

Universidad Autónoma de Baja California
Facultad de Ciencias Sociales y Políticas
Maestría en Administración Pública



Condiciones laborales de un grupo de empleados de contrato del gobierno del estado de Baja California

ESTUDIO DE CASO

Que para obtener el grado de:
Maestro en Administración Pública

PRESENTA:
Manuel Saúl Haro Díaz

Directora de estudio de caso:
Dra. Angélica L. Saucedo Parra

Mexicali, Baja California. 04 de Noviembre de 2016.

Resumen

La nueva realidad económica producto de la globalización ha traído cambios trascendentales para el sector privado y el público. En este nuevo contexto de integración económica mundial los procesos productivos y comerciales sobrepasan las fronteras nacionales por lo que las empresas requieren ser cada vez más competitivas para permanecer en el mercado. Lo que ha provocado que las relaciones de trabajo tiendan a modificarse dejando atrás los esquemas tradicionales de protección al trabajador, siendo este el más perjudicado debido a que ha visto disminuidos o vulnerados sus derechos laborales. Por su parte, el Estado ha emprendido un proceso de reforma administrativa desde las últimas décadas con el fin de adaptarse a este nuevo contexto que lo ha hecho redefinir su papel y replantear su identidad inspirado en las técnicas de gestión empresarial. El riesgo de lo anterior, es que en su afán de lograr la maximización de sus recursos también recurra a prácticas indebidas en materia de gestión de personal con el fin de abaratar sus costos de operación. En este trabajo se estudiarán concretamente, las condiciones laborales de un grupo de profesionistas que desempeña sus funciones en el gobierno del estado de Baja California mediante un contrato de prestación de servicios profesionales con el fin de observar si en la práctica se han visto afectados sus derechos como trabajadores así como para conocer su postura al respecto.

Índice de contenidos

Introducción	1
Capítulo I	
Planteamiento del problema	4
Objetivo del estudio.....	13
Preguntas de investigación.....	13
Justificación de la investigación.....	14
Capítulo II	
Marco teórico.....	20
El Trabajo.....	20
Marco jurídico.....	29
Globalización, Nueva Gestión Pública y Calidad del empleo.....	49
Derechos humanos.....	77
Hipótesis.....	77
Metodología de estudio.....	77
Capítulo III	
Análisis de instrumentos 1 y 2.....	86
Análisis de instrumento 3 (entrevistas).....	93
Resumen de la información obtenida mediante las entrevistas acerca de la categorías de calidad del empleo y trabajo precario	119
Diagrama relacional.....	124
Capítulo IV	
Verificación de hipótesis.....	125
Conclusiones.....	127
Bibliografía	133
Anexos	138
ANEXO 1. Notas periodísticas recomendadas.....	138
ANEXO 2. Propuesta de indicadores de la calidad del empleo de la OIT.....	139
ANEXO 3. Indicadores de la calidad del empleo: Somarriba, Merino, Ramos & Negro.....	142

ANEXO 4. Instrumento de investigación 1	144
ANEXO 5. Instrumento de investigación 2.....	145
ANEXO 6. Instrumento de investigación 3.....	146

Introducción

Con este estudio se pretende ofrecer una exploración a las condiciones laborales en la que se encuentran algunos servidores públicos del poder ejecutivo del Estado de Baja California contratados bajo el esquema de servicios profesionales por honorarios asimilables a salarios (coloquialmente: personal de contrato). A estos empleados no se les reconoce sus derechos laborales y, por lo tanto, no se les otorgan las prestaciones económicas y sociales contenidas en las leyes que regulan el servicio público de nuestra entidad, bajo el argumento de que por ser empleados por honorarios no son realmente trabajadores de gobierno sino “prestadores de servicios profesionales independientes”.

Y si bien, la estructura de los contratos con los que se emplea a este tipo de personal en un primer análisis puede resultar algo confusa y contradictoria, realmente lo que importa es la actividad que desempeña el empleado. Es decir, aparentemente, el prestador de servicios, se encuentra sujeto a obligaciones, funciones y normas que no se encuentran estipuladas en los mismos y que podrían resultar en una verdadera relación laboral. Con esto en consideración, podría suponerse que estos contratos solo son un instrumento de simulación para que el gobierno no cumpla con sus obligaciones patronales con el servidor público así contratado.

Los motivos de este fenómeno, como se verá más adelante, pueden ser distintos. Pero por los alcances de este estudio, principalmente se buscará hacer una exploración de la situación actual desde un enfoque cualitativo agradeciendo la colaboración de los voluntarios que aceptaron participar en el mismo. Ya que encontrar una causa exacta del fenómeno, más que difícil, puede resultar una tarea

imposible.

En el apartado teórico se ofrecen, en primer lugar, unos apuntes preliminares que reciben por subtítulo: *El trabajo*, los cuales sirven para tener una mayor comprensión acerca de la importancia que tiene para el bienestar de los individuos así como para la sociedad en su conjunto. Comienza con una reseña histórica breve cuyo objetivo no es aportar una cronología detallada sino que el lector tenga en cuenta, por lo menos a grandes rasgos, las causas que dieron origen y desarrollo a los derechos del trabajo. Sin embargo, se reconoce que su lectura no es indispensable para analizar las conclusiones del estudio.

Posteriormente, se exponen los planteamientos jurídicos que se consideró necesario incluir en este documento para analizar si en la práctica son o no son vulnerados los derechos laborales del personal de contrato que accedió a colaborar en la elaboración de este estudio. Pero se hace la aclaración de que las conclusiones obtenidas no pretenden ser generalizaciones que sean aplicables a cada uno de los casos en los que el gobierno ha contratado profesionales mediante el mecanismo analizado.

Posteriormente, se tratarán los temas de globalización, calidad del empleo y nueva gestión pública para ver como estos se relacionan y cuáles han sido algunas de sus consecuencias más notables. Esto nos ayudará a observar si las condiciones laborales del personal de contrato corresponden a las de un *trabajo decente* o, por el contrario a las de un *trabajo precario*. Para lo que también hay que señalar que, debido a que son expresiones construidas a partir de ideas, necesidades y expectativas, actualmente no existe un consenso conceptual o metodológico

universal que nos indique el camino a seguir para lograr nuestro fin sin caer en el terreno de la subjetividad, pues los términos *calidad* y *precariedad* pueden tener diferentes significados dependiendo de la persona y el contexto que se estudie.

Por último, es necesario mencionar que este documento busca ser tan solo una contribución más a los intentos previos que se han hecho para estudiar el aspecto humano de la administración pública. Reconociendo que, seguramente, ofrecerá más dudas que respuestas pero también esperando que pueda servir como apoyo a futuros trabajos similares.

Capítulo I

Planteamiento del problema

De acuerdo al informe de respuesta emitido por la Oficialía Mayor de Gobierno en atención a la solicitud de información número 151383 hecha a la unidad concentradora de transparencia del gobierno del Estado, en el año 2014, y tan sólo en la administración pública central, había 1,436 personas prestando algún servicio para el gobierno del Estado de Baja California bajo el esquema de “prestador de servicios profesionales por honorarios asimilables a salarios” o, como son conocidos coloquialmente, “empleados de contrato”. Lo cual, significa que oficialmente no son empleados públicos sino profesionales independientes que realizan ciertas funciones en favor del poder ejecutivo a cambio del pago de una remuneración acordada.

Esta transacción se formaliza a través de un contrato donde, entre otros puntos, se estipula que no existe una relación laboral entre el profesional contratado y el gobierno del Estado de Baja California. Por lo tanto, no se menciona ninguna cuestión relacionada con la regulación de las condiciones de trabajo, sino que se estipulan las condiciones de la prestación del servicio profesional. Y debido a esto, la situación laboral producto de este tipo de contratación es muy diferente a la de aquella parte de la burocracia empleada mediante nombramiento.

Para aclarar lo anterior, es necesario decir que se considera empleado de gobierno a aquel que efectivamente está reconocido como tal en la legislación vigente y con quien el poder ejecutivo reconoce la existencia de una relación de

trabajo¹, aceptando ambas partes todos los compromisos que de esta emanen. Por lo que, esta distinción jurídica entre empleado y prestador de servicios, naturalmente, implica una disparidad entre las obligaciones y derechos que tienen unos y otros.

Lo antes mencionado no tuviera mayor trascendencia de no ser porque, en la práctica, existen indicios de que hay casos en los que los profesionistas contratados de acuerdo a esta modalidad no se desempeñan como prestadores de servicios profesionales independientes sino que realizan las mismas funciones y cumplen con las mismas obligaciones que un empleado de gobierno. Pero, dicho desempeño lo llevan a cabo sin que tenga el reconocimiento pleno de sus derechos como trabajadores.

De comprobarse esta situación, la celebración de un contrato de prestación de servicios constituiría un acto de simulación, que de acuerdo al artículo 2055 del código civil de Baja California, es aquel en el “que las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas”. Lo que afectaría principalmente a los profesionistas en comento debido a que, además de tener que realizar el mismo trabajo bajo las mismas condiciones que sus pares reconocidos como empleados, estos no se beneficiarían con ninguna prestación adicional al salario, por ejemplo: servicios de salud, aguinaldos, vacaciones, finiquitos, aumentos, capacitaciones, entre otros, colocándolos en una situación de precariedad laboral o, por lo menos, en una muy diferente de lo que algunos autores llaman *trabajo decente*.

¹ Artículos 2 y 4 Ley del servicio civil de los trabajadores al servicio de los poderes del Estado y municipios de Baja California.

Más aún si consideramos que estos contratos no otorgan ninguna estabilidad laboral, pues la mayoría tiene una vigencia que va desde los seis meses hasta un año. Pudiendo ser renovados o no, dependiendo de muchos factores que quedarían fuera del control del prestador de servicios. Como cuando el que no se renueve su contratación se deba a motivos: presupuestales, políticos o incluso personales. Así, un despido puede efectuarse sin mayor trámite que el de no renovar un contrato.

Al hablar de la simulación latente en este tipo de contrataciones, Zavala (2011), nos comenta que la utilización de contratos de prestación de servicios profesionales se convirtió en la mejor forma de hacer fraude laboral pues con ellos “el empleador evadía el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación laboral (p. 208).” Además, atinadamente menciona la particularidad en la que se encuentran las personas contratadas de esta forma por parte del Estado mexicano:

No debemos omitir el carácter doblemente complicado para los trabajadores por honorarios sujetos a empleadores que rigen sus relaciones laborales por el apartado B del artículo 123 de la constitución federal², pues la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es expresa al señalar el artículo 8. La exclusión de dicha ley a “aquellos que presenten sus servicios mediante contrato civil que sean sujetos al pago de honorarios, dejando a estos trabajadores en un plano de trabajadores de confianza, en el mejor de los casos y cuando esto procediera, por lo que sólo eran sujetos de algún procedimiento administrativo de responsabilidades de servidores públicos, o de las leyes del servicio profesional o de carrera aplicables (p.208).

Lo mismo afirma, de Buen (2000), cuando habla de esta complicada situación

² Se refiere a los aspectos que las leyes deben regir entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

en la que se ubica el personal de contrato:

Así, excluye de sus disposiciones a “aquellos” (no dice qué aquellos, por lo que queda en el aire si son o no trabajadores) que presten sus servicios mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios” (artículo 8o.)³, fórmula no muy feliz y que en la práctica ha derivado en una mera forma: se les hace firmar contratos de servicios profesionales sin importar si son o no profesionales y recibos de honorarios por sus percepciones quincenales. Pero mantienen un horario, lugar de trabajo en la misma institución y claras relaciones de subordinación (p. 16)

Con esto, los expertos nos permiten observar que el problema no sólo sería exclusivo del poder ejecutivo de Baja California, sino que se presenta en otros poderes y órdenes gubernamentales. Lo que podemos comprobar mediante las notas periodísticas y los propios portales de transparencia de distintos gobiernos que hacen mención al número de empleados contratados bajo esta modalidad, los lineamientos que deben seguirse y la cantidad de recursos destinados para su contratación⁴.

Otro aspecto importante a considerar es que, independientemente de que se dé o no una simulación, el gobierno bajacaliforniano, no siempre cumple con los plazos de pago. Retrasándose en sus obligaciones en periodos que pueden ir desde uno a seis meses en algunos casos. Esto, varía de una dependencia a otra e inclusive a nivel dirección. Lo que provoca que un gran número de prestadores, principalmente los que son sustento de familia, no puedan cumplir con sus obligaciones económicas o familiares, y en más de un caso recurran a la privación

³ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional

⁴ Ver anexo 1: notas recomendadas

de bienes y servicios o al endeudamiento para hacer frente a esa falta de ingresos.

Así, el personal contratado de este modo, en caso de ser sujeto de una relación de trabajo encubierta mediante un contrato de prestación de servicios, estaría realizando su ejercicio profesional dentro del marco de una situación laboral desprotegida y caracterizada por la incertidumbre. Ya que aunado al hecho de que no cuenten con servicios de salud y por lo tanto tampoco sus dependientes económicos cuando son los únicos que aportan al ingreso familiar, o a pesar de que no reciban ningún otro beneficio adicional al pago de sus honorarios, tampoco cuentan con estabilidad en sus puestos de trabajo ni en la frecuencia en que deben recibir sus remuneraciones.

Lo anterior, considerando también, que el simple hecho de no ser reconocido como empleado, lo podría dejar expuesto a otra serie de abusos de los que no puede defenderse con la misma facilidad con la que lo haría tal vez un empleado plenamente reconocido tales como: acoso, hostigamiento, abuso de autoridad, entre otros.

Para continuar, podemos inferir que son varias las causas que pudieran dar lugar a este fenómeno. La primera de ellas, posiblemente se origine en los problemas relacionados con las finanzas públicas del Estado. Que ante a la dificultad del gobierno para cumplir con sus obligaciones de gasto corriente y el pago de nómina del personal (incluidas sus prestaciones económicas), este se haya visto obligado a encontrar formas más baratas de contratación.

Como ejemplo podemos mencionar el caso del gobierno del Distrito Federal. El cual, de acuerdo la entonces titular de la Secretaría del Trabajo y Fomento al

Empleo, Patricia Mercado, cuando se le cuestionó acerca de las razones por las que las administraciones pasadas habían incrementado considerablemente la cantidad de trabajadores contratados de forma eventual y por honorarios: “dijo que se privilegió el ahorro de dinero mediante dicho esquema... En lugar de basificar a la gente, de contratar en estructura o contratar menos, pues de alguna manera contratar por honorarios la institución se ahorra mucho dinero. (Zamarrón, I. 2014). Por lo que la declaración de una funcionaria de primer nivel al servicio de dicha dependencia constituye un punto de partida razonable para fundamentar los motivos económicos detrás del problema estudiado.

De lo que se tendría que cuestionar si en realidad existe algún ahorro o beneficio financiero con esta medida, ya que esta situación puede generar un gran número de demandas laborales en contra de gobierno, en las que se vería obligado a indemnizar económicamente al trabajador, tal como lo expone, de Buen (2003) cuando nos advierte que:

Mediante la celebración de contratos de comisión mercantil o prestación de servicios profesionales, el patrón se estaría ahorrando el pago de diversas prestaciones laborales, tales como la seguridad social, el fondo de habitación y el fondo de ahorro de los trabajadores. Sin embargo, en caso de demanda por parte del trabajador, el riesgo es alto (p.168).

La autora continua señalando que este tipo de contratos constituyen una simulación de un acto jurídico y que debido a que los derechos de los trabajadores son irrenunciables (no puede renunciar a ellos aunque lo quisiera) la responsabilidad legal y económica de retribuir todos aquellos ingresos y beneficios que no recibió el trabajador recaen totalmente en el patrón, de tal forma que

finalmente terminará pagándolos, sumando aquellos recargos que señale la ley, en caso de que se acredite la simulación del estatus laboral del empleado.

De lo que se puede decir que las demandas de carácter laboral dentro de las administraciones públicas de los tres órdenes de gobierno es algo común. Y que en efecto, las erogaciones que las autoridades destinan al pago de indemnizaciones laborales representan una preocupación seria para las finanzas estatales. Por ejemplo, de acuerdo al informe de respuesta emitido por la Oficialía Mayor de Gobierno en atención a la solicitud 121082 hecha a la unidad concentradora de transparencia de gobierno del estado, entre los años 2008 y 2012 la administración central estatal desembolsó más de 170 millones de pesos por concepto de demandas por despido injustificado u otras causales de tipo laboral ganadas por exempleados.

Por lo que en una primera observación, aunque en este informe no se especifica exactamente cuanto de este monto está relacionado con demandas de empleados de contrato, nos es suficiente para cuestionar si efectivamente el mecanismo de contratación estudiado cumple con su propósito como medida de austeridad pues los costos asociados a conflictos laborales son demasiado altos.

En segundo lugar, puede que existan elementos para encontrar una razón “política” de este tipo de contrataciones. Que, debido a los compromisos de la administración en turno, se le otorgue un puesto de forma más rápida y, como ya se mencionó, “barata”, a aquellas personas a las que se les prometió el ingreso a la administración pública a cambio de su apoyo durante la campaña electoral que llevó a la administración al poder. Lo cual debe de indagarse con mayor profundidad, sin

embargo ese sólo hecho requeriría del tiempo y recursos de un estudio aparte.

Además, no se puede dejar de tomar en cuenta el proceso de globalización económica de las últimas décadas. El cual, ha transformado por completo los procesos productivos y ha modificado la forma de las relaciones de trabajo. Dejando atrás los esquemas tradicionales de protección laboral en miras de la competitividad económica y el libre mercado. De lo que se puede decir, que el Estado no ha permanecido invariable a las transformaciones generadas por este movimiento globalizador sino que este también lo ha obligado a redefinir su propia identidad y replantear su papel en la modernidad. Lo que lo ha llevado a implementar una serie de reformas administrativas que tienen como fin que conduzca su actuar bajo los principios de la lógica empresarial.

Lo anterior, no tendría porque sancionarse si la meta es que el Estado se revitalice, sea más eficaz y más sensible a las demandas ciudadanas. Pero un riesgo real, es que al adoptar una filosofía gerencial del ámbito privado también se apropie de prácticas que vulneren los derechos de los trabajadores en aras de una optimización del gasto público.

De cualquier forma, es aceptable considerar que estos supuestos, aunados a los que resulten del desarrollo de la investigación, más que observaciones aisladas, se deban de tratar desde una perspectiva integradora. Entendiendo, que cada una de las posibles causas expuestas pueden estar íntimamente relacionadas entre sí. Pero, dado que nuestro estudio es de carácter post-facto, nos dedicaremos principalmente a hacer una descripción general del fenómeno y sus consecuencias, las cuales no sólo afectan al empleado sino que podrían afectar también al

funcionamiento adecuado a la administración pública. Pues la posible mala calidad de su empleo inevitablemente repercutirá en su desempeño y resultados como servidor público.

Para entender esto, tal vez primero debemos reflexionar en lo siguiente:

Un empleo de calidad debería: ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo (Anker et al., 2002 en Weller & Roethlisberger, 2011, p.13).

En otras palabras, el empleo debe ofrecerle condiciones dignas al trabajador que le permitan desarrollarse personal y profesionalmente. Lo cual también puede beneficiar a la organización en la que se desenvuelva pues como afirman, Weller & Roethlisberger (2011): “En diferentes contextos, se ha establecido un círculo virtuoso entre la calidad del empleo y la productividad, en el sentido que un aumento de la productividad permite mejorar la calidad del empleo y, a la vez, mejoras en la calidad del empleo incidirían positivamente en la productividad (p.10).” Sugieren, que esto se debe a que un empleo de calidad incentivaría al trabajador a mantener un buen desempeño ante el riesgo de perderlo y no encontrar otro mejor.

Y tomando la afirmación de los autores en un sentido inverso, podemos inferir que así como un empleo de buena calidad puede fomentar una gran cantidad de virtudes en el trabajador y aumentar su productividad, debido a la lealtad y dedicación de este (producto de una relación de beneficios recíprocos) un empleo de mala calidad puede generar vicios. Por ejemplo: desinterés en los resultados, falta

de creatividad, errores recurrentes por negligencia, entre otras. O mermar las capacidades del empleado por estrés excesivo, ansiedad u otros efectos nocivos en su salud física y mental como consecuencia de prácticas laborales inadecuadas por parte del empleador. Lo que indiscutiblemente tendrá consecuencias en el servicio final que ofrezca la institución.

Objetivo del estudio.

