



Trabajo precario y trata laboral: una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana

Ricardo Alfredo Varela Juárez

Trabajo precario y trata laboral: una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana

Ricardo Alfredo Varela Juárez



Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Rector

Dra. Patricia Dolores Dávila Aranda
Secretaria General



Dr. Armando Tomé González
Director

Mtro. Alfonso Ayala Rico
Secretario General

Mtro. Gustavo Almaguer Pérez
Secretario de Divulgación y Fomento Editorial



Publicaciones
Empresariales
UNAM•FCA
Publishing

Trabajo precario y trata laboral: una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana

Primera edición: 2025

Fecha de la edición: 14 de marzo de 2025

D.R. © 2025 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Ciudad Universitaria, Delegación Coyoacán, C.P. 04510, México, CDMX

Facultad de Contaduría y Administración
Publicaciones Empresariales UNAM. FCA Publishing.
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria
Delegación Coyoacán, C.P. 04510, México, CDMX.

ISBNe: 978-607-587-195-0

Imágenes de portada generadas por IA Microsoft Bing.

Esta obra fue evaluada por pares académicos.

“Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales”.

“Reservados todos los derechos bajo las normas internacionales. Al descargar este libro electrónico, se le otorga el acceso, no exclusivo y no transferible, para leer el texto de esta edición electrónica en la pantalla. No tiene permitido reproducir la obra en forma total o parcial por cualquier medio, transmitir, descompilar, aplicar ingeniería de regresión o introducir en sistemas de almacenamiento y/o recuperación electrónicos o mecánicos existentes o que se inventen en el futuro sin la autorización escrita del autor, casa editorial y/o titular de los derechos patrimoniales.”

Hecho en México

Dedicatoria

A mi madre, a mi padre. A mis hijos: Aline, Vanesa, Alfredo, Fabricio y Fernando. A mis nietos: Carolina, Diego, Santiago, Fernanda y Luciana.

A la memoria de Ricardo Eduardo.

Y, de modo especial, a mi esposa y compañera Ofelia, mi mejor y más querida inspiración.

Todo mi amor y agradecimiento para ellos.

Agradecimientos

Con inmensa gratitud a:

Universidad Nacional Autónoma de México, en especial a la Facultad de Contaduría y Administración y al H. Consejo Técnico por su apoyo y confianza al asignarme la *Cátedra Maestro Carlos del Toro*.

Mtro. Tomás Rubio, Dr. Armando Tomé, Mtra. Adriana Padilla, Mtra. Silvia Durand, Dr. Gabino García, Mtra. Celina González y a todos mis compañeros, alumnos y maestros de la División de Estudios de Posgrado, cuyo cariño y apoyo me impulsa a seguir escribiendo.

Lic. Nélida Vidal, por su apoyo en la revisión de esta obra.

A todos ellos, gracias infinitas.

Contenido

PRÓLOGO	8
PROEMIO	10
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO 1. Del trabajo al trabajo precario	
1.1 Introducción	18
1.2 Breve tradición filosófica del trabajo	19
1.3 Naturaleza del trabajo	23
1.4 Concepción filosófica del trabajo precario	26
1.4.1 Perspectiva sociofilosófica	26
1.4.1.1 El ejército industrial de reserva	27
1.4.1.2 El trabajo flexible	28
1.4.2 Perspectiva socioeconómica	30
1.4.3 Una reflexión	32
CAPÍTULO 2. Trabajo precario	
2.1 Precariedad laboral	35
2.1.1 Construcción del concepto de precariedad laboral	35
2.1.2 Dimensiones de la precariedad laboral	38
2.1.3 Nuevas estructuras y transformaciones empresariales vs. precariedad laboral	39
2.1.3.1 Nuevas estructuras empresariales	39
2.1.3.2 Transformaciones empresariales	41
2.1.4 Precariedad laboral, inseguridad y vulnerabilidad social	42
2.1.5 Precariedad laboral y segregación	44
2.2 Trabajo precario	46
2.2.1 Perspectiva del trabajador	49
2.2.2 Trabajo precario y temporalidad	51
2.3 Buenas prácticas de mitigación del trabajo precario	53
2.3.1 Buenas prácticas en materia de prestaciones y seguridad social	54
2.3.2 Buenas prácticas en materia de negociación colectiva	54
2.3.3 Buenas prácticas en materia legal	55
2.3.4 Buenas prácticas en materia de concienciación	56
2.3.5 Buenas prácticas en materia de estrategias empresariales	57
CAPÍTULO 3. Trabajo precario en México	
3.1 Artículo 123 constitucional y otros marcos legales y regulatorios	59
3.2 Empleo, desempleo y precariedad laboral	62
3.3 Pobreza y pobreza laboral	72

CAPÍTULO 4. Trata con fines de explotación laboral	
4.1 Consideraciones sobre esclavitud moderna y trata laboral.....	81
4.2 Caracterización y captación de la víctima de trata laboral.....	83
4.3 Marco legal y regulatorio de la trata	86
4.3.1 Marco internacional.....	86
4.3.2 Marco nacional	87
4.4 La trata laboral en cifras.....	88
4.4.1 Escenario global.....	88
4.4.2 Escenario norte y latinoamericano.....	91
4.4.3 Escenario en México	92
4.4.3.1 Panorama general	92
4.4.3.2 Persecución del delito de trata	94
4.4.3.3 Identificación y asistencia a víctimas de delitos de trata	96
4.4.3.4 Acciones preventivas	99
Breve reflexión conclusiva	100
Anexo 1	102
Referencias.....	121
Índice de figuras	131
Índice de tablas.....	132

Prólogo

La esclavitud moderna es un problema grave y persistente que afecta a millones de personas en todo el mundo a través de manifestaciones como el trabajo precario, la trata laboral, la explotación sexual o la servidumbre por deudas. La lucha contra ella debiera ser constante y sin tregua; en tal escenario, las universidades se encuentran en una posición única para encabezarla a través de las herramientas que son su dominio natural en la batalla tanto para identificar como para erradicar éstas y otras prácticas inhumanas.

Sin embargo, la posición de las universidades públicas no siempre es sencilla: por una parte, están obligadas a administrarse como organizaciones con fines de lucro, siempre intentado equilibrar gastos e ingresos en una constante búsqueda de nuevas y mejores formas de financiamiento; por otra, están sujetas a lo estipulado en la legislación vigente sobre procesos de contratación asociados a licitaciones regulares que garanticen una competencia justa y prioricen el servicio que prestan a la comunidad universitaria, en términos de políticas y prácticas socialmente responsables. Las universidades, no debe de olvidarse, son grandes consumidores de insumos y una forma altamente efectiva de luchar contra las formas de esclavitud moderna es intentar generar cambios positivos en las prácticas de sus proveedores, exigiendo a las organizaciones que forman parte de su cadena de suministro las mejores prácticas en materia de impacto social y derechos de trabajo justo.

En general, las universidades pueden combinar su experiencia académica en materia de derechos humanos y empresas con sus prácticas profesionales de contratación pública para tomar la iniciativa en la lucha contra las formas de trabajo precarias, considerando que más allá de sus cadenas de suministro los riesgos pueden residir en el propio campus.

Es por ello que la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) está asumiendo paulatinamente compromisos cada vez mayores con la responsabilidad social y la sustentabilidad, asociados al comercio justo, a las

adquisiciones sostenibles, la igualdad y la diversidad, así como la sostenibilidad social. Asimismo, se esfuerza en alcanzar el liderazgo nacional en materia de investigación y desarrollo social a través de métodos innovadores para combatir las injusticias y los desequilibrios sociales. Como tal, su participación activa en la lucha contra el trabajo precario debiera ser imperativa, tanto desde las funciones sustantivas de investigación y docencia, como de las prácticas y transacciones comerciales universitarias.

En este contexto, y dentro del marco de acción de la UNAM, Trabajo precario y trata laboral: una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana del Dr. Ricardo Alfredo Varela Juárez, es un manifiesto de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA), para hacer entender a su comunidad el compromiso con la protección, el respeto de los derechos humanos y la adopción de medidas para prevenir cualquier forma de trabajo forzoso, precario o injusto; del mismo modo, mantener dentro de los espacios universitarios acciones laborales éticas e íntegras en todas su relaciones, de su interés por ejecutar todos los esfuerzos razonables para adoptar medidas en sus operaciones directas y en su esfera de influencia, las cuales aseguren que no se producirán condiciones laborales que atenten contras los derechos fundamentales de las personas. Una forma de abordar y mitigar a través del conocimiento los riesgos presentes y latentes asociados al trabajo dentro y fuera de los espacios universitarios.

Sin duda, esta obra no es sólo de amplio alcance para quienes estén interesados en el desarrollo de las nuevas formas laborales, sino que también es, sobre todo, la forma en que nuestra Facultad, siguiendo el espíritu solidario y de servicio de la UNAM, asume de forma pública la responsabilidad de concienciar sobre la esclavitud moderna a través de la investigación y la divulgación del conocimiento a todos los mexicanos.

Dr. Armando Tomé González
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración-UNAM
Presidente de las asociaciones de Alafec* y Anfeca**

* Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración.

** Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración.

Proemio

El análisis del comportamiento humano en el campo de trabajo data de tiempos inmemoriales, con cambios numerosos, muchos de ellos trascendentes, que se manifiestan de muchas formas.

El doctor Ricardo Alfredo Varela Juárez, con su vasta experiencia en el campo de la administración de los recursos humanos, nos invita en este texto a conocer realidades desconocidas para muchos o que, quizás, preferiríamos ignorar respecto de prácticas no aceptables en las relaciones laborales dentro de las empresas formales, así como en el mercado informal.

El libro *Trabajo precario y trata laboral: una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana*, comparte con el lector conceptos difíciles de entender, que el Dr. Varela Juárez desarrolla en forma clara desde el origen del concepto, hace más de siete siglos, hasta su concepción actual y su transformación en el tiempo.

Hoy, podemos identificar como trabajo precario a aquella relación laboral que se ve afectada por factores internos y externos que debilitan el posicionamiento del trabajador ante las empresas, ante su comunidad, ante la sociedad y ante el estado. Excesivas jornadas de trabajo, ausencia de servicios de salud, subcontratación fuera de los lineamientos legales, inseguridad, trabajo informal y otras situaciones similares forman parte del trabajo precario, que ocupa a un gran número de mexicanos.

Considero que la autoridad laboral de nuestro país no ha logrado hacer su tarea de vigilancia para resolver o disminuir la precariedad existente en las relaciones de trabajo, por lo que resulta de suma importancia su divulgación por medio de aportaciones sólidas y bien documentadas que describen objetivamente la realidad laboral global, con especial incidencia en la situación nacional.

Por otra parte, el doctor Varela incursiona también en los indicadores de la trata laboral. Concepto difícil de aceptar y que se observa principalmente

en la explotación de personas indefensas, obligadas a aceptar cualquier clase de actividad para sobrevivir, con muy bajos salarios, sin sistema de salud, en riesgo de perder su dignidad, e incluso, en situaciones límites.

En el análisis de este concepto, es evidente el gran problema migratorio que existe en México y en otros países de América Latina y el Caribe, una situación compleja para la que no existe ninguna estrategia que ayude a diluir o reducir el conflicto generado por el gran número de inmigrantes sin protección y sin oportunidades de prestar sus servicios en sectores en donde pudieran ser útiles.

La trata laboral también se asocia con acciones de discriminación por el color de las personas, la raza, la orientación sexual o la convicción política, y se traduce en empleos inadecuados, en condiciones poco dignas o en la pérdida de oportunidades laborales, lo que provoca la frustración de las personas y la pérdida de confianza en ellas mismas.

Si bien el libro revisa el marco legal, las normas mexicanas y las acciones preventivas o correctivas empleadas para sancionar y erradicar los delitos de trata, concluye en que éstas no han sido suficientes para atenderlos y tratar de erradicarlos. En la práctica actual, ni la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ni la Organización Internacional del Trabajo han logrado enfrentar con éxito estas dos grandes barreras para el desarrollo y el crecimiento de los trabajadores.

Seguramente, el lector generará, tras la lectura del texto, una conciencia que mueva a la acción para fomentar una cultura de igualdad laboral y no discriminación, que propicie el trabajo digno a fin de promover el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Por último, deseo reconocer el trabajo permanente que a lo largo de muchos años ha desarrollado el doctor Ricardo Alfredo Varela Juárez, compartiendo su preocupación por la existencia de condiciones de trabajo adecuadas que promuevan el respeto a los derechos humanos y la creación de un ambiente laboral en el que el hombre y la mujer logren manifestar su talento y fortaleza.

Lic. Fernando Chiquini Barrios, febrero 2024.

Introducción

Los cambios actuales experimentados por el mundo laboral están condicionados por la internacionalización de las relaciones económicas. El grado nunca visto de movilidad de los flujos de capital, la competencia de los países para atraer a empresas e inversiones, las complejas y novedosas estructuras organizacionales, y la introducción de tecnologías de frontera, son factores externos de alto impacto que permean sobre la configuración del trabajo y las relaciones laborales. A ellos, se une, en el ámbito interno del propio trabajo, la incertidumbre, la movilidad, la rotación, la temporalidad, la precariedad, la baja profesionalización, la minimización salarial y la multifuncionalidad o el subempleo, términos usualmente asociados a lo largo del siglo XXI con las condiciones laborales que ofertan las organizaciones en el contexto de la sociedad 4.0, signada por procesos de globalización de alta complejidad asociados con cambios acelerados que han impactado profundamente en la forma en que las organizaciones conciben la naturaleza del trabajo.

Por una parte, comienzan a ser numerosas las organizaciones que operan bajo esquemas ESG,¹ en los que la responsabilidad social laboral, los esquemas de trabajo justo y trabajo digno o las ecofinanzas promueven políticas empresariales tendentes a generar entornos organizacionales que impulsan las relaciones positivas empresa-empleado, en un marco de sostenibilidad ambiental, social y de gobernanza, estrechamente vinculados con las prácticas laborales justas, la diversidad, la inclusión, la ética y la transparencia laboral. En el extremo contrario, la economía informal, la migración temporal asociada con esquemas temporales de contratación, la dependencia de ciertos sectores industriales de la mano de obra barata, la volatilidad financiera y macroeconómica, la corrupción, la impunidad y, en países como México, la delincuencia organizada, conjugan situaciones laborales que propician

¹ ESG, Environmental, Social and Governance, por sus siglas en inglés.

que el trabajo, históricamente considerado como un vector de seguridad del desarrollo humano, se haya revertido hacia el extremo opuesto para transformarse en una actividad que, en determinados sectores y para los grupos de mayor vulnerabilidad, puede definirse como potencialmente peligrosa en términos de seguridad, salud, siniestralidad, condiciones laborales precarias, nocivas y, en los peores escenarios, relacionadas con la trata con fines de explotación laboral, infrahumanas (OIT, 2010).

En la sociedad contemporánea, la naturaleza del trabajo se asocia directamente con la trata de personas con fines de explotación laboral, que, a su vez, está íntimamente relacionada con la precariedad en el trabajo, fenómeno multidimensional, que incluye una amplia variedad de formas de empleo socialmente aceptadas que operan por debajo de la Ley. Estas provienen de una distribución desequilibrada entre los trabajadores y los empleadores, de los riesgos directamente emanados del mercado laboral, manifestados en esquemas injustos y poco solidarios sobre los que las organizaciones sustentan la naturaleza actual del trabajo: contratos de duración limitada; insuficiencia o inadecuada progresión salarial; ignorancia o dificultad en el acceso a leyes y regulaciones; carencia de prestaciones sociales que debieran de considerarse naturales al empleo, e incluso, organización falaz de los procesos y el control laboral. A lo que habría que añadir la transformación del mercado laboral, el análisis sociocultural de las nuevas formas de relaciones laborales y, finalmente, las problemáticas del empleador en materia de cumplimiento normativo, regulatorio y fiscal provocadas por la inequidad en el mercado.

De la precariedad laboral, se desprende el trabajo precario asociado directamente con el riesgo de la reducción de la disponibilidad de empleo, generalmente de mala calidad, con consecuencias adversas para el bienestar físico, mental, emocional y social de los trabajadores, que pueden agravarse ante la incertidumbre del trabajo, las dificultades de su mantenimiento o, en el peor de los escenarios, ante el abuso laboral. En este contexto, el trabajo precario, además de impactar negativamente sobre las oportunidades y expectativas profesionales de los trabajadores, influye en la totalidad de las variables macrosociales vinculadas con el rol del Estado como gestor del bienestar de sus ciudadanos. Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos de naturaleza internacional interesados en la materia lo cuentan como una problemática global de enorme relevancia, capaz de poner en riesgo los logros alcanzados por las diferentes generaciones de trabajadores desde el último cuarto del siglo XIX, y, en segundo término, de erosionar la legitimidad de las instituciones establecidas. En este escenario, Standing (2011) reintroduce en el léxico laboral el

término *precariado*, utilizado en la década de los ochenta por los sociólogos franceses para referirse cualitativamente a los trabajadores temporales antes de generalizarse internacionalmente (Gómez y Restrepo, 2013).

El periodo de emergencia por COVID-19 incrementó la presencia del trabajo precario, mientras que el trabajo forzoso continuaba expandiéndose (OIT/WALK-Free/ IOM UN Migration, 2022), en tanto que los factores a los que habitualmente se vincula crecían en complejidad debido a las condiciones contextuales derivadas de la emergencia sanitaria: deterioro de las condiciones laborales en un momento histórico de estancamiento global del trabajo, servidumbre por deudas e incremento de la pobreza extrema. A ello, debe añadirse el rezago educativo, el desconocimiento legal y regulatorio, las convulsiones sociales, los conflictos bélicos, entre otros elementos que irán deslindándose a lo largo de las páginas siguientes.

A lo largo de los últimos años, el debate acerca del trabajo precario se ha intensificado, especialmente en torno al *precariado*, ya sea este entendido como una clase social emergente (Standing, 2011) o como una nueva categoría social propia de las sociedades capitalistas caracterizadas por propiciar regímenes laborales flexibles y crecientemente desregulados (Cuevas Valenzuela, 2015). También la depauperación de los estándares laborales en las organizaciones, ya sea desde la perspectiva organizacional o desde la de la psicología del trabajo, ha suscitado el interés de los expertos. Al respecto, Kalleberg y Vallas (2018) inciden en la importancia del diálogo académico, legal y administrativo, como instrumento de mitigación, mas no de erradicación de la precariedad laboral, así como en la necesidad insoslayable de alcanzar una comprensión científico-social del mismo por medio de un corpus de cuestiones aún sin resolver:

¿Qué puede decirnos el análisis sociológico sobre los orígenes y las consecuencias del trabajo precario? ¿Qué depara su expansión para las futuras relaciones entre empresarios y trabajadores? ¿Cómo se vive el trabajo precario y cómo varía su impacto según los distintos grupos y clases sociales? ¿Cuáles son las consecuencias de la tendencia a la precarización en la esfera no laboral, incluidas las relaciones sociales en el seno de la familia y la comunidad, así como el bienestar personal y la vida cotidiana en general? ¿Qué variaciones sociales podemos identificar y qué sugieren sobre las respuestas colectivas al problema, ya sea por parte de los responsables políticos o de los activistas de los movimientos? (p. 2).

En lo que los cuestionamientos se resuelven, el trabajo precario y el trabajo forzoso continúan amenazando a nivel global, a corto y mediano plazo, la salud y el bienestar de los trabajadores; de modo particular, la de aquellos

ubicados en segmentos marginales de población, históricamente asociados con la precariedad laboral (Cuevas Valenzuela, 2015; Allan, Autinb y Wilkins, 2021), a menos que los administradores de las organizaciones tomen conciencia de su rol en la mitigación de las condiciones de trabajo precarias mediante la integración de construcciones organizacionales que reduzcan la incertidumbre e inseguridad de los trabajadores por medio de la implementación de las mejores prácticas internacionales en la materia.

Con base en lo expuesto, elaborar un diagnóstico situacional de las organizaciones mexicanas en materia de precariedad y trata laboral en relación con los estándares internacionales respecto del trabajo justo, trabajo digno y prácticas discriminatorias en el trabajo, a fin de diseñar un catálogo de recomendaciones y medidas preventivas y correctivas basadas en evidencia, debiera de ser útil para determinar el grado de precarización del trabajo en México considerando las diferentes modalidades de flexibilidad laboral, además de proporcionar un marco de referencia que despierte el interés de otros investigadores y dé lugar al inicio de nuevos trabajos que propicien el debate teórico en la materia, a partir de la recopilación de catálogos de indicadores fácilmente aplicables a la realidad nacional, que favorezcan la medición de los estándares laborales, de los conocimientos estadísticos y metodológicos de las empresas mexicanas.

Se espera, así mismo, que la lectura del texto contribuya a mitigar las prácticas discriminatorias y la precariedad laboral que impactan negativamente sobre la eficiencia de las organizaciones en tanto que reducen la productividad, incrementan la rotación, vulneran la imagen reputacional e incitan a conflictos laborales, lo que eventualmente repercutirá en el incremento de las utilidades y el valor de las acciones. Esto último sólo será posible a partir de un proceso de reflexión de las organizaciones mexicanas y sus directivos en torno a las nuevas oportunidades para transformar y/o fortalecer la cultura organizacional sobre las bases del trabajo justo y el trabajo digno, lo que necesariamente repercutirá a corto plazo tanto en el bienestar de los trabajadores como en la rentabilidad de la empresa. Lo anterior se logrará, de acuerdo con Ramírez López (2018), con la aplicación de mejores estándares laborales:

No supone grandes erogaciones, más bien debe verse como una inversión, pues sin duda, cualquier peso que se invierte (...) se traduce directa e indirectamente en, por lo menos, el doble de rendimiento y ganancias: menos siniestralidad laboral, ausentismo, accidentes, mejores ánimos y disposición a cumplir las obligaciones e incluso a rendir más de lo estrictamente necesario (todo esto tiene un valor agregado en términos de productividad y calidad en la elaboración de bienes y prestación de servicios (inciso 1, párrafo 3)).

Por último, y más importante, es responsabilidad de los investigadores contribuir al bienestar de la sociedad (Bernal, 2010) con trabajos, recomendaciones y medidas preventivas y correctivas basadas en evidencia, que ayuden a mitigar la mala praxis laboral de las organizaciones en relación con sus empleados al tiempo que faciliten la elaboración de políticas y procedimientos preventivos y correctivos que establezcan las aptitudes profesionales, los conocimientos especializados y la experiencia que constituirán la base de la contratación, la colocación, la capacitación y el ascenso del personal, además de la puesta en práctica de esquemas de capacitación para cuadros medios y altos que expandan su concienciación con respecto a las prácticas discriminatorias laborales, la trata laboral y la precariedad en el trabajo, lo que derivará, inevitablemente, en beneficios tangibles tanto para la fuerza de trabajo como para las propias organizaciones.

Capítulo 1

Del trabajo al trabajo precario



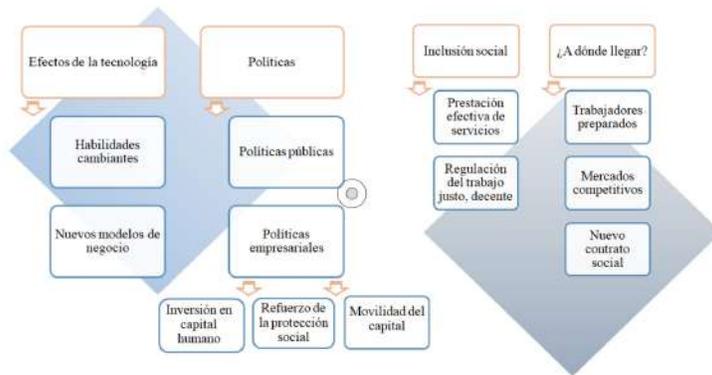
1.1 INTRODUCCIÓN

El trabajo, asumido como ocupación, está ligado a la historia y la cultura del hombre desde su origen, pero es en el siglo XX cuando comienza a caracterizarse como derecho fundamental de las personas y, por tanto, a analizarse desde diferentes perspectivas de deontología profesional, a entenderse como aquella actividad característica del hombre que le permite manifestarse como ser personal y humano. Esta concepción filosófico-antropológica del trabajo mitiga el reduccionismo de muchas definiciones contemporáneas sustentadas en la equiparación del trabajo con la productividad y, por tanto, con el beneficio inmediato, sustituyéndola por el entendimiento de la actividad laboral como instrumento de relación del hombre con la naturaleza, de comunicación consigo mismo y con el otro, e incluso, de alabanza a Dios (Corazón González, 2006). Así, este enfoque sitúa al trabajo como la condición sustantiva y fundamental del ser del hombre que, además de contribuir a su subsistencia, le permite separarse del mundo animal.

El abordaje filosófico del trabajo no descarta en modo alguno otras concepciones más utilizadas en el análisis organizacional, como la jurídica, la sociológica, la económica o la psicológica, más bien se sitúa como un nexo complementario e imprescindible para entender la naturaleza convulsa del universo laboral contemporáneo en cuyos extremos descansan tanto el trabajo justo, el trabajo decente y el trabajo digno, como el precario y forzoso.

En cualquier caso, es evidente que la naturaleza del trabajo no sólo está cambiando, sino que también lo hace de modo acelerado. Al respecto, el informe del Banco Mundial, *The Changing Nature of Work* (2019), refiere que la cambiante dinámica de la naturaleza del trabajo está íntimamente relacionada con el acelerado desarrollo tecnológico y, de modo particular, con los avances en robótica, mismos que generan toda suerte de temores e incertidumbres en la fuerza de tarea de las organizaciones, temerosa de ser sustituida por androides y, en ciertos sectores como el educativo, por plataformas digitales relacionadas con la inteligencia artificial, que permiten a las empresas la creación de nuevas formas de empleo, de patrones de producción y de modelos de negocio. La Figura 1 muestra de forma esquemática los elementos vinculados con los cambios en la dinámica del trabajo.

Figura 1. Elementos asociados con los cambios en la naturaleza del trabajo



1.2 BREVE TRADICIÓN FILOSÓFICA DEL TRABAJO

En la Grecia clásica, donde el trabajo manual era menospreciado por ser considerado propio de esclavos y mujeres, Aristóteles asume el trabajo como toda actividad manual ordinaria de ámbito doméstico, es decir, ejercida en la casa, mediante la que el hombre transforma la naturaleza con el objeto de obtener un producto asociado con sus necesidades básicas, alejado de la actividad contemplativa y racional de *la polis*, en la que el hombre se define como ser humano y ciudadano libre por medio del ocio.

En la *República*², ciudad ideal y perfectamente estratificada de Platón, los trabajadores-productores, dotados con la virtud de la templanza, atados e ignorantes del bien y la verdad en el interior de la caverna, están supeditados a la guía inteligente de los filósofos-gobernantes y al valor de los guardianes-guerreros. Los trabajadores-productores son responsables de producir lo necesario para cubrir las necesidades básicas del hombre: alimentos, vestido, alojamiento. Sócrates, sin embargo, asume el trabajo como el proceso en el que el hombre actúa, mediatiza, regula y controla el intercambio de sustancias (productos) entre él y la naturaleza, de tal forma que, por medio de dicho intercambio, crece personal y espiritualmente. Por tanto, desde la perspectiva socrática el trabajo pierde funcionalidad al ir más allá de la cobertura de bienes requerida para la supervivencia y gana profundidad intelectual.

² *La República* describe la organización del Estado, delimitando las diferentes responsabilidades de los ciudadanos en función de su clase, así como la necesidad de observar las leyes cuyo único propósito es salvaguardar los intereses de los ciudadanos. En ambos casos, el trabajo juega un rol relevante.

La doctrina aristotélica del trabajo se mantiene a lo largo de la Edad Media, signada por el cristianismo que separa la vida contemplativa de la activa; la contemplación amorosa de Dios efectuada desde el alejamiento del mundo, de las actividades seculares del trabajo. Sin embargo, dado que Cristo había dignificado el trabajo, cuando este se realizaba desde un espíritu cristiano de servicio al prójimo, adquiriría el valor de un deber moral en el que el hombre, al hacerse útil a sí mismo y a los otros, se perfeccionaba como ser humano y, por ende, se acercaba a Dios siempre y cuando no buscara el lucro, conformándose el trabajador con tener lo suficiente para cubrir sus necesidades personales y familiares, aceptando su estatus social de nacimiento y repartiendo entre los pobres el excedente de sus ganancias en caso de haberlo. Pese a la dignificación del trabajo, la vida contemplativa de los monasterios era considerada el epítome de la perfección, “la mejor parte, propia de María y no de Marta quien, según el relato evangélico, se dedica a trabajar y a la vida activa” (Chirinos, MP en Fernández Labastida, F. y Mercado, 2009).

Contemplación que será abandonada con la Contrarreforma, cuando Lutero sitúe a la vida activa en el centro del servicio a Dios, que llama a los hombres a servirle mediante su oficio, lo que no significa que pudiera alcanzarse la vida eterna por medio de él, sino la forma en que Lutero rechazaba la vida contemplativa y el papel de la Iglesia como mediadora entre el hombre y Dios. Frente a la concepción del trabajo como expiación del pecado original, Lutero concibe el trabajo como un valor ético que el hombre debe agradecer a Dios, por lo que al trabajar, ganar y ahorrar dinero, el hombre se muestra devoto de su Creador.

El pensamiento cartesiano de Descartes “rehabilita el trabajo, la construcción de máquinas y el acomodamiento por ellos de la naturaleza a la humanidad, del desprecio en el cual los había tenido el pensamiento filosófico de los antiguos” (Canguilhem, 2018, p. 92), y, en el proceso, dota a la filosofía luterana del trabajo de un componente funcional, racional y técnico, en el que el trabajador, gracias a su actividad, puede dominar a la naturaleza transformándola para sus fines. Sin embargo, será Hobbes, desde la perspectiva calvinista, quien introduzca, mediante su famosa máxima *homo homini lupus*³, la ética del trabajo sustentada en la búsqueda de los intereses personales del individuo en pro de su autoconservación: “La autoconservación es la forma de la acción: actuar deviene sinónimo de autoconservarse. Alimentarse, trabajar, buscar refugio, son acciones en las que el hombre usa

³ El hombre es un lobo para el hombre.

su propio poder: su cuerpo y lo que encuentra a su mano; pero la finalidad última de estas acciones no es otra que proteger y defender la posibilidad de seguir actuando en el futuro” (Parra, 2014, p. 198).

De la tesis de Hobbes, parte Adam Smith para desarrollar su teoría económica, misma que, para gran parte de la literatura, significa el momento exacto en que la concepción contemporánea del trabajo emerge en la historia:

Los bienes que consumen los hombres son producidos por el trabajo propio o de otros, y por ende una persona será rica o pobre de acuerdo a la cantidad de trabajo que sea capaz de comprar o realizar. En consecuencia, el valor de intercambio de todos los bienes es igual a la cantidad de trabajo que su poseedor puede comprar con ellos. El trabajo es entonces la medida real del valor de todos los bienes. El valor del trabajo no varía, aunque sí lo hacen los precios de los bienes, y por tal motivo el valor del trabajo es la medida universal y real mediante la cual puede estimarse y compararse, en cualquier tiempo y lugar, el valor de todos los bienes (Smith, 1794, citado por Gabriel y Manganeli, 2010, p. 2).

La revisión de la teoría de Smith llevó a Ricardo⁴ a determinar el valor del trabajo en función del número de horas que necesita trabajar un empleado para alcanzar un sueldo que le permita mantenerse a él y a su familia (salario natural), convirtiendo al trabajo en fuente de todo valor. Así, del mismo modo en que la Contrarreforma cambió la concepción de la naturaleza del trabajo por su oposición a la Iglesia católica, las teorías liberales de Smith y Ricardo encuentran su contraparte en el marxismo:

Al convertirse el trabajo en acción mecánica, ordenada a la producción de bienes materiales y de consumo, entonces la Revolución Industrial y la aparición de la clase operaria o proletariado no son más que la consecuencia histórica y sociológica más fiel y directa. Atento a este fenómeno de masas que lacera enteras capas sociales ahí donde aparece, Karl Marx reivindica para el trabajo su condición de dimensión alienante. El capitalismo convierte al trabajador en una mercancía: lo aliena, le quita su dignidad y lo convierte en un puro valor económico. El trabajador vale lo que vale su trabajo. Marx propugna como única solución para superar esta injusticia la lucha de clases, dentro de las coordenadas del materialismo dialéctico (Chirinos, 2009, inciso 1, párrafo 6).

