

Vulnerabilidad a los derechos laborales desde las experiencias del trabajador en México

Vulnerability to labor rights since worker experiences in Mexico

Daniel Cerna Álvarez*

Resumen: A raíz de las condiciones laborales en México, se lleva a cabo una investigación cualitativa mediante un grupo focal con el objetivo de identificar algunas de las experiencias de trabajadores mexicanos en las que se han visto vulnerados sus derechos laborales y calidad de vida laboral, en comparación a lo que marcan las regulaciones legales de éstos, dando cuenta de que, pese a la existencia de Organismos y Documentos que buscan crear condiciones de bienestar para el trabajador, en su experiencia lo que prima es la vulnerabilidad a sus derechos laborales. Se identifican las formas en que afectan su salud, sus relaciones y su productividad. Se concluye en que hacen falta organismos que regulen la aplicación de las pautas dictaminadas legalmente en torno a los derechos laborales, debido a que seguimos viviendo bajo un contexto de vulnerabilidad y explotación laboral.

Palabras clave: Derecho laboral; vulnerabilidad; trabajo; dignidad laboral; explotación.

Abstract: Due to the labor conditions in Mexico, a qualitative investigation is carried out through a focus group in order to identify some of the experiences of Mexicans in which their labor rights and quality of working life have been violated, in comparison to what the legal regulations of these mark, realizing that, despite the existence of Organizations and Documents that seek to create conditions of well-being for the worker, in their experience what prevails is the vulnerability to their labor rights. The ways in which their health, their relationships and their productivity arise are identified. It is concluded that there is a need for organizations that regulate the application of legally established guidelines regarding labor rights, because we continue to live in a context of vulnerability and labor exploitation.

Keywords: Labor law; vulnerability; labor; labor dignity; exploitation.

Recibido: 5 de septiembre 2023 Aceptado: 2 de abril 2024

* Mexicano, autor único. Docente, Universidad Tecnológica de México, Campus Los Reyes Doctorante en Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma Metropolitana; México. Doctorante en Filosofía, Colegio de Morelos; México. Institución de Adscripción: Universidad Tecnológica de México, Campus Los Reyes. Correo: danceralv@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3506-5096>

Introducción

El tema de los derechos laborales es recurrente en la literatura sobre políticas públicas; sin embargo, en la práctica son frecuentes las faltas a su ejercicio; en efecto, a pesar de lo mucho que se ha escrito y propuesto acerca de la urgencia de crear empleos de calidad, los resultados favorables todavía no se hacen visibles, y el panorama que ofrece la dinámica de los mercados de trabajo en México no es muy alentador (de Oliveira, 2006, p. 38)

La explotación laboral no es ajena a la experiencia de los trabajadores: horas extras no remuneradas, falta de servicios médicos, despidos injustificados, discriminación por razones de género, por mencionar algunos ejemplos, son fenómenos que ponen en entredicho la dignidad o decencia del trabajo formal en México. Así, al estar la dignidad laboral estrechamente relacionada con el respeto al ejercicio de los derechos laborales, al éstos no ser respetados, entonces, no existe dignidad laboral en un empleo dado. Ahora, bien, considerando que

las personas pertenecientes a sectores vulnerables de la sociedad, en aras de proteger su dignidad ante las desigualdades sociales, reciben un reconocimiento del Estado, que les va a permitir tener una vida decente. Uno de estos sectores lo representan los trabajadores, que ven cristalizada esa visión a través de los derechos laborales (Aguilera, 2019).

Resulta pertinente cuestionar el ejercicio del Estado e, incluso, contrariar la tendencia neoliberalista en el mercado que, “como corriente ideológica del capitalismo, propone un conjunto de posturas y estrategias [...] entre las que se encuentra la minimización del Estado como principal actor en la conducción del desarrollo” (Añez, 2004, p. 02). Desarrollo del cual forma parte la dignificación del trabajo, y de ésta, a su vez, la relación trabajador-patrón, que implica una dinámica de poder en la cual el primero está en desventaja con relación al segundo. Razón por la cual se vuelve imperativo un ejercicio de empoderamiento que vele por el bienestar del trabajador. Porque es cierto que

en general, a pesar de ser uno de los aportes de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, la estabilidad en el empleo y sus condiciones pactadas (contratación de base, jornada, turnos, puestos, funciones, salario, escalafón, seguridades, etc.) se pulverizaron en todo el país bajo el *libertinaje patronal* (disfrazado de flexibilización) que el Estado y el capital impusieron (Anguiano y Ortiz, 2013, p. 98).

Por otro lado, también existe el caso de ciertas estrategias que emplean las empresas, como la figura del *trabajador de confianza* para limitar y reducir los derechos laborales (Tolentino, Aguilar, Cheang y Sánchez, 2021, p. 142). De ahí la necesidad por crear estrategias para velar por el bienestar de los trabajadores, un aspecto pendiente del sistema económico actual en el país

(Rubio, 2018, p. 155), pues esta falta de bienestar se considera como una violación tanto a la legislación nacional como la internacional (Rodríguez, 2013), presentes, para el caso de México, en la Ley Federal del Trabajo, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio sobre la Política del Empleo y la Declaración acerca del Progreso y el Desarrollo en lo Social.

