundidad, basada en preguntas y respuestas. Ésta es una herramienta metodológica de la fenomenología, que favorece la comprensión más que la explicación como el tipo de conocimiento producido.

Se expondrán los objetivos tanto generales como específicos de está investigación, así como las preguntas de investigación que serán tratadas cualitativamente, permitiendo recoger palabras y significados de las mujeres trabajadoras del SAT. En éste ejercicio la investigadora se convertirá en una narradora y la sociedad en un gran teatro, esto apoyado por la teoría fenomenológica y las diversas técnicas de investigación, que se explicarán en el presente capítulo.

De la misma forma, la entrevista sirve para argumentar las hipótesis, tomando como escenario el SAT; así, las actoras narran sus propias experiencias de vida, guiadas por una guía previamente formulada, para poder así comprender la vida de las propias actoras, conocer lo que sienten y piensan tanto de su trabajo asalariado como de su familia, sus hijos y su esposo, abriendo un abanico de respuestas a las preguntas en torno a está temática.

2.1 ¿POR QUÉ UNA APROXIMACIÓN METODOLÓGICA CUALITATIVA?

La propuesta metodológica que se utilizó para descubrir cuál es la forma en que trabajan las mujeres que están contratadas bajo el régimen de honorarios en la empresa

SAT, y los efectos que éste tipo de trabajo conlleva en la vida familiar; fue el análisis cualitativo desde una perspectiva fenomenológica , que permitió no descontextualizar el fenómeno mismo del tipo de relación existente entre la mujer trabajadora con su entorno laboral (compañeros y jefes), así como con su familia, (hijos, esposo y familiares). Igualmente la concepción que está tiene de su trabajo remunerado, facilitando explorar las experiencias de las mujeres en su vida cotidiana y comprender así su propia perspectiva.

El objetivo de utilizar la técnica cualitativa, es captar el sentido y el significado de una realidad determinada a partir del punto de vista del sujeto a conocer y derivado de sus propias experiencias subjetivas. Creemos que, las aproximaciones metodológicas cualitativas son la más adecuada en esta investigación por su potencialidad interpretativa (Ruiz, José: 1996: 23).

Como lo menciona Castro, Roberto (:1999,c 1996:64), el análisis cualitativo se interesa por analizar el sentido que los individuos atribuyen a sus actos y a su entorno, privilegiando de ésta forma el estudio interpretativo de la subjetividad de los individuos, refiriéndose al significado que la realidad tiene para los individuos y la manera en que estos significados se vinculan con sus conductas, utilizando categorías que son como estereotipos o clisés que nos permiten aprehender las particularidades de la situación bajo estudio, al mismo tiempo que nos facilita continuar con las siguientes etapas de nuestra investigación.

Es por ello que la metodología cualitativa resulta útil en el desarrollo de ésta investigación, dado que permite conocer cómo laboran estás mujeres, cómo se organizan en el desempeño de sus actividades remuneradas y domésticas, cómo se vinculan con los compañeros de trabajo y con sus jefes, cómo es la movilidad laboral y el tipo de riesgos laborales que padecen ó no, en el desempeño de sus actividades cotidianas. De la misma forma se comprenderá cómo se van a relacionar con su familia, su pareja y sus hijos, así como los efectos que conlleva el que la mujer desempeñe una *doble jornada laboral flexible*, permitiendo captar y analizar los significados que éstas mujeres atribuyen a sus relaciones sociales y familiares.

Por ultimo, en ésta investigación se pretende analizar la problemática basada en datos cualitativos, a partir de entrevistas en profundidad, sobre pequeñas muestras de carácter no probabilístico (5 entrevistas) y sin representación estadística. Los resultados presentados aquí, no son generalizables más allá de los casos analizados, pero que son cruciales para especificar o cuestionar generalizaciones existentes en el trabajo que las

mujeres realizan, específicamente en el SAT (sector gubernamental) y las implicaciones que conllevan a la atención en la familia de éstas.

2.2. LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

Las preguntas que se llevan acabo en está investigación son producto de las teorías consultadas que analizan y estudian este tipo de fenómenos sociales, y mediante un análisis exhaustivo, se logra enfocar hacia un eje temático, que sirve para conocer a los actores sociales, así como las vivencias, dando respuestas a los objetivos generales y específicos, de la misma forma se encuentran los hallazgos que toda investigación de campo conlleva.

De forma muy general, a continuación se presentaran las preguntas de investigación, pero en el anexo 2 se muestran todas y cada una de las preguntas que se llevaron acabo en la entrevista, separándolas por ejes temáticos como son: La organización del trabajo y descripción del mismo, las relaciones laborales, estructura organizativa del SAT, significados del trabajo, trabajo y vida familiar, división familiar del trabajo, arreglos y conflictos familiares y percepción familiar. Ejes temáticos que nos mostrarán la realizada laboral y las relaciones familiares que la mujer trabajadora va a experimentar en su vida cotidiana.

¿Quienes son las actuarias fiscales y las abogadas tributarias del SAT?

¿Cómo es la vida de estas que trabajan como actuarios fiscales/abogadas tributarias en el SAT, desde el punto de vista laboral?

¿Bajo que condiciones se relacionan estas mujeres trabajadoras dentro de su entorno laboral?

¿Qué relación tiene con sus compañeros de trabajo?

¿Cómo se relaciona con su jefe inmediato?

¿Cuáles son los riesgos del trabajo al que se expone la mujer trabajadora?

La institución SAT ¿Asume los riesgos laborales?

¿Cómo afecta el trabajo en su situación familiar?

¿Cómo es el proceso de movilidad laboral?

¿Cómo son asumidos los roles sociales por parte de la mujer trabajadora?

¿Cómo es la vida de las mujeres que trabajan como actuarios fiscales/abogadas tributarias en el SAT, desde el punto de vista familiar?

¿El trabajo remunerado es causa de desintegración familiar o mejoramiento de la familia?

¿Cómo es la relación con sus hijos y su conyugue?

¿Los roles sociales al interior familiar son aceptados o desechados?

¿Cómo es distribuido el trabajo doméstico?

¿Existen arreglos familiares o imposiciones en la división de tareas por parte de los miembros familiares?

¿La ayuda en los quehaceres domésticos siempre han sido los mismos, por parte de su familia?

¿Cuál es la perspectiva de vida de las mujeres trabajadoras en el SAT?

De forma muy general, estas preguntas nos abren un abanico hacia lo que se presentará como resultado en este trabajo de investigación.

2.2.1. OBJETIVO GENERAL.

El presente trabajo tiene por objeto conocer la forma en que trabajan las mujeres que están contratadas bajo el régimen de honorarios en la empresa SAT bajo el esquema de flexibilidad laboral. Así mismo conocer los efectos de las mujeres trabajadoras en la vida familiar.

2.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

En la perspectiva que aquí se desarrolla se insistirá solamente en el trabajo asalariado femenino, fundamento de relaciones sociales atípicas y objeto principal de flexibilidad laboral en la administración pública federal.

Se supone que la inserción económica de la mujer trabajadora, en este tipo de relaciones, trae consigo cambios en la estructura familiar, por eso es importante saber cómo afecta está inserción laboral de la mujer, en la familia. Suponemos que el hecho de *trabajar en condiciones precarias* está íntimamente relacionado con la *incertidumbre* experimentada en todas las circunstancias, que prevalecen en su vida laboral y familiar.

De la precariedad laboral, se desprenden a mi parecer, dos situaciones que van a afectar la vida de una mujer trabajadora. Por un lado, la exclusión que las mujeres trabajadores experimentan al realizar un trabajo flexible y carente de seguridad social, en donde éstas se encuentran involuntariamente maceradas. Y por otro lado, el efecto que conlleva está forma de trabajo precario, con respecto a la vida familiar de las mujeres.

En estas condiciones la vida de la mujer se reduce al simple trabajo, como diría Karl Marx: (1993: 168 citado por George Ritzer), en cuya realización el individuo no se siente feliz, por el contrario se siente infeliz, ajeno a su trabajo o a su vida autentica, no desarrolla libremente su energía mental y física, "mortificando su cuerpo y arruinando su mente".

La conciencia que tienen las mujeres trabajadoras sobre la forma precaria en que laboran dan muestra de las siguientes características: de forma sistemática, enajenante, con jornadas laborales excesivas, pensando sólo en el bienestar de su familia que le proporciona por la remuneración a sus actividades económicas-laborales, conllevando con esto, que en muchas ocasiones no exista el tiempo para ellas y no piensen en ellas mismas, ni en sus capacidades, convirtiéndolas en una masa de trabajadoras alienadas. Este hecho

es producto de las mismas políticas reguladores del trabajo y los cambios dados al interior de las instituciones, en donde las exigencias del capitalismo traen consigo cambios tanto en lo laboral como en lo familiar.

Por estas razones es importante conocer la evaluación que hace la mujer trabajadora de su propio trabajo, así como la perspectiva de vida que se plantea en el futuro.

2.3. APROXIMACIONES METODOLÓGICAS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

La propuesta metodológica que se utilizo en está investigación es el análisis cualitativo desde un enfoque fenomenológico, permitiendo recoger palabras y significados de las acciones de las mujeres que participaron en la presente investigación.

Se realizó un estudio empírico, empleando el método cualitativo de investigación de a cuerdo al modelo de análisis propuesto por Hernández Sampieri Roberto (1991:286). A partir de este modelo, se elaboró un diseño que contiene los siguientes aspectos: Planteamiento del problema, objetivo general y objetivos secundarios, justificación de la investigación, la elaboración de un marco conceptual, las preguntas de investigación y la hipótesis, el muestreo, el manejo de datos donde se incluye la recolección, trascripción literaria, y limpia de la información, de los grandes temas se organiza y se sacan sub temas que se van a codificar, se realiza un índice de códigos y luego un índice de códigos homologado, se enlistan los códigos descriptivos y las categorías y se realizan las categorías para hacer la comparación con el modelo teórico, la presentación de los datos y las conclusiones.

2.3.1. EL MÉTODO CUALITATIVO.

El método cualitativo; imagina al científico social como un gran narrador que forma parte de su propia narración, y a la sociedad la ve como un gran teatro, en el que el método se reduce a acciones como son: la observación partieipante, las preguntas, el análisis cara-a-cara, el análisis de textos, el análisis de entrevistas en profundidad, el análisis convencional, etc. (Denzin, 1970 citado por Castro Roberto: 1999, c 1996:66). El escuchar, el registro de las observaciones en forma escrita y el análisis sistemático de la información es una característica fundamental de los métodos cualitativos.

El nivel de análisis de la realidad es micro-social ya que cada individuo es diferente y percibe la realidad de forma propia. Se analiza el objeto de estudio cara a cara, a los individuos concretos los cuáles tienen conceptos sensibilizados propios, que le van a asignar significados distintos a la realidad, en donde el sociólogo va a tener "direcciones en las cuáles mirar" (Blumer 1969 citado por Castro Roberto: 1999, c 1996:65) de tal manera que las particularidades interpretativas de los procesos sociales puedan ser aprehendidas.

De ésta forma se favorecerá la comprensión más que la explicación, como el tipo de conocimiento producido.

La perspectiva interpretativa opta por desarrollar el conocimiento en forma inductiva, las inducciones deben llevarse a cabo a partir de observaciones específicas de individuos concretos y de sus interacciones (Glaser y Strauss, 1967 citado por Castro Roberto: 1999, c 1996:65.).

Por último, el sociólogo debe registrar sus observaciones en forma escrita y luego realizar un análisis sistemático de la información (Roberto Castro: 1999, c 1996:67).

2.3.2. LA TEORÍA FENOMENOLÓGICA.

Existen diferentes corrientes teóricas que tienen al análisis cualitativo como su método de investigación, de entre los cuáles se encuentra la fenomenología. Esta teoría tiene como interés, principal definir los significados construidos socialmente, mediante la elaboración de categorías que permitan observar el fenómeno bajo estudio a través de preguntas y respuestas que buscan descubrir problemas relevantes y significados que ocurren en ese momento.

Desde esta perspectiva, el sociólogo crea conceptos sensibilizadores que son los que nos permiten aprehender las particularidades de la situación bajo estudio, al mismo tiempo le facilita continuar con las siguientes etapas de la investigación. Las observaciones que resultan de su trabajo de investigación, se transforman en textos, a partir de los cuáles el análisis cualitativo se realiza mediante transcripciones de entrevistas (Castro Roberto: 1999, c 1996: 68).

La sociología se vale de distintos recursos metodológicos para comprender la relación de los individuos con el sistema social, de está forma se toma dicho modelo metodológico, como lo menciona el autor Gil citado por: Gutiérrez, Guillen, y Valladares: 2006: 292, en el libro de: Ángel F. Nebbia y Martin Mora, *el método fenomenológico* "es la investigación sistemática de la subjetividad", hace énfasis sobre lo individual y en la experiencia subjetiva de investigación, explorando el significado del ser humano, partiendo de esto, el investigador intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas, describiendo, comprendiendo e interpretando.

El método cualitativo desde el enfoque de la teoría fenomenológica, nos permite acercarnos y abordar a las mujeres para conocer el significado específico que ellas como actores sociales, adjudican a su experiencia cuándo actúan, ya que este significado es la manera en cómo miran sus vivencias y las hacen significativas, resultado de las experiencias de la vida cotidiana.

2.3.3. LA ENTREVISTA.

La técnica que permitió llevar a cabo éste planteamiento metodológico fue la entrevista individual a profundidad, la cuál permitió el acercamiento al mundo simbólico de las mujeres entrevistadas para tratar de comprenderlo, recuperando el relato de un suceso contado a partir del punto de vista de quién lo experimenta, creando una situación social y un contexto en el que se elabora el relato (Taylor & Bodgan, citados por Ruiz: 1996: 165).

De esta manera fue posible establecer el vínculo necesario para que las mujeres expresaran su forma de sentir y percibir el tema de la precariedad laboral y los efectos que conlleva en la vida familiar de las mismas mujeres. Así fue posible profundizar sobre los temas, las dimensiones y el sentir de las entrevistadas de primera mano que sirviera de sustento para la argumentación.

A través de este tipo de entrevista las mujeres hicieron una narración de su vida, tanto laboral como familiar, con énfasis en las actividades desarrolladas por estás durante su jornada remunerada, los tipos de relaciones que tiene con sus pares, con sus jefes inmediatos, la percepción que tiene la mujer sobre el trabajo remunerado desempeñado, los conflictos laborales que tienen y la percepción de no tener seguridad social.

Así mismo narraron las jornada doméstica, la vida familiar y la división del trabajo familiar, incluyendo los conflictos y los arreglos familiares, las estrategias que se van desarrollando al interior de la familia, conociendo y plasmando sus percepciones, sentimientos y emociones.

2.3.3.1. Escenario de la investigación:

El escenario de investigación es la empresa denominada SAT (Servicio de Administración Tributaria) la cual es un órgano desconcentrado de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

Los sujetos de investigación fueron mujeres que laboran en la Unidad de Administración Local de Recaudación (ALR), de Naucalpan, con sede en Tlalnepantla de Baz, estado de México. Son mujeres que llevan más de 3 años laborando en esta dependencia con los cargos de: *actuarias fiscales y abogadas tributarias.*

2.3.3.2. Selección de las participantes.

La selección de los participantes se realizó, por conocimiento propio, es decir, guiada por cuenta propia ya que laboré en dicha empresa del año 2002 al 2007 como actuario fiscal, conociendo distintos aspectos referidos a la organización laboral y familiar

del trabajo descrito ya que mi propia experiencia es fuente primordial de conocimiento, *por ende trato de separar mi propia experiencia, de las interpretaciones dadas por mujeres entrevistadas.*

El punto de partida de esta investigación fue un cuestionario de datos socio demográficos, aplicado a las entrevistadas, que me sirvió para conocer mejor a las entrevistadas, ya que hay mujeres que laboran en la misma institución pero son solteras y menores de 25 años ó mujeres que tienen hijos pero no esposos, ó mujeres que trabajan en otras áreas dentro de las oficinas ó las que han tenido más de dos trabajos, y por lo tanto, no podrían ser objeto de análisis; de ahí que:

Se buscaron mujeres que fueran homogéneas entre sí, es decir, mujeres casadas, con hijos menores de 12 años, en donde las mujeres entrevistadas tienen un promedio de edad de 25 y 35 años, que son profesionistas o por lo menos cuentan con una carrera trunca, que tengan dependientes económicos, y que el trabajo del SAT sea por lo menos su segundo empleo, con estas características sólo se analiza una muestra pequeña de 5 mujeres, por ser un estudio exploratorio, en donde no manifiesto la propia experiencia, únicamente la de las entrevistadas y lo hago a profundidad.

El trabajo desempeñado tanto, por las actuarías fiscales como por las abogadas tributarias es en la calle, realizando la misma actividad laboral. La diferencia entre ambas radica: en que las abogadas tributarias son Lic. en derecho y el departamento al que pertenecen es al de cobranza, las cuáles se encargaran de notificar los créditos y de embargar en caso de que los contribuyentes no paguen. Por el otro lado, las actuarías fiscales son Lic. en cualquiera de las otras profesiones las cuáles se encargan de notificar cualquier acto administrativo que el SAT emita para los contribuyentes; ambas personalidades jurídicas pertenecen al departamento de R.F.C.; y de igual manera, ambos departamentos pertenecen al de recaudación.

Es importante hacer la aclaración, de las cinco mujeres entrevistadas, dos tienen una coordinadora, que son las actuarias fiscales que laboran en el departamento de R.F.C., otras dos tienen un coordinador que laboran como abogadas tributarias, y la última entrevistada tiene una coordinadora que labora en el departamento de control de obligaciones.

2.3.3.3. Contexto Local.

Las entrevistas se llevaron a cabo en diferentes lugares, una de ellas se realiza en la casa de la entrevistada, dos más en un restaurante de comida rápida (KFC) y las otras dos en un jardín. Se tomó en cuenta el lugar y el horario que las mujeres decidieron y

consideraron pertinentes para hablar con mayor tranquilidad. Las sesiones variaron en tiempo promedio de 2 horas y media, por cada entrevista, existiendo una variación que dependerá de la información proporcionada por las entrevistadas.

2.4. TRATAMIENTO DE LOS DATOS.

Una vez que se eligieron a las participantes, y se les localizo en el día y hora citada por ellas mismas, se les presentó una hoja de datos socio demográfico, véase anexo 1, explicándoles que los datos serán confidenciales y que servirán para explicar su vida cotidiana, que como ya se explicó, sirvió para conocer mejor a las entrevistadas.

Posteriormente se les aplicó dicho instrumento metodológico, (véase anexo 1-1), de lo cuál se derivan los datos que se presentan en el anexo 1-2.

Las entrevistas realizadas a las actuarias fiscales y abogadas tributarias se realizaron a partir de una guía. Ésta guía se probo con una informante realizando una entrevista piloto que me ayudó a abordar temas referentes a la precariedad laboral femenina y las implicaciones en la vida familiar. A partir de esta prueba se hicieron las adecuaciones pertinentes a la guía de entrevista para poder obtener una mejor y mayor información que me ayuda a la investigación, la cuál fue aplicada. (Véase anexo 2).

De acuerdo a nuestro enfoque metodológico, consideramos que la guía de entrevista no es un protocolo estructurado, no es tampoco un cuestionario, es simplemente una guía, en la que el sociólogo, se apoya para orientar la conversación, con sus informantes, hacia el territorio temático y las prioridades de unos temas sobre otros. El sociólogo deberá de tener un conocimiento claro de la temática a tratar, para qué, en la aplicación de la entrevista, y con el conocimiento bastante amplio, sea capaz de abordar todos los temas de la investigación y tenga la capacidad y sensibilidad del cómo abordará los temas a tratar. El entrevistador tendrá que estar atento también a los posibles temas que irán surgiendo a través de la entrevista, los cuáles no fueron considerados, pero que son de importancia para la investigación, por lo tanto, el entrevistador no se limitará al guion de entrevista únicamente.

Posteriormente al concluir con la entrevista, el investigador deberá agradecer la participación, y enseguida analizar los datos, dándoles un tratamiento especial, para que la subjetividad del investigador, no intervenga.

Es importante hacer una descripción sobre los objetivos, políticas y argumentos legales que el SAT empleara, mismos que se estudiaran en el *capítulo III*, en donde se analiza de forma rápida, la estructura de la organización, los papeles que deben desempeñar formalmente las actuarios fiscales/abogadas tributarias, así como los jefes de

unidad/los coordinadores y los sub administradores, los trabajo que cada uno va desarrollar dentro de la compleja unidad de recaudación. Y algunos conceptos en materia de recaudación que servirán para entender el funcionamiento de dichas actividades laborales.

Sin perder de vista que los objetivos de la institución en estudio, son de *legalidad, credibilidad, confianza y honradez*, objetivos que serán transgredidos por el mismo aparato interno de la institución, mismos que afectaran la vida laboral de los empleados de forma general, pero muy en particular de las mujeres trabajadoras; evidenciando las violaciones sistemáticas, a los ordenamientos legales en los que incurre el SAT que conllevan a *la precariedad laboral* de las mujeres trabajadoras al servicio del estado.

CAPÍTULO III. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL ESTADO DE MÉXICO, ACTUARIOS FISCALES/ABOGADOS TRIBUTARIOS DEL SAT.

Introducción.

El presente capítulo, tiene como propósito describir a la institución gubernamental *Servicio de Administración Tributaria (SAT),* los objetivos de ésta empresa gubernamental. Conociendo las Administraciones Locales de Recaudación (ALR), y la sede o matriz en el Estado de México, por ser el escenario en el cuál los actuarios/abogados tributarios laboran. Radicando su importancia en la recaudación de impuestos, hecho fundamental para la vida económica y social del país.

De acuerdo a los manuales de procedimientos internos del SAT en materia de recaudación, verificación y embargo, se mostrará de manera muy general los procedimientos jurídicos, que regulan el trabajo de los actuarios/abogados dentro del SAT, desde el ordenamiento legal, hasta la parte operativa de la misma institución, pasando por el Código Fiscal de la Federación (CFF), el Diario Oficial de la Federación y el ordenamiento interno de la misma institución. Mi objetivo no es redactar y explicarlo con detalle, únicamente conocer ¿el porqué?, ¿el cuándo?, ¿en dónde? y el ¿para qué?, se lleva a cabo el trabajo de los actuarios fiscales/abogados tributarios, satisfaciendo un vínculo de trabajo en torno a toda una estructura tan compleja, en específico en la parte que corresponde al departamento de recaudación fiscal en materia del Registro Federal de Contribuyentes (R. F. C.) y cobranza.

Es importante conocer la complejidad de la estructura formal de dicha organización, pues ha sufrido cambios desde la relación entre capital y el trabajo en sus múltiples dimensiones y transformaciones, referidas a la organización de la empresa, específicamente en la regulación de las operaciones del trabajo, que se han ido gestando bajo nuevas condiciones, *de flexibilidad*, impuestas por el mismo sistema capitalista. Hecho que modifica de la misma forma la interacción que va a tener con su personal en general, pero de forma muy específica, *el trabajo que desarrollan las mujeres*, por ser los sujetos más vulnerables, conllevando cambios, que al mismo tiempo trastocaran a sus familias y con ello a toda la sociedad en su conjunto.

Para efectos de está investigación se deberán conocer algunos conceptos jurídicos y legales, como son: el acto administrativo, la notificación, la verificación, el embargo, y los

ordenamientos legales que son utilizados por los empleados públicos para que desarrollen de sus actividades cotidianas.

Es importante analizar cuáles son las actividades que formalmente deben desarrollar los actuarios fiscales/abogados tributarios dentro de la institución SAT, actividades que se resumirán en el cuadro 1 acercándonos a la comprensión de la difícil tarea de dichos empleados/as, los que tienen que satisfacer las necesidades de la administración pública.

Se evidencia la falta de regulación del trabajo desarrollado por los servidores públicos, así mismo se conocerán como se ejercen toda una gama de aspectos discrecionales, desempeñados por los jefes en turno, conllevando a trastocar intereses dentro de los mismos grupos de trabajo, temáticas que se irán desarrollando a lo largo de éste trabajo de investigación.

Debe dejarse en claro que en ésta investigación, se hace referencia de manera particular al trabajo asalariado femenino, regulado por el contrato de trabajo por honorarios y/o personal de confianza, siendo éstas nuevas formas *flexibles* de relaciones laborales que se asocian con la *precariedad* de género y los riesgos y oportunidades de las mujeres trabajadoras que experimentan dentro de las instituciones públicas mexicanas. Este hecho no quiere decir que las condiciones de trabajo existentes en el México actual y sobre todo en el sector gubernamental excluyan al trabajo masculino.

Las funciones que se describirán a continuación son actividades tanto de hombres como de mujeres que laboran dentro de la institución, siendo importante, pues estos servidores públicos son la imagen de hacienda ante la ciudadanía, llevando actos administrativos a los contribuyentes que origina una interrelación cara a cara, es decir, actuario/abogado vs contribuyente. Los servidores serán un vínculo muy importante, a través de los cuáles se darán a conocer a los ciudadanos, las obligaciones y derechos que tienen en materia fiscal.

Situación que conlleva a una serie de problemáticas tanto al interior (en la oficina) como al exterior (en el campo), que darán cuenta de las *condiciones precarias y de flexibilidad en que los actores sociales*, específicamente el servidor público, tiene que vivir/sufrir en la realización de sus actividades cotidianas.

3.1. ¿QUE ES EL SAT?

La empresa analizada denominada SAT (Servicio de Administración Tributaria) es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público creada en el año 1996; con el objetivo de recaudar las contribuciones federales, sean: personas físicas (contribuyentes) y personas morales (empresas).

3.1.1. OBJETIVOS DEL SAT.

En el Artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se contiene que el Supremo Poder de la Federación, para su ejercicio, se divide en Legislativo, Administrativo y Judicial, sin que puedan reunirse dos ó más de ellos en una sola persona.

Las funciones de dichos poderes, atendiendo a la connotación literal de la palabra, se traduce, primordialmente, en la función legislativa (Creación de leyes), función administrativa (vinculación directa entre Estado y gobierno, mediante la aplicación y ejecución de las leyes), y el de la impartición de justicia (dirigir controversias entre dos partes).

Considero pertinente hacer esta precisión toda vez que los temas que habrán de exponerse en materia de notificación de actos administrativos son una materia que encajan dentro de la actividad del Poder Ejecutivo, que corresponde a la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, por conducto del Servicio de Administración Tributaria, a quien corresponde emitir y llevar a cabo este tipo de actos.

Así, el objetivo del SAT, es vigilar que dichas personas: físicas y morales, contribuyan proporcional y equitativamente al gasto público; fiscalizar a los contribuyentes, para que cumplan con las disposiciones tributarias y aduaneras; facilitar e incentivar el cumplimiento voluntario, así mismo generar y proporcionar la información necesaria para el diseño y la evaluación de la política tributaria.

3.1.2. ¿QUÉ ES UNA ALR? Y LA SEDE EN EL ESTADO DE MÉXICO.

En la creación de este órgano descentralizado de la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico (SHCP), en el estado de México, se generan cinco unidades de

Administraciones Locales de Recaudación (ALR), ubicadas en el Estado de México que corresponden a: Tlalnepantla, Naucalpan, Nezahualcoyotl, Cuautitlan Izcalli, y Ecatepec, de ahí que la sede o matriz para todo el estado de México es la Administración Local de Recaudación de Tlalnepantla.

Cada una de las ALR, cuenta al interior con sus municipios respectivos y colonias de las cuáles se extrae la base de contribuyentes a fiscalizar; así mismo cada una de estas oficinas del SAT cuenta con sus respectivos departamentos, los cuáles están conectados en forma electrónica, mediante un sistema denominado Clave de Identificación Electrónica Confidencial (CIEC) ó base de datos de los contribuyentes que están inscritos al Registro Federal de Contribuyentes (DARIO), así como vía telefónica.

El sistema CIEC ó DARIO son las base de datos con las que cuenta hacienda, las cuales están conformada por los contribuyentes (sean personas físicas o morales) y las actividades económicas que cada uno de éstos ha manifestado realizar. Este sistema se va retroalimentando conforme a los cambios, y movimientos que los mismos contribuyentes manifiestan. El objetivo primordial de los actuarios/abogados es constatar que dichos cambios que han sido manifestados sean verídicos; para que de esa manera exista una contribución económica equitativa y formal; por parte de los contribuyentes hacia el egreso nacional.

3.2. MARCO JURIDICO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE NOTIFICACIÓN Y EJECUCIÓN.

De forma resumida se mostrarán los elementos legales que el SAT utiliza para la recaudación de los impuestos en donde la labor de los actuarios/abogados es de vital importancia para tener una base de contribuyentes actualizada, así como de llevar las notificaciones conforme a las políticas de recaudación que se mostrarán en éste capítulo.

Cabe señalar que tanto las políticas tributarias, el proyecto de desarrollo tributario y la forma de trabajo de cada una de las ALR a nivel interno es un mismo procedimiento tanto legal como laboral.

3.2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En la pirámide que constituye la estructura de normas jurídicas de nuestro derecho positivo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la que ocupa el

primer lugar, consecuentemente, a ella deberán ajustarse todas las demás disposiciones legales que se emitan. Así lo establece textualmente el Artículo 133 como a continuación se transcribe:

> "ARTICULO 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión".

De aquí, que todo acto que se realice por algún órgano del Estado debe observar las disposiciones y formalidades legales que en ella se contienen.

De la misma forma, las autoridades administrativas no están de ninguna forma exentas de observar la legalidad de sus actos por lo que su actuar debe de llevarse a cabo con estricto apego a las disposiciones legales, partiendo del principio de que las autoridades únicamente pueden hacer lo que la ley les permita. En este sentido, se enunciará los dos principios constitucionales que los particulares usarán a su favor para impugnar un acto administrativo, los cuáles están considerados en nuestra carta magna como garantías individuales de legalidad y debido procedimiento.

En el segundo párrafo, el Artículo 14 constitucional expresa:

> "ARTICULO 14. . . Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. . . ".

Desde este punto de vista, los gobernados deben tener garantías, de que las autoridades, en la realización de sus quehaceres cotidianos, deben satisfacer los procedimientos establecidos en las leyes, cumpliendo con las formalidades que el mismo se contemple.

Es necesario hacer el análisis del Artículo 16 constitucional, pues este aspecto legal, es importante, en donde las autoridades sólo pueden y deben hacer lo que la ley les permite, de lo cuál se expresa así:

> "ARTICULO 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento. . .".

Los temas que se abordarán a continuación de forma general, son conceptualizados por el Código Fiscal de la federación como procedimientos administrativos, los cuáles están sujetos a ciertas formalidades y que serán considerados para el desarrollo de las actividades de los actuarios/abogados.

3.2.2. CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN.

En éste ordenamiento legal se regula específicamente el procedimiento de notificación que realizan las autoridades fiscales, en su título V denominado, "De los procedimientos Administrativos", en su Capítulo II, denominado "De las Notificaciones y garantías del interés Fiscal" (artículo 134 al 140) se contienen las disposiciones legales aplicables en materia de notificación. De la misma forma en su artículo 39, fracción I, II y III se contienen las disposiciones legales en materia de embargos.

No se harán mayores precisiones sobre estos apartados, únicamente se hace mención con la finalidad de que se conozca el contexto legal que regula a las notificaciones y los embargos.

3.2.3. REGLAMENTO INTERIOR DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

Éste reglamento regula la forma en que se encuentra estructurado el órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito, denominado Servicio de Administración Tributaria (SAT), en él se contienen las unidades administrativas que le integran así como las facultades específicas que a cada una de ellas se les confiere. La Administración General de Recaudación es una unidad del SAT, y en el artículo 20 Fracción XXII de su reglamento interior publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de marzo del 2001 se le otorga la facultad siguiente:

> "ARTÍCULO 20 FRACCIÓN XXII.- Notificar sus actos, los que determinen créditos fiscales, citatorios, requerimientos, solicitud de informes y otros actos administrativos, que no sean competencia de otras unidades administrativas del Servicio de Administración Tributaria".

Facultad que le es conferida de conformidad con lo establecido en el artículo 22, fracción II a las Administraciones Locales de Recaudación, fundamento legal que debe involucrarse en los actos administrativos que se realicen en esta función, pues es el ordenamiento legal que da la acreditación y la facultad de actuación en esta materia.

El análisis que se hace en este trabajo, va enfocado a la participación que tienen los actuarios fiscales (personas dedicadas a verificación de datos, notificadores de documentación en general) de la misma forma a los abogados tributarios (personas que realizan la tarea de cobro y embargo) dentro de la ALR de Tlalnepantla de Baz.

3.3. ¿QUÉ ES EL ACTO ADMINISTRATIVO?

El acto administrativo va vinculado con la notificación de forma estrecha, pues un acto administrativo se da a conocer a la persona que va dirigido, de lo contrario, no se lograría la finalidad de su emisión, es decir, no produciría los efectos jurídicos que busca.

El acto administrativo es el medio que utiliza el Estado en su función pública para manifestar su voluntad, la que se exterioriza materialmente a través de un documento. Debe tener la fuerza necesaria para que sea observado estrictamente. La ejecución se realizará de oficio por el órgano administrativo correspondiente.

> ". . . un acto administrativo es ejecutorio cuando la Administración Pública no necesita contar con el apoyo de las autoridades jurisdiccionales para proceder a ejecutar y exigir a los particulares aquellos que en el acto está mandado u ordenado".

A la par de la ejecutoriedad se encuentra la legitimidad del propio acto, es importante destacar, que los actos administrativos en materia fiscal gozan de la presunción de legalidad y validez, así lo establece el artículo 68 del Código Fiscal de la Federación. La administración pública actúa a través de servidores públicos y al no tener éstos un interés personal y directo en los actos que emiten es de considerarse que dicha actuación es la que realizan en concordancia con las facultades que expresamente les confiere la norma jurídica.

Todo acto administrativo estará compuesto de los siguientes elementos: a) Sujeto, b) Voluntad, c) Objeto, d) Forma, e) Motivo, f) Finalidad.

3.3.1. REQUISITOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO PREVISTOS EN EL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN.

El Artículo 38 de este ordenamiento legal establece que los actos administrativos a notificar deben tener por lo menos los siguientes requisitos:

a) Constar por escrito.

b) Señalar la autoridad que lo emite.

c) Estar fundado y motivado y expresamente la resolución, objeto o propósito de que se trate.

d) Ostentar la firma del funcionario competente y, en su caso, el nombre o nombres de las personas a las que vaya dirigida.

3.4. ¿QUÉ ES NOTIFICACIÓN?