Para Marx (1844), el hombre transforma la naturaleza o la materia prima mediante el trabajo manual, lo que le permite influir sobre su entorno cuando, por medio del proceso productivo que él controla de principio a fin,

⁴ Ricardo D. (2007). *Principios de economía política y tributación*. Pirámide.

transforma la materia original en mercancía. Sin embargo, cuando se trata del trabajo industrial, el trabajador pierde dicho control sobre el producto (mercancía) final, dando lugar a un proceso de alienación en el trabajo, en tanto que en vez de que el trabajador domine al producto, este lo domina a él, convirtiéndolo en un eslabón de la cadena de producción capitalista. En segundo término, retomando a Ricardo y Smith, Marx equipara el salario de los trabajadores con la cantidad de bienes que un obrero precisa para subsistir personal y familiarmente, además de replicar su propia fuerza de trabajo. No obstante, la producción de un trabajador a lo largo de la jornada laboral tiene mayor valor que el salario que recibe, lo que le permite al empleador tomar dicho excedente y convertirlo en plusvalía, sostén del sistema capitalista orientado a la explotación del trabajador y la acumulación de beneficios.⁵

Weber, por su parte, revisa la tradición ética calvinista asociada con la economía liberal para entender el trabajo como un camino directo a la productividad, sin límites, ni moral, ni responsabilidad social, porque solo una vida rigurosa, disciplinada y esforzada permitirá que el hombre alcance la salvación por medio del trabajo. Para el autor, dicha perspectiva es esencial para el surgimiento del capitalismo y, por ende, del trabajo capitalista.

Ya bien entrados en el siglo XX, Simón reconceptualiza el trabajo desde la primera expresión del mismo, es decir, desde el trabajo manual y sus cuatro características sustantivas: utilidad e instrumentalidad en tanto que persigue un fin o resultado; transitividad, dado que la actividad laboral aun naciendo del trabajador (agente) va destinada hacia un objeto exterior que recibe la acción; movilidad, dado que la actividad laboral está sujeta a las leyes del cambio y del tiempo, y, finalmente, racionalidad en la dirección. Para Simón, esta última característica es especialmente relevante en trabajos tecnológicos, que él considera como una naturaleza artificial, elaborada por el hombre, cercana a la libre expresión del arte, además de una forma de re- futar la racionalidad marxista, en la que el trabajo está signado por el corpus social (Muñoz, 2002).

Coetánea de Simón, Arendt, desde una perspectiva neoaristotélica, gesta su teoría del laborocentrismo para distinguir entre labor y trabajo. La primera es una actividad del *homo laborans*, reproductiva, metódica y efímera; una acción doméstica que no deja huella. Por el contrario, el trabajo, elaborado por el *homo faber*, consiste en “la producción de cosas suficientemente duraderas para su acumulación” (Chirinos, 2009, inciso 2, párrafo 1). Para

⁵ Marx, K. (1968). *Manuscritos de economía y filosofía*. Madrid: Alianza.

Arendt, la sociedad laborocéntrica necesita recuperar el valor de las acciones contemplativas dentro de los espacios públicos y políticos.

Como puede observarse en las páginas previas, la conceptualización de la naturaleza del trabajo a lo largo de la historia del hombre ha sido convulsa: desde la deshumanización griega a la consideración humana, pero no necesariamente positiva de luteranos y calvinistas; de la hegemonía técnica de Descartes a la hegemonía del producto de Marx. Para Chirinos (2009), ninguna tradición ha sido capaz de definir el trabajo desde una concepción humana y positiva a la vez.

1.3 NATURALEZA DEL TRABAJO

La revisión historiográfica de la filosofía del trabajo contenida en el punto anterior debiera de ayudar a definir, así sea grosso modo, la naturaleza esencial del trabajo, a fin de poder ubicarla en otras disciplinas vinculadas con el universo laboral, así como entender el rol social y económico de los trabajadores en las sociedades contemporáneas. Sin embargo, conceptualizar la naturaleza del trabajo para extraer a partir de ella una definición universalmente aceptada es una tarea compleja debido, en primer lugar, a la necesidad de contextualización; es decir, el trabajo efectuado por un chef en un restaurante de lujo no se caracteriza del mismo modo que el de una madre de familia numerosa en su cocina, sin importar que ambos preparen la misma sopa. En segundo lugar, porque, tal y como se expuso previamente, el concepto mismo de trabajo ha demostrado a lo largo del tiempo un grado importante de volatilidad, es decir, de cambios de perspectiva y enfoque, ninguno de los que, tal y como afirmaba Chirinos (2009), es positivo ni negativo, y todos, individualmente y en su conjunto, son difíciles de deslindar.

El trabajo es, en principio, una actividad instrumental (Marx, 1948; Arendt, 1958) asociada frecuentemente con contextos peyorativos más cercanos a la obligación del hombre de trabajar para asegurar la necesaria supervivencia que a su gusto por el trabajo en sí mismo (Smith, 1794). No obstante, incluso si tal premisa fuera completamente cierta y asumida como condición necesaria, también sería insuficiente para determinar qué tipo de actividades se integran dentro del concepto instrumental de trabajo porque, a modo de ejemplo, el hecho de acariciar a una mascota mantiene el componente de instrumentalidad, pero no la caracterización del trabajo.

Una segunda concepción sería aquella que asume el trabajo como una actividad útil, es decir, que le confiere valor de uso en tanto que los esfuerzos del trabajador están destinados a producir un beneficio a terceros. A

modo de ejemplo, un pintor que a lo largo de su vida no haya conseguido vender un solo cuadro puede haber trabajado tanto o más que otro que los haya vendido todos, sin embargo, desde la concepción del valor de uso del trabajo, el primer pintor no habría trabajado dado que no habría beneficio (estético) para otros. Por el contrario, el voluntariado en organizaciones geriátricas sería trabajo desde una perspectiva utilitaria en tanto que produce un beneficio directo en los adultos mayores, pero no lo sería desde un enfoque instrumental porque carece del componente de obligatoriedad.

La tercera forma de abordar la conceptualización del trabajo sería a partir de su valor de cambio, esto es, de la remuneración, añadiendo un componente de empleabilidad. En este caso, el beneficio no recae en terceros sino en el propio trabajador. Desde esta óptica, ni el pintor fracasado ni el voluntario trabajarían porque su esfuerzo no está económicamente compensado; tampoco lo haría la madre de familia sin importar cuántas horas y cuánto esfuerzo dedique al cuidado del hogar, ni siquiera las personas en situación de trata con fines de explotación laboral podrían considerarse trabajadores cuando su empleador les retiene el salario. El factor de la remuneración es especialmente importante en tiempos tan laborocéntricos (Arendt, 1958) como los actuales, en los que el valor de una persona, su identidad y reconocimiento social se definen con mayor frecuencia de la que sería deseable por el monto de sus ingresos. En este contexto, puede accederse al valor del trabajo desde una triple perspectiva:

La de quienes enfatizan los bienes que el trabajo puede proveer (2.1), la de quienes enfatizan sus posibles males (2.2) y la de quienes niegan todo valor al trabajo (2.3). Qué valor tenga el trabajo importa, además, para los debates sobre la apreciación, favorable o no, de la automatización, la reducción de la semana laboral, la renta básica o las políticas activas de empleo (González Ricoy, 2022, p. 2).

La complejidad de definir el concepto de trabajo desde sus propias características ha obligado a una parte de la literatura a intentarlo desde los bienes y las objeciones asociadas con él (González Ricoy, 2002). En principio, la función primordial del trabajo en los tiempos actuales es la producción de bienes y servicios destinados a satisfacer las necesidades de terceros con la mayor eficiencia posible en términos de calidad, tiempo y costo de producción. A cambio de su esfuerzo, el trabajador accede a bienes materiales en forma de compensación económica o en especie (prestaciones), y a bienes inmateriales tales como capacidad de proveer o crecimiento personal. Esta perspectiva engloba las caracterizaciones del trabajo como valor de uso y valor de cambio y, de forma más difusa, la instrumentalidad.

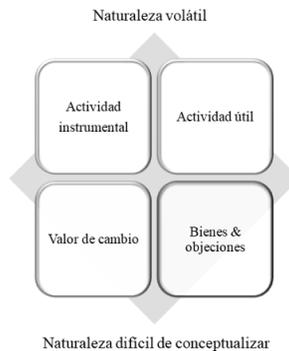
Ahora bien, del mismo modo en que el trabajador recibe los frutos de su esfuerzo en forma de bienes, también padece las objeciones vinculadas con él en forma de acoso, violencia laboral, trabajo forzado, explotación laboral, entre otros.

La objetibilidad del trabajo se define a partir de cuatro conceptos: subordinación a la autoridad (empleador, capataz, encargado), quien dirige, supervisa y sanciona de manera arbitraria hasta llegar a violentar tanto la autonomía del trabajador como su igualdad relacional, de tal forma que trastoque la relación de subordinación en relación de dominio, planteando así la segunda objeción al trabajo. En tercer lugar, sería objetable la explotación o aprovechamiento del empleador que adquiere la fuerza de trabajo de sus empleados por un valor menor al de los bienes que producen (Marx, 1848), o bien, que retiene ya sea una parte, ya la totalidad del valor del trabajo (remuneración), y cuya consecuencia más extrema es el trabajo forzoso, sea o no fruto de la trata con fines de explotación laboral. La cuarta y última objeción es la alienación del trabajador en términos de Marx:

El trabajador (en particular, el asalariado) puede estar alienado (1) de su producto, al carecer de control sobre éste; (2) en la producción, al estar sujeto a una división del trabajo que le hace ignorar y sentirse ajeno al proceso productivo; (3) de su esencia, al convertirse aquello que lo hace humano, la capacidad para producir voluntaria y conscientemente, en un medio para subsistir y no en un fin; y (4) del resto de humanos, al ver a éstos como competidores y no como cooperadores (González Ricoy, 2022, p. 2).

La Figura 2 recoge de forma esquemática la complejidad de la naturaleza del trabajo y ayuda a explicar por qué en más de 2000 años de historia no se ha podido generar una definición consensuada que la describa en detalle.

Figura 2. Naturaleza del trabajo



1.4 CONCEPCIÓN FILOSÓFICA DEL TRABAJO PRECARIO

El análisis del trabajo precario corresponde, en su mayor parte, a la sociología del trabajo, ya sea desde perspectivas sociofilosóficas o socioeconómicas.

1.4.1 *Perspectiva sociofilosófica*

Las representaciones históricas del trabajo dependen de la construcción histórica del pensamiento social, desde donde parten los análisis de sociología del trabajo, que aborda el mundo laboral a partir de la incidencia de las transformaciones socio-económicas en los modos de producción, con las consecuentes afectaciones al trabajo que, a lo largo del tiempo, ha pasado de ser un elemento medular de la evolución del hombre y las sociedades a ir perdiendo paulatinamente su identidad a partir de la inclusión de fenómenos como la flexibilización de la producción, la externalización, la precariedad en las condiciones de trabajo, la tercerización, la informalidad o la orientación productiva hacia el sector servicios, entre otros. Por otra parte, la conceptualización de trabajo deriva, desde una perspectiva sociológica, del conjunto de creencias, valores y actitudes respecto y hacia el trabajo que forman parte del imaginario social, desde el que se socializan en función de las experiencias subjetivas y de las diferentes situaciones que puedan producirse en el contexto laboral y organizacional. Transformaciones que han originado un nuevo ciclo social en el que la reciente centralidad del trabajo presenta como elementos sustantivos la incertidumbre, la inestabilidad y la inseguridad; además, en casos extremos, se puede manifestar la exclusión laboral (Pereira Jardim, 2008).

Desde una óptica sociofilosófica, la precarización del trabajo no puede considerarse un fenómeno marginal o periférico (Kalleberg y Vallas, 2018), en tanto que en las sociedades globalizadas parecen haber desaparecido los espacios sociográficos laboralmente seguros desde que la precarización del trabajo ha comenzado a rendirse al servicio de intereses políticos, es decir, como “una base de acumulación de capital al servicio de la regulación y el control social” (Lorey, 2015, p. 1), lo que, de creer en la teoría de los ciclos históricos, devendrá en nuevas y convulsas formas de autogobierno de los precarios (Butler, 2015), si se considera que la precariedad laboral no es una tendencia efímera ni una mutación del equilibrio capital/trabajo (Lash y Urry, 1987), sino el sucesor natural del capitalismo organizado.

Sin embargo, el trabajo precario no es un descubrimiento del siglo XXI, por el contrario, se remonta al siglo XIV, cuando inicia la disolución del feu-

dalismo en Europa, cuando el fraccionamiento de la tierra, el asalariamiento de los trabajadores sin tierra y las dificultades para progresar en los gremios de artesano dieron lugar al nacimiento de una fuerza de trabajo de origen rural para incorporarse al aprendizaje de los oficios urbanos por medio de los gremios, en lo que puede definirse como el primer proceso de desarraigo laboral de la historia.

1.4.1.1 El ejército industrial de reserva

La historia del trabajo precario es un largo proceso de desarraigamiento que atravesó siglos marcados por la configuración de lo que se puede llamar un “ejército industrial de reserva”, producido dentro del antiguo régimen, cuyo drama vital fue el resultado de su exclusión de la estructura tradicional de la división social del trabajo por la separación, bajo distintas formas, de los productores directos de sus medios y/o condiciones de producción (acumulación originaria de capital); es decir, de una transformación en las relaciones sociales de producción, pero sin que se den las condiciones de posibilidad para que esta fuerza de trabajo pueda insertarse a un mercado para vender, libremente, su fuerza de trabajo (Aillón Gómez y Castro López, 2020, “Introducción”, párrafo 5). Ejército industrial de reserva que Marx (1848) entendía como el excedente relativo de trabajadores (superpoblación capitalista) en relación con la demanda de fuerza de trabajo por parte del capital.

Al desarraigo económico derivado de la transformación de las relaciones sociales de producción, se sumó un corpus legal restrictivo que obligaba al trabajo y prohibía la movilidad fuera de la parroquia de origen, lo que dio lugar a una fuente de trabajo flotante que puede asimilarse a un pre-proletariado que intentaba alquilar sus brazos para sobrevivir en un mercado de trabajo libre aún en formación y en el que el trabajador precario:

Es un trabajador, siempre en busca de alguna tarea fortuita. Los estudios referidos a este grupo social lo muestran como un estrato en continuo movimiento, con vínculos muy cortos de dependencia laboral; inestable en sus ocupaciones; que cambia continuamente de empleadores formando parte de un grupo de campesinos y artesanos empobrecidos de todas las edades, cuya condición permanente es la de alquilar temporalmente su fuerza de trabajo (Castel, 2009, citado por Aillón Gómez y Castro López, 2020, “Introducción”, párrafo 8).

Si bien el trabajador precario de fines del feudalismo fue el resultado de una acumulación de capital, en la sociedad contemporánea emerge a partir del

desarrollo acelerado de las fuerzas productivas; de la informatización y automatización de sus procesos; de la recurrencia de expansión y contracción de la economía, tal y como señalan Aillón Gómez y Castro López (2020):

A esta dinámica de los ciclos de expansión y contracción económica, se suma la tendencia a la continua elevación de la composición orgánica del capital, como recurso competitivo, que resulta de una inversión, relativamente más alta en capital constante, respecto a la inversión en capital variable (fuerza de trabajo). De esta manera, una fuerza de trabajo fluctuante, latente y/o estancada, que de forma más o menos continua, oscila entre el empleo y el desempleo, es una condición de existencia del modo capitalista de producción, a lo largo de toda su historia. Ya no se trata de un contingente de trabajadores flotantes atrapados entre las normas del antiguo régimen y el cambio en las relaciones sociales de producción (una sociedad de mercado que no termina de nacer), sino de trabajadores que componen el “ejército industrial de reserva”, reproducidos continuamente por la propia economía capitalista (“Introducción”, párrafo 16).

1.4.1.2 El trabajo flexible

Es preciso retroceder hacia fines de la década de los ochenta para entender la prevalencia del trabajo precario, sostenido en esquemas de flexibilización laboral, que en la sociedad contemporánea deriva tanto del cambio en la normativa de la relación salarial, como de las transformaciones de la misma relación social entre empleadores y empleados, empresarios y trabajadores (Gabini, 2016; Cañibano, 2011).

La flexibilidad laboral, vinculada con la organización del tiempo de trabajo bajo criterios de demanda del mercado, acelera la rotación del capital invertido (stock cero, empresa delgada), a fin de reducir los costos laborales mediante esquemas de trabajo invertido (flujo tenso, tercerización, subcontratación), mientras contribuye a la pérdida de poder de la clase obrera, superada por el aumento de la automatización de los procesos productivos y los cambios estructurales introducidos por las organizaciones. Al respecto, es importante distinguir entre la flexibilidad demandada y la flexibilidad ofrecida. La primera de ellas remite a la imposición de la organización sobre sus empleados en relación con la obligatoriedad de trabajar tiempo extra en función de los requerimientos y necesidades de la empresa o de las cargas laborales del trabajador (flexibilidad temporal); la segunda, sin embargo, permite al trabajador estructurar su jornada en función de sus intereses (programas flexibles) (Cañibano, 2011), adoptando una o varias de las diversas modalidades mediante las que el trabajo flexible se expresa (v. Tabla 1).

Tabla 1. Modalidades del trabajo flexible

Fuera del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	Horario laboral flexible: Elección del trabajador respecto de cuándo iniciar y terminar la jornada.
	<input type="checkbox"/>	Jornada de medio tiempo: Número de horas insuficiente para completar la semana laboral.
	<input type="checkbox"/>	Trabajo compartido: Las funciones y responsabilidades de una tarea se reparten entre varios trabajadores.
	<input type="checkbox"/>	Semana laboral comprimida: El trabajador cumple la totalidad de las horas de una semana laboral en menos de cinco días laborables.
	<input type="checkbox"/>	Horas anualizadas: Aumento en reemplazo de los contratos semanales o mensuales, por lo que el empleado debe cumplir cierta cantidad de horas al año.
	<input type="checkbox"/>	Trabajo de fin de semana: El trabajador labora únicamente sábados y domingos.
	<input type="checkbox"/>	Trabajo por turnos: El trabajador labora bloques de horas que incluyan tiempo por fuera de las horas normales de trabajo.
	<input type="checkbox"/>	Horas extras: El trabajador labora sobre las horas normales de trabajo del empleado y las adicionadas al día o turno laboral (y no siempre remuneradas).
	<input type="checkbox"/>	Trabajo casual/temporal: Acuerdo en el que los trabajadores son empleados según bases temporales por un número de horas, semanas o meses.
	<input type="checkbox"/>	Promedio de horas trabajadas: Opción en la que las horas trabajadas del empleado pueden ser promediadas en un período específico.
Dentro del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/>	Trabajo en el hogar: Trabajo desde casa en bases regulares, pero no necesariamente todos los días.
	<input type="checkbox"/>	Oficinas satélites: trabajadores que laboran en un lugar conveniente para ellos y/o para los clientes.
	<input type="checkbox"/>	Centro laboral barrial: Similar a la oficina satélite, con la diferencia de que puede acoger a los empleados de más de una compañía y compartir algunos recursos.
	<input type="checkbox"/>	Trabajo virtual: Trabajadores que se encuentran vinculados con un espacio laboral virtual.

Por otra parte, la conjunción entre flexibilidad ofrecida y demandada propicia, a su vez, cuatro tipos de acuerdo de trabajo flexible: baja flexibilidad, alta flexibilidad, flexibilidad orientada al trabajador y flexibilidad orientada a la empresa tal y como se refleja en la Figura 3.

Figura 3. Tipos de acuerdo de trabajo flexible



Las diferentes modalidades de trabajo flexible han generado cambios profundos que impactaron sobremanera la relación entre empleadores y empleados, entre patrones y trabajadores, cuando lo primeros comenzaron a introducir esquemas de flexibilización laboral y de trabajo invertido como instrumentos de ajuste para reducir tanto la fuerza como el tiempo de trabajo superfluo a fin de optimizar los medios de producción. De este contexto, emerge el trabajador precario contemporáneo, caracterizado por la intermitencia en el empleo, la disponibilidad temporal del trabajo (periodos de inactividad seguidos de otros de actividad), la incertidumbre y la desestructuración social, familiar, económica y laboral.

1.4.2 Perspectiva socioeconómica

La corriente socioeconómica se orienta hacia la identificación de fuerzas motrices interrelacionadas entre sí que convergen en el incremento del trabajo precario (Kalleberg, 2009).

1. La desindicalización o pérdida de poder de los sindicatos, que socaba las protecciones organizativas de los trabajadores al tiempo que incrementa la libertad de los empleadores para determinar e implementar nuevas modalidades de trabajo flexible.

2. El ascenso de poder de los inversionistas institucionales, que ha expandido la financiación de los grandes corporativos y, en general, de la economía. El auge del valor accionario de las empresas reduce el valor otorgado a las partes interés —*stakeholders*— incluyendo a los trabajadores, expuestos frecuentemente a procesos de externalización y reducción de plantilla, incluso en empresas de gran rentabilidad.
3. La globalización, entendida como impulsor de la competencia entre trabajadores de diferentes países y de la aceleración de los desplazamientos internacionales de capital, pero también de la movilidad del capital industrial hacia los grandes minoristas y las marcas de diseño, lo que contribuye a la reducción de la calidad del empleo en numerosas ramas de la economía.
4. La revolución digital, que disminuye la necesidad de mano de obra del capital, acelera la movilidad del capital y la gestión de las cadenas globales de valor de materias primas mientras amplía la capacidad de los inversores para supervisar la creación de valor a nivel de establecimiento. La ubicuidad de los dispositivos móviles también ha impulsado el crecimiento de la *economía a la carta*, *economía gig* o *economía colaborativa*, en la que las empresas utilizan las plataformas digitales como estructura organizativa, redefiniendo a los trabajadores como contratistas independientes obligados a asumir riesgos que eran en su origen naturales a la empresa (Kalleberg, 2009).

La acción conjunta y acumulada a lo largo de los últimos años de las fuerzas motrices de Kalleberg impacta directamente en los cambios que están transformando la naturaleza del trabajo y los regímenes de empleo del mundo capitalista sin mostrar signos de desaceleración a corto plazo. En este escenario, los trabajadores abogan por una mayor seguridad en el empleo de la que los empleadores parecen dispuestos a ofrecer.

Por otra parte, el abordaje socioeconómico de la precariedad laboral ha sido en la literatura tan abundante como variado y, una vez más, sin una conceptualización precisa y globalmente aceptada, en la que el trabajo precario puede devenir de la desorganización de las relaciones sociales capitalistas, que, a su vez, genera olas de desconcentración del capital de los Estados-nación, mismas que impulsan la separación de los bancos, la industria y el estado mientras redistribuyen las relaciones productivas y los patrones residenciales relevantes para la clase capitalista (Lash y Urry, 1987). Desde una

perspectiva más subjetiva, otros autores la relacionan con la “inseguridad ontológica” que orienta a las sociedades contemporáneas, en las que los trabajadores y otros actores sociales son plenamente conscientes de la naturaleza arbitraria y condicional del trabajo (Giddens, 1991). Por su parte, para Bordieu (1998) la expansión de la incertidumbre en el mercado laboral al desplazar el terreno en el que se asientan los trabajadores, ha debilitado sus espacios de poder y, por ende, la posibilidad de ejecutar acciones colectivas, ya que lo incierto del futuro impide la anticipación racional de lo que se necesita colectivamente, lo que corta de raíz la rebelión de los trabajadores contra las condiciones laborales por más intolerables que sean mientras genera un nuevo tipo de dominio sobre el colectivo obrero que lo inmoviliza hasta reconfigurar su propia identidad como trabajadores.

Propuestas más contemporáneas asocian la precariedad laboral con los efectos secundarios de un crecimiento económico imprudente generado en la denominada “sociedad del riesgo”, signada por el conocimiento científico-tecnológico que multiplica las amenazas que el individuo debe afrontar en su vida cotidiana, incluidas las de naturaleza laboral (Beck, 2000), lo que propicia el paso de la modernidad “sólida”, sostenida por estructuras estables generadas desde el capitalismo industrial, a la “modernidad líquida”, caracterizada por la precariedad, la inestabilidad y la vulnerabilidad, centro de las condiciones de vida contemporáneas (Bauman, 2000).

Finalmente, Butler (2015) sintetiza una opinión consensuada de la literatura cuando señala que las condiciones económicas y laborales precarias no son una condición episódica que responda a un determinado momento en el tiempo, sino una nueva forma de regulación que distingue como tiempo histórico a las sociedades contemporáneas, gobernadas hegemónicamente por este nuevo régimen, por lo que, siguiendo a Cano (2002), sería adecuado que los trabajadores asuman que deberán estar lidiando con ella a corto y medio plazo, entendiéndola como la capacidad de la empresa para transformar y dinamizar la organización del trabajo, lo que otorga movilidad a la segmentación y asignación de labores con la consiguiente precarización de las condiciones del empleo en tanto que se reduce notablemente el control de los trabajadores sobre el trabajo.

1.4.3 Una reflexión

La competencia mundial, la acelerada y continuada aparición de los avances tecnológicos, las nuevas formas de producción generadas para incrementar la productividad y el reajuste de los valores del individuo, propician cambios

sustantivos y desafiantes en la naturaleza y la organización actual del trabajo que impactan negativamente en la percepción del individuo respecto de la seguridad y el control de su situación laboral (Bullinger, 2000) en escenarios de trabajo flexibles: expansión de los productos laborales personalizados pero rígidos en términos de plazos y calidad del trabajo o ciclos reducidos de innovación; además de transformaciones del lugar de trabajo, horarios flexibles que intensifican el ritmo laboral y propician recortes de personal (Hostach, 2000). Cambios en la naturaleza del trabajo que suceden de modo mucho más rápido y profundo de lo que lo hacen los enfoques políticos, administrativos y técnicos vinculados a ella (Lana, 2021; Larson, 2000).

Capítulo 2

Trabajo precario



2.1 PRECARIEDAD LABORAL

Los teóricos franceses hablan de “*précarité*”, los alemanes de “*unsicherheit*” y “*risikogestellschaft*”, los italianos de “*incertezza*” y los ingleses de “*insecurity*”, pero todos ellos tienen en mente el mismo aspecto de la difícil situación humana, experimentada bajo diferentes formas. El fenómeno que todos estos conceptos intentan captar y articular es la experiencia combinada de inseguridad (de la posición, los derechos y los medios de vida); de la incertidumbre (en cuanto a su continuidad y futuro).
Bauman (2000, pp. 160-161).

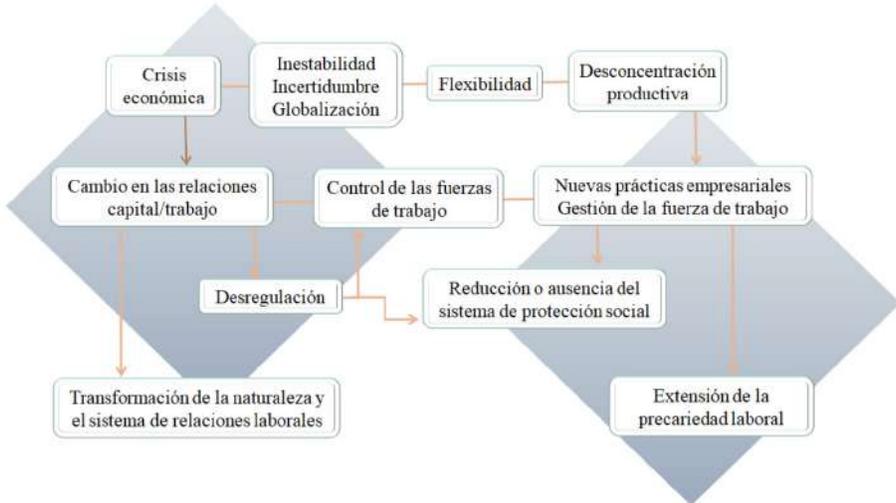
Las problemáticas desencadenadas por la crisis sanitaria afectaron de forma inédita y global las actividades económicas y políticas del planeta, lo que obligó a las sociedades a redefinirse tras la recesión económica más desigual e impactante de la historia moderna, en la que más de 114 millones de trabajadores perdieron sus empleos a lo largo de 2020, con especial afectación de los grupos minoritarios, y se disparó exponencialmente la inseguridad laboral (Lana, 2021) asociada con la conciencia de la precariedad del y en el trabajo. Así, a modo de ejemplo, en México la contingencia sanitaria derivó en la pérdida de 4.2 millones de empleos durante el tercer trimestre de 2020 (INEGI, 2022), lo que da una idea del elevado grado de precarización en los mercados laborales. En tal escenario, la literatura asume la precariedad laboral como un constructo que emerge a partir de una enorme confusión conceptual, con un importante grupo de autores que cuestiona su existencia como tendencia social relevante (Doogan, 2009; McGovern, Hill, Mills y otros, 2008), además de argumentar que la falta de rigor académico en su definición contribuye a incrementar los temores y la susceptibilidad ante las demandas de los empresarios.

2.1.1 Construcción del concepto de precariedad laboral

La precariedad laboral, íntimamente relacionada con la inseguridad en el trabajo, es un estado de incertidumbre respecto de la continuidad del empleo, que ocurre cuando el empleo de un trabajador no es estable o éste lo percibe como tal, convirtiéndose, por tanto, en lo opuesto a la seguridad laboral, es decir, la percepción del trabajador acerca de la continuidad y estabilidad de su trabajo.

Por otra parte, la precarización laboral se vincula íntimamente con la duración limitada del contrato, la insuficiencia salarial, la caída generalizada de sueldos y salarios, la desprotección social progresiva, la indefensión legal, el deterioro de las condiciones de salud laboral, la organización de los procesos laborales y el control laboral, asociados con un contexto de transformación acelerada del mercado laboral desde el que emergen nuevas formas de relación entre trabajo y trabajador asentadas sobre el concepto de flexibilidad laboral. A los factores citados pueden añadirse también los cambios derivados de la volatilidad económica traducida en crisis recurrentes, de la dinámica cambiante en las relaciones laborales y aquellos vinculados con las relaciones no tan estables entre capital y trabajo (Cano, 2002; Martínez-Licerio, Marroquín-Arreola y Ríos-Bolívar, 2019; Vejar, 2014). Elementos que, individual o colectivamente, afectan la capacidad de los individuos para renunciar a sus costumbres y adaptarse a nuevas circunstancias en un momento en que el mercado laboral, en proceso de transformación, reduce tanto los niveles de protección de los empleados como la calidad y cantidad de los empleos (Vejar, 2014). La forma en que los factores se conjugan da lugar a diferentes enfoques, uno de ellos se presenta en la Figura 4.

Figura 4. Extensión de la precariedad laboral desde un contexto de flexibilización del trabajo



Para Cano (2002), la influencia de las nuevas prácticas empresariales (subcontratación, temporalidad, etc.) sobre la administración de la fuerza de

trabajo es un aspecto positivo de la flexibilidad laboral que, sin embargo, precariza las condiciones laborales y deja a los trabajadores vulnerables ante un posible despido, lo que adicionalmente los lleva a aceptar condiciones de contratación injustas y, en el peor de los casos, incluso, degradantes. Esto genera sentimiento de fidelización y lealtad en los trabajadores de planta, por lo que paraliza, tal y como señalaba Bordieu (1998), posibles acciones colectivas.

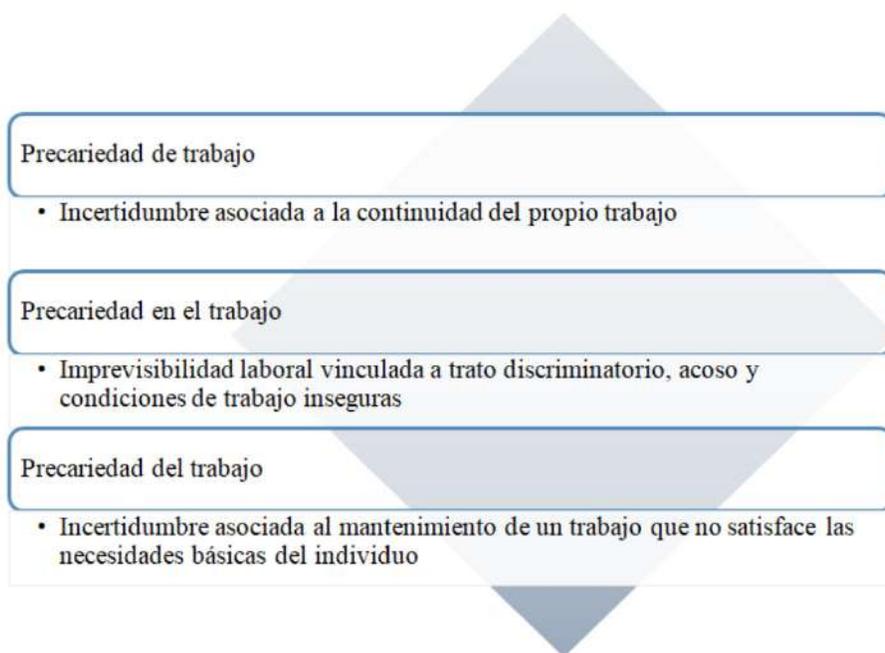
Lo mismo sucede con el control de la fuerza de trabajo por parte de las organizaciones para priorizar el cumplimiento y alcance de sus objetivos, en buena parte gracias a los procesos de desregularización, asociada por el autor con actuaciones débiles del Estado en materia de protección social y reglamentación, lo que debilita la protección legal de los trabajadores y eleva sus niveles de vulnerabilidad, dependencia e inseguridad, en tanto que no pueden controlar ni su permanencia en la empresa ni su trayectoria profesional, mientras favorece a las organizaciones con el propósito de fortalecer el incremento de la productividad.