La finalidad del presente estudio de caso es indagar las condiciones laborales de un grupo de profesionistas contratados por el poder ejecutivo del Estado de Baja California bajo el esquema de prestadores de servicios profesionales por honorarios asimilables a salarios para laborar en diferentes dependencias. Esto, primeramente desde la perspectiva jurídica, para verificar si su situación laboral se encuentra en estricto apego a la ley. Entendiéndose esto como la ausencia de simulación de un acto legal para encubrir auténticas relaciones de trabajo. Posteriormente, se analizarán sus condiciones laborales y los efectos en su persona desde la perspectiva de la *calidad del empleo y el trabajo precario*. Para lo cual se utilizará la entrevista semiestructurada como principal instrumento de recolección de información.

Objetivos específicos:

- Examinar si las condiciones laborales del personal entrevistado contratado por honorarios asimilables a salarios se encuentran dentro del marco de la

ley.

- Analizar si estas condiciones corresponden a las de un empleo de calidad o de trabajo precario.
- Descubrir cuáles son los efectos de estas condiciones en el empleado sobre el trabajador.

Preguntas de investigación

De acuerdo a los alcances del estudio de caso como estrategia de investigación, se busca cumplir con los objetivos previamente listados de tal manera que se pueda obtener una respuesta a las siguientes preguntas en relación al grupo estudiado:

- 1.- ¿Las condiciones laborales de los profesionistas entrevistados contratados por honorarios asimilables a salarios se encuentra dentro del marco de la ley?
- 2 ¿Sus condiciones laborales son congruentes con las de un empleo de calidad o un empleo precario?
- 3.- *¿Cuál son los efectos que tienen estas condiciones en la salud del trabajador?*

Justificación de la investigación

La principal justificación para realizar esta investigación radica en que el tema tratado está directamente relacionado con el reconocimiento de la existencia de un verdadero Estado de derecho. Pues para que este se dé, es indispensablemente

necesario que el Estado esté sujeto a los ordenamientos jurídicos vigentes. Esta idea, tal y como la declaró la Organización de las Naciones Unidas en 2004, se refiere a un principio de gobierno según el cual todas las personas, organizaciones y autoridades, incluyendo al propio Estado, se sujetan al imperio de las leyes sin ningún tipo de distinciones. En otras palabras, hablamos de un Estado de derecho cuando la ley es igual para todos y todos están sometidos a ella sin excepción.

Por ello, siempre y cuando una ley no vulnere algún derecho humano, su aplicación no está condicionada por consideraciones especiales. Algo que en nuestro país sigue siendo un tema de agenda pendiente pues aún se siguen documentando altos índices de impunidad en relación a los actos cometidos de manera indebida por un gran número de servidores públicos durante el ejercicio de sus cargos. A lo anterior, hay que agregarle que en nuestro país la elevada cantidad de delitos del fuero común y federal que quedan sin castigo en más de una ocasión ha sido un punto de reflexión y debate para determinar si en México existe un Estado de derecho o por el contrario es un Estado fallido.

Por lo que salta a la vista que, de ser ilegal la forma en que se emplea al personal por honorarios asimilables a salarios, el poder ejecutivo estaría atentando contra los principios del Estado de derecho, ya sea por una equivocada interpretación de la ley o por un incumplimiento deliberado de los ordenamientos jurídicos en la materia. Esto, tomando en cuenta que hay razones sólidas para suponer que el fundamento legal con el que se sustentan dichas contrataciones no tiene nada que ver con la realidad laboral en la que se desarrolla la persona contratada ni con la forma en la que suele proceder la parte contratante (entiéndase gobierno). Por eso, es preocupante que la autoridad encargada de cumplir y hacer

cumplir las leyes del Estado, no actúe conforme a las mismas ni siquiera en el plano interno de su misma operación.

Entonces ¿qué podemos esperar acerca de su quehacer externo; el que tiene que ver con su interacción directa con los ciudadanos? Es difícil visualizar un gobierno responsable y comprometido con el respeto a las instituciones cuando deliberadamente o por negligencia viola los derechos de la maquinaria burocrática que le da vida y es quien realmente ejecuta sus planes y programas.

Por otro lado, más allá de las dudas legales acerca de la utilización de este tipo de contrataciones, hay una obligación académica y ética de estudiar las condiciones laborales de estos prestadores de servicios debido a que de ser objeto de una simulación, no sólo ellos estarían siendo afectados por no recibir los mismos beneficios que sus compañeros de base o de confianza sino que se estaría afectando al propio trabajo así como a las normas que lo rigen, y por lo tanto, se estarían vulnerando los principios de justicia social que buscan proteger.

Por eso, no se trata de estudiar la otorgación o no de meras compensaciones sociales y económicas, sino también de una cuestión de derechos humanos; de respetar la dignidad de las personas así contratadas. Pues si las condiciones en las que laboran no son ni legal ni éticamente aceptables de ninguna manera se puede permitir que sigan sin ser reconocidos como trabajadores del servicio público porque financieramente sea lo que más le convenga a nuestro gobierno o por un descuido en la aplicación de la ley.

Menos aún, si en la práctica son tratados como empleados cuando se les exige cumplir con sus deberes, estén o no estos contemplados en el contrato, pero

como profesionistas independientes cuando gobierno evita cumplir con cualquier obligación laboral, o cuando por alguna razón decide prescindir de ellos sin brindarles ningún tipo de compensación. Ambigüedad que los colocaría en una zona legalmente oscura en la que sin importar el lugar en la que prestaron sus servicios, el tiempo que duraron haciéndolo y la desprotección constante que caracterizó su situación, dejaría al descubierto la dispareja dualidad de su condición: “es y no es”. “Es” un trabajador en cuanto a sus responsabilidades y “no los es” en cuanto a sus derechos.

Pero es cierto, que para que ocurran los hechos planteados es necesaria la manifestación de un consentimiento explícito por parte del contratado. Incluso, puede ser que a pesar de las condiciones de precariedad laboral haya prestadores de servicios satisfechos con su empleo. De lo que hay que analizar si este consentimiento lo otorgan con plena consciencia, o no, de que serán objeto de una simulación, y también conocer cuáles son las razones de dicha satisfacción.

Sin embargo, más allá de que la información que influye en su decisión de aceptar un empleo de este tipo sea clara y suficiente, así como de sus preferencias y expectativas laborales, lo cierto es que es posible que en la mayoría de los casos simplemente elijan la mejor opción disponible en el momento. Pues, la realidad económica no sólo de nuestro país, sino mundial, desde las últimas décadas ha traído una serie de cambios en la forma en la que se estructuran, mantienen y desarrollan las relaciones de trabajo.

Por eso, ante una oferta de ocupación inmediata y ante la incertidumbre de encontrar otra dentro de la iniciativa privada o en otra rama del sector público, la

opción más racional de acuerdo al balance de oportunidades y necesidades, es aceptar la vacante ofertada sin importar que esto conlleve renunciar a cualquier derecho como trabajador. Aunque, debido a la previsión del legislador, la ley estipule que los derechos laborales son irrenunciables.

Así, ante la necesidad de trabajar en un contexto en el que los trabajos que cumplen con sus aspiraciones son escasos, sus derechos laborales quedan expuestos al atropello debido las capacidades metalegales de un agente económico tan poderoso e influyente como lo es el gobierno. Por lo que se reitera que no es éticamente aceptable que sea la misma autoridad la que saque ventaja de las turbulencias económicas y financieras (muchas veces causadas por su propia incompetencia administrativa) en menoscabo del bienestar de los trabajadores y, por extensión, de sus familias.

Además, no se puede dejar de lado que el costo producto de las disputas legales a las que pueda dar origen este tipo de contrataciones por concepto de indemnizaciones no lo pagaría el personal de la administración que fomenta y tramita esta posible simulación sino el contribuyente. Costo que sin dificultad alguna podría medirse en términos financieros y materiales debido al desgaste del aparato burocrático que se dedica a atender estas disputas y por el desembolso económico que tendría que realizar el poder ejecutivo para compensar sus faltas a la ley.

Así que, por más utilitarista que sea la política gubernamental que dio pie a estas formas de contratación ¿realmente cumple con su objetivo? ¿Representan una mejora para el presupuesto o el servicio público? Y si así es ¿las privaciones a las que son sujetos los prestadores de servicio valen los beneficios financieros para

la cuenta pública? ¿Se le puede asignar un valor monetario a su bienestar? Y aunque la respuesta a estas preguntas posiblemente trascienda el alcance de este estudio, quedan abiertas para ser retomadas posteriormente desde el punto de vista de otras disciplinas del campo de las ciencias sociales y humanidades.

Por último, otra razón importante para realizar este trabajo es que a pesar de que en la actualidad existen numerosas investigaciones relacionadas con la globalización, la calidad del empleo, el fraude laboral y la relación entre estos fenómenos, estas principalmente se enfocan en el sector privado, ignorando o estudiando muy poco lo que sucede en el público. En el que pese las diferencias existentes entre la legislación laboral de uno y otro, los trabajadores en algunos casos (como en los que se estudian) se enfrentan a situaciones idénticas.

Por ello, es indispensable señalar que es un imperativo de cualquier ciudadano y las personas dedicadas a estudiar lo público y social: documentar, analizar y e interpretar las irregularidades encontradas en el ejercicio de la funciones de nuestras autoridades. Sólo así, podremos construir una sociedad más democrática donde cada individuo sea un actor activo en la vigilancia de la acción del Estado para impedir que este obre fuera de la ley en perjuicio de los gobernados.

CAPÍTULO II

Marco teórico

El trabajo.

Desde la aparición del hombre sobre la tierra, este se ha visto obligado a dedicar gran parte de su tiempo y esfuerzos, tanto físicos como mentales, a la realización de diversas actividades encaminadas a satisfacer sus necesidades más básicas con el propósito de sobrevivir. Y aunque el grado de dificultad para conseguirlo variaba de un contexto geográfico y temporal a otro, en general las condiciones del entorno siempre fueron más adversas que favorables para el logro de dicho fin. Pues las fuentes de alimentación no estaban garantizadas o no era fácil hacerse de él, había que protegerse de distintos depredadores, soportar los embates del clima y estar alerta de los peligros ocultos en la oscuridad de la noche.

Por lo que se puede decir que, desde que tuvimos conciencia como especie, a cambio de nuestra supervivencia, fuimos condenados a trabajar por un ambiente hostil, lleno de amenazas y escaso de recursos, en el que la inactividad provocada por la debilidad o la falta de capacidad de adaptación al mismo aseguraba la muerte del individuo. Y ante esta realidad, el trabajo no es algo que en principio se haga por gusto, aunque esto pueda ocurrir, sino porque de ello depende nuestra existencia.

En términos bíblicos el trabajo fue uno de los castigos impuestos al hombre por su rebeldía, hecho puntualizado por, Reynoso (2006), quien también nos dice que etimológicamente la palabra *trabajo* proviene del latín *tripaliare* (torturar), y *tripaluim* (especie de copo o instrumento de tortura) (p.27). Aún en la actualidad algunas acepciones de las palabras “trabajo” y “trabajar” ofrecidas por la Real

Academia Española se asocian con la idea de penalidad, impedimento, molestia, tormento, mortificación y daño.

Lo que instintivamente es atribuible al hecho de que el trabajo desgasta al ser humano por las presiones a las que lo somete, consume sus energías hasta el agotamiento, castiga su cuerpo acelerando su envejecimiento, y en muchas ocasiones, pone en riesgo su integridad o lo enferma irremediablemente.

Es por eso, que el hombre al padecer las consecuencias negativas del trabajo ha preferido compartir la carga con sus semejantes para aminorarla y hacer que los beneficios obtenidos superen a los costos derivados de los esfuerzos dirigidos a alimentarse, vestirse, construir refugios, crear herramientas, defenderse de los extraños y otras tantas acciones que considera indispensables para prolongar su vida en el mejor estado posible.

Así, se vuelve innegable su naturaleza social, pues ante su imposibilidad de satisfacer todos sus menesteres de manera autónoma sólo a través de la sociedad con otros hombres puede asegurar su existencia a largo plazo; cualidad de nuestro género que se ha mantenido hasta estos días. Sin embargo, lo que ha cambiado durante el transcurso de los siglos son las formas que ha elegido para organizar sus sociedades tomando como eje la distribución del trabajo. Las cuales, han ido desde las más simples, de acuerdo a la primitiva convivencia comunitaria, hasta las más complejas, en concordancia con los grandes centros urbanos modernos.

De manera resumida, podemos mencionar acerca de este proceso histórico que desde etapas muy tempranas el desarrollo político y económico de la humanidad ha determinado, y al mismo tiempo ha sido determinado por, la manera

en la que se estructura la división del trabajo entre los miembros de la colectividad. Pues siendo este un generador de riqueza, siempre ha sido inevitablemente fundamental definir quién debe de realizarlo, quién debe dirigirlo, como se repartirán las recompensas del mismo, por qué debe de ser de una u otra manera y bajo cuales circunstancias deberá realizarse. Lo que ha dado lugar a diversos planteamientos religiosos, teóricos e ideológicos elaborados con el fin de justificar, mantener o modificar el orden social predominante del momento y lugar particular.

En otras palabras, en cada época han surgido sociedades jerárquicas en la que los hombres mantienen relaciones de supeditación y subordinación sustentadas en el poder de mandar de unos y en la obligación de obedecer de otros. Definiéndose de ese modo, acuerdo a cada configuración específica de los vínculos de mando-obediencia, los derechos sobre la propiedad de los bienes disponibles así como la distribución de los recursos y tareas principales entre los poderosos y los sometidos.

Como ejemplo, podemos observar cómo en distintas civilizaciones antiguas como la india, griega, la egipcia y la romana existían clases o castas claramente delimitadas, cada una con funciones especiales de acuerdo a los modelos filosóficos o divinos vigentes. Por lo que, en términos generales, por un lado estaban los gobernantes y sacerdotes encabezando la estructura social para hacer cumplir la voluntad de los dioses. Seguidos por los guerreros, cuya misión era la defensa y expansión del territorio. Después tenemos a los comunes y artesanos, que gozaban de cierta libertad para dedicarse a distintas ocupaciones. Y por último, llevando a cabo las actividades más pesadas, sin ningún tipo de privilegios y a veces vistos como subhumanos cuyo único sentido de existencia se basaba en su capacidad de

cumplir los designios de su amo, se encontraban los esclavos.

En saltos cronológicos posteriores aparece el sistema feudal, caracterizado por una economía principalmente agrícola, en donde el amo es sustituido por el señor y el esclavo por el siervo. En el que el primero le ofrecía tierra y protección de invasores extranjeros al segundo a cambio de su lealtad y una cuota del producto de su trabajo. De tal forma que el vínculo entre ellos no era de tipo esclavista sino que se basaba en un arreglo que establecía la posesión y uso de la tierra para obtener beneficios mutuos.

Más adelante en el siglo XV, con el ascenso de la burguesía en la escala social, la incipiente economía capitalista fue desplazando a la feudal. Surgieron talleres agremiados dedicados a diversos oficios de acceso restringido en los que el trabajo comenzó a regirse por lazos jerárquicos en virtud del grado de experiencia del artesano por lo que unos ocupaban el estatus de maestro y otros el de aprendiz. Los cuales empezaron a producir artículos suficientes como para ser llevados más allá de sus ciudades de origen, permitiendo a los comerciantes de los mismos la acumulación de capital como resultado de los intercambios celebrados en distintos pueblos y culturas.

Hecho que, como se observa más tarde, sirvió para preparar el camino de llegada a la revolución industrial. En la que la aparición de la máquina pone de manifiesto una tajante separación entre trabajo y capital. En la que el trabajador pone su fuerza para trabajar a disposición del capitalista a cambio de una remuneración. Por lo que llegados a esta etapa, la riqueza personal y la posición social comienzan a definirse por el grado de control sobre los medios de producción.

Ubicándose los propietarios en la clase dominante, y los meros operadores en las clases desposeídas menos favorecidas. Situación que se ha mantenido hasta el día de hoy gracias al modelo neoliberal imperante.

Lo anterior, sirva de ejemplo para ilustrar las palabras de, Orteau (2013), cuando se refiere al trabajo como el centro de visión del mundo que hemos construido pues nos dice que a lo largo de la historia este ha sido nuestro principal elemento de identidad personal, ha determinado ideologías, regulado ciclos de vida y creado sistemas de aprendizaje, por lo que lo considera “el principal vehículo para la integración social” (p.15). Con esto nos percatamos de que el trabajo no sólo nos sirve para satisfacer necesidades básicas sino también para relacionarnos con otros individuos cumpliendo con un rol dentro de la sociedad que nos permita obtener reconocimiento y valoración personal como elementos útiles.

Por lo que, de esto se desprende que en muchos casos sea natural, que el hombre contemporáneo, desempleado contra su voluntad se sienta excluido, vulnerable y avergonzado por su condición. Pues además del miedo a la carencia temporal o la miseria permanente, carga con la preocupación de que los miembros de su entorno lo perciban como una persona débil, incapaz, perezosa o sin talentos lo suficientemente valiosos como para ser remunerados y utilizados en beneficio de la colectividad, lo que definitivamente afecta la estima que tiene de sí mismo; sea cierto o no el caso.

Incluso, Orteau (2013), también nos comenta como el trabajo ha sido objeto de valoración desde una dimensión espiritual. Como ejemplo retoma las reflexiones de algunos teólogos cristianos como Agustín de Hipona, quien aproximaba la

actividad manual del artesano a la del acto divino de la creación entendida como una obra por lo que creía que la ocupación manual “era una vía para mantener el espíritu ocupado en Dios”, y las de Benito de Nursia, que consideraba a la pereza “como una enemiga del alma”, por lo que proponía que todas las horas que no se dedicaban a la meditación de aspectos divinos fueran dedicadas al trabajo. A su vez en la Torá judía encontramos como cuarto mandamiento trabajar seis días y descansar sólo uno, con el que observamos que el trabajo no se presenta como una opción sino como una obligación impuesta por un ser superior.

Asimismo, Orteau (2013) señala algo similar acerca de la ética laboral surgida del puritanismo en la que se elogiaba el trabajo duro. Pues elevaba el espíritu, igualaba a los hombres y era accesible para todos. Con lo que queda asentado que en diferentes contextos, el trabajo además de ser un vínculo para establecer relaciones entre los entre los hombres ha sido el canal mediante el cual el hombre se ha tratado de relacionar con Dios.

Por eso, debido a la importancia que el trabajo tiene para el individuo y la sociedad en su conjunto en un plano material, emocional y hasta religioso, es que este ha sido objeto de un sin número de estudios, construcciones ideológicas y movimientos que tienen como fin protegerlo y asegurar que este se desarrolle en las mejores condiciones posibles ya que de su óptima realización depende la felicidad de las personas. Esto, tomando en cuenta que es la actividad en la que vemos plasmada nuestra vocación o frustración, la que determina nuestro lugar y tipo de residencia así como nuestras posibilidades de adquirir los bienes que deseamos, además del tipo de familia que formamos de acuerdo a su tamaño y calidad de los lazos afectivos, y otro tipo de cuestiones trascendentales para cualquier ser

humano.

Ya desde el siglo XIX, en algunos países europeos como Inglaterra, Francia y Alemania, surgieron las primeras instituciones jurídicas destinadas a garantizar que los salarios pagados a los trabajadores sean suficientes para mantener un nivel de vida digno, que estos puedan formar sindicatos que representen sus intereses ante los patrones y a regular la duración de las jornadas de trabajo, entre otros temas. Siendo estos los primeros antecedentes de normas laborales cuyo fin no era proteger a un grupo de trabajadores concreto sino al trabajo mismo estableciendo un marco aceptable para su ejecución. Espíritu que perduró hasta el siglo XX, ya sea que este tuviera como fin transformar la materia, como el que se realiza en las fábricas, o fuera de tipo intelectual, como el que se lleva a cabo en una oficina.

Tal como señala, Reynoso (2006), “el trabajo es un esfuerzo humano aplicado a la generación de riqueza” (p.28) por lo que indistintamente de la denominación que reciba quien lo efectúa, el lugar en el que lo haga o el giro al que se dedique, lo que se ha buscado al proteger al trabajo es asegurar el bienestar de cualquiera que lo realice. Por lo cual ha sido aceptado como principio rector del derecho internacional que este no puede ser considerado como un artículo de comercio, según lo establecido en el tratado de Versalles celebrado en 1919 para poner fin a la primera guerra mundial (Reynoso, 2008 p.29) pues la dignidad humana no debe ser tratada como una mercancía sujeta a los vaivenes del mercado.