La notificación de los actos administrativos, en materia fiscal, se regula en el Código Fiscal de la Federación. Desde su propia ubicación en la estructura de éste ordenamiento legal, se desprenden que se considera dentro de las normas jurídicas de procedimiento, consecuentemente, es valiosos referirse a la notificación como un procedimiento administrativo.

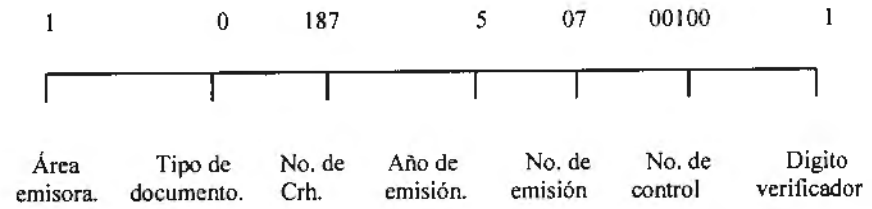
En el diccionario de derecho según De Pina Vara: (2003:249), el concepto de notificación se conceptualiza de la siguiente manera:

> "Acto mediante el cuál con las formalidades legales preestablecidas se hace saber una resolución a la persona a la que se reconoce como interesada en su conocimiento o se le requiere para que cumpla un acto procesal".

La notificación es un procedimiento administrativo que se traduce en un acto jurídico, que tiene por objeto dar a conocer a los interesados a quienes va dirigido, cualquier persona a que acredite tener un interés jurídico, el contenido una resolución administrativa.

Para llevar un control adecuado, de cada acto administrativo, el SAT asignará un número de control en cada documento emitido, mismo que servirá para ordenar y saber

cuáles son los tramites que se están generando para cada contribuyente y también sirve para saber que tipo de información la autoridad requiere; únicamente se mencionará que existen las notificaciones con números iníciales: diez, veinte, veintiuno, por ejemplo: *10*187507001001, de donde:



3.4.1. ¿QUIÉN ES EL NOTIFICADOR?

El notificador es una persona actuante en el procedimiento administrativo de notificación, el cuál realizará la función en el campo.

El artículo 20, fracción XXII del Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria, otorga a la Administración General de Recaudación la facultad de notificar sus actos, los que determinen créditos fiscales, citatorios, requerimientos, solicitud de informes y otros actos administrativos, que no sean competencia de otras unidades administrativas del Servicio de Administración Tributaria, facultad que ejerce a través de notificadores.

La figura del notificador se encuentra prevista en el artículo 137 del Código Fiscal y debe entenderse como aquella persona que está encomendada por la autoridad fiscal para llevar a cabo la diligencia de notificación.

De su correcta actuación dependerá la eficacia del acto administrativo por lo que es de suma importancia destacar la responsabilidad que recae en la persona del notificador.

Es la imagen de toda una institución que busca tener calidad en la función que realiza, por tal motivo todos los participantes adquieren el compromiso de llevar a cabo las diligencias con probidad y honradez.

Así mismo, es indispensable la supervisión que se realice en el actuar de los notificadores, por lo que cada unidad administrativa deberá tener un programa específico

en ésta materia, lo que permitirá tener convicción de que las actuaciones se realizan con estricto apego a las disposiciones fiscales.

3.4.2. FORMAS DE NOTIFICAR LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.

En el Artículo 134 del Código Fiscal de la Federación, se establecen distintas formas que pueden ser utilizadas por las autoridades fiscales y son:

a) Personalmente.
b) Por correo certificado.
c) Por correo ordinario.
d) Por estrados.
e) Por edictos y
f) Por instructivo.

Para los efectos de esta investigación, únicamente se explicara la notificación personal, siendo la actividad de los/as actuarios/abogados tributarios, realizando una síntesis del procedimiento que dichos trabajadores realizan.

De conformidad con lo dispuesto en la fracción I del Artículo 134 del Código, esta forma de notificación debe practicarse cuándo lo que se pretenda notificar tenga por objeto un citatorio, un requerimiento, solicitudes de informes o documentos y de actos administrativos que puedan ser recurridos.

1. El citatorio. Es el precepto legal que establece el procedimiento. Cuándo la notificación se efectué personalmente y el notificador no encuentre a quien deba notificar, le dejará citatorio para que espere a una hora fija del día hábil siguiente, siendo una formalidad que revisten el procedimiento administrativo de notificación, resultando indispensable, para fortalecer la función de notificación, tratar en forma independiente la circunstancia para la elaboración del citatorio. (Véase anexo 4).

El citatorio es el momento en que se inicia formalmente la notificación, es el primer documento que deberá levantar el notificador. Cuándo no se encuentre a la persona destinataria del acto administrativo, el notificador deberá señalar con toda precisión que el citatorio es para que se le entregue a la persona que va dirigido con el objeto de que lo espere a una hora fija del día hábil siguiente.

2. Lugar donde debe practicarse la diligencia de notificación personal. De ésta disposición se contiene dos lugares donde se puede practicar la notificación: El último domicilio que el interesado haya señalado para efectos del Registro Federal de Contribuyentes o el designado para recibir notificaciones. Es importante destacar que en el acto administrativo a notificar debe contener, en la parte donde se identifica a la persona que va dirigido, el domicilio donde debe de practicarse la notificación, siendo la responsabilidad de la autoridad emisora de insertar el domicilio donde habrá de efectuarse la diligencia de notificación, el notificador lo que tiene que hacer es constituirse en el domicilio en donde practicará la notificación.

3. Persona con la que debe entenderse la notificación. De acuerdo al Artículo 38 fracción IV del ordenamiento legal en donde se establece como un requisito de los actos administrativos el contener el nombre o los nombres de las personas a que van dirigidos, por lo que la persona a notificar será precisamente la que se busque para proceder a practicar la diligencia de notificación, siendo elementos importantes (el nombre y la dirección), toda vez que estos elementos dependerá en gran medida la correcta realización de la notificación, por lo que siempre se requerirá la presencia de la persona a la que va dirigida o a su representante legal.

4. Espera a hora fija y día hábil siguiente. Las horas para la realización de práctica de diligencias de las autoridades fiscales, se encuentran previstas en el artículo 13 del Código Fiscal de la Federación, el cuál dispone en su primer párrafo lo siguiente:

> "ARTICULO 13 PRIMER PARRAFO DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN.- La practica de diligencias por las autoridades fiscales deberán efectuarse los días y horas hábiles, que son las comprendidas entre las 7:30 y las 18:00 horas. Una diligencia de notificación iniciada en horas hábiles podrá concluirse en horas inhábiles sin afectar su validez. Tratándose de la verificación de bienes y de mercancías en transporte se considerarán hábiles todos los días y las 24 horas del día".

De aquí que los días inhábiles serán los días que no tienen las cualidades y condiciones necesarias para llevar a cabo un acto administrativos, pero con el oficio de habilitación que el SAT proporciona dentro de horas y días inhábiles, a los subordinados, estos tendrán todas las facultades legales para llevar a cabo dicha actividad (Véase anexo 5).

Es conveniente referirse a los días que el empleado labora, siendo días hábiles, con forme al Artículo 12 dispone:

"ARTICULO 12.- En los plazos fijados en días no se contarán los sábados, los domingos, ni el 1° de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo el 1° y 5 de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y el 25 de diciembre. Tampoco se contaran en dichos plazos los días en que se tengan vacaciones generales las autoridades fiscales federales, excepto cuando se trate de plazos para la presentación de declaraciones y pago de contribuciones, exclusivamente, en cuyos casos esos días se considerarán hábiles. No son vacaciones generales las que se otorguen en forma escalonada".

5. Efectos jurídicos de que la persona citada no espere al notificador. De acuerdo al Artículo 137 segundo párrafo del Código Fiscal de la Federación, el citatorio será siempre para la espera antes señalada y si la persona citada o su representante legal no espera, se practicará la diligencia con quien se encuentre en el domicilio o en su defecto con un vecino, solicitando una identificación para cerciorarse de su identidad.

6. La notificación con el interesado ó su representante legal. Cuándo el notificador se constituya en el domicilio donde debe notificarse y encuentre a la persona que busca, por así haberlo constatado con la identificación, procederá a notificar el acto administrativo, el notificador previamente se identificara y toda vez de haberse cerciorado de que es la persona que busca, iniciará el procedimiento administrativo de notificación de conformidad con lo previsto por el Artículo 135 del Código Fiscal de la Federación que dispone:

"Las notificaciones surtirán sus efectos el día hábil siguiente a aquél en que fueron hechas y al practicarlas deberá proporcionarse al interesado una copia del acto administrativo. Cuando la notificación la hagan directamente las autoridades fiscales, deberá señalarse la fecha en que ésta se efectué, recabando el nombre y la firma de la persona con quien se entiende la diligencia. Si ésta se niega a una u otra cosa, se hará constar en el acta de notificación".

Con forme a los procedimientos internos del SAT, en el acto administrativo se anotará los siguientes datos:

a) La fecha y hora en que se efectué.

b) Recabar el nombre y firmas de la persona con quien se entiende la diligencia, por medio de la identificación oficial (cartilla, pasaporte, credencial de elector, cédula profesional, licencia de conducir), en casos excepcionales se aceptara una distinta (credencial de la empresa o expedida por alguna otra institución privada).

c) Acta circunstanciada. Este es el documento donde se hacen constar como fue el desarrollo de la diligencia, se realiza con detalle pormenorizado los hechos ocurridos durante la diligencia, en ella se contiene la serie de pasos llevados a cabo por el notificador para lograr la notificación del acto, es un acto material cuyo efecto jurídico es el soportar, al igual que el citatorio documentalmente el actuar del notificador. Siendo el punto final de la actuación del notificador y de este dependerá el que el acto jurídico produzca plenamente los efectos legales que con su emisión se buscan, pues de lo contrario se pudiera impugnar.

d) Elementos importante que debe contener el acta circunstanciada. Al momento de practicarse la notificación deberá proporcionarse al interesado copia del acto administrativo, para otorgar seguridad jurídica al notificado, dicho acto administrativo deberá contener firma autógrafa del funcionario competente que lo emite, indicar el lugar, fecha, nombre de los participantes, objeto de la actuación y otras circunstancias relevantes, debiendo ser formulada, leída y firmada inmediatamente después de su actuación, por los declarantes, el notificador y los participantes que la persona interesada presento como testigos, para hacer constar su manifestación; por lo que el notificador debe cerciorarse de entregar el original del acto a la persona con la que entiende la diligencia.

Respecto de la notificación a las personas morales, se debe tener la certeza de la representación legal de la persona con quien se entiende la diligencia con el documento probatorio correspondiente (acta constitutiva ó poder notarial), así mismo para persona física, se debe acreditar la personalidad de la persona con quien se entiende la diligencia mediante (escritura pública).

Se anexa al presente trabajo de investigación, el formato que contienen los elementos que deben de circunstanciarse en el acta de notificación. (Véase anexo 6).

3.4.3. ¿QUÉ ES UN DOCUMENTO NO LOCALIZADO Y/O NO NOTIFICADO?

Los documentos *no localizados* son los que ya tienen un informe, realizado por alguno de los compañeros, el cuál ya buscó al contribuyente y al no localizarlo realiza el primer informe de no localizado.

En teoría, de acuerdo los manuales de procedimiento interno del SAT, a los informes de los contribuyentes no localizados, el coordinador debe de quitarles el informe y asignárselo a otro actuario/abogado, para que éste corrobore la primera información.

En la práctica, los actuarios/abogados ya saben cuáles son los contribuyentes que no se localizan realmente, los que se han buscado más de cinco veces con varios actos administrativos y no se logran localizar. Pero el mismo sistema de hacienda va a seguir generando documentación, para poder encontrarlos algún día.

De ahí que los coordinadores también saben cuáles son los contribuyentes que realmente no son localizados y les dejan el primer informe para que otro empleado le realice el segundo informe, prácticamente es una copia del primer informe, lo que va a realizar el segundo notificador.

Los documentos *no notificados* hace referencia a los contribuyentes buscados que sí se localizan en el domicilio y no hay persona alguna que pueda atender el acto administrativo; toda vez de haberle dejado citatorio y haber acudido a éste en hora y día establecido, el contribuyente no se presentó y no existe persona alguna para que pueda recibir el acto administrativo.

Después de haber buscado al contribuyente por tres veces en su domicilio y no haber obtenido respuesta al citatorio y de palabra con algunos vecinos, el documento se devolverá a la administración con su respectivo informe de no notificado con su respectivo informe de no localizado (véase anexo 7) y asentando en el acta de notificación lo ocurrido en el lugar.

3.5. ¿QUÉ ES UNA DE VERIFICACIÓN?

Es la comprobación y en su caso, la corrección de los datos proporcionados por los contribuyentes, generándose de forma automática al operar el sistema DARIO-RFC, cuando el contribuyente realiza:

Una inscripción.
Una reactivación.
Reanudación de actividades.
Reexpedición de la Cedula de Identificación Fiscal (CIF)
En su caso cuando se genera en el sistema de hacienda:
Una cancelación.
Una suspensión de actividades.
Un inicio de liquidación.
Un cambio de domicilio y,

Una reexpedición de CIF.

Estos tipos de verificaciones se podrán generar por la autoridad, con base en las necesidades de la propia Administración Local de Recaudación y serán los documentos que los notificadores/actuarios fiscales realizarán en el desempeño de sus actividades.

3.6. ¿QUÉ ES UN EMBARGO?

De a cuerdo al Diccionario Jurídico (1991:1249) en términos generales, el embargo puede ser definido como la afectación decretada por una autoridad competente sobre un bien o conjunto de bienes de propiedad privada, la cual tiene por objeto asegurar cautelarmente la eventual ejecución de una pretensión de condena que se plantea en juicio (embargo preventivo, provisional o cautelar), ó bien satisfacer directamente una pretensión ejecutiva (embargo definitivo, ejecutivo ó apremiativo).

Para los efectos de esta investigación únicamente se expondrá el embargo precautorios y el embargo ejecutivo, siendo la actividad concreta que los abogados tributarios realizan dentro del SAT, conforme al Artículo 89 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con fundamento en los Artículos 39 fracción I, II y III del Código Fiscal de la Federación y el 31 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Las actividades de los abogados es primero llevar la notificación mediante un embargo precautorio siendo el embargo de bienes o la negociación, cuándo el contribuyente haya omitido presentar declaraciones en los últimos tres ejercicios o cuando no atienda tres requerimientos de la autoridad en términos de imposición de multas o cuándo no se atienda un requerimiento.

En dado caso que el contribuyente no haya efectuado sus pagos (declaraciones ó multas) se llevará a cabo el embargo ejecutivo, en donde el abogado tributario realizara los procedimientos por medio del cuál, el SAT pone bajo su autoridad bienes de una persona, sea física o moral, para proteger los intereses públicos.

3.7. PROCEDIMIENTO DE OPERACIÓN INTERNA DEL SAT (véase anexo 3).

En el anexo 3 se presentan de forma detallada, las actividades que se llevan acabo dentro del departamento de R.F.C. y cobranza, desde la emisión de los documentos, hasta la recepción de éstos por los actuario/abogados, observando de forma muy general las

actividades que desarrollan el sub-administrador de registro y control, los jefes de unidad y los actuarios/abogados.

En el cuadro 1, se resumen las actividades narradas por las entrevistadas actuarios/abogados, por ser el interés de este trabajo de investigación; basado en el anexo 3 que formalmente inicia cuándo el coordinador le asigna las cargas de trabajo, y termina en donde recibe nuevamente cargas de trabajo. (Véase anexo 3).

Cuadro 1

DINÁMICA FORMAL DESARROLLADA POR EL ACTUARIO/ABOGADO.	PRÁCTICA REAL	PUNTOS DE CONFLICTO
*El jefe de la unidad, además de controlar la obtención de los reportes de productividad de los subordinados, deberá supervisar la asignación de las cargas de trabajo y la calidad de los resultados de los documentos trabajados.	*En ocasiones los actuarios/abogados deberán checar facturas, engrapar los documentos, ordenarlas por zonas, y auto-asignarse.	El actuario/abogado muchas veces no esta conforme con las actividades que los jefes de unidad les hacer realizar, pues son actividades que no les corresponde.
*La asignación de las cargas de trabajo se realizaran por sorteo o conforme al subsistema de notificación, verificación. *Los actuarios/abogados reciben y revisan los documentos, en caso de que los documentos sean factibles de trabajar, se planea una ruta de trabajo, ordenando los documentos. *El servidor público antes de presentarse en el domicilio del contribuyente, anota sus datos de identificación. *Asiste al domicilio del contribuyente, empezando a llenar los espacios correspondientes, asegurándose de ser localizado o no localizado. *Toda vez de haber realizado la investigación con vecinos y demás personas, se anexa al documento un formato de No localizado (Ver anexo 7), en donde se van a explicar las causas de la no localización y se dibuja el croquis de la ubicación del domicilio, anotando características físicas del inmueble así como las características físicas de los informantes. *En caso de ser localizado y se encuentra al contribuyente, se le deja el documento con una identificación oficial. *En su caso, cuándo no se encuentre el contribuyente o representante legal se deja un citatorio indicando a la hora que se le visitara al siguiente día hábil, para hacerle	*Este subsistema no es llevado a cabo por los coordinadores, y el sorteo en ocasiones tampoco es considerado, asignado las cargas de trabajo de forma arbitraría y conforme a la subjetividad de cada jefe.	*Las preferencias laborales si les afecta, pues todos los subordinados tienen que cumplir una productividad mensual y a los preferidos les dan segundas vueltas o trabajo fácil de trabajar.

entrega del acto administrativo, sea notificación o crédito (Véase anexo 4). *Para las verificaciones se solicita la presencia de dos testigos para que firmen en el acta circunstanciada, dando fe de la presencia de la autoridad emisora de verificación de datos. En dado caso que no se proporcionen dichos testigos, el actuario fiscal deberá asignar a dos personas y si no existieran, se asentará en el acta correspondiente. En dado caso de que sí existan testigos firmarán al final del documento y se identificaran; entregándole una copia al contribuyente para que la archive en su expediente. *Para realizar una diligencia de embargo, la autoridad deberá proporcionar al abogado una camioneta, una orden de rompimiento de cerradura, y un escrito para que un cuerpo de seguridad judicial acompañe al abogado. *Estas son las actividades que se deberán desarrollar con las distintas visitas que el servidor público haya programado, en el transcurso del día, hasta lograr la productividad de 22 documentos para los actuarios y 9 pagos para los abogados.	*No existen camionetas suficientes para que los abogados realicen el embrago, de ahí que estos tendrán que utilizar su transporte privado para llevar cosas mínimas (computadoras, maquinaria pequeño, televisores, etc.), de acuerdo a la capacidad de su vehículo. *El cerrajero cobra por cada chapa, candado abierto y eso lo tiene que pagar el abogado, de su bolsillo. *Al judicial se le debe de dar una cantidad "para sus refrescos", y de esta forma acompañar al abogado, de lo contrario sí los acompañan pero de mala gana y a la hora que ellos lo decidan.	*El desgaste de sus vehículos no es recompensado de ninguna manera por la administración, ni la gasolina ni los deterioros que va sufriendo la unidad. *Se tienen que ajustar a los mandatos de los jefes para que les presten un vehículo, en caso de no tener el propio. De ahí que tengan que trabajar doble. *Desembolsan dinero para el pago de los cerrajeros y "el refresco" de los policías que tienen la obligación de acompañarlos.
	*Los documentos que requieren copias fotostáticas como son: los pagos realizados por el contribuyente, citatorios, e informes de no localizados, los deben pagar los mismos empleados.	*De ésta misma forma tienen que gastar entre $150.00 y $250.00 pesos mensuales para el pago de copias fotostáticas.
*El actuario/abogado deberá entregar el resultado de sus diligencias al día siguiente hábil de la siguiente forma: *Ordena documentación la cual está constituida; por la copia de las órdenes de Verificación, informes de contribuyentes no localizados, actas circunstanciadas contenidas en la orden de verificación, acuses de recibido de notificaciones con su respectivo citatorio y con los datos que deben llevar de acuerdo a las políticas ya descritas.	*Las cámaras fotográficas si las proporciona la administración.	*Los riesgos de perdida de dichas cámaras correrán a cargo del abogado/actuario, pagándola de su dinero.
*Documentos manuales con sus respectivas fotografías cuando se soliciten y de acuerdo al trámite realizado. De la misma forma los documentos de pago que fueron proporcionados por los contribuyentes o el acta administrativa de embargo, en donde se describieron los	*Esta cartografía fue pagada por los subordinados, con un desembolso de $300.00 por cada empleado.	*Cuándo algún empleado renuncia al trabajo, el SAT no le devuelve ninguna aportación económica, por los materiales comprados en el tiempo que laboró dicho empelado.

artículos embargados y las características de cada activo. *En el caso de las verificaciones se anotará el Área Geoestadística Básica (AGEB) y manzana, de acuerdo con la cartografía que fue proporcionada por la Administración central de operación recaudatoria a cada ALR de su circunscripción territorial, debiendo anotar las claves que les corresponda en el espacio predeterminado para ello en la orden de verificación. *En muy casos especiales, cuándo el contribuyente no acepta de ninguna manera un acto administrativo, el actuario/abogado deberá solicitar que el coordinador le acompañe, para llevar acabo la comisión.	*Los coordinadores hacen caso omiso cuándo algún actuario/abogado necesita ser acompañado.	*Dichos empleados tendrán que realizar dicha labor con el riesgo de que el contribuyente les pegue, les amenacé, poniendo en riesgo su integridad física.

Con el cuadro 1 detallado, de las actividades formales, se puede observar que las políticas reguladoras del trabajo no son ejercidas ni por la institución ni por los jefes de unidad y coordinadores, los subordinados realizarán prácticas que nos les corresponderán lo que ocasionará conflictos para el buen funcionamiento de la institución, pero sobre todo se evidencia las condiciones precaria en que laboran.

3.7.1. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS QUE SE REALIZAN EN LOS DEPARTAMENTOS RFC Y COBRANZA.

En la oficina de Registro Federal de Contribuyentes (RFC) que ocupan los actuarios fiscales/abogados tributarios, se dividirá en los departamentos en materia de: Control de obligaciones, Devoluciones y Verificación de RFC.

En el departamento de RFC y cobranza es el que va a encargarse de registrar todos los movimientos que hagan los contribuyentes sean físicos o morales tal y como puede verse en el esquema (1).

Esquema 1.



En el departamento de verificación de RFC se trabajan los documentos, que son enviados por otras áreas sustantivas, en lo relacionado a: Verificación domiciliaria, cambios de domicilio, suspensiones de actividades, entrega del RFC, avisos de carácter urgente para la administración.

En el departamento de control de obligaciones y cobranza se trabajan los documentos, que son enviados por otras áreas sustantivas, en lo relacionado a: multas, avisos de carácter urgente, avisos de inscripción ante el RFC, requerimientos de pago, solicitudes de marbetes y permisos aduanales.

En el departamento de devoluciones se trabajan los documentos, que son enviados por otras áreas sustantivas, en lo relacionado a: devoluciones de impuestos, (ISR e IVA) en forma de notificación con abono a cuenta del contribuyente o en forma de cheque certificado, rechazo de devoluciones, aviso de compensaciones.

3.7.2. ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DEL PERSONAL EN EL DEPARTAMENTO DE R.F.C. Y COBRANZA.

Se mostrará de forma resumida, véase esquema (2), las actividades que cada subordinado desarrolla dentro de la institución, poniendo mayor atención a la actividad de los actuarios/abogados, que indudablemente representan una parte de la estructura laboral,

siendo su trabajo la base en la toma de decisiones que el SAT emplea para lograr su fin: el de recaudar.

Estas actividades son resumidas, en base al manual de procedimiento interno del SAT para la función de verificación y ejecución (2006).

a) El Sub administrador de registro y control, tendrá bajo su responsabilidad el personal y las diligencias de actos administrativos de verificación correspondientes al RFC, y de pagos que corresponde al departamento de cobranza a través de las Unidades de Diligenciación del RFC, las cuales estarán a cargo cada una de ellas de un jefe de unidad. Así mismo será el responsable de actualizar y solicitar con oportunidad la plantilla de Actuarios fiscales, de acuerdo a las cargas de trabajo de la unidad de Diligenciación del RFC.

b) El jefe de la unidad de Diligenciación del RFC, determinará en coordinación con el Sub administrador de Registro y Control, las zonas a trabajar, de conformidad con la circunscripción que le corresponde a la Administración Local de Recaudación respectiva; entregará las órdenes de Verificación a los jefes de área las ordenes de pagos, respetando la selección que realiza a través del subsistema notificación verificación y capturará con el personal asignado a esta función (jefes de área), los resultados de las diligencias en el mismo subsistema.

c) Los jefes de área y/o coordinadores, son los encargados de proporcionarle a los actuarios fiscales/abogados tributarios la documentación de forma oportuna vigilando que la diligenciación y descargo máximo en 72 horas, que en el lugar en donde se almacenan los documentos, estén debidamente relacionados y zonificados, que la carga de trabajo a los actuarios/abogados no sea mayor a 75 documentos y reasignar conforme a descargas. Las afectaciones de los documentos diligenciados, solo podrá realizarlas: el jefe de la unidad y los coordinadores de R.F.F. y los documentos descargados, deben estar en un plazo no mayor a 48 horas: afectados, entregados a control de documentos e integrados en la carpeta correspondiente a cada actuario. La rotación de zonas a trabajar por el actuario/abogado se hará en forma mensual y en dirección a las manecillas del reloj; de la misma forma serán los responsables de retroalimentar el sistema DARIO-RFC, mediante los resultados de las diligencias.

d)Los actuarios fiscales/abogados tributarios, realizarán las verificaciones notificaciones, así como el cobro respectivo en el domicilio señalado en cada documento, en un plazo máximo de 72 horas, considerándose éste período, desde el momento de la asignación de dicha orden, hasta el reporte del resultado a la unidad de diligenciación del RFC, y si se trata de documentos urgentes en un plazo de 12 horas, con el mismo procedimiento descrito; así mismo llevara a cabo las investigaciones necesarias tendientes a verificar los datos solicitados en cada diligencia, así como para ubicar su posible domicilio, en caso de no localizar al contribuyente.

Los actuarios fiscales realizaran las verificaciones derivadas de las solicitudes de devolución que presentan los contribuyentes en los módulos de atención de las administraciones locales; teniendo como propósito central describir los principales activos del contribuyente (mobiliario de oficina, maquinaria, equipo de transporte, entre otros), además de constatar en campo que el domicilio fiscal manifestado en la promoción, corresponda al registrado en la base de datos del padrón de RFC, mediante la descripción y elaboración de un croquis, y si el sub administrador de devoluciones y compensaciones determina tomar fotografías del inmueble visitado, el actuario fiscal deberá realizarlo durante el desarrollo de la verificación, con el propósito de conocer las características físicas y las condiciones de operación del inmueble.

Los resultados de las verificaciones señaladas en los párrafos anteriores, deberán ser retroalimentados por el Sub administrador de registro y control a la Sub administración de Devoluciones y Compensaciones, a través de correo electrónico, de la misma manera los cobros y embargos, que se llevan a cabo se tendrán que informar de la misma manera.

El actuario fiscal/abogado tributario, solo podrá realizar como máximo tres visitas al domicilio del contribuyente, siempre y cuándo, el domicilio del contribuyente visitado este cerrado y no se obtenga información por medio de vecinos, o cuándo el domicilio del contribuyente esté abierto y no se encuentre al contribuyente, representante legal o un tercero que lo atienda, programará una segunda visita, y en su caso, una tercera visita.

Cabe aclarar que el Área Geo estadística de Estadística Básica (AGEB) son mapas que fueron pagados por los mismos empleados al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), los cuales contienen las demarcaciones del Estado de México,

comprendiendo aéreas rurales y urbanas, en donde existe un área geográfica delimitada por un número y el número de la manzana a la cuál corresponda el inmueble visitado.

El actuario fiscal/abogado tributario deberá localizar el Área Geo estadística de Estadística Básica (AGEB) y manzana, debiendo anotar las claves que les corresponda en el espacio predeterminado para ellos en la Orden de Verificación.

El actuario fiscal/abogado tributario, deberá portar permanentemente el Catálogo de claves de obligaciones y regímenes fiscales para el desarrollo de sus funciones de campo, así como su constancia de identificación en original.

En la redacción de las actas circunstanciadas se registraran los hechos ocurridos, acciones y omisiones conocidas por los servidores públicos que laboran en el campo y en su caso, las irregularidades detectadas durante el desarrollo de su visita. Corroborará el croquis de localización.

e) Los supervisores, son las personas destinadas por el Sub administrador de registro y control, para que verifiquen la correcta aplicación de los procedimientos internos, la correcta actuación de los jefes de área y/o coordinadores y el correcto desempeño de las actuarias fiscales/abogadas tributarias.

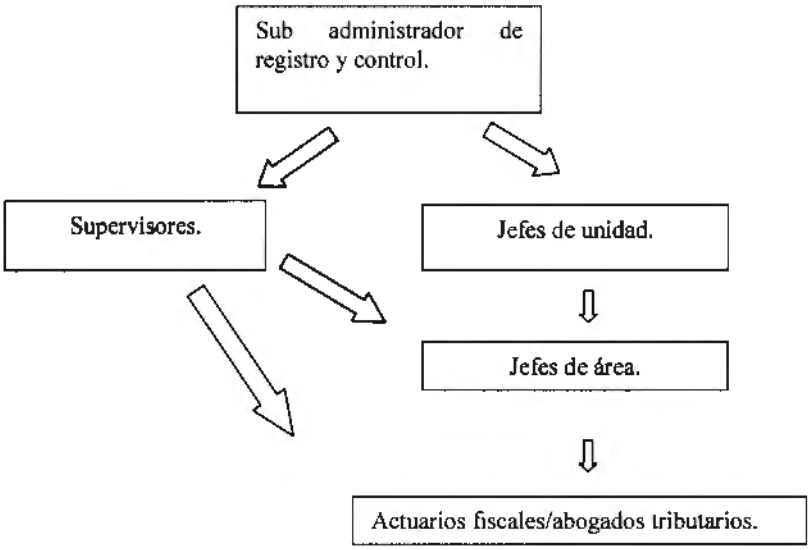
Control de los empleados en el campo. La actividad de los supervisores es comprobar que los servidores públicos lleguen a la hora establecida, que la imagen personal del actuario/abogado sea la correcta, que se porten los manuales de procedimiento y el catálogo de claves y regímenes fiscales así como la constancia de identificación en original (ver anexo 5 oficio de habilitación), que todos los documentos sean llenados debidamente con letra de molde, sin abreviaturas, y los espacios para correcciones estén debidamente testados o señalados en la corrección de datos. Deberán verificar que estén anotados todos los datos de la persona con la que se llevo a cabo el acto administrativo y en su caso checar que la media filiación esté debidamente anotada, así como que todos los espacios de cualquier documento, sea llenado debidamente en el domicilio del contribuyente.

El objetivo de la supervisión es que no existan brotes de corrupción, es decir, mediante un cuestionario que le van a practicar a los contribuyentes visitados con anterioridad por los actuarios/abogados, se les preguntará sobre la actitud que tomo el

servidor publico y que tipo de información le fue proporcionada, el trato del actuario fiscal/abogado tributario hacia el contribuyente, de esta forma se trata de evitar la corrupción.

En realidad, la figura del supervisor es quien aparentemente se va a encargar de que los Jefes de unidad realicen su trabajo conforme al procedimiento interno del SAT, pero desafortunadamente interviene la subjetividad y únicamente van a vigilar el trabajo de los empleados que lo realizan en el campo, no así, el de los jefes de unidad, por existir camarería y amistad.

Esquema 2.



Lo que tenemos es un panorama general de los ordenamientos legales que rigen el trabajo de los actuarios/abogados, de los jefes de área, de los supervisores, de los jefes de unidad y hasta del subadministrador.

Tal y como se ha presentado en este *capítulo III*, las reglas están en constante transformación; en estos cambios propiciados por los nuevos modelos económicos "neoliberales", los individuos sean hombres o mujeres, pondrán en práctica sus capacidades socioeconómicas y culturales para poder subsistir ante tales amenazas.

Dichos cambios generados, *"flexibilización de las relaciones laborales"*, aparecen como una estrategia de salida de la crisis a través de ajustes en las relaciones entre Estado,

las empresas, y los trabajadores, basándose en la reducción y búsqueda de mejores costos laborales y la subcontratación, la contratación temporal, o por honorarios.

En este sentido, lo que se trata en los siguientes capítulos, es de tener un acercamiento en la vida cotidiana de las mujeres que trabajan en el SAT, identificando el complejo y contradictorio proceso que ponen en marcha dichas mujeres en las relaciones laborales, el impacto en la participación femenina. De la misma forma se analizaran la flexibilización de las relaciones laborales, asociadas a la precariedad de género, los riesgos y oportunidades de las mujeres en el contexto de la globalización.

La crisis económica del país, no sólo empuja a las mujeres a buscar trabajo, sino que las obliga a permanecer en el mercado con su doble carga doméstica y productiva.

De ahí la necesidad de conocer la manera en que la mujer va a organizar su trabajo, las relaciones que va a experimentar dentro de la organización SAT, así como lo que piensan y sienten sobre su trabajo, aspectos fundamentales en la vida cotidiana de las mujeres, que se verán de forma más amplia en el capitulo IV.

Toda vez de haber entendido la vida laboral de las mujeres, en el capitulo V se conocerán los efectos que conlleva el trabajo de las mujeres, que lo realizan de forma precaria, principalmente los inconvenientes o arreglos en las dinámicas familiares, descubriendo lo que piensan y sienten en torno a su "doble trabajo", y las aspiraciones que tienen a futuro.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN, PRÁCTICAS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO.

Introducción.

De forma muy general, a lo largo de este capítulo se mostrará la doble jornada desempañada por las mujeres. Se llamara *trabajo remunerado* a la actividad que se realiza fuera de la casa y es recompensado económicamente, en esté caso nos referimos al trabajo de las servidoras públicas. Cuándo hablamos de *trabajo doméstico*, estamos pensando en la actividad que la mujer realiza dentro de su hogar, como es el cuidado de los miembros de la familia y los quehaceres dentro del mismo hogar, siendo trabajo no remunerado económicamente.

En éste capítulo IV para organizar los hallazgos de investigación encontrados se dividió en tres apartados, de donde sólo en la primera parte se subdivide a su vez en tres ámbitos.