Se trata de situaciones que ponen al trabajador mexicano en condiciones adversas para llevar a cabo el ejercicio de su trabajo de forma digna, siendo ésta una forma de *desprotección social*, fruto de la precarización laboral, la cual “refiere a la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas que garanticen una vida digna a los trabajadores y sus familias” (Martínez, Marroquín y Ríos, 2019). Situación que se puede apreciar en aquellos casos donde la dinámica y convivencia familiar se ven afectadas como consecuencia de las condiciones laborales de los trabajadores, quienes no tienen muchas alternativas al respecto, pues es a costa de ellos que se ha promovido la *paz laboral*, una práctica que busca “evitar cualquier tipo de conflicto entre trabajadores y empresas” (Munguía, 2019; 03). En esta relación de poder, el trabajador poco o nada puede hacer frente a los abusos de las empresas. Esta forma de violencia (laboral)

puede ser concebida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros (Velázquez y Díaz, 2020).

Si se considera la falta de derechos como una forma de vulnerabilidad social, lo que ocurre con los trabajadores a quienes no se les respetan sus derechos laborales es una forma de violencia laboral, entendida como “un acto o serie de actos cometidos por grupos o individuos que abusan de la vulnerabilidad de otros con fines de lucro [y que] abarca aspectos económicos, legales, sociológicos (Plant, 2007).

A su vez, se considera que existen ciertos grupos sociales más vulnerables en cuanto a violencia laboral refiere; esto es, cuyos derechos laborales no son respetados; podríamos mencionar a jóvenes, indígenas y mujeres como algunos de ellos. Con respecto al primer grupo, se considera que

son quienes más sufren en la búsqueda de un empleo de calidad. La mayoría de los empleadores no los consideran porque no tienen experiencia y en el mejor de los casos por necesidad o con la intención de adquirirla terminan aceptando trabajos con bajos salarios, sin prestaciones y en muchas ocasiones sin contrato (Martínez, Marroquín y Ríos, 2019).

En cuanto al segundo grupo, los indígenas, según la Asamblea de Migrantes Indígenas de la Ciudad de México, “no se les considera para puestos de alto nivel a pesar de contar con las competencias para desempeñarlos, lo que se percibe como una situación de discriminación por parte de las empresas hacia este grupo poblacional” (CONAPRED, 2019, en Vázquez, 2020).

En el caso de las mujeres, los obstáculos a los que se enfrentan en el ámbito laboral con respecto al ejercicio de sus derechos, marcados por una cuestión de género señalan que “a diferencia de los hombres, éstas sufren comúnmente acoso sexual (Martínez y Cruz, 2008) y además de ser víctimas de condiciones laborales desiguales respecto al género masculino, como la percepción de salarios inferiores y ausencia de prestaciones, lo cual indica una situación constante de desventaja” (Velázquez y Díaz, 2020).

Ahora, bien, si además de factores como sexo, edad o etnia, se considera a la informalidad como otro obstáculo para hacer efectivo el ejercicio de los derechos laborales en la población mexicana. Porque, en efecto, la precarización laboral “contra los trabajadores se expresa en el constante deterioro de sus ingresos y sus condiciones laborales afectadas de diversas formas tanto en empleos formales que se precarizan como en trabajos en la economía informal” (Medina y López, 2019). Fruto, a su vez, de la problemática de creación de empleos formales en el país; en efecto: “muchas personas se tienen que refugiar en la economía informal, elevando la desigualdad social y la pobreza” (Arteaga, 2018).

En todo caso, pareciera que la constante no es el respeto, sino la obstaculización al ejercicio de sus derechos laborales lo que caracteriza la experiencia del trabajador mexicano. Si bien existe una normatividad que debiese proteger a la población ante la discriminación (Vázquez, 2020), así como ante la explotación laboral, como se señala en la Ley Federal del Trabajo, art. 123 según el cual toda persona tiene derecho al trabajo digno, en su ejercicio, el trabajador mexicano carece de dicha protección. Lo cual, a su vez, impacta en su calidad de vida la cual, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere a “la percepción que el individuo tiene sobre su posición en la vida, dentro del contexto de los sistemas de cultura y valores en los cuales está inserto y con relación a sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones” (Vidotti, et. al., 2019).

Es imperante retomar la calidad de vida como eje de análisis, considerando que la OIT (2012) define al trabajo como “fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico” (Castellano y López, 2021). Lo cual parece situarse en segundo lugar frente a la primacía del trabajo como fuente de desarrollo de las empresas, dejando de lado la calidad de vida del colaborador. Ésta puede abordarse desde el concepto *calidad de vida laboral*, la cual busca “humanizar el ambiente del trabajo, mediante el diseño de un entorno laboral seguro, ergonómico, saludable, en un contexto organizacional eficaz, democrático, participativo, y que brinde circunstancias de crecimiento a nivel profesional y personal” (Segurado & Agulló, 2002, en Castaño y Páez, 2019).

Considerando lo que señala la Ley Federal del trabajo (Cámara de Diputados, 2012), la cual

establece en su artículo segundo que el trabajo digno o decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador y en el que a) no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, b) se tiene acceso a seguridad social y se percibe un salario remunerador, c) se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y d) se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo [...]. El trabajo digno y decente incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores (Patlán, 2016, p. 121-122).

Es necesario poner en tela de juicio la medida en que la dignidad humana está siendo respetada en los ámbitos laborales mexicanos. En vista de ello, es que se estructura la presente investigación, la cual busca recuperar las experiencias de trabajadores mexicanos en su espacio de trabajo, con respecto al ejercicio de sus derechos laborales, o bien, la obstaculización de los mismos.

Lo que se pretende con este trabajo es analizar el fenómeno de la precarización laboral y la vulneración a sus derechos desde la experiencia de sus actores y no a partir de su institucionalización; se propone recuperar experiencias y narrativas, no datos ni números que se pierden entre estadísticos.