Asumido lo anterior, es posible aproximarse a una conceptualización más precisa del constructo, pese a su imprecisión y multidimensionalidad, en tanto que refiere un numeroso conjunto de formas atípicas de empleo, establecidas en contextos laborales volátiles y situadas por debajo de los estándares normativos en cuanto a condiciones adecuadas de trabajo, pero normalizado y socialmente aceptado en términos de temporalidad, organización y contexto socio-económico (Bordieu, 1998; Amable y Benach, 2000) que genera en los trabajadores elevados niveles de preocupación acerca de la continuidad del trabajo a futuro (Sverke, M. y Hellgren, 2002).

Adicionalmente, el concepto de precariedad laboral se asocia con las nuevas formas organizativas derivadas del auge de los procesos económicos orientados a la producción y consumo de bienes y servicios intangibles (economía inmaterial), vinculados, a su vez, con nuevas expresiones de comunicación del trabajo y con nuevas expresiones de poder financiero en contextos de contratación flexibles y condiciones socioeconómicas que dificultan el acceso de los trabajadores y sus familias a una vida digna a largo plazo con proyectos de futuro establecidos debido a la expansión de las relaciones laborales no formales, la indefensión legal, la falta de capacitación para el trabajo que eleva los índices de daño laboral, la marginación socioeconómica y otras dinámicas de naturaleza sociopolítica (Vejar, 2014; Martínez-Licerio y otros, 2019; Hannif y Lamm, 2005; Doyle, 2021), que conducen a los trabajadores a una serie de estados psicológicos directamente asociados con la precariedad laboral: precariedad de trabajo, en el trabajo y del trabajo,

mismos que dan como resultado actitudes laborales pobres, alteraciones de identidad y posibilidad de daño laboral físico y mental del trabajador (v. Figura 5), lo que permite definir, en términos sencillos, a la precariedad laboral como una pérdida de agencia que genera en el trabajador altos niveles de incertidumbre e inseguridad que traspasan el momento presente y la situación laboral actual debido a la percepción del individuo de haber perdido el control de, del y/o en el trabajo (Lana, 2021).

Figura 5. Estados de precariedad laboral



2.1.2 Dimensiones de la precariedad laboral

La precariedad laboral es un fenómeno emergente con diferentes dimensiones de acuerdo con los grados y modalidades de las distintas formas y naturalezas del empleo, de tal manera que los trabajadores la experimentan de forma heterogénea en función de la personalidad particular de cada individuo, pero, también, de las características específicas del mercado de trabajo. Las dimensiones más utilizadas por la literatura son: inseguridad laboral,

degradación y vulnerabilidad del trabajo, incertidumbre e insuficiencia del ingreso salarial y reducción de la protección social (Cano, 2002), mismas que se reflejan en la Figura 6.

Figura 6. Dimensiones de la precariedad laboral



2.1.3 Nuevas estructuras y transformaciones empresariales vs. precariedad laboral

2.1.3.1 Nuevas estructuras empresariales

En la actualidad, el modelo empresarial de las grandes organizaciones se caracteriza en términos genéricos por mantener una plantilla reducida en la sociedad matriz que, frecuentemente, orienta sus funciones a la supervisión de las empresas subcontratadas para la ejecución de operaciones secundarias, tales como mantenimiento o transporte, y, en ciertos casos, de áreas de la actividad básica que constituye el negocio de la empresa. Supervisan, así mismo, al personal de *outsourcing*, trabajadores autónomos, contratados por la matriz o por las empresas subcontratadas, que laboran como subcontratistas junto al personal de la sociedad matriz.

La tendencia a la subcontratación, asumida como una forma significativa del trabajo temporal, repercute significativamente en los trabajadores individuales desde la perspectiva de la precarización del empleo, en tanto que sustituye la plantilla fija y a tiempo completo por esquemas de trabajo a media jornada y el autoempleo. Adicionalmente, este tipo de temporalidad reduce las posibilidades de los trabajadores de controlar su planificación de

carrera profesional a largo plazo al renunciar, al menos parcialmente, a la acumulación de experiencia asociada con la promoción profesional en las organizaciones.

Al respecto, Bullinger (2000) afirma que comienza a ser habitual la tendencia en los empleadores de sugerir a muchos de sus empleados que se declaren autónomos a fin de reducir las cargas sociales e impositivas de la empresa. En este caso concreto, el trabajador deja de ser un empleado contratado, con la protección que la ley le otorga, para convertirse en un individuo que arrienda su trabajo en peores condiciones que las que mantienen los trabajadores verdaderamente autónomos, puesto que, en términos prácticos, la declaración de autonomía laboral es relativa, en tanto que tiene las mismas obligaciones y responsabilidades de un trabajador de plantilla con menores beneficios. Así mismo, Bullinger argumenta que las nuevas estructuras empresariales derivadas de los cambios organizacionales y de las transformaciones asociadas con la volatilidad del mercado laboral, plantean retos y dificultades que pueden fortalecer la precarización del trabajo y, con ello, dar lugar a un sistema laboral extensamente estratificado, cuyo origen puede encontrarse en las siguientes características:

1. La privatización y fragmentación de las grandes empresas públicas (compañías ferroviarias, líneas aéreas, compañías de telecomunicaciones, de suministro de agua y partes importantes del sector energético), lo que conduce a la liberalización de los mercados previamente liderados por ellas.
2. La reducción del tamaño de las grandes organizaciones públicas y privadas, lo que dificulta que dichas empresas, en su nueva estructura, afronten las presiones de la competencia y alcancen sus objetivos, especialmente en el caso del cumplimiento de las empresas públicas respecto de los objetivos gubernamentales de política económica. Lo mismo sucede en materia de gestión de situaciones imprevistas, frecuentemente, fruto de la reestructuración y de la redefinición del negocio, lo que implica pérdidas y/o modificación de empleos.
3. El aumento proporcional de personal subcontratado, que incrementa notablemente la creación y competencia entre pequeñas empresas, empresas especializadas en contratar, subcontratistas y trabajadores autónomos, que compiten por trabajar en régimen de subcontratación.

4. Los avances tecnológicos, que facilitan el uso de nuevos espacios laborales, las operaciones transfronterizas, la colaboración entre centros y trabajadores ubicados en geolocalizaciones diferentes, bajo esquemas de globalización del trabajo similares a los de globalización de los mercados.
5. Los cambios drásticos en la distribución industrial del empleo, que propician el rápido declive de las áreas de empleo tradicionales (industria pesada, siderurgia, industria automotriz, sector portuario y agropecuario, entre otros) frente a un incremento de grandes proporciones del empleo en oficina, la restauración y las actividades de ocio.
6. Los cambios en la forma de trabajo asociados con operaciones transfronterizas, con gran demanda de actividad continuada 24/7, propiciada por las exigencias de los mercados internacionales que demandan disponibilidad plena a los trabajadores independientemente de su ubicación (Bullinger, 2002).

2.1.3.2 Transformaciones empresariales

La reorganización de las empresas para mejorar su posicionamiento, fortalecer la competitividad, elevar la rentabilidad o asegurar la supervivencia, suele acompañarse de una reestructuración planificada de la plantilla, que habitualmente implica un porcentaje importante de despidos (Lana, 2021) con el objeto de incrementar el ahorro financiero. En aquellos casos en los que la reestructuración proviene de un proceso de fusión o adquisición, las modificaciones en las estructuras y en las prácticas operacionales son aún más profundas y pueden incluir subcontrataciones en puestos estratégicos. Aun cuando este tipo de reestructuraciones tiende a considerarse en términos comerciales puro, la incertidumbre, la pérdida de empleos y los posibles choques culturales conducen a un aumento de los niveles de estrés y ansiedad de los empleados, temerosos ante una posible pérdida de su trabajo, lo que en términos de Hamid Rao (2021) genera comportamientos inusuales:

Se reúnen con colegas, establecen contactos con los departamentos de sus empresas y esperan que alguien pueda ayudarlos a conservar su trabajo. Pasan más y más horas en el trabajo. Conocen la improbabilidad de sobrevivir al próximo despido, pero siguen esperando lo mejor, a caballo entre dos mundos: vinculados a una empresa que ya no los quiere del todo, pero no del todo en el mundo de los solicitantes de empleo (párrafo 6).

Otras veces, incluso si su empleo está asegurado, el temor proviene de la pérdida de su estatus laboral ante posibles subcontrataciones, que pudieran implicar transferencias a otro departamento, cambio de puesto o de rol a otro de menor satisfacción personal, menor remuneración salarial o mayor dificultad para progresar profesionalmente. Aun cuando el nivel de estrés sea menor que el producido por la amenaza del desempleo, igualmente afecta el desempeño del trabajador y, frecuentemente, el grado de fidelización con la empresa (Doyle, 2021).

2.1.4 Precariedad laboral, inseguridad y vulnerabilidad social

Como se ha expuesto reiteradamente, la precariedad laboral se percibe y experimenta de forma heterogénea en función de la personalidad específica de cada individuo, sus condiciones socio-demográficas y su trayectoria y/o situación laboral concreta, factores que generan grados de inseguridad personal y laboral, también diferentes con relación a la seguridad y permanencia del trabajo y a la precarización de las condiciones laborales. Partiendo de ello, y de acuerdo con Doyle (2021), la seguridad laboral se vincula actualmente con empleos sindicalizados, gubernamentales o cubiertos por un contrato de trabajo o un acuerdo de negociación colectiva. El resto de los trabajos del sector privado presenta siempre un cierto grado de inseguridad en tanto que no puede ofrecer al trabajador una garantía firme de continuidad laboral en un contexto de desasosiego del empleo que, para Cano (2002) y Antón (2006), configura la primera de las dimensiones de la precariedad laboral.

Lo anterior permite una aproximación al entendimiento de la precariedad laboral asociada con diversas situaciones de fragmentación del empleo, expresadas en experiencias disímiles, individuales e internas que parten del imaginario laboral, personal y social de cada individuo. Un imaginario personal-laboral diferente en función del tipo de trayectoria profesional del trabajador y del grado de flexibilidad del contexto de trabajo en el que éste se ubique. Así, la experiencia-percepción de precariedad-inseguridad de un trabajador fijo será completamente diferente a la vivida o percibida por un empleado de élite, un asalariado con prestaciones, un trabajador subcontratado o un desempleado, por citar sólo algunos ejemplos (Pacheco Gómez, 2004).

Al respecto, Doyle (2021) sintetiza todas estas formas intermedias de inseguridad en tres grandes rubros: los trabajadores pueden experimentar inseguridad laboral aguda cuando se avecina un despido; inseguridad la-

boral crónica, cuando experimentan un temor generalizado asociado con la posibilidad de ser incapaces de mantener el empleo, e inseguridad laboral puntual-temporal vinculada con vivencias de fracaso profesional, con su sobre/infracapacitación para ocupar un puesto determinado o al temor generado por la carencia de prestaciones sociales de salud derivada de situaciones laborales inestables. En cualquier caso, e independientemente de que la percepción de inseguridad laboral sea objetiva o subjetiva, el daño laboral psicológico es siempre importante en todos los casos expuestos y se amplía ante cualquier pequeño cambio en el entorno de trabajo o en el desempeño del trabajador. Lo anterior es un consenso general aun cuando Lana (2021) afirme que no todas las percepciones de precariedad son necesariamente negativas, puesto que, si bien es cierto que, en general, remiten a un inconveniente o una amenaza de riesgo para el individuo y su empleo, también pueden percibirse como una oportunidad de mejora o una posibilidad de progreso. Un tercer enfoque es el De Witte (2005), quien considera que la inseguridad laboral asociada con la precariedad en el trabajo surge de la incertidumbre que rodea el futuro, en empleados inseguros que desconocen si permanecerán en su puesto o lo perderán y, por lo tanto, se debaten entre planificar un futuro dentro de su empresa actual o prepararse para buscar empleo en otro lugar, mientras que a aquellos cuyo despido les ha sido notificado la certeza de la pérdida del trabajo los ayuda a concentrarse y prepararse para el desempleo.

Por otra parte, la inseguridad laboral remite necesariamente a niveles heterogéneos de vulnerabilidad social en tanto que, de alguna manera, el individuo percibe/experimenta situaciones de privación asociadas con el temor de una posible pérdida del ingreso que, directa o indirectamente, impactará en su estatus socio-económico, lo que provocará una situación de riesgo social, especialmente en aquellos casos de trabajo temporal en los que el trabajador entra y sale reiteradamente del espacio de empleabilidad, lo que le impide conocer con certeza su capacidad para mantener un hogar e, incluso, arriesgarse ante oportunidades que pudieran ser benéficas para él por miedo a que dichas oportunidades pudieran fracasar y vulnerar aún más su estatus socio-económico y familiar (Soldano, 2008).

2.1.5 Precariedad laboral y segregación

Parella Rubio (2003) indica que la precariedad laboral afecta en mayor medida a los colectivos cuyos derechos ciudadanos no están reconocidos (migrantes) y a aquellos otros que los tienen atribuidos de manera mediada (mujeres), grupos que enfrentan dinámicas complejas en materia laboral, con condiciones y características de empleo mucho más complicadas que las que afrontan otros colectivos de trabajadores.

La revisión del concepto de trabajo arroja desigualdades laborales notables entre hombres y mujeres, con numerosas evidencias de discriminación indirecta que, en términos de precariedad, se traducen en contratos a tiempo parcial, contratos temporales, subempleo, trabajos de baja cualificación, posibilidades reducidas de desarrollo profesional, condiciones de trabajo abusivas y salarios inferiores a los de sus contrapartes masculinos a pesar de la emisión de leyes, regulaciones y políticas públicas a favor del empleo femenino, lo que convierte a la precariedad laboral en un excelente indicador del estado de las relaciones de género. Cabe señalar que el empleo femenino ha estado tradicionalmente signado por inequidades socialmente normalizadas que el paso del tiempo no ha conseguido mejorar en exceso (Villa, 2002; Granda, 2005; Hoehn, 2009). Lo anterior se explica a partir de la división tradicional del trabajo, que sitúa a las mujeres históricamente en labores domésticas, trabajos a domicilio, procesamiento de alimentos o confección; frecuentemente a tiempo parcial y con salarios que no les permiten ser económicamente independientes. En trabajos más formalizados, cuentan con menor poder de negociación y rara vez se afilian a un sindicato, por lo que carecen de voz en las negociaciones colectivas (CEPAL, 2010).

Por otra parte, ante la posibilidad de reducción de plantilla, las empresas tienden a proteger a los hombres, especialmente si son casados y se presentan como el sostén de la familia, sin asumir que son muchas las mujeres que también son económicamente responsables de su núcleo familiar, por lo que los niveles de incertidumbre e inseguridad asociados con la precariedad en el trabajo son tan importantes en las mujeres como en los hombres (Hamid Rao, 2021).

En el caso de los inmigrantes, frecuentemente están sujetos a una doble precarización: la laboral y la jurídica, esta última ligada a las políticas migratorias de los países de acogida, que supedita su permanencia legal, es decir el permiso de residencia en el territorio, a la existencia de un contrato regular de trabajo, con los derechos sociales dependiendo del estado migratorio. La relación entre permiso de residencia y permiso de trabajo obliga a los

migrantes a sobrevivir entre un escenario jurídico rígido vinculado con las leyes migratorias y uno laboral flexible determinado por las regulaciones laborales, de tal modo que su situación se define como social y laboralmente segregados:

Los trabajadores inmigrantes han sido los primeros en probar el pasaje al trabajo precario y las formas de precariedad más extremas (... , *que*) han seguido canalizando la mayoría de los inmigrantes en los sectores y trabajos más precarios, más pesados, menos retribuidos, con el resultado de que (...) su condición de trabajo (...) presenta (...) grandes desigualdades en comparación con los trabajadores nacionales. Se registran amplias áreas de desempleo, subempleo, sobreeducación, subclasificación laboral, precariedad contractual, en porcentaje más elevado y en el tiempo más prolongadas en comparación con la población mayoritaria, exacerbadas por la crisis. Este empeoramiento está ligado en particular al pasaje de contratos a tiempo completo, a contratos (formalmente) a tiempo parcial, al gran aumento de contratos temporarios y de trabajos intermitentes, a la caída o al riesgo de caída en el trabajo irregular o en el desempleo (Perocco, 2017, inciso 3, párrafo 3).

En el escenario descrito, mientras que las instituciones se esfuerzan en paliar la inmigración, el mercado laboral encuentra en ella un vasto campo de experimentación de nuevas formas de trabajo precario en grupos poblacionales altamente vulnerables, desarraigados, poco demandantes y fácilmente sustituibles o descartables dado su elevado índice de circulación, lo que en términos de Perocco (2021) significa que:

La formación de un área de trabajo institucionalmente débil y precario, de una *underclass* de trabajadores temporarios que se substituyen el uno al otro en una rotación y circulación continuas, no sólo ha permitido experimentar nuevas formas de explotación del trabajo a generalizar (ni de hacer una especie de deslocalización local), sino que también ha favorecido la nueva regulación global de las relaciones de trabajo marcadas por la precariedad estable. La producción de indocumentados, por ejemplo, principales ejemplos de la precariedad total, forma parte integrante del proceso de precarización estructural del trabajo, mientras que la interminable campaña de denigración de estas personas afecta todo el sector de la inmigración (y del trabajo), culpando a ello por las medidas restrictivas y represivas (...) que derivan, en realidad, de procesos que no dependen ni de la inmigración, ni, en general, del trabajo asalariado (inciso 3, párrafo 8).

En un mercado racialmente segmentado, caracterizado por situaciones continuadas de segregación laboral, el colectivo inmigrante, convertido en el *nuevo ejército industrial de reserva*, inestable, marginal y barato, se ocupa

de tareas poco cualificadas en la construcción, la agricultura, el servicio doméstico o la restauración. Empleos mal retribuidos, peligrosos o nocivos en condiciones claramente inferiores, incluso, a las de los trabajadores locales que laboran bajo esquemas de precariedad. Altas tasas de desempleo, de subempleo, precariedad contractual, intermitencia laboral y, con frecuencia, sobreeducación, caracterizan laboralmente al colectivo migrante que de esta forma se integra al proceso global de precarización estructural del trabajo.

2.2 TRABAJO PRECARIO

Relacionado con conceptos de inseguridad, inestabilidad, imprevisibilidad e incertidumbre, pero también con el empleo temporal o de jornada parcial, el término *trabajo precario* se ha convertido en una expresión de uso común; su definición es ambigua, multifacética y ciertamente contextual cuando se considera que la precariedad laboral se manifiesta en formas diferentes en función del país, de su mercado laboral, de su imaginario social, cultural económico y político y, también, de las debilidades legales que facilitan a los empleadores resquicios para evadir su cumplimiento e incrementar la rentabilidad del negocio a costa de traspasar riesgos y responsabilidades a sus empleados. En síntesis, son muchas y disímiles las definiciones confusas, ambiguas y restringidas del trabajo precario que evidencian la necesidad de construir una definición flexible desde la que puedan establecerse normas universales adaptables a cualquier realidad local en términos de iniciativas políticas y regulatorias, con una cobertura amplia capaz de limar con eficiencia las numerosas aristas de la precariedad.

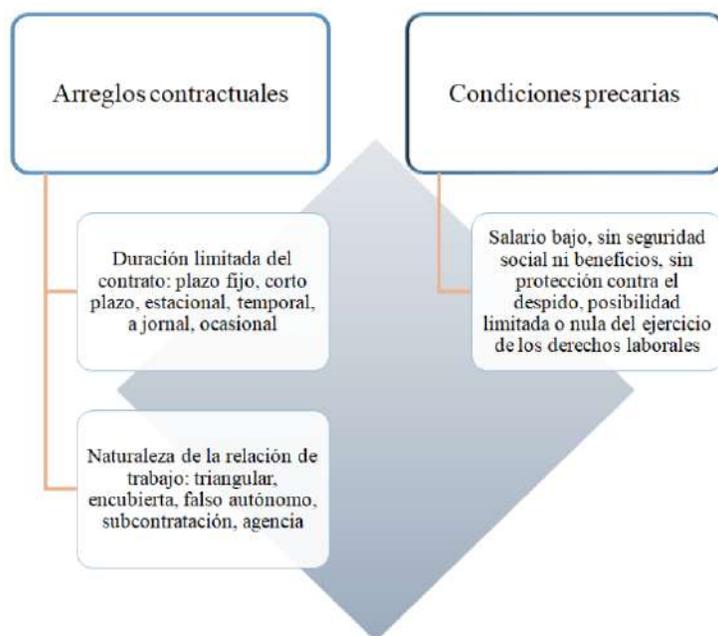
En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente (OIT, 2012, p. 32).

Algunos autores, como Gómez y Restrepo (2015) o Pérez Alonso (2018), definen el trabajo precario en contraposición al concepto de empleo típico o

estandarizado, jurídicamente regulado, con temporalidad indefinida, derecho a prestaciones sociales para el trabajador y ejercido bajo la autoridad de un jefe, acorde con lo establecido por las leyes laborales y de seguridad social. Para otros, como Kalleberg (2009) o Allan y otros (2021), es una construcción multidimensional ligada al empleo temporal poco remunerado, a la incertidumbre e inseguridad del individuo ante la cantidad, continuidad y/o pérdida del trabajo y a su capacidad o incapacidad para afrontar situaciones laborales y no laborales inesperadas. Un tercer grupo, que incluye, entre otros, a Bourdieu (1998), Kalleberg (2009) y Kalleberg y Valls (2018), lo conceptualiza como un régimen laboral que controla social y políticamente de forma implícita una franja cada vez más amplia de la mano de obra, a la que no brinda, o lo hace de forma limitada, protección contra condiciones de trabajo abusivas, inadecuadas o inseguras.

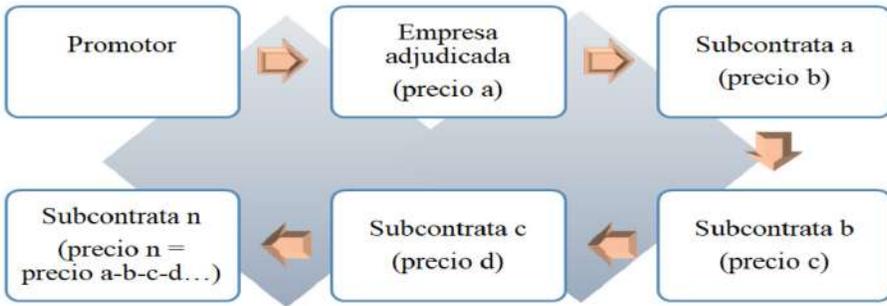
De entre las definiciones individuales, pueden destacarse la de Doyle (2021) y Salvia y Tissera (2022), para quienes el trabajo precario es el estado de incertidumbre, real o percibido, de un trabajador acerca de la continuidad de su empleo. La mayor parte de las características citadas, sintetizadas por la OIT (2012), se refleja en la Figura 7.

Figura 7. Trabajo precario: delimitación



Las descripciones expuestas se visibilizan en diferentes formas e intensidades de trabajo precario, la primera de ellas es la subcontratación en cadena, habitual, por ejemplo, en las grandes empresas constructoras cuando se adjudican la ejecución de un proyecto público o privado y subcontratan dicha obra, total o parcialmente, a otras empresas de menor tamaño y plantilla más reducida por un precio inferior al que la empresa contratista va a recibir por una obra que, en realidad, ella no está construyendo. Con frecuencia, los subcontratistas subcontratan a su vez a otras empresas menores por un precio inferior al que ellas van a recibir por un trabajo que tampoco ejecutarán. Y así, sucesivamente, hasta llegar a las microempresas con microplantillas, que ejecutarán el trabajo por un precio notablemente inferior al que el promotor paga a la empresa a la que adjudicó el proyecto. La reducción sucesiva del precio impacta en la calidad del trabajo, de los materiales, de la seguridad y del empleo, de ahí el elevado índice de siniestralidad de la industria de la construcción, que ha llevado a algunos países a emitir regulaciones en materia de subcontratación específicas para este sector (ISTAS, s/f), (v. Figura 8).

Figura 8. Subcontratación en cadena

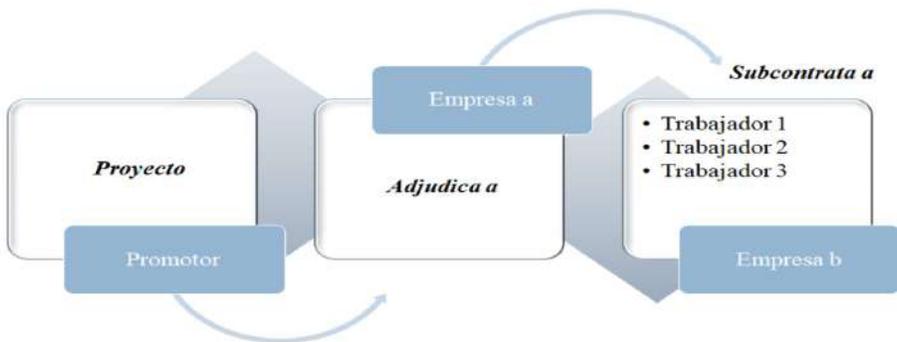


Otra forma generalizada de trabajo precario es la de los falsos autónomos, bastante habitual en la construcción. Retomando el caso anterior, la empresa a la que se le adjudicó la obra necesita desbrozar el terreno antes de iniciar los cimientos y, para ello, subcontrata a la microempresa b con una plantilla de cinco trabajadores, pero dado que el desbroce puede causar daño ecológico del que sería responsable la empresa contratista y no la subcontratada, opta por contratar a los cinco trabajadores de la empresa b como trabajadores autónomos, por lo que legalmente libra cualquier responsabilidad asociada con la ejecución de la tarea en tanto que los trabajadores falsamente autónomos son independientes a la hora de decidir la forma en que efectua-

rán el trabajo siempre que este se finalice en tiempo y forma, sin estar sujetos al constructor principal.

Sin embargo, como los trabajadores en realidad dependen de la empresa b y de los proyectos que ésta les ofrezca, carecen de autonomía para decidir qué proyectos aceptan, en qué momento los aceptan y a qué precio. Carecen de poder de decisión y no están protegidos por el contrato colectivo, por lo que pueden encontrarse en un contexto aún más precario que el de los trabajadores por cuenta ajena no sindicalizados (v. Figura 9).

Figura 9. Falsos autónomos



La tercera forma de precariedad laboral, y la más habitual en países como México, es la economía sumergida o informal, ya sea a domicilio, en fábricas o, en el caso de México, en maquilas. Sus trabajadores, carentes de cualquier vínculo jurídico de protección, están a merced de la oferta y la demanda del mercado, lo que anula cualquier capacidad de negociación respecto del salario, la duración de la jornada, los beneficios o la seguridad laboral. El contrato, si se firma, es unilateral. El empresario decide; los trabajadores, en situación de desempleo, aceptan o siguen en busca de otro trabajo que no será mejor que el que rechazan.

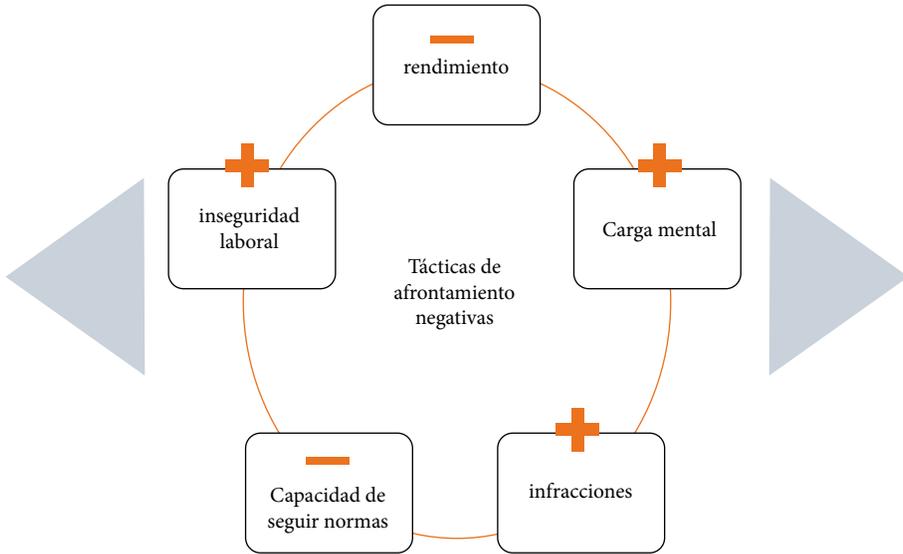
2.2.1 Perspectiva del trabajador

La pérdida del empleo conlleva graves consecuencias económicas para el trabajador, quien, además de enfrentar la inseguridad y la incertidumbre ante el desempleo, debe asumir una posible inestabilidad económica acompañada de una pérdida de privilegios, con efectos aún más perniciosos que la propia pérdida del trabajo (Lazarus y Folkman, 1984). Lo cierto es que,

tal y como señala Shoss, Su, Schlotzhauer y Carusone (2022), sea a consecuencia de un despido, de un proceso de jubilación anticipada o de la reducción del contrato de trabajo, la pérdida total o parcial del empleo es una experiencia estresante que, además de las pérdidas financieras y de estatus, impacta emocionalmente en el trabajador, ocasionándole trastornos psíquicos y emocionales, además de vulnerar sus relaciones interpersonales y sociales en el ámbito personal, y su desempeño, satisfacción con el trabajo y productividad durante la etapa previa a la pérdida del empleo, en el ámbito laboral (Sverke y Hellgren, 2002, 2006).

En ese momento, sin importar los intentos del trabajador por mejorar su desempeño y apegarse a la estructura organizacional, la percepción de riesgo de pérdida del trabajo genera en él sentimientos de frustración, resentimiento, ansiedad y fatiga que se vinculan, paradójicamente, con la necesidad de incrementar su desempeño, de trabajar más y mejor o de buscar un empleo complementario. El agotamiento físico y emocional disminuyen la eficacia de su desempeño hasta tal punto que la amenaza por una posible pérdida del empleo supera la motivación por conservarlo, separando la intención (deseo de mantener el trabajo) de la acción (esfuerzos inútiles por conservarlo cuando está convencido de que lo perderá), lo que ciertamente incrementa sus niveles de inseguridad e incertidumbre (Lana, 2021; Shoss y otros, 2022). El temor por la pérdida y/o reducción del empleo llega a tales extremos que puede obligar al individuo a implementar estrategias de protección como ocultar información, sabotear el trabajo de sus compañeros para supervalorar el suyo o intentar volverse insustituible, lo que da inicio a un círculo vicioso en el que su inseguridad y sus infracciones crecerán al mismo ritmo (Shoss y otros, 2022) mientras siga intentando tácticas de afrontamiento negativo como respuesta al estrés generado por su precariedad laboral, sin entender que dichas tácticas fungen como detonantes del desplazamiento de las acciones productivas y de sus habilidades profesionales, pudiendo generar en el trabajador falsas percepciones de riesgo de la pérdida de empleo (Lana, 2021), (v. Figura 10).

Figura 10. Círculo vicioso de la precariedad laboral



2.2.2 Trabajo precario y temporalidad

Los trabajadores con contratos temporales, producto de su propia negociación o por medio de una agencia, mantienen la incertidumbre respecto del hecho de una posible prolongación de contrato. Su salario suele ser más bajo que el de los trabajadores fijos y pueden, o no, acceder a beneficios de protección social. Cuando los contratos incluyen beneficios de protección social, son mínimos, dado que las prestaciones se incrementan con el tiempo y están directamente vinculadas con la duración y la situación de la relación de trabajo. Como resultado, el trabajador se encuentra atrapado en una situación que no le permite planificar a futuro y no cuenta con la seguridad de determinadas formas de protección social (OIT, 2012).