En la primera parte se reconstruirá la jornada de trabajo cotidiano de las mujeres que laboran en el sector gubernamental en la institución SAT, en torno a la planeación, ejecución e información del trabajo que desarrollan, de ahí que se dividirá a la vez en tres ámbitos, que se explican a continuación:

El trabajo de las actuarias fiscales/abogadas tributarias se realiza en una parte en la oficina, en donde van a recibir las cargas de trabajo y los documentos a notificar, así mismo es en donde se planea la organización del trabajo diario y se descarga la información obtenida en el trabajo de campo. Posteriormente se desarrolla en la calle, en donde se lleva acabo la ejecución, siendo las visitas diarias que se han planeado.

El primer ámbito hace referencia al trabajo que se ejecuta en la *oficina,* realizando un acercamiento del trabajo que realizan las mujeres, en cuánto a las actividades que formalmente deben de realizar, de acuerdo a los manuales de procedimiento interno del SAT, y de las actividades que no deben de realizar, profundizando, en los aspectos de las prácticas reales de estas trabajadora.

En el segundo ámbito se mostrará la ejecución del plan de tareas encomendadas a las actuarias/abogadas, que se desarrolla en la *calle* conociendo principalmente los tipos de riesgos a los cuáles se enfrentan, y los padecimientos tanto físicos como psicológico que experimentan, evidenciando la violación de la Ley Federal del Trabajo en su apartado B.

En el tercer ámbito se describe la extensión de su trabajo a su *vida privada y familiar,* y los efectos negativos que tiene dicha situación en su vida personal y familiar.

En la segunda parte se analizaran las relaciones laborales en el departamento de Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.) particularmente, conociendo las relaciones de las mujeres trabajadoras tanto con sus coordinadores/as y/o jefas de área, así como con sus compañeros de trabajo, su percepción en torno a dichas relaciones.

En la tercera parte, se describirá lo que piensan las mujeres del desarrollo de sus actividades laborales, se conocerá si el trabajo que realizan les proporciona identidad laboral o no, lo que significa para las mujeres trabajar en condiciones precarias, siendo un tema muy importante, pues los sentimientos que expresan hacen pensar que la familia es su motor principal, de donde van a sacar fuerzas para seguir laborando de forma *flexible* sin importar las adversidades, de la misma manera, se conocerán las aspiraciones que tienen en un futuro y lo que esperan del trabajo realizado.

A continuación se hará una descripción detallada de cada uno de las partes a desarrollar, con el propósito de tener una idea clara de las temáticas a tratar:

Es importante considerar, dentro de la primera parte, la forma en que el SAT organiza el trabajo desde el nivel interno de la institución, es decir, como son llevados a cabo los cursos de capacitación, las reuniones los fines de semana y el uso de un extrañamiento o sanción, el apoyo laboral que tienen las mujeres trabajadoras; conociendo los horarios reales de trabajo y los días en que laboran y la percepción que tienen en torno al salario que reciben para llevar a cabo su actividad.

También se conocerá la forma de contrato que inicialmente tenían las empleadas (honorarios) y la nueva modalidad (de confianza que impera actualmente), con ello se busca mostrar que hay poca diferencia entre ambos tipos de contrato, pues sigue prevaleciendo *la incertidumbre laboral y la vulnerabilidad* de este tipo de trabajo.

En la segunda parte, demostraremos que no existen políticas internas reguladoras entre las relaciones laborales: subordinados y los jefes en turno, pues las decisiones que toman, estos últimos, son subjetivas, evidenciando *el abuso de poder* y la falta de preparación para tratar a los grupos de trabajo, siendo un obstáculo para la construcción de relaciones de identificación con su trabajo.

En este sentido se ocasionarán conflictos de los cuáles no los pueden expresar por temor a las "represarías", al "despido injustificado" y a la prohibición que tienen para relacionarse con otras personas que laboran en otras áreas de trabajo. Se conocerá el tipo de relaciones que se dan entre los pares y los jefes, la poca solidaridad grupal que conlleva

a que exista un ambiente laboral "pesado", situación que tal vez sea causado por la nula capacitación hacia los jefes/coordinadores, por parte de la institución, en el manejo de los grupos de trabajo.

Se analiza la influencia que tienen las pocas amistades que se crean en el círculo de trabajo, "grupitos", que serán determinantes e influirán en el comportamiento de las mujeres trabajadoras para proporcionarles alivio a sus problemas, tanto familiares como laborales.

Los métodos de control que emplea el SAT para la promoción de puestos laborales mediante la narración de lo que sienten y piensan en cuanto a las preferencias laborales.

En la tercera parte, se narrará lo que las mujeres piensan del trabajo remunerado a través de categorías que ellas mismas darán para expresar su sentimiento sobre las actividades que realizan cotidianamente; manifestando que no se sienten integradas al SAT, pues "*no se ponen la camiseta*" al no encontrar estímulos para sentirse valoradas, más bien se sienten desanimadas.

De forma general se encontró que las mujeres que trabajan lo hacen por necesidad y para mantener a sus hijos, esto no quiere decir que encuentre una realización profesional o personal, pues en las aspiraciones que tienen a futuro no se contempla seguir una carrera dentro del SAT.

PRIMERA PARTE.

4.1.- EL TRABAJO EN LA OFICINA.

En este parte mediante el cuadro 1, se expondrá la organización del trabajo en la oficina que regula las actividades realizadas por las actuarias fiscales/abogadas tributarias en su práctica cotidiana.

Cuadro 1.

Actividad.	Descripción.
8:00 horas. Entrada a la oficina.	Checar con huella digital y la credencial que la misma institución proporciona. Se deben de anotar en una lista para la previa entrega del trabajo.
8:10 horas. Primera Actividad.	Buscar las (Área Geográfica de Estadística Básica) AGEBS, de cada uno de los documentos que realizaron el día anterior. Cada documento deberá estar llenado debidamente, conforme al manual de procedimiento.

	(requisitado)
De 8:30 a 9:30 horas. Revisión del trabajo por los jefes.	Empiezan a checar el trabajo de acuerdo a como fueron llegando los subordinados, empezando a las 8:30 horas terminando dependiendo de las correcciones y problemas que se presenten en los documentos.
9:30 a 10:00 horas. Entregado el trabajo.	El mismo jefe asignará una carga de trabajo, que el actuario/abogado tendrá que revisar y firmar de revisado y de conformidad. En ese momento se le asignaran los documentos urgentes, que serán de la misma zona.
10:00 a 10:30 horas. La actuaria/abogada.	Tendrá que realizar una ruta de visita con forme a los documentos que tiene asignados, y posteriormente saldrá a campo con el trabajo de ese día, debidamente preparado.
10:30 a 11:00 horas. Salida de la oficina.	Específicamente no hay una hora fija de salida, es de acuerdo al tiempo que los coordinadores les revisan el trabajo y les asignan las cargas de trabajo. Una vez realizadas las actividades anteriores, salen a desayunar con un lapso promedio de 20 a 30 minutos, posteriormente se desplazan a su zona.

La asignación de trabajo se lleva a cabo por zonas (colonias cercanas), se hace un rol de trabajo mes tras mes, en donde las actuarias/abogadas serán asignadas a dichas zonas, pero la realidad es que éste acuerdo no se lleva acabo por que a veces no hay el trabajo suficiente para que puedan permanecer todo el mes en una misma zona ó en ocasiones no se lleva acabo para todos los subordinados.

Si no existe una buena zonificación de los documentos, por parte de las actuarias/abogadas ó de los coordinadores, no se permiten los cambios ni devoluciones, es decir, se tiene que realizar toda la carga de trabajo que las empleadas están aceptando y firmando de conformidad.

La productividad promedio para los actuarios fiscales es de 22 visitas diarias, sean notificadas o no localizadas y para los abogados tributarios es de 9 ordenes de pago cubiertos por el contribuyente, diarios.

Cuándo salen documentos con carácter urgente, se tienen que desplazar a otra zona cercana a la que tienen asignada de acuerdo al rol de trabajo, para llevar el acto administrativo, una de las mujeres manifiesta:

> "Todo lo que sale, es urgente, generándote estrés y escribes demasiado, el trabajo absorbe mucho tú tiempo".
>
> Adriana.

4.1.1. DESCRIPCION DEL TRABAJO EN LA OFICINA:

Como se ha mencionado en el párrafo anterior, el trabajo de las actuarias/abogadas se realiza principalmente en la calle y no en la oficina, y las actividades que formalmente deben de realizar se resumen en el cuadro 2:

Cuadro 2:

Actividades que formalmente deben de desarrollar de acuerdo a los manuales de procedimiento interno del SAT: (2006: 1-14).	Actividades que realizan en la práctica.
Los coordinadores. En la *Novena, Décima y Decima Octava política de operación*, se resume que, los jefes de cada uno de los departamentos entregarán a las actuarias fiscales las verificaciones, notificaciones, y a las abogadas los cobros, respetando la selección que realiza a través del Subsistema Notificación Verificación y captura. Los jefes de cada uno de los departamentos deberán de controlar, la obtención de los reportes de productividad, supervisar y asignar de las cargas de trabajo y la calidad de los resultados.	Dicho sistema no es llevado acabo, se asigna el trabajo al libre albedrio por parte de los coordinadores. Los jefes y/o coordinadores las ponen a: buscar documentos, zonificar, engrapar, revisan que las facturas estén completas, separar el trabajo, en ocasiones se tienen que auto asignar las cargas de trabajo.
Los actuarios/abogados. Realizar las verificaciones en el domicilio señalado en cada orden de verificación sean personas fisicas ó morales; en su caso deberán ir al domicilio del contribuyente a solicitar los pagos de los adeudos que tienen con el fisco, en caso de que no paguen, se tiene que proceder a realizar una diligencia de embargo, en un plazo máximo de 72 horas. Las empleadas en estos puestos únicamente deberán de acudir a las oficinas para entregar los reportes y que los jefes/as les asignen otra cargo de trabajo.	

Como se muestra en el cuadro 2 descrito, las actuarias/abogadas, consideran que el trabajo que las ponen a realizar dentro de la oficina no les corresponde, manifestándose así:

> "Me ponen a buscar documentos, ayudar a que les haga unos informes y apoyo a otras áreas. Y lo considero malo porque no es mi trabajo de oficina, mi trabajo es en el campo, y sin embargo lo tengo que hacer, engrapo documentos, organizo los documentos por zonas".
>
> Claudia.

La justificación de los coordinadores para obligar a las mujeres a que realicen el trabajo de éstos, es: que si los coordinadores/as, lo hacen mal, no se puede regresar documento alguno, además los que saben de las zonas físicamente son las actuarias/abogadas y no los de oficina. Diciendo los coordinadores/as:

> ". . . . . aunque salgan tarde de la oficina, los empleados, aun así sacan su productividad del día, los actuarios/abogados todo lo pueden hacer".
> Adriana.

En este sentido se muestra que no existe una *igualdad de oportunidades*, (Borderías: 2003:100); para las mujeres trabajadoras, ya que el realizar estas actividades que no les corresponde hace que cambien sus tiempo de trabajo y de vida de cada una de las mujeres entrevistadas, afectándolas directamente en la relación laboral y en su relación familiar.

4.1.2. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO EN LA CALLE:

Como puede verse en el cuadro 3, se describirán los riesgos laborales, analizando los significados de esté tipo de trabajo a la luz de las leyes laborales y las políticas públicas que regulan el trabajo de los servidores públicos.

Conforme al Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se resumen los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio ó con motivo del trabajo; a los cuales son sujetas las mujeres trabajadoras del SAT, no son considerados aspectos importantes para la vida laboral de las mujeres aunque sí les afecta, siendo una situación *invisible* para las autoridades.

El trabajo a realizar es de caminar diario en la calle, lo que implica riesgos laborales por tratar con gente, sufrir las inclemencias del tiempo y riesgo cuándo les asignan zonas difíciles, sea por el tipo de gente o por las condiciones geográficas; como a continuación se muestra:

Cuadro 3.

RIESGOS LABORALES.	TIPO DE RIESGO.	PADECIMIENTOS.
a) Riesgos en relación con el contribuyente.	Existen personas que son muy agresivas, no entienden cuándo se les va a notificar, les dicen groserías, les cierran la puerta, les azotan la puerta en la cara y hasta el grado de quererlos golpear y queden lesionadas, les amenazan, les insultan y hasta con violaciones físicas.	

b) Riesgos físicos.	Se refiere a los peligros a los que se exponen las trabajadoras en la calle. Enfrentan con violaciones, asaltos, accidentes "Que me vayan a atropellar", a que se caiga del camión, a que choquen. Las inclemencias del tiempo, el tipo de zona que trabajen, la delincuencia. Sufriendo padecimientos físicos y psicológicos se explicara y se ejemplificara.	Padecimientos físicos: Se refiere a las acciones físicas que experimentan en sus cuerpos las mujeres trabajadoras, esto puede ser causado por el sol, por caminar demasiado o por escribir todo el día. Padecimientos psicológicos: Se refiere a las acciones psicológicas que experimentan en su mente las mujeres trabajadoras, como es el estado de ánimo y el estrés.
Percepciones sobre la salud física y mental.	Se refiere a lo que piensa y siente la mujer trabajadora en el desarrollo de su trabajo remunerado.	

Generalmente se encontraron los mismos padecimientos tanto físicos como psicológicos, que se van a manifestar de la siguiente manera:

> ". . . . . se me cae el cabello y. . . . . "
>
> Claudia.

> ". . . . . las uñas de los pies le crecen mal, tengo que acudir cada mes al quiropodista y es a consecuencia de caminar tanto".
>
> Susana.

> ". . . . me he enfermado de los riñones, de las vías urinarias, e tenido problemas de presión arterial a consecuencia del estrés.
>
> Adriana.

El estado de ánimo de las mujeres es variado, ya que manifiestan que es bueno, salvo, cuándo las presiones rebasan los límites, se sienten mal, como se muestra:

> ". . . . *en la mente ya estoy loca*, te desgastas, me he vuelto muy neurótica, muy nerviosa ¡se ha deteriorado mi estado de salud! Antes me consideraba una persona mas alegre, mas tranquila, pero ahora soy una persona que me exalto con facilidad, yo siento que es por la presión tan fuerte en el trabajo, y a raíz de esta situación he cambiado como persona".
>
> Adriana.

Ante esta situación, tienen las mujeres una *actitud de resignación* en donde la *motivación* se desvanece y las empleadas se resignan a no alcanzar sus objetivos de vida (Arias Galicia: 1990: 93), convirtiéndose en *frustración,* que puede causar *desajustes en la personalidad,* como por ejemplo la neurosis o la depresión.

Pareciera ser que el Estado, en la aplicación de políticas de forma inadecuada pierde de vista su función principal que es de proporcionar a los/as trabajadores/as el *bienestar social*. Desde este enfoque micro-social, podemos observar cómo estas mujeres son sometidas a una gran presión emocional y físico, y no son encaminadas a redes que contienen y canalizan la capacidad de solidaridad laboral en donde se confiere *identidad y sentido* a lo que realizan las mujeres trabajadoras.

Cabe señalar que los riesgos, padecimientos, y el estado de ánimo que las entrevistadas manifestaron, no se contemplan en la Ley Federal del Trabajo como riesgos laborales, siendo una problemática en la *conciliación de políticas laborales*, que afectaran el entorno social y laboral, porque desafortunadamente la presión sobre los empleos disponibles se incrementa y el empuje de las trabajadoras para reducir la vulnerabilidad en la que trabajan se debilita, mostrando por un lado la *desigualdad de oportunidades*, y por el otro la *precariedad laboral*, en donde el mismo Estado y sus políticas, forman parte de la economía predominante.

4.1.3. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO PARA LOS FINES DE SEMANA.

En ésta parte del trabajo, se conocerán las actividades que realizan las mujeres trabajadoras al servicio del estado, los fines de semana, sea en casa ó en la oficina cuándo tienen que acudir los sábados, narrando de forma muy general los sentimientos que experimentan las mujeres cuándo "las cargas de trabajo rebasan sus límites".

El viernes por la mañana, las coordinadoras les avisan a las personas que deben trabajar el sábado en la oficina. Para realizar las siguientes actividades: ayudar en bóveda de documentos, siendo un área que no corresponde al área de R.F.C., es en donde se encuentran todas las carpetas de los todos los contribuyentes, que contienen tanto los documentos notificados por la administración y los documentos que el mismo contribuyente realizó en las oficinas; ó en otras áreas dentro de las oficinas de R.F.C., a acomodar documentos y papelería en general, manifestando de forma general el punto de vista de las entrevistadas:

> "Muy difícil, por que no tienes el tiempo, para hacer otras labores, únicamente el trabajo, es puro trabajo".
>
> Teresa.

Los informes de no localizados son los que se van a asignar los viernes en las tardes, para entregarlos al día siguiente hábil a las 8:00 horas, debidamente requisitados. Si

se acumulan 10 documentos para cada empleadas, pues se van con 10 documentos y a lo mejor acaban rápido el fin de semana en su casa requisitando, pero si les dan 33 documentos, se pueden pasar todo el sábado y parte del domingo haciendo los no localizados; ya que si no los entregan el Lunes a las 8:00 horas, les hacen un extrañamiento.

Se pudiera pensar que estos informes son una ayuda para las empleadas, pues se dedican únicamente a "copiar" la información, pero en realidad llenar documentos es una actividad muy cansada (véase anexo 7) con varia información, y eso es muy agotador y estresante.

Tal y como lo analiza Soledad Murillo: (1996-2006: XIX), la lógica laboral exige un dominio sobre el *tiempo libre* de las/os empleadas/os, en virtud de lo profesional, invadirá la privacidad, eliminará los tiempo muertos justificando la eficacia en el trabajo, en donde la trayectoria laboral se convierte en un denso recorrido de logros y certificaciones.

De ésta manera, el trabajo asalariado invade la vida familiar de las trabajadoras, tal y como se muestra en este apartado. El trabajo asalariado roba las horas que le pertenecen a la vida familiar. En voz de las entrevistadas dicen: ¡"No tienes vida social"!; sin duda alguna, este hecho repercutirá en su vida familiar.

Carecer de *vida privada* no es sólo una modalidad de los empleos existentes en México, es el producto de un reparto *desigual de oportunidades* personales en donde se construyen identidades con profundas deficiencias como la *autoestima,* y provoca una deficitaria posición en el trabajo asalariado (Soledad Murillo: 1996-2006: XIX).

4.1.4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

En esta parte de la investigación, me voy a referir a la manera en que el SAT maneja a los subordinados, y cómo éstos perciben su trabajo, principalmente en relación a las reuniones que se llevan a cabo los fines de semana, los cursos de capacitación impartidos por el SAT, el apoyo que tienen las mujeres trabajadoras por parte de la institución.

Pareciera ser que la institución SAT no cuenta con los recursos materiales necesarios para la realización del trabajo de los abogados tributarios, repercutiendo en el bolsillo de dichos empleados, que a mí entender, es una problemática laboral muy importante.

La aplicación de un extrañamiento hace referencia a una medida de sanción escrita por parte de la institución, al que la actuaria/abogada se hacen acreedores por las situaciones señaladas a continuación:

Las reuniones que se hacen en la oficina son semanales, los/las coordinadoras regañan y aumentan la productividad arbitrariamente a las empleadas:

> "No hay ninguno estímulo, casi siempre para lo que nos llaman es para amenazas, para decirnos que estas mal, y ahora tu productividad fue mas baja. O para decirnos que ahora va a ser más trabajo lo que vamos a hacer. Pero estímulos no".
>
> Adriana.

Esta situación es desmotivante para ellas, pues no existe ningún estímulo, por el contrario siempre son regaños; a ellas les gustaría que ese tiempo fuera aprovechado de otra forma, por ejemplo que les dieran cursos de capacitación basados en la actividad que ellas realizan, que las actualizarán en la profesión que tienen.

Los cursos que se imparten esporádicamente son de temas relacionados con "incentivos hacia el trabajo" por ejemplo de valores, mediante video conferencias:

> "La verdad desde que estoy ahí, me han dado dos cursos de capacitación, uno fue sobre la ley de los derechos del contribuyente, que creo que si fue bueno si sirvió de algo. El anterior fue de los valores del SAT y yo creo que los valores todos los tenemos, *me hubiera gustado más que me dieran un curso respecto a mi carrera, que me actualizaran.* El primer curso lo dieron las jefas del departamento y el segundo fue impartido por video conferencias.
>
> Susana.

Se siente el poco interés, de manera reciproca, que tienen las mujeres por los cursos de capacitación que les imparte el SAT por no ser de su competencia laboral. Aunque es una obligación de la Institución proporcionar cursos de capacitación de acuerdo al ordenamiento legal estipulado en la Ley Federal del Trabajo en el Articulo 153ª, de donde se resume que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad. Situación que no es tomada en cuenta por las autoridades, conllevando a la *precariedad laboral.*

La realización del trabajo, va a depender de la urgencia, les dan cargas de trabajo para que las realicen en 72 horas, en 48 horas y en 24 horas, entonces, realizan el trabajo bajo presión, y desgraciadamente a veces no les da tiempo de realizar las diligencias, porque a los coordinadores, les urge la devolución del documento. Cuándo les llega a suceder este tipo de acciones, y no cumplen, se hacen acreedores a un extrañamiento.

Las diligencias especiales son las visitas que las actuarias/abogadas tendrán que realizar, a contribuyentes morosos, cuándo en la primera visita han argumentado no tener dinero para pagarle a Hacienda y tienen que proceder al embargo material, teniendo que embargar los bienes, los cuáles muchas veces son muchos objetos y se necesita la ayuda de otra o más personas. Se toman los bienes del contribuyente como forma de garantía del adeudo ante Hacienda, debido a multas y pagos que el mismo contribuyente no realizo en tiempo y en forma. En caso de que el contribuyente no cumpla con su adeudo, los bienes embargados se llevan a remate, para que hacienda haga el cobro respectivo.

En este sentido es cuándo se requiere la ayuda del coordinador/a, para apoyo de dichas diligencias, en ocasiones no brindan el apoyo, se les tiene que suplicar muchas veces para que acudan y si no acuden, las abogadas tendrán que presentarse solas al problema y realizar el embargo como puedan.

En torno a la productividad que tienen que cubrir las empleadas del SAT mensualmente, la cuál no esta regulada y es modificada de acuerdo a los criterios de los coordinadores, y si no es cumplida, empiezan las amenazas por parte de los coordinadores, les dicen:

> ". . . . . pero si sales hasta abajo, te dicen echare ganas o te vamos a *pisar los callos* es la expresión que se usa para decirte que te van a correr, si vas a bajo en la productividad, ¡sí te corren por eso!, pero si vas arriba eso no lo toman en cuenta para ascenderte ya ni se diga para darte un bono".
>
> Susana.

> ". . . . . .no hay estimulo laboral ahí, solamente de palabra y eso por tu jefe inmediato".
>
> Teresa.

La organización de la institución SAT introduce nuevos métodos de regulación de trabajo, *elevando la productividad*, como se muestra en esta narración, a costa del incremento del *desgaste físico y nervioso* de las/os empleados/as.

Cínicamente pretenden convencer a las empleadas, que el aumento en las diligencias realizadas, resulta en beneficio de ellas mismas, ya que supuestamente a más embargos y multas pagadas por los contribuyentes, se evitara el recorte de personal, pues existe dinero para pagarles, por consiguiente *no hay explotación.* (I. Vizgunova: 1985:70).

Otra situación de inconformidad para las mujeres trabajadoras, es que el SAT no tiene los recursos materiales para que ellas realicen su trabajo sin tanto riesgo y esfuerzo por que por ejemplo:

". . . . . me parece un trabajo muy difícil porque, no hay el apoyo suficiente por ejemplo para hacer una diligencia de embargo, no me prestan un vehículo para que me lo lleve todos los días para hacer las diligencias, si yo voy a requerir un pago y si no me pagan tengo que embargar, lo lógico sería que me proporcionaran un medio para trasladar los bienes y la verdad, es que *tenemos una camioneta para 30 personas*, entonces no es posible que yo ande diario embargando, porque tengo que sujetarme a la disposición de mis jefes para llevarme la camioneta. Ese es el problema".

Susana.

Existe otra situación de descontento, en donde el uso de fuerza pública y el cerrajero, lo tienen que pagar de sus bolsillos, manifestándolo así:

"Desgraciadamente eso yo lo pago de mi bolsa, porque aunque supuestamente, si el cerrajero me da factura me la paga hacienda, se tarda varios meses y hasta ahorita nunca he visto que le paguen a ningún compañero, aunado a que *tienes que pagar el cerrajero*, que te cobra por ir, no sólo si abre o no abre y los de la policía siempre quieren que les des dinero, yo no acostumbro a darles, pero ellos pretenden cada que te acompañan que les des, aunque también ellos perciben un sueldo. Ellos te piden para su refresco. Si no les das dinero, te acompañan de mala gana, o en pocas palabras no te acompañan".

Susana.

Es como trabajar doble y sin elementos suficientes que les debería proporcionar el SAT.

Ya conocimos como es que los coordinadores van a hacer uso de un extrañamiento, y cuándo los subordinados serán obligados a firmar "su renuncia" en una hoja en blanco: si no entregan el trabajo que les dieron para trabajar el fin de semana, se les hace un extrañamiento. Si las/os empleadas/os, no llegan a cumplir con la productividad del mes les hacen firmar una carta de renuncia, la cuál no tiene fecha.

4.1.5.- HORARIO REAL DE TRABAJO.

En esta parte de la investigación, se analizara una de las violaciones laborales a las que son sujetas las empleadas públicas, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su Articulo 5 Fracción I, III, así mismo como del Articulo 60 y 61 de la misma Ley, de donde se resume que las disposiciones de ésta ley son de orden público, en donde queda prohibido una jornada mayor que la permitida por esta ley. Siendo de ocho horas la diurna comprendida entre las seis horas y las veinte horas del día, queda prohibida una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

En la práctica las mujeres trabajadoras del SAT, laboran más del tiempo establecido en los ordenamientos legales, que aunque teóricamente sea de Lunes a Viernes de 8:00 horas a 18:00 horas, es realmente de Lunes a Domingo en donde el horario variara dependiendo del tipo de trabajo encomendado, con un tiempo aproximado de 14 a 16 horas diarias, laborando más horas de las reglamentadas.

En ocasiones les dan documentos de segunda vuelta a los que se les tiene que hacer el informe, ampliando el horario, siendo más horas las que tienen que trabajar, hay veces que se van durmiendo a la 1 ó 2 de la mañana y al siguiente día pararse a las 5:00 de la mañana, para seguir la rutina.

Esta situación se convierte en una *práctica discriminatoria,* el ámbito laboral se *apropia o le roba* horas al ámbito doméstico, tal y como lo señala Helena Hirata: (1997:61), que es una "*intolerable falta de libertad*".

Se pudiera pensar que existe un horario flexible, ya que cuándo todo va bien, es decir, cuándo salen temprano de la oficina, y la carga de trabajo es en una zona fácil, y encuentran a todos los contribuyentes contemplados en la ruta del día, y no tienen que regresar a la oficina a entregar algún reporte urgente, se pueden ir a casa. O si lo prefieren pueden ocupar el transcurso de la mañana en ir al banco a pagar; ir a las escuelas de sus hijos, realizar cualquier otro trámite como es pago de los servicios de sus viviendas o la tenencia de su auto, y en su caso los que van a la escuela, aprovechas para ir o realizar alguna tarea.

Cuándo las empleadas ocupan las mañanas para realizar las actividades descritas, toda vez que terminan, proceden a trabajar hasta la tarde para completar la productividad del día, de ésta forma, las mujeres trabajadoras saben a que horas empiezan a trabajar y a que hora terminan, es decir ellas, van a acomodar los horarios laborales, de acuerdo a sus necesidades, aunque no pueda ser todos los días.

Esta *flexibilidad de horario*, les da un descanso "aparente" y aunque ellas piensan que son favorecidas por éste hecho, se ven en realidad afectadas por los problemas de horarios y de fatiga, que son elementos muy importantes proporcionándoles un dinamismo impresionante para realizar las actividades lo más rápido posible (Evelyne, Sullerot: 1988: 367).

De la misma manera será interpretado este hecho como lo que señala Murillo, Soledad: (1996-2006: 20-21), es complejo separar la actividad doméstica del trabajo remunerado, por que las mujeres, asocian tiempo libre al tiempo excedente de la actividad laboral, ésta última es considerada por ser remunerada a diferencia de la doméstica, en

donde el *tiempo* es considerado como *no ocupado*. Por lo tanto, para estas mujeres no existe la *elección horaria*.

4.1.6.- DIAS LABORALES.

En éste apartado se describirá los días laborales que debieran ser conforme a la Ley Federal del Trabajo en el Articulo 68, de donde se resume que: los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor permitido en este artículo y si se excede de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, de está manera, se relataran las horas reales de trabajo, mostrando así como son victimas de violaciones legales en el ejercicio de su trabajo remunerado.

Los días que por ley son los laborales, son cinco, es decir, de lunes a viernes, pero en la práctica, las mujeres entrevistadas, aseguraron trabajar de lunes a domingos, dependiendo de la carga de trabajo que se tenga.

Si existen muchos documentos que se tienen que entregar, se le habilita, para laborar sábados, y en ocasiones el día domingo, en donde tendrán que entregar las empleadas a los contribuyentes actos administrativos en los domicilios respectivos; o cuándo al final del mes, no se ha logrado la productividad requerida, trabajan sábados y domingos. A las personas que decidan no laborar en días inhábiles se les sanciona.

En la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 71 se muestra que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo; mostrando nuevamente las *prácticas discriminatorias* en este trabajo descrito.

4.1.7. SUELDO MENSUAL.

En éste apartado se conocerá lo que ganan las mujeres por el desempeño del trabajo remunerado manifestando nuevamente una violación a una garantía legal, según en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 71 se resume que los trabajadores que presten sus servicios los días domingos, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos.

Las mujeres dedicadas a ser actuarias/abogadas tributarias, dijeron ganar un promedio de $9,000.00 a $11,000.00 mensuales. Esto dependerá del cargo que tienen como servidores públicos, es decir: actuarias fiscales y abogadas tributarias. Sin embargo, se

puede pensar que el salario es bajo por ser un trabajo de mucho riesgo y por lo laborioso que implica el trabajo mismo, las mujeres expresaron que no les alcanza lo que ganan.

Dentro de los salarios en el mercado laboral, el salario que proporciona el SAT, no es de los más bajos a diferencia de otros empleos. Sin embargo, las mujeres expresaron que no corresponde a las exigencias de tiempo por ser mucha la presión, a la productividad la cuál va en aumento mes tras mes y con más calidad en el trabajo y riesgo, eso las hace sentir desmotivación laboral y personal, manifestándolo así:

> "*La verdad para todo lo que hacemos, es poco dinero*, para todo lo que se hace, estar buscando al contribuyente, gastando en pasajes, es poco y para todo lo que te desgastas. Y luego cuándo se carga el trabajo, hay veces que te dan, documentos de segunda vuelta y tienes que hacerles los informes, entonces ya son más horas las que tienes que trabajar, hay veces que te vienes durmiendo, 1 ó 2 de la mañana y al siguiente día párate a las 5:00 a seguir en la rutina".
>
> Pilar.

4.1.8.- FORMA DE CONTRATO.

El tipo de contrato que va a regular a las actuarias/abogadas del SAT, demuestra que los contratos por honorarios son fuente principal de la *precariedad laboral*, pues al no existir ningún tipo de prestaciones sociales, las/os empleadas/os, tendrán ciertos padecimientos ya sea en ellas ó en sus familiares (hijos y esposo), la forma en que van a solucionar los diferentes tipos de problemas que van a enfrentar y la manera en que les va a afectar.

Así mismo hay muy pocos cambios en cuánto a ser contratada por *honorarios* profesionales y ser contratada como empleada *de confianza*, pues en los hechos las prestaciones sociales no se siguen respetando. Aunque en éste último tipo de contrato se "supone" que tienen prestaciones sociales con excepción del sindicato y antigüedad, como se muestra en el cuadro 4:

Cuadro 4.

Del 1° de enero del 2002 al 31 de septiembre del 2006 las mujeres contratadas por *honorarios* no tenían acceso a:	Del 1° de octubre del 2006 a la fecha, las mujeres contratadas como *personal de confianza* cuentan con:
Vacaciones.* Aguinaldo** Reparto de utilidades.** Caja de ahorros.** Seguro social.** Infonavit. ** Incorporación al Sindicato. ** Antigüedad**	Vacaciones. * Aguinaldo. Reparto de utilidades. Caja de ahorros. Seguro social. Infonavit. Incorporación al sindicato. ** Antigüedad. ***
* De acuerdo al código fiscal de la	* Es importante resaltar que las

federación en el mes de diciembre no se puede llevar a cabo ningún acto administrativo, los actuarios/abogados los mandan a laborar a las oficinas. Se les proporcionaba días de descanso, los cuales deberían ser cubiertos en la productividad sea antes de que salgan de descanso o después de este, es decir, al termino del mes se debería tener la productividad general. ** Los empleados contratados en este periodo carecían por completo de las prestaciones laborales, que se enuncian.	vacaciones se las otorgan los coordinadores a las empleadas, de a cuerdo a las cargas de trabajo, pueden ser 2 ó 3 días en una semana y otro tanto, en cualquier otra semana ó mes, no se las dan de corrido. ** Las/os empleadas/os del SAT no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores de acurdo al Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo. *** Los empleados de confianza de acuerdo al diccionario jurídico mexicano son los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especial por parte del SAT. De acuerdo al Artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que se rija en la empresa se extenderán a los trabajadores de confianza.

Todos los empleados contratados a partir del año 2002 en la institución SAT estuvieron bajo el régimen de *honorarios profesionales*, sin tener ningún tipo de prestación social. *Éste tipo de trabajo precario se viene dando de forma atípica a partir de la entrada como presidente de la república mexicana al Lic. Vicente Fox Quesada.*

Pero a partir de Octubre del 2006 se cambia el plan de contratación y pasan a ser empleados de confianza y ya no de honorarios, pero aún teniendo las prestaciones del ISSSTE y las guarderías y escuelas del SAT éstas sólo existen el área metropolitana y no en el Estado de México, por lo tanto las trabajadoras estudiadas no pueden hacer uso de estas instituciones sociales.

Se puede concluir que aunque los cambios en la contratación se realizan dentro de la institución, estos cambios no son suficientes ya que como se dijo, cuentan con algunas prestaciones prescindiendo del tiempo de antigüedad y del sindicato, por lo tanto no tienen permisos para faltar, ni días económicos.

Se observa que el contrato por honorarios y de confianza es fuente principal de la *precariedad laboral*, a diferencia de los empleados de planta, los analizados en ésta investigación, no cuentan con las prestaciones sociales, que por ley debieran tener todos los servidores públicos; de ésta forma la empresa va a obtener la intensificación máxima de

los empleados y debilita la *voluntad de los trabajadores* de luchar por sus derechos (I. Vizgunova: 1985: 86.).