Método

Para llevar a cabo la presente investigación, se hizo un estudio cualitativo mediante grupos focales entendidos como “conversaciones colectivas o entrevistas grupales” (Kamberelis y Dimitriadis, 2005; 494) que permiten “captar el sentir, pensar y vivir de los individuos” (Hamui y Varela, 2012; 56). Se decide optar por dicha herramienta ya que la voz de los trabajadores es aquella que pocas veces se escucha frente a la de los altos mandos o las empresas. Se trata de un ejercicio para darle voz a quienes no son escuchados.

Debido a las complicaciones para acordar un horario de reunión conveniente para todos, se optó por llevar a cabo la reunión de forma digital mediante el software *Zoom*. El grupo focal tuvo una duración de dos horas, considerando una estructura marcada por la introducción, el establecimiento de afinidad, la profundización del tema, el cierre y las conclusiones, dirigido por un facilitador.

Siguiendo la estructura recuperada del trabajo de Cabrera, et. al (2021) el grupo focal dio con la declaración del consentimiento informado, bajo la condición de que el uso de cámara web es completamente opcional, para posteriormente dar pie a una presentación en donde dar el nombre resultaba opcional para los participantes. Se trabajó con una guía conformada por siete preguntas, de las cuales la primeras dos eran meramente introductorias, mientras que la última estaba planteada a manera de cierre. En tanto, las preguntas tres a la ocho giraban en torno a sus experiencias sobre el respeto y ejercicio de sus derechos laborales en su área de trabajo. El contenido de las preguntas es el siguiente:

1. ¿Cómo es el trato que recibes en tu trabajo?
2. ¿Qué opinas sobre la información con respecto a sus derechos laborales?
3. ¿Han sido violentados o discriminados en su área de trabajo?
4. ¿Qué suelen hacer cuando son violentados en su trabajo?
5. ¿Cómo es que su edad, género, o etnia, ha influido en la forma en que los tratan en su trabajo?
6. ¿Qué tipo de prestaciones tienen en su trabajo?
7. ¿Qué opinas sobre los derechos laborales en México?

Por último, se dio un espacio para que los participantes pudieran dar aportar algún comentario final.

Participantes.

Debido a que las situaciones en las que los colaboradores son explotados y violentados de diversas formas se hacen presentes en varios contextos, salió una convocatoria abierta para quien gustase participar. Después de acordar horarios y fechas en la cuales pudieran participar, se logró trabajar con una muestra de ocho personas, con quienes se integró el grupo focal, más la participación del facilitador del mismo. Los participantes del grupo cumplían con las siguientes características (Tabla 1):

Participante	Género	Edad	Zona de vivienda	Ocupación	Se considera parte de una comunidad indígena
N1	Hombre	20	Estado de México	Almacenista	Sí
N2	Hombre	33	Estado de México	Jefe de piso	No
N3	Mujer	25	Estado de México	Docente	No

N4	Hombre	30	Estado de México	Cobranza	No
N5	Mujer	24	Estado de México	Aux. administrativo	No
N6	Hombre	50	Estado de México	Chofer	No
N7	Mujer	31	Estado de México	Call Center	No
N8	Hombre	55	Estado de México	Operador	No

Tabla 1: Datos sociodemográficos de los participantes del grupo focal.

Análisis.

Una vez realizado el grupo focal, se procedió a transcribir la grabación del mismo, respetando el anonimato de los participantes para, posteriormente, darle lugar al análisis de contenido del mismo, con la finalidad de generar las categorías de análisis que permitiesen contrastar su experiencia en el área de trabajo con la legislación vigente en torno al respeto de los derechos laborales. De las experiencias recogidas del grupo focal, se encuentran algunos casos de vulneración a sus derechos laborales en materia de: jornada laboral, remuneración (aguinaldo, salario mínimo y prima dominical), equipo de trabajo, seguridad social, días de descanso, acoso y discriminación. Esta codificación permitió generar una pre-categorización para agrupar las experiencias de los participantes en diversos ejes de análisis compuestos por las siguientes categorías, a saber: a) remuneración; b) acoso; c) discriminación; d) indefensión.

Resultados

Los derechos laborales han sido regulados en México desde la Constitución de 1917, en la cual “no solo es considerado un derecho social pues el trabajo trae consigo el crecimiento de una población, sino también es considerado como un derecho humano pues le permite a la persona satisfacer sus necesidades básicas y sentirse productivo” (Gómez, 2018). Ahora, bien, si tomamos en cuenta que éstos atañen a las normas que

protegen a las personas trabajadoras, y comprenden el derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras e higiénicas; el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado, el derecho a una remuneración adecuada, el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado, el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, el derecho de huelga, el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a la igualdad en el trato (Landa, 2017; 168).

Es posible dar cuenta de que, en sus experiencias compartidas en el grupo focal, los miembros de este han señalado situaciones donde sus derechos laborales son vulnerados. Para dar cuenta de ello, se partirá del análisis de sus narrativas a partir de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la máxima ley en materia de derecho laboral en México y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajador (PROFEDET), que se encarga de proteger los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y de los sindicatos (PROFEDET, 2023).

De las experiencias compartidas en el grupo focal, donde los participantes señalan situaciones en la cuales sus derechos laborales han sido vulnerados, se tienen situaciones que están reguladas por documentos oficiales e Instancias gubernamentales en México, cuya tarea consiste en erradicar, o prevenir, este tipo de prácticas. No obstante, pese a existir, siguen dándose estas prácticas. Y quien las afronta día con día, es el trabajador mexicano, como se muestra a continuación recuperando las narrativas de los participantes en relación a cada categoría de análisis planteada.