Otro aspecto controvertido del trabajo temporal es la falta de claridad en lo que respecta a la identidad del empleador, cuando los trabajadores contratados por una agencia o un subcontratista se desempeñan en una empresa usuaria independiente sin que exista una noción clara acerca de cuál de las partes, la que negoció su contrato o la que los emplea, debe de responsabilizarse de sus derechos y beneficios. En esta relación triangular de trabajo, a veces encubierta, los trabajadores, de acuerdo a Fudge (2006), no pueden hacer valer sus derechos (OIT, 2004) en una situación legalmente compleja:

En las últimas décadas se ha producido una fragmentación de la tradicional empresa integrada verticalmente para dar lugar a acuerdos más horizontales en los que participan otras entidades, como subcontratistas, franquicias y agencias. En general, la legislación no ha ido a la par de estos cambios organizativos, y por ende no se han podido establecer diferencias entre estas complejas relaciones multilaterales y la simple relación bilateral que tradicionalmente se ha dado entre un trabajador y un empleador (Fudge, 2006, p. 89).

En el trabajo temporal, según se afirma en OIT (2012), los derechos sindicales fluctúan de escasos a inexistentes, al punto que en determinados países la ley prohíbe a los trabajadores temporales y a los subcontratados mediante agencia la afiliación sindical, lo que les impide negociar sus derechos laborales. Por otra parte, la calidad de los empleos asociados con las diferentes formas de contratos temporales es inferior a la de los trabajos permanentes regulares. Aun cuando se aíslen otras variables de los trabajadores temporales como la edad o educación, la diferencia sigue estando presente en materia de salarios, beneficios, capacitación y representación sindical. Ello significa que incluso cuando las condiciones del mercado laboral se contraen los trabajadores temporales son los primeros en ser despedidos.

En este contexto, la protección de los trabajadores precarios exige acciones normativas que mitiguen, ya que la erradicación parece imposible, la propagación de la precariedad, considerando que, incluso cuando no lo exponen explícitamente, en algunos países las leyes confieren a las empresas usuarias las mismas responsabilidades que a un empleador, incluidos los horarios, periodos de descanso y vacaciones. En otros casos, se obliga a las agencias de empleo a depositar garantías financieras para evitar operaciones fraudulentas o insolventes mientras se generan restricciones que priorizan los derechos de los trabajadores fijos al impedir que la contratación de los empleados temporales en caso de despidos colectivos o como sustitutos en una huelga (Demaret, 2013).

En el extremo contrario, el Convenio número 181 de la OIT (1997) es un instrumento que facilita el abordaje y mitigación de los abusos sufridos por los trabajadores temporales al tiempo que protege sus derechos laborales fundamentales por medio de la mejora de las condiciones de trabajo, aun cuando no establezca con claridad los casos en los que una empresa pueda acudir a la contratación de este tipo de trabajadores ni prevea en su totalidad garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección de los trabajadores temporalmente contratados. Un caso emblemático de la aplicación de este convenio es el implementado estatuto acerca del trabajo temporal de la Volkswagen, reseñado por Hayter y Ebisui (2013):

1. El trabajo temporal en Volkswagen, como recurso necesario de flexibilidad y de aplicación moderada, no debe exceder el 5 por ciento.
2. Remuneración igualitaria: debe llevarse a la práctica el principio del trato igualitario y los salarios de los trabajadores temporales deben evolucionar conforme con la experiencia adquirida y sus competencias, de forma similar que para la fuerza laboral permanente.
3. Se ofrece capacitación a los trabajadores temporales.
4. Además de la formación profesional y los programas de prácticas especializadas, al igual que la contratación externa directa, el trabajo temporal se considerará una tercera vía para el pase a planta permanente en Volkswagen.
5. En Volkswagen se recurrirá al trabajo temporal solamente para balancear la inestabilidad económica y para cubrir vacantes en tareas para las que se registra una necesidad transitoria de mano de obra (p. 108).

2.3 BUENAS PRÁCTICAS DE MITIGACIÓN DEL TRABAJO PRECARIO

Hamid Rao (2021) argumenta que en un mundo donde la incertidumbre y la inseguridad laborales se han normalizado, los cambios estructurales son imprescindibles para aliviar parte del dolor financiero, social y emocional de los trabajadores, aun cuando las empresas no siempre controlen o prevengan los factores de los que deriva la precariedad debido a que algunos de ellos, como las contracciones económicas o la necesidad de ahorro financiero, son imprevisibles y difíciles de controlar (Probst, 2005), lo que no impide implementar estrategias de buenas prácticas corporativas para paliar en la medida de lo posible el empleo precario.

Al respecto, Lana (2021) indica que la psicología organizacional proporciona herramientas respecto de las formas de promover la seguridad psicológica en el entorno laboral, orientadas a mitigar la incertidumbre de los trabajadores incluso en épocas de despidos, reducciones o reestructuraciones, de tal forma que contribuyen a generar confianza durante los momentos de bonanza laboral y ayudan a mantener dicha confianza en los tiempos de crisis. A lo que Hamid Rao (2022) añade la necesidad perentoria de replantear, tanto desde el sector estatal como desde el productivo, las políticas laborales, incluido el diseño de medidas correctivas que reduzcan los niveles de incertidumbre e inseguridad de los trabajadores precarios en cualquiera de sus modalidades. Algunas medidas, estrategias, proposiciones y líneas de acción para mitigar la precariedad laboral se enlistan a continuación, pero se asume, tal y como indica Demaret (2013), que, si bien las normas laborales internacionales ofrecen cierto grado de protección relativa a todos los trabajadores, incluidos los precarios, no aseguran adecuadamente a todos los trabajadores de la precariedad como tal.

2.3.1 *Buenas prácticas en materia de prestaciones y seguridad social*

1. Ofrecer asistencia sociosanitaria amplia y completa, desvinculando la atención médica del empleo.
2. Desvincular los planes de jubilación del empleo fijo para reformularlos, dadas las dificultades de mantener un trabajo fijo.
3. Revisar y reformular las leyes laborales con estipulaciones más estrictas que contribuyan a salvaguardar el futuro de los trabajadores.
4. Reformular las fórmulas subsidiadas de atención al desempleo, tales como prórrogas temporales del seguro de desempleo o incrementos en las prestaciones a corto plazo, considerando el desempleo como una realidad recurrente para grandes contingentes de trabajadores.
5. Sustituir las prestaciones de desempleo por una *Renta Básica Universal*, ingreso periódico no vinculado al empleo que el Estado concede sin condiciones a sus ciudadanos a partir de la emisión de políticas sociales distributivas con el objeto de que todos sus ciudadanos puedan optar a un nivel mínimo de ingresos capaz de cubrir sus necesidades básicas.
6. Integrar en los códigos de buenas prácticas laborales las directrices para determinar las características definitorias de un empleado.
7. Establecimiento de una prima salarial especial para los trabajadores precarios como porcentaje de su remuneración (Demaret, 2013; OIT, 2012).

2.3.2 *Buenas prácticas en materia de negociación colectiva*

1. Extender los derechos y las condiciones laborales de los que gozan los trabajadores permanentes y declarados a aquellos que desempeñen empleos precarios.
2. Implementar mecanismos y medidas que aseguren el acceso efectivo al derecho a los convenios colectivos para categorías específicas de trabajadores cuyo estatus legal impida dicho acceso.
3. Permitir a los empleados bajo esquemas de empleo triangulares la afiliación a sindicatos y otras organizaciones de trabajadores.

4. Emitir criterios claros para definir quién es el empleador, si la agencia o la empresa usuaria.
5. Fortalecer el establecimiento de pisos de protección social, niveles de salario mínimo que proporcionen una adecuada subsistencia.
6. Reafirmar el principio por el cual los contratos por tiempo indefinido deberían ser obligatorios.
7. Desarrollar criterios para determinar la relación laboral, incluso la noción de responsabilidades empresariales conjuntas en el caso de relaciones triangulares.
8. Extender el alcance de los acuerdos colectivos mediante la legislación, para así asegurar que estén cubiertos todos los trabajadores de la empresa usuaria, incluso aquellos que están en situación precaria.
9. Prohibir el uso de contratos de tiempo determinado, la subcontratación o el trabajo temporal para reemplazar empleos permanentes o a trabajadores en huelga (Demaret, 2013; OIT, 2012).

2.3.3 Buenas prácticas en materia legal

1. Crear nuevos instrumentos que mejoren la previsibilidad, estabilidad e igualdad de las condiciones de empleo, asegurando a todos los trabajadores sin importar su estatus de contratación la misma remuneración por un trabajo de igual valor, justificando, en su caso, las excepciones asociadas al empleo pleno, directo y de duración indefinida.
2. Limitar, restringir y reducir legalmente la posibilidad de recurrir a formas precarias de empleo y establecer claramente las condiciones que un empleador debe cumplir para contratar trabajadores temporales o de otras modalidades de precariedad laboral.
3. Restringir legalmente, en determinados lugares de trabajo como la construcción, la proporción de trabajadores con contratos precarios o delimitar el período de tiempo durante el que un trabajador puede trabajar con un contrato temporario, después del cual deberá proporcionársele un contrato permanente.
4. Generar herramientas para evitar las formas abusivas de modalidades precarias de empleo, instituyendo criterios claros

que establezcan una relación de empleo sobre la base de las disposiciones locales e internacionales, con el fin de erradicar las prácticas abusivas y estimular obligaciones solidarias.

5. Aprovechar los mecanismos de control de la OIT para crear jurisprudencia actualizada sobre el trabajo precario.

6. Establecer la presunción legal de la existencia de una relación laboral entre la empresa y los trabajadores precarios.

7. Regular los contratos de duración determinada o el uso de agencias de trabajo temporal mediante: a) el establecimiento de razones objetivas a respetar cuando se acude al trabajo temporal; b) la estipulación de la duración máxima total de los sucesivos contratos de duración determinada (o contratos temporales), y c) la estipulación de la cantidad de renovaciones de dichos contratos.

8. Establecer legalmente el principio de igualdad de trato con los trabajadores permanentes, considerando la naturaleza peculiar del trabajo precario en relación con la salud y seguridad, formación laboral, participación en actividades gremiales y candidatura a funciones sindicales.

9. Prohibición del uso de contratos de duración determinada o del trabajo temporal para funciones especialmente peligrosas.

10. Establecer el permiso para que los trabajadores elijan dónde quieren ejercer sus derechos a la negociación colectiva en cualquier momento.

11. Imperativo legal de sistemas de licencias y certificaciones para las agencias de empleo y las empresas subcontratistas (Demaret, 2013; OIT, 2012).

2.3.4 Buenas prácticas en materia de concienciación

1. Priorizar la organización de los trabajadores precarizados.
2. Construir alianzas entre sindicatos y movimientos sociales.
3. Diseñar campañas informativas dirigidas a toda la población.
4. Ampliar los acuerdos marcos.
5. Emplear de forma más activa las directrices de la OCDE y de la OIT en materia de trabajo precario.
6. Desarrollar observatorios que monitoreen el avance del trabajo precario a nivel local e internacional.

2.3.5 Buenas prácticas en materia de estrategias empresariales

1. Comunicación de suficiente información a los trabajadores respecto de aquellos cambios organizacionales que puedan amenazar su seguridad laboral, en tanto corresponde a la organización evitar rumores y asegurar la percepción de previsibilidad y control de sucesos futuros para paliar la percepción de precariedad laboral en sus trabajadores.
2. Toma de decisiones participativa en un intento de reducir la dependencia de los mandos intermedios mediante estructuras jerárquicas planas. Sin embargo, el proceso de reestructuración suele acompañarse de reasignaciones o despidos, con el consiguiente incremento de la inseguridad laboral entre los trabajadores. No obstante, las jerarquías más planas reducen el número de tomadores de decisiones en la organización, lo que brinda a los empleados la posibilidad de participar activamente en dicho proceso en determinado número de temáticas de decisión y, con ello, mejorar la cantidad de control que tienen los empleados durante los períodos de incertidumbre y reducir los comportamientos adversos en el trabajo y la intención de rotación.
3. Empleabilidad mejorada, vinculada a la confianza que tiene un empleado para obtener un empleo alternativo y transitar hacia un nuevo trabajo o carrera. El impacto positivo de la empleabilidad se basa en la simple suposición de que los empleados que creen que son empleables son menos vulnerables al impacto negativo de la inseguridad, ya que tienen más confianza para asegurar un empleo futuro. Múltiples opciones de trabajo potencial pueden mejorar la cantidad de control que el empleado tiene sobre su propio futuro. Adicionalmente, los empleados que se ven a sí mismos como más aptos para el empleo también son más propensos a creer que son más importantes para su organización, lo que reduce los sentimientos de inseguridad.
4. Apoyo social, proveniente de familiares, amigos, colegas, supervisores, etc., es un amortiguador importante en la relación estrés-salud, entendido como un recurso adicional para ayudar al trabajador a mitigar el impacto negativo de la inseguridad laboral (Probst, 2015).

Capítulo 3

Trabajo precario en México



3.1 ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y OTROS MARCOS LEGALES Y REGULATORIOS

El artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Congreso de la Unión, 1917), establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, con salarios suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, pero en México el salario se ha ido deteriorando cada vez más en su poder adquisitivo (Martínez-Licerio y otros, 2019). Así mismo, de la precarización de las relaciones contractuales establecidas entre el trabajador y las organizaciones emerge en el artículo 23 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (ONU, 1948) el concepto de trabajo decente, equivalente al trabajo digno constitucional, mismo que expresa la responsabilidad de las empresas como motor de crecimiento socioeconómico desde el respeto a la dignidad y los derechos del trabajador. Artículo 23:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (ONU, 1948, art. 23).

Sin embargo, para entender la precariedad laboral que poco a poco ha ido permeando en las estructuras laborales del territorio nacional es conveniente definir el concepto de trabajo digno expresado en el artículo citado, asociándolo con el trabajo decente mediante el Capítulo III de la *Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social* (ONU, 1955), cuyo contenido gira en torno a la creación de empleo productivo y reducción del desempleo, reconoce el valor del empleo productivo y debidamente remunerado como herramienta de desarrollo de las naciones, instrumento de fortalecimiento de la identidad del hombre y motor de la lucha contra la pobreza y la marginación social, por lo que su acceso universal es una responsabilidad compartida entre el Estado, los actores sociales y la sociedad en general. La *Declaración*:

1. Sostiene que el empleo productivo debe situarse en el centro de las estrategias de desarrollo sostenible y de las políticas económicas y sociales para reducir el efecto negativo de las me-

didadas de estabilidad macroeconómicas y fomentar políticas de crecimiento económico que maximicen el empleo: inversiones que demanden la mayor cantidad de mano de obra, que utilicen recursos locales, que habiliten bienes y recursos productivos, que tengan en cuenta grupos vulnerables y desfavorecidos.

2. Argumenta acerca de la necesidad de mejorar las oportunidades de creación y crecimiento de empresas del sector privado.

3. Afirma que deben promoverse políticas de educación y capacitación adecuadas a las condiciones económicas cambiantes.

4. Incide en la necesidad de fortalecer las mejoras en la calidad del trabajo y el empleo, protegiendo y fomentando los derechos básicos del trabajador, las obligaciones en materia de derechos humanos, la libertad de asociación y organización, prohibiendo la discriminación, el trabajo forzado y de niños.

5. Recuerda que debe alentarse a trabajadores y empleadores a fomentar la cooperación en las decisiones de la empresa.

6. Sugiere medios para aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida: condiciones de trabajo, salud y seguridad.

7. Describe medidas para garantizar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y su acceso al mismo sin discriminaciones.

8. Promueve la mejora de oportunidades de empleo para grupos con necesidades concretas, mediante programas equitativos y no discriminatorios, incorporando a los desempleados o sus asociaciones en la planificación del empleo, en programas de readiestramiento y capacitación para nuevas tareas.

9. Enumera medidas para ampliar las oportunidades de las personas discapacitadas.

10. Insta a la cooperación nacional e internacional respecto de la situación de los trabajadores migratorios y sus familias.

11. Promociona el reconocimiento y comprensión del empleo en un sentido más amplio mediante el desarrollo, estudio y difusión de las actividades laborales no remuneradas y su importancia para el bienestar de la sociedad: el cuidado de familiares, el trabajo no remunerado en granjas o negocios familiares o actividades voluntarias, las que requieren un estudio, medición y cuantificación para su posterior legislación y mejor protección (ONU, 1955).

La *Memoria del director general de la OIT: Trabajo decente*, de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 (OIT, 1999), acuña definitivamente el término al definirlo como:

1. La necesidad prioritaria de individuos, familias y comunidades más allá del tipo de sociedad o el nivel de desarrollo de la misma.
2. La reivindicación y desafío de gobiernos, empresas y trabajadores a fin de superar la pobreza mundial y la exclusión social.
3. La conceptualización del trabajo decente a partir de cuatro objetivos estratégicos: (1) empleo productivo libremente escogido; (2) estándares laborales sustentados en un marco normativo claramente establecido; (3) protección social y (4) diálogo social.

Finalmente, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, numeral 20 del informe *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos* (OIT, 2004), respalda el trabajo decente como una de las políticas de mayor relevancia para el siglo XXI.

20. Buscamos una globalización con una dimensión social, que preserve los valores humanos y mejore el bienestar de la gente en términos de libertad, prosperidad y seguridad. Los hombres y mujeres juzgan la globalización en función de las oportunidades que les ofrece para encontrar un trabajo decente, para satisfacer sus necesidades esenciales, como son la comida, el agua, la sanidad, la educación y la vivienda, y para crear un entorno adecuado para vivir. Sin esta dimensión social, muchos continuarán percibiendo la globalización como una nueva variante de las formas de dominio y explotación anteriores (p. 5).

Más allá de los marcos legislativos y regulatorios, debe asumirse el trabajo decente, que por su naturaleza es también trabajo digno (y viceversa), como un concepto dinámico fuertemente enraizado en el contexto histórico y cultural de cada nación, por lo que los estándares laborales a él asociados pueden variar entre países industrializados y países en vías de desarrollo aun cuando se reconozca al trabajo decente/digno como un prerrequisito para el desarrollo sostenible y justo para todas las naciones (Tadjoeddin, 2014). Conceptualización que, a todas luces, requiere un mejor funcionamiento de la legislación laboral a nivel local para potenciar la aplicación de las directivas internacionales en la materia, insistiendo en su correcta ejecución y aplicación práctica, la evaluación de su aplicación nacional, su cumplimiento en los lugares de trabajo y el esfuerzo por asegurar el respeto de dicha legislación (Larsson, 2000).

En el contexto nacional, la aplicación de la legislación mexicana en la materia puede revisarse en el Anexo 1. “Síntesis de la comparación de la Ley Federal del Trabajo en México, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Código y Normas de Cumplimiento de la Asociación para el Trabajo Justo, elaborada por el Comité México del Grupo de las Américas (2015) y actualizada” (Comité México del Grupo de las Américas, 2015).

3.2 EMPLEO, DESEMPLEO Y PRECARIEDAD LABORAL

Como la segunda mayor economía de América Latina, México cuenta con una importante fuerza laboral correspondiente a una PEA cercana a los 58 millones de personas, lo que equivale aproximadamente a 59 % de la población nacional, de los que alrededor de 96 % mantiene algún tipo de empleo u ocupación, aun cuando más de 50 % de los mismos considera poco satisfactorias las condiciones de empleabilidad, según los datos aportados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE 2020 (INEGI, 2021). Por otra parte, la crisis económica derivada de la emergencia sanitaria por COVID-19 cuadruplicó la tasa de subocupación entre enero y mayo de 2020. Adicionalmente, de acuerdo a los datos de un sondeo nacional, efectuado en agosto de 2020, 49 % de los encuestados afirmó haber perdido su trabajo como resultado del brote de COVID-19, lo que representa un aumento de 18 puntos porcentuales en comparación con abril de 2020 (Feix, 2020), tal y como se aprecia en la Figura 11.

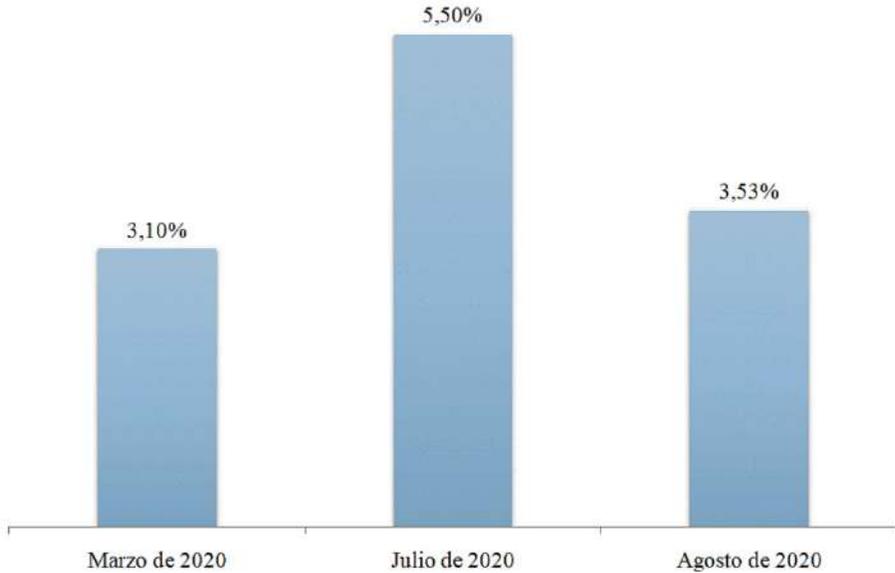
Figura 11. Tasa de desempleo en México, enero 2020-julio 2022⁶



Si excluimos 2021, año en que se reconstruyó el empleo perdido en 2020 a consecuencia de la emergencia sanitaria por COVID-19, de acuerdo con la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2022*, en el año 2022 se registraron 1.7 millones de nuevos empleos entre el cuarto trimestre de 2021 y el cuarto trimestre de 2022, el mayor incremento de empleabilidad registrado desde 2015 (INEGI, 2022). Sin embargo, la tasa de desocupación en México alcanzó 3,1 % de la población económicamente activa en abril de 2022. El número de personas desocupadas en México registró un aumento importante en la segunda mitad de 2020, después del brote de COVID-19, y en agosto de 2022 se ubicó en 3,53 %, continuando la tendencia alcista experimentada en el país desde marzo del mismo año. Durante el tiempo considerado, el desempleo llegó a su punto máximo en junio de 2020, cuando la tasa alcanzó casi 5,5 por ciento (v. Figura 12).

⁶ Datos: INEGI (2022).

Figura 12. Tasa de desocupación (PEA) México, 2020⁷



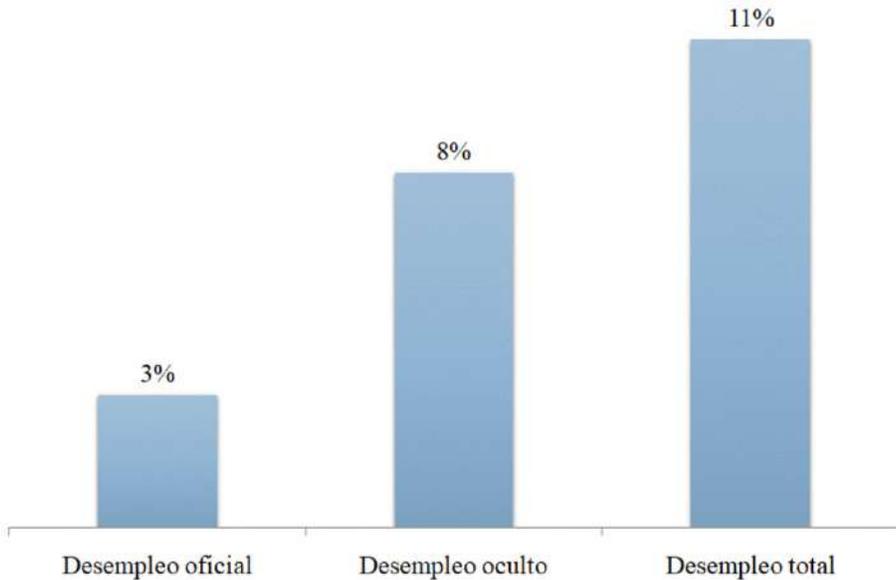
En el escenario descrito, se entiende por desempleo la exclusión absoluta del derecho al trabajo en cualquiera de sus tres modalidades:

1. Desempleo oficial. Población Económicamente Activa (PEA) que no trabajó, pero con disposición para hacerlo y acciones de búsqueda de empleo.
2. Desempleo oculto. Población disponible para trabajar que ya no realiza acciones de búsqueda de empleo porque no tiene expectativas de conseguirlo, pero se emplearía si encontrase una oferta atractiva. No incluida en la PEA.
3. Desempleo total. Suma del desempleo oficial más el oculto (Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, 2023).

El indicador incluye tanto a las personas que carecen de empleo aun cuando lo buscan activamente como a aquellas otras, habitualmente excluidas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2022) y otras encuestas oficiales, que aun cuando se encuentran en situación de disponibilidad no buscan empleo activamente (v. Figura 13).

⁷ Datos: INEGI (2020).

Figura 13. Desempleo en México, 2022⁸



En México, la falta de empleo es un problema recurrente que ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años, por lo que se convirtió en un factor determinante de la pobreza, debido a que un gran contingente poblacional sobrevive con empleos mal pagados que limitan el poder adquisitivo de las familias y su acceso a los servicios básicos de educación y de salud, así como a la mayor parte de las prestaciones sociales, lo que afecta su calidad de vida. Tal escenario responde a fenómenos globales y locales y, en los últimos tres años, a las repercusiones de la emergencia sanitaria por COVID-19 que, en México, de acuerdo a la ENOE 2022 (INEGI, 2022), se tradujo en la pérdida de más de 123 millones de empleos, buena parte de los cuales fueron recuperados dos años después con condiciones de calidad inferiores a las que mantenían antes de su pérdida, lo que dio paso a un evidente proceso de degradación del empleo, especialmente en el sector privado. El empleo público, por el contrario, se mantuvo, aunque las condiciones de contratación, y de modo particular sus prestaciones, también experimentaron un fuerte deterioro.

La encuesta citada mostró que, entre el primer trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2022, el desempleo nacional se incrementó en 322,560 per-

⁸ Datos: Acción Ciudadana Frente a la Pobreza (2022).

sonas, para sumar un total cercano a los 2 millones de personas desocupadas en edad de laborar. La recuperación del empleo a partir de 2021 redundó en un incremento del autoempleo y de aquellos trabajos remunerados hasta con un salario mínimo, mientras que las personas ocupadas lo hacen con salarios más bajos, aunque trabajen jornadas más largas. Así, en la actualidad se registra un mayor número de personas ocupadas con salarios menores, jornadas de trabajo más largas y en búsqueda de un segundo empleo o de un trabajo mejor remunerado (v. Figura 14).

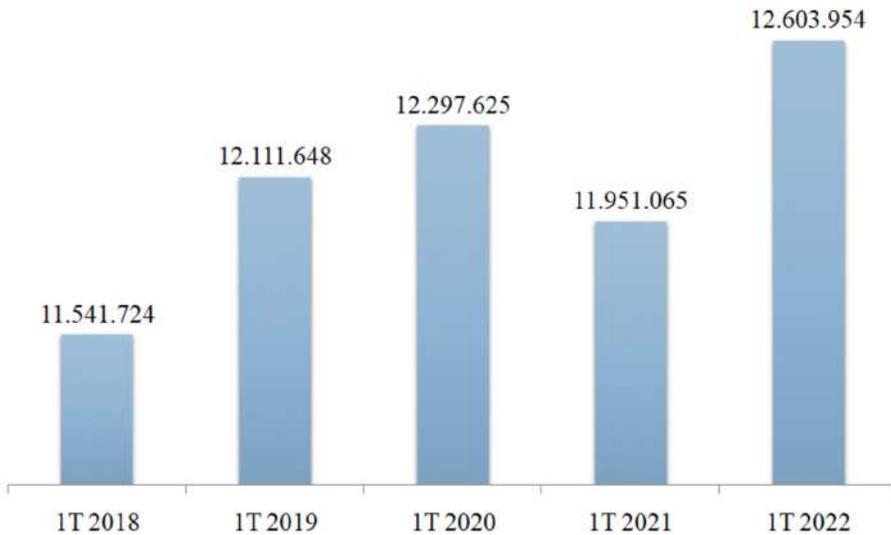
Figura 14. Evolución de la población desocupada 1T 2018-1T 2022⁹



Tal y como se ha expuesto previamente, la pérdida masiva del empleo redundó en cerca de 1 millón de personas ocupadas bajo la calificación de autoempleadas, para un total aproximado de 12.6 millones en el país, de las que alrededor de 626,039 fueron mujeres (v. Figura 15).

⁹ INEGI (2022).

Figura 15. Evolución del autoempleo 1T 2018-1T 2022¹⁰



En síntesis, si bien se evidencia un mayor nivel de ocupación, también lo hace un menor nivel salarial, dado que el porcentaje de personas ocupadas con mayor nivel salarial descendió de 2018 a 2022, mientras que la proporción de personas con remuneraciones iguales o inferiores a dos salarios mínimos descendió en el mismo periodo, lo que se traduce en un mayor nivel de ocupación con menor nivel de remuneración (v. Tabla 2).

Tabla 2. Evolución del salario mínimo en México 2019-2022¹¹

Periodo	Total	Hasta un salario mínimo	Más de 1 y hasta 2 salarios mínimos	Más de 2 y hasta 3 salarios mínimos	Más de 3 y hasta 5 salarios mínimos	Más de 5 salarios mínimos	No recibe ingresos ^a	Sin especificar
2019								
T1	53.714.758	10.475.750	16.982.455	9.800.104	4.510.739	1.746.566	3.077.043	7.122.101

¹⁰ INEGI (2022).

¹¹ Datos: INEGI (2020, 2022).

T2	54.549.769	10.742.929	17.391.709	9.914.951	4.443.243	1.834.342	3.171.114	7.051.481
T3	54.848.407	10.800.265	17.401.735	10.035.983	4.639.108	1.813.782	3.438.070	6.719.464
T4	55.345.261	10.914.675	17.436.060	10.050.592	4.984.713	2.011.911	3.318.236	6.629.074
2020								
T1	55.058.450	12.359.120	19.665.053	8.610.672	3.717.427	1.553.659	2.886.084	6.266.435
T2	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
T3	50.810.713	11.883.590	17.000.786	7.685.628	3.314.174	1.360.627	3.093.294	6.472.614
T4	53.124.071	12.110.252	18.202.066	8.190.056	3.608.375	1.481.717	3.034.218	6.497.387
2021								
T1	52.973.270	13.409.568	19.062.560	6.958.218	3.273.699	1.174.676	2.785.922	6.308.627
T2	55.242.748	14.228.426	19.567.314	7.280.286	3.473.812	1.196.222	3.036.146	6.460.542
T3	55.836.230	13.800.307	19.641.674	7.383.664	3.564.333	1.294.722	3.357.316	6.794.214
T4	56.611.211	13.661.940	19.940.225	7.742.940	3.552.820	1.299.638	3.235.154	7.178.494
2022								
T1	56.079.123	19.174.266	18.327.341	5.759.790	2.307.686	826.267	2.893.470	6.790.303
T2	57.420.677	18.983.918	19.041.105	5.787.891	2.371.462	910.660	3.037.270	7.288.371
T3	57.440.441	18.301.841	19.174.677	6.036.973	2.272.639	794.304	3.360.922	7.499.085
T4	58.349.353	17.912.989	19.772.120	6.258.692	2.533.307	890.731	3.274.735	7.706.779

Nota: La información hasta marzo de 2020 proviene de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE); de abril a junio de 2020 corresponde a la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), y a partir de julio de 2020 la información se generó con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva edición) (ENOE(N)). La información proporcionada a partir de enero de 2021 y de enero de 2017 a diciembre de 2020, se construyó con base en las estimaciones poblacionales generadas por el Marco Muestreo del INEGI. La información de enero de 2005 a diciembre de 2016 tomó en cuenta la estimación de población con base en proyecciones demográficas de CONAPO, creadas en 2013.

Se clasifican en este rubro tanto los trabajadores dependientes no remunerados como los trabajadores por cuenta propia dedicados a actividades de auto subsistencia.

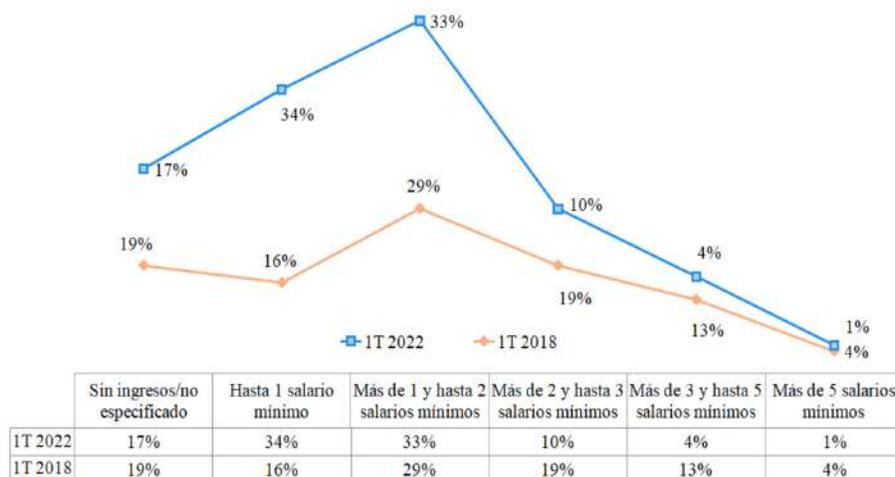
ND = No disponible.