Aunque es importante aclarar, que el derecho del trabajo, de acuerdo a la doctrina aceptada en México, que en 1917 se convirtió en el primer país del mundo

que elevó a nivel constitucional la regulación de las relaciones laborales con la incorporación del artículo 123, se ocupa de aquel que es realizado por una persona física por cuenta de otra, ya sea esta última física o moral, de manera subordinada. Por lo que resulta indispensable que se cumplan estas condiciones para su aplicación.

Observándose que algunos términos para identificar al subordinado han sido utilizados como sinónimos aunque no necesariamente lo sean en cuanto a sus alcances legales pues: jornalero se relaciona con cuestiones agrarias, obrero con las industriales, trabajador a actividades manuales y empleado a funciones intelectuales (Reynoso, 2006). Sin embargo, el mismo autor nos aclara que:

El término trabajador responde con precisión a la naturaleza propia del sujeto de la relación laboral, y el cual en la lógica de las normas laborales se presenta como un sujeto de imputación al cual se le atribuyen efectos legales concretos, como son, en este caso, un catálogo de derechos y de obligaciones. (p. 33)

Dicho lo anterior, vale la pena enfatizar que desde sus orígenes, el derecho laboral ha servido como un instrumento de defensa contra la explotación del hombre por el hombre al constituirse como un freno a los abusos cometidos en contra de los más débiles. Pues además de los logros ya mencionados, también ha conseguido, con menor o mayor grado de éxito alrededor del globo, erradicar el trabajo infantil, que los hombres y mujeres reciban el mismo salario por trabajo igual, protección médica y social, días de descanso, vacaciones pagadas y otros beneficios para los trabajadores. Buscando así, establecer un equilibrio económico entre los que más y los que menos tienen mediante la redistribución equitativa de la riqueza.

Por esa razón, hablar del trabajo, así como de su normatividad, es hablar de justicia social y de ciudadanía. Debido a que para que una democracia sea funcional se requiere que los ciudadanos encargados de ejercitarla mantengan un nivel de vida decoroso, propósito esencial del trabajo, para que sus deberes en materia política no sean relegados, a un segundo o tercer plano, por las preocupaciones y las necesidades no satisfechas inherentes a una vida caracterizada por la marginación o la miseria. De esta manera, cobra mayor sentido entender al derecho del trabajo como el derecho social, pues es algo que le pertenece a todos los miembros de una sociedad y vigilar su cumplimiento es velar por el derecho de todo individuo a disfrutar de una vida plena.

De ahí que sea válido el recelo de algunos críticos al observar que la tendencia de las últimas décadas a nivel global ha sido la de debilitar el derecho del trabajo mediante una serie de reformas flexibilizadoras para favorecer el crecimiento económico como respuesta a las diferentes posturas que sostienen que las rigideces impuestas por el derecho laboral en materia de contratación, despido, salarios, seguridad social, entre otras, disminuyen la competitividad e inhiben la generación de empleos. Argumento que, al parecer, no considera los motivos que configuraron el proceso histórico que dio como resultado las conquistas laborales que hoy se pretenden eliminar.

Pero una mayor inquietud nos debe causar que los atentados contra el derecho del trabajo, los cuales pueden tomar también la forma de omisión o simulación de su aplicación, sean permitidos, fomentados y cometidos en el interior del aparato burocrático del Estado. Porque faltando éste a su deber de cumplir y hacer cumplir la ley niega uno de sus principales fines y al mismo tiempo debilita los

fundamentos jurídicos en los que se sostiene. Incurriendo en una contradicción sustantiva que lo transformaría de un Estado garante del desarrollo social a un Estado depredador, lo que más que un oxímoron representaría una amenaza real al bienestar de toda su población.

Marco jurídico.

Para iniciar con este apartado, es imprescindible mencionar que el derecho del trabajo se basa en unos principios rectores que lo inspiran y definen. Sirviendo estos como guía para que los encargados de impartir justicia den solución a los asuntos de su competencia apegándose lo más posible al espíritu de la legislación. Los cuales se expondrán brevemente a continuación de acuerdo a lo explicado por, Sanchez-Castañeda (2006):

- a) Principio protector: A diferencia de otras ramas del derecho, en el derecho del trabajo se le da preferencia a una de las partes, en este caso al trabajador. Esto se hace con la finalidad de nivelar las desigualdades económicas entre empleado y patrón. Pudiéndose aplicar de tres formas posibles: 1) De acuerdo a la regla *in dubio pro operario*, que faculta al juez para interpretar una norma de acuerdo al sentido que más favorezca al trabajador. 2) La regla de la norma más favorable, la cual indica que en caso de que exista más de una norma aplicable debe optarse porque aquella que sea más favorable al trabajador aunque no hubiese sido la que correspondía de acuerdo a la jerarquía normativa clásica. 3) La regla de la condición más beneficiosa, que señala una nueva norma laboral no puede disminuir las condiciones más

favorables que pudiera tener un trabajador.

- b) Principio de irrenunciabilidad: Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de las ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Es decir, las leyes laborales prohíben pactar condiciones de protección mínimas a las ya establecidas.
- c) Principio de continuidad: Significa que la relación de trabajo no se agota mediante la relación instantánea de cierto acto sino que presupone un vínculo que se prolonga y que tiende a darle tranquilidad al trabajador mediante la conservación de su fuente de trabajo.
- d) Principio de primacía de la realidad: En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo establecido en documentos o acuerdos, se dará preferencia a lo primero. Ya que si bien la documentación puede plasmar la verdad, también puede ser utilizada para ocultar o simular hechos en perjuicio del trabajador, quien se encuentra en desigualdad jurídica y económica ante el contratante.
- e) Principio de racionalidad: Consiste en que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Por lo que el debido proceso debe de regirse una relación entre la ley, la seguridad, salubridad, moralidad y bienestar de la población. A lo que se le ha llamado la regla del equilibrio conveniente. (p.23-26)

Ahora bien, una vez abordados los fines económico y sociales del derecho del trabajo, así como sus principios rectores, se observa que “adquiere del derecho constitucional la garantía máxima de su cumplimiento” (Reynoso, 2006, pg. 50). Por

lo que el marco jurídico en el que sustenta este documento para analizar si en la práctica son o no respetados los derechos laborales del *personal de contrato* debe partir del análisis de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Asentando en su apartado B, las condiciones laborales de los trabajadores de los poderes de la unión y el gobierno del Distrito Federal (ahora Ciudad de México).

Entre las que se estipula la duración máxima de las jornadas de trabajo, la periodicidad de los días de descanso, los días de vacaciones, la imposibilidad de recibir un salario inferior al mínimo, la igualdad salarial sin distinciones de género, el derecho a la asociación para la defensa de sus intereses comunes y a recibir seguridad social, entre otras regulaciones. De lo que cabe señalar que la diferenciación responde a que los legisladores reconocieron que las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores, debido a las funciones y facultades del primero, no tienen igual naturaleza a las que se dan en la iniciativa privada.

Por lo que, como señala Barquet (2003), existen diferentes opiniones doctrinales que encuadran la relación entre Estado y trabajador dentro del derecho civil, otras en el derecho administrativo, algunas en el derecho laboral e inclusive hay quienes sostienen que estas deben de tener un carácter autónomo. Sin embargo, en este estudio se acepta la teoría que asimila la prestación de servicios al Estado como una relación laboral ya que la propia constitución no concede un carácter contractual a la relación entre el Estado y sus servidores públicos sino que destaca la prestación del servicio.

A lo que hay que agregar, retomando al autor antes mencionado que “De

cualquier modo, los servidores de la administración pública centralizada o de la paraestatal son trabajadores de la administración pública federal, aún cuando estén sujetos a diferentes regímenes laborales” (pg.127). Pero no se descarta el hecho de que efectivamente, el Estado pueda celebrar contratos de naturaleza civil para beneficiarse con los servicios de un profesional independiente al que se le encomiende una actividad determinada.

Por otra parte, el artículo 124 establece que las facultades que no están expresamente concedidas a por esta constitución a los funcionarios federales se entienden reservados a los estados. Y el artículo 127, fracciones I y VI nos dice:

Los servidores públicos de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios, de sus entidades y dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades.

Dicha remuneración será determinada anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes, bajo las siguientes bases:

I. Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales.

IV. No se concederán ni cubrirán jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, ni liquidaciones por servicios prestados, como tampoco préstamos o créditos, sin que éstas se

encuentren asignadas por la ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo. Estos conceptos no formarán parte de la remuneración. Quedan excluidos los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

VI. El Congreso de la Unión, las Legislaturas de los Estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, en el ámbito de sus competencias, expedirán las leyes para hacer efectivo el contenido del presente artículo y las disposiciones constitucionales relativas, y para sancionar penal y administrativamente las conductas que impliquen el incumplimiento o la elusión por simulación de lo establecido en este artículo”.

Este artículo nos permite observar, que todo servidor público tiene el derecho irrenunciable de recibir una remuneración adecuada con todo lo que esta incluye. También establece que no se otorgarán prestaciones de seguridad social que no estén contempladas en la ley, de lo que resulta por contraposición la obligación ineludible otorgar las que sí lo estén. Y también advierte que el incumplimiento de este precepto o su elusión por simulación debe ser considerada una conducta sujeta a responsabilidad penal y administrativa. Al respecto valdría preguntarse si en los hechos verdaderamente se sanciona o se ha sancionado alguna vez esta conducta.

En cuanto a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, su capítulo II, que trata sobre las prerrogativas de los diputados y las facultades del congreso, artículo 27, fracción XXXI, ordena:

Legislar respecto a las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Dependencias paraestatales y paramunicipales y sus trabajadores, con base en lo dispuesto en el Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que en congruencia con la constitución federal, teórica y legalmente, la relación entre el Estado y sus servidores públicos se reconoce como una relación de trabajo. Posteriormente en el artículo 97 se señala:

Los Servidores Públicos adscritos a los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y de los Ayuntamientos, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos; Instituciones y Organismos Públicos Autónomos y en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, en cualquier órgano o entidad de carácter público, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su empleo, cargo o comisión proporcional a sus responsabilidades.

Dicha remuneración será determinada anual y equitativamente en los presupuestos de egresos correspondientes, bajo las siguientes bases:

II.-Se considera remuneración o retribución toda percepción en efectivo o en especie, incluyendo dietas, aguinaldos, gratificaciones, premios, recompensas, bonos, estímulos, comisiones, compensaciones y cualquier otra, con excepción de los apoyos y los gastos sujetos a comprobación que sean propios del desarrollo del trabajo y los gastos de viaje en actividades oficiales”

Como podemos ver, todo servidor público tiene derecho a recibir una remuneración adecuada proporcional a sus responsabilidades. Por lo que la violación de este principio por parte del propio poder ejecutivo debe de observarse como una falta grave. Pero para continuar con nuestro análisis, debemos verificar si el trabajador contratado por honorarios asimilables a salarios puede catalogarse como servidor público o no, pues esta clasificación es la que da origen al fenómeno estudiado en este documento.

Si bien, como ya fue mencionado, las relaciones entre los trabajadores al

servicio del Estado y los trabajadores que prestan sus servicios en el sector privado se regulan por regímenes laborales distintos, es útil observar las similitudes entre la definición de Trabajador que ofrece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8o:

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada oficio.

A su vez, la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio del Estado y Municipios de Baja California nos dice en su artículo 2 que:

Trabajador es la persona física que presta a las autoridades públicas un trabajo personal subordinado consistente en un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerida, para cada profesión u oficio, en virtud del nombramiento que le fuera expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores permanentes o temporales.

Como podemos apreciar, la redacción es casi idéntica pero el elemento común de mayor importancia es que, en ambas legislaciones, la sola subordinación nos otorga el estatus de trabajador. De manera inmediata, en su artículo 3, la ley local reafirma este supuesto siendo aún más específica:

La relación de trabajo entre las Autoridades Públicas y sus trabajadores se establecerá mediante nombramiento, contrato o por cualquier otro acto que tenga como consecuencia la prestación de un servicio personal y directo, en forma subordinada, a cambio de la percepción de un salario.

Y aunque este artículo también fue redactado de manera muy similar al 20o

de la Ley Federal del Trabajo, por el momento se prescindirá de hacer más comparaciones entre estos ordenamientos debido a que ello nos alejaría del objeto central de este estudio, recurriendo a la consulta de la ley federal sólo de manera supletoria en los casos no previstos por la Ley del Servicio Civil de Baja California, pues ya se ha quedado delimitado el campo de aplicación respectivo de cada una.

A su vez, el ordenamiento estatal en su artículo 4 especifica cómo se clasifican los empleados públicos y los tipos de nombramientos que reciben según corresponda:

ARTÍCULO 4.- Los trabajadores al servicio de las Autoridades Públicas se clasifican en trabajadores de confianza o trabajadores de base. De acuerdo a la duración de la relación de trabajo y a la naturaleza del servicio prestado, se les expedirá alguno de los siguientes nombramientos:

A) Definitivo: Si la relación se establece por tiempo indefinido para cubrir una plaza definitiva autorizada en el presupuesto de egresos respectivo y de la cual no existe titular.

B) Interino: Si la relación se establece por un plazo de hasta un año para cubrir una vacante temporal.

C) Provisional: Si la relación se establece para cubrir una vacante temporal mayor a un año, respecto de una plaza que existe titular.

D) Por tiempo determinado: Si la relación se establece respecto a una plaza temporal por un plazo previamente definido.

E) Por obra determinada: Si la relación se establece respecto de una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado.

De lo que debemos comentar que en los contratos que se utilizan para el

personal objeto de este estudio, se estipula que no existe una relación subordinada entre el poder ejecutivo y el prestador de servicios por lo que no se les clasifica ni se les nombra en base a lo señalado en el artículo anterior. Sin embargo, debemos analizar si la firma de dicho documento trae como consecuencia *la prestación de un servicio personal y directo, en forma subordinada, a cambio de la percepción de un salario* (honorarios asimilables a salarios) que es lo que sería el factor determinante para considerarlos trabajadores al momento de analizar su situación laboral más allá de la denominación que se les dé en un documento.

Por lo que “Así las cosas, tenemos que la existencia de la relación de trabajo no depende de lo pactado en un contrato, sino de la situación real en la que el trabajador presta el servicio” (Dávalos, s.f. p.128)⁵. Es decir, aunque en la letra se estipule lo contrario, la actividad es lo que crea la relación laboral de acuerdo a la ley y al principio de primacía de la realidad.

Para comprender mejor lo anterior, veamos los elementos que contiene una relación laboral subordinada de acuerdo a Marquet (2003, p.529):

1.- El jurídico: que supone la facultad del patrón de girar instrucciones respecto del trabajo contratado, así como el deber de obediencia del trabajador;

2.- El económico: que supone una dependencia del trabajador respecto del patrón, considerando que el salario representa en la mayoría de los casos, el único ingreso del trabajador y que, por otra parte, éste no participa de la suerte y de los riesgos económicos de la empresa, y;

3.- El técnico: significa que el trabajador esté sujeto en el desempeño del trabajo, a

⁵ Se refiere a al apartado A del artículo 123 constitución

instrucciones más o menos precisas del patrón o de su representante.

De ahí que si la relación del *personal de contrato* con el gobierno del Estado se rige de acuerdo a estos aspectos de la subordinación (obediencia, dependencia y sujeción a instrucciones) entonces podemos hablar de una auténtica relación laboral independientemente de lo que se haya estipulado en el contrato, pues este no puede contravenir los principios de legalidad de nuestro sistema jurídico. Por su parte, José Dávalos, nos menciona los elementos que componen una relación laboral:

Existen cinco elementos básicos, que en su conjunto dan configuración a la relación de trabajo: el trabajador, quien siempre será una persona física; el patrón, calidad que puede recaer lo mismo en una persona física que en una moral; la prestación del servicio, que es el núcleo del concepto; el carácter personal del servicio, que significa que el prestador ha de prestar el servicio por si mismo y no por conducto de otra persona; y la subordinación, que implica la facultad jurídica de mando del patrón, frente al deber jurídico de obediencia del trabajador (s.f. p. 382).

Por lo que se ha comentado anteriormente, es evidente que, legalmente, el *personal de contrato* cuya actividad sea congruente con los elementos descritos, deben de ser considerados como trabajadores y que el gobierno no debería desconocer sus derechos como tales, incluso aunque el propio trabajador estuviera de acuerdo, pues según lo establecido en el artículo 11 de la ley antes referida: “Son irrenunciables los derechos que otorga la presente y las demás leyes laborales aplicables”. Lo que de acuerdo a la explicación ya mencionada al inicio de este trabajo y ofrecida por, Sánchez-Castañeda (2003), se debe a que el principio de

irrenunciabilidad imposibilita jurídicamente al trabajador a privarse de voluntariamente de sus derechos por lo que no puede pactar condiciones de trabajo inferiores a las ya establecidas.

Por otra parte, es importante mencionar que las implicaciones de esta situación, irían más allá del aspecto económico al contradecir los principios éticos y de bienestar social contenidos en la legislación en comento:

ARTICULO 13.- En la interpretación y aplicación de las normas de trabajo se deberán tomar en cuenta que estas tienden a conseguir la democracia y justicia social y que el trabajo es un derecho y un deber social; no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida y un nivel decoroso para el trabajador, su familia o dependientes económicos que les permitan una constante superación con cultura adecuada.

En donde vemos plasmados el principio protector y el de racionalidad. Algo que adquiere más claridad aun retomando las palabras de, Dávalos, cuando se refiere a la naturaleza del derecho laboral:

El derecho del trabajo no protege acuerdos de voluntades, protege al trabajo mismo. En el derecho del trabajo no se busca regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud, la vida y el disfrute de una existencia decorosa, para quienes ponen su fuerza de trabajo al servicio de otro (s.f. p.382).

Además de lo hasta aquí manifestado, es importante poner atención en los conceptos de “honorarios” y “honorarios asimilables a salarios” ya que son precisamente estos términos (al parecer confusos) los que puede utilizar gobierno para justificar el hecho de no reconocer como subordinados al *personal de contrato*

y por lo tanto, para desconocer el pleno de sus derechos argumentando que la relación que mantiene con ellos es de naturaleza civil.

El poder ejecutivo fundamenta, en parte, los contratos del personal por honorarios asimilables a salarios de acuerdo a los artículos contenidos en el Título décimo, del contrato de prestación de servicios, Capítulo I, de la prestación de servicios profesionales. Del Código civil del Estado de Baja California. El 2749, expresa: “El que presta y el que recibe los servicios profesionales, pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos”.

Esta retribución se refiere a los honorarios, que de acuerdo a la Real Academia Española es *el importe de los servicios de algunas profesiones liberales* y que según el diccionario jurídico mexicano este es estipulado por el profesionista. Lo cual no sucede en la formalización del contrato de prestación de servicios entre el prestador y gobierno, ya que es este último quien establece unilateralmente la cantidad a pagar y la periodicidad del pago, la cual suele ser quincenal, por lo regular.

Por otra parte, para verificar si se trata o no de una prestación de servicios habrá que analizar otros elementos tal y como se hizo con la relación laboral, pues de acuerdo a lo señalado por, Ponce (2006), lo que determina la existencia de un contrato de prestación de servicios son sus elementos subjetivo y objetivos, los cuales se listan a continuación:

- El prestatario debe ser profesionista
- Debe prestar el servicio con sus propios medios, y
- Cuenta con libertad para realizarlo en su aspecto de temporalidad y

profesional propiamente dicho.

Pues “si todos estos elementos no son debidamente probados en juicio, debe estimarse que se está en presencia de un verdadero contrato individual de trabajo, con todas sus consecuencias legales” (pg. 10). De esta manera, podremos observar si efectivamente el *personal de contrato* presta el servicio con sus propios medios (vehículos, computadoras, material de oficina, etc.) y si cuenta con la libertad temporal o técnica para realizarlo. O si en caso contrario, su desempeño se rige por los horarios, procedimientos y demás normas que fije la dependencia contratante. Debido a esto es importante considerar lo señalado por, Zavala (2011), en cuanto al uso inadecuado que de forma deliberada se le dio a este tipo de contratos:

“la utilización de los CPSP (Contratos de Prestación de Servicios Profesionales) se vio viciada, pues se convirtió en la mejor forma de hacer fraude laboral, simulando una relación diversa a la laboral, mediante la realización de dichos “acuerdos de voluntades”, con lo que el empleador evadía el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación laboral”. (p. 208).