Remuneración.

Algunos participantes mencionaron que llegaban a trabajar más de ocho horas al día, lo cual es una falta a la LFT, la cual en su Capítulo II, artículo 58, la define como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (LFT, 2022) y que según el art. 59 de la LFT, no puede exceder los máximos legales, los cuales son, según el art. 61 de la LFT, ocho horas para una jornada diurna, siete para la nocturna y siete horas y media la mixta, como máximo. La misma señala, en su art. 63, que deberá dársele al trabajador un espacio mínimo de media hora de descanso y que, si no puede salir de su centro de trabajo durante ese espacio de reposo o comidas, entonces ese lapso habrá de tomarse como tiempo efectivo de su jornada, según el art. 64 de la misma.

Es necesario considerar que tampoco se les puede obligar a ir a trabajar en un tiempo mayor al estipulado en la jornada laboral, como señala el art. 68. Es decir, que para los casos donde los participantes del grupo señalaban situaciones con respecto a su jornada laboral, ya sea, que fuera excesiva o que no tienen espacio de descanso, los centros de trabajo donde laboran no respetan la Ley Federal del Trabajo, lo cual refiere a una situación que bien podría ser denunciada ante la PROFEDET, como se aprecia en las intervenciones de algunos participantes, por ejemplo:

N7: A mí me toca trabajar siempre. A veces descanso un día entre semana, lunes o martes; a veces ni uno. Igual cualquier día que vaya me pagan lo mismo. Se nos paga igual a todos, no importa qué día vayas. A veces hasta he ido en navidad o año nuevo y lo mismo. Sí es cansado porque llego desde las 5 de la mañana y me voy como hasta las 6 de la tarde. Luego ni me dan chance de comer algo, hasta que salgo de trabajar. Y así ya llevo varios años.

Se trata de un caso en el cual toda la legislación al respecto de la jornada laboral no se respeta, ni por horarios, ni por espacio para comida, ni por horas de jornada laboral. En todo caso, es una situación que afrontan varios participantes y ante la cual todos llegaron a comentar una experiencia similar.

Por otro lado, en algunos casos se hablaba de que no se les dio su aguinaldo, un pago por el servicio prestado que está estipulado en el art. 87 de la LFT, referente a aquel derecho a recibir una cantidad de dinero equivalente, como mínimo, a 15 días de salario (PROFEDET, 2023). Dicho artículo señala que deberá pagarse antes del veinte de diciembre del año en curso y que, si uno ya no se encuentra laborando en dicha empresa, tiene que recibir su pago proporcional. Todo ello se encuentra en el capítulo V de la LFT, referente al salario, definido en su artículo 82 como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (LFT, 2022).

En ese mismo capítulo, su artículo 85 señala que no puede ser un monto menor al del salario mínimo. Al respecto, éste se desarrolla en el capítulo VI de la LFT y, según el art. 90 de la misma, es definido como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo [que] deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos (LFT, 2022). En este sentido, hay algunas intervenciones en las cuales se puede apreciar que son situaciones de vulnerabilidad para el ejercicio de los derechos laborales de los participantes. Señalan:

N6: Pues yo igual sólo tengo mi sueldo. Me pagan a la semana, pero igual ahí como. Y no me lo cobran. Igual si quiero puedo salir a comprar algo, pero no hay problema si decido comer ahí. Luego hablo con amigos que van toda la semana y les pagan lo mismo, pero yo sólo he ido como dos sábados en todo lo que llevo trabajando. Hasta eso, me dan mis vacaciones y todo.

N3: Yo me acuerdo de que el año pasado pensé que me iban a dar lo de mi aguinaldo, pero nunca me depositaron. De hecho, tampoco me depositaron unos días que no di clase porque ese día hubo una actividad en el colegio. Pero, o sea, me lo debieron haber pagado porque no falté por mí, sino porque fue una indicación de la directora. Igual en semana santa o si cae en días feriados, tampoco me toca. Sólo me pagan cuando doy clase. Y, por ejemplo, a veces la clase me toca en domingo y me pagan lo que es. No hay ni prima ni nada. Y sobre lo del aguinaldo, me dijeron que ahí no aplica.

N5: Yo en mi trabajo no tengo vacaciones. Cuando termina el ciclo tengo que ir a hacer guardia con mis horas de ese semestre. Si tengo 20 horas, debo ir a cubrir esas 20 horas en lo que otros compañeros sí tienen vacaciones. Y es que me cortan mi contrato y nunca hago antigüedad. Siempre me quedo de 6 meses.

Como señalan los participantes, independientemente de lo que plantea la Ley Federal del Trabajo, los centros de trabajo donde laboran violentan sus derechos laborales en materia de retribuciones por el trabajo realizado. Si bien, hay una regulación legal al respecto en la experiencia de los participantes muestra que la realidad no es como lo señala la ley.

En algunos casos se habló sobre los días de descanso, que se desarrollan en el capítulo III de la LFT, que en su artículo 69 señala que “por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro” (LFT, 2022). Así, pues, en los casos donde se hablaba de una jornada de trabajo de una semana completa, se trata de una situación que vulnera los derechos del trabajador. Como se plantea en algunas intervenciones ya citadas, no hay un día de descanso establecido con derecho a pago en sus centros de trabajo, ni días de vacaciones.