El SAT adopta la forma de contrato por honorarios, tal vez para reducir los costos económicos, sin considerar las necesidades de las mujeres trabajadoras, negándose a la *conciliación* de dos realidades *doméstica-laboral*. (Murillo, Soledad (1996-2006: 17).

> "cuando el sat renovó contratos para el año 2004, en la clausura de salario observe que disminuía mi sueldo. Cuándo entre a laborar en el 2002 se asentó en el contrato un salario de $8,600.00 pesos mensuales y para el 2004 decía: $8,375.00, me percate y al preguntarle al personal de recursos humanos que nos atendía en ese momento, me dijo que: 'eran disposiciones oficiales bajar el sueldo, para que de esa forma no recortaran plaza de otras personas, que a todos los empleados les estaban bajando sus ingresos'".
>
> Teresa.

Muchos estudiosos de la sociología del trabajo y de género, manifiestan que el auge del *empleo precario* se debe a razones económicas: la crisis económica habría impulsado a las empresas a contratar trabajadoras/es por honorarios, como es el caso de está investigación, reduciendo el costo de los recursos humanos. Se puede decir, que tantos factores económicos, políticos-jurídicos e institucionales, se han conjugado para impulsar el proceso de *precarización en el empleo*.

4.1.9.- PRESTACIONES SOCIALES.

Para los autores Consuelo Ramos Rodríguez, Víctor Heredia Espinoza, citados por Fernando Arias Galicia:(1990: 373), "las prestaciones sociales son aquellos bienes, instalaciones, facilidades o actividades que se proporcionan por la organización a sus trabajadores, además de lo estrictamente debido por su labor, con el fin de lograr que obtenga un *beneficio* ligado de algún modo con su trabajo".

Sin embargo, la interpretación de las leyes protectoras del trabajo es regulada por la intervención estatal, y aunque el SAT sea un aparato estatal que bebiera regular las leyes y hacerlas cumplir, no lo hace, estableciendo una falta de seguridad social institucionalizada, que influye en la adaptación social, de las/os trabajadoras/es.

Las mujeres que entraron en el período del 1ro.de enero del 2002 al 31 de septiembre del 2006 contratadas por honorarios sin ninguna prestación social, pareciera ser que buscan encontrar las alternativas más convenientes para solucionar su problemática económica, y no les importa asegurar el minino vital, pues no tienen otra alternativa de trabajo, como a continuación se enuncia:

"Pues más que nada afecta tu nivel de salud, porque por ejemplo yo tuve a mi hijo en un hospital privado, significo un gasto económico, tuve que hacer un desembolso. Y no tuve incapacidad, entonces la verdad para mí eso fue arriesgar mi vida y la de mi hijo, que como es posible que una persona de 9 meses de embarazo ande en la calle, arriesgándose a todo. Igual a veces colgada en el camión, por que no tienes derecho a una incapacidad y ahora que ya tienes un hijo, si se enferma ¡vas a gastar!, creo que eso es lo que más te afecta".

Susana.

De a cuerdo a la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 132 Fracción XXVII, Articulo 166 se resume que el patrón deberá proporcionar a las mujeres embarazadas la protección, cuándo se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, sea en el estado gestación o de la lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, no se podrá utilizar su trabajo el labores peligrosas, así como en horas extraordinarias.

Esta ley también es violada, y las mujeres embarazadas tienen que laborar, tal y como lo señala una de las mujeres embarazadas:

"En los dos partos que tuve dentro de hacienda, durante más de cuatro años de trabajo, no tuve servicio de ISSSTE, en el primer parto me mandaron a trabajar a Naucalpan, y cuando iba a dar a luz, me dijeron que regresara cuándo me sintiera bien".

Claudia.

Estas narraciones nos puede servir como punto de partida, para observar las consecuencias de la *concentración o segregación* de las mujeres a algunas actividades precarias, y también observamos la discriminación que sufren las trabajadoras, debido a su *condición femenina*, ya que no existen políticas conciliatorias; como diría Edith Pacheco y Mercedes Blanco: (1998:87), es necesario hacer *visible lo invisible*.

De acuerdo con lo ejemplificado y basándome en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 170 de donde se resumen los derechos que tienen las madres trabajadoras, en la Fracción I, II, III, IV, V, VI, VII, durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación, estar de pie durante largo tiempo. Disfrutaran de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro, a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y a que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatal.

Este hecho es una muestra de *insensibilidad* en relación a las mujeres que laboral en el sector gubernamental que se embarazan, se muestra por un lado, las condiciones de éstas mujeres que estaban contratadas por honorarios, en donde la institución SAT no se hace responsable del bienestar de sus empleadas ni mucho menos de los derechos laborales. Las embarazadas tenían que laborar en una total desprotección social; y por el otro lado, se muestra la nula creación de *políticas conciliatorias* a favor de las mujeres embarazadas, pero lo más importante es saber que las leyes no se cumplen, de ahí la importancia de poder analizar esta situación.

Cuándo la mujer trabajadora ó alguno de los miembros familiares se llega a enfermar, principalmente los hijos, usan medico particular en la mayoría de los casos.

> ". . . . . Gabriel, estaba enfermo cuando estaba más chiquito, cuando entre a trabajar, pues, estaba enfermo y el no tener el ISSSTE, tenia que pagar medico particular ¿porque a donde lo podía llevar? Aparte no tenia prestación, tampoco podía pedir días para cuidar a mi hijo porque la coordinadora decía: '¡no!, tu estas aqui contratada por honorarios y no tienes permiso ¡de nada!, no teníamos vacaciones. . . . . ."
>
> Pilar.
>
> ". . . . Me alivie en una clínica particular. Con un costo de $3,500.00. . . . . .y me endrogue."
>
> Claudia.
>
> ". . . . .como en el caso de mi hija Viry, que tuvo que ser operada de un brazo y la tuve que llevar al hospital particular y endeudarme. . . . "
>
> Teresa.

Por que no tenían servicio del ISSSTE, pero ahora con este tipo de contrato que las va a regular, es decir, con la nueva modalidad, también ocupan medico particular, por que en la clínica que les corresponde aún no llega el informe de alta y además no tienen tiempo para acudir. En ocasiones ocupan el ISSSTE del papá, los que pueden y tienen éste servicio.

En la práctica cuándo los hijos están enfermos, no les permiten faltar a trabajar por ser de honorarios y no tener días económicos ni permisos, teniendo que ir a la oficina a descargar su trabajo del día anterior y seguir en la rutina.

Aun existiendo en la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 76 y Artículo 79 que como se resume a continuación: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anal de vacaciones pagadas, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración:

". . . . .ahora con este nuevo plan de trabajo, se nos proporcionan vacaciones pero va a depender de las cargas de trabajo, no son de corrido, es decir toda una semana, sino más bien los coordinadores te las van a organizar por bloques".

Teresa.

"anteriormente no teníamos nada, porque éramos por honorarios, no teníamos ninguna prestación. En los meses de diciembre, nos daban vacaciones entre comillas, porque teníamos que cubrir con la productividad"

Pilar.

Volviendo nuevamente a ejemplificar las violaciones que sufren las mujeres trabajadoras del SAT de forma doloso por parte de la institución, en donde la empresa no asume ningún tipo de responsabilidad, cubriéndose al mismo tiempo y aparecer como sí no estuviera violando los derechos laborales.

Apegándose a estricto derecho, se supone que ninguna ley, sea de carácter interna de cualquier dependencia gubernamental, no debiera sobrepasar la legislación.

Al ejemplificar este hecho en forma inequívoca, se violan los derechos estipulados por la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 133 Fracción IV, en donde queda prohibido a los patrones, obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato.

La elección de pertenencia a un sindicato, en la actualidad no se lleva a cabo, como se mostró en está narración, por que desde que entraron a trabajar a el SAT, el sindicato no es para las personas de honorarios ni tampoco los de confianza.

4.1.10. LA EXPERIENCIA DE NO TENER PRESTACIONES SOCIALES.

En América Latina el concepto de *vulnerabilidad social* se refiere a los individuos que enfrentan situaciones de incertidumbre y de riesgo, y sentimientos de indefensión social frente a los procesos macro-estructurales, como la posible capacidad de ellos para manejar los recursos y el tipo de estrategia para enfrentarlos y neutralizarlos (Brígida García y De Oliveira Orlandina: 2006: 43).

La práctica y el sentir del no contar con prestaciones sociales, de las mujeres trabajadoras y la manera en que va a repercutir en su familia, tal y como se conocerá:

El no contar con seguro social obliga a las empleadas a utilizar médicos particulares, con un desembolso económico muy fuerte o por parte del esposo o en los servicios sociales (sector salud), como se muestra a continuación:

" . . . .por que no tenía antigüedad, ISSSTE tenía que tomar doctores particulares, pero es lo mismo, teniendo ISSSTE o no teniendo, y las guarderías están hasta el distrito y por mi casa no hay.

A estas empleados, no les daban incapacidad por el tipo de regulación laboral que él estado mismo utilizó para emplearlas, el contrato por honorarios, de ahí que la institución justifica su falta de protección laboral hacia el trabajador en general, en especial esta problemática se ve más en las mujeres que estaban embarazadas y que tenían que laborar en ese estado, y una vez de haber tenido a su bebé la institución para la cuál laboran no les dan días de reposo, las mandan llamar para que trabajen inmediatamente.

Lo primero que salta a la vista al revisar los casos estudiados es el tono de *preocupación, la angustia de la supervivencia cotidiana,* los efectos de no contar con prestaciones sociales en las mujeres trabajadoras que repercute en otros aspectos que a continuación se enuncian.

Las empleadas que laboran en esta institución dan muestra de que siguen en la *incertidumbre laboral* manifestándolo así:

> "En la actualidad aunque somos empleadas de confianza, sigue existiendo la incertidumbre de que ¡si me corren!. : . . . . ."
>
> Claudia.

Estos hechos se pueden comparar con lo que la autora Dora Rapold (1994: 55) expone, el hecho de tener *pocas oportunidades* y *expectativas* no sólo tiende a reprimir la *acción colectiva* sino también inhibe la toma de *conciencia.*

Además, *el trabajo es tan inestable*, que no se pueden hacer planes familiares, pues no saben cuándo van a tener que ir a la oficina el fin de semana, ó cuándo se les darán documentos no localizados, para escribirles el informe de segunda vuelta, éste hecho si les afecta en su relación familiar, tal y como lo expresaron:

> ". . . . . *las mujeres que trabajamos. . . . . queremos y debemos estar conviviendo con nuestro hijos*, sacarlos al parque, sacarlos a Chapultepec, *ya no lo puedes hacer* por que tienes que hacer el trabajo, y si no puedes atender a tus hijos, ya no te digo a tu esposo, a tus papas a tus amigos, la verdad es que *ya prácticamente no tienes vida social. Solo vives para el trabajo. . . . . .*"
>
> Susana.

> ". . . . . Pues si afecta, por que, *no tienes el tiempo para los hijos*, no puedes hacer planes, no puedes planear nada, ni modo de decir, ¡voy a salir con mi hija!, no, por que no sabes si vas a trabajar o no. . . . . ."
>
> Teresa.

Bajo estas condiciones de demandas laborales, resulta imposible la *recreación de sí*, pues las energías se han gastado en pensar, atender o detectar lo que otros requieren, está situación forma parte de la vida cotidiana de las mujeres trabajadoras del SAT (Soledad Murillo: 1996-2006: XVIII).

Otra de las inquietudes planteadas por las mujeres, es en relación a la familia, la cuál se encuentra desprotegida, no cuenta con el respaldo Institucional:

> "Estaba desprotegida, ¡de que yo si tenia algún accidente!, mi familia quedaba totalmente desprotegida. . . . .Para mi m m m m, yo no tenía servicio medico, si me enfermaba no había servicio medico, en algún accidente grave pues tampoco.
> Adriana.

Esta violación a los derechos laborales y humanos se pone de manifiesto analizando la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 283 Fracción V, de donde se resume que se debe de proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia medica.

Por pertenecer al trabajo *precario*, las mujeres no se sienten seguras dentro de la institución para la cuál trabajan, ya que las políticas laborales no son llevada a cabo, afectando directamente su *bienestar*, e indirectamente el de su familia.

SEGUNDA PARTE.

4.2.- RELACIONES LABORALES.

Éste apartado se refiere a los conflictos existentes entre los empleados y los jefes/coordinadores, la forma en que van a relacionar, hechos que reflejan el tipo de estructura organizacional que emplea la institución, en la que la jerarquía laboral es determinante para la toma de decisiones, ocasionan relaciones difíciles, sin ningún tipo de consenso, respeto ni respaldo, que repercutirá en la identidad laboral y al mismo tiempo familiar.

4.2.1.- RELACIONES EN EL TRABAJO.

Los conflictos que se dan dentro del departamento de R.F.C. específicamente, tienen que ser conocidos por los mandos altos, para procurarles una solución. En éste sentido, se conocerá la manera en que las mujeres van a solucionar dichos problemas y lo que piensan sobre ciertos problemas, como por ejemplo las preferencias laborales.

Tal y como expresa la autora Murillo, Soledad: (1996-2006: 13), que existe una *devaluación social* hacia las mujeres trabajadoras, por que éstas tienen que actuar de forma *sumisa* reflejando el comportamiento social a lo cuál han sido sujetas, por los *roles sociales y culturales*, actitud llevada al plano laboral.

La relación con los/as coordinadores/as no es muy buena, siendo una relación difícil, en la que no hay apoyo, no hay respaldo, es una relación de imposiciones hacia las trabajadoras, las cuáles manifestaron ser tratadas como: "patitos feos de hacienda", "los

chalanes" ya que les gritan, les tratan mal, las hacen sentir menos, no las toman en cuenta, manifestándolo de la siguiente manera:

> ". . . . . Creo que la misma empresa afecta a sus mismos empleados, los tiene trabajando como esclavos, humillándolos, burlándose de la gente. . . . . Tienen como abuso de autoridad, despotismo, prepotencia. . . . . ."
>
> Adriana.

Únicamente existe un jefe, el cuál se torna en tolerante, con las personas que no le caen bien, siendo las personas que realmente no trabajan, no cumplen, no le echan ganas, pero la generalidad es que el futuro laboral depende en gran mayoría de las preferencias personales, como lo manifiestan a continuación:

> ". . . . Como persona, es muy buena honda, pero para dirigirnos realmente no, porque le falta mucho tacto para tratar a la gente, como que se desespera mucho. Y si la regañan, por cosas que ella hace, tiende a decir que es por nuestra causa aunque no sea así. .".
>
> Teresa.

> "No tiene la capacidad de dirigir al grupo de trabajo, porque es muy explosiva, si le caes bien se lleva bien contigo, si le caes mal pues no. Te trata como con amenazas, es decir, ¡Si no trabajas te voy a correr!, sin ninguna justificación, y si no le haces caso, ¡te corre!, y la verdad, yo si tengo necesidad de trabajar. . . . . "
>
> Pilar.

Otra de las inconformidades se muestra en el hecho de las preferencias laborales, el trabajo asignado a los "preferidos" es el más fácil en relación del trabajo asignado a las personas que no lo son, a estos últimos, les asignan los pueblos, las zonas más feas o conflictivas de trabajar, como se relata:

> ". . . tengo un compañero al que siempre les dan segundas vueltas o zonas fáciles y no sale a trabajar, lo tienen en la oficina para ayudarles a los coordinadores con las facturas, a engrapar o a zonificar trabajo que deberian de realizar los coordinadores; al termino del día le asignan trabajo fácil para que entregue su productividad, ¡tan fácil es su trabajo que no es justo y por el mismo sueldo!, entonces, uno dice: ¡Como es posible que nosotros andemos en la calle trabajando y él tan fácil, toma tus 20 documento o tus 22 del día y al otro día ya no fue a trabajar y si tiene su productividad y por el mismo sueldo".
>
> Pilar.

El favoritismo hacia otros compañeros sí les afecta en la medida del trabajo fácil de diligenciar, de cobrar, de zonas fáciles, de segundos informes, dándoselas a ellos, para que

tengan su productividad de ese día, favoreciéndolos en la productividad requerida, por el mismo sueldo.

Para las evaluaciones que hace el administrador, anualmente, el hecho del favoritismo repercute en el grupo de trabajo por que:

> "Si hay preferencias, claro que me afecta porque el administrador va a tomar en cuenta la participación, en los punto, entonces a mí me afecta, por que yo mientras si trabajo, hay otras personas que no, que les dan trabajo más fácil, por las zonas".
>
> Claudia.

> "Pues si, te afecta porque, a veces cuándo llega una buena carga, el trabajo que es fácil de cobrar, se le dan a las favoritas de los coordinadores. Y en el caso, que nadie llega a la productividad, una persona logra llegar, pero por que se le favoreció".
>
> Susana.

En este sentido, se puede observar un sentimiento de *exclusión* tal y como lo explica la autora Evelyne, Sullerot: (1988: 39), en donde el *sentimiento de frustración* es más intenso en relación con las personas preferidas, en especial si son hombres, por un lado, porque estos van a realizar tareas mas fáciles dentro de la oficina, y por otra parte en la vida fuera del trabajo remunerado, puesto que los hombres no tienen como ellas que acumular su trabajo con tareas domésticas.

Además *las diferencias se convierten en desigualdades* justamente por que el sistema social es jerarquizado y la desigualdad es parte constitutiva de él.

Otro aspecto que se nota, es que las mujeres al sentirse en competencia con los compañeros de trabajo, aumentan su productividad, para ello el número de horas trabajadas, siendo una elección propia de cada una de las mujeres trabajadoras por el tipo de actividad que desempeñan (Brígida García, Mercedes Blanco y Edith Pacheco:1999: 300).

En realidad no existe instancia alguna para expresar los problemas laborales a los que se enfrentan las trabajadoras. Los platican con los compañeros en la misma oficina o a la hora del desayuno, sin llegar a solucionarlos, pues no depende de ellos la probable solución, sino de los jefes a los cuáles no se les puede hacer ningún comentario.

Las empleadas del SAT manifiestan que existen muchos problemas en su área de trabajo, pero no pueden decirlo, porque cuando se trata de expresar alguna inconformidad laboral no se atreven a habla por miedo a las represalias:

". . . . . es como echarte el lazo encima, a los jefes, si les dices, no lo toman como ideas constructivas, sino mas bien, como si estuvieras tirándoles. ENT ¿y si expresas algo que acción toman? Volvemos a lo que son las preferencias, si tu haces eso, es como quitarte el que te apoyen, en todo. ENT ¿en que sentido te apoyan? A cuando tengas algún problema, que te deje salir, de lo contrario te dan zonas feas, o te cambian de unidad.

Teresa.

Cuándo alguno de los subordinados ha llegado a expresar sus inconformidades, le va mal, los coordinadores le hacen la vida imposible, le quitan el poco apoyo que recibe y hacen que éste subordinado renuncie. Estas personas no son muy bien recibidas y/o aceptadas por los jefes, por el contrario se le aplica inequívocamente una sanción (extrañamiento) o se cambia de unidad.

Para poder manifestar los problemas laborales que existe dentro del área laboral es necesario tener presente la jerarquía laboral, tal y como se presenta en el cuadro 5:

Cuadro 5.

JERARQUÍA LABORAL.

Administrador local de recaudación.

↑

Jefe de unidad/subadministrador.

↑

Coordinador/jefe inmediato.

↑

Actuarias fiscales/abogadas tributarias.

Aunque muchas veces los jefes inmediatos no le den solución a los problemas presentados, estos se niegan a que se tenga relación con los jefes inmediatos, con el jefe de unidad o el administrador.

Con lo narrado, se puede observar que no hay reglas claras en las relaciones entre las trabajadoras y las autoridades que regulan su trabajo. Estas relaciones están basadas en la *discrecionalidad* que produce el permanente *abuso de poder*, de los coordinadores sobre las trabajadoras.

Estas relaciones no legítimas entre los jefes varones (o mujeres que actúan conforme a las formas de dominación masculina) y las trabajadoras, constituyen las bases principales para la construcción social de la *diferencia*, por que a través de ella se justifican las formas de *exclusión y de dominación* y es, además fundamental en la obtención del *consentimiento*.

4.2.2- RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

El trabajo tiene que ver muy específicamente con la producción de bienes y con su distribución, pero también tiene que ver con las relaciones sociales, que se concretan en contextos sociales específicos (Pahl, 1991 citado por Comas D'Argemir, Dolors: 1995: 34).

Los grupos humanos definen su *identidad* a través del trabajo, que aunque sean muy impersonales las tareas que se realizan, para el empleado se trata de una experiencia personal, de una forma de relacionarse con la realidad en que vive, de identificarse y de ser identificado (Wallman, 1979 b, 2 citado por Comas D'Argemir, Dolors: 1995:34).

Desde este punto de vista, es importante conocer la manera en cómo se van a relacionar las mujeres que laboran en el sector gubernamental, con los compañeros del mismo trabajo, y el sentimiento que expresan al sentirse amigables con ellos/as así como la *funcionalidad y la poca solidaridad* que existe entre los miembros laborales.

Las mujeres manifestaron tener pocas/os amigas/os, dentro del grupo de trabajo, las/os amigas/os son contados con la palma de la mano y sólo son considerados como amigos los compañeros que se conocen desde hace tiempo; con la mayoría de los compañeros no hay relación, por ser un trabajo en donde la interacción entre los mismos es muy poca. A esta relación se le llamará los "grupitos".

En realidad, el trabajo que desempeñan las mujeres es en la calle, de forma individual. Los grupitos que se encuentran de forma solidaria lo hacen en diligencias especiales y en la ubicación de los contribuyentes y direcciones, entonces aquí estamos hablando de trabajo colectivo.

El único momento que existe para la poca socialización y el poco contacto con los compañeros de trabajo es en la oficina, y cuándo salen a desayunar en grupitos, como también lo encuentra la autora Evelyne, Sullerot: (1988: 362), que las mujeres aprecian sumamente *la amistad, la camarería* tornándose en ayuda mutua, sintiéndose *apoyadas* cuándo tienen algún problema sea de la índole laboral o familiar, van a encontrar el alivio al platicar los problemas con las/os compañeras/os de trabajo.

> "Es como *desahogarme* por que no puedo hacerlo con mi esposo, pues no me voy a poder desahogar, por que no lo veo casi, con mis hijos pues ni platicar, por que no se puede, pero con a lo mejor pueden tener una opinión de algo, y de lo que me sirva lo retomo y de lo que no pues así lo dejo.
> -¿Cómo te sientes?
> Hay veces que me siento bien, por que es como una carga que la traigo todo el tiempo, pero si tú se la platicas a una amiga, como que te desahogas, te tranquilizas".
>
> Pilar.

Sobre los problemas que existen en el trabajo, lo expresan muy poco, se enfocan más a los problemas familiares, pero sólo con los compañeros, se puede sentir que existe una resistencia a comentar los problemas, manifestándose en el poco contacto amistoso con las/os coordinadoras/es.

Éste hecho, el de actuar conjuntamente con mujeres con las que *comparte determinados valores* e intereses comunes con base en su género, significa experimentar una *solidaridad colectiva*, misma que puede propiciar una toma de conciencia respecto a la condición de la mujer. Dora Rapold: (1994: 43).Aunque este hecho sea solamente con los grupitos de amigos y no de forma general con los coordinadores y demás subordinados:

> ". . . . . El tener amigos, que a lo mejor no llegabas feliz, por tu trabajo, pero llegabas feliz por saludar a tus amigos y porque te ibas a ir a desayunar.
> -¿Qué esperas de ellos? Que me escucharan que a lo mejor, me dieran un consejo y simplemente desahogarte.
> -Y cuando tienes problemas laborales ¿los platicas con tus compañeros de trabajo?
> Con algunos compañeros".
>
> Adriana.

Se manifiesta que no existe realimente solidaridad por parte de todos los compañeros, es decir de todo el grupo de trabajo, por que para que las acompañen, les tienen que rogar muchas veces, y en ocasiones no logran convencerlos, el que las debería de apoyar es él jefe inmediato, en las diligencias especiales, pero tampoco lo hacen.

4.2.3.- AMBIENTE LABORAL.

En éste apartado, se detallará mediante la narración que hicieron las mujeres, la poca unión en el grupo de trabajo, tanto por parte de los/as compañeros/as como de los coordinadores, esto hace un ambiente laboral muy difícil de sobrellevar para las trabajadoras.

El tipo de apoyo que la institución les proporciona a las empeladas/os que estudian y trabajan, evidenciando la falta de motivación y de tiempo por parte de los trabajadores para desarrollarse laboral y profesionalmente, de la misma manera la falta de aplicación de políticas laborales internas referentes a las horas invertidas, en donde tengan tiempo de estudiar y trabajar realmente, y a los cursos que debiera impartir la empresa de superación personal, sin embargo, en la práctica los criterios van a ser regidos de forma subjetiva por parte de los coordinadores y dichos cursos de superación personal no existen.

Tal vez la falta de conocimiento y capacitación por parte de los coordinadores para el manejo del grupo, ha propiciado que la relación entre los mismos subordinados esté dada de forma dividida, pues está situación hace que las mujeres, se sientan *aburridas, cansadas, fastidiadas.*

> "Las jefas de unidad tal vez sean las culpables de que no exista una buena relación entre los compañeros, pues no tienen criterio, los conocimientos, la experiencia para dirigirlos ni para ser jefas de unidad, o coordinadores, por el contrario los lanza a pelear".
>
> Adriana.

De aquí la importancia del ambiente laboral, de donde se concluye que no hay un buen equipo de trabajo por que existen muchas rencillas entre los compañeros de trabajo, por las personas preferidas o consentidos, por que los mismos coordinadores no saben manejar a el grupo; hay muchas hipocresías, no hay compañerismo, no hay una unión realmente.

> "El ambiente laboral lo consideró de hipocresía, porque realmente no hay compañerismo."
>
> Claudia.

> "El ambiente laboral se siente muy pesado, por el mismo cansancio ya estoy aburrida como que ya no tengo fuerzas de seguir trabajando en la calle, es muy pesado, pero una forma de recompensa es ver a los compañeros e irte a desayunar con ellos, lo que te da un poco de felicidad y un poco de escape a tanta presión".

Incluso el ambiente laboral puede llegar a ser muy difícil para las trabajadoras por que se introducen bebidas alcohólicas. Muchas veces las personas que lo hacen son a los que paradójicamente les dan las mejores zonas de trabajo.

El apoyo profesional que el SAT proporciona a los empleados/as, en donde existen becas de maestría para las personas que deseen seguir estudiando y se quieran superar profesionalmente, los coordinadores hasta cierto punto son accesibles con las personas que están estudiando, no los hacen regresar a la oficina por las tardes o cuándo lo necesitan no acuden por las mañanas a la oficina, dándoles un poco de tiempo, pero el único inconveniente es que tienen que dar los mismos resultados que los que trabajan todo el día.

". . . . Profesional, pues no, por que no te ayuda a nada, siempre estas en lo mismo, lo mismo, como que te estas mecanizando,. . . . . "

Pilar.

En este sentido, las entrevistadas manifestaron que la institución no las ve como una persona, sino más bien como una maquina, en donde tienen que dar los resultados que ellos esperan, tratándolos a todos por igual, es decir, los que estudian y los que no estudian, existiendo una desmotivación por parte de las entrevistadas.

4.2.4.- FORMAS DE ORGANIZAR EL TRABAJO EN EL SAT

Se analizará la narración que hicieron las mujeres sobre las condiciones de movilidad laboral dentro de la institución.

El descontento que existe en las entrevistadas, por las condiciones para que un empleado, pueda ser promovido de puesto, las arbitrariedades existentes en éste proceso, producidas por que las/os mismas/os coordinadoras/es son los que determinan quien realizará el examen de colocación y al cabo de dos o tres días, los mismos coordinadores son los que mencionan a las personas que ocupara los cargos, nunca se sabe cuáles fueron los resultados del "supuesto examen".

En propias palabras de las entrevistadas, la promoción se realiza de manera obscura, que realmente nadie conoce, hay personas con puestos importantes sin preparación profesional a los cuales se les conoce que falsifican firmas y son deshonestos, pero con un alto grado de corrupción, por el regalo caro, y de nepotismo, mostrando excepciones que son admitidas por el mismo sistema burocrático. Las entrevistadas lo manifiestan así:

"Un ejemplo lo estamos viendo con Mari Juana, ¿Cuánto tiempo tiene que entro? Tiene un año, es una contadora titulada, ¡pero dime! ¿Cuánto tiene de experiencia? a comparación de Romeo, Carmen Yoarit, que tiene mas tiempo que ella y sin embargo se lo dieron a ella. . . . . "ahí esta Nayeli, creo que siete meses y la cambiaron a la coordinación. Pero todo eso es favoritismo, es de acuerdo a como le caigas a tú jefa. Influye el hecho de que tú seas barbero con los jefes y el llevar regalos caros también influye".

Pilar.

La elección que hace el SAT, del personal para un asenso de puesto, es que sean bonitas, sin hijos y solteras, este hecho tal vez se debe a que la promoción de las mujeres a los cargos superiores es muy difícil y sigue siendo la excepción, mostrándose la injusticia y el obstáculo que aún sigue reinando en lo tocante a su promoción.

Para que una organización pueda elegir a la mejor persona para que ocupe un puesto laboral diferente al que ha desempeñado, es necesario la *calificación de meritos* según Arias Galicia: (1990: 31).

Caso contrario, en el SAT se muestra la ausencia de procesos transparentes para la promoción de puestos, en donde el futuro laboral depende de las preferencias personales y no de las habilidades y conocimientos que algún subordinado pudiera tener.

El asenso de puesto, en toda organización es de suma *importancia* y *motivación* para los empleados, pues al ver que su trabajo está siendo observado y calificado, trabajan mejor al sentirse evaluados.

La evaluación consistirá, en las experiencias, y las habilidades, entre otras características, de las/as trabajadoras/os las cuáles, pueden ser incrementadas, mediante nuevos conocimientos, nuevas experiencias, nuevos enfoques a viejos problemas, nuevas actitudes, etc., y no como lo llevan a cabo los mandos medios que es por favoritismo, dentro de la institución.

Esto representa para las trabajadoras un sentimiento de injusticia, pues ellas han manifestado a través de su trabajo tener las capacidades para poder desarrollarse en otras áreas, a las donde no tienen acceso, como se muestra a continuación:

> ". . . . . *en el SAT no se promueve tu superación*". . . . . lo que haces es mecanizarte. No tienes ninguna forma de que te desarrolles en otra área. . . . . como que te estas mecanizando, no tienes forma de decir: ¡ya aprendí, ahora voy a aprehender otra cosa para ocuparlo dentro de 3 ó 4 años en el mismo trabajo, eso no pasa".
>
> Pilar.
>
> "*Te estancan en un solo puesto*, no hay oportunidad de subir".
>
> Teresa.
>
> "No, ahí en el SAT, es que si tú eres mi amigo subes, o si me regalaste unos chocolates o si me regalaste algo muy bonito que me gusto, te subo como sub jefe, o de jefe de unidad o de coordinador. Pero si no me caes bien, me hiciste algo que no me gusto, o dijiste algo que no me pareció, o por el simple hecho de haber hablado, ya no me caes bien y de ahí no pasas al contrario te hacen la vida imposible, te ponen el pie. . . . .".
>
> Adriana.

De esta manera, la calificación por meritos que el supervisor va a realizar para saber cuáles empleados laboran y cuáles no. No se puede llevar a cabo en empresas muy grandes, como es el caso del SAT, tal vez por que los mandos medios se muestran preocupados por responder a objetivos formales, para quedar bien ante el jefe, existiendo el favoritismo por ciertas personas, afectando de tal manera a las/os empleadas/os.

4.2.5.- ABUSO LABORAL.

En los *empleos precarios* se realizan a menudo tareas manuales, pesadas y riesgosas, jornadas más extensas, careciendo de protección personal y capacitación, encontrándose imposibilitadas/os de reunir los requisitos mínimos de antigüedad, como lo es en la empresa SAT, para ocupar cargos de representación (Martha Novick: 106).

Por ende, podemos decir que *el abuso laboral* por parte del SAT para las/os trabajadoras/es tiende a manifestarse en relaciones informales, es decir, no reguladas, situación que afectara a las trabajadoras como se narra:

a) Amenazas.- Estas se van a dar al final de cada mes, en las juntas que se tiene, por no cumplir por la productividad requerida o por expresar alguna inconformidad:

> ". . . .casi siempre para lo que nos llaman es para amenazarnos, para decirnos: 'que todo lo que se hace esta mal y que por tal motivo se va a aumentar la productividad, para el próximo mes y el que no cumpla con los objetivos establecidos firman su renuncia, siempre son amenazas, en forma psicológica, que a ti te da miedo".
>
> Adriana.
>
> ". . . . . a lo mejor tú si cumpliste con tus objetivos y tu jefa quiere más y más y mas. . . . te apuran en forma de amenazas."
>
> Pilar.

b) Despido injustificado. Principalmente se da cuando algún subordinado expresa una inconformidad, los comentarios no son tomados como ideas constructivas para un buen funcionamiento laboral.

> ". . . . . buscan la manera de cómo correrte y hasta que la encuentran y te corren. No porque no cumplas con tu trabajo o no sepas hacer tu trabajo, es por que empiezas a causarles ruido o a lo mejor estas inconforme con lo que se esta viendo ahí. . . . "
>
> Pilar.

Realizando un análisis comparativo, de lo expresado por las mujeres trabajadoras del SAT, confrontándolo con la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 185 de donde se resume que el patrón podrá rescindir la relación de trabajo sí existe un motivo razonable de pérdida de confianza.

Se puede mostrar claramente, como es que las empleadas son víctimas de la *impartición de la justicia*, violando los estatutos legales, las hacen firmar renuncias por expresar sus sentimientos. Estamos hablando entonces de una *agresión desviada*, tal y como lo analiza Arias, Galicia: (1990: 91).

c)Acoso sexual. El acoso sexual no parece ser una situación generalizada entre las empleadas del SAT. Sólo una de ellas dijo que en algún tiempo si lo sufrió, se quejo con la jefa inmediata, y no paso nada, no le hicieron caso, se quejó con la sub administradora y lo único que hicieron, fue cambiar de unidad al acosador.

> " . . . . . pues la jefa de unidad se molesto, por acusar al coordinador de acoso sexual, me retiro la palabra, el saludo, como si fuera una niña de 7 años, me manda decir con otra persona lo que tengo que hacer, no me da la cara directamente. . . . . .estás son sus actitudes, de niña".
> ". . . . . tienen como abuso de autoridad, despotismo y prepotencia".
>
> Adriana.