El autor afirma también, que algunos empleadores fueron aún más allá al contratar mediante esta modalidad, y para cualquier actividad, a personas sin título profesional y que no cumplían con los requisitos de ley para celebrar este tipo de contratos. Por eso, en la práctica no sería extraño encontrar personas sin educación superior empleados a través de un CPSP para desempeñarse como mensajeros, intendentes, auxiliares administrativos o cualquier otro puesto para el que no se necesite ser profesionista.

Por eso, claramente, el hecho de que gobierno fundamente sus

contrataciones en base a los artículos contenidos en el código civil para “regular” su relación con el *personal de contrato* no implica la inexistencia de una relación laboral, y peor aún, existe la posibilidad de que esté incurriendo en el delito de fraude como se ha señalado. Para lo que hay que añadir “que lo que se califica como un delito es una conducta activa u omisiva, que se encuentra en conflicto con una disposición prohibitiva de la ley, con principios del orden público o las buenas costumbres” (Lastra, J. 2003, pg.467) y que es la obligación del actor que lo comete reparar el daño el daño causado.

Recordemos que el artículo 127 de la constitución federal establece que los estados deben de legislar para establecer sanciones penales y administrativas a las conductas que impliquen el incumplimiento de lo en él estipulado por elusión o simulación. Al respecto, Lastra (2003) nos explica que probar la simulación es un trabajo complicado debido a las precauciones que los simuladores toman para ocultarla, pero que esta se caracteriza por ser una declaración engañosa cuyo elemento esencial tratándose de un contrato es que perjudique a terceros, lo cual legitima la nulidad de cualquier acto simulado. Al respecto, el Código Civil de Baja California estipula:

ARTÍCULO 2055.- Es simulado el acto en que las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas.

ARTÍCULO 2056.- La simulación es absoluta cuando el acto simulado nada tiene de real; es relativa cuando a un acto jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.

ARTÍCULO 2058.- Pueden pedir la nulidad de los actos simulados, los terceros perjudicados con la simulación, o el ministerio público cuando ésta se cometió en transgresión de la Ley o en perjuicio de la Hacienda Pública.

ARTÍCULO 2059.- Luego que se anule un acto simulado, se restituirá la cosa o derecho a quien pertenezca, con sus frutos e intereses, si los hubiere; pero si la cosa o derecho ha pasado a título oneroso a un tercero de buena fe, no habrá lugar a la restitución.

En base a esto, podemos percatarnos que la existencia de un contrato de prestación de servicios profesionales no es garantía de la legalidad de una realidad sino que de hecho, en algunos casos, puede servir para ocultarla. Por lo que retomando a, Lastra (2003), “La simulación del vínculo jurídico-laboral, se ha convertido, desafortunadamente, en un mal endémico creciente que requiere con urgencia encontrar la vacuna o el antídoto para detener estas prácticas perniciosas de mala fe, tanto en el sector público como en el privado” (p.472). A lo que hay que añadir lo puntualizado por, de Buen (2003), cuando nos pone de manifiesto las implicaciones de la prestación de un servicio profesional al fundamentarse este en un contrato de naturaleza civil:

“De las normas relativas al contrato se desprende con toda claridad, que la prestación del servicio profesional solamente podrá realizarse por quien tenga un título profesional reconocido por la ley —cuando ésta lo exija para el ejercicio de la tal profesión— que esté debidamente registrado y se obtenga de la Dirección General de Profesiones la patente de ejercicio”. (p.167)

Además, menciona que la materia del servicio debe estar relacionada con la profesión de quien lo realiza. Lo que en la práctica no siempre sucede, ya que es común que profesionales de distintas áreas (ciencias humanas, económico-administrativas, jurídicas, etc.) realicen funciones que no corresponden a su formación.

Ahora bien, dicho lo anterior, es momento de exponer que son los

“honorarios asimilables a salarios” para ir abonando mayor precisión al presente estudio. Pues al parecer, este término da origen a la confusión o incorrecta interpretación jurídica de los derechos de los trabajadores de contrato. Anteriormente ofrecimos la definición de la palabra honorarios, la de *salario*, es según la Real Academia de la Lengua la de *paga o remuneración regular*. Proviene del latín *salarium* de sal y etimología se debe a que en la antigüedad se solía pagar con sal porque se le consideraba una mercancía valiosa. Por su parte, la ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Vale la pena comentar que la diferencia entre las palabras *salario* y *sueldo*, carece de sentido jurídico. Por ejemplo, algunos autores como Ruiz y López (2013), distinguen al sueldo y al jornal como dos formas de salario, ya que señalan que el primero es el que se paga de manera mensual y el segundo cuando se paga por días o por semanas (p.114). De igual forma, Arias y Heredia (2001) indican que la diferencia entre salario y sueldo tiene que ver más con la periodicidad del pago pero que la ley Federal del Trabajo no hace referencia a la palabra “sueldo” por lo que prefieren emplear el primer término.

Además, podemos encontrarnos también con que culturalmente el término sueldo, suele asociarse comúnmente a la retribución por ser servicios profesionales o intelectuales como, por ejemplo, los realizados en una oficina y el de salario con los que conllevan una actividad manual. Pero como ya se ha mencionado en el caso de la legislación Mexicana el salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo independientemente de la modalidad por la que pueda

fijarse, por lo que para fines prácticos deben de ser entendidos como la misma cosa.

Y acerca de la palabra *asimilar*, el diccionario de la misma academia nos ofrece dos acepciones aplicables a este caso, la primera es *asemejar, comprar* y la segunda se refiere a que *dicho de una cosa: ser semejante a otra*. Por lo que la expresión “honorarios asimilables a salarios” indica que los primeros deben de ser tratados como los segundos. Algo que debería de hacerse de acuerdo a todas sus implicaciones jurídicas, por lo que se debe presentar lo que La ley del Impuesto Sobre la Renta nos dice acerca de esta figura:

CAPÍTULO I. DE LOS INGRESOS POR SALARIOS Y EN GENERAL POR LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO.

Artículo 94. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes:

V. Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.

Para los efectos del párrafo anterior, se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de dicho prestatario en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50% del total de los ingresos obtenidos por los conceptos a que se refiere la fracción II del artículo 100 de esta Ley”.

Este artículo, en el que se hace referencia a los a salarios como el ingreso

producto de una relación subordinada, y de cómo los honorarios se asimilan a estos cuando representan más del 50% de los ingresos del prestador durante todo un año, posiblemente porque el legislador supuso la existencia de una subordinación económica, es utilizado por el propio gobierno para fundamentar la forma en que pagará al profesional sus servicios. Pero en el mismo contrato, expone los artículos del código civil anteriormente mencionados para asentar que no se tiene una relación de trabajo con este. Es decir, en el mismo documento se reconoce y se niega la subordinación del profesionista contratado, lo que es una clara contradicción.

Para tener mayor claridad al respecto, es necesario observar que se pagan honorarios cuando el profesor no depende de ninguna manera de quien lo contrata. Por el contrario, los salarios son pagados cuando esta dependencia sí existe. Y por las definiciones presentadas con anterioridad, los honorarios se convierten en salarios cuando el profesional queda subordinado, o en una situación de dependencia, ante su contratante. Por lo que, además de su remuneración, debería de recibir todas las prestaciones que resulten de la legislación aplicable, ya sea la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o las Ley del Servicio Civil de la entidad federativa que se trate.

Profundizando aún más en esto, es de vital importancia percatarse que el poder ejecutivo también fundamenta en el mismo contrato la exención de pago del IVA por parte del prestador de acuerdo a la ley que lo regula en su artículo 14, párrafo segundo:

No se considera prestación de servicios independientes la que se realiza de manera

subordinada mediante el pago de una remuneración, ni los servicios por los que se perciban ingresos que la Ley del Impuesto sobre la Renta asimile a dicha remuneración⁶.

Así, basándonos en la normatividad vigente en materia laboral y fiscal, podemos inferir que el personal contratado por honorarios asimilables a salarios es un trabajador subordinado y no un profesional independiente. Y se encuentra una plena concordancia con lo expuesto por, Ponce (2006):

El hecho de que un trabajador preste servicios a un patrón, formalizando esa relación a través de la suscripción de un contrato de prestación de servicios, y que reciba una contraprestación por ello (honorarios equiparables a salarios), no implica que no pueda existir entre ambos una verdadera relación laboral, pues en esos casos, la existencia de la subordinación y del pago de un salario es más que evidente. (p.9).

Y coincidiendo con lo ya comentado, el autor sustenta la subordinación en la dependencia económica (por el pago fijo, periódico y determinado de honorarios), la subordinación jurídica (deber de obediencia) y la subordinación técnica, ya que al trabajador se le dice dónde, cuándo y cómo hacer su trabajo. Por eso, observamos que no hay ningún argumento jurídico que ampare el incumplimiento de las obligaciones que tiene el gobierno del Estado hacia el trabajador de contrato, por lo que resulta muy importante analizar todas las implicaciones y consecuencias de este fenómeno.

Para concluir este apartado, se ofrece el siguiente cuadro a modo de resumen de un análisis comparativo realizado por, de Buen (2003) para comprender las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios profesionales:

⁶ Ley de Impuesto al Valor Agregado. Diario Oficial de la Federación. 29 de diciembre de 1978.

TABLA COMPARATIVA 1

CARACTERÍSTICAS	TIPO DE CONTRATO	
	DE TRABAJO	DE SERVICIOS PROFESIONALES
Personalidad	El trabajo deberá ser prestado en forma <i>personal, es decir por el mismo trabajador</i>	El trabajo puede ser realizado por ayudantes o aprendices del profesional o por otro que este designe.
Subordinación	El patrón tiene un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte del trabajador de manera permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante.	No existe la subordinación
Preparación técnica	No la requiere. Art. 8 LFT y Art. 2 LSCTSPMBBC	Requiere título profesional
Retribución	Salario	Honorarios
Lugar de trabajo	<i>Domicilio</i> del patrón, quien le proporciona al trabajador los <i>medios</i> para desempeñarlo, los que normalmente son propiedad de la empresa	Normalmente se realiza en el domicilio del profesor y con sus propios medios.
Responsabilidad	Por actos del trabajador ante terceros es de la empresa	Personal
Duración del contrato	Por lo general, por tiempo indefinido	Normalmente tiene un plazo o fecha de vencimiento.
Controversias	Se ventilan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Tribunales de Conciliación y Arbitraje, del Poder Ejecutivo, según la naturaleza del patrón.	Deberán de ventilarse ante los Juzgados Civiles del Poder Judicial o pueden someterse al arbitraje

Tabla 1. Elaboración propia en base a, de Buen (2003)

Con esto, contamos con más recursos para determinar si una auténtica relación laboral está siendo encubierta mediante un contrato de prestación de servicios profesionales. Por lo que se hace necesario contrastar cada aspecto

mencionado anteriormente con la realidad laboral de los empleados contratados bajo esta modalidad.

Globalización, calidad del empleo y Nueva Gestión Pública

Por otra parte, ya habiendo abordado el fenómeno desde la óptica jurídica, es necesario ubicarlo en el entorno global en el que se desarrolla para tratar de comprender con mayor claridad sus orígenes y motivaciones. Pues es indispensable considerar que este no es exclusivo de la esfera pública ni mucho menos de nuestro país, sino que nace y existe dentro de la empresa privada, siendo el poder público quien, al parecer, lo reproduce posteriormente. Es decir, es el trabajo en general (público y privado) el que se ha visto afectado por diferentes causas, y es indispensable estudiarlas para entender de una forma más atinada sus consecuencias presentes e intentar anticipar las futuras.

Algunos autores como, Pérez (2002), apuntan a que la “civilización” del contrato de trabajo, que significa que este se está sustrayendo del terreno del derecho laboral para llevarlo al del civil, observada a nivel mundial no es una mera casualidad. Sino que se debe a que las relaciones contractuales civiles no generan obligaciones sociales por lo que resultan una opción más barata de contratación, además de que tampoco generan un poder negocial colectivo. Lo que pone en una clara ventaja al contratante, modificándose así el equilibrio de fuerzas que en el pasado se quiso lograr.

En otras palabras, la lógica detrás de la utilización de este tipo contratos de servicios profesionales responde a transformaciones en el plano económico de

magnitud mundial a las que, aparentemente, el derecho laboral no ha sabido dar respuesta de una manera pronta y adecuada. Contrariamente, esta disciplina se ha visto incapaz de adaptarse a la nueva realidad que se le presenta y ciertamente se ha visto muy debilitada debido a diversas modificaciones a las leyes laborales que bien podrían ser calificados como retrocesos históricos. Recurriendo a las palabras de Reynoso (2006):

El término "flexibilidad" ha aparecido a veces como una manera simple de identificar y agrupar el conjunto de modificaciones laborales que en apego a esas políticas económicas se han presentado en los últimos años en la región; se trata de un término que forma parte hoy del lenguaje de los laboristas de la región y que, sin un significado claro y unívoco, intenta dar cuenta de la evolución reciente del derecho del trabajo. (p. 87)

Al tratar de ubicar sus orígenes, Sanchez-Castañeda (2004), señala que la flexibilidad laboral surge en el contexto en el que se vieron involucrados los Estados a partir de la segunda mitad del siglo XX cuando el "Estado interventor" o "de bienestar" entró en crisis. A partir de la cual se inició el proceso de liberación económica y de globalización en el que el Estado regresa al libre mercado pero ahora inmerso en una apertura comercial a nivel mundial. Lo que condujo a la desregularización y transnacionalización de las economías nacionales así como a ser testigo de nuevos movimientos migratorios y parte de los nuevos procesos de integración económica regional.

Por su parte, Echabarría, al hablar del tema señala que el trabajo uniforme y estandarizado de la era industrial, en nuestros días es diverso y flexible, pues "múltiples tipos de relación de empleo, en las que los mecanismos de

prestación/contraprestación se diversifican, sustituyen al contrato de trabajo tradicional” (s.f. p.2). Lo que según el mismo autor se traduce en la pérdida de estabilidad del empleo. Pues las empresas ya no están interesadas en contratar al trabajador a largo plazo y a cambio ofrecen experiencia y habilidades adquiridas que “le brindarán mejores posibilidades de encontrar empleo cuando tenga necesidad de uno nuevo”, lo cual está muy lejos de representar una verdadera garantía.

Para tener una mejor apreciación de la flexibilidad laboral, basta rescatar como ejemplo lo expuesto por, Castillo (2009), cuando habla acerca de la percepción que tienen los empresarios mexicanos del mercado laboral nacional. Pues lo consideran excesivamente rígido e inflexible, lo que se traduce en altos costos de contratación y despido, fuertes erogaciones en seguridad social y una fuerte actividad sindical. Por lo que sus objetivos a alcanzar son la reducción de los costos laborales así como la libertad de contratación y despido de personal. Además, comenta que esto no es tendencia exclusiva de México ni de los países subdesarrollados.

Por su parte, (Henriquez & Riquelme, 2006) mencionan que: “El reordenamiento de la economía mundial ocurrido a fines de los años setenta, exigía desestandarizar los patrones que habían regido la incorporación del trabajo a la producción desde las primeras décadas del siglo” (p.15). De ahí que las relaciones laborales fueran tomando un carácter más incierto, elástico, inestable y con una tendencia evidente al deterioro de las condiciones de trabajo. Lo que mantiene congruencia con la planteado por Castillo (2009) cuando apunta que el fundamento

ideológico de la flexibilización “asume que los problemas del mercado de trabajo son derivados de sus rigideces y por consiguiente de los costos de la mano de obra” (p.38). Así, la flexibilización más que un problema se presenta como la solución.

Lo anterior, es preocupante porque esta visión hace caso omiso al vínculo existente entre derecho laboral y ciudadanía, por lo que al erosionar el primero se pone en grave riesgo el ejercicio pleno de la segunda. De hecho, tal vez lo más correcto es hablar de ciudadanía laboral, al igual que, Santamaría (2016), para percatarnos de que “difícilmente se pueden asegurar coberturas, garantías y seguridades sociales a partir de empleos precarios, de corta duración y escasamente protegidos” (p.59). De tal forma que a la larga, estas medidas flexibilizadoras pueden traer de vuelta viejos problemas sociales del pasado, que a base de normas laborales protectoras, se quisieron superar; agravando aún más la crisis de la que se pretende salir.

Aunque también es cierto lo observado por, Jaramillo (2015), cuando aclara que la globalización, implica la existencia de mercados cada vez más interdependientes con nuevos esquemas de producción asociados a la deslocalización de las empresas. Por lo que en este marco, “el derecho del trabajo debe rediseñarse para hacer frente a estos esquemas posindustriales de un mundo sin fronteras que se mueva a altas velocidades económicas” (p.29). Es decir, se deben buscar mecanismos legales que aseguren un equilibrio entre el bienestar del trabajador y las tendencias productivas de esta nueva era.

Ahora bien, llegados a este punto es más sencillo reconocer la relación entre globalización y la modificación de las condiciones laborales modernas. Pero ¿cómo

se relacionan estos fenómenos con la administración pública? Guerrero (2003) nos explica que la globalización sacudió a los gobiernos de tal forma que los hizo “reconsiderar las causas de su intervención, así como indagar sobre nuevos estímulos para su acción, reforzar sus procesos decisorios y revalorar la relación entre el costo y la eficacia de sus procesos” (p.145). Por lo que la flexibilidad se convirtió en una regla para que el Estado pueda adaptarse a los cambios que enfrentaba.

Por un lado, tal y como señala, Olvera (2011):“el sistema capitalista ha llegado a máximos de su expansión, el mercado hoy en día sobrepasa los límites nacionales y lo que se ha llamado globalización ha trastocado las esferas pública y privada, influyendo cada vez más en todos los aspectos y acciones individuales”. (p. 14). De nueva cuenta, se pone en evidencia que el Estado es sólo un actor más que no pudo permanecer inmune a los efectos de este proceso globalizador.

En el mismo sentido, Guerrero (2003), acerca de los cambios en las administraciones públicas dentro de un contexto mundial, afirma que “La escasez de recursos financieros y el cambio de visión sobre el papel del gobierno en la economía, pusieron bajo cuestionamiento el lugar ocupado por la administración pública como un instrumento de desarrollo” (p. 94). Así, en las últimas décadas los gobiernos han sido moldeados tanto por debilidades propias como por fuerzas externas que han cambiado sus técnicas, atribuciones y propia identidad.

Para profundizar en esto, es necesario especificar las principales causas de las reformas administrativas de los años ochenta. Aguilar (2015) indica que fueron las siguientes:

- La dificultad de los Estados sociales para sostener el crecimiento económico así como el bienestar y seguridad social de sus ciudadanos.
- En América Latina, las crisis fiscales de los Estados desarrolladores y la democratización de los regímenes
- El derrumbe de los países socialistas, y
- El movimiento de la globalización, que escapaba a los instrumentos gubernamentales tradicionales de control de política económica y social interna (p.113)

Todo esto hizo que se reconsiderara el papel que debía de tener el Estado y como debía de actuar, particularmente en materia económica y social. Lo que dio como resultado una serie de reformas económicas, políticas, administrativas, fiscales y sociales. Las cuales, debido a su gran impacto y velocidad, fueron entendidas como parte de una misma transformación a la que se le llamó *la reforma del Estado*.

Los debates que surgieron a mediados de los ochenta en diferentes países, e impulsados por organismos internacionales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, giraron en torno a las preguntas ¿qué es lo que debe de hacer el Estado? y ¿cómo podía ser más eficaz?. Por lo que se ofrecieron respuestas “en el sentido de que el sector público es menos eficiente que el sector privado, “y que debía adoptar un estilo de gestión más cercano al de las empresas” (Guerrero, 2003, p. 146)

Sin embargo, Guerrero (2003), también nos advierte que hay consideraciones que no se deben de pasar por alto:

La administración pública detenta sus valores en la ética y produce un efecto social de bienestar colectivo, en tanto que la gerencia global exalta la eficiencia y su efecto económico se orienta a la acumulación de riqueza. La primera es pública y colectiva, la segunda privada e individualista. (p. 133)

Al respecto, Chica (2011) menciona que este cambio de actitudes y valores por parte de los gobiernos: “se resume en la búsqueda de una cultura organizacional creada conforme a las imágenes de la lógica empresarial y de los negocios privados dentro del aparato del Estado”. Y a tal grado se promueve esta tendencia que incluso el término administración pública se vuelve obsoleto y se sustituye por el de gestión o gerencia pública con el fin de sepultar de una vez al paradigma tradicional.