Por otro lado, en lo que refiere a equipo de trabajo, señala en su artículo 132, referente a las obligaciones de los patrones, que son ellos quienes tienen que dotar al trabajador del equipo y útiles indispensables para llevar a cabo sus tareas. Por ejemplo: si eres contratado como repartidor, la empresa tiene que brindarte tu vehículo; no tienes por qué usar el tuyo obligatoriamente.

La experiencia de los participantes nos plantea que no siempre se respeta esta directriz; por ejemplo, cuando el participante N3 señala que ha tenido que comprar el equipo necesario para dar clases, como el caso de proyectores y equipo didáctico. En otra participación, N4 menciona que ha tenido que llevar su computadora a su centro de trabajo. En ambos casos, lo que recuperamos son experiencias en donde no se brinda el equipo necesario para su trabajo. Si bien, esto no es una remuneración en sí, sucede que emplean sus recursos obtenidos por dicho trabajo para conseguir el equipo necesario para llevarlo a cabo.

Acoso.

En el caso del acoso, es importante distinguirlo del hostigamiento. Para tales efectos, en el artículo 3ro Bis se entiende al hostigamiento como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”, mientras que al acoso como “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

Este tipo de prácticas quedan señaladas como prohibidas en el art. 133, XII. Ambas son situaciones que los colaboradores participantes de los grupos focales han enfrentado en sus centros de trabajo. En el caso del acoso laboral puede considerarse como tal no permitir la desconexión digital, o seguir exigiendo actividades laborales fuera de la jornada.

Así lo expresa la participante N3 cuando señala que *a veces es muy noche y mi directora sigue mandándome mensajes para que atienda alguna situación, o en domingo, y son cosas que me molestan porque ni descanso ni trabajo bien*. Si bien, no se trata de una situación exclusivamente sexual, para este caso se trata de una situación de acoso laboral. Para tales casos de acoso sexual vale recuperar la experiencia planteada por u una participante quien comenta:

N5: A veces sí es un poco molesto que me digan “mi amor”, “corazón”, “guapa”, cada que me hablan. Pero es mi jefe y no le digo nada. No veo que les hable así a mis compañeros y, más que sentirme halagada, me molesta.

En algunos casos, se plantean situaciones en las cuales son violentados de forma verbal. En efecto, de la participación de N1 se recupera que *en mi trabajo ya es hasta normal. El patrón se la pasa gritándonos, pero hasta a su familia, que luego también anda ahí. Y así con groserías y todo.* Otra participación al respecto del tema se recupera a continuación:

N7: Mi jefa me ha llegado a decir “¿apoco eres así de menasa?”, y de tonta no me baja. Y así me habla feo, me grita y yo no puedo hacer nada.

De igual forma, la difamación es una forma de acoso laboral; inventar cosas con respecto a tus compañeros de trabajo también puede afectar su bienestar emocional, generando incomodidad en su área de trabajo y, en el peor de los casos, revictimizando al denunciante. Para tal respecto, se recupera la siguiente participación:

N7: De plano una vez un compañero, que es jefe de otro departamento, habló mal de mí: que con quién me acostaba y todo eso. Le dije a mi jefe, le dije a los de Recursos Humanos. Y al final a la que quitaron fue a mí. Estuve a nada de que me despidieran y todos los demás ahí andan como si nada. Hasta parece que quien estuvo mal fui yo

En algunos casos, esa violencia puede ser incluso física, como se recupera de la participación de N4 al señalar: *nunca falta el que se quiere pasar de listo; hay los que te dicen algún comentario pero hay otros que se pasan al grado que sin querer, terminan tocándote. O pasando muy cerquita de ti. O abrazos muy incómodos.* Situaciones que las demás participantes femeninas del grupo acotaron como ciertas y que incluso han vivido en contextos completamente diferentes.

En ese mismo sentido, otra participante llegó a mencionar que *a mí me han acosado mis jefes y ahí siguen como si nada. Imagínate si fuera algo peor, tendríamos a delincuentes de jefes.* En este sentido, el acoso se presenta en los centros de trabajo en dos formas: tanto sexual como laboral. Éstas terminan afectando el bienestar del colaborador y vulnerando sus derechos laborales.

Discriminación.

En el caso del acoso y discriminación, comenzando por el segundo, el su artículo 3ro, la LFT señala que el trabajo es un derecho en el cual

no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana (LFT, 2022).

Si bien, una persona que es discriminada en su centro de trabajo puede acercarse a la PROFEDET, debido a que se trata de una falta a la LFT, también lo puede hacer, en el caso de México, al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), que, según el art. 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, del 2003,

busca proteger a todos los ciudadanos y las ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impida o anule el reconocimiento o el ejercicio de los derechos (CONAPRED, 2023)

En este sentido, ambas instancias resultan pertinentes ante un caso de discriminación en el entorno laboral por cualquiera de las razones arriba expuestas; en el caso de los participantes del grupo focal, señalaron expresamente dos: por su género y por su etnia. Para estos casos se recuperan las participaciones de N1 en torno a lo que ha vivido en su centro de trabajo.

N1: Me dicen “el Namor”, por esta película que salió. Hasta mi patrón me dice así. Y veces sí la agarran contra uno. Por ejemplo, una vez estaba cobrando y me dieron poquito menos que a los demás. Le pregunté y me dijo que es porque yo había puesto lo de la comida esa semana. Y yo ni sabía.