Al no encontrar realmente soluciones a su problema dentro de la institución y al querer ser obligada por las coordinadoras a que firme su renuncia, decide denunciar este hecho ante la Visitaduría Nor-Oriente, de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, con numero de queja: 4081, ante la cuál se lleva el proceso legal correspondiente.

Limites a la socialización en el lugar del trabajo. Queda prohibido hablar dentro de la sede administrativa con otras personas que no corresponden al departamento laboral:

> ". . . . . tenemos prohibido hablar, dentro de la unidad, ¡hablar!, y la misma jefa lo dijo: 'que no, quería vernos ahí hablando, ni ahí afuera'. . . . . "
>
> Adriana.

Platicando por los pasillos las mandan llamar y sin más consideración empiezan las amenazas, las represalias, hasta que las corren.

Las experiencias narradas por las mujeres dan cuenta de que se encuentran *desanimadas* hasta llegar a la aceptación de la *monotonía laboral.*

Esta aceptación monótona de las actividades las va a procurar de problemas tanto laborales como familiares (hijos y esposo), aportando pensamientos de preocupaciones, que las va a ocupar el día entero, afectando se *salud emocional.*

TERCERA PARTE.

4.3. SIGNIFICADOS DEL TRABAJO.

Nos ocuparemos de las percepciones que experimentan las mujeres sobre el trabajo que realizan, conociendo sus actitudes hacia las actividades que las mujeres van a

desarrollar en el ejercicio de su trabajo, que ellas mismas le van a dar al desarrollo de sus actividades cotidianas, dentro del trabajo remunerado.

4.3.1- PERCEPCION QUE TIENEN LAS MUJERES, SOBRE EL TRABAJO DESARROLLADO.

Es importante saber lo que significa para ellas el trabajo remunerado, las formas de lenguaje que ellas mismas construyen para referirse a su trabajo, saber si están contentas con lo que realizan, acercándonos a su *identidad personal*, de ahí la importancia como se muestra a continuación:

a) *Trabajo cansado.*- Se refiere a la actividad de caminar en ocasiones más de ocho horas al día para entregar los actos administrativos que el SAT emite:

> ". . . . . el trabajo es pesado, laborioso y muy cansado. . .regularmente el viernes ya pido paz".
>
> Susana.

> "El trabajo es bien pesado, estar trabajando en la calle,. . . . . es una friega"
>
> Pilar.

b) *Trabajo tedioso y rutinario* - Se refiere al hecho de escribir mucho todo el tiempo, en un formato igual para todos los documentos trabajados, sea en casa, en el domicilio del contribuyente o en la oficina. No aprenden nada nuevo convirtiéndose en rutinario, mecanizado:

> "Muy tedioso, rutinarios porque no te dan la oportunidad de cambiar, ni de crecer. Siempre estas haciendo lo mismo, y caes en la rutina en una monotonía, donde ya todo lo haces por inercia, es muy estresante, no aprendes nada nuevo, como que te estas mecanizando, pues siempre lo mismo".
>
> Adriana.

c) *Trabajo bajo presión y estresante.* Se refiere a la exigencia de los coordinadores en que se entreguen los documentos en horas y días establecidos legalmente y a la presión que se ejerce sobre los actuario/abogados a trabajar arduamente por el aumento de la productividad mensual:

> "Es muy difícil, por la situación en la que siempre estas, el trabajo es de mucha presión estamos muy presionados y llega el momento en que tienes dolor de cabeza, ya quisiera dejar el trabajo. . . . "
>
> Teresa.

> ". . . . . La presión de trabajo ha ido en aumento, ni siquiera año tras año, creo que mes tras mes, cada vez te piden más, te exigen mas. . . . . a veces me exalto con mas facilidad, yo siento que es por la presión tan fuerte de trabajo".
>
> Adriana.

> "Bastante estresante, porque todo lo que sale es urgente,. . . . "
>
> Susana.

Otra forma de sufrir estrés es cuando llegan las/os coordinadoras/es de malas, se sienten desmotivadas, por que siempre las están amenazando psicológicamente diciéndoles que si no cumplen con la productividad las van a despedir. De esta forma las mujeres sienten miedo, miedo a no cubrir con la productividad, que va en aumento día tras día.

d) *Trabajo pesado y destructivo.*- Se refiere a que es mucho el trabajo que les imponen en donde no sólo laboran ocho horas al día, sino casi el doble, sea en calle ó en la casa, esto último hace que sea destructivo por que no atienden a su familia como ellas quisieran:

> "Pesados tanto para mi como para mi familia, porque no estoy bien yo, ni estoy prestando la atención para la familia, la que requiere mi hijo y mi esposo. Yo lo considero destructivo, porque a pesar de que aparentemente llegas a casa, a una hora considerable, no es calidad de tiempo lo que le das el resto del día a tu familia".
>
> Adriana.
>
> ". . . . . .no puedes atender a tus hijos, ya no te digo a tu esposo, a tus papas a tus amigos, la verdad es que ya prácticamente no tienes vida social. Solo vives para el trabajo, entonces aquí hablamos de que es un sueldo que no te paga por estar disponible todos los días de tu vida".
>
> Susana.
>
> ". . . . . Pues la verdad no lo considero muy malo, porque el trabajo es muy pesado y porque hablamos de un trabajo de tiempo completo, que aunque teóricamente sea de Lunes a Viernes, es de Lunes a Domingo,. . . . ".
>
> Teresa.

e) *Trabajo difícil.* Se refiere a la responsabilidad que implica el trabajo, a los riesgos a los que se enfrentan en la calle y al poco apoyo que el SAT les brinda para el desempeño de sus actividades:

> "El trabajo es muy difícil, por la situación en la que siempre estas, con mucha presión. . . . . porque no tienes, el tiempo, para hacer otras labores, sino únicamente el trabajo, ¡es puro trabajo!".
>
> Teresa.

> ". . . . . Entraron dos chavas nuevas. Paso una semana y todas demacradas. Dicen: 'es que me dijo la coordinadora que me va a dar la renuncia, ¿cómo si voy entrando?, y es que esta muy difícil, no he logrado la productividad requerida".
>
> Adriana.

Existe una gran rotación de personal en esta área, por que trabajar en la calle no es fácil y por que a las personas de nuevo ingreso no aguantan el trabajo de la calle y menos de las zonas difíciles.

f) *Trabajo injusto.* Se refiere a las horas invertidas que las mujeres ocupan en el trabajo remunerado sea (en casa ó en la oficina), sintiendo abuso de autoridad por parte de los coordinadores, así mismo al trabajo que realizan los fines de semana.

"No se me hace justo, porque se supone que ya trabajaste toda la semana. ¡Venir a hacer lo que otras personas no hacen! Por ejemplo: tienes que ir los sábados a ayudarles en bóveda de documentos a acomodar lo que tuvieron que haber hecho los que están en esa oficina y tu lo tienes que hacer. Otro ejemplo es: cuando hay mucho trabajo te habilitan el domingo para que tengas que ir a terminar todos los documentos que tienes".

Pilar.

"Este hecho, lo considero injusto, porque a mi solo me pagan por trabajar de 8:00 a 6:00, de lunes a viernes, 'en teoría'. Y porque esas horas se las robo a mi familia, por eso me parece injusto".

Susana.

"Pues es que se me hace muy injusto, que tu hagas todo el trabajo, y que no te lo reconozcan, o sea, porque tu haces todo el esfuerzo por hacer bien las cosas, por ser leal al trabajo y ellos no te reconocen eso, pero pues ni modo, tienes que estar trabajando".

Teresa.

De la misma manera expresan el sentir de lo que llamarón trabajo injusto por que el que le dediquen tantas horas al trabajo remunerado, les impide relacionarse con su familia, esas horas se las están robando a su familia, no es calidad de tiempo lo que le dan el resto del día a su familia:

"Pesados tanto para mi como para mi familia, por que no estoy bien yo, ni estoy prestando la atención para la familia, la que requiere mi hijo y mi esposo. Yo lo considero destructivo, por que a pesar de que aparentemente llegas a casa, a una hora considerable, no es calidad de tiempo lo que le das el resto del día a tu familia".

Adriana.

g) *Trabajo inestable*. Este punto ya fue tocado en el apartado "la experiencia de no contar con prestaciones sociales" en donde se manifiesta el sentir de laborar bajo la forma de personal de confianza.

Aunque el desempeño laboral femenino reciba una remuneración económica, las mujeres que prevalecen a las presiones del trabajo remunerado y del trabajo doméstico, son las que *saben hacer* el trabajo y además son las que tienen una *disposición total de su tiempo* para el trabajo remunerado.

Existe una *ambivalencia* en el sentir de las entrevistadas por que a pesar de las formas peyorativas con la que describen su trabajo, tienen que seguir trabajando, les guste ó no, por no contar con otra alternativa de empleo.

Se puede percibir en sus expresiones corporales y en su mirada, que ellas se sienten desgraciadas, debilitadas ante las *condiciones precarias* en que laboran, debilitadas por una especie de complejo de *culpabilidad*, que proviene de la reprobación social, pues cuándo

se les pregunta sobre sus esposos e hijos, manifiestan tener muchos problemas, por el hecho de laborar fuera del hogar, situación que se tocara más adelante.

4.3.2. PERCEPCION QUE TIENE LA MUJER SOBRE EL VALOR QUE EL SAT LE DA A SU TRABAJO.

Como ya se mencionó en apartados anteriores, la *motivación* es uno de los muchos elementos que es necesario tomar en cuenta, para que el funcionamiento de la Institución sea *óptimo* y el rendimiento laboral sea de *calidad.*

Sin embargo, en las narraciones de las mujeres trabajadoras del SAT, sobre el trabajo que realizan, se puede apreciar, en que no existen *estímulos* reales sean estos: individuales, sociales, de la organización, (Arias, Galicia: 1990: 69), la trabajadora lo hace de forma *dependiente* económicamente pero *autónoma*, las mismas reglas institucionales y sociales en las cuáles está basada su educación y su cultura, no le permiten un motivo real de *liberación,* tampoco de *movilidad social* real.

Las mujeres sienten que la institución no valora el trabajo que realizan, pues son sometidas a cargas de trabajo excesivas e injustas por el hecho de realizar actividades que no les compete:

> "Pues es que se me hace muy injusto, que tu hagas todo el trabajo, y que no te lo reconozcan, o sea, porque tu haces todo el esfuerzo por hacer bien las cosas, por ser leal al trabajo y ellos no te reconocen eso, pero pues ni modo, tienes que estar trabajando.
>
> Pilar.

Las mujeres expresaron que cuándo entraron a trabajar al SAT y haber aceptado el puesto, tenían la ilusión de ascender de puesto rápidamente, con la experiencia que fueran adquiriendo en el mismo trabajo, pensaban que se les iban a dar la oportunidad de desarrollarse en otras áreas, pero al sentir la forma de trabajo, y ver la realidad ya no trabajan como cuándo entraron, por que nadie las toma en cuenta, no hay una forma de desarrollo, y por parte del SAT no hay apoyo.

> ". . . . . "pero ya no trabajo tanto como antes lo hacia, porque no te toman muy en cuenta tu trabajo, o sea, para que te vas a esforzar más si realmente no pasa otra cosa, no me voy a acabar mi vida en el trabajo, . . . "
>
> Claudia.

No existe realmente una *amenidad laboral*, por varias situaciones entre las que se encontraron las siguientes: Trabajo excesivo, falta de incentivos laborales, rivalidad entre los compañeros, jefes prepotentes, favoritismo por algunos compañeros, entre otras causas.

> "No estoy a gusto, hay veces quiero llegar a la oficina, dejar mis documentos y salir corriendo de ahí, y mas cuándo llega la jefa de unidad de malas".
>
> Adriana.

La percepción que tienen sobre el trabajo, hace que se depriman, el hecho de pensar todo el día en la productividad que deben cumplir, hace que se desmotiven, esta situación se debe a que no valoran su trabajo, ni el esfuerzo invertido para la realización del trabajo, sintiéndose un desanimo, entre las entrevistadas.

4.3.3. EVALUACIÓN QUE HACE LA MUJER TRABAJADORA SOBRE SU PROPIO TRABAJO.

En este apartado se mostrara la importancia que tiene el significado que le dan las mujeres a su propio trabajo estableciendo los grados de compromisos con éste, por ende, con otras actividades. En este sentido los comportamientos laborales de las mujeres se diferencian significativamente según cómo ellas definan sus responsabilidades dentro de la familia.

Las actitudes de las mujeres en relación a el trabajo remunerado se sitúan en relación con los *estereotipos* en donde la idea aun predominante en la sociedad es que ella esta *consagrada a la familia* por naturaleza y por necesidad moral social, de ahí que la norma social exige que la participación activa de la mujer en el trabajo asalariado no sea un impedimento para la realización de lo que se supone que es su obligación fundamental: el mantenimiento del hogar.

Sin embargo bajo las condiciones económicas del país la mujer ha tenido que salir del ámbito privado a lo público, asignándose la doble jornada, para así convertir su salario en el sustento económico principal en la unidad familiar y tener posibilidades de salir de la marginalidad y pobreza.

Cuándo a las mujeres se les pregunto sobre su sentimiento en torno a trabajar en el SAT, se encontró que no tienen identidad, ni amor a la institución, aunque de forma muy general se autocalifican como muy buenas empleadas, expresándolo así:

"Te pones la camiseta de hacienda, pero ellos mismos hacen que te la vas quitando con forme pasa al tiempo. . . . . siempre fuimos pisoteados, siempre amenazados, éramos como que los patitos feos de ahí de hacienda o los chalanes".

Adriana.

". . . . . ,para ellos es como que eres el último escalafón, no me siento integrada".

Teresa.

4.3.3.1. Razones para trabajar.

El análisis que se hace del porqué las mujeres se incorporan al mercado de trabajo, obedece tal vez a la necesidad de afrontar un momento económico difícil (factores coyunturales), y a las características individuales y de la propia historia personal, capaces de hacer más o menos probable que la voluntad de generar ingresos se materialice en la obtención y desarrollo de un trabajo concreto.

a) Trabajo por necesidad. Se refiere a que a través de su vida cotidiana van adquiriendo compromisos económicos, en donde las mujeres trabajan por dinero, convirtiéndose el dinero en una categoría sumamente importante para su sobrevivencia y el de su familia:

". . . . . Trabajo por necesidad, no por gusto, además que pagan bien".

Claudia.

". . . . pues vi que tenia mejores posibilidades económicas,. . . . ."

Susana.

De ésta forma, las mujeres, manifestaron su orgullo por ser independientes económicamente por tener una solvencia económica, aunque su autonomía se reduce a lo que los demás necesitan:

"Independencia y en lo económico".

Teresa.

b) Trabajo para mantener a sus hijos. Con el dinero que perciben, pueden sacar a sus hijos adelante y los mantienen, esta situación las hace sentir una forma de realización personal:

"Independencia, y aparte te realizas personalmente, porque con el dinero que tengo saco a mis hijos adelante a parte ya te acostumbraste a cierto nivel de estar gastando de tener, de comprar".

Pilar.

c) Formas de consumo. Se refiere a la costumbre que tienen las mujeres por gastar, y darse uno que otro lujo:

". . . . te acostumbras a trabajar y a estar ganando y pues ya no buscas algo mejor, porque, ya tienes otros compromisos económicos".

Pilar.

Una de las características generales es que compran comida o se van a comer a la calle, no hacen de comer, desayunan, comen y cenan en la calle y los niños en el comedor escolar.

Esto puede ser posible gracias a que el salario que perciben, no es tan bajo a comparación de otros empleos, proporcionándoles mejores posibilidades económicas.

". . . . . a comparación en otros trabajos que te ofrecen la mitad de sueldo a lo mejor por las mismas horas".

Adriana.

d) Realización profesional. Se refiere al gusto que tiene por la realización de su trabajo basado en la profesión que estudio, de abogada.

c) ". . . si me gusta, y pues mas que nada es un trabajo de mi carrera en el que si me siento abogada, aplico lo que me enseñaron en la escuela".

Susana.

Sin embargo, la generalidad es que las mujeres expresaron no sentirse realizadas profesionalmente:

"El SAT no promueve tu superación personal. Te estancan en un solo puesto, no hay oportunidad de subir".

Teresa.

"No, porque, siempre estas en lo mismo, cinco años y es lo mismo".

Claudia.

"No, pues porque creo que regularmente no te ven como una persona, sino como una maquinita que debe de dar un resultado".

Susana.

"No, en el SAT, es que: 'Si me caes bien ¡si tú eres mi amigo subes, o si me regalaste unos chocolates o si me regalaste algo muy bonito que me gusto, te paso como sub jefe, o de jefe de unidad o de coordinador! Pero si me hiciste algo que no me gusto, o por el simple hecho de haber hablado, ya no me caes bien y de ahí no pasas al contrario te hacen la vida imposible, te ponen el pie'."

Adriana.

e) Por que no sabe hacer otra cosa. Una de las entrevistadas manifiesta "saber todo" teóricamente, por que en la práctica "no sabe litigar", entonces piensa:

"Me pienso quedar como abogada tributaria pues porque no tengo experiencia en otro trabajo, no se litigar".

Claudia.

Aquí se hace visible el hecho de que la escolaridad no equivale a educación ni mucho menos a conocimientos. Se pensó durante mucho tiempo que la escolaridad era un factor que potenciaba la capacidad de las personas para actuar positivamente en relación con las diversas áreas de la vida. (Alicia Saldivar Garduño, citado por Ángel F. Nebbia y Mora: 272). Así mismo se muestra una *discriminación laboral* en la oportunidad de los empleos que *agudizan la marginación* o la exclusión de las mujeres en distintos ámbitos, obstaculizando su desarrollo y su acceso a los diversos recursos sociales.

Los factores que incidieron de manera importante en la decisión de que estas mujeres trabajen, se ubica en distintos niveles: el del *mundo privado* en relación a trabajar para mantener a los hijos solventando el proyecto familiar, además de los beneficios económicos, y en el *mundo público* en relación a la realización personal, mejores posibilidades económicas para la familia; como satisfacción personal que es una forma de identidad y de obtener reconocimiento.

Se menciono que no tienen experiencia en otros trabajos, pero que el trabajo les trae cierta independencia económica; en general, existe una mediación que opera entre ambos niveles de análisis.

Aún en estas formas de trabajo precario, la mujer trabajadora pone en práctica estrategias generadoras de ingresos, cumpliendo con sus responsabilidades, de madre, esposo y trabajadora (Borderías: 2007: 107).

Muchas de las mujeres han utilizado la contribución económica como una estrategia a la movilidad social familiar, para ganar *autonomía* y poder de gestión dentro de la familia. (Borderías: 2007:107), así mismo se muestra una destacada incidencia hacia la organización del consumo, aunque no necesariamente a las relaciones de poder intrafamiliar.

4.3.4. ASPIRACIONES A FUTURO.

Las aspiraciones que tienen estas mujeres hacia el futuro: no piensan quedarse como empleadas en Hacienda, en general, es sacar todos los compromisos económicos que tienen, las que no tienen la carrera concluida, terminarla y así buscar otro empleo mejor, pero la pregunta sería ¿a que horas estudiar? "si no hay tiempo".

Además dicen que en el futuro les gustaría tener un negocio propio en donde se tengan los propios horarios y así poder cuidar a los hijos, pero con calidad al 100%, dejando el trabajo en el trabajo y dedicándole el 100% de tiempo a la familia.

"En el futuro me gustaría tener un negocio que fuera mío, para así tener mis propios horarios para poder más o menos cuidar a mis hijos, porque ahorita mi hijo es un niño pero cuando esté en la adolescencia yo creo que va a necesitar mas tener a su mama y la verdad quiero estar".

Susana.

"En el futuro pienso destacar en mi carrera de derecho, me gustaría trabajar en el poder judicial pero con mi carrera, si quiero hacer una profesión". O encontrar un trabajo "normal" en donde saliera a las 15:00 horas, sin tener que seguir trabajando, dejar mis cosas del trabajo en el trabajo, y dedicarle mi tiempo libre a mi casa, al cien porciento a mi casa, a mi familia, de esta forma los problemas disminuirían".

Adriana

A otras de las mujeres, les gustaría trabajar en un empleo menos "matado", es decir, con menos horas de trabajo invertidas y menos responsabilidad, o encontrar un lugar en donde trabajaran únicamente ocho horas y al llegar a casa no tengan que trabajar y así poder atender a sus hijos.

Ninguna de las mujeres siente el gusto por superarse dentro de la institución, tal vez por que su actividad no es valorada, como ya se ha mencionado, y por lo tanto no se siente identificada en pertenecer a la institución, por no contar con el apoyo de la misma.

Únicamente encuentran en el SAT mejores posibilidades económicas que en otros trabajos, pero en la actualidad, ya no es una conveniencia, sino una necesidad.

". . . . . lo que yo pensé es que iba a trabajar en la oficina, nunca pensé que iba a trabajar en la calle, después ya dijeron: es que vas a notificar en la calle, yo dije: ¡de ahí empiezo a lo mejor empiezo a subir!, ven que soy capaz de hacer otras cosas y puedo cambiarme a otro departamento, pero la realidad 5 años y no es cierto, sigo igual".

Pilar.

El trabajo que realizan no les da la oportunidad de que busquen otro empleo, por que tienen prácticamente todo el día ocupado. Además la situación económica es muy difícil, como para que cambien de trabajo, pero sí existiera un empleo mejor pagado, en donde se les diera la oportunidad, sí lo cambiarían, para tener un mejor nivel de vida.

La *enajenación* que expresan las entrevistadas, sobre su propio trabajo, las hace *victimas de la precariedad laboral*, en éste sentido, como nunca "*tienen tiempo*" tampoco son capaces de buscar otras posibilidades de trabajo.

La misma situación económica del país mediante la aplicación de las políticas reguladoras en materia de trabajo, hace que los profesionistas al salir de las universidades no tengan *movilidad laboral*, esto sería de forma muy general, pero de forma micro social y con lo investigado, las mujeres trabajadoras lo hacen por necesidad económica, para

manutención de sus miembros familiares, siendo las causas posibles de no poder tener tiempo para buscar "otra empleo mejor".

Lo que se muestra al analizar las entrevistas, es que las mujeres entrevistadas exigen reconocimiento de su individualidad como personas, pero al mismo tiempo, las mujeres siguen siendo, y se reconocen a sí mismas, como los soportes familiares, ancladas en su rol de esposa/madre.

Tal y como lo menciona Elizabeth Jelin: (1994: 86), hay una *ambigüedad,* por un lado, reclaman el reconocimiento individual y por el otro lado, parece seguir teniendo la posición de defensora del bien común.

Es un error estratégico, por que mientras la lucha política se orienta hacia la construcción de un mayor igualitarismo social, entendido éste como la eliminación de las diferencias de clases, se continúa reproduciendo los esquemas de dominación de los hombres sobre las mujeres (Comas D'Argemir, Dolors: 1995: 39).

Las condiciones laborales que se han explicado, son características de los *empleos precarios en México*, en donde los individuos estarán sumergidos en sentimientos encontrados y en prácticas discriminatorias, que indudablemente repercutirá en sus vidas familiares, ya que también son madres y esposas.

Estas prácticas que el Estado implementa para salir de la crisis económica que el país experimenta, repercutirá indudablemente en las relaciones empleados/empresas de forma general, pero particularmente en las mujeres, las cuáles son los soportes económicos y sociales de la sociedad en su conjunto, siendo las personas mas vulnerables ante dichos cambios, de ahí que las políticas conciliatorias no son visibles, ante tanta *intolerancia* por parte de las políticas reguladoras del trabajo.

Ante este panorama, en el siguiente capitulo se conocerá como viven las mujeres trabajadoras, la manera en que van a crear estrategias de trabajo y de viada cotidiana, empujadas ante la situación de *empleos precarios*, en donde no existen alternativas y tienen que crear estrategias para soportar las dos problemáticas en que están inmersas: lo laboral y lo familiar.

CAPITULO V.TRABAJO Y VIDA FAMILIAR.

Introducción.

Los estudios que se han generado en torno a la incorporación de la mujer a el trabajo remunerado han dado como resultado una multigama de perspectivas, que explican y analizan el impacto que ha tenido la participación de la mujer en la economía nacional o el ámbito público (Guadarrama, De la O:2006: 290, Borderías: 2003: 75). A través de dichos estudios se pueden conocer también las consecuencias de este proceso sobre las relaciones familiares.

Estos estudios muestran que existe una dificultad en separar los dos ámbitos en los que las mujeres participan siendo *la reproducción y la producción*, porque no existe una precisión y una acotación de dichas actividades; que tradicionalmente las mujeres han desarrollado, superponiendo tiempos de ocio con tiempo para las actividades domésticas.

Las mujeres han tenido que crear estrategias de "*conciliación*" entre ambos ámbitos, sin considerar y menospreciar la actividad económica que desempeñan, añorando y privilegiando el rol familiar.

En este apartado, se analizará la doble presencia (Borderías, C: 2003: 91) que las mujeres del SAT desarrollan evidenciando las exigencias a las que están expuestas tanto en lo laboral como en lo familiar.

Desde está perspectiva se estudia la organización que van a realizar las mujeres que trabajan en una dependencia gubernamental SAT, comprobando que es una "jornada interminable" (Borderías, C:2003: 65), enfatizando en las experiencia de trabajo de dichas mujeres que desarrollan en el hogar, la organización de su tiempo de trabajo y vida, y la dedicación a los quehaceres domésticos y el tiempo hacia ellas, la manera en que se van a interrelacionar con sus hijos y esposos, las dinámicas familiares que se dan al interior del hogar; en general las formas en que viven, sus relaciones con el trabajo productivo y reproductivo.

5.1. LOS PROBLEMAS EN LA CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO.

En este apartado, es importante vislumbrar, la compleja separación entre reproducción y producción, precisamente porque el trabajo remunerado que la mujer

realiza es de forma precaria, robándole horas a la realización del trabajo doméstico y la atención familiar.

De la misma manera se expondrán las actividades que las mujeres realizan para cumplir la *doble jornada laboral*, la manera en que van a organizar su trabajo y la forma en que son llevadas a cabo dos ó mas actividades al mismo tiempo, las horas que dedican a la familia y a sus responsabilidades en el hogar y las implicaciones que con ello conlleva en la vida personal.

5.1.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO Y EL TRABAJO DOMÉSTICO.

Se pretende demostrar como viven las mujeres trabajadoras, la manera en que distribuyen su tiempo pero sobre todo la forma en que afectan *las políticas flexibles* a las relaciones familiares, haciendo imposible la separación de la producción-reproducción a la cuál pertenecen socialmente las mujeres.

De manera general, las entrevistadas explicaron llegar a casa por las tardes, ven a sus hijos y si les da tiempo los recogen de la escuela. Si llegan temprano comen en familia, generalmente alimentos no elaborados, dicen no poder realizar muchas actividades por las tardes:

> ". . . . . lo único que puedo hacer es ver a los hijos y platicar con ellos. No tengo tiempo de ir al mercado, de hacer de comer, ni hacer el quehacer, no lavo, hago lo mínimo de quehacer y dejo un poco recogida la casa, se puede decir que el único lapso de descanso es a la hora de la comida,. . . . . ".
>
> Pilar.

Toda vez de haber terminado de comer, realizan actividades del hogar mínimamente dedicándole de media hora a una hora por día, al termino empiezan a realizar actividades laborales como son actas circunstanciadas y organizan su trabajo para el día siguiente terminan entre las 23:00 horas y las 24:00 horas.

> "En ratitos me levantó, lavo los trastes, me vuelvo a sentar a hacer informes. ¡Oye mamá ahora quiero esto, o hazme un agua!, me levanto le hago su agua, me regreso ha hacer informes y ahora ¡déjame ir a tender esa cama!, tiendo la cama y otra vez a hacer informes.
>
> Adriana.

Por otro lado, las actividades que van a desarrollar los fines de semana, cuándo no tienen que acudir a las oficinas ni a la calle, es el de los quehaceres domésticos haciendo la limpieza general de la casa, ponen la lavadora, y al mismo tiempo lavan los trastes, cuidan a sus hijos y al mismo tiempo están haciendo informes:

> "Un sábado, me levanto, en lo que estoy escombrando, voy lavando la ropa, y voy escombrando. . . . . Y el sábado y el domingo es cuando se hace de comer, ¡lo que es bien!".
>
> Teresa.

En el momento de sentarse a cenar, platican con sus esposos y en ocasiones con los hijos, pues dicen que es el único tiempo que tienen de "*descanso*", pero en ocasiones cenan y trabajan al mismo tiempo:

> ". . . cuándo vamos a cenar, mientras que el me está platicando, estoy cenando, platicando y a veces requisitando, no hay de otra.
>
> Pilar.

La organización que las mujeres ponen en práctica para organizar sus actividades, da muestra que desarrollan *dos o más actividades* al mismo tiempo, porque llenan informes, atienden a los hijos, los bañan les ayudan con las tareas escolares, los ven jugar, hacen de cenar para darles a sus hijos y los duermen, y ellas siguen escribiendo.

El tiempo invertido en organizar los quehaceres domésticos los fines de semana es mayor con respecto a las horas invertidas entre semana, tal y como se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1.

Actividades domésticas entre semana. De lunes a Viernes.	Actividades domésticas los Fines de semana.
A las cinco de la mañana se levantan, se preparan para salir al trabajo. Preparan los lonches de los hijos y esposo. Salen de la casa y se dirigen a la oficina. A la oficina llegan a las 7:50 horas. Llegan a su casa por las tardes entre las 15:00 horas y las 19:00 horas dependiendo de la ruta de trabajo.	Se levantan entre las 7:00 horas y 10:00 horas del día. Preparan desayunos rápidos y empiezan a realizan debidamente la limpieza de los hogares sobreponiendo la atención a los hijos, los cuáles juegan, ven televisión. Si tienen tiempo extra los llevan al parque y salen al centro comercial a comprar lo necesario de víveres para toda la semana.

Si llegan a las 15:00 horas van por sus hijos a las escuelas y comen en familia. Una ves de haber terminado de comer realizan lo mínimo de quehaceres domésticos como es: barrer, lavar los trastes. De mientras trabajan escribiendo sus documentos, atienden a los hijos en sus tareas, los ven jugar y en ocasiones ponen una película. En el transcurso de la noche, de 19:00 horas a 20:00 horas bañan a sus hijos y cenan. En adelante seguirán escribiendo y preparando sus informes y papelería para el siguiente día entregar en la oficina. Por el contrario si llegan a las 19:00 horas de la calle, llegan a bañar a sus hijos y cenan. *En resumen* a los *quehaceres* les dedican entre media hora a una hora por cada día, entre semana. Las horas invertidas al *cuidado de los hijos* y la interrelación con el esposo, sumando los cinco días es de 7 horas en total.	Si no tienen tiempo extra únicamente salen de compras en busca de los víveres. Por las noches cuando todos duermen, ellas se ponen a llenar sus documentos y preparar sus informes que presentaran el día lunes en la oficina. Por el contrario, cuándo tienen que acudir el día sábado a trabajar a la oficina, el domingo realizan las actividades ya descritas. *En resumen* las horas invertidas en el *quehacer doméstico* se presume que es entre 6 horas y 8 horas entre los dos días. Las horas invertidas al *cuidado de los hijos* y la interrelación con el esposo, sumando los dos días es de 6 a 8 horas.

Tal y como se ejemplifica en el cuadro 1, por un lado se observa que las mujeres dedican muchas horas al trabajo remunerado y no así a las labores domésticas, y por otro lado, sobresale el poco tiempo que le dedican a los miembros familiares.

Evidenciando que es compleja la separación de los dos ámbitos (producción y reproducción), pues tienen que cumplir con varias actividades al mismo tiempo, este hecho es una de las características que se agudizan en las situaciones de trabajo precario.

5.1.2. IMPACTO DEL TRABAJO REMUNERADO SOBRE LAS RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIDAD DOMÉSTICA.

El impacto hace referencia a los principales problemas que se van a generar dentro del núcleo familiar, en donde la convivencia se está perdiendo y va abriendo camino la individualidad.

El problema principal reflejado en estas mujeres entrevistadas es que no atienden a su familia con calidad, pues no les ponen atención por estar cumpliendo con las exigencias laborales, manifestado de forma general así:

> "A veces trato de que: ¡vente hijo!, mira ponte a hacer un dibujo, a lado de mi, yo escribo, tu dibujas y yo te ayudo, si te hace falta una manita, yo te ayudo. Trato a veces de ver una película, me siento ahí con él a ver la película, pero yo sigo haciendo informes, y él está viendo la película. Trato de compensar, todo eso que el siente, de que a lo mejor yo no le hago caso para nada.
>
> Adriana.

La percepción que tienen las mujeres trabajadoras con respecto a su familia es que existe un *desequilibrio familiar*, precisamente por la falta de comunicación y por la escaza convivencia existente en el hogar, sienten que existe un reclamo por parte de los hijos hacia ellas, por la falta de atención:

> ". . . . no es una familia normal, por que como no estoy todo el día, todo mundo hace lo que quiere, grita, no hay un control. Cuándo los días que llego a estar, por ejemplo, como que hay un desequilibrio, como que no asimilan, que yo les estoy diciendo, por que como nunca lo hago".
>
> Pilar.

> ". . . . . siento que al niño le hace mucha falta la atención a veces va y me dice ¡mamá es que quiero jugar!, hijo: espérame es que estoy haciendo informes, o déjame terminar. A lo mejor el niño se queda con la esperanza de que ahorita que yo termine mi trabajo, ¡y se termino el día y nunca termine!".
>
> Adriana.

Las mujeres manifiestan un sentimiento de *culpabilidad* con respecto al cuidado de su hogar, se acusan y excusan todas ellas de no atender el hogar como desearían hacerlo. Se acusan en el sentido de que tienen que realizar los fines de semana todas las tareas a medias e incompletas que no realizan entre semana, del polvo debajo de los muebles, del niño al que no le ponen atención para las tareas de la escuela; y por otro lado se excusan por el transporte público que no pasa rápido o el tráfico que hay, o las grandes distancias que recorrieron en el día para alcanzar su productividad.

Se compadecen más por los mimos no dados a sus familiares que la valoración hacia sí mismas, por garantizarles gracias a su salario, las cosas necesarias para la vida. (Evelyn Sullerot: 1988: 360).