Aunque como bien observa, Arellano (2010), algunos autores consideran que las corrientes que engloba la Nueva Gestión Pública en realidad no son nuevas sino que lo realmente novedoso es “la mezcla de las mismas para desarrollar la administración pública” (p.114). Por lo que más bien, puede definirse a esta como un conjunto de conceptos, técnicas, herramientas, etc. Además, nos ofrece mayor precisión al ubicar su surgimiento entre los finales de la década de los setenta y principios de los ochenta, con la intención de formar administradores públicos capaces de afrontar las nuevas necesidades del contexto con herramientas similares a las utilizadas en el mundo empresarial.

De manera más concreta, Aguilar (2015) nos menciona que estas corrientes, en una primera etapa fueron las siguientes:

- a) Reducir el ámbito de la intervención estatal en la economía

- b) Reducir el número de organismos y programas gubernamentales
- c) Reducir el número de empresas públicas
- d) Realizar recortes de gasto en base a evaluaciones que evidenciaron bajo desempeño de programas, unidades y personal. Así como recortes de personal innecesario.
- e) Reestructurar la organización de las dependencias de gobierno, reduciendo niveles jerárquicos y unidades de staff para reducir el gasto corriente, e
- f) Inducir y asegurar la eficiencia económica de la operación administrativa mediante medidas de evaluación y control (p.117).

El autor también nos ilustra al comentar que otros nombres que se utilizaron para denominar estos cambios fueron: Gobierno empresarial, gobierno emprendedor, gerencialismo, paradigma posburocrático, gobierno por el mercado, entre otros. Por lo que se podría decir que no existe un consenso acerca de cuál es la denominación precisa que identifique a este proceso. Sin embargo, como podemos observar, las reformas, en cuanto a la gestión de personal, iban encaminadas a adelgazar el aparato burocrático.

De igual forma, Chica (2011), nos comenta que hubo doctrinas del *tipo quién* (who-type) que pusieron su atención en los actores que se ocuparían de realizar la acción del gobierno. Y un de ellas, en particular, plantea la eliminación de la antigüedad del personal mediante la “duración limitada en el puesto con despido de por parte de quien contrata” (p. 72). Lo que parece un síntoma de que por lo menos en parte, al igual como sucedió en la iniciativa privada, se asoció a los empleados públicos los altos costos y disfunciones del quehacer gubernamental.

A su vez, Arrellano (2010), al exponer los diversos intentos que se hicieron para clasificar las tendencias de la Nueva Gestión Pública, retoma los modelos ofrecidos por Ferlie, Ashburner, Fitzgerald y Pettigrew (1996). Y en lo que se refiere a las tendencias de diseño estructural de la administración pública encuentra que estas apuntaban al achicamiento y descentralización de la misma con las siguientes acciones:

la creación de cuasi mercados más elaborados, un tránsito de la gestión por jerarquía a la gestión por contrato; subcontratación de las actividades no estratégicas; reducción drástica del papel del sector público, desarrollo de la gestión por influencias, así como del papel de las redes de política y un sistema de servicios caracterizados por la flexibilidad y la calidad (p.143).

De lo que se observa también la realización de esfuerzos encaminados a lograr un gobierno menos lento y robusto mediante la reducción de sus tareas y el número de su personal fijo. Lo cual, en principio, no necesariamente es algo equivocado, pero lo que realmente se debe observar es que estas nuevas prácticas tendientes a disminuir el tamaño de la administración se den dentro de un marco de legalidad que garantice el respeto a los derechos de los servidores públicos. Pues si el gobierno intenta emular el comportamiento de una empresa privada para aprovechar los aciertos de sus técnicas de gestión puede no estar exento de cometer también sus errores.

Por esa razón, los efectos de este cambio de enfoques no deben de ser ponderados solo desde el entusiasmo académico o gubernamental. Porque si bien, esta Nueva Gestión Pública importa los valores de la lógica empresarial durante este proceso hay que considerar que de igual forma corre el riesgo de absorber y

reproducir los antivalores de la misma. Para, Sotelo (2012):

En el curso de la década de los ochenta y noventa del siglo pasado —bajo el influjo de la crisis estructural del capital— operó ampliamente la reestructuración internacional del capitalismo y de la fuerza de trabajo prácticamente en todo el mundo. Se afectaron todas las regiones y todos los países; los salarios, los empleos y las categorías profesionales de trabajo se ajustaron funcionalmente a las nuevas condiciones macroeconómicas y organizacionales de los esquemas de producción y valorización de capital requeridos por el neoliberalismo. (p.130)

Para profundizar en esta idea, debemos reflexionar acerca de que un gran número de organizaciones privadas, debido a la agresividad de la competencia, la escasez de recursos, las turbulencias del mercado y otras circunstancias externas, también incurren en prácticas antiéticas que generan daños al medio en el que se desenvuelven, precisamente, debido a su primer finalidad de buscar la acumulación de riqueza en un entorno tan complicado y cambiante. Por lo que es necesario recordar que a lo largo de la historia y hasta la actualidad, el trabajo se ha visto muy afectado porque ha sido uno de los principales objetivos de las malas prácticas de los dueños y gerentes de una cantidad considerable de empresas.

En palabras más sencillas, uno de los caminos (más no el único) que han encontrado las organizaciones privadas para maximizar sus utilidades ha sido el de reducir el costo de la mano de obra mediante la disminución o eliminación de beneficios económicos y sociales a los que los trabajadores tienen derecho. Lo cual, como ya se mencionó, al parecer es una conducta que está siendo emulada por algunos gobiernos para maximizar sus recursos.

Haciendo alusión a la agudización de esta alteración de las relaciones laborales en los últimos años, Castillo (2009), señala que: “ el cambio configura una nueva forma de organización y gestión del trabajo, que más que basarse en actividades asalariadas con remuneración estable, promueve la precarización en las formas de ocupación y en la calidad del trabajo”(p. 37).Posteriormente, afirma: “El modelo económico potencia la flexibilidad del trabajo, la subutilización y la libertad de despido de los trabajadores” (p. 38) Lo cual, resulta peligroso y perjudicial debido a que como veremos más adelante, esto sucede al margen de la ley, lo que desprotege al trabajador y lo deja sujeto a una situación de *trabajo precario*, término popularizado a partir de las crisis y transformaciones de los años ochenta.

El mismo autor, expone que la precariedad del trabajo: “describe el carácter flexible, desprotegido e inseguro del trabajo en la era de la globalización” (p.72). Y es un término acorde con ocupaciones con malos salarios, empleos temporales e inestables y sin prestaciones o beneficios adicionales. Afirma que lo *precario* alude a lo “inseguro”“incierto” o “inestable”. Su etimología, proviene del latín “*precarius* que se refiere a aquello que se obtiene por medio de la petición, la súplica y el ruego” (Santamaría, 2016, p.81). En el mismo sentido se expresa, Mazo (2006), al hablar de esta precariedad laboral que se ha ido generalizando en décadas recientes:

“El deterioro de las condiciones de trabajo, el otro gran cambio de los últimos años, es difícil de captarlo en toda su complejidad, ya que incluye lo mismo la pérdida de la estabilidad y de múltiples derechos laborales, escritos o implícitos, que el menoscabo de prestaciones sociales, entre otras variables” (p.99).

Para darnos una caracterización que nos permita hacernos de una idea más

claro de lo que es el trabajo precario, Santamaría (2016), expone la propuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo y que consiste en recopilar categorías que engloban a la mayoría de los empleados que trabajan en condiciones precarias las cuales son las siguientes:

- Arreglos contractuales:
 - i. la limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional);
 - ii. la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas).
- Condiciones precarias serán:
 - i. salario bajo;
 - ii. escasa protección frente al despido;
 - iii. falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo;
 - iv. posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo (p.84).

Además, la autora también menciona que algunos estudios revelan una relación entre precariedad laboral y salud. Pues, además de que la tasa de accidentes laborales se duplica en los trabajadores temporales, la precariedad genera problemas de salud como ansiedad, estrés, depresión, entre otros. Con esto podemos darnos cuenta que no sólo se trata de un problema económico o laboral sino también de salud pública, por lo que se deberían de reconsiderar sus consecuencias con un mayor detenimiento.

Sin embargo, al momento, no existe una definición única de precariedad laboral ni una forma exacta de medirla, pues se trata de un fenómeno sumamente complejo que ocurre en contextos económicos, culturales y sociales muy diversos.

Pero puede entenderse a partir de la degradación del trabajo estable, seguro y protegido a su carácter de riesgoso, flexible y desprotegido que hoy observamos con más frecuencia. Por lo que debe de estudiarse no tomando como punto de partida una teoría perfectamente desarrollada sino desde los efectos que tiene en la calidad de vida de los trabajadores.

Otra consideración importante es la que hace, Castillo (2009) cuando menciona que el trabajo precario no es exclusivo de un estrato, sector o actividad económica sino que este se “delimita en términos de las relaciones laborales, formas o tipos de vinculación entre los trabajadores y los demás agentes de producción y del mercado” (p. 73). Es decir, la calidad o precariedad del trabajo no se determina de acuerdo a un cierto tipo de trabajo, o al nivel educativo del trabajador (aunque es posible que a menor educación mayor precariedad) sino de acuerdo a la existencia o ausencia de condiciones laborales que respeten los derechos del trabajador y velen por su bienestar. Así, la precariedad laboral la podremos encontrar tanto en el ámbito público como en el privado.

Lo antes mencionado, sin importar la escolaridad del empleado, la actividad o el puesto o sea cual sea el estatus contractual de la relación laboral pues, erróneamente, en ocasiones se da por supuesto que por el hecho de celebrarse un contrato temporal formal entre empleado y empleador (público o privado) se dota de legalidad a la relación entre ambos emanada del mismo, o se elimina el carácter precario de sus condiciones, cuando en muchos casos esto no es necesariamente cierto.

Por el contrario, tal y como afirman algunos autores, en estos casos podemos

encontrar un abuso en la interpretación de la ley en menoscabo a los intereses de los trabajadores:

Finalmente, la contratación de trabajadores autónomos es la forma jurídica que habilita la mayor precariedad, ya que los trabajadores no quedan encuadrados en el régimen laboral (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009, p.5053)... A esta forma se la encuadra en la tendencia conocida como deslaborizadora o de travestismo laboral, ya que si bien la relación laboral existe se la encubre y oculta para desligarse del cumplimiento de los derechos laborales. (en Basualdo & Esponda, 2014, p. 25)

Con lo hasta ahora expuesto, hay que aclarar que no se ha querido decir que la ilegalidad o precariedad del trabajo sea una corriente dentro de la Nueva Gestión Pública, sino que su filosofía y aplicación (tendiente a la optimización de los recursos públicos) corre el riesgo de verse distorsionada si no se ubica correctamente dentro del contexto en el que surge y que las técnicas y tendencias que promueve no pueden estudiarse desligando los antivalores y prácticas inadecuadas ya existentes dentro de la gestión privada.

En otras palabras, si lo que se busca es un gobierno eficiente, con un aparato burocrático reducido y con jerarquías aplanadas, y estos cambios son inspirados por las virtudes técnicas de la gestión empresarial, esto no debe de hacerse emulando también sus vicios. Aunque la práctica indica que así es como se ha venido haciendo. Dando como resultado la aparición de empleos públicos con características asociadas a la precariedad.

Por lo que podemos ver que los cambios económicos de la modernidad han impactado en la forma en que se desarrollan las relaciones de trabajo, dejando atrás

los viejos esquemas que regulan la relación entre empleado y patrón. Al parecer, las organizaciones públicas y privadas operan de acuerdo a una nueva dinámica. Pues ya no buscan ni desean empleados para toda la vida sino para un servicio concreto y por un tiempo determinado.

A cambio, ya no ofrecen estabilidad sino experiencia y conocimientos (en los mejores casos) los cuales depende del empleado aprovechar para encontrar otro trabajo donde sean requeridas sus destrezas. Esto, a raíz de que se han visto envueltas en una serie de transformaciones del ambiente al que pertenecen, y que han servido de incentivo para tomar este tipo medidas con el fin contrarrestar los sus efectos.

Sin embargo, hay aspecto importante de este problema que vale la pena considerar y es el expuesto por, de Buen (2000): “El problema es que el Estado funciona en razón de partidas presupuestales, pero cuando crecen las necesidades de empleo, la Secretaría de Hacienda no autoriza aumentos de emergencia y los titulares, no sin razón práctica, recurren a los honorarios” (p.16). Es decir, puede ser que en algunos casos, no exista una verdadera intención de simular una prestación de servicios profesionales sino que por los motivos señalados no sea posible contratar de otra forma al empleado.

Pero esto no explica porque algunos trabajadores continúan por más de un ejercicio presupuestal en la misma situación laboral, pues como el mismo autor advierte: “Es, como en muchos otros casos, una ficción que puede traer dolores de cabeza si se pretende con ello ocultar verdaderas relaciones de trabajo...Aquí la forma domina sobre el fondo y abre nuevos espacios al fraude y al abuso”. (p. 16).

Así, una explicación basada meramente en la regulación del presupuesto público debe de quedar descartada.

De lo hasta aquí comentado, se puede señalar que hay elementos suficientes para concluir que el trabajador ha sido el más afectado en este proceso de transformación en la economía mundial. Tal vez, porque los empleadores (públicos y privados) no han hecho los esfuerzos suficientes para encontrar otras alternativas que les permitan minimizar los impactos negativos de la globalización y solo han buscado ser más competitivos a través de la reducción del costo de mano de obra. Lo que además de ser una estrategia minimalista y posiblemente poco estudiada en cuanto a sus consecuencias, resulta éticamente inaceptable que, como hemos señalado anteriormente, en muchos casos deliberadamente se lleva a la práctica al margen de la ley y con absoluto deterioro para el bienestar del empleado.

Siguiendo la misma dirección, resulta muy importante retomar lo expuesto por Moreno (2012):

los gobiernos recientes han abandonado su lucha contra el desempleo, y sus políticas económicas se esmeran en cuidar del nivel de precios, pero no en reducir el volumen de desempleo, e incluso han hecho más precarias las condiciones laborales de los trabajadores, mediante la desregularización laboral, el abaratamiento del despido y sustituyendo las contrataciones definitivas por contrataciones temporales. En estas corrientes, el trabajador es una mercancía más dentro del mercado de trabajo, y no consideran sus necesidades, sus incertidumbres y sus temores frente al desempleo (p.284).

La autora, profundiza en su disertación haciendo alusión a las consecuencias que esta situación puede traer no sólo para el trabajador sino para el empleador

mismo y la sociedad en general pues existen corrientes teóricas que señalan una relación causal entre la protección social y menores índices de desigualdad, así como los efectos positivos en la productividad del trabajador generada por la misma.

Posteriormente, y refiriéndose aún a lo contraproducente que puede ser para ambas partes comenta: “No entienden que los trabajadores no son mercancías, y sufren de incertidumbre y de temor de perder sus trabajos, lo cual les puede llevar a enfermedades físicas o psíquicas o a la corrosión del carácter”. (p. 290) Por lo que es muy revelador considerar que un trabajo precario también puede perjudicar a quien lo ofrece debido a que contaría con una fuerza laboral enferma y desmotivada que poca lealtad y esfuerzo le dedicaría a su organización.

Por eso, resulta necesario estudiar si realmente disminuir los costos relacionados con la contratación de empleados a costa de sus intereses y de la consecuente disminución de la calidad de su empleo trae beneficios a la empresa u organismo público contratante. Pero para hacer un correcto análisis, y una vez abordado el tema de la precariedad laboral, ahora es momento de estudiarlo a la par de lo que se debe de entender como calidad en el empleo:

Desde la Unión Europea se cree necesario crear “buenos” empleos que permitan a los trabajadores estar más satisfechos con sus puestos de trabajo. En otras palabras, el objetivo es conseguir la calidad en el empleo o, lo que la Organización Internacional del Trabajo ha denominado, trabajo decente” (Ghai, 2003, p. 131 en Somarriba, Llorente, Ramos, & Negro, 2010, p. 3).

Que como indicamos al inicio del documento en palabras de, Weller y Roethlisberger un empleo de calidad debería de cubrir las necesidades básicas del

empleado, ser equitativo, ofrecerle prestaciones sociales y económicas que lo protejan contra enfermedades, vejez y desempleo, y que además contribuya a su desarrollo personal y profesional. Como observamos, al igual que lo sucede al momento de tratar de definir qué es el trabajo precario, también nos encontramos con la imposibilidad de ofrecer una definición única y concreta acerca de la calidad del empleo que sea aplicable a toda la diversidad de contextos socioeconómicos que existen en el mundo.

Los esfuerzos encaminados a tal fin han ofrecido, más que un concepto, una mención de sus principales características. Las cuales tratan de destacar aspectos como la cantidad de horas de trabajo, las condiciones de seguridad, los beneficios económicos y sociales ofrecidos así como la satisfacción y expectativas del empleado. Sin embargo, a pesar de que el trabajo precario y la calidad del empleo son temas que pueden ser abordados de manera independiente estos mantienen una estrecha relación siendo, tal vez la diferencia esencial que el primero trata de lo que el empleado carece y el segundo de lo que en realidad tiene o debe de tener.

Por otra parte, de acuerdo a, Monsalve (2012), se han realizado otros esfuerzos como el de la Organización Internacional del Trabajo para estudiar la calidad del empleo adoptando el concepto de trabajo decente, el cual pronunciado por primera vez en año de 1999 y surge como un esfuerzo para reivindicar los derechos de los trabajadores ante una realidad económica moldeada por la globalización:

“El trabajo no es una mercancía”. No es objeto de negociación para obtener el más

bajo costo, pues cuando así se procede se presenta el “dumping social”⁷. Producir a bajo costo, pero desconociendo los parámetros del trabajo decente en contra del trabajador. Un salario justo, unas condiciones dignas, respeto absoluto como ser humano, seguridad social en un medio ambiente sostenible, es lo que debe entenderse como trabajo decente” (p. 334).

Conforme a lo explicado por, Ermida (2009) “una primera aproximación al significado de la expresión *trabajo decente* puede ser la puramente gramatical no siempre adecuada a conceptos técnicos” (p.3) con el fin de entenderlo como aquel que es suficiente en calidad y cantidad. Una posterior construcción de la definición de *trabajo decente* también se relaciona con la *calidad del empleo* y nos dice que es “aquel trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social” (Cacéres & Zuñiga, 2006, p. 204). El cual como vemos, en muchos sentidos se encuentra directamente opuesto al de trabajo precario.

Para otros autores como, Martínez (2005) lo que añade la expresión de *trabajo decente* a diferencia de otras más tradicionales como *empleo de calidad* o *buen trabajo* es que:

No se trata sólo de un empleo en el que el trabajo que realizamos esté bien remunerado y que lo realicemos con aceptables condiciones materiales. Se trata, además, de un trabajo en el que las reglas de juego -si se trata de un trabajo subordinado- sean claras, justas y adecuadamente reguladas y/o autorreguladas, que nos otorgue protección,

⁷ El dumping social se refiere a la situación en la que empresas que están localizadas en países donde las normas de trabajo son débiles producen y exportan bienes usando mano de obra excesivamente barata bajo pobres condiciones de trabajo (Corden and Vou sden, 2001 en Jinji, N. 2005) *Traducción propia*.

no sólo en caso de despido o de enfermedad sino incluso para cuando pasemos a la situación de inactividad por razón de edad, y en el que podamos ejercer nuestros derechos sin riesgo alguno a quedar desocupados (p. 13).

Sin embargo, para los fines de este documento, las expresiones *trabajo decente* o *empleo de calidad* serán tratadas con el mismo significado debido a que no presentan una diferencia sustancial en relación a lo que se está estudiando. Aunque, como ya se advirtió, algunos autores les otorguen un trato diferenciado.

Pero es fundamental no dejar de considerar que el pensamiento detrás de la calidad del empleo no responde solamente a cuestiones estrictamente axiológicas sino que comprende que el recurso humano es la base de la producción de cualquier bien o servicio en cualquier organismo público o privado. Por lo que para que un trabajador sea verdaderamente productivo este debe sentirse bien con su trabajo.

Retomando a, Weller y Roethlisberger (2011), podemos observar que hay una fuerte relación entre la productividad y la calidad del empleo. Pues una productividad creciente mejora la calidad del empleo en sus aspectos salariales y no salariales. Pero aclarando que esta también se da en un sentido inverso, mencionan: “la relación entre ambos factores no es unilateral, pues es posible establecer círculos virtuosos con los cuales también hay un impacto positivo desde una mejor calidad de empleo a un incremento de la productividad” (p.11). Por lo que nos encontramos con más argumentos a favor de la mejora de las condiciones laborales de cualquier empleado.