N1: A mí me dicen *indio*, para todo. Incluso una vez tuve un problema porque un compañero se burló de mi apellido cuando me presenté. Y así han sido muchas cosas. Lo hablé con mi patrón y tampoco hizo nada. Ya no le hago caso a nadie porque siempre me dicen de cosas.

En efecto, se aprecia que la etnia es una condición para generar situaciones de violencia laboral debido a discriminación. Se da en términos verbales por medio de insultos, pero también de forma laboral, por ejemplo, reteniendo sueldos. Sin embargo, no es la única. Los participantes también hablan de cómo han vivido situaciones de violencia a partir de su género. Para tal caso se recupera la siguiente participación:

N7: Te ven como mujer y creen que no te puedes defender. En alguna ocasión me quejé de las condiciones de trabajo y me dijeron que era *un pleito de faldas*. Estoy segura de que eso fue porque soy mujer.

En este sentido, las mujeres viven condiciones laborales adversas para el ejercicio de sus actividades laborales en sus centros de trabajo, lo cual termina afectando no sólo su dignidad laboral, sino su bienestar emocional y social. Llegan incluso a querer de dejar de trabajar para evitar la convivencia con sus agresores.

Indefensión.

Si bien, se recuperan las experiencias de los colabores en torno a la violencia laboral que enfrentan en sus centros de trabajo, queda inconcluso el planteamiento de porqué lo permiten. Si bien, existe una legislación e instancias que regulan los derechos laborales, no recurren a

ellos para hacerles valer. En este sentido, se han recuperado situaciones de violencia laboral ante las cuales los colaboradores no tienen muchas posibilidades de confrontación; al respecto se recupera lo que nos dicen algunos participantes:

N5: Es que, ¿qué puedes hacer? Si tu jefe es hijo del dueño de la empresa, ¿poco le van a hacer algo? Lo mejor es llevarlo en paz porque siempre, siempre, uno tiene las de perder. Una vez le dije y ya me iban a correr.

En ocasiones ni siquiera los departamentos son competentes en sus funciones para velar por el bienestar del colaborador; de ahí lo que se recupera a continuación:

N8: Si vas con recursos humanos y ellos tampoco hacen nada. Al final, el trabajo que termina en peligro es el de uno y no estoy como para quedarme sin chamba. Prefiero aguantarme, hacer como que no pasa nada y ya seguir en mi trabajo un día a la vez.

En algunos casos, incluso, la falta de departamentos; ya no sólo su ineficacia, sino su inexistencia, como recupera N1 al señalar que *donde yo trabajo ni siquiera hay recursos humanos [ríe]. Si alguien te molesta, pues te aguantas y le sigues.*

Por otro lado, como se recupera en algunos comentarios ya citados, sucede que a quien decide denunciar o hacer frente a tales situaciones de violencia laboral termina siendo revictimizado y, por tanto, sufre las consecuencias negativas de la situación en cuestión. De igual forma, ante la denuncia o expresión de condiciones laborales adversas o que vulneran sus derechos laborales, los colaboradores suelen encontrar negativas o hasta amenazas en sus centros de trabajo. Se recupera al respecto:

N6: Le pongo de ahí la gas a mi moto. Le dije a mi jefe si me echaba la mano con eso, y me dijo que, si quería, pagara yo la gasolina. Si no, que agarrara mis cosas y me fuera.

En casos así, la amenaza es la constante. Los colaboradores trabajan con el miedo de ser despedidos si no siguen trabajando, sin importar que se encuentren en centros de trabajo que no respetan sus derechos laborales.

Por último, los colaboradores a veces siguen trabajando bajo esas condiciones adversas porque se cree que no hay cabida para ellos en otro lugar; si bien, son violentados, prefieren soportar dichas condiciones que buscar algo mejor; a veces, por la misma dinámica que viven en sus centros de trabajo; así se plantea en la siguiente participación:

N1: Siento que no tengo muchas opciones. Cuando busqué trabajo nadie quería darme la oportunidad, y aquí donde encontré, la verdad prefiero aguantarme y quedar como el *indio*, a tener que empezar a buscar trabajo de nuevo. En suma, los colaboradores no cuentan con las herramientas para hacer valer sus derechos, recurrir a instancias de denuncia, o bien, velar por sus derechos laborales. No se trata de que estén indefensos, porque sí existen instancias a las cuales recurrir. Por el contrario, suponen que no tiene caso hacer uso de las mismas o de algún mecanismo de denuncia, porque no le ven utilidad para su situación. Eso se entiende como indefensión aprendida.

Conclusiones

Resulta necesario nombrar el problema de la falta de respeto a los derechos laborales en México. Si bien existe una legislación al respecto, en la práctica laboral cotidiana el respeto a los derechos laborales pasa por una serie de omisiones que se han normalizado por parte de los colaboradores y los mismos empleadores, considerando que no es cabalmente necesario cumplir con una jornada laboral, condiciones de trabajo dignas o prestaciones laborales, a costa de recibir un pago por los servicios.

Los efectos que estas condiciones de trabajo aversas pueden provocar sobre los colaboradores son vastos. Como se pudo contratar en la investigación, los colaboradores pueden llegar a tener afectaciones en cuanto a su salud mental (Palma, Gerber & Ansoleaga, 2022). En efecto, así como señala la literatura, existe una estrecha relación entre la violencia laboral y la salud mental (Palma & Ansoleaga, 2020). Frente a estas discusiones, la presente investigación puede abonar el hecho de que una aproximación cualitativa permite ahondar al respecto de las experiencias de los propios colaboradores, yendo más allá de los indicadores organizacionales que se pueden presentar.