Buscan encontrar en ellas mismas las respuestas a los problemas que no les corresponden, provocados por la *inexistencia de políticas "conciliatorias"* que ayudan a las mujeres a tener éste sentimiento de *culpabilidad.*

5.1.3. HORAS DE DESCANSO.

Cuándo la mujer realiza actividades remuneradas, se ha constatado un mayor grado de participación doméstica en el hogar. La doble jornada no cede su pillaje diario en las horas invertidas al hogar, pero tampoco las políticas reguladoras del trabajo ceden sus puestos de máxima responsabilidad a mujeres, lo que dificulta enormemente regular convenios o negociaciones sobre restricciones horarias. (Murillo, Soledad: 1996-2006: 27).

Estas mujeres, se dan *"permiso de descansar"*, los fines de semana, siendo los únicos días en que se pueden levantar un poco mas tarde de lo normal; realmente un descanso para ellas mismas no existe, sólo esporádicamente.

Los descansos que se "proporcionan" es cuidando a los hijos, ayudándoles en las tareas, los pocos ratos que tienen es para dedicárselos a los hijos y a veces no con calidad. Pero si no se ha terminado el trabajo dentro de la casa, tienen que seguir "requisitando", es decir, haciendo actividades laborales.

> ". . . . . A lo mejor, sí me queda un tiempo libre, a lo mejor quiero irme a dormir, descansar, cerrar mis ojos, no me quedan ganas de salir, ni de platicar, ni nada,. . . . . "
>
> Adriana.

Es evidente que no tienen un tiempo real de descanso, tal y como lo explica Irma Arriagada: (2004:3); *el tiempo libre* del que pueden disponer para el descanso y la recreación se torna en un *bien valioso* en contextos donde existe dificultad de generarse recursos para la sobrevivencia produce un alargamiento de la jornada laboral; el no disponer de tiempo libre para actividades educativas, de recreación y descanso, que se representan en una falta de *autonomía*, son también características de pobreza, y de precariedad laboral.

Esta doble presencia responde al criterio de *responsabilidad* que define la domesticidad, en donde la mujer de forma inexorable se convierte en ama de casa de manera univoca y por las mismas condiciones culturales/laborales no ejerce su dominio sobre su tiempo libre, no sabe darse *un tiempo para sí*, para pensar en sí misma, relajarse y tal vez llevar acabo una actividad física/mental que le proporcione satisfacción y bienestar personal.

En la práctica se observa que las políticas conciliatorias no contemplan la armonización de horarios, pues estos problemas presentados no son *visibles.*

El estado va a justificar la aplicación de las políticas flexibles desde el buen funcionamiento económico, en ese sentido las problemáticas que experimentan las mujeres en las dinámicas laborales y familiares no van a ser *visibles,* al mismo tiempo esta invisibilidad recaerá en la discriminación social y laboral.

5.2. ARREGLOS FAMILIARES:

La inserción de la mujer al trabajo remunerado trae consigo consecuencias económicas, repercutiendo en su futuro, e incluso en su presente. Y aunque como se ha mostrado, el trabajo constituye la base de su propia subsistencia y de la capacidad de formación de un hogar autosuficiente, en la búsqueda de un modelo familiar nuclear autónomo.

El sistema proporciona el modelo pero no da los medios para lograrlo, (Leñero: 1983:221). Pues las políticas conciliatorias creadas por las clases burguesas no contemplan las necesidades y lo que desean las clases medias y populares. Esta misma idea es reforzada por Hirata, Helena: (1997:64) quien afirma que las leyes son de los hombres y para los hombres, existiendo una *perennidad laboral y social* en la que la mujer se encuentra sumergida.

En este sentido, la mujer tendrá que desarrollar una *dinámica familiar*, como lo señalan Oliveira, Eternod y Paz López: (1999:230) referente al conjunto de relaciones de cooperación, intercambio, poder y conflicto que hombres y mujeres establecen en el seno de las familias, en torno a la división del trabajo y los procesos de la toma de decisiones.

5.2.1. DINÁMICA FAMILIAR.

Partiendo del concepto de *dinámica familiar*, se conocerán en el siguiente tema los tipos de arreglos y las respuestas que se construyen en la familia, para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

De las entrevistas realizadas en éste trabajo de investigación, se observa que existe *poca participación* por parte de los esposos en el desarrollo de las labores dentro del hogar, la *ayuda es de forma esporádica*, aunque aceptan participar "de buena gana" en las actividades que generalmente organiza, la mujer:

> "Por ejemplo le digo: yo hago la cocina, yo escombro, lavo los trastes, y tú haces las recamaras, tú barres y yo trapeo, yo lavo el baño. Nos dividimos el trabajo, el lo hace de buena gana, se sale a barrer el patio".
>
> Adriana.

Con estos testimonios de las mujeres, se puede observar que existe en el varón un cambio valorativo y de participación en los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos Cerrutti Marcela: (2002: 107) y García, de Oliveira (2006: 164) porque al estar las mujeres más tiempo fuera de los hogares, por las condiciones precarias en las que laboran, el esposo no solamente acepta la división de tareas domésticas, sino también invierten más tiempo en el cuidado de los hijos.

En este caso el esposo es el encargado de llevarlos a la escuela e ir por ellos, cuidarlos "como si fuera él la mamá".

> "Pues creo que esta muy contento por que valora el apoyo que yo le proporciono. Sin embargo, él siempre me ha dicho que mientras yo quiera trabajar, adelante y que él sabe que el día que yo ya no quiera él tiene que seguir trabajando, no lo ve como que es mi obligación y lo que siento es que él esta muy agradecido con migo.
>
> Susana.
>
> ". . . él cuida de los hijos, es el encargado de vestir a los hijos, cambiarlos de ropa, los peina, les da de comer, los lleva a la escuela 'Como si fuera la mamá'".
>
> Claudia.

En estos casos estamos hablando de un *conjunto familiar*, en donde la relación consanguínea (de padres a hijos) es más fuerte que la relación conyugal (de esposa a esposo), la relación se ha convertido en un procurador de una micro-unidad de tipo económico, que debe su estabilidad social a los cuidados equitativos, y a las tareas que, en beneficio de la seguridad y el sustento de todos los miembros, tienen que cumplir los padres. (Leñero: 1983:229).

Sin embargo, en el caso de las mujeres que desarrollan trabajos precarios, que les exige *horarios muy largos*, que limitan seriamente su *tiempo de dedicación* a los hijos, se puede observar un *malestar* por parte de los esposos y un *reproche*, por el exceso de tiempo dedicado al trabajo en la calle y llegar a la casa y todavía trabajar en la actividad remunerada, sin poder convivir, ni poner atención a las necesidades de los miembros familiares, ocasiona problemas familiares, que van a ser característica del trabajo precario, del cuál son presa las mujeres trabajadoras.

". . . . mi esposo se llego a molestar cuando nos hacían quedarnos hasta tarde en el trabajo, 10:00, 11:00 de la noche y se enojaba y decía: ¡que eso ya no me correspondía a mi, esos trabajos tan tarde!, pues también tengo que ver a mis hijos. En algunas ocasiones llego a afectar en la relación con mi pareja, por el tiempo que le dedicaba a mi trabajo, pero ya no.

Claudia.

"Pues a mi esposo, le gusta que trabaje. . . . . lo bueno es que casi él no esta, porque si estuviera ¡imagínate ya cuantos problemas!. . . . . La única molestia es cuando de la oficina nos dejan salir hasta las diez, once de la noche o más, que generalmente son los fines de cada mes; hasta sientes que no te creen, ¡es que estuve ahí, en serio, entregando informes, descargando! Como que les entra desconfianza, por lo mismo de que tanto tiempo dedicado al trabajo y no a ellos.

Adriana.

El trabajo desregulado que la mujer está enfrentando, imponiéndole exigencias, que le están impidiendo tener *vida familiar*, ese es el sentimiento de las entrevistadas, de forma general, por que no tienen tiempo para la convivencia, paseos, relacionarse con amigos y sus demás familiares, e incluso no hay tiempo para ellas mismas

"*No tengo mucha vida familiar*, por lo mismo del trabajo, no, hay de que salgamos. Si descanso los domingos estoy con mi hija, haciendo tarea, pero que realmente salgamos y que tengamos una convivencia familiar *no se puede por lo mismo del trabajo*".

Teresa.

El poco tiempo dedicado a la familia repercute en la ruptura familiar, en otros trastornos sociales como son la violencia, el alcoholismo, la drogadicción, temáticas que no profundizamos, pero que es importante, pues es el principio de la *desintegración familiar*.

También se encontró el caso, en donde la situación laboral de la mujer es más difícil, pues el esposo no ayuda con los hijos ni con las labores domésticas y sólo es un "mal proveedor" en palabras de la entrevistada:

"Él no cuida a los niños, hay veces, que cuándo cobra, arrima leche, shampoo, papel de baño y, a veces que si compra la comida. Pero un gasto a mi que me asigne, no.

Pilar.

Las mujeres que no son apoyadas por sus esposos en el cuidado de los hijos, recurren a la ayuda de los parientes, es decir, a los padres, madres, suegras y personas que son contratadas económicamente para que les ayuden a cuidar a los hijos.

"Quien me ayuda a cuidar a mi hijo es mi mamá, mi suegra, mi papá, pero únicamente lo lleva a la escuela y lo regresa a la casa, cuándo mi esposo y yo, no podemos pasar por él a la escuela."

Adriana.

Se puede observar que las mujeres que laboran en actividades remuneradas, para satisfacer la necesidad de consumo familiar, que impone el sistema capitalista en donde todo cuesta, deberán recurrir al núcleo parental protector, en forma *solidaria,* para realizar la acción común productiva que provoca un control sobre los demás miembros familiares, imponiendo una *convivencia plurinuclear.* (Leñero: 1983: 179).

Cuándo no existe ésta *solidaridad parental,* las mujeres trabajadoras tienen que recurrir a contratar trabajadoras domésticas para que les haga la comida y les cuiden a los hijos, cuándo ellas están realizando las tareas laborales. Las contratan de lunes a sábados, en donde la trabajadora doméstica se va a encargar de hacerles de comer, trapean los pisos de la casa, limpian los muebles, la cocina, el baño y cuidan a los hijos de las mujeres trabajadoras.

> "Tengo a una señora que me ayuda a los quehaceres domesticas, de lunes a sábado.
>
> Claudia.

Se muestra que los esposos van a "ayudar" en las tareas domésticas, pero no necesariamente comparten dichas responsabilidades, tal vez se vean obligados en cooperar en los trabajos de la casa y en el cuidado de los hijos por que sus esposas están incorporadas a la actividad económica debido a las presiones generadas por las crisis económicas. (Gutmann, 1993[a] y 1993b citado por De Oliveira, Orlandina: 1999: 232).

5.3. CONFLICTOS FAMILIARES.

Las relaciones familiares que se van a conocer en este apartado, hace referencia a la inseguridad e incertidumbre que experimentan los individuos y sus familias frente a los procesos macro-estructurales derivados de la flexibilidad laboral para la movilidad social y las desigualdades en la distribución de los recursos inter e intrafamiliares, así como de la diversificación de los arreglos familiares y la perdida de la importancia de los modelos ideales de familia.

Se evidenciará el tipo de convivencia familiar entre los conyugues y los hijos, encontrando que la comunicación no es muy buena entre las mujeres trabajadoras con sus esposos e hijos, rompiendo el esquema de modalidad de convivencia, que pueden

desencadenar en la violencia; en cambios de la formación y disolución de la familia que son elementos característicos de los procesos de desinstitucionalización familiar. (García, Brígida y De Orlandina: 2006: 42 - 44).

5.3.1. INTERRELACIÓN CON EL ESPOSO.

En general se expresa que las mujeres tienen una buena comunicación con el conyugue:

> "La relación con mi pareja es: ¡Como si fuéramos amigos, novios!, normal".
>
> Claudia.

> "Creo que él y yo tenemos una buena comunicación, creo que no se toma decisión, sin que los dos estemos de acuerdo".
>
> Susana.

> "No hay un tiempo especial para mi esposo, solo cuando se da o esporádicamente, entre semana ninguna. . . . . Pero ha habido mucho a poyo por parte de los dos, porque no únicamente es una parte son dos partes".
>
> Adriana.

Los problemas que llegan a tener con sus parejas es por cuestiones económicas, pero finalmente se apoyan y salen adelante tomando decisiones en pareja. Aunque la interrelación sea de forma impersonal; este hecho las hace sentirse apoyadas y consideran que se han superado y han realizado cosas en común.

Sin embargo el principal problema detectado en estas entrevistas, es la falta de comunicación ya que las parejas son celosas y no se puede establecer vínculos de comunicación, como se muestra:

> "La unión con mi pareja no ha sido muy buena, porque a parte de que nos absorbe el trabajo, es una persona muy celosa. . . . Trato de platicar con el y tener una cierta comunicación".
>
> Teresa.

Otro de los problemas encontrados es la incompatibilidad de horarios laborales con las parejas ocasionando problemas de comunicación, por que de mientras que ella trabaja él duerme y mientras ella duerme él trabaja, no existe una comunicación real entre ambos.

> ". . . . por que a parte de que hay poca comunicación entre el y yo, como que no nos ponemos de acuerdo, no tenemos las mismas metas, los mismos ideales, yo quisiera, tener mi propia casa, ¡vamos a echarle ganas!, vamos a comparar un carro, y a el no se le ve el interés, no tenemos ideas iguales, las metas que quisiera, no las tenemos iguales".
>
> Pilar.

Con los esposos buscan tener una convivencia de más tiempo los fines de semana, ya que entre semana los horarios laborales no coinciden y por lo tanto no se ven:

> ". . . . . es interminable el trabajo. Por ejemplo, los domingos aunque me acueste el sábado tarde para terminar los informes. O a veces mientras ellos están dormidos me paro en la mañana a terminar informes, para que ellos ya no me vieran en la tarde haciendo el trabajo.
>
> Adriana.

> "De lunes a viernes le dedicare una hora al día y fines de semana le dedico unas tres o cuatro por día
>
> Susana.

En general lo que las mujeres platican con sus esposos son temas relacionados con el trabajo, los niños, los problemas cotidianos dentro del trabajo, de la escuela, ver de que forma sacan más dinero, la compra de un terreno.

5.3.2. INTERRELACIÓN CON LOS HIJOS.

La problemática encontrada en la interrelación con los hijos considerando que son niños/as de un rango de edad parecido (4 años a 10 años), es que son rebeldes y tienen problemas de conducta, tanto en la casa como en la escuela, manifestándolo así:

> "Bueno de conducta si, porque es muy agresivo, este se enoja, muy rápido muy explosivo. . . . . el niño es mas difícil, por que no tiene un acercamiento con su padre, con su abuela solamente.
>
> Pilar.

> "He tenido quejas, por ejemplo, de que se sale del salón, no obedecía a la maestra, pegaba a los niños".
>
> Adriana.

> ". . . . . como que es muy rebelde últimamente y a parte le cuesta mucho, ¡hacer amistades! Además la maestra me mando llamar para decirme que le va a ayudar a mi hija a pasar de año, por que no sabe leer".
>
> Teresa.

Se puede apreciar que las mujeres entrevistadas sienten que les hace falta convivir más tiempo con sus hijos entre semana con más calidad, pues tal vez esa poca comunicación y atención de ellas para con sus hijos sean la causa de la rebeldía, la hiperactividad, de la mala conducta que manifiestan en la escuela y en la casa, en fin toda una serie de problemas de personalidad que van a crear mayor conflicto familiar.

De acuerdo con sus propias cuentas, la interrelación de las trabajadoras con sus familiares, se muestra así:

> "Como unas dos horas, diarias, y el fin de semana también".
>
> Teresa.
>
> "Como 3 horas al día, y los fines de semana, como una 6 por día,. . . . . ".
>
> Susana.
>
> "Como unas 5 horas y el fin de semana me la paso la mayoría con mis hijos. . . . . casi no nos vemos, los únicos días que nos podemos ver es cuando él descansa".
>
> Pilar.
>
> "Igual la parte de la tarde y la noche y sábado y domingo todo el día".
>
> Claudia.

En resumen, se puede afirmar que los trabajos desregulados y precarizados tienen un efecto muy desestabilizador sobre la familia de las mujeres ya que:

> "La falta de comunicación, la falta de la convivencia, en todo eso afecta, y en la forma de ser de los niños, la rebeldía, su desarrollo, como personas, eso es lo que afecta también porque no le dedicas el tiempo necesario.
>
> Teresa.

5.3.3. PERCEPCIÓN FAMILIAR SOBRE EL TRABAJO REMUNERADO DE LA MUJER.

La percepción que tienen los hijos de que su mamá trabaje fuera del hogar se refleja principalmente en la falta de atención de éstas sobre los propios hijos. Las propias mujeres manifiestan que los hijos ya se acostumbraron a que trabajen, aunque les reprochan el que la mamá no acuda a los festivales escolares, nunca están con ellos y siempre están "escribiendo":

> "Gabriel, me ha dicho hay mamá, ¿que por que no estas con nosotros?, ¿por que te vas tan temprano?, vienes bien noche, no nos cuidas, siempre estas en la calle, cuando queremos que vallas con nosotros no vas".
>
> Pilar.
>
> "Mi hijo me dice: que escribo mucho lo que me reclama es que siempre estas escribiendo, y mi esposo también, Mi hijo me ve todo el tiempo ahí pegada y que no acabo, es interminable el trabajo".
>
> Adriana.
>
> "Pues a mi hijo le gusta que trabaje, ya se acostumbro, por ejemplo cuando yo tengo descanso a el hasta se le hace raro y me pregunta ¿no vas a ir a trabajar?,. . . . "
>
> Susana.
>
> "A Cristi, como que no mucho, ella dice que si no puedo cambiar de trabajo,. . . . . "
>
> Teresa.

La situación que enfrentan las mujeres trabajadoras en condiciones precarias es difícil pues aunque el dinero que ellas perciben sea para la manutención del hogar y alcanzar mejores condiciones económicas, los esposos reclaman el exceso de tiempo invertido fuera del hogar, y ellas también sufren éstas condiciones excesivas de trabajo y desatención del hogar.

Ante la situación laboral que enfrentan los hombre y las mujeres en mercado ciegos al género y desentendidos en la búsqueda de la conciliación entre la vida laboral y familiar, las repercusiones son evidentes, pues se encuentran múltiples problemáticas y cambios en la estructura familiar; pareciera ser que la conciliación sea sólo apreciada como una necesidad para las mujeres, pues las leyes son impuestas por los hombres.

En este sentido es importante también hacer *visible lo invisible*, desde los dos escenarios (el laboral y el familiar) así mismo en el mundo familiar el conflicto derivado de la división sexual del trabajo es negado, ocultado; históricamente el valor del trabajo femenino no ha sido reconocido, a menos que sea empleada doméstica. Y si la negociación colectiva no es reconocida en el seno familiar, entonces difícilmente se podrán llevar acabo políticas conciliatorias que favorezcan el bienestar femenino y con ellos todo lo que esta detrás de estas.

Como se presentó en éste capítulo, existe una desigualdad social y sexual en la división de tareas dentro del hogar, porque los derechos y obligaciones no son ejercidos de forma igualitaria entre los miembros del hogar, y aunque la organización de los procesos de reproducción cotidiano se basan en lazos de afecto y solidaridad, también se crean conflictos y tensiones que originan problemáticas sociales y familiares.

Bajo las condiciones económicas existentes en el país y la flexibilidad laboral persistente, traen consigo la precarización y el empobrecimiento del trabajo, este empobrecimiento del trabajo esta muy constante en las mujeres trabajadoras, según la descripción que realiza la autora Irma Arriagada: (2004: 1) la falta de acceso a los bienes y servicios provistos por el Estado que repercute en la seguridad social y salud, entre otros, ausencia de propiedad de una vivienda y otro tipo de patrimonios, nulo o bajos niveles educativos y de capacitación sin disponibilidad de tiempo libre para actividades educativas de recreo y descanso expresándose en la falta de autonomía y en ausencia de limitadas redes familiares y sociales.

Con base en está definición las trabajadoras del SAT, aunque cuentan con un ingreso monetario estable y no de los más bajos en el mercado, siguen siendo pobres pues

el tiempo es el principal factor que obstaculiza la autonomía y la ausencia limitada de redes familiares y sociales.

Sin embargo estas problemáticas obedecen no a los sujetos sociales, sino a las políticas que el Estado emplea, reforzadas por el mismo Estado, en donde lejos de llevar consigo conciliaciones lo que esta ocasionado es marcar las diferencias y utilizar la conciliación como justificación para legitimar estas políticas.

CONCLUSIONES.

La flexibilización del trabajo en México es el resultado de estrategias para superar la crisis y de medidas de ajuste estructural, cuyo efecto más visible es la creciente inseguridad laboral experimentada por los y las trabajadores/as de forma general.

En el caso de las mujeres, esta inseguridad laboral se agudiza por las dificultades que enfrenta para poder conciliar sus responsabilidades familiares con las exigencias del mundo de trabajo.

El análisis realizado da cuenta en particular de los efectos flexibles del trabajo en las instituciones públicas, enfatizando en la precariedad laboral femenina y sus efectos en la vida familiar, tomando como punto de partida la experiencia de vida de 5 mujeres, siendo una muestra probabilística y sin representación estadística, en donde los resultados obtenidos no son generalizables más allá de los casos analizados, pero que son importantes para generalizaciones existentes sobre los trabajos que las mujeres realizan.

Tal y como se a visto en éste trabajo de investigación en lo correspondiente *a la estructura organizativa del SAT*, las políticas laborales, están siendo transgredidas sistemáticamente a través de los procedimientos que enmascaran las relaciones laborales reguladoras por la Ley Federal del Trabajo; situación que es demostrada en el caso de las empleadas de confianza del SAT, que trabajan bajo esquemas flexibles, en donde el mismo Estado no reconoce las prestaciones que debieran otorgarle por ley.

En el ámbito productivo, se puede observar que la *estructura formal del SAT* ha sufrido cambios, específicamente en la regulación de las operaciones de trabajo que se han ido gestando bajo condiciones flexibles, impuestas por el mismo sistema capitalista, evidenciando la falta de regulación laboral inter e intra-institucional que ocasiona todo un abanico de aspectos discrecionales, como se mencionara a continuación:

En lo relacionado a la *descripción del trabajo*, uno de los aspectos más característicos de los empleos precarios que se encontró, es que: en los contratos colectivos de trabajo, sigue prevaleciendo la *incertidumbre laboral* por ser contratos atípicos (personal de confianza). La misma institución se cubre y aparece como si no estuviera violando los derechos a los que tiene derecho todo ser humano, como son: el pertenecer a un sindicato, las vacaciones, antigüedad laboral, aguinaldos, caja de ahorro, seguro social, infonavit, es decir, leyes que proporcionan *el bienestar humano*.

Al no existir *prestaciones laborales*, las empleadas se enfrentan a diferentes *riesgos de trabajo* que les ocasiona padecimientos físicos, sean dolores de cabeza, enfermedades

de los riñones y de vías urinarias, así como la pérdida del cabello y altos grados de estrés acumulado, ocasionando que su estado de ánimo sea variado.

Se evidencia la manera en que la institución *no asume ningún tipo de riesgos*, específicamente cuándo las mujeres están embarazadas, sin opción a elegir y sin ningún apoyo sindical, tienen que trabajar como cualquiera de los demás empleados, arriesgando su vida y la de sus bebes.

En cuánto a la *organización del trabajo*, se evidencia que: no existe una *igualdad de oportunidades* pues los horarios y las prácticas laborales son cambiantes, sin ningún tipo de consenso e llevadas a cabo de forma arbitraria, haciendo que los tiempos de trabajo y de vida de las mujeres estudiadas, modifiquen su relación laboral y familiar.

Se evidencia *la falta de capacitación institucional* que se debiera promover entre los diferentes mandos, afectando la identidad laboral conllevando a que el ambiente laboral sea pesado, y no se de la unión de los grupos de trabajo. Situación que ocasiona que el rendimiento laboral no sea de calidad y la falta de la motivación repercutirá en el buen funcionamiento de la institución con óptimos resultados. La falta de motivación hace que las empleadas no tengan identidad con su trabajo, ni amor por la institución, y sí muchos problemas psicológicos.

El trabajo de las actuarias/abogadas, carece de reglas por que *las relaciones laborales* están dadas en forma no legítima, por que no existen procesos transparentes, ocasionando que el futuro laboral esté en manos de unas cuantas personas apoyadas por el favoritismo en el reparto de las cargas de trabajo, las represalias por expresar las inconformidades, las amenazas y los abusos de poder, en donde, tanto hombres como mujeres actuaran conforme a las formas de dominación masculina. Situación que ocasiona la diferencia por que a través de ella se justifican las formas de exclusión y de dominación y es además fundamental en la obtención del consentimiento.

La situación económica que se torna en el país es muy difícil, haciendo que las mujeres salgan de los hogares a laborar en una actividad que les remunere para poder mantener a los hijos, solventar un proyecto familiar, situación que las hace tener *independencia en lo económico*, acostumbrándose a gastar, dándoles satisfacción personal pues obtienen el reconocimiento de la sociedad y propiciando una movilidad social familiar.

En lo relacionado al *significado que las mujeres le dan al trabajo remunerado*, se puede percibir en las expresiones manifestadas que existe un sentimiento de enojo y descontento, debilitadas ante las condiciones precarias en que laboran, caracterizándolo

como injusto, excesivo, monótono y malo, pues dicen que no tienen vida familiar y sólo viven para el trabajo. La forma enajenante del trabajo descrito hace que ellas tengan un complejo de *culpabilidad y una ambivalencia*, pues se quejan del excesivo trabajo sin valorar que con lo que ganan mantienen a sus familias, también se quejan de no dedicar tiempo al hogar, añorando los mimos y los cuidados que ellas quisieran darles a su hijos y esposos.

La valoración de las mismas mujeres sobre ellas mismas, no se reconoce por la idea tan predominante que se sitúa con los estereotipos sociales, en donde la mujer esta consagrada a la familia y no puede desobligar de su hogar.

Las aspiraciones que tienen a futuro no contemplan realizar una carrera dentro del SAT, ellas quisieran tener un negocio propio, con horarios propios en donde se pudiera cumplir el papel social, siendo *la dedicación del tiempo hacia la familia*. La lucha política se orienta a la eliminación de las diferencias de clases, pero en realidad siguen prevaleciendo los esquemas de dominación de los hombres sobre las mujeres.

Como ya se mencionó en los apartados anteriores, es difícil la separación del ámbito productivo y reproductivo, pues las actividades y los tiempos que se emplean para llevar acabo dichas actividades, en mucha ocasiones llegan a trastocar los límites de la personalidad de las entrevistadas, haciendo difícil dicha separación y conllevando a que el trabajo sea *interminable*.

Desde esta perspectiva se mostrarán algunos aspectos relacionados a la manera en que las mujeres desarrollaran estrategias para poder cumplir con las actividades encomendadas, tanto, dentro de la vida laboral como de la familiar, haciendo visible la doble presencia pero con carencias de tiempos y espacios. Tiempo que le deberían de dar a sus familias, conllevando con ello un cambio de actitudes y actividades dentro de los hogares, pero que finalmente seguirán careciendo de *tiempo para si mismas* y para los demás, como se muestra a continuación:

En lo relacionado al trabajo y vida familiar el *tiempo libre* que las empleadas manifiestan tener, dan muestra de la "tiranía flexible", así las actividades laborales invadirán la vida privada de las trabajadoras los tiempos de ocio y de descanso, justificando la eficacia en su trabajo, la cuál estará plagada de logros y certificaciones para poder mantener su actividad remunerada; recayendo en una *desigualdad de oportunidades*.

La percepción que tienen las mujeres trabajadores de sus familias, en donde se encontró que el problema principal, es que no tienen *tiempo de atención a su familia*, ellas la califican como que existe un desequilibrio entre los mismos miembros familiares, pues

no existe una comunicación entre la relación consanguínea y la relación conyugal. Situación que conlleva a que no tengan vida *familiar*, pues no existe el tiempo para la convivencia con los demás miembros familiares, por tener un trabajo precario.

La responsabilidad que recae sobre las mujeres, impuesta por los modelos masculinos tradicionales, hace que siempre piensen en las necesidades de los miembros familiares y no se preocupe por sus propias necesidades.

De ésta manera, se encontró que las mujeres realizan *dos o más actividades* dentro del hogar, pues únicamente no sólo realizan labores de la casa y los hijos, sino también realizan trabajo remunerado dentro del mismo hogar, *invadiendo su vida privada*, restándole horas a los cuidados del hogar. Esta situación es evidente en cada una de las mujeres entrevistadas y es una rutina de vida pues abarca desde el día lunes hasta el día domingo.

En cuánto a los *arreglos familiares* para el cuidado de los hijos y los quehaceres del hogar, se evidencia que los esposos "ayudan", sin que estas actividades se vuelvan obligaciones, caso contrario en el sentir de las mujeres, tal vez sea por que el hombre tiene comportamientos instrumentales y no expresivos; sin embargo, pareciera ser que los valores masculinos están cambiando, pues los esposos de las entrevistadas aceptan cumplir con los papeles que debiera llevar a cabo la mujer, mostrando que existe un consenso positivo en cuánto a la ayuda para solventar dichas labores.

También se dio el caso de los esposos que no ayudan a las mujeres en ninguna de las actividades, de ahí que éstas tienen que contratar empleada doméstica para que les ayude con las labores del hogar, siendo una tarea absorbente, y en el cuidado de los hijos.

Sin embargo como las tareas laborales son absorbentes y los horarios laborales no son determinados, las mujeres tienen que recurrir a la ayuda de los demás miembros familiares y parientes, para poder sacar adelante las actividades que realizan, situación que invalidara la vida privada de la familia en forma general.

Sin embargo en los *conflictos familiares* principalmente con él conyugales se observa que no existe *comunicación*, sea por los horarios de trabajo entre los conyugues, de manera encimada, o por que las mujeres trabajan en casa y fuera de ella, sin darse tiempo, el tiempo necesario para la convivencia que reafirme los lazos conyugales, característica de los empleos precarios.

Las pláticas entre los conyugues es relacionado a la economía, los hijos y los problemas de la casa, conllevando a una plática cotidiana llena de pobreza y preocupaciones, aspectos cotidianos que son característicos de una población empobrecida.

Las mujeres se sienten culpables por la falta de atención hacia los hijos, pues los catalogan como rebeldes y se lamentan el que los hijos tengan muchos problemas escolares, situación que recae en la autoestima y estrés que van a perdurar sobre las mentes de las mujeres trabajadoras.

Con las características ya dadas, de los empleos precarios, en donde las mujeres tienen que ingeniárselas para cumplir su doble jornada laboral, es necesario hacer *visible* lo que ante los ojos de las autoridades, pareciera ser *invisible*, púes las políticas flexibles empleadas por el mismo Estado desfavorecen y empobrecen a las mujeres, las cuáles son los sujetos mas vulnerables ante dichas situaciones.

Ante tal panorama presentado, se hace pertinente estudiar y crear políticas que sean dinámicas y que cambien los tiempos de trabajo y de vida de las trabajadoras, encaminadas a una igualdad de géneros, sin que se recaiga nuevamente en las mujeres la articulación entre trabajo asalariado y trabajo doméstico.

A continuación se mencionaran algunas alternativas que pudieran dar salida a los problemas de conciliación que enfrentan las mujeres trabajadoras, para tener mujeres con características de ser sanas y libres:

Al interior del SAT, se deberían dar cursos a los coordinadores, jefes de área para sensibilizarlos y enseñarles a manejar grupos grandes de trabajo, pues cada persona es diferente en donde se requiere un tratamiento diferente, pero con el criterio de igualdad laboral.

Se deberían crear estrategias legales y transparentes para que todos los empleados tengan dichas prestaciones, en donde el principal factores que han obstaculizado el buen funcionamiento de dichas políticas laborales ha sido principalmente la *corrupción.*

Las instituciones deberían crear redes encaminadas a pláticas grupales para reducir los niveles de ansiedad y estrés ocasionado por el trabajo rutinario. Así mismo, se tendría que crear estrategias para impulsar a las empleadas a la recreación sea intelectual o física, mediante cursos de administración del tiempo, para aprehender a ordenar el tiempo y tener el espacio para el desarrollo de alguna actividad recreativa; solo así la autoestima estaría elevada, pues tendrán tiempo para estudiar, recrearse con la familia y descansar.

Sería conveniente que se respetaran las leyes a favor de las mujeres embarazadas dándoles el apoyo necesario para que tuvieran el tiempo necesario en el cuidado y reposo que naturalmente es necesario; toda vez de haber cubierto la cuarentena, brindarles transporte y escuela para que sus hijos desde muy pequeños estén en áreas y con cuidados especiales para ellos.

Tanto las escuelas de educación que el SAT tiene para los hijos de los trabajadores, los centros deportivos, los transportes especiales sean para trabajadores y para los hijos, deberían de expandirse hacia el Estado de México, dándoles la oportunidad a las familia de tener una movilidad social más equitativa.

Mediante los medios masivos de comunicación informar a los hombres y las mujeres sobre la igualada de géneros, y en las escuelas crearles a los pequeños la conciencia de igualdad, situación que propiciara una dinámica familiar igualitaria entre los miembros del hogar.

Sin embargo, este trabajo de investigación tuvo muchos elementos a los cuáles pudimos acercando para poder describir el trabajo precario y las consecuencias de tener un empleo flexible, que repercute en la vida familiar, sin embargo quedan pendientes muchos aspectos, dentro de los cuáles considero importantes:

Ante la jornada precaria en que laboran las servidoras públicas la dedicación del tiempo al trabajo remunerado es mayor con relación al tiempo dedicado a la familia, situación que conlleva a que no tengan relaciones estables y si las tienen, existe alguna problemática en cuánto a la decisión de reproducción biológica.

Es necesario hacer un estudio, en donde las respuestas sean dadas por los esposos y los hijos, para conocer lo que piensan de que la mujer sea un sustento económico familiar y realice actividades remuneradas.

En este estudio se conoció la perspectiva de la mujer sobre sus actividades "publicas y privadas" y las consecuencias del trabajo flexible ante la familia, sería conveniente saber si estas características dadas, son las mismas que expresan los hombres, de esta manera se podrá la identidad masculina y el grado de paternidad.

Las diferentes problemáticas escolares, serán producto de la falta de atención familiar.

Las relaciones conyugales en donde los dos o por lo menos uno de los conyugues laboran dentro de los sectores gubernamentales, bajo estas condiciones precarias, desencadena lazos de unión o de desunión en la relación conyugal.

Las cargas excesivas de trabajo y los altos grados de estrés manifestados en los empleos precarios, conllevaran a un mayor grado de relaciones sexuales ó disminuirá ocasionando desajustes conyugales.