Por su parte, García (2013) nos dice que “la motivación en el trabajo está constituida por todo aquello que impulsa a las personas a realizar su trabajo de

manera excelente” (p.63) y nos explica las diferentes teorías que se han elaborado para comprender su funcionamiento como la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow, la teoría X y la teoría Y de Douglas McGregor, la teoría bifactorial de Herzberg, la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, la teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom y la teoría de la justicia laboral de Adams.

Las cuales nos permiten observar que la motivación de los trabajadores no depende únicamente de estímulos monetarios sino de múltiples factores como la estabilidad que sienten en su puesto de trabajo, contar con protección social para la enfermedad, el retiro y el desempleo, las oportunidades que tienen de desarrollarse profesionalmente, que su trabajo sea reconocido por sus compañeros y superiores así como el hecho de ser recompensados equitativamente de acuerdo a las contribuciones que hace a la organización, entre otros. Por lo que en la medida que las condiciones de trabajo propicien la presencia de estos factores el individuo se sentirá más motivado y satisfecho con su labor.

Esto, nos orienta a pensar que si bien el gobierno puede incumplir con sus obligaciones legales en menoscabo de bienestar del personal de contrato para obtener algún tipo de ventaja, no necesariamente será así, sino que, por el contrario, en términos de productividad podría salir perjudicado. Por eso, es importante mejorar el grado de satisfacción que siente esta parte de la burocracia con su empleo. Al respecto, vale la pena considerar que con la reducción (o incumplimiento en este caso) de las normas laborales como estrategia de competitividad de los países en vía de desarrollo, de acuerdo a Monsalve (2012):

Se perdieron de vista aspectos importantes, como lo que implica la rotación de personal y la pérdida de la capacitación, en la cual se hace una gran inversión. Los empleos

estables van mejorando la calificación de los trabajadores, y por ende la calidad y la productividad. Solo se pensó en abaratar costos, y no se generó trabajo decente como fue concebido (p.335)

Ahora bien, aunado a lo hasta aquí expuesto, y para poder cumplir con los fines de este estudio, se hace imprescindible mencionar los esfuerzos que se han hecho para construir categorías e indicadores que ayuden a ponderar *la calidad del empleo* ya que en base a estos se contará con más recursos para elaborar los propios. Por ello, primeramente se abordará la iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo, en su valioso intento de contribuir a la construcción de un indicador de calidad del empleo o *trabajo decente* con una dimensión de género ha definido las características a considerar para tal fin que a continuación presentamos:

1.- Ingresos del trabajo 2.- Beneficios no salariales 3.- Regularidad y confiabilidad del trabajo y de los ingresos 4.- Status contractual 5.- Protección social 6.- Acceso a la seguridad social 7.- Representación y organización de intereses 8.- Jornada de trabajo
9.- Intensidad del trabajo 10.- Riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales
11.- Ambiente físico de trabajo 12.- Ambiente social de trabajo 13- Papel en las decisiones respecto del trabajo (autonomía, participación). 14.- Posibilidades para el desarrollo de la creatividad y las capacidades profesionales y personales. 15.- Perspectivas de carrera profesional

Ver anexo 2 para explicación detallada de cada indicador

De lo que se comenta que la idea de *trabajo decente* y los esfuerzos que ha realizado este organismo para llevarla a la práctica tienen como objetivo conseguir, a modo de resumen:

1. “Empleos productivos y protegidos
2. Con retribuciones justas
3. Regidos por normas laborales sustentadas en los derechos fundamentales en el trabajo
4. Sin discriminaciones de ningún tipo

5. En contextos en los que el diálogo social y la negociación colectiva sean mecanismos plenamente vigentes” (Santamaría, 2016, p.93)

Otros autores, como Somarriba, Merino, Ramos, & Negro, (2010) utilizan la siguiente clasificación para construir un índice que pueda medir la calidad del empleo de una forma más objetiva:

1.- Renta per cápita; 2.- Estudios de secundaria; 3.- Tasa de desempleo general; 4.- Tasa de desempleo de larga duración; 5.- Tasa desempleo juvenil;
6.- Jornada; 7.- Trabajo aburrido; 8.- Autonomía orden tareas; 9.- Autonomía método; 10.- Autonomía ritmo; 11.- Trabajar con tareas repetitivas; 12.- Trabajar con plazos; 13.- Trabajar a velocidad; 14.- Requiere habilidades
15.- Trabajar en equipo; 16.- Trabajo insalubre o peligroso; 17.- Estrés; 18.- Contrato indefinido; 19.- Riesgo de perder el trabajo; 20.- Sentirse en el trabajo como en casa ; 21.- Posibilidades de promoción; 22.- Sentirse bien pagado; 23.- Satisfacción laboral
Ver anexo 2 para explicación detallada de cada indicador

Por su parte, Henríquez y Riquelme (2006, p. 34), nos ofrecen una síntesis de contenidos asignados al concepto de trabajo decente:

1. Empleos de calidad y en cantidad suficiente 2.Ingresos adecuados 3.Seguridad en el empleo 4.Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad 5.Con respeto a los derechos de los trabajadores 6.Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
7. Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social 8. Con diálogo social y tripartismo 9.Con protección social en el empleo y en la sociedad 10. En condiciones de libertad 11. Con equidad para todos los miembros de la sociedad
12. Con dignidad

Como podemos ver, aunque aquí solo se presentaron algunos aportes, pero existen diversos planteamientos acerca de lo que es la *calidad en el empleo* o un *trabajo decente*, pues la evaluación que se haga para determinar si un empleo es de calidad o no es un ejercicio subjetivo desde el momento en que se determina qué

tipo de condiciones laborales se deben de considerar para tal fin, debido en gran parte, a que es necesario trabajar con variables muy difíciles de conceptualizar y medir. Incluso, los mismos autores aquí referenciados, Somarriba, Merino, Ramos, & Negro (2010), al señalar la complejidad del concepto y el diseño adecuado de indicadores, nos advierten que se trata de un concepto vago, que posee un carácter multidimensional, medible solo de forma indirecta, dinámico y multidisciplinar.

Sin embargo, los intentos realizados en la materia, coinciden en aspectos básicos que tienen que ver con la salud, motivación y prosperidad del trabajador como son: la seguridad social, las oportunidades de desarrollo profesional y un ingreso económico suficiente para satisfacer sus necesidades. Así, siguiendo esa línea y para concluir con este apartado se agrega que “como concepto requiere de un desarrollo teórico y de un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma explicativo de la realidad laboral, tomando como eje al empleo” (Henriquez & Riquelme, 2006, p. 6). Por lo que desarrollarlo y adaptarlo al empleo público resulta convenientemente útil.

Derechos humanos

Antes de comenzar este apartado, es necesario indicar que es de carácter complementario. No porque sea menos importante que los otros sino que por los propios alcances de este estudio, abordar el tema desde la perspectiva de los derechos humanos de una manera seria exige otro trabajo aparte. Sin embargo, por su relevancia, es imposible no incluirlo aunque sea de forma muy resumida. Pues está íntimamente ligado con el aspecto jurídico y de calidad del empleo. Y sobre todo, al tener presente que su cumplimiento no en teoría no es opcional, sino que él

Estado mexicano está obligado a respetarlos.

Comenzaremos observando lo establecido por el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”...

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

Por su parte, y para verificar la congruencia de la Constitución Política del Estado de Baja California con la de la federación se expone el siguiente:

“ARTÍCULO 7.- “El Estado de Baja California acata plenamente y asegura a todos sus habitantes las garantías individuales y sociales consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los demás derechos que otorga esta Constitución”...

...“Se establecerá por medio de una Ley las Bases para la creación de la Procuraduría de los Derechos Humanos y Protección Ciudadana, como un organismo administrativo, autónomo de participación ciudadana para vigilar y exigir de los servidores públicos un actuar apegado a la legalidad y asegurar el respeto de los derechos humanos en la entidad,

sus resoluciones consistirán en solicitarles fundando y motivando ante las autoridades competentes, la aplicación de las sanciones previstas en la Ley”.

Tal y como se observa, los derechos humanos tienen un carácter constitucional y su incumplimiento tiene como consecuencia una sanción. Es por ello que es preocupante sea el propio gobierno el que los violente deliberadamente o por omisión, pues es la autoridad la primer obligada en conducirse con legalidad para que en nuestra sociedad impere el orden y la ley. Para continuar, y comprender de una mejor manera como se vinculan los derechos humanos con el trabajo, se recurrirá a las palabras de, Arciniega (2003), cuando nos habla acerca del contenido de la declaración universal de derechos humanos de 1948 hecha por la ONU en relación al trabajo:

“De tal forma, el ser humano en uso de su raciocinio posee el derecho al trabajo y a la libre elección de éste sin discriminación, debiéndose dar por trabajo igual, salario igual, derecho a la seguridad social, a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, lo que lleva implícito que todo ser humano tiene derecho a fundar sindicatos en pro de la defensa de sus intereses” (p. 83)

Ahora, con el fin profundizar en el análisis del tema y poder determinar si el poder ejecutivo incurre en su incumplimiento, es necesario exponer de manera detallada aquellos artículos de la declaración universal de los derechos humanos que tienen una mayor vinculación con el ámbito laboral:

Derechos humanos y el trabajo

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 21. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional y en conformidad con la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

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.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Naciones Unidas (1948)

Con esta información es posible verificar si los derechos humanos del personal de contrato son respetados observando si son remunerados equitativamente, tienen vacaciones periódicas, protección social, libertad para asociarse, entre otras. Lo cual sería un ejercicio de gran utilidad pues le correspondería a la Comisión Nacional de Derechos Humanos y a las respectivas comisiones estatales investigar este asunto y llevar a cabo las acciones conducentes en caso de que efectivamente exista una vulneración sistemática de los derechos humanos asociados al trabajo con los que cuentan estas personas.

Sin embargo, hay que señalar que dichas comisiones también utilizan esta modalidad de contratación para hacerse de recursos humanos. Para verificar lo anterior, basta con revisar los informes de transparencia de cada organismo y revisar los datos concernientes a la incorporación de personal mediante contratos de servicios profesionales. Si bien esto no quiere decir que en todos los casos se trate de una simulación como las que hemos expuesto, es suficiente para considerar que posiblemente si lo sea en muchos otros. Lo anterior, se puede corroborar con notas periodísticas donde se describe la desprotección y desigualdad en la que laboran algunas personas contratadas mediante contrato de prestación de servicios profesionales en dichas instituciones.

Por ejemplo, podemos ver de acuerdo a lo informado el portal de noticias *Libertad Oaxaca*⁸ como la CNDH negó el acceso a la salud a una mujer empleada bajo la modalidad en mención que tenía tres tipos de cáncer diferentes. O como la CDHDF niega a estos trabajadores todo tipo de protección social y jurídica bajo el argumento de que se trata de una relación de naturaleza civil la que existe entre el órgano y dichos empleados según la propia titular, Perla Gómez⁹.

Si bien es cierto, la naturaleza del fenómeno estudiado requiere un estudio detallado de cada caso para poder hacer generalizaciones, este apartado se incluye como una pieza de información importante para el desarrollo de este documento debido a que abona a la descripción y ponderación real del problema al ilustrar como además de tratarse de una cuestión de derechos humanos, los órganos destinados y obligados a defenderlos, en más de un caso, reiteradamente los violan.

⁸ Ver anexo 1

⁹ Idem.

Hipótesis

Las condiciones laborales del personal por honorarios asimilables a salarios del poder ejecutivo del Estado de Baja California se encuentran dentro de un marco de ilegalidad. Esto, los coloca en una situación de trabajo precario con efectos negativos hacia su salud.

Entendiendo como condiciones laborales “al conjunto sistemático de variables que influyen directa o indirectamente en la salud de los trabajadores” (Giolardini & Capón, 1991) considerada esta, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades¹⁰.

Metodología

El presente estudio de caso es de carácter cualitativo, pues debido a la dificultad que conlleva recolectar una muestra de las unidades de análisis con validez estadística que nos permita hacer generalizaciones este trabajo sólo se desarrolló mediante el análisis documental de fuentes bibliográficas, notas periodísticas, documentos oficiales y la realización de entrevistas a empleados del gobierno del estado contratados por honorarios asimilables a salarios.

Del tamaño de la muestra de las unidades de análisis (empleados de contrato) para realizar las entrevistas, en concordancia con lo expuesto por, Sampieri (2014, p. 384), se considera que “el tamaño de la muestra no es

¹⁰ La definición de salud de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud difiere de la utilizada por los autores en la cita original.

importante desde una perspectiva probabilística” pues, como ya se dijo anteriormente, no está en las posibilidades de esta investigación (por la escasez de recursos financieros y voluntarios dispuestos a participar) ni en la naturaleza de la metodología del *estudio de caso* hacer generalizaciones para poblaciones más amplias.

De igual forma, Anduiza, Crespo y Méndez (2009, p.88) al referirse a la entrevista como técnica de recolección de información nos dicen que “el número de sujetos es variable y no responde a criterios numéricos ni aleatorios de selección, sino a la importancia sustantiva del sujeto a entrevistar” por lo que la selección de la muestra prescindió de un muestreo probabilístico. Si bien, el hecho de que mediante la utilización del método estadístico se pudieran obtener algunas generalizaciones, por lo que sería un complemento sumamente útil para este trabajo, el objetivo general e hipótesis de este estudio nos orienta a preferir la profundidad sobre la cantidad de los datos

Los empleados de contrato de prestación de servicios profesionales asimilables a salarios que se entrevistaron fueron voluntarios de las siguientes dependencias del gobierno del Estado: Contraloría General, Secretaría de Planeación y Finanzas, Secretaria de Seguridad Pública y de la Oficialía Mayor de Gobierno. Lográndose realizar diez entrevistas de acuerdo a lo sugerido por, Sampieri (2014, p.385), para un estudio de caso.

Aclarándose que todos los individuos fueron parte de una muestra “autoseleccionada ya que las personas se proponen como participantes o responden a una invitación” (*Battaglia, 2008 en Sampieri, 2014*). Además, se

recurrió al *muestreo por cadena o redes* con el cual se pregunta a los participantes si conocen a otras personas que puedan participar en el estudio (Morgan, 2008 en Sampieri, 2014) lo que hizo posible alcanzar el número de participantes estudiados. Llevando a cabo las entrevistas cara a cara o vía telefónica de acuerdo a la disponibilidad de la persona entrevistada.

En cuanto a las categorías de análisis a partir de las cuales se agruparan los datos para el desarrollo de este trabajo, primero tenemos la de *Situación jurídico laboral*, que incluye a las unidades de significado que desde el punto de vista legal definen el tipo de relación que el empleado de contrato tiene con el gobierno del estado. Para lo cual nos apoyaremos en las contribuciones hechas por Marquet (2003), de Buen (2003) y por Ponce (2006), anteriormente expuestas en el marco teórico, que tienen como fin señalar los elementos que caracterizan una relación de trabajo subordinada y una prestación de servicios.

A partir de la observación de los mismos podremos establecer si el empleado de contrato realmente presta un servicio profesional independiente o se encuentra sujeto al ocultamiento de una relación laboral mediante un contrato de prestación de servicios profesionales. Los cuales verificaremos mediante la utilización del instrumento "1".

Instrumento 1			
Cuestionario para observar situación jurídico-laboral			
Marcar la respuesta que se adecue a su situación o en su caso responda abiertamente			
	Pregunta	Sí	No
1	<i>¿Está usted contratado bajo la modalidad de prestador de servicios profesionales por honorarios asimilables a salarios por el gobierno del Estado de Baja California?</i>		
2	<i>¿Presta sus servicios de forma personal? entendiéndose esto como el hecho de que otra persona no puede prestar el servicio en su representación.</i>		
3	<i>¿Obedece órdenes de un jefe o superior jerárquico?</i>		
4	<i>¿Tiene otras fuentes de ingreso además de los servicios que presta actualmente al gobierno?(no, pasar a pregunta 6)</i>		
5	<i>En caso de responder sí a la pregunta anterior. ¿A qué porcentaje de sus ingresos anuales equivale el obtenido por tus servicios a gobierno?</i>		
6	<i>¿Cuenta con un título profesional?</i>		
7	<i>¿Los servicios que presta están relacionado con su perfil profesional? (licenciatura o posgrado)</i>		
8	<i>¿En qué lugar presta sus servicios?</i>		
9	<i>¿Puede prestar tus servicios desde su casa, despacho o lugar de tu preferencia?</i>		
10	<i>¿De cuánto tiempo es la vigencia de tu contrato?</i>		
11	<i>¿Cuántas veces lo ha renovado?</i>		
12	<i>En la prestación de sus servicios ¿está sujeto a plazos temporales para finalizar tu trabajo establecidos por gobierno?</i>		
13	<i>¿Está sujeto a un horario de trabajo para realizar sus labores?</i>		
14	<i>¿Está sujeto a controles de asistencia?</i>		
<i>Total</i>			
<p>Cada respuesta marcada con color verde tiene el valor de un punto, pues indica una coincidencia con las características de una relación laboral encubierta. Para considerar que existe una relación laboral se tomará como criterio una puntuación mínima de 10 puntos totales. Pregunta 5 vale un punto si los ingresos son mayores al 50% de sus ingresos anuales. Pregunta 8 vale en punto si presta sus servicios en la dependencia. Pregunta 9 vale un punto si sólo puede prestar sus servicios en la dependencia. Pregunta 10 vale un punto si la vigencia es de seis meses o más. Pregunta 11 vale un punto sí ha renovado su contrato una vez o más.</p>			

Una segunda categoría de análisis es la de *calidad del empleo*, que incluirá los datos que nos permitan comprender como la situación jurídico-laboral de los entrevistados los coloca en condiciones de *trabajo decente* de acuerdo a la definición elaborada por Cacéres y Zuñiga (2006), como “aquel trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social” o a la de *trabajo precario* basándonos en, Castillo (2009) cuando habla de la precariedad laboral como “el carácter flexible, desprotegido e inseguro del trabajo en la era de la globalización”.

Las unidades de significado que utilizaremos para este fin se seleccionaron tomando como base a los intentos realizados por la Organización Internacional del Trabajo y por Somarriba, Merino, Ramos, & Negro (2010) para construir indicadores que permitan medir la calidad en el empleo y los hechos por el mismo organismo para caracterizar la precariedad laboral de acuerdo a lo explicado por Santamaría (2016). Todos, de igual forma, incluidos en el apartado teórico de este documento.

Para la recolectar la información se utilizó el “instrumento 2” con el propósito de apreciar el grado de satisfacción que tienen los empleados entrevistados con sus condiciones laborales entendiendo esta como un primer indicador de la calidad de su empleo. Aunque se debe de hacer énfasis en que por tratar de conocer las actitudes que cada trabajador tiene con una condición laboral determinada este no deja de ser un ejercicio subjetivo que depende totalmente de las valoraciones de cada entrevistado y no se pretende presentarlo como un índice matemático de la forma que lo hicieron Somarriba, Merino, Ramos, & Negro (2010).

Instrumento 2	
Cuestionario de satisfacción con las condiciones laborales	
Favor de responder las siguientes preguntas con los números 1, 2, 3 o 4 de acuerdo a la siguiente escala:	
1= Totalmente insatisfecho: El empleado considera que la condición laboral no cumple para nada con sus expectativas	
2= Algo insatisfecho: El empleado considera que la condición laboral no cumple con sus expectativas pero existe un grado de conformidad	
3= Me encuentro satisfecho: El empleado considera que la condición cumple con sus expectativas pero que está podría mejorar	
4= Estoy muy satisfecho: El empleado considera que sus expectativas son alcanzadas totalmente	
¿Cómo te sientes en cuanto a las siguientes condiciones de tu empleo?	
<i>Remuneración</i> (la cantidad de ingreso mensual que recibes por tus servicios)	
<i>Seguridad social:</i> (la protección con la que cuentas en caso de enfermedades e incapacidades, ingreso al sistema de retiro, pensiones, etc.)	
<i>Capacitaciones:</i> (la frecuencia con la que recibes capacitación útil para tu trabajo)	
<i>Oportunidades de ascender:</i> (los mecanismos existentes en tu empleo para conseguir)	
<i>Trato digno:</i> (Consideras que eres tratado de forma respetuosa y libre de acoso)	
<i>Trato equitativo:</i> (Recibes el mismo trato que tus otros compañeros)	
<i>Prestaciones económicas:</i> (el número y calidad de beneficios adicionales a tu sueldo)	
<i>Seguridad e higiene:</i> (desempeñas tus funciones en un ambiente libre de riesgos para tu salud)	
<i>Total</i>	
<i>Promedio</i>	

Por último, se utilizó el “instrumento 3” que consiste en una guía de entrevista semiestructurada cuya finalidad fue conocer de una manera más profunda las opiniones, creencias y sentimientos que tienen estos trabajadores con sus respectivas condiciones laborales además de obtener una mayor cantidad de datos que, junto a los obtenidos mediante los instrumentos anteriores, nos ayuden a determinar si estás corresponden a las de un trabajo decente o precario.