Otro aspecto relevante para señalar en torno a los hallazgos de la presente investigación tiene que ver con el liderazgo ejercido en los centros de trabajo. En efecto, éste tiene una estrecha relación con la forma en que se dan las relaciones al interior de las organizaciones (Giraldo, 2020). Los participantes de la investigación trabajaban en PyMES y grandes empresas. Los altos puestos y la dinámica que generan a partir del liderazgo que ejercen sobre sus subalternos ha dado lugar a relaciones que violentan a los trabajadores, poniendo por encima de su bienestar los intereses de la empresa. Si bien, es una condición que puede afectar a los colaboradores en su salud mental, tampoco están exentos de sufrir alguna complicación de otra índole. Urdaneta (2020) señala que el acoso laboral es causante de accidentes laborales. Si bien, en la investigación no se recuperó alguna situación concerniente a ello, sí se mencionó la falta de cuidado, material y equipo para llevar a cabo sus actividades laborales por parte de los participantes.

En suma, como señala Sequera (2019), el acoso laboral es uno de los factores más relevantes para que la salud laboral de los colaboradores de una empresa sea favorable. Aunado a ello, se puede mencionar que los colaboradores que formaron parte de la investigación consideran que su salud laboral no es un tema primordial para las empresas donde trabajan; de ahí que, a su vez, la violencia laboral presentada en forma de acoso laboral tampoco lo sea.

En este sentido, las experiencias de los colaboradores que participaron en la presente investigación concuerdan con lo trabajado en torno a violencia laboral en México a lo largo de los últimos años. Ya sea que se trate de trabajadores de instituciones gubernamentales (Orozco, Vargas, Carvajal & Torres, 2020), del sector público (Uribe, 2020) en el sector salud (González, Pacheco, Guevara & Gutiérrez, 2021), en funcionarios universitarios (Pantoja,

Navarrete, Zambrano & Matabanchoy, 2020), en el periodismo (Macías & Robledo, 2021), en la docencia (Acosta, Parra, Burbano, Aguilera & Pozos); todos son casos en donde la constante es el hecho de que los colaboradores mexicanos laboran en condiciones precarias, en donde el acoso y violencia laborales no sólo se hacen presentes, sino que afectan las esferas de su vida; no únicamente profesional, como cuando el desempeño se ve mermado por éstas condiciones (Samaniego, 2018); también en su vida cotidiana y relaciones afectivas, familiares y cuestiones personales. Aunado a ello, se deben considerar perspectivas sociales y de investigación que permitan identificar manifestaciones de violencia laboral por otro tipo de cuestiones, como el género. Coincidiendo con Velázquez y Díaz (2020), el género resulta un factor clave al analizar las relaciones laborales. Las participantes femeninas y, en general, la población femenina, es la más violentada por ello, sobre todo en cuanto al acoso sexual que sufren por parte de superiores y colegas. Estas vivencias no sólo afectan el aspecto laboral de su vida, sino a toda ella (Cruz y Casique, 2019).

Tal parece que las condiciones laborales no son óptimas para el desempeño del trabajador y, mucho menos, para garantizar cierta dignidad laboral, como lo marca la legislación al respecto. En efecto, resulta necesario cuestionar el papel del Estado en el ámbito laboral en cuanto a la protección y garantía del ejercicio de los derechos laborales en México, pues si la protección de los mismos es una práctica regulada por mecanismos y entidades gubernamentales, el hecho de que se presenten de manera cotidiana, al grado de ser normalizados como una práctica común en el ámbito laboral, supone que el Estado no ha podido regular de manera exitosa dichas condiciones. Si bien, existen documentos e instituciones que abogan por el bienestar del trabajador, el éxito de sus prácticas se pone en tela de juicio toda vez que el trabajo del mexicano carece de dignidad laboral. En este sentido, las razones que se han manifestado por las cuales se labora son, en primacía, por supervivencia y necesidad; no se trabaja para dignificar la vida, sino para no perderla.

Es posible diferenciar en primer lugar un nivel teórico la regulación legal en torno a los derechos laborales; en tanto, existe un nivel práctico del mismo en el cual dicha regulación es ajena a sus actores. En el primer caso, las Leyes e Instituciones plantean un panorama; para el segundo, los trabajadores tienen una experiencia completamente diferente. Mientras en el primer caso se habla de una regulación de la jornada laboral, para el segundo caso se habla de situaciones en las cuales trabajan hasta 12 horas seguidas, sin pago de horas extras y a condición de mantener su trabajo.

A su vez, pareciera que las narrativas de los participantes se estructuran desde una posición de indefensión aprendida. Pensar que es *normal* la vulnerabilidad laboral a la cual son expuestos, al grado de considerarla parte de su cotidianidad laboral, expresa que para el trabajador mexicano el trabajo es, en sí mismo, injusto. Que la norma bajo la cual se ejerce es desde la desigualdad frente al poderío de la empresa y los altos mandos de ésta. Al respecto, Scialpi (2005) plantea la noción de desamparo institucional aprendido; es decir, que la confianza en las instituciones se ha mermado tanto que los ciudadanos, en este caso, los trabajadores, creen que no tiene

caso acudir a ellas para hacer valer sus derechos denunciar casos de violencia laboral. En efecto, si bien existen instituciones que apoyan al trabajador, como la mencionada PROFEDET, ésta en ningún punto fue retomada por los participantes. Es decir, que estas instancias gubernamentales no son efectivas para el trabajador porque, en todo caso, o no se confía en ellas, o bien, desconocen su existencia.