Es muy importante que las mujeres que trabajan en condiciones flexibles tengan en cuenta que el uso del tiempo es el factor más importante en la vida de todo ser humano, por que la falta de acceso a los bienes y servicios provistos por el Estado que repercute en

la seguridad social y salud, entre otros, la ausencia de propiedad de una vivienda y otro tipo de patrimonios, nulo o bajos niveles educativos y de capacitación sin disponibilidad de tiempo libre para actividades educativas de recreo y descanso dan cuenta de una falta de autonomía conllevado con está situación el empobrecimiento del trabajo y del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA.

Alcalde, Justiniani Arturo (2005) *Periódico la Jornada.* 21 de mayo. México.

Arias, Galicia Fernando (1990) *Administración de Recursos Humanos.* Editorial Trillas, 4ª. Edición. Páginas 536.

Arriagada, Irma (2004) "Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género". En CEPAL, *Proyecto de gobernabilidad democrática e igualdad de género en América Latina y el Caribe,* Quito, Ecuador.

Brígida, García, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira (1983) "Familia y Trabajo en México y Brasil", en *Estudios Sociológicos*, Vol. 1, No. 3, septiembre-diciembre., El Colegio de México. pp. 487-507.

Brígida, García y Orlandina de Oliveira (1990) "El trabajo femenino en México a fines de los ochenta", en Dávila Ibáñez Hilda R (comp), *Trabajo femenino y crisis en México. Transformaciones y tendencias actuales.* México D. F. Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, pp.53-78

Borderías, Cristina y Carrasco Cristina (1994) "Las mujeres y el trabajo: Aproximaciones históricas, sociológicas y económicas" en Borderías Cristina, Carrasco, Cristina y (comp.), Carmen Alemany (Eds.) *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales,* Barcelona, España, ICARIA: Fuhem. P.p. 17-105.

Borderías C, (2003) "La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2002)", *Sociología del trabajo,* núm. 48, p.p. 57-124.

Beechey, Verónica (1994) "Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo", en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales,* Barcelona, España, ICARIA: Fuhem. P.p. 245-449.

Benería, Lourdes (2007) "Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación en América Latina: consideraciones teóricas y prácticas". Foro Género y Cohesión Social, Universidad Autónoma de Barcelona, abril-mayo< http://www.e-cofi.net/foro2.asp >

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo.* Ultima reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (17-01-2006). Ver: < www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125pdf>

Comas D'Argemir, Dolors (1995) "Cap. II La naturaleza del trabajo y sus relaciones con el género" en: *Trabajo, género, cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres.* Barcelona, Icaria editorial pp. 31-50.

Comunicado de prensa 28 (2007) Coordinación de relaciones públicas y comunicación social de fecha 9 de mayo, en la página internet:< http://www.oit.org/ilolex/spanish/index.htm > y <www.oit.org.pe/corenit.>

www.conapo.gob.mx. Población Económicamente Activa. Año 2000.

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" (1983) Septuagesimotercera edición, en: *Colección: Leyes y códigos de México*, México, Editorial Porrúa, S.A.

Castillo, Juan José (editor) con la colaboración de Arturo Lahera Sánchez. (1999) *El trabajo del futuro,* Madrid: Editorial Complutense, paginas 162.

Castro, Roberto (1999, c 1996) "En busca del significado: supuestos, alcances y limitaciones del análisis cualitativo", en Ivonne Szasz y Susana Lerner, *Para comprender la subjetividad: investigación cualitativa en salud reproductiva y sexualidad.* México, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, pp. 57-85.

Cerrutti, Marcela (2002) "Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires", en Catalina Wainerman. (comp.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones.* Buenos Aires, Argentina, Fondo de Cultura Económica, pp. 105-225.

Cohen, Noemí y Sara Gutiérrez, (1982) "Trabajadores y Seguridad Social en América Latina". México, *Instituto Mexicano del Seguro Social/Secretaria General.* Departamento de Asuntos Internacionales. pp. 30-40.

De la Cueva, Octavio Lóyzaga (2002) "Introducción, cap. I y II" en *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales,* México Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, p.p. 7-134.

De la Garza, Enrique y Carlos Salas (Coord.) (2006) "La Situación del Trabajo en México". 1ra. Edición Editorial Plaza y Valdez S.A. de C.V. Universidad Autónoma Metropolitana: Instituto de estudios del Trabajo. Paginas 528.

De la O, María Eugenia y Rocío Guadarrama (2006) "Género, procesos de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina" en Enrique de la Garza, (Coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques,* México, Ed. Anthropodos/UAM. P.p. 289-308.

De Oliveira, Orlandina, Marcela Eternod y María de la Paz López (1999) "Familia y Género en el Análisis Socio demográfico", en Brígida García (coord.), *Mujer, género y población en México,* El Colegio de México, Sociedad Mexicana de demografía. P.p. 211-271.

De Pina, Vara Rafael (2003) *Diccionario de derecho,* México, Editorial Porrúa 31° edición, p.p. 249.

Diccionario Jurídico Mexicano (1991) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa, S.A., Universidad Autónoma de México, 4ta. Edición, p.p. 1249.

Galin, Pedro (1987) "Condiciones de trabajo y precarización del empleo", en Novick Martha [et al], en *Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnologia, empleo precario y salud ocupacional.* Buenos Aires: CLACSO, pp. 101-109.

García Brígida, Mercedes Blanco y Edith Pacheco (1999) "Genero y Trabajo", en Brígida García (Coord.), *Mujer, género y población en México,* México, El Colegio de México, Sociedad Mexicana de demografía. PP. 273-316.

García, Brígida y De Oliveira Orlandina (2006) *Las familias en el México metropolitano. Visiones femeninas y masculinas.*_El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, Centro de Estudios Sociológicos. Cap. I, pp. 27-49.

Gutiérrez, Servando, Ramírez Irene J. Guillen Mondragón, Clara Elena Valladares Sánchez. (2006) "La relevancia de la metodología cualitativa en los estudios de caso socio-organizacionales", en Ángel F. Nebbia y Martin Mora. *Análisis social e identidades*, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México, D. F. p.p. 285-310.

Hernández, Sampieri Fernández Collado Carlos Y Baptista Lucio Pilar (1991), *Metodología de la investigación,* Segunda Edición, McGraw Hill, México, Cap. 2, 5, 6, 8, 9.

Hirata. Helena (1997) "Relaciones sociales de sexo y división del trabajo. Construcción a la discusión sobre el concepto de trabajo", en Helena Hirata y Danièle Kergoat y Marie-Hélene Zylberberg-Hocquard, *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Argentina, Asociación Trabajo y sociedad, pp. 53-74.

Humphries, Jane y Jill Rubery (1994) "La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción", en Bordarías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales,* Barcelona, España, ICARIA: FUHEM. P.p. 393-423.

INCAFI, (2002) "Manual de Video curso", *Procedimiento de Notificación* Administración central de capacitación del Servicio de Administración Tributaria, P.p. 1-32.

INEGI, (2008) Base de datos en <http://dgcnesyp.inegi.org.mx. >

Jelin, Elizabeth (1994) "Las familias en América Latina", en *Familias, Siglo XXI,* Santiago de Chile Isis Internacional, p.p. 75-106.

Leñero, Otero Luis (1983) "El fenómeno familiar en México". Instituto Mexicano de Estudios Sociales, A. C., México. D. F.p.p.5-334.

Marx, Karl (1993) "Capítulo 5 Karl Marx", en: *Ritzer, George. Teoría Sociológica Clásica.* Editorial Mc Graw-Hill/ interamericana de España S. A. P.p. 165-204.

Manual de procedimientos para la función de Verificación, en materia de R.F.C. (junio, 2006) Administración general de recaudación. Administración central de padrones. Administración de diseño, del Servicio de Administración Tributaria. pp. 1-97.

Murillo, Soledad (1996-2006) "A modo de introducción o declaración de intenciones" y "Capi. 1. Los discursos sobre los espacios privado y doméstico", en *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio.* Madrid, Siglo XXI España editores, pp. 1-29.

Pacheco, Edith y Mercedes Blanco (1998) "Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México", *Papeles de Población* núm. 15 (enero-marzo), pp. 73-94.

Rapold, Dora (1994) "Desarrollo, clase social y movilizaciones femeninas"en *Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer.* Vania Salles, Elsie Mc Phail. (coord.), Textos y pre-textos, once estudios sobre la mujer, Colegio de México. P.p. 41-69.

Rendón, Gan Teresa (1990) "El trabajo femenino remunerado en México durante el siglo XX. Cambios, Tendencias y Perspectivas" en Dávila Ibáñez Hilda R (comp), *Trabajo femenino y crisis en México. Transformaciones y tendencias actuales.* México D. F. Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, pp.29-52.

Rivas, Ana Ma. (2006) "El empleo o la vida: perdida del empleo para conservar la vida ó renunciar a la vida para conservar el empleo. ¿De qué conciliación hablamos?, en *Revista de Antropología iberoamericana* / <www.aibr.org.> ed. Electrónica, Vol. 1 No. 3 Agosto-diciembre p.p.1-8

Romero, Miranda Miguel Ángel (1999) "Ultimo tercio de un sexenio turbulento", en periódico El Cotidiano, núm. 94 marzo-abril pp.12-70.

Ruiz, José (1996) *Metodología de la Investigación Cualitativa.* Ed. Universidad de Deusto, Bilbao, España.

Saldívar, Garduño Alicia (2006) "Mujeres, salud, identidad y cultura" en Ángel F. Nebbia y Martin Mora, *Análisis social e identidades* Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México, D. F. pp. 253-282.

Scott Joan, W. (2003) "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En *El genero. La construcción cultural de la diferencia sexual.* Compiladora Martha Lamas .México Universidad Nacional Autónoma de México. PUEG p. p 265-301.

Sullerot, Evelyne (1988) "Cap. I. Soviéticas, norteamericanas, canadienses". Y "Cap. IX. Posturas y opiniones respecto al trabajo de la mujer", en *Historia y Sociología del Trabajo Femenino.* 2da. Edición, Barcelona, Ediciones Península pp. 207-231 y 355-401.

Taylor, Steven J y Bodgan R. (1986) "Introducción a los métodos cualitativos de investigación". Argentina. Ed. Paidos.

Torns, Teresa Martín (2005) "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos" Cuadernos de Relaciones Laborales. Universidad Autónoma de Barcelona Dpto. sociología. Núm. 1, 2005, 23 p.p. 15-33. ver: <teresa.torns @uab.es>.

Vizgunova, I (1985) "Situación económica del proletariado mexicano", en *La situación de la clase obrera en México.* Ediciones de cultura popular (traducción en español), tercera reimpresión de la primera edición 1978., 68-120.

ANEXO 1.

PRESENTACIÓN DE LA HOJA SOCIODEMOGRÁFICA.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITAMA

UNIDAD IZTAPALAPA

Buenos días:

Estoy trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la forma en que trabajan las mujeres que están contratadas bajo el régimen de honorarios en una empresa gubernamental, denominada el SAT, bajo el esquema de flexibilidad laboral. Así mismo conocer los efectos de las mujeres trabajadoras en la vida familiar.

Quisiera pedir tu ayuda para que contestes a unas preguntas que no llevara mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por nombre sino al azar.

Las opiniones de todas las entrevistadas serán incluidas en la tesis profesional, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Muchas gracias por tu colaboración.

ANEXO 1-1. FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

FICHA SOCIO DEMOGRAFICA.

CUESTIONARIO No. _____

I. DATOS GENERALES

001.- Fecha de la entrevista (d/m/a) _____

002. Nombre de la entrevistada_____

003. Tiempo que llevas trabajando en el SAT _____ años.

004. Actividad que desempeñas _____

II. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

005.- Lugar de Nacimiento -_____

006. Fecha de nacimiento (mes/año) _____

007. Estado civil
Soltera ____
Unida ____
Casada ____
Separada ____
Viuda ____

008. Escolaridad:
Sin estudios ____
Primaria____
Secundaria ____
Técnicos ____
Licenciatura ____
Nombre de la Carrera: _____

Maestría____
Otro ____

009. Actualmente asiste a la escuela
Si ____ ¿Qué estudias? _____
No____

titulado_____ trunco_____año _____.

010. Sexo Femenino ____ Masculino____

011. Estas embarazada. Si_____ No_____.

012.- Has tenido hijos nacidos vivos. Si_____ No_____ ¿Cuántos? _____

Si contestó que sí pase a la siguiente pregunta, en caso contrario siga con la pregunta número 014

013. Cuál es la edad respectiva de cada uno de sus hijos. _____
_____
_____
_____

014. Cuántos de sus hijos viven con usted _____

015. Quienes son las personas con las que vives:
Esposo _____
Hermanos _____
Suegro _____
Suegra _____
Papá _____
Mamá _____
Hijos _____
Otros _____

016. ¿Cuántas personas dependen económicamente de ti? _____

017. Cuál es el ingreso mensual familiar aproximado en su hogar _____pesos.

II. TRAYECTORIA LABORAL:

018. En tu trabajo anterior, antes del actual: ¿En que trabajabas? _____
¿Cuántos años duraste? _____ ¿Por qué te saliste? _____
_____

En tu antepenúltimo trabajo: ¿En que trabajabas? _____ ¿Cuántos años duraste? _____ ¿Por qué te saliste? _____
_____
_____

ANEXO1-2.

RESULTADOS ARROJADOS EN LA HOJA DE DATOS SOCIO DEMOGRAFICOS.

ORDEN DE ENTREVISTA.	NOMBRE DE LA ENTREVISTADA	TIEMPO DE TRABAJAR EN EL SAT	ACTIVIDAD DESEMPEÑADA.	LUGAR DE NACIMIENTO	EDAD EN AÑOS.	No. DE HIJOS	EDADES DE LOS HIJOS	ESCOLARIDAD	ESTADO CIVIL 3	PERSONAS CON LAS QUE VIVES	DEPNDENCIA ECONOMICA	INGRESO FAMILIAR APROXIMADO	No DE TRABAJOS ANTERIORES	Tiempo de permanencia.
01	Claudia	5 años	Abogado tributario	Distrito federal	30	2	4 años 8 meses	Licenciatura	C	3	2	$15,000.00	0	
02	Pilar	5 años	Actuario fiscal	Oaxaca	33	2	9 años 4 años	Trunco 1	C	4	2	$10,000.00	0	
03	Susana	4 años	Abogada tributaria	Estado de México	31	1	4 años	Licenciatura	C	2	1	$15,000.00	1	8 meses
04	Teresa	5 años.	Actuario fiscal	Distrito federal.	38	3	17 años 15 años 6 años	Técnico	C	3	3	$9,000.00	0	
05	Adriana	3 años	Actuario Fiscal	Distrito Federal	26	1	5 años	Licenciatura 2	C	2	1	$20,000.00	1	1 año.

1.- Lic. En administración. 7 trimestres.

2.- Estudia actualmente la licenciatura en derecho.

3.- Casada.

ANEXO 2. GUIA DE ENTREVISTA.

GUIA DE ENTREVISTA.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DESCRIPCIÓN DEL MISMO.

019.-Me puedes platicar lo que haces en un día de trabajo. ¿Cómo es tu jornada laboral?
020.- ¿Cuantos días a la semana trabajas?
021-. ¿Cómo consideras esta situación?
022.- ¿Cuántas horas reales dedicas a tu trabajo, al día?
023.- ¿Cómo consideras el tiempo diario que dedicas al trabajo? (En la calle y en la oficina.)
024.- ¿Qué trabajo realizas dentro de las oficinas del SAT? Y ¿Cómo lo consideras?
025.- ¿Con que riesgos te enfrentas en la calle durante tu jornada laboral? ¿Qué tipo de problemas?
026.- ¿Cómo son asignadas las cargas de trabajo?
027.- ¿Cuentas con protección laboral, es decir, prestaciones sociales, como son: vacaciones, caja de ahorro, Issste, Aguinaldo, Infonavit?
028.- Si no cuentas con prestaciones sociales ¿Como afecta en tu vida familiar el que no tengas prestaciones?
029.- ¿Cuánto ganas mensualmente?
030.- ¿Cómo consideras el sueldo que percibes?

FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

031.- En el SAT te dan cursos de capacitación, ¿Qué opinión tienes de los cursos que te da el SAT? Y ¿Qué tipo de cursos son?
032.- ¿Cómo consideras que es tu trabajo?
033.- ¿Consideras que el trabajo que realizas es benéfico para el país?
034.- ¿Como estas contratada?
035.- ¿En que departamento trabajas?
036.- Tienes uno o más jefes.
037.- ¿Trabajas colectivamente o individualmente? Y ¿Cómo te organizas?

RELACIONES LABORALES.

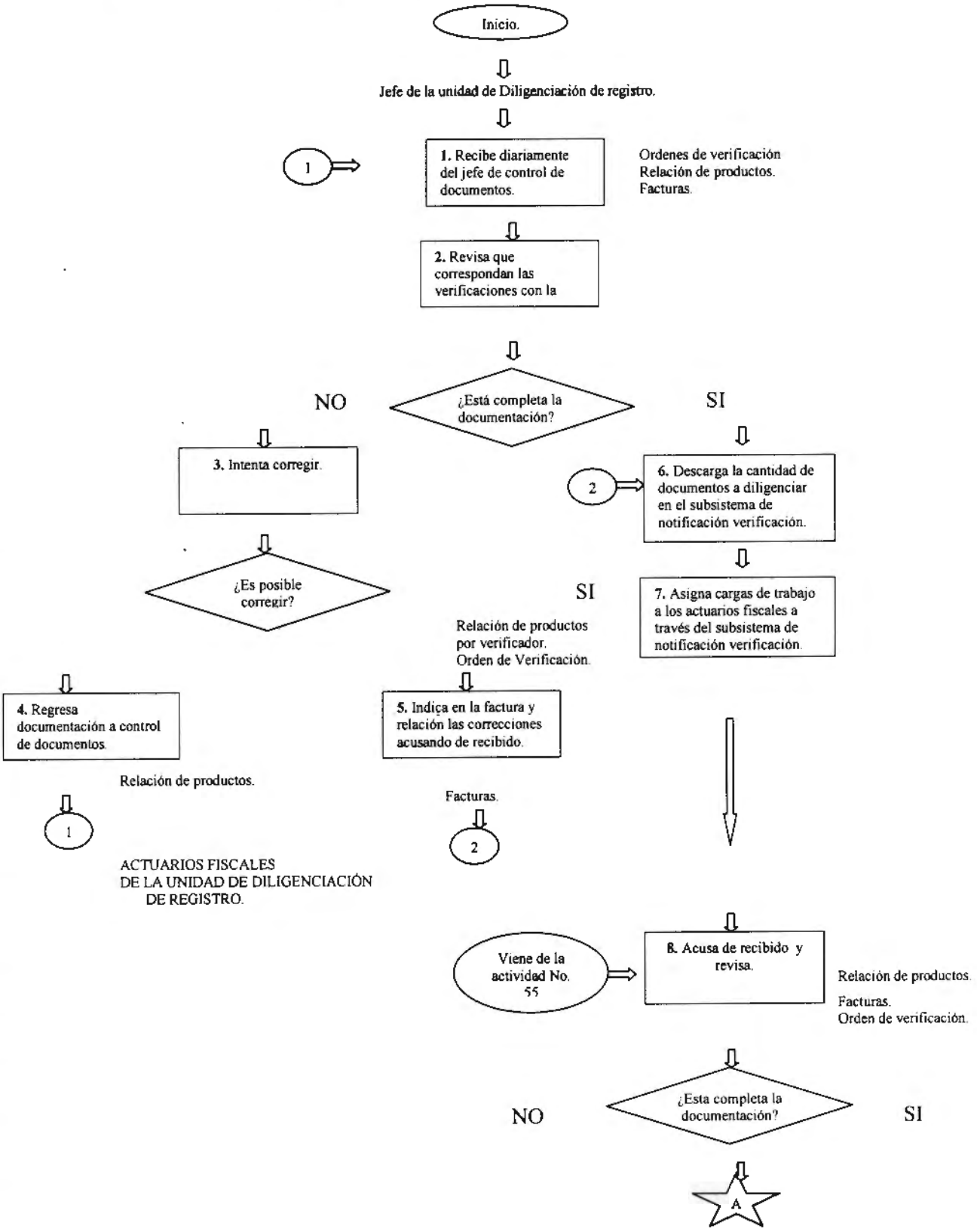
038.- ¿Cómo es la relación con tu jefe inmediato?
039.- ¿Tu jefe inmediato tiene la sensibilidad humana de dirigir un grupo de trabajo?
040.- Existe por parte de tu jefe favoritismo por algunas personas y este hecho como te afecta laboralmente
041.- ¿Expresas lo que no te agrada o desagrada de tu trabajo abiertamente o tienes que callar?
042.- ¿Cuándo tienes algún problema laboral, con quien acudes?
043.- Instancia en donde colectivamente se platican los problemas laborales. Y ¿Cada cuando?
044.- ¿Vives algún tipo de hostigamiento, en el tiempo que estas en la oficina? Y ¿De que tipo?
045.- ¿Cómo consideras el ambiente laboral?
046.- ¿Cómo es la relación con tus compañeros?
047.- ¿Platicas con tus compañeros de trabajo sobre los problemas que tienes en tu casa y en la oficina?
048.- Al platicar estos problemas ¿Qué esperas de ello? Y ¿Cómo te sientes?
049.- ¿Como es tu equipo de trabajo?
050.- ¿Existe la solidaridad entre los compañeros de trabajo?

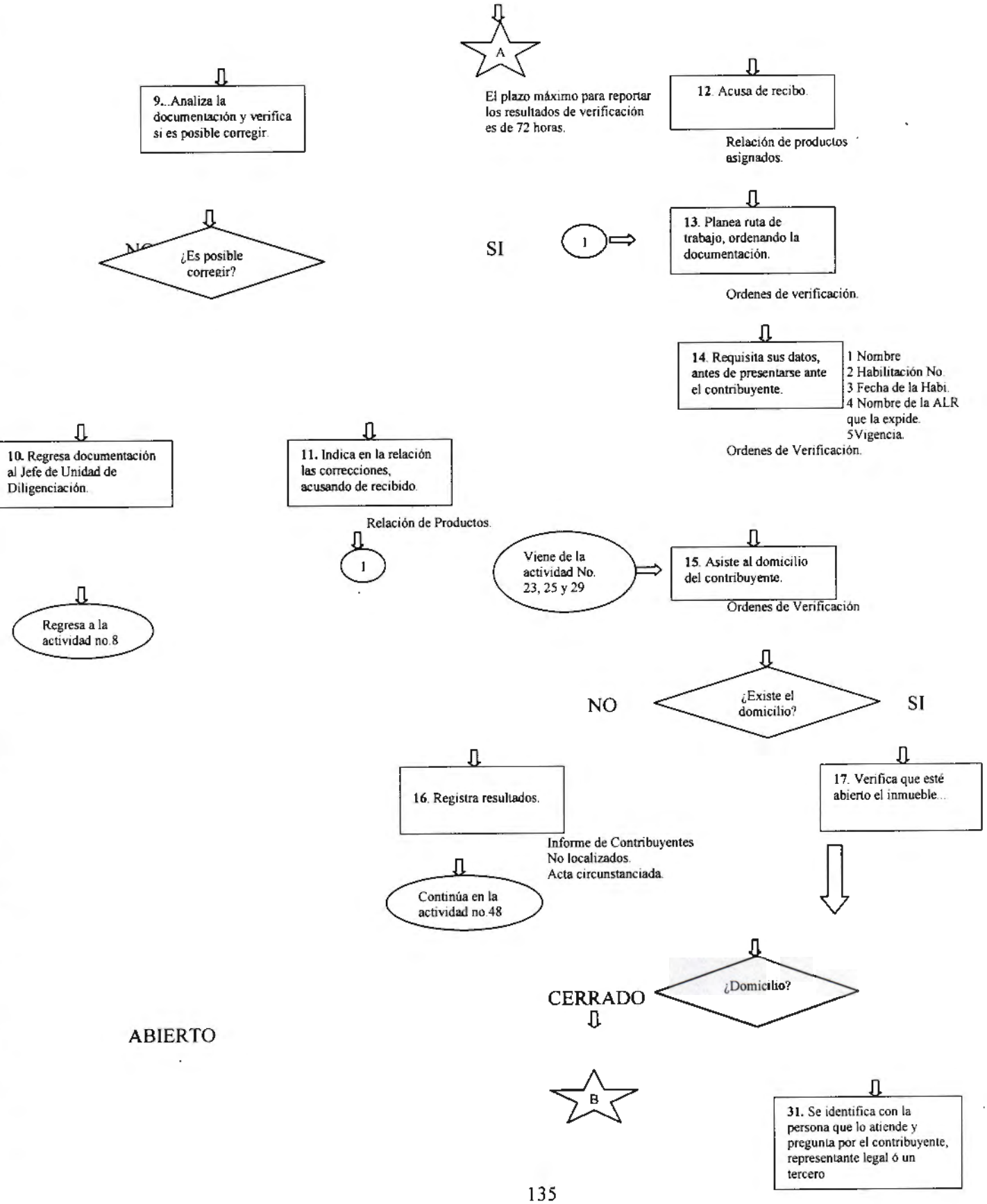
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SAT.

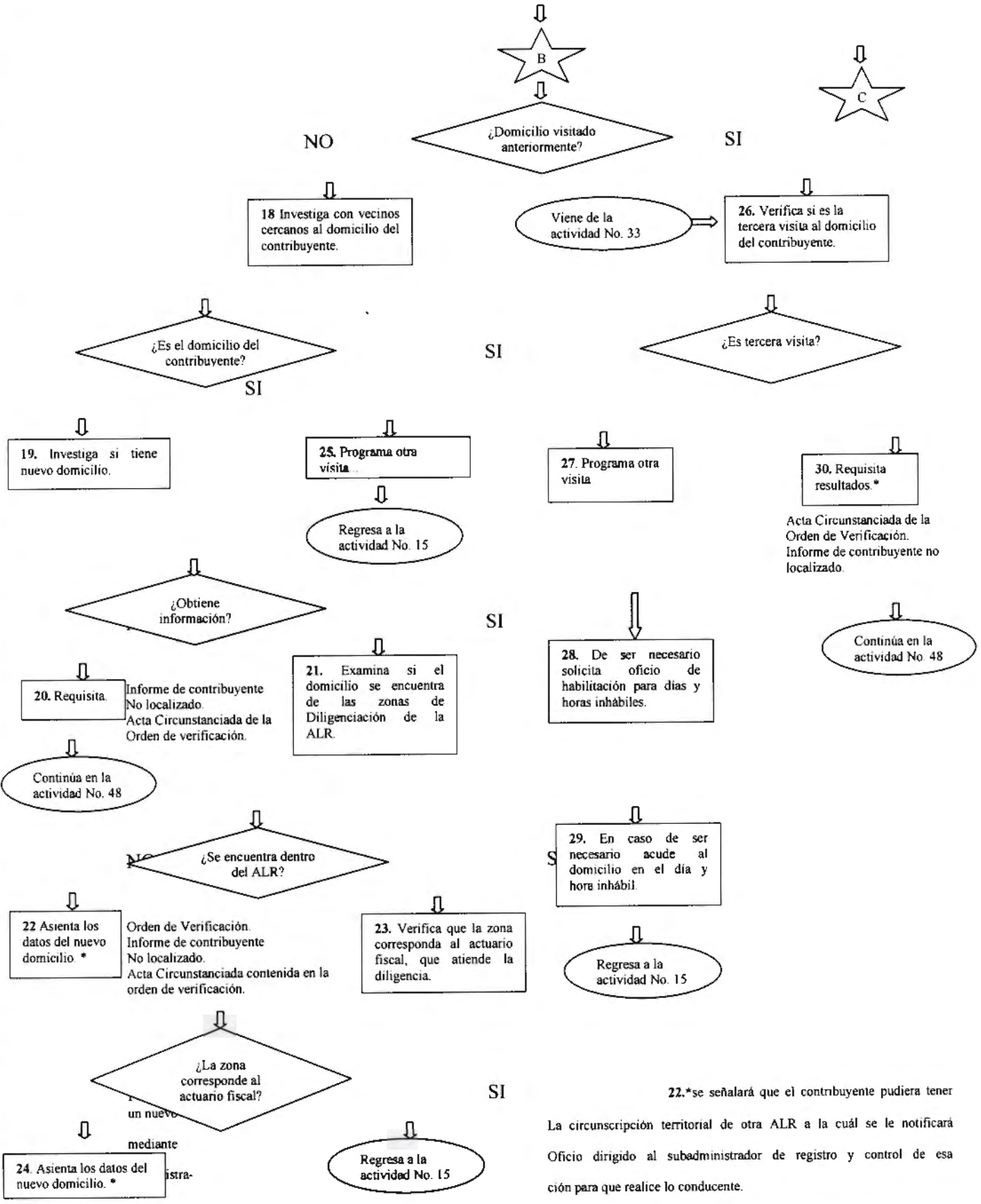
051.- ¿El SAT promueve realmente tu superación personal, tanto en lo profesional como en lo laboral?
052.- ¿El que no tengas una carrera terminada, será el motivo por el cual no te promuevan de puesto?
053.- ¿Cómo se promueve un asenso de puesto?
054.- ¿Qué tipo de estímulos emplea el SAT para reconocer tu trabajo?

SIGNIFICADOS DEL TRABAJO.
055.- ¿Por qué trabajas en el SAT?
056.- ¿Qué te da tu trabajo? Independencia, prestigio, dinero, realización.
057.- ¿Por qué elegiste trabajar en el SAT?
058.- ¿Te gusta o te disgusta el trabajo que realizas?
059.- ¿Cómo te sientes dentro de tu trabajo?
060.- ¿Cuál es tu estado de ánimo dentro de tu trabajo?
061.- ¿Cómo consideras tu estado de salud física y mental?
062.- ¿Qué sentimiento tienes al trabajar en el SAT?
063.- ¿Si tuvieras la oportunidad de cambiar de trabajo lo harías?
064.- ¿Qué preferirías, no trabajar y ser ama de casa de tiempo completo?
065.- ¿Cuánto tiempo piensas quedarte en el SAT?
066.- ¿Que piensas hacer de tu vida en el futuro? ¿Piensas ser toda la vida Actuario Fiscal ó Abogado Tributario? Y ¿Qué aspiraciones tienes a futuro tanto en lo laboral como en lo familiar?
067.- ¿Cómo evalúas tu vida laboral?
TRABAJO Y VIDA FAMILIAR.
068.- Platícame que haces entre semana en tu casa. Y ¿Cómo organizas tu Vida domestica y Laboral?
069.- Platícame que haces en tu casa el fin de semana. Y ¿Cómo organizas tu Vida domestica y Laboral?
070.- ¿Tienes tiempo de descanso?
DIVISIÓN FAMILIAR DEL TRABAJO, ARREGLOS Y CONFLICTOS FAMILIARES.
071.- ¿Cuántas horas por día dedicas a los quehaceres domésticos?
072.- ¿Quién te ayuda en el trabajo domestico?, ¿Qué hace?, ¿Cada cuándo?
073.- ¿Cómo distribuyes las tareas domésticas?
074.- Platícame, ¿Cómo le haces para trabajar y cuidar a tus hijos, hacer los quehacer de la casa?
075.- ¿Realizas dos actividades ó más al mismo tiempo?
076.- ¿Cuáles son las tareas que se mandan hacer fuera de la casa?
077.- ¿Cuentas con aparatos domésticos y eléctricos tiene en casa?
078.- ¿De que forma te relacionas con tus hijos?
079.- ¿Cuánto tiempo dedicas a tus hijos?
080.- ¿Cómo consideras el desarrollo social de tus hijos?
081.- ¿Cómo consideras el desarrollo escolar de tus hijos?
082.- ¿Quién te ayuda a cuidar a tus hijos?
083.- ¿De que forma te relacionas con tu pareja?
084.- ¿Cuantas horas dedicas a tu pareja?
085.- ¿Platicas con tu pareja? ¿Qué temas son los más importantes cuando lo haces?
086.- ¿Tu pareja te ayuda con tus hijos?
PERCEPCIÓN FAMILIAR.
087.- ¿Cómo consideras tu calidad de vida?
088.- ¿Cómo consideras que es la relación con tus hijos?
089.- ¿Cómo consideras que es la relación con tu pareja?
090.- ¿Cómo consideras tú, que te ha ido en tu matrimonio o unión?
091.- ¿Cada cuándo sales a pasear o a divertirte con tu familia? Y ¿Por qué?
092.- ¿Que piensa tu familia de que trabajas? (solo intervienen hijos y pareja).
093.- ¿Cómo afecta el trabajo en tu situación familiar?
094.- ¿Cómo evalúas tu vida familiar?

ANEXO 3. PROCEDIMIENTO DE OPERACIÓN INTERNA DEL SAT.