La Tabla 2 refleja la evolución del salario mínimo durante el periodo 2019-2022, excluyendo los 43 municipios de la Zona Libre de la Frontera Norte. Ahora bien, en 2023, el salario mínimo nacional alcanzó los 207.44 pesos, salvo en los municipios referidos, donde se incrementó hasta los 312,41 pe-

tos diarios, lo que se traduce en un incremento de 1,052 pesos mensuales y de 1,584 en la Zona Libre de la Frontera Norte, aproximadamente 20 % con respecto a 2022, fruto del acuerdo tripartito entre el sector privado, el gobierno y los sindicatos. Así, a modo de ejemplo, mientras que el número de personas ocupadas que percibía 1 salario mínimo ascendió de 16 % en 2018 a 34 % en 2022, los trabajadores con ingresos superiores a cinco salarios mínimos que alcanzaban el 4 % en 2018, prácticamente desaparecieron en 2022, con tan solo 1 % de representación.

Cabe señalar que la reducción de los salarios funge como factor desmotivacional entre los trabajadores nacionales, lo que es entendible cuando se recuerda que el salario mínimo nominal por día, es decir, la remuneración económica menor que debe recibir un trabajador por sus servicios profesionales, debe de ser suficiente para cubrir las necesidades de una vida digna, entendiendo como tales la alimentación, vivienda, salud, educación, transporte, cultura, deporte y ocio. Al respecto, la Figura 16 compara la evolución del salario mínimo entre el primer trimestre de 2018, último año pre pandemia, y el mismo periodo de 2022, primer periodo post-pandemia.

Figura 16. Evolución salarial T1 2018-T1 2022¹²



A pesar del último incremento, el salario mínimo mexicano es menor a la mitad del ingreso garantizado legalmente en Costa Rica que alcanza los 603 dólares mensuales frente a los 325 dólares que cobra un trabajador mexi-

¹² Datos: INEGI (2022).

cano con salario mínimo. La lectura de la Figura 17 sitúa a México apenas por encima del promedio de los salarios mínimos del continente, cercano a los 332 dólares mensuales, lo que de ningún modo alguno alcanza a los trabajadores para adquirir la canasta básica cuando se dispone de un solo salario mínimo mensual, de ahí que haya que considerar el incremento del salario mínimo desde una perspectiva relativista, pues si bien es cierto que el salario se incrementó, también lo hizo el número de trabajadores limitados a un solo salario mínimo, lo que, por tanto, disminuyó su poder adquisitivo en relación con años anteriores.

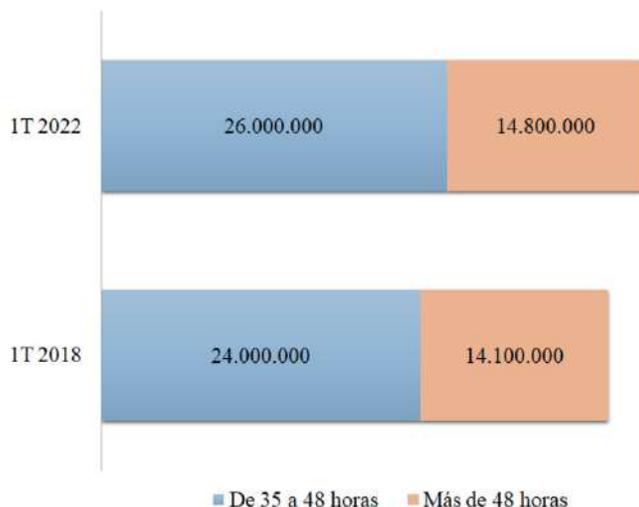
Figura 17. Salario mínimo mensual en Latinoamérica (dólares estadounidenses)¹³



Sin embargo, la reducción salarial de millones de trabajadores no se acompaña con un decremento de las horas trabajadas, por el contrario, la ENOE 2022 mostró que las jornadas laborales de los trabajadores se incrementaron notablemente, de modo particular las de 35 a 48 horas semanales que ascendieron hasta 47 % y también los empleos que exigen a sus trabajadores más de 48 horas semanales (v. Figura 18).

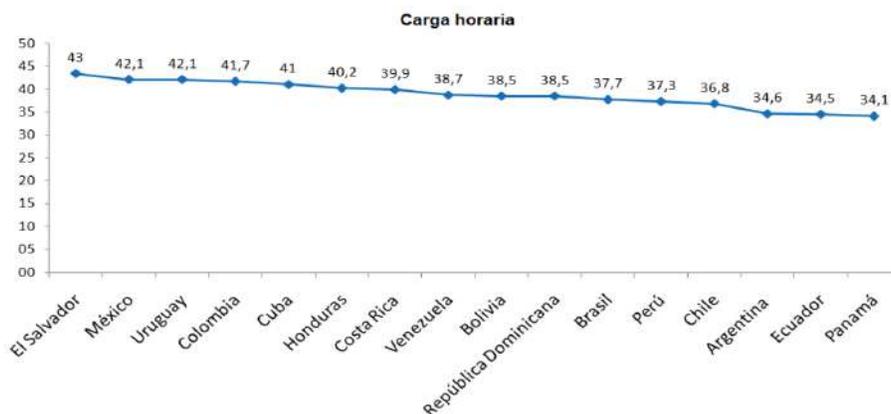
¹³ Datos: Statista Research Department (2023a).

Figura 18. Incremento de la jornada laboral T1 2018-T1 2022¹⁴



Con respecto a la jornada laboral excesiva, en Latinoamérica destacan Bolivia, Honduras, El Salvador y Perú por tener más de tres de cada diez empleados trabajando 49 horas a la semana o más. En otros países como México y Colombia, la prevalencia de la jornada laboral excesiva alcanza 27 %, mientras que en Venezuela o Panamá es inferior a 10 % (v. Figura 19).

Figura 19. Carga horaria de trabajo en países latinoamericanos, 2023¹⁵

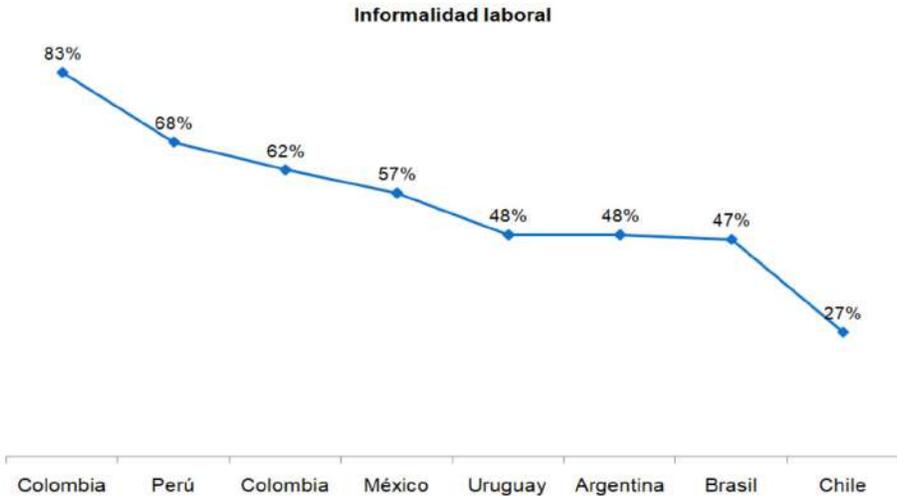


¹⁴ INEGI (2022).

¹⁵ Statista Research Department (2023b).

Por otra parte, en 2020, la emergencia sanitaria por COVID-19 puso en evidencia la vulnerabilidad de los trabajadores informales, quienes a menudo carecen de protección social o prestaciones laborales, lo que propicia, de acuerdo a la Organización de Naciones Unidas, que sean dos veces más propensos a caer en la pobreza que los trabajadores formalizados. La fuerza laboral informal representa más de la mitad del total de personas empleadas en América Latina, con cerca de ocho de cada diez trabajadores empleados en el sector informal en 2020. Bolivia tiene el mayor índice de informalidad de la región y uno de los más elevados a nivel mundial. También en Ecuador, Perú y Colombia tienen más de 60 % de su población ocupada en empleos asalariados informales, mientras que en México y Brasil, las mayores economías latinoamericanas, el porcentaje asciende a 57 % y 47 %, respectivamente. Solo Chile y Uruguay muestran, por el contrario, más empleo formal que informal, ambos con una tasa de informalidad por debajo de 30 %¹⁶ (v. Figura 20).

Figura 20. Informalidad laboral en América Latina, 2022¹⁷



3.3 POBREZA Y POBREZA LABORAL

América Latina y el Caribe conforman una región en la que muchos países han experimentado algunos avances en cuanto a la prevalencia del empleo con bajos salarios, también parecen haber experimentado un cambio ha-

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Datos: Statista Research Department (2022).

cia formas más precarias de empleo asalariado. Las investigaciones de la CEPAL (2010) acerca de la calidad del empleo en la región permiten obtener una perspectiva parcial de la situación y de su evolución. Si bien se revela una mejora en la proporción de los asalariados con contrato por escrito a principios de la década del 2000 —pasó de 54,6 a 57,6 % entre el 2002 y el 2007—, también se observa un aumento de 19 a 26,5 % en la cantidad de trabajadores con contratos temporales, de tal forma que las aparentes mejoras en la proporción de los asalariados de la población activa se ven obstaculizadas por la creciente precarización de la relación del empleo, puesto que los empleadores han recurrido cada vez más a formas más contingentes de empleo, ya sea mediante el trabajo esporádico, contratación de trabajadores con contratos temporales o, incluso, sin ningún contrato escrito, o la tercerización del empleo por medio de contratistas o agencias de trabajo temporal.

En los países como México, donde la mayoría de la población activa aún está conformada por trabajadores autónomos, principalmente en la economía informal, no se puede subestimar la importancia de que el sector formal genere empleo permanente y de calidad, con acceso a la seguridad social. Sin embargo, es evidente que lograr la jerarquía de la población activa remunerada en la mayoría de los países emergentes no garantiza que se saldrá de la precariedad. Por consiguiente, según la CEPAL, si la mayoría de las regiones de los países en desarrollo ha experimentado un reciente incremento sustancial en la proporción de asalariados de la población activa, la calidad de los trabajos que se generan sigue siendo una incógnita.

En la última década, el crecimiento de la proporción del empleo asalariado se ha asociado, por lo general, con formas más inseguras de trabajo, como el empleo ocasional o por contrato, cuyas condiciones son inferiores a las de las formas de empleo más regulares y permanentes. Por otro lado, el trabajo en gran parte de los países en desarrollo siempre ha sido precario en la medida en que se lo vinculó, y se sigue haciendo, estrechamente con la economía informal. La OIT (2020) desarrolló un indicador del empleo vulnerable para reflejar esta realidad. En él, se incluye tanto a los trabajadores autónomos como a los integrantes de las familias que trabajan por cuenta ajena. Se considera que estos trabajadores son los más vulnerables porque tienen menos posibilidades de gozar de un contrato de trabajo formal, acceder a los beneficios y los programas de protección social, y corren más “riesgos” de padecer los efectos de los ciclos económicos. En otras palabras, para la gran mayoría de los trabajadores de los países en desarrollo, el acceso a un trabajo seguro con protección social sigue siendo una meta que, en México, redundaría en elevados porcentajes de pobreza laboral.

El Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza (ITLP, Coneval, 2022a) es un indicador que estima el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), de forma trimestral, con información de la ENOE aplicada por el INEGI, que permite dar seguimiento trimestral a la evolución del ingreso laboral y su relación con el costo de la canasta alimentaria, es decir, obtener el porcentaje de pobreza laboral. En el cuarto trimestre de 2022¹⁸, los resultados obtenidos se resumen en:

1. Entre el cuarto trimestre de 2021 y el cuarto trimestre de 2022, el porcentaje de la pobreza laboral presentó una disminución a nivel nacional de 1.8 puntos porcentuales al pasar de 40.3 % a 38.5 %, respectivamente.
2. El ingreso laboral real per cápita tuvo un incremento anual de 4.3 %, al pasar de \$2,745.32 a \$2,862.65, entre el cuarto trimestre de 2021 y el mismo trimestre de 2022. Lo anterior se vio acompañado de un aumento anual en el número de ocupados de 1.7 millones de personas.
3. La pobreza laboral mostró una disminución anual tanto en el ámbito rural (2.4 puntos porcentuales) como en el urbano (1.7 puntos porcentuales), al pasar de 54.8 % a 52.3 % y de 35.7 % a 34.0 %, respectivamente.
4. La disminución entre el cuarto trimestre de 2021 y el cuarto trimestre de 2022 en la pobreza laboral se dio en un contexto en el que el valor monetario de la canasta alimentaria mostró incrementos de 12.6 % y 12.7 % en el ámbito rural y urbano, respectivamente. Por su parte, la inflación general anual promedio se ubicó en 8.0 %.
5. De manera trimestral, entre el tercer y cuarto trimestre de 2022, la pobreza laboral disminuyó a nivel nacional al pasar de 40.1 % a 38.5 %, lo que representa 1.6 puntos porcentuales. Lo anterior se explica principalmente por un aumento real en el ingreso laboral per cápita.
6. Entre el tercer y cuarto trimestre de 2022, la pobreza laboral disminuyó en ambos ámbitos de residencia: en el rural pasó de 53.2 % a 52.3 %, mientras que en el urbano pasó de 36.0 % a 34.0 %.

¹⁸ El Coneval estima el porcentaje de la población con un ingreso laboral inferior al valor monetario de la canasta alimentaria (pobreza laboral) a partir de la ENOE realizada por el INEGI.

7. En el cuarto trimestre de 2022, respecto del trimestre anterior, se presentó un aumento del ingreso laboral real per cápita de 2.0 %, al pasar de \$2,807.49 a \$2,862.65. Este aumento se observó en todos los quintiles de ingreso y se dio principalmente en el primer quintil (el 20.0 % de la población con menores ingresos), cuyo ingreso laboral real per cápita promedio tuvo un aumento de 17.0 %.

8. En 27 de las 32 entidades federativas, se presentó una reducción de la pobreza laboral entre el tercer y cuarto trimestre de 2022. Destacaron Sinaloa con 5.0 puntos porcentuales menos, Ciudad de México con 4.2 y Puebla con 3.8. En contraste, Zacatecas, Colima y Aguascalientes fueron las entidades con mayor aumento durante el mismo periodo con 5.3, 1.4 y 1.0 puntos porcentuales más, respectivamente.

9. En el cuarto trimestre de 2022, el ingreso laboral real promedio de la población ocupada a nivel nacional fue de \$6,436.77 al mes. Los hombres ocupados reportaron un ingreso laboral real mensual de \$7,067.65 y las mujeres, uno de \$5,522.43 pesos; de tal forma que la brecha en el ingreso laboral por sexo se mantuvo: el ingreso laboral de los hombres es 1.3 veces el de las mujeres.

10. Entre el tercer y cuarto trimestre de 2022, los hombres ocupados reportaron un aumento del ingreso laboral real de 2.5 %; en contraste, las mujeres señalaron una reducción de 1.0 % en este periodo.

11. En cuanto a la situación de formalidad, los ocupados formales reportaron en el cuarto trimestre de 2022 un ingreso laboral mensual de \$9,077.72, el doble de los ocupados en trabajos informales (\$4,519.85). No obstante, entre el tercer y cuarto trimestre de 2022, el ingreso laboral mensual de los ocupados formales permaneció en niveles similares con una variación de 0.2 %, mientras que el de los ocupados informales se incrementó en 1.7 %.

12. En el contexto de la emergencia sanitaria por la COVID-19, en el tercer y cuarto trimestre de 2020 se alcanzó un pico en el porcentaje de la población en pobreza laboral al llegar a 46.0 % y 42.0 %, respectivamente; por otra parte, en 2022 se observó una recuperación en el mercado laboral y, por ende, en la disponibilidad del ingreso laboral en los hogares, lo que se reflejó

en menores niveles de pobreza laboral, 40.1 % y 38.5 % en el tercer y cuarto trimestre de 2022, respectivamente.

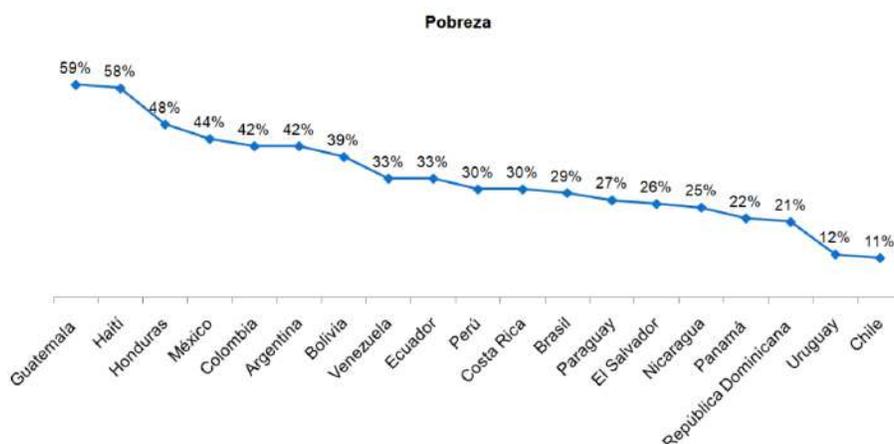
En la publicación del primer trimestre de 2021 de la ENOE 2021, el INEGI (2021) dio a conocer el inicio de un proceso para actualizar “la estimación de población que se toma como referencia en las encuestas de hogares, pues las proyecciones que se habían venido utilizando han dejado de tener vigencia”. En este sentido, los datos de la ENOEN publicados a partir de dicho trimestre se ajustan a la estimación de población elaborada por el Instituto y basada en el Marco de Muestreo de Viviendas y los resultados del Censo de Población y Vivienda 2020 (INEGI, 2020). Por otra parte, se realizó el ajuste de las proyecciones poblacionales en las bases de datos de la serie histórica de la ENOE y la ENOEN. El Coneval (2022a) recalculó la serie de pobreza laboral e ITLP, de tal forma que, de acuerdo a las últimas estimaciones, el porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al valor monetario de la canasta alimentaria (pobreza laboral) a nivel nacional, mostró una disminución anual de 1.8 puntos porcentuales, entre el cuarto trimestre de 2021 y el cuarto trimestre de 2022, al pasar de 40.3 % a 38.5 %, respectivamente.

La disminución anual de la pobreza laboral, explica el Coneval (2022a), se debe a un mayor número de personas ocupadas (1.7 millones de ocupados más) y a un pago promedio mayor (2.4 % real anual), lo que aumentó la disponibilidad del ingreso por trabajo en los hogares, es decir, el ingreso laboral per cápita de los hogares se incrementó en 4.3 %. No obstante, se observa crecimientos anuales similares del empleo en los últimos dos trimestres de 2022: 1.6 millones de empleos en el tercer trimestre y 1.7 millones en el cuarto. Entre el cuarto trimestre de 2021 y el cuarto trimestre de 2022, la pobreza laboral en el ámbito rural disminuyó al pasar de 54.8 % a 52.3 %, lo que representa 2.4 puntos porcentuales menos. En cambio, en el ámbito urbano disminuyó de 35.7 % a 34.0 %, 1.7 puntos porcentuales menos.

En cuanto al cambio trimestral, se observó una disminución de la pobreza laboral al pasar de 40.1 % a 38.5 % entre el tercer y cuarto trimestre de 2022. La reducción de la pobreza laboral se acompañó de un aumento del ingreso laboral real per cápita (2.0 %), observado tanto en el ámbito rural (2.7 %) como en el urbano (2.0 %), lo anterior en el contexto del incremento de las Líneas de Pobreza Extrema por Ingresos (valor monetario de la canasta alimentaria) rural y urbana (1.7 % en ambos casos) entre el tercer y cuarto trimestre de 2022. En este mismo periodo, la pobreza laboral disminuyó en ambos ámbitos, aunque en mayor medida en el urbano (2.0 puntos porcentuales) en comparación con el rural (0.8 puntos porcentuales). En el ámbito urbano, pasó de 36.0 % a 34.0 % y en el rural de 53.2 % a 52.3 %.

En el escenario descrito, es importante resaltar que la precariedad laboral está íntimamente ligada a la pobreza extrema. Tras la emergencia por COVID-19, ya fuera por las restricciones impuestas por los gobiernos de los respectivos países, la desconfianza o el impacto económico, lo cierto es que la tasa de pobreza en la región latinoamericana aumentó 3.2 puntos porcentuales entre 2019 y 2020 (v. Figura 21). En concreto, a 33.7 % de los latinoamericanos le resultaba imposible cubrir sus necesidades básicas en 2020 y aproximadamente 12.5 % vivía en pobreza extrema (Statista Research Department, 2023c).

Figura 21. Porcentaje de población por debajo de la línea de pobreza en Latinoamérica, 2020¹⁹



En México, la pobreza es un tema históricamente recurrente. En la actualidad, aproximadamente 55.7 millones de personas, casi 44 % de la población, sufren importantes carencias básicas. Por estados, Chiapas es el más afectado con 3 cuartas partes de su población en la línea de pobreza o por debajo de ella. En el polo opuesto, se sitúan Baja California, Nuevo León, Chihuahua y Coahuila. Asimismo, Chiapas lidera la clasificación de estados por porcentaje de la población en situación de pobreza extrema, posición que no resulta sorprendente dada la escasez de factores productivos y el bajo nivel de escolaridad de las comunidades rurales (Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, 2023).

¹⁹ Datos: Statista Research Department (2023c).

La pobreza en México se traduce en la falta de acceso a servicios básicos como el derecho a la salud, a la educación, a un empleo y una alimentación digna. La escasez de oportunidades laborales, la deserción escolar, el incremento de la inseguridad y la migración son el reflejo de la situación de pobreza que enfrenta el país y que está íntimamente ligada con la economía y seis tipos de carencias y/o indicadores: rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación. De acuerdo con estos indicadores, una persona es considerada pobre cuando tiene al menos una carencia social y su ingreso es insuficiente para satisfacer sus necesidades; por su parte, es considerada pobreza extrema cuando una persona tiene tres o más carencias y sus ingresos no son suficientes para adquirir alimentos saludables (Islas Mendoza, 2023).

Así, el *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2022* (IEPDS, Coneval 2022b), elaborado por el Coneval, mostró cifras preocupantes que reflejan la situación real de las familias mexicanas, incluido el incremento de personas en situación de pobreza. De acuerdo con el Informe, en 2020 se obtuvo un registro de 55.7 millones de pobres, es decir, 3.8 millones más que en 2018, lo que equivale a casi 44 % de la población total del país.

Por su parte, Islas Mendoza (2023) incide en que la población en situación de pobreza extrema fue la que más creció, al pasar de 8.7 millones a 10.8 millones de personas en esta condición, lo que significa que más de la mitad de la población en México es pobre y que un elevado porcentaje de la misma lo es por falta de empleo o por empleos precarios. El autor señala que las principales carencias que enfrentan los mexicanos en condición de pobreza es el rezago educativo y la falta de atención médica, esta última llama la atención, pues más de 15 millones de personas tiene esta carencia debido a que la mayoría dejó de ser beneficiaria del Seguro Popular, que atendía a personas con empleos precarios o desempleadas sin acceso al sistema nacional de salud que fue extinguido para crear el INSABI. Estadísticamente, existe una correlación entre pobreza y marginación, sin embargo se dio a conocer que la pobreza en las zonas rurales se mantuvo a diferencia de las zonas urbanas donde creció 3.3 %, esto significa que 4.5 millones de mexicanos que viven en las ciudades pasaron a esta condición.

Algunas de las principales razones por las que el país vive en esta situación son los altos niveles de corrupción de las instituciones y el Gobierno nacional, la desigualdad de ingresos, el alto nivel de empleo informal y la mala distribución de recursos. No en vano, México registró el tercer salario

mínimo más bajo de América Latina en enero de 2021 (Statista Research Department, 2023a), lo que explica por qué tres de cada cuatro mexicanos en Chiapas se encuentran en situación de pobreza y tres de cada diez, en pobreza extrema de acuerdo con el Índice de Privación Social. Adicionalmente, diez de los 32 estados tenían más de la mitad de su población en situación de pobreza. En concreto, estados como Guerrero y Puebla registraron niveles de pobreza de 66.4 % y 62.4 %, respectivamente. No obstante, también se puede observar que los estados con menor porcentaje de personas consideradas pobres son Baja California, Nuevo León y Chihuahua, con respectivos 22.5 %, 24.3 % y 25.3 por ciento, 25.5 por ciento.

Capítulo 4

Trata con fines de explotación laboral

4.1 CONSIDERACIONES SOBRE ESCLAVITUD MODERNA Y TRATA LABORAL

En el año 2021, se registró en el mundo 27.6 millones de personas en situación de trabajo forzoso, forma de esclavitud moderna asociada con la trata de personas con fines de explotación laboral, que afecta de forma particular a la población migrante, con indicadores que triplican el número de personas en esta situación en comparación con los obtenidos en la población no migrante.

La esclavitud contemporánea, aun cuando no esté definida por la ley, abarca un conjunto de figuras legales entre las que se incluyen las prácticas laborales forzadas, esto es, aquellas en las que la persona se ve obligada a trabajar sin posibilidad de negarse por estar sometida a amenazas, violencia, coacción, engaño y/o abuso de poder. En términos amplios, se entiende por trabajo forzoso, esclavitud moderna o trata con fines de explotación laboral, toda forma de trabajo impuesta, en contra de la voluntad del trabajador, por grupos o empresas estatales o privadas, de cualquier sector económico o industrial, con excepción de la industria del sexo comercial, la explotación sexual forzada de adultos, la explotación sexual comercial de niños y el matrimonio forzado.

Por su parte, el *Convenio sobre el trabajo forzoso* (OIT, 1930, artículo 2, numeral 1) define la trata laboral como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Descripción básica retomada en el año 2000 por la definición de trata de personas contenida en el artículo 3A del Protocolo de Palermo (ONU, 2000):²⁰

La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

²⁰ ONU (2000). Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 25 de mayo del 2000.

La desagregación del contenido de las definiciones previas obliga, a su vez, a redefinir algunos términos asociados con la trata de personas con fines de explotación laboral, que la ONU considera como uno de los propósitos o fines de la trata de personas en sentido genérico, con el objeto de delimitar con precisión el concepto de trata laboral, con base en lo establecido por el Protocolo de Palermo (ONU 2000), pero con el aviso de que algunas de las temáticas contenidas en la definición, tales como el matrimonio forzado o la explotación sexual de adultos e infantes, no serán tratadas en este documento.

- | | |
|------------------------|--|
| 1. Beneficio | Ganancia económica o de cualquier otra índole obtenida por los explotadores y regida por las leyes de la oferta y la demanda. ²¹ |
| 2. Esclavitud | Estado o condición de un individuo sobre el que se ejercitan los atributos del derecho de propiedad o alguno de ellos. La trata de esclavos comprende todo acto de captura, adquisición o cesión de un individuo para venderlo o cambiarlo, y, en general, todo acto de comercio o de transporte de esclavos. |
| 3. Explotación | Obtención de beneficios financieros, comerciales o de otro tipo mediante la participación forzada de otra persona en actos de prostitución, servidumbre sexual o laboral. |
| 4. Explotador | Persona u organización que utiliza a las víctimas de trata para obtener un beneficio, las priva de sus derechos laborales y, en su caso, las somete a diferentes tipos de maltrato físico y/o psicológico que, en casos extremos, pueden provocarles lesiones, e incluso, la muerte, porque ve a las víctimas como una mercancía capaz de generar beneficios. |
| 5. Involuntariedad | Por contraste a la expresión “se ofrece voluntariamente”, que se refiere al consentimiento otorgado explícita, libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para iniciar un trabajo, y a su libertad para renunciar al mismo en cualquier momento, sin que existan en la contratación falsas promesas con el fin de inducirlo a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado. |
| 6. Servidumbre | Estado de dependencia o sometimiento de la voluntad en el que el victimario induce u obliga a la víctima a realizar actos, trabajos o servicios, con el uso del engaño, amenazas y otras formas de violencia (Centeno Muñoz, 2011). |
| 7. Trabajo de servicio | Se refiere a todo tipo de trabajo en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal. |

²¹ *Ibid.*

De acuerdo con el informe *Polaris Freedom Happens Now* (s/f), los Estados adscritos al Protocolo de Palermo están obligados a sancionar la totalidad de las prácticas asociadas con la trata de personas, incluida toda forma de trabajo o servicios forzados. La precisión es relevante en tanto que, en ocasiones, las autoridades no discriminan entre el acto mismo de la trata, o comercio de personas, y la explotación de las personas comerciadas porque la legislación es confusa en cuanto a las figuras a sancionar, y, adicionalmente, el discurso social en la materia carece frecuentemente de precisión.

Así mismo, en materia de trata con fines de explotación laboral el empleador/explotador aplica frecuentemente la amenaza, la coacción y otras formas de violencia, además del engaño, para asegurar el control de sus empleados/víctimas. Con frecuencia, para favorecer la captación, los empleadores construyen una cobertura de contratos de trabajo, aparentemente legales en términos de condiciones de trabajo, con prestaciones superiores a las legalmente exigidas que resulten atractivas durante el proceso de reclutamiento, pero que, a largo plazo, resultarán ser falsas. Este tipo de captación es usual en maquiladoras ilegales y en explotaciones agropecuarias y pesqueras, mismas en las que los empleadores/explotadores mantienen ocultos grandes contingentes de personas en condición de trata laboral. Para ello, crean redes de cobertura y traslado y rotación de los empleados/víctimas a diferentes ubicaciones de explotación, a veces bajo una forma de negocio parcialmente legal complementado con acciones de soborno a las autoridades y otras prácticas de corrupción para mantener a sus empleados/víctimas aisladas en condiciones de hacinamiento e insalubridad.

Bajo otro tipo de esquema operan las agencias de servicio doméstico, que contratan, fuera de la localidad donde están ubicadas, personas o grupos familiares pequeños para trabajar de planta en casas-habitación, con condiciones precarias, remuneración mínima o inexistente, libertades nulas o muy limitadas y sujetas a diferentes formas de violencia, incluidas la violación y/o el acoso sexual por parte de sus empleadores.

4.2 CARACTERIZACIÓN Y CAPTACIÓN DE LA VÍCTIMA DE TRATA LABORAL

El Protocolo de Palermo (ONU, 2000) establece que, en general, las personas sometidas a trata, independientemente del tipo de ésta, son especialmente vulnerables en tanto que se encuentran envueltas en situaciones vitales asociadas con la pobreza, bajo estatus económico y educativo o falta de oportunidades laborales, factores que propician una tendencia clara a dejarse seducir por ofertas engañosas de trabajo en un intento por mejorar su ca-

alidad de vida en un contexto político, socioeconómico y/o cultural complejo y, frecuentemente, convulso. Personas que Centeno Muñoz (2011) integra en dos grandes grupos:

1. Grupo 1. Personas mayores o menores de edad
 - a. Sometidas a abuso físico, emocional/sexual
 - b. En proceso migratorio de tránsito
 - c. Migrantes económicos y/o irregulares
 - d. En situación de pobreza y/o exclusión
 - e. Carentes de oportunidades de desarrollo profesional
 - f. Sujetas a culturas, usos y costumbres que faciliten su captación²²
2. Grupo 2. Niños o adolescentes
 - a. Sin hogar y/o cuidado parental
 - b. Fuera del sistema educativo formal
 - c. Con padres/tutores manipulados que los entregan para obtener un beneficio económico.

Personas que, dado su alto grado de vulnerabilidad, son fácilmente captadas mediante avisos de trabajo sostenidos en contrataciones fraudulentas que simulan empleos legítimos, bien remunerados y con prestaciones en los sectores agropecuario, construcción, pesca, textil, etc., o empleos legítimos en el servicio doméstico, agencias de modelos, servicios de restauración y entretenimiento, entre otros. Con frecuencia, también ofrecen oportunidades de desarrollo por medio de planes o becas de capacitación en áreas técnicas o en idiomas que pueden, o no, incluir salidas del país, así como falsos seminarios fuera de la localidad de captación.