<i>Instrumento 3</i>			
<i>Cédula de datos y guía de entrevista</i>			
<i>Número de entrevista</i>		<i>Fecha</i>	<i>Edad</i>
<i>Sexo</i>		<i>Escolaridad</i>	
<i>Puesto y dependencia</i>			
<i>Cuestionario de entrevista</i>			
<p>1.- <i>¿Cuánto tiene laborando en la dependencia mediante contrato de prestación de servicios profesionales?</i></p> <p>2.- <i>¿Está conforme con su empleo?</i></p> <p><i>¿Por qué?</i></p> <p>3.- <i>¿Qué opina acerca de su situación jurídico-laboral?</i></p> <p>4.- <i>¿Qué cosas mejoraría de su situación laboral?</i></p> <p>5.- <i>¿Ha pensado en cambiar su empleo por otro?</i></p> <p><i>¿Por qué?</i></p> <p>6.- <i>¿Qué es lo que más le desagrada de su situación laboral?</i></p> <p>7.- <i>¿Es tratado como el resto de los empleados?</i></p> <p>8.- <i>¿Ha estado expuesto algún tipo de acoso, hostigamiento o cualquier otra situación que vulnere su dignidad?</i></p> <p>9.- <i>¿Este trabajo le ofrece oportunidades de desarrollo profesional?</i></p> <p><i>Sí. ¿Cuáles?</i></p> <p><i>No. ¿Cómo se siente al respecto?</i></p> <p>10.- <i>¿Considera que su trabajo es de riesgo?</i></p> <p><i>¿Por qué?</i></p> <p>11.- <i>¿Ha tenido alguna enfermedad relacionada con tu trabajo?</i></p> <p><i>Sí. ¿Tuvo algún tipo de apoyo por parte de la dependencia?</i></p> <p>12.- <i>¿Siente que su empleo es estable?</i></p> <p><i>¿Cómo se siente al respecto?</i></p>			

13.- *¿Siempre recibe su sueldo con la misma regularidad de manera puntual?*

Si no, ¿cuánto tiempo se ha llegado a retrasar su pago y como le ha afectado esto?.

14.- *¿Considera que el ingreso que recibe es suficiente?*

15.- *¿Recibe prestaciones o algún beneficio adicional a su salario?*

16.- *¿ha recibido capacitaciones útiles para realizar su trabajo? (cursos, talleres, seminarios, etc.)*

17.- *¿La dependencia le da facilidades para que usted se siga capacitando por su cuenta?*

18.- *¿Con qué servicios de seguridad social cuenta?*

Sí no cuenta con ninguno, ¿qué opina al respecto?

19.- *¿Tiene acceso a alguna organización que represente sus derechos como trabajador?*

20.- *¿cuántas horas por semana trabaja?*

21.- *¿estas horas coinciden con las que debería de trabajar?*

No, ¿qué opina al respecto?

22.- *¿Ha demandado o piensas demandar a la dependencia que te contrató por una cuestión relacionada con su situación laboral?*

Por favor, explique:

CRONOGRAMA				
	SEMESTRE			
ACTIVIDAD	I	II	III	IV
1. Elaboración del protocolo de investigación	Agosto- Diciembre 2014			
2. De sarrollo de marco teórico y conceptual		Febrero- Junio 2015		
3. Diseño, aplicación y análisis de entrevistas			Agosto-Diciembre 2015	
4. Elaboración de reporte terminal				Febrero- Junio 2016

Capítulo III

Análisis de instrumentos 1 y 2

Instrumento 1 – cuestionario de observación de situación jurídico-laboral

Para ofrecer una lectura más ágil de la información encontrada se procederá primeramente a sintetizar en el *cuadro A* la información obtenida con el *instrumento 1* a cerca de los diez sujetos entrevistados.

Como se mencionó en los capítulos anteriores, este tiene la finalidad de verificar mediante la revisión de los elementos que constituyen una relación de trabajo y los que constituyen la prestación de un servicio profesional independiente si la situación jurídico-laboral del sujeto coincide con los de una simulación de una prestación de servicios profesionales y por lo tanto se está ocultando una auténtica relación laboral o efectivamente el sujeto presta sus servicios de manera independiente sin estar sujeto a ningún tipo de subordinación.

Este instrumento está compuesto por catorce preguntas diseñadas para verificar si en la situación jurídico-laboral del sujeto se pueden encontrar los siguientes elementos:

Subordinación económica: El sujeto depende económicamente de los servicios prestados al gobierno estatal debido a que estos representan el 50% o más de sus ingresos anuales totales.

Subordinación jurídica: El sujeto tiene el deber de obedecer las órdenes de un superior jerárquico.

Subordinación técnica: Al sujeto se le otorgan los medios, instrucciones, plazos temporales e instalaciones para desempeñar sus funciones.

Afinidad de título profesional con funciones desempeñadas: El trabajo desempeñado por el trabajador está relacionado con su preparación profesional.

Personalidad: El sujeto sólo puede prestar sus servicios personalmente y no a través de otras personas.

Antigüedad del servicio: El sujeto ha laborado por más de seis meses en la dependencia.

De tal forma que con un mínimo de ocho puntos de los catorce posibles se entenderá que el sujeto es objeto de una simulación y por lo tanto del ocultamiento de una auténtica relación laboral. De lo que podemos decir que todos los sujetos entrevistados tuvieron una puntuación de ocho puntos o más, siendo la subordinación en sus tres tipos un elemento presente en cada uno de ellos. Y este es para algunos de los autores consultados el elemento determinante, por ser el más importante, de una relación de trabajo. Por lo tanto, la situación jurídico-laboral de todos ellos coincide con la de una relación de trabajo subordinado pero esta se oculta mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios profesionales, tal como se advierte en el marco teórico de este estudio.

A continuación se ofrece el cuadro A donde se pueden observar los resultados de manera sintetizada:

Cuadro A										
Respuestas de instrumento 1										
Elementos de una relación de trabajo	Sujetos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Subordinación económica	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Subordinación jurídica	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Subordinación técnica	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Afinidad título profesional con funciones desempeñadas	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Personalidad	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Antigüedad en el servicio mayor a seis meses	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Puntuación en instrumento	12	8	11	12	9	9	9	10	11	11

De lo contrario, de tratarse de servicios profesionales independientes, los sujetos tuvieran otros ingresos provenientes de otros clientes, lo cual no sucede en estos casos salvo en el del “7” que sí obtiene ingresos adicionales pero estos sólo representan entre el 20 y el 30 por ciento de sus ingresos anuales totales, por lo que se puede afirmar que existe una dependencia económica hacia gobierno por parte de todos los sujetos, pues recibe de él la mayor parte de los mismos. Para lo que también hay que considerar que sus ingresos extra los recibe por actividades fuera de su horario de trabajo. Es decir, estos están limitados por la disponibilidad que tiene después de cumplir con las obligaciones de su empleo público.

Además, tampoco estuvieron subordinados jurídicamente pero todos

expresaron recibir órdenes de un superior jerárquico por lo que se pone de manifiesto que en la práctica sí existe una subordinación jurídica, pues esta se refiere al deber de obediencia del trabajador y a la facultad de mando del patrón tal como sucede en los casos observados.

También, nos encontramos con que si bien algunos sujetos como el 2 y el 5 pueden prestar sus servicios desde su hogar o desde el lugar que ellos elijan, esto es sólo ocasionalmente y bajo circunstancias especiales como por ejemplo: no poder asistir a las instalaciones de la dependencia o tener que terminar un trabajo pendiente que no hayan podido concluir en horario de oficina. Es decir, lo general en todos los casos es que también exista una subordinación técnica pues es la dependencia quien les brinda los medios, instalaciones, instrucciones y plazos para realizar sus actividades.

De ser profesionistas independientes, los sujetos podrían prestar sus servicios a través de terceros designados por ellos. Pero todos confirmaron la “personalidad” de su trabajo, refiriendo que sólo ellos podían desempeñar las funciones que tenían encomendadas. Sin embargo hay que señalar que el sujeto 5 es el único que expresó tener conocimiento de que su contrato le autorizaba contratar a otras personas para auxiliarse en el ejercicio de sus labores pero que los gastos de dicha contratación debían correr por su cuenta, algo que en la práctica nunca ha hecho porque le resulta inviable económicamente, por lo que esto no es una opción realista de acuerdo a sus posibilidades. Además, a pesar de esto, sigue siendo objeto de los dos tipos de subordinación antes mencionados por lo que es válido aceptar la “personalidad” de su trabajo.

En cuanto a la afinidad del título profesional con las funciones desempeñadas sólo las entrevistadas 1 y 4 comentaron que las funciones que desempeñan no están relacionadas con su profesión pues la primera es licenciada en ciencias de la comunicación y la segunda licenciada en derecho, realizando en ambos casos actividades de tipo administrativo como captura de datos y elaboración de trámites que no requieren un alto grado de especialización.

Por último, este instrumento nos permitió saber que todos los sujetos tienen más de seis meses laborando en la dependencia, pues el rango de antigüedad laboral de los sujetos va de los seis meses a los cinco años. Tiempo que, de acuerdo a la ley según su situación jurídico-laboral, es suficiente para que sean reconocidos como empleados y se les basifique. Algo que no ha sucedido con ninguno de ellos y que además descarta de forma definitiva la posibilidad de que sean profesionistas independientes.

Instrumento 2 – cuestionario de satisfacción con las condiciones laborales

Una vez observada su situación jurídico-laboral, a los sujetos se les aplicó un cuestionario en el que se les pide evaluar sus condiciones laborales con la intención de conocer su grado de satisfacción con las mismas. Utilizando para ello una escala de Likert con los siguientes valores:

1 = Totalmente insatisfecho: El empleado considera que la condición laboral no cumple para nada con sus expectativas

2 = *Algo insatisfecho*: El empleado considera que la condición laboral no cumple con sus expectativas pero existe un ligero grado de conformidad

3 = *Me encuentro satisfecho*: El empleado considera que la condición laboral es buena pero que esta podría mejorar

4 = *Totalmente satisfecho*: El empleado considera que sus expectativas son alcanzadas totalmente

Al respecto, es necesario aclarar que sí bien por tratarse de un ejercicio de medición de actitudes, y por lo tanto de carácter subjetivo, los sentimientos y opiniones pueden variar de un sujeto a otro y más aún si consideramos que laboran en diferentes dependencias, este sigue siendo valioso además de necesario debido a que precisamente nos permite conocer aunque sea de manera aproximada algo sumamente difícil de medir e interpretar como lo es el grado de satisfacción de los sujetos con su empleo.

Por esa razón, esta evaluación nos puede ayudar a comprender cuales son aquellos factores que satisfacen más al empleado y cuáles son los que lo hacen menos, algo sumamente relevante si consideramos que, como se ha expuesto a lo largo de este documento, una mayor satisfacción laboral está relacionada con una mayor calidad del empleo y está a su vez con una mayor productividad. Dicho lo anterior, a continuación se exponen en el *cuadro B* los resultados obtenidos:

CUADRO B											
RESPUESTAS DE INSTRUMENTO 2											
1 = Totalmente insatisfecho: El empleado considera que la condición laboral no cumple para nada con sus expectativas											
2 = Algo insatisfecho: El empleado considera que la condición laboral no cumple con sus expectativas pero existe un grado de conformidad											
3 = Me encuentro satisfecho: El empleado considera que la condición cumple con sus expectativas pero que está podría mejorar											
4= Estoy muy satisfecho: El empleado considera que sus expectativas son alcanzadas totalmente											
CONDICIÓN	CALIFICACIÓN POR SUJETO										PROMEDIO POR INDICADOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Remuneración (la cantidad de ingreso mensual que recibes por tus servicios)	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2.9
Seguridad social (la protección con la que cuentas en caso de enfermedades e incapacidades, ingreso al sistema de retiro, pensiones, etc.)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
Capacitaciones (la frecuencia con la que recibes capacitación útil para tu trabajo)	3	1	3	2	4	4	3	4	2	1	2.7
Oportunidades de ascender (los mecanismos existentes en tu empleo para conseguir)	2	1	2	3	3	4	1	3	1	2	2.2
Trato digno (Consideras que eres tratado de forma respetuosa y libre de acoso)	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3.7
Trato equitativo (Recibes el mismo trato que tus otros compañeros)	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2.5
Prestaciones económicas (el número y calidad de beneficios adicionales a tu sueldo: vacaciones, aguinaldos, etc.)	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1.1
Seguridad e	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3.1

higiene (desempeñas tus funciones en un ambiente libre de riesgos para tu salud)											
Total	19	17	20	18	22	22	18	23	1	17	PROMEDIO GENERAL
Promedio individual	2.3	2.1	2.5	2.2	2.7	2.7	2.2	2.8	2	2.1	2.4

La tabla incluye las calificaciones que los sujetos otorgaron a cada condición (individual), un promedio de las mismas (por indicador) y un promedio de todas las calificaciones obtenidas en todas las entrevistas (general). De lo que se puede observar que en lo que se refiere a los promedios individuales ninguno alcanza la calificación de 3 siendo el de 2.8 el registro más alto. Es decir, de acuerdo a esta evaluación y de manera general, los sujetos no se encuentran satisfechos con sus condiciones laborales sino que más bien están “algo insatisfechos” con las mismas, ya que siete de ellos obtuvieron un promedio entre 2.1 y 2.5 y sólo tres alcanzaron entre 2.75 y 2.8 puntos, números que si bien se acercan bastante siguen siendo insuficientes para llegar a la calificación de “me encuentro satisfecho”.

De manera grupal el promedio general de las evaluaciones fue de 2.4, valor muy cercano a “algo insatisfecho” por lo que de acuerdo al personal entrevistado se puede decir que este tipo de contrataciones tienden a generar más insatisfacción que satisfacción en los trabajadores.



Esto se puede explicar porque a pesar de que sienten que son tratados de forma digna, reciben un buen sueldo y sus labores las desempeñan en un ambiente libre de riesgos pues son las condiciones con las calificaciones promedio más altas (3.7, 2.9 y 3.1 respectivamente) el hecho de no tener seguridad social, prestaciones económicas ni oportunidades de ascender los hace sentir más insatisfechos pues son las condiciones que peor calificación recibieron (1.0, 1.0 y 2.2). Incluso, todos los sujetos coincidieron en otorgar “1” a *seguridad social y prestaciones económicas*, independientemente de que crean o no que el gobierno deba de otorgárselas, por lo que podemos inferir que la falta de las mismas es la mayor dolencia de los empleados de contrato.

Por esa razón, en base a los sujetos entrevistados, y el promedio general obtenido de la evaluación de las condiciones laborales de 2.4, muy cercano al valor de “algo insatisfecho”, podemos establecer que los empleos otorgados bajo la modalidad de *contrato de prestación de servicios profesionales a salarios* no son de calidad, pues no satisfacen las expectativas de los trabajadores debido a la desprotección social en la que los coloca y a la ausencia de beneficios adicionales.

Aunque al mismo tiempo resulta interesante que de alguna forma la satisfacción que sienten por su sueldo, el trato que reciben y la comodidad del ambiente en que laboran compensa la precariedad de las demás condiciones laborales, pues por una parte estas recibieron calificaciones muy altas mientras que el resto unas muy bajas, lo que hace que el promedio se encuentre casi en un punto medio de la escala.

O dicho de otra forma, racionalmente podrían estar eligiendo un mayor

ingreso a corto plazo que uno menor pero con mayor bienestar y estabilidad a mediano y largo debido a que la satisfacción que sienten en el presente tiene mayor peso en sus decisiones que la insatisfacción que puedan sentir en el futuro. Por lo que optan por recibir un buen sueldo a pesar de estar conscientes de su desprotección ante el desempleo, la vejez o una eventual enfermedad. Una cuestión que por sí sola merecería una investigación aparte apoyada en otras disciplinas para determinar de manera más precisa qué mecanismos psicológicos, sociales y económicos hay detrás de esta decisión y cuál es el alcance de sus repercusiones. Algo que sin duda ayudaría comprender aún mejor la dinámica laboral de los próximos años.

Análisis de instrumento 3 (Entrevistas)

El último instrumento utilizado para desarrollar este trabajo fue una entrevista de veintidós preguntas diseñadas para conocer con mayor profundidad las opiniones y sentimientos de los empleados de contrato hacia sus condiciones laborales. Los empleados entrevistados laboran en las dependencias de: seguridad pública, oficialía mayor, planeación y finanzas y la contraloría general. Pero con la finalidad de reservar su identidad los cuestionarios no contienen sus datos de identificación como: nombre, puesto, dependencia, etc. Sólo se indica su edad, sexo y nivel de puesto, que en todos los casos es operativo.

Entrevista 1.
Mujer. 38 años.

La empleada entrevistada ha estado trabajando por contrato durante cuatro años. Aunque primero lo hizo en una dependencia y después en otra, en ambas contratada bajo la misma modalidad. Ya tiene más de dos años en su empleo actual y manifestó estar conforme con el mismo debido a que considera su actividad interesante y demandante. Sin embargo cree que contar con prestaciones, servicios médicos o vacaciones mejoraría su situación laboral. También, dijo que le desagrada que en ocasiones “no se valora o se reconoce la labor de quienes nos esforzamos por hacer cada vez mejor las cosas”. En cambio, al más mínimo error se evidencia a quien lo comete en lugar de que se le de apoyo para resolver este tipo de situaciones.

Pero a pesar de que cree que sus condiciones de trabajo podrían ser mejor no ha pensado en buscar otro empleo pues piensa que a su edad es muy difícil encontrar otro. Además refirió que su sueldo es bueno y que difícilmente podría obtener uno igual o mejor en otra parte por lo que prefiere mantener su puesto actual.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional que le ofrece su empleo dijo que estas sólo se presentan en forma de aprendizaje como producto del desempeño de sus funciones y de los cursos que constantemente recibe. También mencionó que tiene acceso a becas para cursar estudios profesionales. Pero en lo que se refiere a “escalar puestos y llegar a ser jefe o director, esto es burocracia; hay que elegir bien a tus amistades”. Queriendo decir con esto que los ascensos en base al mérito no son una oportunidad con la que cuente. Aunque opina que la

mayoría de las veces es mejor quedarse con la primera opción de puesto que se presente en vez de aceptar otros de jerarquía superior con mayor responsabilidad y niveles de estrés.

Sobre los riesgos asociados a sus actividades dijo que su integridad física esta fuera de peligro ya que labora en buenas condiciones de seguridad e higiene. Tampoco ha tenido enfermedades como consecuencia de su trabajo salvo el sentirse estresada algunas veces.

Por otra parte, mencionó sentirse insegura porque siente que su empleo no es estable ya que un día “simplemente no me llamarán para firmar el nuevo contrato, lo cual significa que estoy desempleada, sin derecho a reclamar o demandar ni siquiera una liquidación”. Y cree que si eso le llegara a pasar le sería muy difícil encontrar otro trabajo, sobre todo, tan bien remunerado.

En cuanto a la regularidad con la que recibe su sueldo expresó que este si se ha retrasado por bastante tiempo. Explicó que el primer pago del año tarda hasta dos o tres meses porque este proviene de un recurso federal. Lo que la ha afectado en sus finanzas debido a que “cuando te llega ya debes casi todo”. Incluso, comentó que sabe que algunos compañeros de otra dependencia, que también trabajan por contrato, han tardado más en recibir su paga. Pero afirma que su ingreso es suficiente para cubrir sus necesidades y que de hecho no se queja del mismo.

En otros aspectos, señaló que está afiliada al seguro popular pero que este le es insuficiente. Puso como ejemplo una vez en la que tuvo una caída sufriendo un esguince como consecuencia de la misma y a falta de poder incapacitarse no pudo evitar seguir yendo a trabajar en esa condición.