Cabe aquí plantear la interrogante, ¿cómo es que el Estado regula las relaciones laborales entre patrones y colaboradores? Porque si dicha intervención se limita a la normatividad presente en la Ley Federal del Trabajo, y ésta no es suficiente para evitar casos de vulnerabilidad laboral, quizá ese trabajo no sea suficiente.

Se pone en tela de juicio la efectividad de los mecanismos del Estado para garantizar el trabajo como un derecho fundamental para los ciudadanos en condiciones que le dignifiquen. Y, en todo caso, se hace evidente la necesidad por generar protocolos que empoderen al trabajador, dándole la posibilidad de hacer frente a las condiciones adversas que vulneran sus derechos laborales y su calidad de vida personal y laboral.

Referencias.

Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M. D. L. Á., & Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte*, 35(3), 328-342.

Aguilera, Jesús (2019). Derecho al trabajo, automatización laboral y derechos de afectación por el uso de la tecnología. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 29.

Anguiano Orozco, Arturo; Ortiz Magallón, Rosario Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. *El Cotidiano*, 182, 95-104 pp.

Añez, Carmen (2004) El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales *Revista de Ciencias Sociales*, 10 (1), 70-82 pp.

Arteaga, Mireya (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 27.

Cabrera, Diana; Cerna, Daniel; Velázquez, Rodrigo y Villafaña, Judith (2021). Consumo de mariguana y vulnerabilidad del derecho al libre desarrollo. *Miradas*, 16, (01).

Castañón, José y Luz, Martha (2019). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20 (02).

Castellano, Nélida y López, Esteban (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de futuro*, 25 (1).

CONAPRED (enero, 2023). *¿Quiénes somos?*

http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15

Cruz Arroyo, V. B., & Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 25(102), 51-79.

Giraldo, J. A. L., & Ríos, J. A. B. (2020). Incidencia del estilo de liderazgo en la violencia laboral en pymes de la Comuna Once de Medellín, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(91), 1205-1220.

Gómez, Rosa (2018). Panorama del derecho laboral en México. *Revista Jurídica de Derecho*, 7 (09).

De Oliveira, Orlandina (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 49, 37-73 pp.

Diario Oficial de la Federación (2022). Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Hamui-Sutton, A., & Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en educación médica*, 2 (05), pp. 55-60.

Kamberelis, G., & Dimitriadis, G. (2005). *Focus Groups: Strategic Articulations of Pedagogy, Politics, and Inquiry*. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research*. Sage Publications Ltd

Landa, Miguel (2017). Derecho al trabajo y trabajo precario en México. *Diké, Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 11 (22).

Macías, R. A. G., & Robledo, D. A. C. (2021). Trabajar por amor al arte: precariedad laboral como forma de violencia contra los periodistas en México. *Global Media Journal México*, 18(34), 209-228.

Martínez, Karla, Marroquín, Juan y Ríos, Humberto (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34 (86).

Medina, Oswaldo y López, Olivia (2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. *Ciencia & Salud Colectiva*, 24 (7).

Munguía, Luis (2019). *Productividad, salarios y trabajo digno en México*. Ed. Friedrich Ebert Stiftung.

Orozco, C. S., Vargas, J. D. P., Carvajal, O. I. G., & Torres, B. E. M. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias sociales*, 26(1), 25-30.

Palma, A., Gerber, M. M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psyke (Santiago)*, 31(1), 1-18.

Palma-Contreras, A., & Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cadernos de Saúde Pública*, 36.

Pantoja, A. K., Navarrete-Acosta, A. P., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147.

Patlán Juana (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23 (2), 121-133 pp.

Plant, Roger (2007). *Explotación Laboral en el Siglo XXI* [Discurso]. OIT. https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_083161/lang-es/index.htm

PROFEDET, (Enero, 2023). *¿Qué hacemos?* <https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos>.

Rodríguez, Tlexochtl (2013). Los Derechos Sociales Laborales en México y su exigibilidad. *IUSTITIA*, 11.

Rubio, Patricio (2018). Los derechos laborales en México. *Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales*, 10 (19), 137-157 pp.

Ruiz-González, K. J., Pacheco-Pérez, L. A., Guevara-Valtier, M. C., & Gutiérrez-Valverde, J. M. (2021). Violencia laboral entre el personal de enfermería y su relación con la calidad del cuidado en hospitales públicos. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4).

Samaniego, J. D. F., & Suárez, N. A. C. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Didasc@lia: didáctica y educación*, 9(4), 53-68.

Scialpi, D. (2005). Violencia laboral y desamparo institucional aprendido. *Revista Jurisprudencia Argentina. Número Especial: Mobbing El acoso psicológico en el ámbito laboral*, Editorial LexisNexis.

Sequera, M. J. C. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de los trabajadores*, 27(2), 183-190.

Tolentino, Óscar; Aguilar Raúl; Cheang Águila y Sánchez Raquel (2021). Derechos laborales en México: Los trabajadores de confianza en el apartado «A» del artículo 123 constitucional. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 12 (23), 141-163 pp.

Urdaneta, J. G. Á. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136.

Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación administrativa*, 49(125).

Vázquez, José (2020). Aproximación a la realidad laboral indígena en México. Entre el paternalismo y los estereotipos. *Oikos Polis*, 5 (2).

Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440.

Velázquez, Yolanda y Díaz, Ma. Dolores (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17 (42).

Vidotti, Viviane; Trevisan, Julia; Quina, María; Perfeito, Renata; Carmo, María (2019). Síndrome de Burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18 (55).