Una vez en situación de trata, la víctima de trata con fines de explotación laboral muestra ciertos rasgos o características que permiten identificarla como tal. Cabe señalar que, según Centeno Muñoz (2011), dichas características pueden presentarse en la persona explotada total o parcialmente, en función del tipo de trabajo que desempeñe y de la organización en la que labore.

1. Viven y duermen donde trabajan, en condiciones de hacinamiento, sin espacio propio y privado; en un lugar costeadado por el empleador/explotador, sin espacio adecuado para el descanso y el sueño, en condiciones mínimas o nulas de salubridad e higiene, sin objetos personales propios y con ropa muy limitada.

²² Especialmente en las comunidades indígenas.

2. No se satisfacen sus requerimientos mínimos de atención en salud física y /o psicológica y pueden ser obligados a consumir sustancias ilícitas.
3. Pueden presentar:
 - a. Marcas propias de lesiones en la actividad que realizan, incluidos moretones, cicatrices, marcas, mutilaciones, cuadros infecciosos, problemas dermatológicos por exposición prolongada a los elementos naturales, fatiga y padecimientos derivados de vivir de manera constante situaciones de estrés y ausencia de contacto humano de apoyo.
 - b. Señales visibles o indicación expresa de abuso, violación u otras formas de violencia física, mental, sexual y emocional, destinadas a degradar, intimidar y atemorizar, además de tatuajes o signos que los identifiquen como propiedad de la empresa.
 - c. Señales de alteración emocional a consecuencia de los procedimientos de sometimiento y control a los que están sujetas, incluidas amenazas directas contra sus familiares directos.
 - d. Afectaciones visibles de salud física, con síntomas de desnutrición, deshidratación o insolación, entre otros.
 - e. Afectaciones visibles de salud mental, con síntomas agudos o crónicos asociados con un desequilibrio afectivo, comportamiento impulsivo y autodestructivo, disociación, molestias somáticas, sentimientos de inutilidad, vergüenza, desesperación o desesperanza, sensación de perjuicio permanente, pérdida de creencias, hostilidad, retraimiento social, sensación de peligro constante, deterioro de las relaciones con los demás y comportamiento mecánico o automatizado.
 - f. Comportamiento nervioso ante cualquier intervención, especialmente si su empleador/explotador o una persona de su confianza está presente.
4. Con libertad de movimiento limitada o nula, incluso si aparentemente pueden desplazarse en la zona en la que laboran están sujetos a regresar al lugar de trabajo debido a amenazas, condicionamiento prolongado (privación de libertad sin cadenas) o la carencia de documentos personales de identidad, retenidos por sus empleadores, especialmente cuando son extranjeros o pertenecen a una etnia no predominante y no dominan el idioma local.

5. Con largas jornadas sin contrato legal y acceso muy limitado o nulo a sus ingresos, además de castigos físicos cuando cometen errores en sus tareas, tratamiento de esclavos, con oportunidades de desarrollo nulas o muy limitadas y sin vida social, salvo que se les haya aplicado el condicionamiento de privación de libertad sin cadenas.

6. Sometimiento total o parcial a la voluntad del controlador: las víctimas en esta situación actúan y responden a las instrucciones de los explotadores/empleadores, se adaptan a la situación de cautiverio como un mecanismo de supervivencia.

4.3 MARCO LEGAL Y REGULATORIO DE LA TRATA

4.3.1 *Marco internacional*

El Protocolo de Palermo (ONU, 2000) afirma de modo contundente que la prevención, represión, combate y sanción de la trata de personas, sin importar los fines de ésta, requiere un enfoque internacional, colaborativo y amplio, con medidas sólidas que sancionen a tratantes y explotadores, protejan a las víctimas y salvaguarden sus derechos humanos fundamentales mediante el uso de los instrumentos jurídicos pertinentes, aun cuando no exista en el vasto corpus jurídico-regulatorio internacional ningún instrumento de aplicación universal que considere la totalidad de los aspectos de la trata, por lo que sería deseable que dichos instrumentos se utilizasen de forma complementaria.

Por otra parte, aun cuando son numerosos los instrumentos jurídicos que, en su definición de trata, aluden a la trata con fines de explotación laboral de un modo secundario o transversal, únicamente los Convenios 29 (1930) y 105 (1957) de la OIT relativos al trabajo forzoso y a la abolición de este, respectivamente, tratan de abordar de modo amplio la trata con fines de explotación laboral. Convenios que han sido ratificados casi universalmente, por lo que la OIT incide en el no sometimiento al trabajo forzoso como un derecho humano fundamental que todos los países, firmantes o no de los convenios, deben de respetar.

En el año 2014, también de forma casi universal, los países miembros de la OIT ratificaron el Protocolo relativo al convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (OIT, 2014a), y la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias) (OIT, 2014b), como una forma de reimpulsar la lucha global contra el trabajo forzoso, incluidas la trata de personas con fines de ex-

plotación laboral y las prácticas de esclavitud moderna. Aunque los citados son los más representativos, la OIT cuenta con un numeroso conjunto de instrumentos que ofrecen a las naciones orientación específica en materia de prevención, erradicación, protección y acciones jurídicas contra el trabajo forzoso.

4.3.2 *Marco nacional*

Por lo que respecta a la legislación mexicana, la trata de personas con fines de explotación laboral está sancionada por la Ley para prevenir y sancionar la trata de personas (Senado de la República, 2012), que estipula en sus artículos 5 y 6:

Art.5 Comete el delito de trata de personas quien promueva, solicite, ofrezca, facilite, consiga, traslade, entregue o reciba, para sí o para un tercero, a una persona, por medio de la violencia física o moral, engaño o el abuso de poder para someterla a explotación sexual, trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, servidumbre, o a la extirpación de un órgano, tejido o sus componentes. Cuando este delito sea cometido en contra de personas menores de dieciocho años de edad, o en contra de quien no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o capacidad para resistirlo, no se requerirá acreditación de los medios comisivos.

Art.6. A quien cometa el delito de trata de personas se le aplicarán: De seis a doce años de prisión y de quinientos a mil quinientos días multa; De nueve a dieciocho años de prisión y de setecientos cincuenta a dos mil doscientos cincuenta días multa, si el delito es cometido en contra de una persona menor de dieciocho años de edad o en contra de persona que no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o capacidad para resistirlo. Las penas que resulten de las fracciones I y II de este artículo se incrementarán hasta en una mitad: a) Si el agente se valiese de la función pública que tuviere o hubiese ostentado sin tener la calidad de servidor público. Además, se impondrá al servidor público la destitución del empleo, cargo o comisión públicos e inhabilitación para desempeñar otro hasta por un tiempo igual al de la pena de prisión impuesta; o cuando la víctima sea persona mayor de sesenta años de edad; o se trate de persona indígena; b) Cuando el sujeto activo del delito tenga parentesco por consanguinidad, afinidad o civil o habite en el mismo domicilio con la víctima, aunque no existiera parentesco alguno, o sea tutor o curador de la víctima; además, según las circunstancias del hecho, podrá perder la patria potestad, el derecho a alimentos que le correspondiera por su relación con la víctima y el derecho que pudiese tener respecto a los bienes de ésta. Cuando en la comisión del delito de trata de personas concurra otro delito, se aplicarán las reglas del concurso establecidas en el Libro Primero del Código Penal Federal. El consentimiento otorgado por la víctima se registrará en términos del artículo 15 fracción III del Código Federal.

La ley tipifica como delito tanto la trata con fines sexuales como con fines laborales, sancionadas en el caso de explotación sexual con penas a los tratantes de entre 5 y 30 años de prisión acompañadas de multas adicionales, mientras que castiga con multas y periodos de entre 5 y 20 años de prisión a los delitos de trata laboral. También incluye como delito de trata a la adopción ilegal sin fines de explotación. Los funcionarios federales tienen jurisdicción sobre todos los casos internacionales de trata que ocurran o transcurran en territorio federal, en todos los que se asocien con grupos de delincuencia organizada y en aquellos otros en que haya o pudiera haber una implicación de funcionarios públicos.

Por otra parte, la ley contra la trata estipula el principio de máxima protección a las víctimas con el fin de garantizar su seguridad, bienestar y privacidad, incluida la protección de su identidad, el cambio de nombre y de residencia, además de la posibilidad de declarar en el proceso judicial por medio de un circuito cerrado de televisión. Sin embargo, con mayor frecuencia de la deseable, se incumplen estos derechos de protección, más por falta de sensibilidad e ignorancia de los funcionarios públicos que por mala voluntad de éstos hacia las víctimas. Así mismo, la ley establece de manera contundente que la fiscalía no puede coaccionar a la víctima para que declare durante el proceso judicial, lo que tampoco se cumple necesariamente. Por último, exige a los jueces de los casos penales, tanto a nivel estatal como federal, el ordenamiento del pago de una indemnización por parte de los tratantes a las víctimas, misma que deberá ser cubierta por el gobierno si el tratante careciera de recursos para efectuarla.

Además de la Ley Federal, treinta de los 32 estados de la República cuentan con una ley contra la trata de personas y la totalidad de los mismos mantiene por imperativo legal una fiscalía o unidad especializada contra la trata (US Mission to Mexico, 2023).

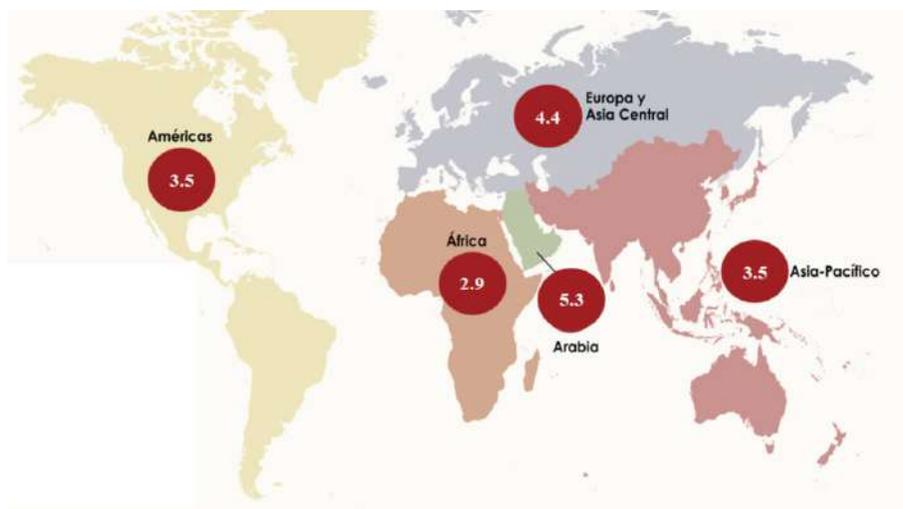
4.4 LA TRATA LABORAL EN CIFRAS

4.4.1 *Escenario global*

En año 2021, se registró en el mundo 27,6 millones de personas en situación de trabajo forzoso, forma de esclavitud moderna asociada con la trata de personas con fines de explotación laboral, que afecta de forma particular a la población migrante, con indicadores que triplican el número de personas en esta situación respecto de los obtenidos en la población no migrante. No obstante, aun cuando este último dato pudiera dar a entender la prevalen-

cia del trabajo forzoso en regiones con mayor vulnerabilidad económica, lo cierto es que se ha ido extendiendo de forma más o menos paulatina en todo el mundo, con especial incidencia en los países de ingresos medio-altos, que concentran más de 50 % del trabajo forzoso (Merino, 2022), como se refleja en la Figura 22.

Figura 22. Distribución global del trabajo forzoso, 2021 (Tasa/1000 habitantes)²³



La lectura del mapa permite percibir que es en Arabia donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores forzados, en su mayor parte provenientes de la India, Bangladesh, Nepal, Kenia o Filipinas, debido a que los países árabes utilizan el esquema migratorio-laboral denominado *kafala*, mediante el que ciudadanos y empresas locales patrocinan, por medio de una oferta de trabajo temporal y residencia legal, a migrantes asiáticos y africanos. Una vez que se han internado en el país, los nuevos trabajadores, mano de obra barata, no pueden cambiar de trabajo sin el consentimiento de su patrocinador, quien habitualmente confisca el pasaporte de sus empleados; su movilidad es limitada y no pueden realizar trámites permanentes de adquisición de residencia o nacionalidad; desconocen el idioma local y carecen de cualquier ayuda social, por lo que las organizaciones internacionales de derechos humanos consideran al sistema como trata con fines de explotación laboral estatal.

²³ Datos: Merino, 2022.

Pero, quizás, el caso de mayor relevancia en los últimos años ha sido el de la muerte de al menos 6,500 trabajadores de la India, Pakistán, Nepal, Bangladesh y Sri Lanka, empleados en la construcción de la infraestructura del Mundial de Fútbol de Catar, que el Gobierno catari, cuestionado por las organizaciones internacionales, declaró como “fallecimientos naturales”, entre los casi dos millones de *kafalis* contratados para el proyecto (Delgado, 2022). El sistema, ancestral en la zona, se utiliza habitualmente en Baréin, Kuwait, Omán, Catar, Arabia Saudí y Emiratos Árabes Unidos, Líbano y Jordania.

Europa y Asia Central, con una tasa de 4.4 trabajadores forzados por cada 1000 habitantes, ocupan la segunda posición, donde destacan a modo de ejemplo los altos índices de trabajo forzoso de los migrantes ocupados en el servicio doméstico en el Reino Unido, donde la legislación del país impide a dichos trabajadores escapar del abuso laboral: retención de documentos, limitaciones de movilidad, abuso físico y psicológico, jornadas de hasta 18 horas diarias, sin días de descanso, remuneración ínfima o nula y negación de acceso a la justicia en caso de sufrir maltrato. Desde abril de 2012, funciona en el país la visa vinculante, que impide a los trabajadores domésticos anular el vínculo con su empleador para buscar un nuevo empleo una vez que se encuentran en territorio británico, de tal forma que, en caso de abuso, o continúan soportándolo o se convierten en inmigrantes ilegales, con las consecuencias que tal situación acarrea.

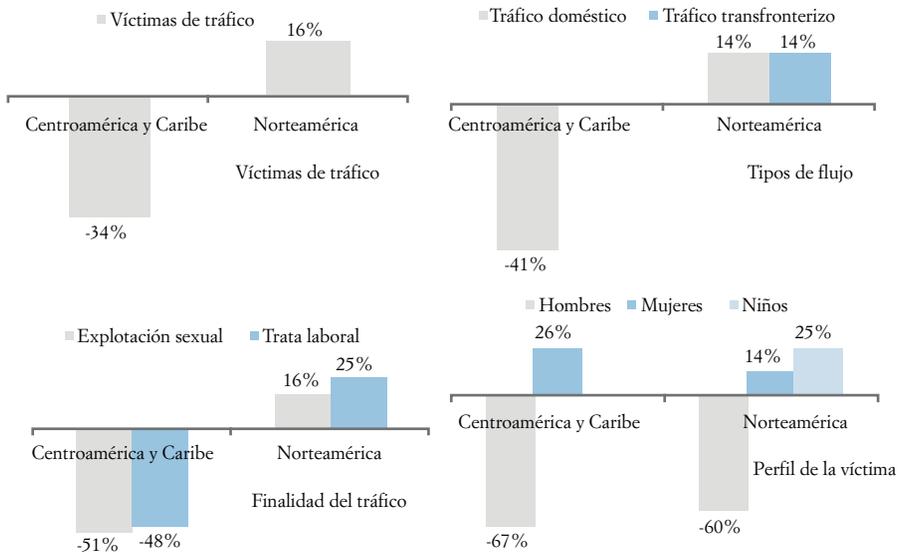
Adicionalmente, cabe señalar que, de acuerdo a los datos del informe *Human Rights Watch* (2014), un porcentaje importante de los 15,000 migrantes anuales que llegan al Reino Unido, había trabajado previamente en las petromonarquías del Golfo Pérsico, por lo que pasan directamente de un explotador a otro. La situación está tan normalizada que el país se ha negado a firmar el Convenio sobre Trabajadores Domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011).

Por lo que respecta a África, Schwikowski (2022) menciona que la tasa de 2.9/1000 habitantes, la más baja del mapa global, se explica cuando se considera el enorme porcentaje de su población sometida a trata con fines laborales en otros continentes. Sin embargo, ocupa el primer lugar del mundo en trabajo forzoso infantil, con 1 de cada 5 niños formando parte de la fuerza laboral. A modo de ejemplo, pueden citarse los 2.1 millones de niños que trabajan en la producción de cacao en Costa de Marfil y Ghana, o los 17 millones que forman parte de la población económicamente activa en el África subsahariana. Aun en países como Camerún, cuya legislación prohíbe el trabajo infantil, los niños son empujados por sus padres a contribuir a la economía familiar.

4.4.2 Escenario norte y latinoamericano

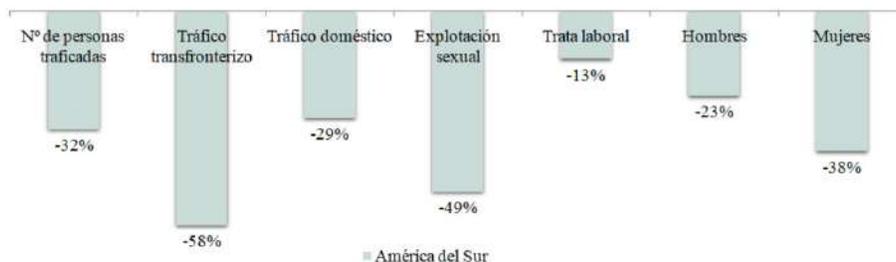
En Latinoamérica, Merino (2022) registra casi 2 millones de personas sometidas a este tipo de abuso laboral que generan a sus empleadores/exploadores cerca de 12 mil millones de dólares anuales en ganancias ilícitas. Al respecto, la Figura 23 muestra que, en el año 2020, durante la pandemia, Norteamérica (Estados Unidos, Canadá y México), Centroamérica y el Caribe experimentaron tendencias diferentes. Mientras que en América del Norte el tráfico de personas no experimentó cambios relevantes, en las regiones centroamericanas y caribeñas el tráfico se redujo considerablemente de acuerdo a la UNODC (2022).

Figura 23. Centroamérica y América del Norte: Tráfico de personas, 2020 vs 2019²⁴



La misma organización, durante el mismo periodo, indica que en América del Sur la tendencia disminuyó en todos los rubros, con especial incidencia en el tráfico transfronterizo y en la trata con fines de explotación sexual (v. Figura 24).

²⁴ Datos: UNODC (2022). Persona traficada/100,000 habitantes.

Figura 24. América del Sur: Tráfico de personas, 2020 vs 2019²⁵

4.4.3 Escenario en México

4.4.3.1 Panorama general

En México, al igual que en la mayor parte de los países del mundo, la trata con fines de explotación sexual, fácilmente identificable y de gran interés mediático, ha concentrado los esfuerzos de las autoridades nacionales y la mayor parte de la literatura académica y no académica en la materia. Por el contrario, la trata de personas con fines de explotación laboral, aun siendo relativamente común, se encuentra geográficamente dispersa debido a la estrecha relación que mantiene con las rutas migratorias, es difícil de detectar y cuenta con muy poca y no siempre fiable información oficial, por lo que el número de investigaciones que la aborda es reducido (Senado de la República, 2012).

Al igual que en el resto de los países de la región, la trata de personas explota a víctimas mexicanas y extranjeras en México y, también, a víctimas mexicanas en el extranjero. Menores no acompañados, indígenas, personas con discapacidades mentales y físicas, personas LGBTQI+, migrantes, solicitantes de asilo y desplazados internos conforman los grupos más vulnerables ante el tráfico de personas, debido a rasgos sociodemográficos muy marcados, tales como marginación, violencia vicaria y social, delincuencia o desempleo. Ello facilita el tráfico además de reclutadores que engañan a los individuos con falsas promesas románticas o de empleo, pero también mediante procedimientos de extorsión y amenazas. En algunas zonas del país, la propia familia es cómplice del tratante en los casos de tráfico infantil, especialmente en el trato con redes de turismo sexual; otras veces,

²⁵ Datos: UNODC (2022). Persona traficada/100,000 habitantes.

los cómplices son las parejas íntimas o amigos cercanos, en el caso de las mujeres y de las personas transgénero. Cada vez más, la captación se efectúa por medio de Internet, especialmente por las redes sociales o por páginas de videojuegos en el caso de tráfico infantil. Los centros de rehabilitación por abuso de sustancias, albergues para mujeres e instituciones gubernamentales para personas con discapacidad, son también lugares habituales de reclutamiento.

Los tratantes emplean a las personas traficadas en los sectores de la agricultura, el servicio doméstico, el cuidado de menores, la manufactura, la minería, el procesamiento de alimentos, la construcción, el turismo, la mendicidad y la venta ambulante. Con salarios reducidos o nulos, descansos mínimos, condiciones de vivienda e higiene inhumanas, desnutrición, sin servicios de acceso a la salud y, en el caso de los niños, a la educación. Es usual que el empleador retenga el salario para obligar al trabajador a cumplir con determinadas cuotas de tarea o, en el caso de la explotación agrícola, para forzarlo a seguir trabajando hasta el fin de la cosecha. También para reponer al reclutador la cuota de enganche, de forma que se va generando un proceso de servidumbre por deudas del que es tremendamente complejo evadirse. En el caso de los grupos del crimen organizado, además de la trata con fines de explotación sexual, practican la trata laboral al emplear a personas traficadas en actividades de producción, transporte y venta de drogas; en casos extremos, los involucran en prácticas de sicariato, incluido el asesinato, mediante actos de tortura y amenaza para obligarlos a integrarse en la delincuencia forzada.

Por otra parte, de acuerdo al informe publicado por US Mission to Mexico en el año 2023, las autoridades mexicanas, si bien no cumplen en la medida que sería deseable con las normas mínimas para la eliminación de la trata de personas, sí realizan esfuerzos consistentes en la materia, incluido el incremento de investigaciones y condenas de los tratantes, así como la adopción de procedimientos operativos estándar de identificación de víctimas más estrictos para los funcionarios de inmigración.

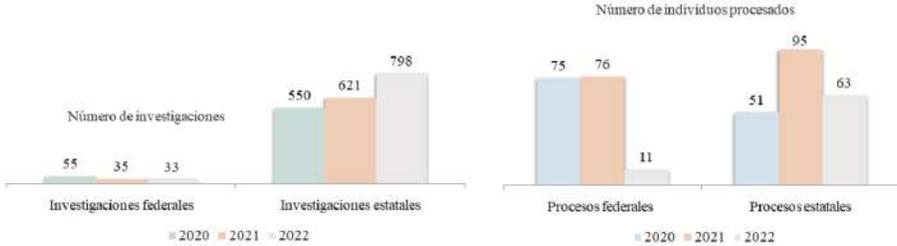
Así mismo, fue importante en 2022 la aprobación del *Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos 2022-2024* (Secretaría de Gobernación, 2022). En la misma línea, se emitió en 2023 el *Acuerdo que establece las mercancías cuya importación está sujeta a regulación a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social* (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2023). Sin embargo, de acuerdo al informe previamente citado, las autoridades mexicanas comunicaron un número significativa-

mente menor de víctimas, no asignaron recursos al fondo de asistencia a las víctimas legalmente estipulado y la asistencia a víctimas fue inadecuada, especialmente para las de género masculino, las de trata laboral y las ubicadas en zonas rurales. Tampoco proporcionaron datos suficientes y completos respecto de investigaciones, procesamientos y condenas federales y estatales, ni investigaron, procesaron ni condenaron a ningún funcionario público sospechoso de complicidad con los tratantes ni se establecieron medidas específicas para responsabilizar a los reclutadores asociados con prácticas fraudulentas de contratación.

4.4.3.2 Persecución del delito de trata

US Mission to Mexico (2023) incide en que, en México, la persecución del delito de trata disminuyó durante el periodo 2020-2022 a nivel federal tanto en lo que respecta al número de investigaciones iniciadas como en el número de individuos procesados, mientras que a nivel estatal ambos rubros se incrementaron (v. Figura 25).

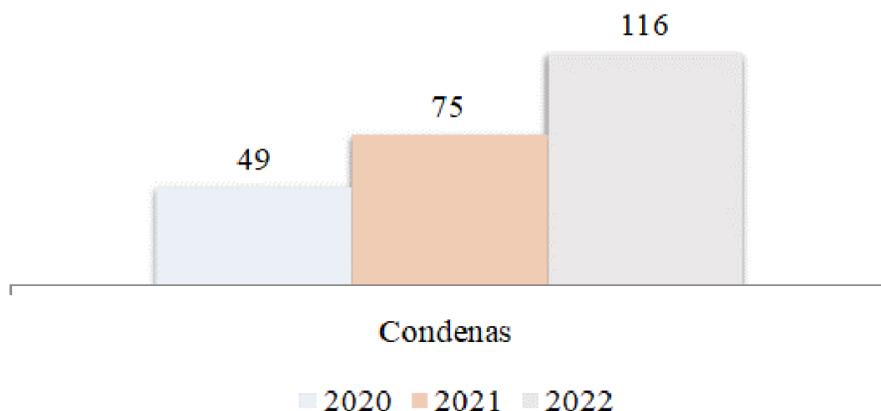
Figura 25. México: Persecución del delito de trata 2020-2022²⁶



Así mismo, de las investigaciones registradas en 2022, 23 de carácter federal se asociaron con la trata con fines de explotación sexual, frente a las 734 estatales; además, en los estados se registraron 30 indagatorias de trata laboral. Al menos 37 individuos fueron procesados por delitos de trata con fines de explotación sexual, tanto en indagatorias de naturaleza federal como en las efectuadas en los estados de Chiapas, Ciudad de México y Zacatecas, sin que las autoridades aportaran datos respecto del número de individuos procesados por trata laboral (v. Figura 26), con penas de prisión de entre 10 y 196 años y seis meses.

²⁶ Datos: US Mission to Mexico (2023). En investigaciones estatales, se contemplaron 10 estados en 2022; 22 en 2021 y 14 en 2020.

Figura 26. Condenas por delito de trata (sexual, laboral y de otros tipos) 2020-2022²⁷



Por otra parte, la Unidad de Inteligencia Financiera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público registró, en 2022, 403 (frente a las 201 registradas en 2021) transacciones financieras sospechosas, por un importe de 7.5 millones de dólares, que pudieran vincularse a la trata de personas, algunas de las que fueron remitidas a las autoridades para su indagatoria. Además, las diferentes fiscalías mexicanas en la materia realizaron 14 investigaciones conjuntas en 2022 con sus homónimos de Argentina, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Perú, Polonia y Venezuela. Finalmente, en 2022, las autoridades mexicanas detuvieron y extraditaron a dos fugitivos buscados por delitos de trata de personas en los Estados Unidos, todo lo anterior de acuerdo a los datos registrados por US Mission to Mexico (2023).

No obstante, es importante señalar que, a juicio del citado informe, las autoridades mexicanas registran una evidente descordinación entre los diferentes niveles de autoridad en materia de indagatoria, proceso y adjudicación de responsabilidades penales, aplicación de la ley, protección a las víctimas, verificación de estadísticas, evaluación de esfuerzos y asignación adecuada de recursos en materia de trata y, de modo particular, de trata laboral. Adicionalmente, las unidades de procesamiento especializadas a nivel estatal, especialmente las ubicadas en áreas rurales o con amplios contingentes de población indígena, operan con frecuencia con personal y recursos insuficientes para procesar eficazmente los delitos de trata, por lo que, a fin de un uso eficiente de los pocos recursos disponibles, persiguen y procesan

²⁷ Datos: US Mission to Mexico (2023).

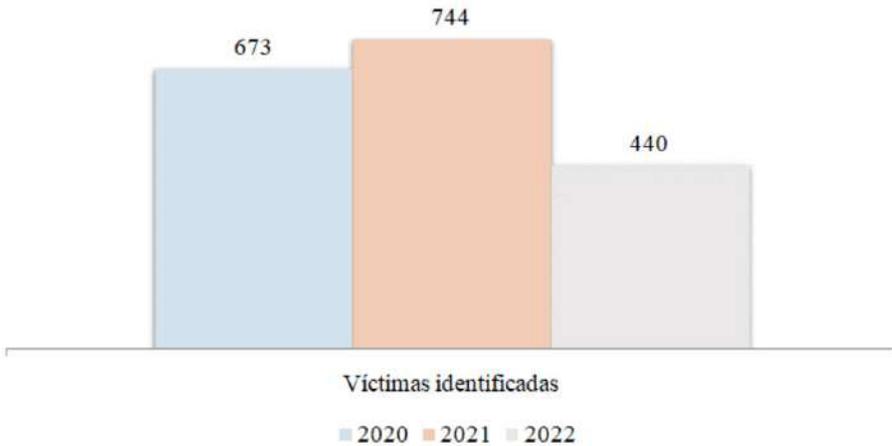
únicamente los delitos con mayor posibilidad de ser probados y condenados, por lo que probablemente las cifras registradas sean menores a las reales.

Además de la más que evidente descoordinación entre las autoridades federales y estatales, se une la corrupción instalada en las fuerzas del orden y las autoridades; algunos de sus miembros, coludidos con grupos de delincuencia organizada, facilitaron o participaron en delitos de trata. Aun cuando el Gobierno implementó una línea telefónica y un portal web para la denuncia anónima de presuntos casos de corrupción en funcionarios públicos, por primera vez en los últimos tres años las autoridades no recibieron información suficiente para indagar y, en su caso, procesar y condenar a funcionarios públicos por complicidad en delitos de trata.

4.4.3.3 Identificación y asistencia a víctimas de delitos de trata

US Mission to Mexico (2023) registró que el número de víctimas identificadas por delitos de trata en 2022 fue inferior al de 2021 y 2020 (v. Figura 27).

Figura 27. Víctimas de trata identificadas por autoridades y estatales en 2020-2022²⁸



Cabe señalar que el número de víctimas de trata con fines de explotación sexual es bastante superior al de víctimas de trata laboral, tal y como se refleja en la Figura 28.

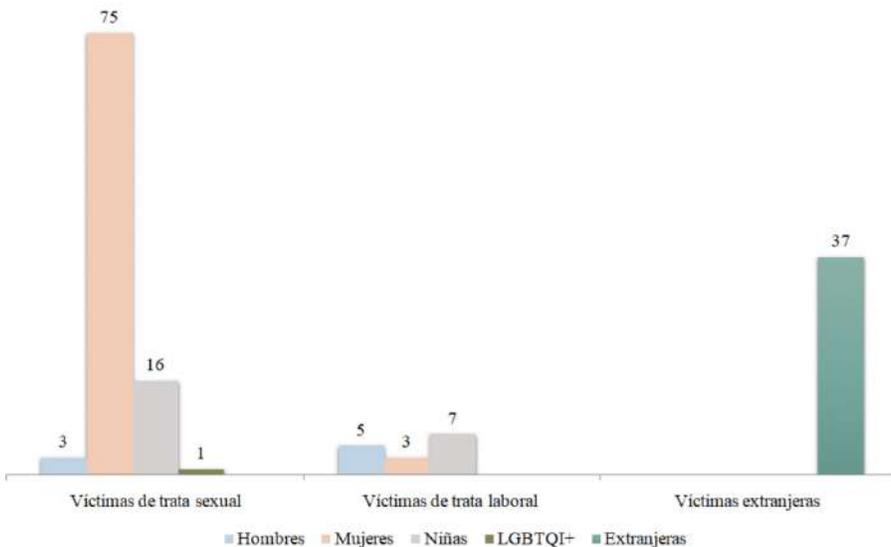
²⁸ Datos: US Mission to Mexico (2023). Identificación por autoridades federales y estatales.

Figura 28. Distribución de las víctimas de trata identificadas 2022²⁹



En cuanto al desglose de las citadas víctimas, más allá de la modalidad de trata, su distribución por género y origen se expresa en la Figura 29, aun cuando debe considerarse que las autoridades registraron cifras respecto del número de víctimas mexicanas identificadas y asistidas fuera del territorio nacional, y aun cuando en 2021 los funcionarios de consulados mexicanos en el extranjero identificaron y asistieron a 86 víctimas de trabajos forzados.

Figura 29. Distribución de las víctimas de trata identificadas, 2022 (ii)³⁰



²⁹ Datos: US Mission to Mexico (2023). Identificación por autoridades federales y estatales.

³⁰ Datos: US Mission to Mexico (2023). Identificación por autoridades federales y estatales.

La mayor parte de los funcionarios públicos relacionados con la identificación de delitos de trata carece de procedimientos operativos estándar de identificación de víctimas, lo que se mitigó en diciembre de 2022 cuando el Gobierno completó las actualizaciones de dichos protocolos para facilitar a los funcionarios de inmigración la detección, identificación y asistencia a posibles víctimas de trata durante las verificaciones iniciales de inmigración. Adicionalmente, el Gobierno capacitó en la identificación de víctimas de trata a empleados de estaciones de autobuses, mientras que la Comisión Nacional de Derechos Humanos impartió talleres al personal de los albergues que se ocupan de migrantes y víctimas de delitos acerca de la asistencia a víctimas de trata.