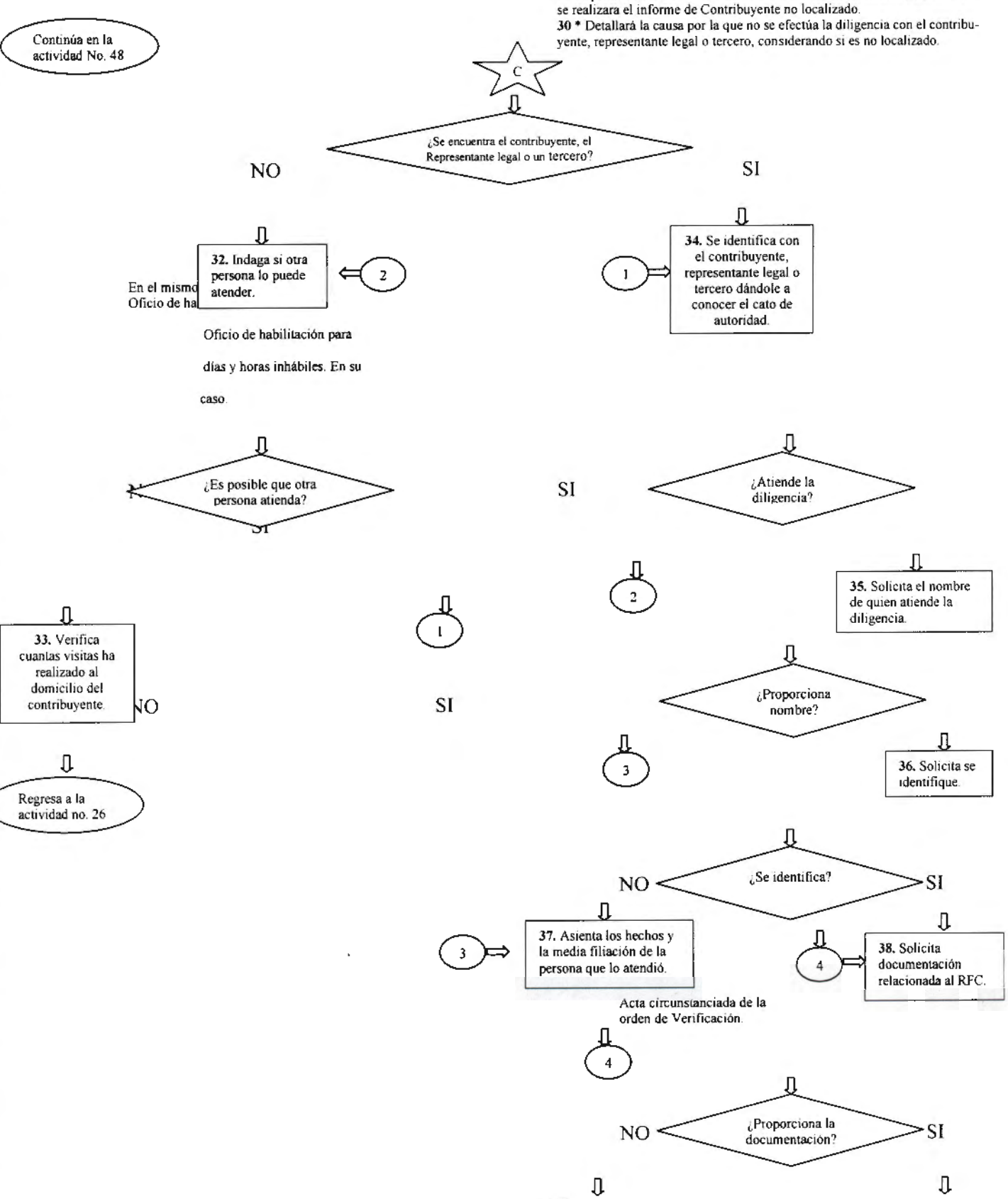


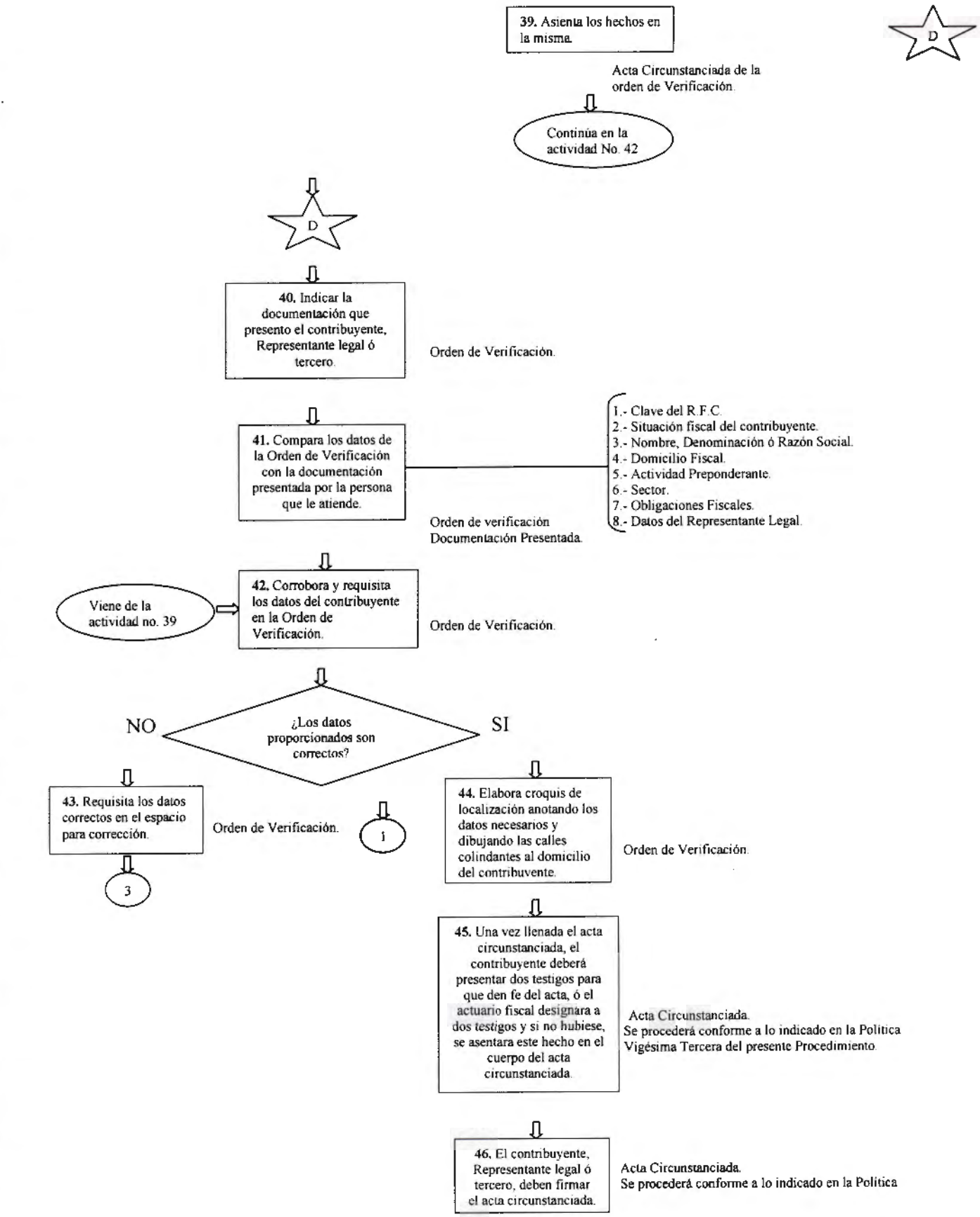

A
El plazo máximo para reportar los resultados de verificación es de 72 horas.
9...Analiza la documentación y verifica si es posible corregir.
12. Acusa de recibo.
Relación de productos asignados.
¿Es posible corregir?
SI
1
13. Planea ruta de trabajo, ordenando la documentación.
Ordenes de verificación.
14. Requisita sus datos, antes de presentarse ante el contribuyente.
1 Nombre
2 Habilitación No.
3 Fecha de la Habi.
4 Nombre de la ALR que la expide.
5Vigencia.
Ordenes de Verificación.
10. Regresa documentación al Jefe de Unidad de Diligenciación.
11. Indica en la relación las correcciones, acusando de recibido.
Relación de Productos.
1
Viene de la actividad No. 23, 25 y 29
15. Asiste al domicilio del contribuyente.
Ordenes de Verificación
Regresa a la actividad no.8
NO
¿Existe el domicilio?
SI
16. Registra resultados.
Informe de Contribuyentes No localizados.
Acta circunstanciada.
17. Verifica que esté abierto el inmueble...
Continúa en la actividad no.48
CERRADO
¿Domicilio?
ABIERTO
B
31. Se identifica con la persona que lo atiende y pregunta por el contribuyente, representante legal ó un tercero



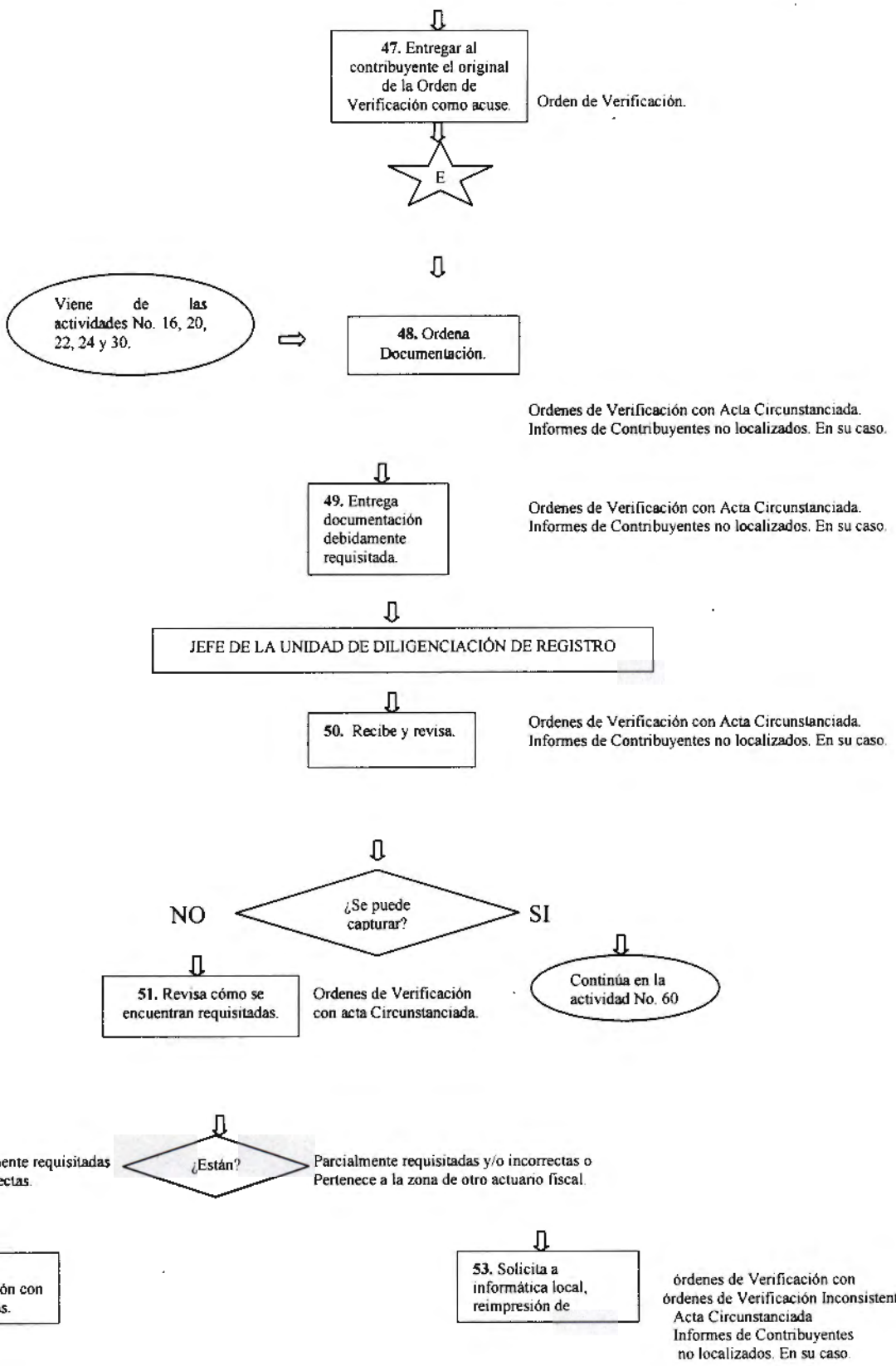
22.*se señalará que el contribuyente pudiera tener La circunscripción territorial de otra ALR a la cuál se le notificará Oficio dirigido al subadministrador de registro y control de esa ción para que realice lo conducente.

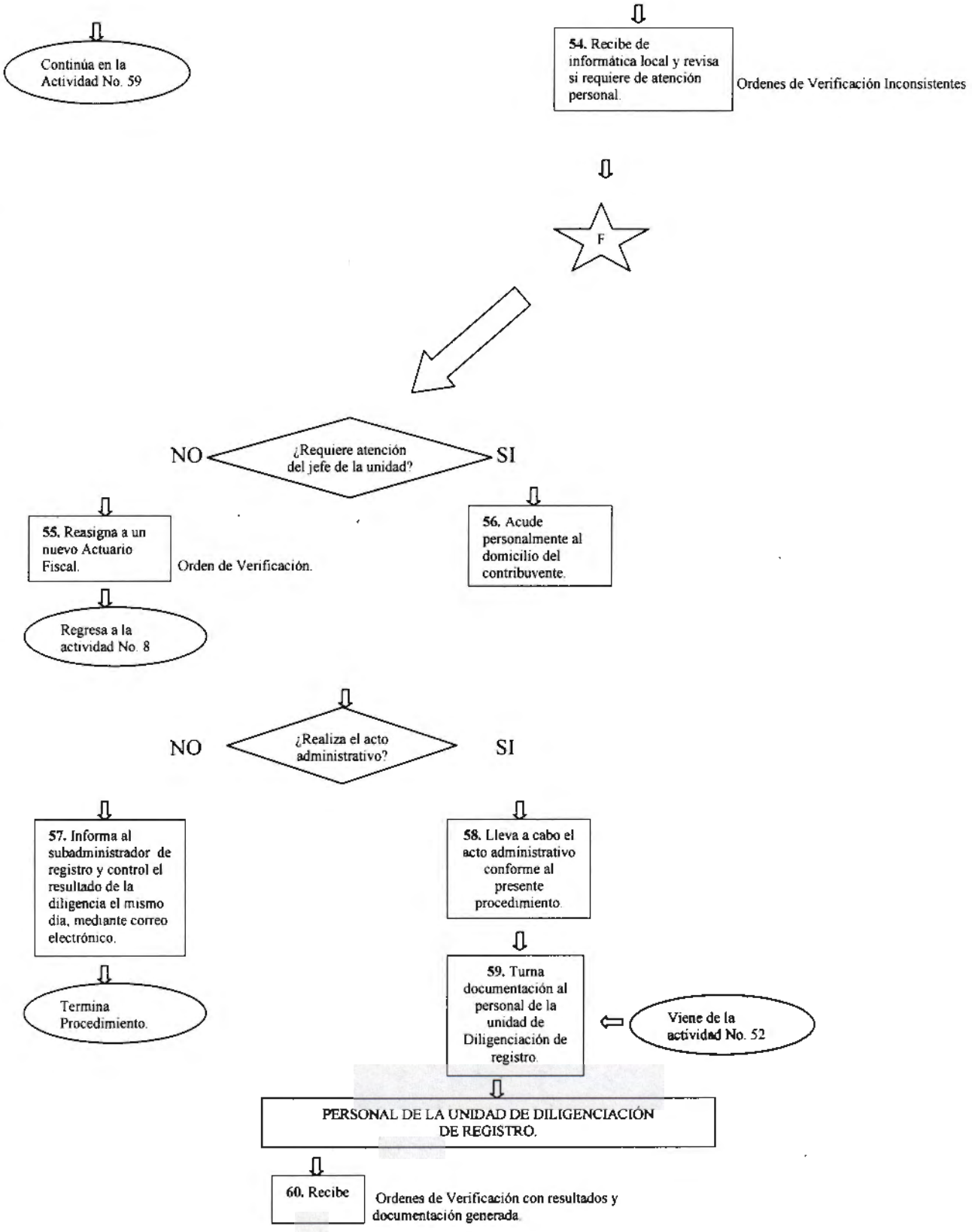
24 * se deberá de reasignar la Orden de Verificación al Actuario Fiscal correspondiente. En la Orden de Verificación con el Acta Circunstanciada se realizara el informe de Contribuyente no localizado.
30 * Detallará la causa por la que no se efectúa la diligencia con el contribuyente, representante legal o tercero, considerando si es no localizado.

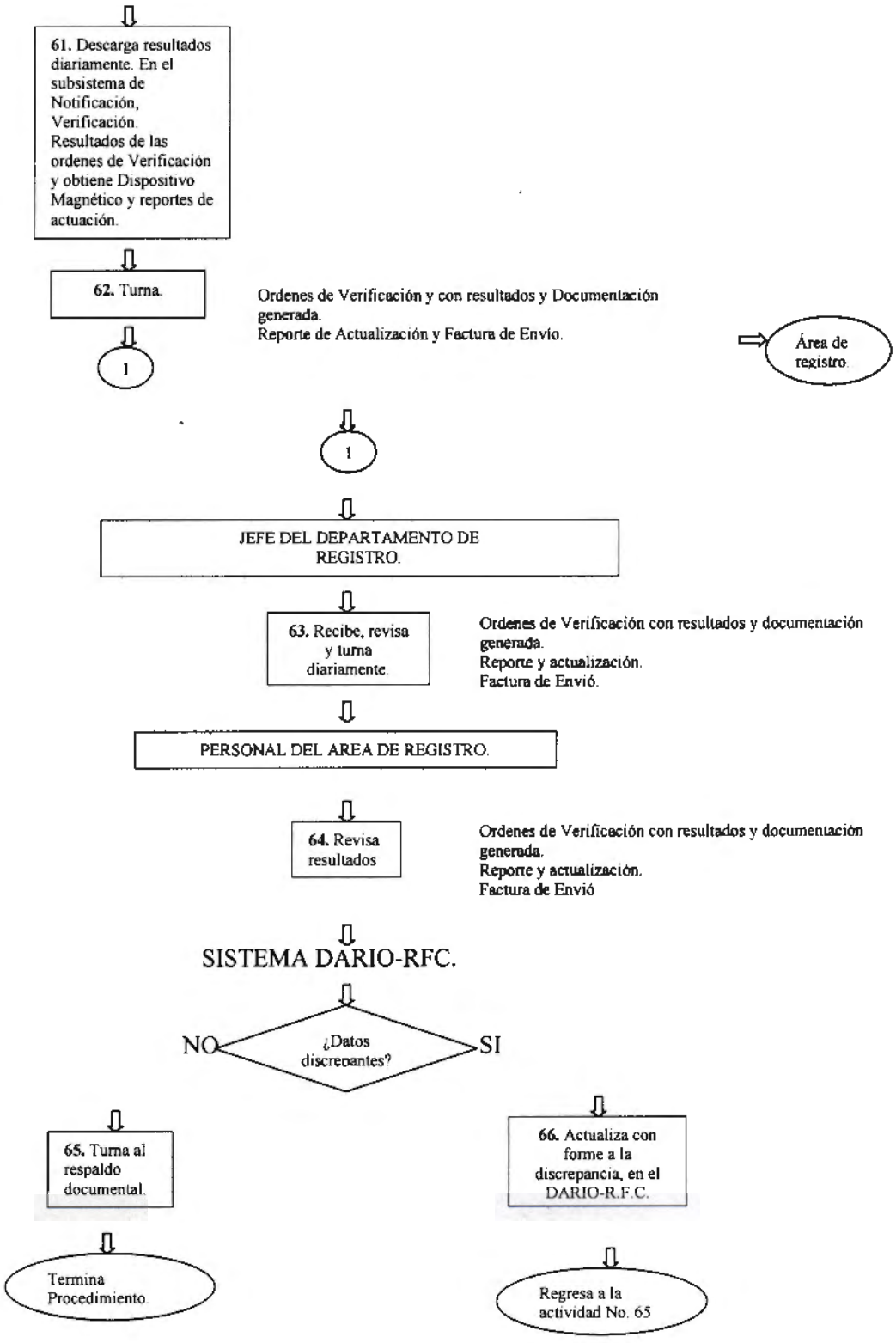



39. Asienta los hechos en la misma.
Acta Circunstanciada de la orden de Verificación.
Continúa en la actividad No. 42
D
D
40. Indicar la documentación que presento el contribuyente, Representante legal ó tercero.
Orden de Verificación.
41. Compara los datos de la Orden de Verificación con la documentación presentada por la persona que le atiende.
1.- Clave del R.F.C.
2.- Situación fiscal del contribuyente.
3.- Nombre, Denominación ó Razón Social.
4.- Domicilio Fiscal.
5.- Actividad Preponderante.
6.- Sector.
7.- Obligaciones Fiscales.
8.- Datos del Representante Legal.
Orden de verificación
Documentación Presentada.
Viene de la actividad no. 39
42. Corrobora y requisita los datos del contribuyente en la Orden de Verificación.
Orden de Verificación.
NO
¿Los datos proporcionados son correctos?
SI
43. Requisita los datos correctos en el espacio para corrección.
Orden de Verificación.
1
3
44. Elabora croquis de localización anotando los datos necesarios y dibujando las calles colindantes al domicilio del contribuyente.
Orden de Verificación.
45. Una vez llenada el acta circunstanciada, el contribuyente deberá presentar dos testigos para que den fe del acta, ó el actuario fiscal designara a dos testigos y si no hubiese, se asentara este hecho en el cuerpo del acta circunstanciada.
Acta Circunstanciada.
Se procederá conforme a lo indicado en la Politica Vigésima Tercera del presente Procedimiento.
46. El contribuyente, Representante legal ó tercero, deben firmar el acta circunstanciada.
Acta Circunstanciada.
Se procederá conforme a lo indicado en la Politica

Vigésima Tercera del Presente Procedimiento




Continúa en la Actividad No. 59
54. Recibe de informática local y revisa si requiere de atención personal.
Ordenes de Verificación Inconsistentes
F
NO
¿Requiere atención del jefe de la unidad?
SI
55. Reasigna a un nuevo Actuario Fiscal.
Orden de Verificación.
56. Acude personalmente al domicilio del contribuyente.
Regresa a la actividad No. 8
NO
¿Realiza el acto administrativo?
SI
57. Informa al subadministrador de registro y control el resultado de la diligencia el mismo día, mediante correo electrónico.
58. Lleva a cabo el acto administrativo conforme al presente procedimiento.
Termina Procedimiento.
59. Turna documentación al personal de la unidad de Diligenciación de registro.
Viene de la actividad No. 52
PERSONAL DE LA UNIDAD DE DILIGENCIACIÓN DE REGISTRO.
60. Recibe
Ordenes de Verificación con resultados y documentación generada.


61. Descarga resultados diariamente. En el subsistema de Notificación, Verificación. Resultados de las ordenes de Verificación y obtiene Dispositivo Magnético y reportes de actuación.
62. Turna.
1
Ordenes de Verificación y con resultados y Documentación generada.
Reporte de Actualización y Factura de Envío.
Área de registro.
1
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE REGISTRO.
63. Recibe, revisa y turna diariamente.
Ordenes de Verificación con resultados y documentación generada.
Reporte y actualización.
Factura de Envió.
PERSONAL DEL AREA DE REGISTRO.
64. Revisa resultados
Ordenes de Verificación con resultados y documentación generada.
Reporte y actualización.
Factura de Envió
SISTEMA DARIO-RFC.
NO
¿Datos discrepantes?
SI
65. Turna al respaldo documental.
66. Actualiza con forme a la discrepancia, en el DARIO-R.F.C.
Termina Procedimiento.
Regresa a la actividad No. 65

ANEXO 4.

CITATORIO.



SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA
ADMINISTRACION GENERAL DE RECAUDACIÓN
ADMINISTRACIÓN LOCAL DE RECAUDACIÓN DE
Naucalpan

AV. SOR JUANA INES DE LA CRUZ NUMERO 22, COLONIA CENTRO, MUNICIPIO DE TLALNEPANTLA, ESTADO DE MEXICO, C.P. 54000

C.R.R. 149

SAT

CITATORIO

C.
REPRESENTANTE LEGAL DE: Grupo Porsevi S.A. de C.V.
DOMICILIO: Av. Adolfo López Mateos No. 22 Cto
COLONIA: Barrio El Chiquero
CIUDAD: Tlalnepantla, Estado de México.

NUMERO DE CONTROL
2914[illegible]33
CREDITOS

EN Tlalnepantla de Baz SIENDO LAS [illegible] HORAS DEL DIA Dieciocho DEL MES DE Julio DE 2014 EL(LA) QUE SUSCRIBE C. Martha Alejandra Herrera Espinoza EN SU CARÁCTER DE NOTIFICADOR(A) ADSCRITO(A) A LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE RECAUDACIÓN DE NAUCALPAN, CON SEDE EN CUALQUIERA DE LOS MUNICIPIOS DE NAUCALPAN DE JUAREZ O TLALNEPANTLA DE BAZ, EN EL ESTADO DE MEXICO, ACREDITÁNDOME CON LA CONSTANCIA DE IDENTIFICACIÓN No. 332 SAT 13 18154 DE FECHA 01-Enero-2004 EXPEDIDA POR EL LIC. LIZANDRO NUÑEZ PICAZO, EN SU CARÁCTER DE ADMINISTRADOR LOCAL DE RECAUDACIÓN DE NAUCALPAN, CON VIGENCIA DEL 01-Enero-2004 AL 31-Dic-2004, DOCUMENTO EN EL QUE APARECE MI FOTOGRAFIA Y FIRMA, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 134 FRACCIÓN I, 135 Y 136 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN, ME CONSTITUYO LEGALMENTE EN EL DOMICILIO UBICADO EN LA CALLE DE Av. Adolfo López Mateos CON EL NUMERO EXTERIOR 22 Y NUMERO INTERIOR Cto COLONIA Barrio El Chiquero DE ESTA LOCALIDAD Y UNA VEZ QUE ME CERCIORADO DE QUE DICHO DOMICILIO EFECTIVAMENTE ES EL QUE TIENE MANIFESTADO EL CONTRIBUYENTE BUSCADO, PROCEDO A REQUERIR SU PRESENCIA O LA DE SU REPRESENTANTE LEGAL, A EFECTO DE LLEVAR A CABO UNA DILIGENCIA DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO, INFORMANDOSEME NO ENCONTRARSE EN ESTE MOMENTO, POR LO QUE CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 137 DEL ORDENAMIENTO ANTES CITADO, PROCEDO A DEJAR ESTE **CITATORIO** EN PODER DE(LA) C. Cortes Tapia Nisme QUIEN DIJO SER Portero DEL CONTRIBUYENTE O SU REPRESENTANTE LEGAL, PERSONA QUE SE IDENTIFICA CON Credencial para votar NUMERO [illegible] DE FECHA 1981 EXPEDIDA POR [illegible] EN LA QUE CONSTA LA FOTOGRAFIA Y FIRMA DEL INTERESADO, QUIEN MANIFIESTA SER MAYOR DE EDAD Y TENER CAPACIDAD LEGAL PARA EL ACTO, PARA EFECTOS DE QUE EL CONTRIBUYENTE O SU REPRESENTANTE LEGAL SE SIRVA ESPERAR AL SUSCRITO EN ESTE DOMICILIO EL DIA Diecinueve DE Julio DE 2014, A LAS [illegible] HORAS A FIN DE LLEVAR A CABO LA DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN RESPECTIVA.

SE HACE DE SU CONOCIMIENTO QUE EN CASO DE NO ESTAR PRESENTE(S) EN LA HORA Y FECHA INDICADA ANTERIORMENTE, SE PRACTICARÁ LA DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN CON QUIEN SE ENCUENTRE EN EL DOMICILIO, CONFORME LO PREVISTO EN EL MENCIONADO ARTICULO 137 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

EL NOTIFICADOR(A)

374 Martha Alejandra Herrera Espinoza
NOMBRE, FIRMA Y CLAVE

QUIEN RECIBE EL CITATORIO PARA ENTREGARLO AL INTERESADO

NOMBRE Y FIRMA

ANEXO 5.
OFICIO DE HABILITACIÓN.



SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
ADMINISTRACIÓN LOCAL DE RECAUDACIÓN DE NAUCALPAN
CON SEDE EN TLALNEPANTA DE BAZ, ESTADO DE MÉXICO

SAT

Oficio de Habilitación No. 327-SAT-15-1-A-930

Clave del Verificador Notificador Ejecutor: 364

ASUNTO: Constancia de identificación que se otorga como **Verificador Notificador Ejecutor** para actuar dentro de la Circunscripción Territorial de esta Administración Local de Recaudación, durante el período comprendido del 2 de **Noviembre del año 2005 al 31 de diciembre del año 2005**

Tlalnepantla de Baz, Estado de México, a 2 de Noviembre de 2005.

A QUIEN CORRESPONDA
Presente

[redacted] Abraham Arciniega Camarena, en su calidad de Administrador Local de Recaudación de Naucalpan, con sede en Tlalnepantla de Baz, Estado de México, con fundamento en los Artículos 1, 2, 3, 4, 7 fracciones I, VII, XI y XVIII, 8 fracción III y Artículos Primero, Tercero y Cuarto Transitorios de la Ley del Servicio de Administración Tributaria publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de Diciembre de 1995, en vigor a partir del 1° de Julio de 1997, modificada mediante Decretos publicados en el citado Órgano Oficial el 4 de Enero de 1999 y 12 de Junio del 2003 vigentes a partir del día siguiente al de su publicación, 27 fracciones I y II, primer y último párrafos, en relación con el 9, fracción VII y 25, fracciones XV, XXI, XXII, XXIII, XXV, XXVI, XXVII, XXXI y XXXII, y penúltimo párrafo, así como 31, párrafo primero, Apartado A, respecto del nombre y sede de esta Administración, y Primero y Segundo fracción III, Transitorios del Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria contenido en el Artículo Primero del "Decreto por el que se expide el Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria y se modifica el Reglamento de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público" publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de junio de 2005, en vigor el día siguiente al de su publicación, y artículo primero, párrafo segundo, en la parte que corresponde a la Administración Local de Naucalpan con sede en Tlalnepantla de Baz, Estado de México cuya circunscripción comprende la que el propio Acuerdo por el que se establece la Circunscripción Territorial de las Unidades Administrativas del Servicio de Administración Tributaria previene, así como el artículo primero transitorio, publicado en el mismo Órgano Oficial el día 2 de Noviembre de 2005 en vigor a partir del día de su publicación, en relación con el citado artículo 27, párrafo primero, apartado A, del Reglamento se autoriza, así como la fracción IX del Artículo Segundo Transitorio del Decreto antes invocado, se expide la presente constancia de identificación a favor del (la) C. **HERRERA ESPARRAGOZA MARTHA ALEJANDRA**, con clave de R.F.C. **HEEB710320** cuya fotografía y firma aparecen en este documento y en el cual se le autoriza para que actúe con las facultades conferidas originalmente a esta Administración quien realizará actividades de verificación, notificación y ejecución, llevar a cabo el embargo precautorio y en la vía administrativa de cobro el Procedimiento Administrativo de Ejecución, verificar el cumplimiento de obligaciones fiscales en materia del Registro Federal de Contribuyentes, todo dentro de la competencia de esta Unidad Administrativa, conforme a lo dispuesto por los Artículos 27, penúltimo párrafo, 41 fracción II, 42, fracciones II y V, 134 fracción I, 135, 136, 137, 145, 150, 152, 153, 192 y 193 del Código Fiscal de la Federación, incluyendo aquellas diligencias que deban realizarse en los días y horas inhábiles, previa notificación de conformidad con los Artículos 12, último párrafo, y 17 del ordenamiento legal antes invocado.

El permiso de este documento puede ocasionarle de que si Ud. con que se le dé a este instrumento legal responsabilidad administrativa y penal en términos del Código Fiscal de la Federación, del Código Penal Federal y demás ordenamientos legales aplicables.

Para mayor de actos que se indican en el presente documento, se entregará que la persona a favor de quien se otorga se identifique plenamente con este instrumento ante el cumplimiento a su requerimiento legal para la realización de los actos que se han encomendado.

El Administrador Local de Recaudación de Naucalpan con sede en Tlalnepantla de Baz, Estado de México

C.P. ABRAHAM ARCINIEGA CAMARENA

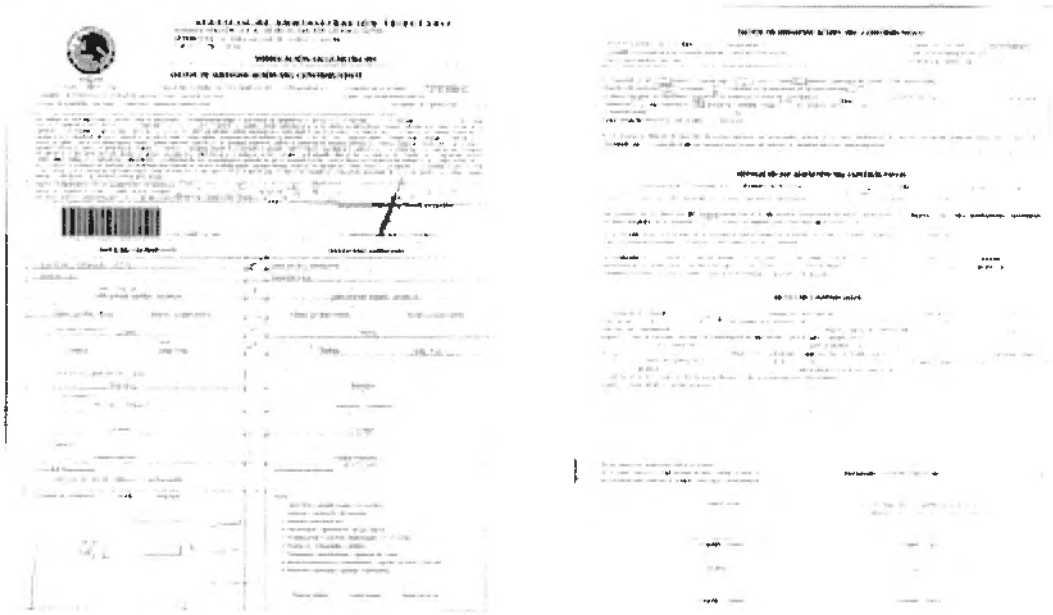
Firma del Verificador Notificador Ejecutor

OFICIO PARA DÍAS INHABILES.



ANEXO 6.

ACTA DE NOTIFICACIÓN.

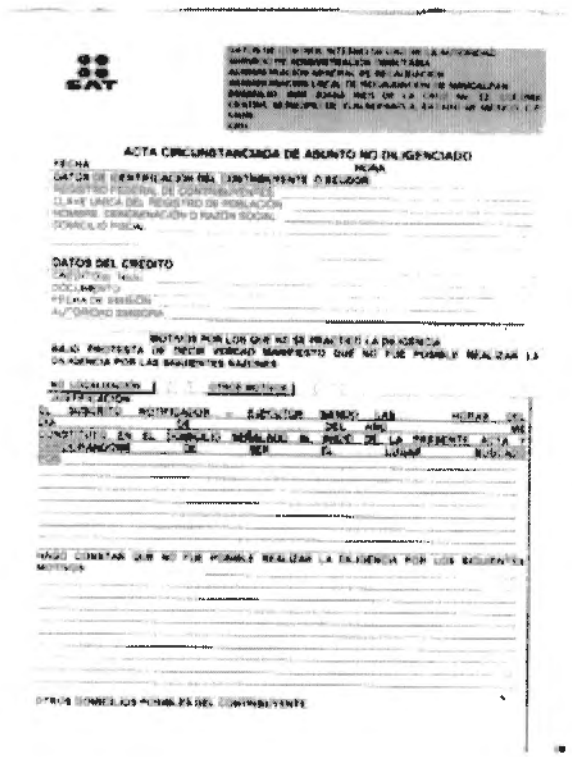


OTRO FORMATO:



ANEXO 7.

NO LOCALIZADOS.



ACTA CIRCUNSTANCIADA DE ASUNTO NO DILIGENCIADO

DATOS DEL CRÉDITO