Por otra parte, el citado informe evidencia, mediante testimonios de diferentes organizaciones, que las autoridades mexicanas, independientemente de su ubicación y jerarquía, adolecen de falta de conocimiento de lo estipulado por la ley en cuanto a remisión y asistencia de delitos de trata. En esta materia, antes de la actualización en procedimientos operativos estándar, el proceso variaba de un estado a otro, aun cuando en un primer momento generalmente se remitía a las víctimas adultas a albergues dependientes de la fiscalía y a los niños a los dirigidos por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. Sin embargo, las autoridades no proporcionan datos acerca del tipo de asistencia recibido por las víctimas ni acerca de la duración de dicha ayuda, aun cuando todos los organismos interesados en la trata parecen coincidir en que, si bien la asistencia es desigual dependiendo del estado, sí se proporcionan servicios de seguridad, transporte y asistencia médica a las víctimas mientras son remitidas a su lugar de origen y, también, mientras participan en procesos judiciales. Para intentar mitigar estos desequilibrios, las autoridades federales elaboraron y han comenzado a aplicar un manual operativo para las normas de atención en los albergues gubernamentales y de ONG's que atienden a víctimas de la trata. Pese a ello, la red de asistencia es aún endeble y desigual:

Los estados de México, Chiapas y Ciudad de México siguieron gestionando seis albergues para víctimas de trata financiados por el gobierno. En total, cinco estados contaban con albergues especializados del gobierno o de ONG para víctimas de trata. En agosto de 2022, el gobierno de Tlaxcala suscribió un acuerdo con un albergue de una ONG en un estado vecino, lo que permitió a los funcionarios remitir a las víctimas a ese albergue. Otros cuatro estados tenían acuerdos similares con albergues para víctimas de trata fuera del estado, pero los gobiernos estatales no siempre proporcionaban financiación u otro tipo de apoyo como parte de estos acuerdos. No había albergues gubernamentales ni de ONG para víctimas de trata que aceptaran a hombres o

niños mayores de 13 años, lo que limitaba el acceso a servicios especializados tanto para víctimas masculinas como para víctimas con hijos adolescentes a su cargo (US Mission to Mexico, inciso 3, párrafo 5).

Al carecer de procedimientos formales para identificar y asistir a las víctimas de trata, se producen detecciones injustas, casos de abuso y, en general, de discriminación estructural por parte de las autoridades entre los colectivos de mujeres, indígenas, personas LGBTQI+ y migrantes, mismos que limitaron significativamente la calidad de la asistencia recibida. Derivado de ello, las víctimas, especialmente los migrantes, temen denunciar sus casos al desconfiar de las autoridades, pues piensan que recibirán sanciones u otras repercusiones negativas, lo que les impide el acceso a una visa humanitaria que legalice su estancia en el país y su acceso a un trabajo regular durante un año con posibilidad de extensión en el tiempo, independientemente de que participen, o no, en un proceso penal. Cabe señalar, por último, que las autoridades no proporcionan información respecto del monto de las indemnizaciones que los condenados por delito de trata estarían obligados a pagar por mandamiento judicial, ni tampoco respecto del número de víctimas que, una vez concedida, reciben dicha indemnización.

4.4.3.4 Acciones preventivas

El Gobierno mexicano, por medio de la Comisión contra la Trata de Personas, dirigida por la Secretaría de Gobernación, coordina diferentes acciones entre los organismos gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil. Derivado de ello, la Secretaría de gobernación (2022) publicó el *Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (2022-2024)*, que contaba entre sus objetivos con el de paliar o, al menos, estrechar la brecha entre las autoridades federales, estatales y locales. La misma Comisión trabajó en la inclusión de indicadores que facilitarían la generación de datos confiables entre los diferentes niveles de autoridad.

Adicionalmente, la Comisión implementó diferentes programas de formación y sensibilización contra la trata de personas, presenciales y en línea, dirigidos tanto a funcionarios públicos como a público general. Por otra parte, las fiscalías especializadas en la lucha contra la trata formaron a más de 6,000 funcionarios en prevención, identificación de víctimas, derechos humanos y Estado de derecho. El Gobierno de la Ciudad de México impartió 19 talleres en 14 estados acerca de la prevención de todas las formas de violencia contra los niños, incluida la trata. El esfuerzo, sin embargo, no

fue suficiente para alcanzar a los grupos de alto riesgo como los niños, las comunidades rurales e indígenas y los no hispanohablantes, según los datos recogidos por US Mission to Mexico.

Así mismo, es importante mencionar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con un número a todas luces insuficiente de inspectores laborales, lo que redundaba en un inadecuado seguimiento de la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas. Cabe señalar que la obligación legal de avisar con 24 horas de anticipación la visita de inspección permite a empresas y granjas informales ocultar los aspectos ilegales de la trata laboral. En consecuencia:

Los inspectores de trabajo tenían un mandato limitado para llevar a cabo la supervisión de las condiciones de trabajo en las empresas y granjas agrícolas informales (que emplean a más de la mitad de los trabajadores mexicanos) (...) Las autoridades realizaron muy pocas inspecciones en los principales estados agrícolas en los que supuestamente abundaban los abusos, investigaron pocas denuncias y carecieron de mecanismos de coordinación eficaces para proporcionar a las víctimas identificadas los servicios adecuados y el acceso a la justicia penal (US Mission to Mexico, inciso 3, párrafo 5).

En otro escenario, la Ley Federal del Trabajo obligó a las agencias de empleo y a los reclutadores de mano de obra a solicitar autorización y registrarse ante la STPS para operar legalmente, además de obligar el pago semanal de salarios y prohibir el cobro de comisiones a los trabajadores mediante reducciones salariales, que propicien el mantenimiento de los mismos bajo esquemas de servidumbre forzosa; así mismo, prohíbe la imposición a los trabajadores de cuotas de rendimiento y los contratos informales por tiempo determinado. Además de fuertes sanciones monetarias en caso de incumplimiento, la Ley Federal del Trabajo permite que, en los casos citados, reclutadores y empleadores puedan ser sometidos a proceso bajo la Ley prevenir y sancionar penal y económicamente la trata de personas. Sin embargo, agencias, empresarios y reclutadores parecen ser expertos en eludir el uso de las leyes, dado que a lo largo de 2022 las autoridades especializadas no impusieron ninguna multa en esta materia.

BREVE REFLEXIÓN CONCLUSIVA

A lo largo de las páginas previas, se ha analizado desde diferentes perspectivas la problemática del trabajo precario en el mundo, con incidencia en su desarrollo en México. Por otra parte, la literatura revisada ha proporciona-

do amplia evidencia de los efectos nocivos, generalmente relacionados con la posibilidad de pérdida del empleo, que la precariedad laboral tiene sobre los individuos, lo que permite concluir que la precariedad laboral afecta directamente al desempeño de los trabajadores a mediano y largo plazo.

En tiempos pasados, a cambio de un trabajo, el empleado brindaba a la empresa lealtad, habilidades, talento y esfuerzo; en los días actuales, cuando la seguridad de su empleo se ve amenazada, el trabajador percibe una violación del contrato psicológico, por lo que se siente libre para incumplir su parte del trato dado que la empresa no está velando por sus mejores intereses, lo que deriva en disminución de la productividad y en mayores comportamientos de rotación.

En el escenario descrito, las crisis económicas y las turbulencias de los mercados financieros han provocado una ansiedad generalizada en los trabajadores en relación con un futuro sin trabajo; en consecuencia, la imprevisibilidad de la vida profesional se traduce en imprevisibilidad para la vida privada y las relaciones sociales. El trabajo precario despoja a los individuos de la estabilidad requerida para tomar decisiones a largo plazo y para planificar el futuro. Las crecientes tasas de desempleo y las modalidades de trabajo precario deterioran la calidad de las condiciones de vida y la normalización del trabajo precario genera impactos nocivos en el desarrollo social, pues lo aleja de los objetivos de sustentabilidad deseables, además de ampliar la brecha de género, incrementar los focos de segregación, especialmente en relación con las poblaciones migrantes, convulsionar los contratos de negociación colectiva y la afiliación sindical, y dar lugar, en casos extremos, a falta de humanidad por medio de la trata laboral. En síntesis, las poblaciones históricamente vulnerables se vuelven aún más vulnerables.

Las iniciativas internacionales contra el trabajo precario, impulsadas por la OIT, deberían trascender el planteamiento puramente normativo de esta compleja problemática y diseñar e implementar operaciones políticas de concertación al más alto nivel respecto de la forma de enfrentar y afrontar la precariedad laboral desde todos los sectores posibles, el gubernamental, el empresarial, los sindicatos y la sociedad misma; también deberían establecer un debate profundo y reflexivo, constructivo y equilibrado para identificar los problemas del trabajo precario, sus causas y sus alternativas de solución, considerando las necesidades de los trabajadores, de las organizaciones sindicales, de las empresas, de la sociedad y los Estados.

No obstante, como es bien sabido, las utopías rara vez trascienden del imaginario a la realidad deseable.

ANEXO 1

Síntesis de la comparación de la Ley Federal del Trabajo en México, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Código y Normas de Cumplimiento de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), elaborada por el Comité México del Grupo de las Américas (2015) y actualizada.

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Subcontratación			
Definición	Según el Artículo 15-A de la revisada Ley Federal del Trabajo, la subcontratación (<i>outsourcing</i>) es definida como un contrato en el cual un patrón (llamado “contratista”) realiza un trabajo o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia en favor de otra entidad o persona que se beneficia con los servicios contratados; determina las actividades a realizar por dichos trabajadores y supervisa la realización de los servicios o trabajos contratados.	No hay una definición oficial internacional. En 2007, la OIT produjo un reporte sobre la definición que se incluye en las leyes laborales nacionales de trece países.	La Asociación para el Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) define a un “trabajador contratista” como “mano de obra proporcionada por una agencia de empleo independiente”. Ver el glosario de términos, Código y Normas de la FLA, p. 39.
Límites en el uso de la subcontratación	El Artículo 15-A establece los siguientes límites en el uso de la subcontratación: Este tipo de trabajo deberá cumplir las siguientes condiciones: No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. Deberá justificarse por su carácter especializado. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto	La OIT no ha elaborado reglas extensivas sobre el uso de las agencias de subcontratación. La Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo de la OIT establece que “La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendientes a (...) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones	El Código y Normas de la FLA estipula que los empleadores pueden contratar “trabajadores contratistas” sólo si esa contratación es consistente con la ley nacional del país de producción y se da una de las siguientes condiciones: la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de órdenes inesperado o inusualmente alto (ER.8.1.); circunstancias excepcionales, que pueden tener como resultado una gran

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Subcontratación			
	<p>de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>Si no cumple con todas estas condiciones, el contratante se considerará empleador para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p> <p>Bajo el Artículo 15-D, la compañía no puede transferir a sus trabajadores a una compañía de subcontratación (o contratista) “con el fin de disminuir cualquier derecho de la ley laboral”.</p> <p>En los casos en los que el Artículo 15-D sea violado, se impondrá una multa según lo establecido en el Artículo 1004-C, de entre 250 y 5,000 días de salario mínimo.</p>	<p>en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho”.</p> <p>También establece: “A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”.</p> <p>La Recomendación 198 sugiere que los miembros “deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:</p> <p>(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y</p> <p>(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que</p>	<p>pérdida financiera para la empresa si la entrega del producto no se realiza a tiempo (ER.8.2); o el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral permanente (ER.8.3).</p> <p>Además, los empleados no pueden:</p> <p>usar trabajadores contratistas/eventuales/temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos (ER.9.1); emplear trabajadores contratistas/eventuales/temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio normales en base continua o como una práctica de empleo regular (ER.9.2).</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Subcontratación		<p>solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”</p> <p>Hay otros dos documentos relevantes, el Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas y la Recomendación 188 sobre las agencias de empleo privadas. El Convenio 181 muestra una preocupación particular por la protección de la libertad de asociación, específicamente que “se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el Artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva”.</p> <p>Sin embargo, no aborda las condiciones en las que los trabajadores de agencia puedan ser contratados, tampoco limita el número o proporción de trabajadores de agencia que pueden trabajar para una empresa usuaria.</p> <p>Asimismo, el Artículo 11 del Convenio estipula: “Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:</p> <p>libertad sindical; negociación colectiva; salarios mínimos; tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; prestaciones de seguridad social obligatorias; acceso a la formación; seguridad y salud en el trabajo; indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.</p>	

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Subcontratación			
	El Artículo 15-B requiere que el acuerdo de subcontratación sea por escrito.		ER.7.2 Los empleadores adoptarán políticas y procedimientos por escrito que regulen el reclutamiento y contratación de trabajadores contratistas/eventuales/temporales.
Responsabilidad salarial y obligaciones de seguridad social de los trabajadores subcontratados	<p>La Ley Federal del Trabajo de México trata de manera diferente los dos tipos de entidades que proveen trabajo a un patrón (subcontratistas y agencias de empleo), mientras que en el Convenio Núm. 181 de la OIT las dos entidades son incluidas en el mismo Artículo.</p> <p>Bajo la Ley Federal del Trabajo de México, los Artículos 13 y 14 regulan la intermediación (agencias de empleo), los Artículos 15 A, B, C y D regulan la subcontratación u <i>outsourcing</i>. En el caso de la subcontratación, la nueva ley añade una obligación a la compañía beneficiaria para garantizar que las obligaciones del patrón sean cumplidas por la compañía contratista. El incumplimiento de la obligación puede causar una responsabilidad solidaria, aunque no sea claro cómo deba ser cumplida la obligación.</p> <p>El Artículo 15-D prohíbe a un patrón transferir trabajadores a un subcontratista con el fin de disminuir sus derechos laborales. El Artículo 1004-C define las multas monetarias por hacer lo anterior.</p>	<p>El Artículo 12 del Convenio 181 de la OIT establece: “Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con: la negociación colectiva; el salario mínimo; el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo; las prestaciones de seguridad social obligatorias; el acceso a la formación; la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo; la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales; la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.</p>	<p>El Código y Normas de la FLA exigen que los patrones paguen directamente a los trabajadores contratistas y que paguen la misma compensación que a los trabajadores regulares, incluyendo todos los beneficios complementarios ordenados por ley. Específicamente:</p> <p>ER.6.1 Los empleadores usarán lenguaje contractual estándar que específicamente otorgue la facultad a los empleadores para pagar directamente los salarios a trabajadores migrantes/contratistas/eventuales/temporales y asegure la equidad en la compensación y estándares del lugar de trabajo establecidos en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes y reglamentos nacionales.</p> <p>ER.11.2 Los trabajadores contratistas/eventuales/temporales reciban por lo menos el salario mínimo o el salario vigente de la industria, cualquiera que sea mayor, y todos los beneficios complementarios obligados por ley.</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Subcontratación			
			<p>ER.11.2.1 Los trabajadores contratistas/eventuales reciban al menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similar.</p> <p>ER.22.1 Los empleadores deberán proporcionar toda prestación obligada por ley, incluyendo días festivos, permisos, bonos, liquidaciones y pagos del 13o. mes a todos los trabajadores elegibles dentro del periodo de tiempo establecido por ley.</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada			
Contratos de tiempo determinado [periodo específico vs. continuo]	<p>El Artículo 37 establece los límites legales sobre el uso de los contratos de tiempo determinado. Los contratos de tiempo determinado sólo deben usarse en los siguientes casos:</p> <p>Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;</p> <p>Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y</p> <p>En los demás casos previstos por esta Ley.</p> <p>De acuerdo con el Artículo 39, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por</p>	<p>A la fecha, no hay convenios internacionales específicos sobre el trabajo temporal. Sin embargo, las compañías deberían poner atención a los artículos relacionados en otros convenios como en el Convenio 158: sobre la terminación de la relación de trabajo de la OIT.</p> <p>El Artículo 2 (3) del Convenio dice: “Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.</p> <p>Aunque el Convenio 158 no haya sido ratificado por México, el artículo anterior deja en claro que el uso de contratos de corto plazo para evitar las obligaciones del patrón es contrario al espíritu, si no a la letra, de los convenios internacionales. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU ha interpretado que una violación a la estabilidad laboral según se establece en el</p>	<p>El Código de la FLA define “trabajador temporal” como “una persona con contrato de trabajo de duración limitada o no especificada y sin garantía de continuar”. Ver el Glosario y Definiciones, Código y Normas de la FLA, p. 40.</p> <p>El Código y Normas de la FLA estipulan que los patrones pueden emplear “trabajadores temporales” sólo si dicha contratación es permitida por las leyes nacionales y se cumpla una de las siguientes condiciones: ER.8.1 la fuerza laboral permanente de la</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada			
	<p>todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, sin necesidad de renovar los contratos por un periodo específico. La renovación repetida de contratos por un periodo específico es considerada una violación a la ley.</p> <p>De acuerdo con una decisión de 2003 del Tercer Tribunal Colegiado del 19 Circuito, la existencia de contratos de tiempo determinado sucesivos a lo largo de un largo periodo debería ser considerada como una relación laboral por tiempo indeterminado, incluso si hay descansos de corto plazo en el empleo entre estos contratos.</p>	<p>Convenio 158 es una violación al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ratificado por México) ya sea que el país haya o no ratificado el convenio de la OIT.</p> <p>Recomendación núm. 166 vinculada a este Convenio también da ejemplos de las provisiones que los Estados pueden hacer a ese respecto:</p> <p>limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada; salvo en los casos mencionados en el apartado precedente de este subpárrafo, considerar los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada; considerar que, salvo en los casos mencionados en el apartado (a), los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada.</p>	<p>empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de órdenes inesperado o inusualmente alto;</p> <p>ER.8.2 circunstancias excepcionales, que pueden tener como resultado una gran pérdida financiera para la empresa si la entrega del producto no se realiza a tiempo; o</p> <p>ER.8.3 el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral permanente.</p> <p>Además, los empleadores no podrán:</p> <p>ER.9.1 usar trabajadores contratistas/eventuales/temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos;</p> <p>ER.9.2 emplear trabajadores contratistas/eventuales/temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio normales en base continua o como una práctica de empleo regular.</p>
Periodos de prueba	El Artículo 39-E estipula que si el trabajo continúa después del periodo de prueba, el puesto es considerado para ser un contrato por tiempo indeterminado y la antigüedad deberá calcularse desde el principio del periodo de prueba.	Una decisión de 2007 de la OIT brinda alguna guía sobre este asunto: “El periodo de consolidación del empleo debería ser considerado como “un periodo de calificación del empleo”, es decir, un periodo específico de empleo que es requerido para que los empleados que se preocupan por poder tener un contrato permanente.”	Para cualquier trabajador contratista/eventual/temporal que se convierta en empleado permanente, la antigüedad y elegibilidad a otros beneficios complementarios deben basarse en la fecha de la primera contratación como trabajador contratista/eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente (ER.12).

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada			
		“El periodo debería ser “de duración razonable”. Esta es una cuestión que debe ser determinada por cada país en el que el Convenio 158 (Terminación del Empleo) esté vigente, tomando debida cuenta del objeto del Convenio, el cual es proteger del despido injustificado a todos los empleados en todas las ramas de la actividad económica”.	
Periodos de capacitación	<p>Según el Artículo 39-D, los trabajadores no pueden ser empleados en contratos de prueba simultáneos o sucesivos o en más de un contrato de prueba con el mismo empleado.</p> <p>Según el Artículo 39-B, un trabajador puede también ser empleado por un periodo de capacitación de no más de tres meses (o seis meses para directivos, gerentes o administrativos).</p> <p>Durante este tiempo, el trabajador debería recibir tanto los salarios y beneficios que corresponderían normalmente al trabajador que realice ese trabajo. Sin embargo, al final de este periodo el empleador puede despedir al trabajador sin mayor obligación por su parte (más que las partes proporcionales de las prestaciones de ley) siempre que el empleador consulte primero con la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento de la compañía, un comité trabajador/administración establecido por ley en el centro de trabajo.</p>		<p>El Código y Normas de la FLA dicen que “hacer uso excesivo de contratos de tiempo fijo o esquemas en donde no hay una intención real de impartir habilidades o proveer un empleo regular” (ER.9.3). Más específicamente, dicen: “ningún trabajador trabajará por más de tres meses acumulados” en categorías de trabajo de prueba o capacitación (C.3).</p> <p>Como se nota arriba, la FLA estipula que “ningún trabajador trabajará por más de tres meses acumulados” en categorías de trabajo de prueba o capacitación (C.3).</p> <p>Durante el periodo de tiempo en el cual reciban entrenamiento, deberán recibir por lo menos el salario mínimo o el salario vigente de la industria, cualquiera que sea mayor (ER.13.1); todos los beneficios complementarios otorgados por ley (ER.13.2) y estar sujetos a las condiciones del lugar de trabajo establecidas en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes y normas nacionales (ER.13.3).</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada			
	Según el Artículo 39-D, los trabajadores no pueden ser empleados en contratos de capacitación simultáneos o sucesivos o en más de un contrato de capacitación con el mismo empleador.		
Contratos por tiempo determinado, discontinuos o por temporada	<p>Según el Artículo 39-F, los contratos pueden ser por trabajos “por tiempo determinado” o “discontinuos” bajo la nueva ley, lo que permite a los patrones a emplear trabajadores por temporada o sólo requerir trabajo para parte de una semana, mes o año.</p> <p>El mismo artículo estipula que esos trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores permanentes (en proporción al tiempo trabajado en cada periodo).</p>	<p>Convenio 175 sobre el trabajo a tiempo parcial de la OIT aborda la cuestión de los derechos y obligaciones de los trabajadores de tiempo parcial:</p> <p>Artículo 4: Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; a la seguridad y la salud en el trabajo; a la discriminación en materia de empleo y ocupación. <p>Artículo 5: Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.</p> <p>Artículo 6: Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán</p>	<p>El FLA define “trabajador temporal” como “una persona con contrato de trabajo de duración limitada o no especificada y sin garantía de continuar”. Ver Glosario y definiciones, Código y Normas de la FLA, p. 40.</p> <p>ER.8.1 la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con un volumen de órdenes inesperado o de volumen inusualmente grande;</p> <p>ER.8.2 circunstancias excepcionales, que pueden tener como resultado una gran pérdida financiera para la empresa si la entrega del producto no se realiza a tiempo; o</p> <p>ER.8.3 el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral permanente.</p> <p>Además, los empleadores no deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ER.9.1 usar trabajadores contratistas/eventuales/ temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos; ER.9.2 emplear trabajadores contratistas/eventuales/ temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada		<p>determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.</p> <p>Artículo 7: Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas: protección de la maternidad; terminación de la relación de trabajo; vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y licencia de enfermedad.</p>	<p>normales en base continua o como una práctica de empleo regular.</p> <p>Otras Normas de Cumplimiento de referencia: ER.11.6 los trabajadores contratistas/eventuales/temporales que sean contratados en más de una ocasión para producción o especialización estacional deben firmar un contrato por separado para cada evento de contratación. El lugar de trabajo retiene el mismo número de identificación y toda información pertinente en el expediente del trabajador; y ER.11.7 los trabajadores contratistas/eventuales/temporales tendrán prioridad cuando la empresa busque “nuevos” trabajadores permanentes. ER.12: Para cualquier trabajador contratista/eventual/temporal que se convierta en empleado permanente, la antigüedad y elegibilidad a otros beneficios complementarios deben basarse en la fecha de la primera contratación como trabajador contratista/eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente.</p>
Trabajo por hora	Según el Artículo 83, los salarios de los trabajadores pueden ser ahora calculados por hora, siempre y cuando no excedan el máximo de horas de trabajo al día establecido legalmente, no sean	Ver arriba las protecciones sobre el tratamiento equitativo en el Convenio 175.	La FLA define un “trabajador eventual” (también conocido como trabajador casual) como “una persona que trabaja ocasionalmente e intermitentemente. Dichos trabajadores son empleados por

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada			
	<p>violadas otras leyes laborales y el trabajador no reciba una paga menor a un día de trabajo.¹⁵</p> <p>Esto le permite al empleador pagar el salario mínimo general por día, el cual es considerablemente más bajo que el salario mínimo profesional obligatorio para costureros en la industria de la confección.¹⁶</p> <p>También permite al empleador mantener subempleado a un trabajador (trabajando horas de acuerdo con las necesidades del empleador) y sin pago por el séptimo día.</p> <p>Al igual que con la ampliación de los contratos por tiempo determinado en el Artículo 39, esta forma de empleo es problemática porque el trabajador es 'liquidado' al final de cada contrato, lo que significa que el trabajador no puede acumular derechos relacionados con la antigüedad.</p>		<p>una cantidad específica de horas, días o semanas". Ver el Glosario y Definiciones, Código y Normas de la FLA, p. 40.</p> <p>ER.11.2 Los trabajadores contratistas/eventuales/temporales reciban por lo menos el salario mínimo o vigente de la industria, cualquiera que sea mayor, y todos los beneficios complementarios obligados por ley. También, los trabajadores deben ser informados sobre el salario mínimo legal (C.2).</p> <p>Otras normas relevantes:</p> <p>ER.11.6 Los trabajadores contratistas/eventuales/temporales que sean contratados en más de una ocasión para producción o especialización estacional deben firmar un contrato por separado para cada evento de contratación. El lugar de trabajo retiene el mismo número de identificación y toda información pertinente en el expediente del trabajador; y</p> <p>ER.11.7 Los trabajadores contratistas/eventuales/temporales tendrán prioridad cuando la empresa busque "nuevos" trabajadores permanentes.</p> <p>ER.12 Para cualquier trabajador contratista/eventual/temporal que se convierta en empleado permanente, la antigüedad y elegibilidad a otros beneficios</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada			
			<p>complementarios deben basarse en la fecha de la primera contratación como trabajador contratista/ eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente.</p> <p>ER.11.2.1 Los trabajadores contratistas/eventuales reciban al menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similar.</p>
Antigüedad	<p>Artículo 159. La competencia y productividad son incluidas como criterios para determinar el ascenso. La antigüedad, aunque sigue siendo uno de los criterios para el ascenso, no es más un criterio definitorio para que un trabajador tenga acceso al ascenso o la capacitación. Esto significa que el empleador puede excluir a algunos trabajadores de la capacitación y permitir una evaluación arbitraria de productividad y/o competencia para el trabajo.</p>		<p>Hay requisitos específicos sobre la antigüedad en las Normas de cumplimiento de la FLA:</p> <p>ER.11.2.1 los trabajadores contratistas/eventuales reciban al menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similar.</p> <p>ER.12 Para cualquier trabajador contratista/ eventual/temporal que se convierta en empleo permanente, la antigüedad y elegibilidad a otros beneficios complementarios deben basarse en la fecha de la primera contratación como trabajador contratista/ eventual/temporal y no en la fecha de empleo permanente.</p> <p>ND.7.1 Los empleadores no deberán, basado en el embarazo de una mujer, tomar cualquier decisión sobre el empleo</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada			
			<p>que afecte negativamente el estado del empleo de la mujer embarazada, incluyendo decisiones con respecto al despido, pérdida de antigüedad o deducciones del salario. Otras referencias importantes de la FLA:</p> <p>ER.28.2 Los entrenamientos se documentarán y los trabajadores deberán comprender claramente lo que se requiere de ellos para poder avanzar al siguiente nivel dentro de la fábrica.</p> <p>ER.30.1 Los empleadores deberán tener políticas y procedimientos por escrito con respecto al ascenso, descenso y reasignación de puestos que sean transparentes y justos en su implementación.</p> <p>ER.30.1.1 Las políticas y procedimientos deben explicar el criterio para ascenso, descenso y reasignación de puestos, demostrar un vínculo con la calificación del trabajo y prohibir la discriminación o uso del descenso o reasignación de puesto como forma de penalización o castigo.</p> <p>ER.30.1.2 Se deben proporcionar los resultados por escrito y solicitar retroalimentación y acuerdo/desacuerdo de los empleados por escrito.</p> <p>ER.30.1.3 Los procesos deben cumplir con los requerimientos legales nacionales.</p> <p>ER.30.2 Las políticas y procedimientos deben</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Trabajo temporal, a prueba y por temporada			
			<p>comunicarse a los trabajadores y deben ser evaluados regularmente.</p> <p>ND.2.1 Las políticas y prácticas de reclutamiento y empleo, incluyendo los anuncios de trabajo, descripciones de trabajo, y las políticas y prácticas de evaluación del desempeño de trabajo, deberán estar libres de todo tipo de prejuicio discriminatorio.</p> <p>ND.2.2 Si no se otorga por ley, los empleadores deberán proporcionar protección a los trabajadores que aleguen discriminación en las prácticas de reclutamiento y empleo.</p>

Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Despidos y reincorporación		
<p>La ley revisada añade una nueva "causa justificada" para la rescisión la cual ahora permite el despido por maltrato a personal administrativo o a los clientes o proveedores de la compañía.</p>	<p>El Artículo 5 del Convenio 158 de la OIT prohíbe el despido en cualquiera de los siguientes escenarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las 	<p>La FLA incluye numerosas garantías para denunciantes, la mayoría redactadas en la siguiente forma:</p> <p>ND.2.2 Si no se otorga por ley, los empleadores deberán proporcionar protección a los trabajadores que aleguen discriminación en las prácticas de reclutamiento y empleo.</p> <p>En las Normas de Cumplimiento, se encuentran también protecciones a denunciantes, similares y específicas, para otros tipos de denuncias: ER.23.6, ND.3.2, ND.4.2, ND.7.2, ND.8.2, H/A.8.3, FOA.19.2, HSE.11.2, HSE.12.2, HOW.4.2, HOW.5.2.</p>

Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Despidos y reincorporación		
<p>El rango de causas para el despido ha sido expandido para incluir la falta del trabajador en entregar todos los documentos necesarios relacionados con su trabajo. Además, el empleador puede ahora dar un aviso de despido por causa justificada a la Junta laboral en un periodo de cinco días hábiles en lugar de hacerlo inmediata y directamente al trabajador. Esto hace más sencillo el despido de trabajadores y hace más difícil el litigarlo porque le quita al trabajador el derecho a saber por qué fue despedido.</p>	<p>opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.</p>	<p>El Artículo 7 del Convenio 158 de la OIT establece: “No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.</p> <p>ER.27.2 Los empleadores deberán asegurar que los gerentes y supervisores conozcan completamente el sistema disciplinario del lugar de trabajo y cómo aplicar prácticas disciplinarias apropiadas.</p> <p>ER.27.2.1 El sistema disciplinario deberá ser aplicado de manera justa, que no sea discriminatoria e incluir revisión de las acciones por un gerente de mayor rango que aquel que impuso la acción disciplinaria.</p> <p>ER.27.2.2 Los empleadores deberán mantener registros por escrito de toda acción disciplinaria.</p> <p>ER.27.3 Reglas, procedimientos y prácticas disciplinarias deberán ser claramente comunicadas a todos los trabajadores. Cualquier excepción a este sistema (por ejemplo, despido inmediato por conducta grave, tales como robo o agresión) también deberá estar por escrito y claramente comunicada a los trabajadores.</p> <p>ER.27.3.1 Se debe informar a los trabajadores cuando se ha iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.</p> <p>ER.27.3.2 Los trabajadores tienen el derecho a participar y ser escuchados en cualquier procedimiento disciplinario en su contra.</p> <p>ER.27.3.3 Los trabajadores deben firmar todos los registros de la acción disciplinaria en su contra.</p> <p>ER.27.3.4 Los registros de acción disciplinaria deben mantenerse en el expediente del trabajador.</p> <p>ER.27.4 El sistema disciplinario deberá incluir a un testigo imparcial cuando son impuestas y durante el proceso de apelación.</p> <p>ER.32.1 Los empleadores deberán adoptar una política formal por escrito que rijá todos los aspectos y modos de terminación y reducción de personal.</p> <p>ER.32.2 Los empleadores deberán mantener registros apropiados y precisos en relación a la terminación y reducción de personal.</p>

Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Despidos y reincorporación		
Aunque el trabajador pueda todavía solicitar su reinstalación los pagos de salarios vencidos en casos probados de despido injustificado tienen un tope de 12 meses. Esto pese a la evidencia de que los empleadores suelen retrasar los juicios por salarios vencidos de los empleados para que acepten menos de su derecho legal en arreglos extrajudiciales y a pesar de la reforma al Artículo 875 que prolonga más que acortar los juicios. Si el juicio dura más allá de 12 meses, el trabajador solo tiene derecho a 12 meses de salarios vencidos más el 2% de interés por mes (del valor del salario) por hasta 15 meses.	El Convenio sobre terminación (C158) de la OIT no especifica ningún límite en el pago retroactivo (salarios vencidos) o compensación.	Cuando los trabajadores son despedidos injustificadamente debido a un acto de discriminación sindical, las Normas de la FLA establecen: FOA.6 Los trabajadores que han sido despedidos injustamente, descendidos o han sufrido alguna pérdida de derechos o privilegios en el trabajo debido a algún acto de discriminación sindical, sujeto a las leyes nacionales, tendrán derecho a la restauración de los derechos y privilegios perdidos, incluyendo la reinstalación, si así lo desean.

Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA	
Derechos de las mujeres, discriminación de género y otras formas de discriminación			
Licencia parental	El Artículo 170 permite transferir cuatro de las seis semanas de licencia de maternidad obligatoria de antes del nacimiento a después del mismo (para un total de 10 semanas de licencia de maternidad después del parto y dos semanas antes del nacimiento, con pago completo), si la trabajadora lo requiere y con aprobación de su doctor. La licencia postparto puede extenderse por dos semanas si el hijo necesita atención médica al nacer. Las mujeres recibirán seis semanas de licencia de maternidad pagado después de adoptar un hijo. Los hombres pueden tomar hasta cinco días de licencia de paternidad, mientras que anteriormente habrían tenido que utilizar sus vacaciones anuales para este fin.	El Artículo 4 del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad dice que "toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas" y que "teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores".	Las Normas no especifican en ningún momento nada sobre el permiso parental y/o los permisos de lactancia pero sí incluyen las siguientes provisiones generales: ER.14 Los empleadores asegurarán que se implementen todos los requerimientos legales para la protección y administración de las categorías especiales de trabajadores, incluyendo migrantes, juveniles, contratistas/eventuales/temporales, trabajo en el hogar, embarazo o discapacidad. ND.7.1 Los empleadores no deberán, basado en el embarazo de una mujer, tomar cualquier decisión sobre el empleo que afecte negativamente el estado del empleo de la mujer embarazada, incluyendo decisiones con respecto al despido, pérdida de antigüedad o deducciones del salario. ND.8.1 Los empleadores deberán acatar todas las disposiciones de las leyes y Normas nacionales que benefician a las trabajadoras embarazadas y nuevas madres, incluyendo las disposiciones relacionadas a la

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Derechos de las mujeres, discriminación de género y otras formas de discriminación			
Descanso para lactancia	Los descansos para lactancia (dos descansos de media hora por día) están ahora limitados a un periodo de seis meses después del parto, mientras que antes eran ilimitados. El patrón puede reducir la jornada de trabajo en una hora en lugar de otorgar dos descansos de media hora (Artículo 170-IV).	El Artículo 10 del Convenio 183 de la OIT dice: “la mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo” y que “el período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia”.	incapacidad por embarazo y otros beneficios; prohibiciones con respecto al trabajo nocturno, reasignaciones temporales fuera de su lugar o ambiente de trabajo que puedan presentar un riesgo a la salud de la trabajadora embarazada o del nonato o nuevas madres y sus hijos recién nacidos, ajustes temporales a los horarios de trabajo durante y después del embarazo, y otorgar descansos y lugares para la lactancia. ND.8.1.1 Cuando dichas disposiciones legales de protección son carentes, los empleadores tomarán medidas razonables para asegurar la seguridad y salud de las mujeres embarazadas y sus hijos nonatos. ND.8.1.2 Dichas medidas deberán ser tomadas de manera que no afecten irrazonablemente el estado del empleo, incluyendo la compensación de las mujeres embarazadas.
Hostigamiento	El hostigamiento y el acoso sexual, según los define el Artículo 3 bis, ahora son causa justificada para la rescisión del agresor (Artículo 47). El Artículo 133 prohíbe el hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los empleadores tienen prohibido el acoso sexual de cualquier otra persona en el lugar de trabajo (XII) y también tienen prohibido permitir o tolerar esos actos (XIII).	Aunque no hay un convenio específico de la OIT sobre el hostigamiento sexual y de otro tipo, la OIT apunta a los Convenios 100 (Igualdad de remuneración) y 111 (Discriminación, empleo y ocupación) y el principio de no discriminación contenido en esos convenios, como estableciendo el derecho de los trabajadores a la igualdad de trato y a un ambiente de trabajo propicio.	En términos generales, el Código de la FLA es claro en que “todos los empleados deben ser tratados con respeto y dignidad. Ningún empleado debe ser sujeto de ningún hostigamiento o abuso sexual, psicológico o verbal”. H/A.8.1 Los empleadores asegurarán que el lugar de trabajo esté libre de cualquier forma de violencia, acoso o abuso, ya sea físico, sexual, psicológico, verbal o de cualquier otra manera. Con respecto a procedimientos disciplinarios específicos, la Norma H/A.11 dice que “los empleadores tendrán un sistema para disciplinar a los supervisores, gerentes o trabajadores que cometen violencia, acoso o abuso, físico, sexual, psicológico o verbal, por medio de medidas como terapia obligatoria, avisos, descenso y terminaciones, o una combinación de ellas, sin importar si dicha acción tenía o no la intención de mantener la disciplina laboral”.

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Derechos de las mujeres, discriminación de género y otras formas de discriminación			
Discriminación	<p>El Artículo 133 (I) expande la protección contra la discriminación a los trabajadores al prohibir expresamente nuevas categorías de discriminación en relación a la contratación y las condiciones de trabajo.</p> <p>La reforma extiende las bases prohibidas para la discriminación en las decisiones de contratación (que ya incluían la edad y el sexo) para incluir también origen étnico o nacional, género, discapacidad, estado social, condición de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y estado civil.</p> <p>La reforma, en el Artículo 56, extiende las bases prohibidas para la discriminación relacionada con las condiciones de trabajo (las que ya incluyen raza, nacionalidad, sexo, edad, religión y puntos de vista político) para incluir también origen étnico, género, discapacidad, estado social, condiciones de salud, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares y estado civil.</p>	<p>El Convenio 111 de la OIT define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha con base en la raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional u origen social, lo que tiene el efecto de nulificar o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.</p> <p>El Convenio 100 de la OIT consagra el derecho de los trabajadores a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>	<p>El Código y Normas de la FLA prohíben cualquier discriminación en el empleo, incluidos la contratación, remuneración, ascenso, disciplina, despido o retiro con base en género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, grupo social u origen étnico.</p> <p>ND.2 prohíbe la discriminación en el reclutamiento, incluida la descripción del trabajo y los anuncios.</p> <p>ND.3 requiere el pago idéntico por trabajo de igual valor.</p> <p>ND.4 prohíbe la discriminación basada en el estado civil.</p> <p>ND.5 prohíbe las pruebas de embarazo como una condición de contratación o continuación del empleo.</p> <p>ND.6 prohíbe la discriminación basada en el matrimonio o embarazo.</p> <p>ND.9 prohíbe la discriminación basada en el estado de salud.</p> <p>ND.10 prohíbe el requerimiento de pruebas médicas de cualquier enfermedad o padecimiento, como VIH/SIDA, que no tenga un efecto inmediato en el estado de la persona y no sea contagioso.</p> <p>ND.11 requiere del empleador respetar la confidencialidad del estado de salud de sus trabajadores.</p> <p>ND.12 requiere del empleador tomar medidas para dar cabida de manera razonable a los trabajadores con enfermedades (crónicas), incluidos el VIH/SIDA.</p>
Pruebas de embarazo	<p>Los empleadores ahora tienen prohibido pedir pruebas médicas de que una trabajadora no está embarazada como condición de empleo o ascenso (Artículo 133, XIV).</p> <p>Los empleadores también tienen prohibido despedir a una trabajadora debido a su embarazo o presionarla directa o</p>	<p>El Artículo 8 del Convenio 183 de la OIT prohíbe despedir a una trabajadora durante su embarazo o licencia de maternidad, excepto por motivos no relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o lactancia.</p> <p>El Artículo 9 establece que cada miembro debe adoptar medidas apropiadas para</p>	<p>ND.5.1 prohíbe las pruebas de embarazo o el uso de anticonceptivos como condición de contratación o continuación del empleo.</p> <p>ND.6.1 prohíbe amenazar a trabajadoras con despido o cualquier otra decisión sobre el empleo que afecte negativamente su situación laboral, con el fin de prevenir que se casen o se embaracen.</p> <p>ND.7.1 prohíbe a los empleadores tomar cualquier decisión, basada en el embarazo de una mujer, sobre</p>

CAPÍTULO 4
Trata con fines de explotación laboral

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Derechos de las mujeres, discriminación de género y otras formas de discriminación			
	indirectamente para que renuncie (Artículo 133, XV).	garantizar que la maternidad no constituya una fuente de discriminación en el empleo, incluido el acceso al empleo.	el empleo que afecte negativamente el estado del empleo de la mujer embarazada, incluyendo decisiones con respecto al despido, pérdida de antigüedad o deducciones del salario. ND.8.1 requiere que los empleadores tomen medidas razonables para garantizar la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y sus hijos nonatos.

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Salarios y reparto de utilidades			
Depósitos bancarios	Los salarios ahora pueden ser pagados electrónicamente (por ejemplo, con depósito bancario) pero sólo con el consentimiento del trabajador (Artículo 101).	<p>El Artículo 3 (2) del Convenio 95 sobre protección del salario de la OIT dice: “La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento”.</p> <p>El Artículo 14 dice: “Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible: antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles; al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.</p>	<p>No hay provisiones específicas sobre los pagos electrónicos en las Normas de Cumplimiento de la FLA, siempre que las siguientes condiciones aún se cumplan:</p> <p>C.13 Talón de pago: Los empleadores proporcionarán a los trabajadores un recibo de pago cada periodo de pago y no menos frecuente que una vez al mes, que deberá mostrar:</p> <p>C.13.1 salarios devengados, C.13.2 cálculo de salario, C.13.3 total de horas trabajadas, C.13.4 pago normal y extraordinario, C.13.5 bonos, C.13.6 todas las deducciones, y C.13.7 salario total final.</p> <p>C.14.1 Todos los registros de compensación, incluyendo salarios y beneficios complementarios, ya sea en efectivo o especie, deberán ser adecuadamente documentados y su recepción y precisión confirmada por el trabajador en cuestión (por ejemplo, firma, huella dactilar).</p> <p>C.14.2 Nadie puede recibir salarios a nombre de un trabajador, salvo que el trabajador en cuestión libremente haya autorizado por escrito a otra persona para hacerlo.</p>

	Ley Federal del Trabajo	Estándares de la OIT	Código y Normas de la FLA
Salarios y reparto de utilidades			
Pago por hora	Como se apuntó arriba, el pago por hora está ahora legalizado, siempre y cuando al trabajador no se le pague menos de un día de trabajo (Artículo 83).		ER.11.2 Los trabajadores contratistas/eventuales/ temporales reciban por lo menos el salario mínimo o vigente de la industria, cualquiera que sea mayor, y todos los beneficios complementarios obligados por ley. También se les debería informar sobre el salario mínimo legal (C.2).
Reparto de utilidades	Anteriormente, los trabajadores subcontratados tenían derecho sólo al reparto de utilidades de la compañía contratista. Una práctica común era establecer una compañía de servicio separada que empleara los trabajadores, pero tuviera un margen de ganancia mucho más bajo y pagara como resultado utilidades más pequeñas a los trabajadores o contratar fuerza de trabajo a través de una compañía subcontratadora. Según la Ley revisada, como se describe arriba, la subcontratación puede ser usada sólo en ciertas situaciones. Si la relación de subcontratación falla este requisito, la compañía beneficiaria puede ser responsable del pago de una proporción de sus utilidades a cualquier trabajador subcontratado de la misma forma que cualquier trabajador directo (Artículos 15, 15-A).	No hay estándares de la OIT sobre el reparto de utilidades.	Las provisiones para el pago de trabajadores contratados incluyen garantizar que reciban la misma remuneración que los trabajadores regulares y todos los beneficios obligatorios legales. Específicamente: ER.6.1 Los empleadores usarán lenguaje contractual estándar que específicamente otorgue la facultad a los empleadores para pagar directamente los salarios a trabajadores migrantes/ contratistas/eventuales/temporales y asegure la equidad en la compensación y estándares del lugar de trabajo establecidos en el Código del Lugar de Trabajo de la FLA y las leyes y reglamentos nacionales. ER.11.2 Los trabajadores contratistas/eventuales/ temporales reciban por lo menos el salario mínimo o el salario vigente de la industria, cualquiera que sea mayor, y todos los beneficios complementarios obligados por ley. ER.11.2.1 los trabajadores contratistas/eventuales reciban al menos la misma compensación que los trabajadores normales desempeñando las mismas funciones de trabajo o tareas con niveles de experiencia o antigüedad similar. ER.22.1 Los empleadores deberán proporcionar toda prestación obligada por ley, incluyendo días festivos, permisos, bonos, liquidaciones y pagos del 13o. mes, a todos los trabajadores elegibles dentro del periodo de tiempo establecido por ley.

REFERENCIAS

- Acción Ciudadana Frente a la Pobreza (2023). Observatorio de Trabajo Digno. <https://frentealapobreza.mx/observatorio-de-trabajo-digno/>
- Aillón Gómez, T. y Castro López, L. F. (2020). Una mirada crítica a la concepción normativa de la precariedad. En Álvaro Galliorio Jorquera y D. Julián Vejar (eds.), *Estudios del Trabajo desde el Sur. Volumen III: Repensar el Sur desde el Estallido* [en línea]. Ariadna Ediciones. <https://books.openedition.org/ariadnaediciones/7757?lang=es>
- Allan, B. A., Autinb, K. & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>
- Amable, M. y Benach, J. B. (2000). La precariedad laboral ¿un nuevo problema de salud pública? *Gaceta Sanitaria*, 14(6), pp. 418-421. https://www.researchgate.net/publication/257060840_La_precariedad_laboral_un_nuevo_problema_de_salud_publica
- Antón, A. (2006). Precariedad laboral juvenil. http://www.pensamientocritico.org/antant01_07.html
- Arendt, Hannah (2005). *La condición humana*. Paidós.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge Polity Press.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge Polity Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boffi, S. (2015, 9 de abril). *Precariedad laboral en las regiones argentinas. Una cuestión pendiente*. Estudios DEPS. <https://estudiosdeps.org/precariedad-laboral-en-las-regiones-argentinas-una-cuestion-pendiente/>
- Bourdieu, P. (1998). *Actos de resistencia: Contra la tiranía del mercado*. Cambridge Polity Press.
- Bullinger, H. J. (2000). El cambiante mundo del trabajo: Perspectivas y retos de salud y seguridad. *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2, pp. 8-13. <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine-2-changing-world-work>
- Butler, J. (2015). *Notes Toward a Performative Theory of Assembly*. Harvard University Press.
- Canguilhem, G. (2018). Descartes y la técnica. *Epistemología e Historia de la Ciencia*, 2(2), pp. 92-98. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/afjor/article/download/20215/19871/57116>

- Cañibano, A. (2011). Explorando los resultados negativos de los acuerdos laborales flexibles. El caso de una consultora en España. *Revista de Gestión*, 31(4), pp. 622-640.
- Cano, E. (2002). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (13), pp. 207-227. <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CR-LA9898220207A.PDF>
- Castel, R. (2009). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- Centeno Muñoz, F. F. (2011). *Manual para la detección del delito de trata de personas orientado a las autoridades migratorias*. OIM, Organización Internacional de Migraciones. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/11/Anexo15.pdf>
- CEPAL (2010). *La hora de la Igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir*. Trigésimo tercer periodo de sesiones de la CEPAL, Brasilia, 30 de Mayo al 1 de Julio de 2010, Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/13309-la-hora-la-igualdad-brechas-cerrar-caminos-abrir-trigesimo-tercer-periodo>
- Chirinos, M. P. (2009). Trabajo. En Fernández Labastida, F. y Mercado, J. A. (eds.), *Philosophica: Enciclopedia filosófica online*. DOI: 10.17421/2035_8326_2009_MPCM_1-1
- Comité México del Grupo Las Américas (2015). Comparación de la Ley Federal del Trabajo en México, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Código y Normas de Cumplimiento de la FLA. https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Grafica_de_Comparacion_Comite_Mexico_2015_1.pdf
- Coneval (2022a). Índice de la Tendencia Laboral de la Pobreza. [https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Indice-de-la-tendencia-laboral-de-la-pobreza-\(ITLP\).aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Indice-de-la-tendencia-laboral-de-la-pobreza-(ITLP).aspx)
- Coneval (2022b). *Informe de Evaluación de la Política de Desarrollo Social 2022*. <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Paginas/IEPDS-2022.aspx>
- Congreso de la Unión (1970, 1 de abril). Ley Federal del Trabajo. Última actualización, 24 de enero de 2024. Vigente. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Congreso de la Unión (1917, 5 de febrero). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Última actualización, 24 de enero de 2024. Vigente. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Corazón González, R. (2006). *Filosofía del trabajo*. Rialp.

- Cuevas Valenzuela, H. (2015). “Precariedad, precariado y precarización”: Un comentario crítico desde América latina a “The Precariat. The New Dangerous class” de Guy Standing. *Polis, Revista Latinoamericana*, 40. <https://journals.openedition.org/polis/10754?lang=fr>
- Delgado, S. (2022). ¿Qué es el criticado sistema Kafala en Oriente Próximo? EOM.com. <https://elordenmundial.com/que-es-criticado-sistema-kafala-oriente-proximo/#:~:text=El%20sistema%20kafala%20consiste%20en,como%20un%20sistema%20de%20explotaci%C3%B3n>.
- Demaret, L. (2013). Las normas de la OIT y el trabajo precario. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 5(1), pp. 9-24. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_216288.pdf
- Doyle, A. (2021, 13 de noviembre). *What Is Job Insecurity?* The balance. <https://www.thebalancemoney.com/what-is-job-insecurity-5208304>
- Feix, N. (coord.) (2020). *México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_757364.pdf
- Fernández Labastida, F. y Mercado, J. A. (eds.) (2009). *Philosophica: Enciclopedia filosófica online*. DOI: 10.17421/2035_8326_2009_MPCM_1-1
- Fudge, J. (2006). The legal boundaries of the employer, precarious workers and labour protection. En G. Davidov y B. Langille (coords.), *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Hart Publishing.
- Gabini, S. (2016). Trabajo flexible. Conceptualización y estado del arte. *Investigación administrativa*, 46(18). <https://www.redalyc.org/journal/4560/456048241005/html/>
- Gabriel, A. y Manganelli, M. A. (2010). Teoría del valor trabajo: los enfoques de Smith y Ricardo. Universidad del CEMA. https://ucema.edu.ar/~jms/cursos_grado_y_posgrado/historia_del_pensamiento_economico/monografias_anteriores/2010_gabriel_manganelli.pdf
- Gomez, M. A. y Restrepo (2015). El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Katharsis*, (15), pp. 173-194. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527438.pdf>
- González Rico, I. (2022). Filosofía del trabajo y las relaciones laborales. *Enciclopedia Sociedad Española de Filosofía Analítica*. <http://www.sefaweb.es/filosofia-del-trabajo-y-relaciones-laborales/>

- Granda, E. (2005). Globalización de los riesgos en salud. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 24. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/26487>
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (coords.) (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámica y significados*. El Colegio de la Frontera Norte; UAM. https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/590/1/6%20precariedad_press.pdf
- Hamid Rao, A. (2021, 12 de enero). *When You Know Layoffs Are Coming...* Harvard Business Review. Blog. <https://hbr.org/2021/01/when-you-know-layoffs-are-coming>
- Hannif, Z. y Lamm, F. (2005). When non-standard work becomes precarious: Insights from the New Zealand call centre industry. *Management Revue*, 3(16), pp. 324-350. <https://ro.uow.edu.au/buspapers/451/>
- Hayter, S. y Ebisuí, M. (2013). La negociación de paridad para los trabajadores precarios. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 5(1), pp. 89-110. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_216288.pdf
- Hoehn, M. (2006). Neoliberalismo: aportes para su conceptualización y el debate. *Aspectos. Revista del Área de Estado, Economía y Gestión*, (2), pp. 33-64. <https://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/3018>
- Hostach, L. (2000). Prólogo. *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2, pp. 2-3. <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine-2-changing-world-work>
- Human Rights Watch (2014). Hidden Away. Abuses against Migrant Domestic Workers in the UK. *Human Rights Watch*. <https://www.hrw.org/report/2014/03/31/hidden-away/abuses-against-migrant-domestic-workers-uk>
- INEGI (2020). Censo de Población y Vivienda 2020. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>
- INEGI (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INEGI (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOEN 2022. <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2022/11/ENOE.pdf>
- Islas Mendoza, V. (2023, 21 de febrero). Radiografía de la pobreza en México 2023. *ContraRéplica*. <https://www.contrareplica.mx/nota-Radiografia-de-la-pobreza-en-Mexico-2023-202320248>

- ISTAS (s/f). *Formas de la precariedad laboral*. ISTAS. <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral>
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), pp. 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L. y Vallas, S. P. (2018). Sondeando el trabajo precario, teoría, investigación y política. En A. L. Kalleberg y S. P. Vallas (eds.). *Trabajo precario*. Emerald Publishing Limited.
- Larsson, A. (2000). Introducción. *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2, pp. 2-3. <https://osha.europa.eu/es/publications/magazine-2-changing-world-work>
- Lash, S. y Urry, J. (1987). *The end organized capitalism*. Wisconsin University Press. https://books.google.com.mx/books/about/The_End_of_Organized_Capitalism.html?id=ntmwoaZDR0UC&redir_esc=y
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company. https://books.google.com/books/about/Stress_Appraisal_and_Coping.html?id=i-ySQQuUpr8C
- Lorey, I. (2015). *State of Insecurity. Government of the Precarious*. Verso futures.
- Martínez-Licerio, K. A., Marroquín-Arreola, J. y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34(86), pp. 113-131. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S244866552019000200113&lng=es&tlng=es
- Marx, K. (1968). *Manuscritos de economía y filosofía*. Alianza.
- McGovern, P., Hill, S., Mills, C. y White, M. (2008). *Mercado, clase y empleo*. Oxford University Press.
- Merino, A. (2022, 23 de noviembre). *El trabajo forzoso en el mundo*. EOM. El Orden Mundial. <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/trabajo-forzoso-mundo/>
- Muñoz, R. (2002). Precisiones al concepto de trabajo. Correspondencia inédita Y. R. Simón - H. Arendt. *Anuario Filosófico*, (35), pp. 731-751. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/827/4/4.%20PRECISIONES%20AL%20CONCEPTO%20DE%20TRABAJO%20CORRESPONDENCIA%20IN%3%89DITA%20Y.%20R.%20SIM%3%93N%20-%20H.%20ARENDR%2C%20RODRIGO%20MU%3%91OZ.pdf>

- OIT (1930). *C029, Convenio sobre el trabajo forzoso*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- OIT (1997). *C-181. Convenio sobre las agencias de empleo privadas*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326
- OIT (2004). *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. OIT. <https://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>
- OIT (2010). *Principios Laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas*. OIT. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_146492/lang-es/index.htm
- OIT (2011). *Convenio 189: Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_203988.pdf
- OIT (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf
- OIT (2014a). *P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029
- OIT (2014b). *Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688
- OIT (1999). *Memoria del director general de la OIT: Trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo. OIT. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT/ WALK-Free/ IOM UN Migration (2022). *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: trabajo forzoso y matrimonio forzoso - Resumen Ejecutivo*. OIT. https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854797/lang-es/index.htm
- ONU (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- ONU (1955). Declaración de Copenhague sobre desarrollo social. <https://www.riadis.org/wp-content/uploads/2020/10/Declaracion-de-Copenhague-ONU.pdf>
- ONU (2000, 25 de mayo). Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional. http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/sp_proto_prev_repri_y_sanci_trata_pers_espe_muje_y_ni%C3%B1o_compl_conve_nu_contr_deli_org_trans.pdf
- Pacheco Gómez-Muñoz, M. E. (2004). *Ciudad de México, Heterogénea y Desigual. Un estudio sobre el mercado de trabajo*. El Colegio de México.
- Parella Rubio, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Anthropos.
- Parra, A. (2014). Hobbes y la paradoja del derecho. *Ciencia Política*, 9 (17), pp. 189-215. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5053215.pdf>
- Pereira Jardim, Lourdes (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), pp. 81-101. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972008000100004&lng=es&tlng=es.
- Pérez Alonso, M. A. (2018). La Nueva Realidad Laboral y Empresarial. Los Nuevos Prestadores de Servicios y las Nuevas Tecnologías, Robotización, Digitalización, Inteligencia Artificial. *Revista Internacional Consinter* (s/d). <https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/0607>
- Perocco, F. (2017). Precarización del trabajo y nuevas desigualdades: el papel de la inmigración. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 25(49), pp. 79-94. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004905>
- Platón (1986). *Diálogos: IV. República*. Gredos. https://posgrado.unam.mx/filosofia/pdfs/Plat%C3%B3n_Rep%C3%BAblica.pdf
- Polaris Freedom Happens Now (2018). *Diagnóstico - Trata de Personas con Fines Laborales en México*. <https://polarisproject.org/wp-content/uploads/2019/09/Diagno%CC%81stico-Trata-De-Personas-Con-Fines-Laborales-En-Me%CC%81xico.pdf>
- Probst, T. M. (2005). Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: Lessons from the demand-control model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), pp. 320-329. <https://psycnet.apa.org/record/2005-13344-003>

- Ramírez López, A. (2018). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La Norma Oficial Mexicana 035-2018. Identificación, Análisis y Prevención*. UDLAP. <https://contexto.udlap.mx/factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-la-norma-oficial-mexicana-035-2018-identificacion-analisis-y-prevencion/>
- Ricardo, D. (2007). *Principios de economía política y tributación*. Pirámide. https://ehu.es/Jarriola/Docencia/EcoInt/Lecturas/David%20Ricardo_Principios_VII_Comercio%20exterior.pdf
- Salvia, A. y Tissera, S. (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del '90. *Revista Ecuador Debate*, (56). <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/handle/10469/4556?locale-attribute=en>
- Schwikowski, M. (2022). Fuerte aumento del trabajo infantil en África. *DW. Made for Minds*. <https://www.dw.com/es/%C3%A1frica-registra-fuerte-aumento-de-trabajo-infantil/a-62102453>
- Secretaría de Gobernación (2022). *Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos 2022-2024*. DOF, 27 de diciembre de 2022. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5675759&fecha=27/12/2022#gsc.tab=0
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2023). *Acuerdo que establece las mercancías cuya importación está sujeta a regulación a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. DOF, 17 de febrero de 2023. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5679955&fecha=17/02/2023#gsc.tab=0
- Senado de la República (2012). *Ley general para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos*. DOF, 14 de junio de 2012. Vigente. https://www.senado.gob.mx/comisiones/trata_personas/docs/LGPSEDMTP.pdf
- Standing, G. (2011). *The precariat: The New dangerous class*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Soldano, D. (2008). Vivir en territorios desmembrados. Un estudio sobre la fragmentación socio-espacial y las políticas sociales en el área metropolitana de Buenos Aires (1990-2005). En *Procesos de urbanización de la pobreza y nuevas formas de exclusión. Los retos de las políticas sociales de las ciudades latinoamericanas del siglo XXI*, CLACSO/CROP, pp. 37-69. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clac>

- Shoss, M., Su, S., Schlotzhauer, A. y Carusone, N. (2022, 26 de septiembre). Job Insecurity Harms Both Employees and Employers. *Harvard Business Review.org*. <https://hbr.org/2022/09/job-insecurity-harms-both-employees-and-employers>
- Statista Research Department (2023a). Salario Mínimo mensual en Latinoamérica. *Statista*. <https://es.statista.com/temas/7417/empleo-y-mercado-laboral-en-mexico/#topicOverview>
- Statista Research Department (2023b). Carga horaria. *Statista*. <https://es.statista.com/temas/7417/empleo-y-mercado-laboral-en-mexico/#topicOverview>
- Statista Research Department (2023c). Porcentaje de población por debajo de la línea de pobreza en Latinoamérica, 2020. *Statista*. <https://es.statista.com/temas/7417/empleo-y-mercado-laboral-en-mexico/#topicOverview>
- Statista Research Department (2022). Informalidad laboral en América Latina. *Statista*. <https://es.statista.com/temas/7417/empleo-y-mercado-laboral-en-mexico/#topicOverview>
- Sverke, M. y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, pp. 23–42. <https://psycnet.apa.org/record/2002-00686-002>
- Sverke, M., Hellgren, J. y Naswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. National Institute for Working Life Report. https://www.researchgate.net/publication/255649626_Job_Insecurity_A_Literature_Review
- Tadjoeddin, M. Z. (2014). Decent Work: On the Quality of Employment in Indonesia. *Asian Journal of Social Science*, 42(1/2), pp. 9–44. <http://www.jstor.org/stable/43495778>
- The World Bank (2019). The Changing Nature of Work. *The World Bank*. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019#a>
- UNODC (2022). *Global Report on Trafficking in Persons 2022*. United Nations. https://www.unodc.org/lpomex/uploads/documents/Publicaciones/Crimen/GLOTiP_2022_web.pdf
- US Mission to Mexico (2023). Reporte sobre trata de personas, 2023. *Embajada y Consulados de Estados Unidos en México*. <https://mx.usembassy.gov/es/reporte-sobre-trata-de-personas-2023/>

- Vejar, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad*, (23), pp. 147-168. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334695008>
- Villa, P. (2002). *Quality of women's work and employment tools for change*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Foundation Paper, #3, Dublín.
- Wooll, M. (2021, 13 de octubre). *How fighting job insecurity can help employees overcome fear*. BetterUp. <https://www.betterup.com/blog/job-insecurity>

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Elementos asociados con los cambios en la naturaleza del trabajo ..	19
Figura 2. Naturaleza del trabajo	25
Figura 3. Tipos de acuerdo de trabajo flexible.....	30
Figura 4. Extensión de la precariedad laboral desde un contexto de flexibilización del trabajo	36
Figura 5. Estados de precariedad laboral.....	38
Figura 6. Dimensiones de la precariedad laboral.....	39
Figura 7. Trabajo precario: delimitación	47
Figura 8. Subcontratación en cadena	48
Figura 9. Falsos autónomos	49
Figura 10. Círculo vicioso de la precariedad laboral	51
Figura 11. Tasa de desempleo en México, enero 2020-julio 2022.....	63
Figura 12. Tasa de desocupación (PEA) México, 2020	64
Figura 13. Desempleo en México, 2022	65
Figura 14. Evolución de la población desocupada 1T 2018-1T 2022	66
Figura 15. Evolución del autoempleo 1T 2018-1T 2022	67
Figura 16. Evolución salarial T1 2018-T1 2022	69
Figura 17. Salario mínimo mensual en Latinoamérica (dólares estadounidenses)	70
Figura 18. Incremento de la jornada laboral T1 2018-T1 2022.....	71
Figura 19. Carga horaria de trabajo en países latinoamericanos, 2023	71
Figura 20. Informalidad laboral en América Latina, 2022	72
Figura 21. Porcentaje de población por debajo de la línea de pobreza en Latinoamérica, 2020.....	77
Figura 22. Distribución global del trabajo forzoso, 2021 (Tasa/1000 habitantes)	89
Figura 23. Centroamérica y América del Norte: Tráfico de personas, 2020 vs 2019	91
Figura 24. América del Sur: Tráfico de personas, 2020 vs 2019	92
Figura 25. México: Persecución del delito de trata 2020-2022	94
Figura 26. Condenas por delito de trata (sexual, laboral y de otros tipos) 2020-2022	95
Figura 27. Víctimas de trata identificadas por autoridades y estatales en 2020-2022	96
Figura 28. Distribución de las víctimas de trata identificadas 2022	97
Figura 29. Distribución de las víctimas de trata identificadas, 2022 (ii)	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Modalidades del trabajo flexible.....	29
Tabla 2. Evolución del salario mínimo en México 2019-2022.....	67

**Trabajo precario y trata laboral:
una perspectiva con incidencia en la realidad mexicana**

Editado por la Universidad Nacional Autónoma de México,
Publicaciones Empresariales UNAM. FCA Publishing de la
Facultad de Contaduría y Administración.

Se terminó de editar el 14 de marzo de 2025.

Se utilizó en la composición tipo

Simoncini Garamond Std.

Idioma original: español

Producción Editorial:

Mtro. Gustavo Almaguer Pérez

Secretario de Divulgación y Fomento Editorial

Mtro. Víctor A. Hernández Arteaga

Coordinación editorial, formación y diseño de portada

Paola Jazmín Sánchez Rodríguez

Edición y corrección



<http://publishing.fca.unam.mx>