Por último, la empleada manifestó que no piensa demandar a la dependencia por cuestiones relacionadas con su situación laboral porque “no estoy en posición de demandar, mi contrato así lo estipula”. Además no quiere arriesgar lo que ahora tiene con una demanda.

Entrevista 2

Mujer. 42 años.

La empleada manifestó tener más de seis meses laborando en la dependencia y estar conforme con su empleo debido a que le gustan sus funciones y la relación con sus compañeros de trabajo. También expresó estar libre de acoso, hostigamiento o cualquier situación que vulnere su dignidad. Sin embargo, señaló tener conocimiento de que su situación laboral es ilegal de acuerdo a la ley del servicio civil del estado de Baja California. Pues está sujeta a una relación de trabajo subordinada y “las relaciones de trabajo establecidas en la ley solo pueden ser dos: de base o de confianza”. Además, mencionó que su contrato estipula una serie de derechos y obligaciones para ambas partes que en la práctica no se cumplen, lo que reafirma su ilegalidad. Aunado al hecho de que “un contrato no adquiere mayor jerarquía que la ley” por lo que debería de ser reconocida como trabajadora.

Al respecto, también comentó que una de las cosas que mejoraría de su situación laboral es el poder tener prestaciones pues esto la hace sentir que es tratada como el resto de los empleados solo de forma ocasional ya que no tiene acceso a los mismos derechos que los demás. Lo que ha influido en el hecho de que ha llegado pensar en conseguir otro empleo. Aunque esto también se debe a

que quiere tener otras funciones y atribuciones.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional señaló que la dependencia si le da la oportunidad de seguir capacitándose por su cuenta o cursar estudios profesionales mediante permisos o ajustes de horario. Pero en cuanto a las posibilidades de ocupar puestos superiores dijo no saber si cuenta con ellas pues estas dependen de las relaciones personales: “Es político, de repente pudiese llegar un nuevo elemento sin experiencia ni estudios universitarios y convertirse en jefe”, al que la sentir “estancada”.

Por otro lado, refirió que sus actividades no ponen en riesgo su salud ni su persona debido a que labora en buenas condiciones de seguridad e higiene. Y que cuenta con servicios de salud porque está afiliada al ISSSTECALI por parte de su esposo, quien también es servidor público.

También, refirió que siente que su empleo no es estable ya que su contrato es por tiempo determinado. Y aunque se siente tranquila con sus superiores, debido a que mantiene una buena relación con ellos, sí se siente algo preocupada por la incertidumbre de su futuro laboral. Pues sabe que cuando finalice su contrato no es seguro de que la vuelvan a contratar.

En cuanto a la regularidad con la que recibe su sueldo, dijo que este se ha llegado a retrasar hasta setenta y cinco días. Lo que la ha afectado financieramente debido a que durante el periodo de tiempo en el que no le pegan tiene que recurrir a préstamos y créditos que posteriormente se acumulan teniéndolos que pagar con intereses. Considerando además, que el ingreso que recibe no es suficiente de acuerdo a la naturaleza de sus actividades y la carga de trabajo.

Por último, aclaró que a pesar de que reconoce la ilegalidad de su situación laboral no piensa demandar a la dependencia por cuestiones relacionadas con la misma pues prefiere no tener problemas. Ya que de hacerlo puede que no vuelva a ser contratada para ocupar otro puesto en la administración pública.

Entrevista 3

Mujer. 26 años.

Esta empleada tiene más de cuatro años laborando en su dependencia y afirma estar conforme con su trabajo principalmente porque es de tipo confidencial. Pudiéndolo realizar únicamente en áreas relacionadas con la seguridad pública o la procuración de justicia y sólo en muy pocas partes del país. También refirió ser tratada de forma cordial por parte de sus superiores y compañeros sin que alguna vez se hayan prestado situaciones de acoso, hostigamiento o cualquier otra que vulnere su dignidad pero siente que de cierta forma no es tratada de manera equitativa en vista de que hay quienes “sí tienen aguinaldo, vacaciones, seguro médico y yo estoy entre los que no tienen”.

En cuanto a su situación jurídico-laboral expresó que “está mal” porque carece de prestaciones, seguridad laboral y no genera antigüedad en su puesto, lo que cree que le afectará negativamente en un futuro pues comentó que esto “la deja prácticamente sin nada para más adelante”. Por lo que lo único que cambiaría de sus condiciones de trabajo actuales sería el poder contar con prestaciones y un mayor sueldo. Pues aunque dijo que este último le alcanza para cubrir todas sus necesidades, siente que debería de ganar más por el tipo de funciones que desempeña, ya que es un trabajo muy especializado y difícil que genera mucho

estrés, aunado al hecho de que no le dan ningún otro beneficio adicional a su remuneración quincenal.

Lo anterior, la ha hecho pensar en buscar otro empleo pero no ha realizado ningún intento formal porque considera que encontrar uno nuevo es muy complicado y que, de encontrarlo, no sería tan bien pagado como el que ya tiene. Además, siente que este trabajo sí le da oportunidades de desarrollarse profesionalmente porque cursó una especialidad en la Ciudad de México y la totalidad de los gastos asociados a la misma corrieron por cuenta de gobierno del estado. Explicó que con dicho posgrado tiene más posibilidades de algún subir a un puesto de mayor jerarquía, obtener una plaza o conseguir otro empleo.

Por otra parte, a pesar de que sus funciones son confidenciales manifestó estar libre de cualquier riesgo que ponga en peligro su integridad ya que no maneja armas, ni enfrenta delincuentes o ha tenido problemas con las personas con las que por motivo de su trabajo se tiene que relacionar. También mencionó que el lugar en que se desempeña tiene buenas condiciones de seguridad e higiene. Siendo los únicos malestares físicos asociados a su trabajo ocasionales contracturas musculares por motivo del estrés y el gradual deterioro de la vista por todo el tiempo que tiene que pasar frente a la computadora. Pero dijo sentirse preocupada por la falta de seguridad social porque en caso de sufrir una enfermedad grave no cuenta con los recursos para pagar operaciones o tratamientos caros.

Referente a la estabilidad de su empleo expresó sentirse vulnerable porque cree que en cualquier momento puede ser despedida sin recibir ninguna liquidación o compensación que tome en cuenta el tiempo que estuvo laborando en la

dependencia.

Y en cuanto a la regularidad con la que recibe su sueldo señaló que lo que más se ha llegado a retrasar su pago es hasta dos meses. Periodo durante el cual se le dificulta pagar sus deudas o comprar algunas cosas pese a que sus padres le prestan dinero para cubrir sus necesidades. Aclaró que este retraso ocurre cada que renueva su contrato pero que posteriormente sí le pagan puntualmente cada quincena. Aunque esto no deja de ser para ella una molestia debido a que “tienes que cuidar mucho los gastos porque no sabes exactamente hasta cuando te van a pagar”.

Para finalizar, comentó que probablemente sí demandaría a la dependencia por una cuestión relacionada con su situación laboral pues como abogada conoce sus derechos laborales y afirma que “estos han sido violados desde el momento en que comencé a trabajar ahí”. Por lo que en caso de despido exigiría que le proporcionen las compensaciones correspondientes por todo lo que hasta el momento no le han dado como trabajadora.

Entrevista 4

Mujer. 33 años.

La empleada entrevistada refirió tener más de cuatro años laborando por contrato en la dependencia y dijo estar conforme con su trabajo debido a que le gustan sus funciones, se siente bien pagada y porque le gusta el ambiente de laboral. Además señaló que nunca ha sido objeto de hostigamiento, acoso o cualquier otra situación que vulnere su dignidad. Pero mencionó que en una de las

áreas en las que ha trabajado no era tratada de la misma forma que el resto de sus compañeros ya que había “favoritismos” que propiciaban que unos tuvieran menor carga de trabajo que otros o que en caso de errores se les llamara la atención con menor severidad.

En cuanto a su situación jurídico-laboral, expresó que esta no le desagrada: “es algo que no está bien debido a que no me dan prestaciones ni nada” y porque no tiene estabilidad pues “en cualquier rato no me renuevan el contrato y me quedo sin trabajo así nada más”. Por lo que una de las cosas que mejoraría de sus condiciones laborales es que pueda generar antigüedad y que le otorguen prestaciones como vacaciones, aguinaldos, servicios médicos y “lo mismo que se les da a los de plaza”. Sin embargo no ha pensado en cambiar de empleo porque, además de que le gusta su trabajo, considera que su sueldo es bueno. Por lo que cree que es muy difícil encontrar otro puesto que reúna ambas características.

También, cree que este trabajo le ofrece oportunidades de desarrollo profesional porque le permite conocer todas las áreas de su centro de trabajo lo que le facilitaría ascender a otro puesto. Aunado al hecho de que sus superiores tienen en buen estima su desempeño laboral y que si le darían permisos o facilidades de horarios para que curse estudios profesionales en caso de que ella lo solicite, pero que hasta la fecha no lo ha hecho.

Por otro lado, considera que su trabajo es de riesgo porque maneja información confidencial relacionada con la Secretaría de Seguridad Pública estatal y esto la puede convertir en objeto de represalias o presión por parte de personas interesadas en dicha información. Aunque hasta al momento no ha sufrido ningún

incidente asociado a su trabajo. Asegurando a su vez, que realiza sus funciones en buenas condiciones de seguridad e higiene. Siendo el estrés el único malestar asociado a la realización de sus funciones.

Sin embargo, siente que su empleo es inestable a largo plazo ya que sólo puede contar con la seguridad de mantenerlo durante la vigencia de su contrato: “Como te digo, de repente te pueden no contratar ya y no te dicen hasta el último día”. Aunque dijo sentirse bien con esto porque simplemente encontraría otro trabajo.

De la regularidad con la que recibe su sueldo dijo que su pago se ha llegado a retrasar hasta dos meses cuando renueva su contrato pero que posteriormente sí le llega de manera puntual: “siempre es así, el primer pago siempre se retrasa”. Durante el periodo sin paga su familia reduce los gastos y se sostienen únicamente del salario de su esposo. Sin embargo, a pesar de que siente que debería de recibir una paga más alta por el tipo de funciones que realiza y por el hecho de que no tiene prestaciones, comentó que su sueldo es suficiente para cubrir sus necesidades.

Para terminar, manifestó que sí ha pensado en demandar a la dependencia por motivos de su situación laboral: “simplemente siento que es lo justo porque es nuestro derecho”. Refiriéndose con lo anterior a que debe de ser compensada por todos los beneficios que no le han otorgado hasta el momento.

En base a lo anterior, podemos encontrar que existe una congruencia entre sus respuestas y el promedio de su evaluación de sus condiciones laborales, el cual fue de 2.3, lo que la ubica en una posición muy cercana a sentirse “algo

insatisfecha”.

Entrevista 5

Hombre. 29 años

El empleado entrevistado refirió tener más de cinco años trabajando por contrato en la dependencia está y dijo sentirse conforme con su empleo porque le gusta lo que hace y porque siente que el contrato le da más libertad debido a que sus superiores son más flexibles en cuanto a los permisos que pide para llegar más tarde, salir más temprano o incluso faltar cuando lo necesita. Además, dijo ser tratado de igual forma que sus compañeros y que nunca ha estado expuesto a algún tipo de acoso, hostigamiento o cualquier situación que vulnere su dignidad.

En lo que se refiere a su situación jurídico-laboral comentó que goza de un mayor sueldo y más flexibilidad que los empleados de plaza. Pero por otra parte reconoce que el no generar antigüedad y no contar con seguridad social es algo que le desagrada. Sin embargo expresó estar consciente de que su contrato establece claramente que no tiene derecho a ninguna prestación, aunque le gustaría tenerlas. Refirió también que no siente que su empleo es estable ya que renueva su contrato cada seis meses “y esto es muy poco tiempo para sentirse seguro” por lo que le preocupa que posteriormente no lo vuelvan a contratar por cualquier razón. Detalló que es de su conocimiento que en otras dependencias los contratos se hace por un año, aunque a él sus superiores le digan lo contrario, por lo que el preferiría firmar contratos por el mismo periodo de tiempo para tener mayor tranquilidad.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional dijo que sí cuenta

con ellas porque su puesto es afín a su carrera profesional, recibe constantemente cursos y capacitaciones y aprende cosas nuevas porque tiene contacto con todas las dependencias de gobierno. Asimismo, mencionó que el gobierno le otorgó una beca del 60% de descuento en el pago de colegiaturas de una especialidad que le será útil para el ejercicio de sus funciones. Y que en caso de necesitar permisos para estudiar otra cosa sí lo apoyarían.

En otros aspectos, señaló que no ha padecido enfermedades como consecuencia de sus actividades laborales y que durante el ejercicio de las misas está libre de riesgos para su integridad física ya que las realiza en buenas condiciones de seguridad e higiene.

Acerca de la regularidad con la que recibe su sueldo dijo que un mes y medio es lo que más se ha llegado a retrasar su pago. Retraso que sucede cada que renueva su contrato y que lo afecta debió a que se retrasa en el pago de sus deudas o tiene que privarse de realizar algunos gastos hasta que le paguen. Pero considera que la cantidad que recibe es suficiente para cubrir sus necesidades.

Para concluir, manifestó que no demandaría a la dependencia por cuestiones relacionadas con su situación laboral debido a que no conoce a alguien de contrato que haya entablado una demanda por tales motivos y la haya ganado “ya que el contrato claramente dice que uno no es empleado”. Además comentó que a aquellos que demandan ya no los contratan nuevamente en ninguna dependencia por lo que él se abstendría de hacerlo. Pero sí ha pensado en buscar otro empleo que le brinde una mayor estabilidad y prestaciones.

Entrevista 6

Mujer. 25 años

La empleada afirmó que tiene más de un año laborando en la dependencia y que sí está conforme con su empleo porque está relacionado con su carrera y el ambiente laboral es bueno. También refirió que es tratada con amabilidad por parte de sus compañeros y que nunca ha sido objeto de acoso, hostigamiento o alguna situación que vulnere su dignidad, lo que la hace sentir a gusto con su trabajo.

Sin embargo, comentó tener algunas observaciones como el hecho de que el salario que recibe es muy bajo, está sujeta a mucho estrés y que sea considerada como una prestadora de servicios profesionales y no como una trabajadora. Cree que gobierno contrata personas de esta manera “porque se evitan responsabilidades”. Y aunque reconoce que es una oportunidad laboral le desagrada no tener prestaciones, carecer de seguridad social, los descuentos fiscales de su salario debido a la modalidad de su contratación, no generar antigüedad en el puesto y que su contrato se tenga que renovar cada seis meses: “porque terminamos siendo empleados aunque para ellos sólo estamos prestando un servicio”.

Por lo que lo que mejoraría de sus condiciones laborales es que le den contratos con una vigencia de mayor tiempo, prestaciones y vacaciones. Ya que los únicos días de descanso se los dan “forzosamente” cada que se renueva su contrato y duran hasta diez o quince días sin recibir su paga.

Aunque también expresó que no ha pensado en cambiar de empleo porque este le ofrece oportunidades de desarrollo profesional. Considera que en su puesto actual está adquiriendo muchos conocimientos y habilidades porque

constantemente la capacitan, la consideran para ocupar puestos superiores, lo que cree que podría facilitarle hacer una carrera administrativa, y piensa que algún día le podrían dar una plaza de confianza. Además, dijo que por trabajar en gobierno se benefició con un cincuenta por ciento de descuento para cursar una especialidad en una universidad particular. Siente que este tipo de beneficios compensa de alguna forma otros que no ha recibido.

Pero al mismo tiempo reconoce que se siente insegura por la inestabilidad de su trabajo porque “cuando se te va a acabar el contrato no sabes si te van a renovar o no aunque des el máximo esfuerzo” por motivo de los frecuentes cambios de su entorno laboral y que tienen que ver con cuestiones presupuestales o la rotación de jefes por mencionar algunos ejemplos.

De la regularidad con la que recibe su pago, señaló que si le pagan de manera puntual. Sólo se retrasa cuando se hacen los trámites relacionados con su recontractación siendo hasta quince días el tiempo máximo que han tardado en pagarle. Por otra parte, afirmó que el ingreso que recibe no es suficiente por lo que se siente presionada con sus gastos y se ve obligada a recurrir a sus padres para que le ayuden con sus gastos.

Otro aspecto importante que refirió, es que se encuentra afiliada al Instituto Mexicano del Seguro Social por parte de su madre y que cuenta con un seguro particular de gastos médicos mayores, siendo la única entrevistada que cuenta cobertura de salud privada.

Por último, manifestó que no ha pensado en demandar a la dependencia por cuestiones relacionadas con su situación laboral porque la benefician con cursos y

becas de estudio, le encomiendan actividades de puestos con responsabilidad superior y cree que en un futuro le podrían dar una plaza.

Entrevista 7

Hombre. 37 años.

El empleado señaló que tiene casi un año laborando en la dependencia y dijo estar conforme con su empleo debido a que considera que su salario es bueno, le gustan las actividades que realiza, su horario le permiten dedicarse a otros asuntos personales y le facilita hacer otros trabajos por su cuenta. Además dijo que es tratado muy bien y que se encuentra libre de acoso, hostigamiento o cualquier situación que vulnere su dignidad

Sin embargo, en relación a su situación jurídico-laboral manifestó inconformidad por no tener estabilidad ni prestaciones. Dijo que a pesar de que le pegan un poco más que a sus compañeros “el día que ellos ya no quieran darte otro contrato simplemente no te renuevan”. Aunque supone que este proceder se debe a que el gobierno quiere evitar demandas laborales. Lo que considera algo “incongruente” porque este hace leyes con el fin de proteger a los trabajadores pero al mismo tiempo busca la manera de “sacarles la vuelta”. Pero también opina que hay muchos trabajadores que reciben una buena cantidad de dinero como sueldo “sin hacer nada” por lo que cree entender porque existen este tipo de contratos.

Expresó que las condiciones laborales que le gustaría mejorar son el que se les dé una mayor certeza laboral a través de contratos con una mayor vigencia y que se les otorguen servicios médicos. Aunque él cuenta con estos últimos porque

su esposa está afiliada al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Gobierno y Municipios del Estado de Baja California. Y pesar de sus inconformidades no ha pensado en buscar otro empleo porque se siente a gusto donde está.

En relación a las oportunidades de desarrollo profesional que su puesto le ofrece dijo recibir constantemente cursos relacionados con leyes del área de la construcción y de fiscalización de recursos públicos de manera gratuita por ser empleado de gobierno. También mencionó que tiene la posibilidad de darse a conocer como profesional independiente debido a que sus actividades los llevan a relacionarse con personas de casi todas las dependencias de gobierno.

En otros aspectos afirmó que su trabajo sí puede considerarse de riesgo ya que tiene que trasladarse frecuentemente por carretera. Además por tener que supervisar personalmente diversas obras de infraestructura que se están construyendo puede sufrir algún tipo de accidente en donde se realizan las obras. Sin embargo, hasta el momento no ha tenido enfermedades como consecuencia de sus actividades laborales. Pero comentó que en una ocasión tuvo un accidente de tráfico fuera de horario de trabajo y que a pesar de haberse fracturado la mano tuvo que seguir yendo a trabajar por la imposibilidad de obtener una incapacidad médica.

Para concluir, comentó que no piensa demandar a la dependencia por cuestiones relacionadas con su situación laboral. Pues asegura que el contrato que firmó establece que no puede demandar y que, por otra parte, su intención no es quedarse ahí. Ya que le gustaría independizarse y trabajar únicamente por su propia cuenta.

Entrevista 8

Mujer. 22 años

La entrevistada manifestó estar conforme con su trabajo principalmente porque: le gustan las actividades que realiza ya que están relacionadas con su formación profesional, se desenvuelve en un buen entorno laboral y se siente cómoda y tranquila con su equipo de trabajo pues la convivencia con sus compañeros es cordial. Además, dijo que existen las condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el área en que se desempeña.

También expresó sentirse satisfecha con su situación jurídico-laboral ya que está segura de que es legal y que tanto ella como el gobierno han cumplido con cada una de las cosas estipuladas en su contrato. Por lo que no tiene ninguna queja en este sentido. Sin embargo cuando se le cuestionó qué aspecto mejoraría de sus condiciones laborales y que es lo que más le desagrada de su situación laboral respondió que le gustaría tener seguridad social siendo afiliada al ISSSTECALI porque considera la salud lo más importante. Después comentó (hablando en plural) no entender porque no se les da la oportunidad de recibirla, “sobre todo considerando que cuando uno va egresando de la universidad aspira a tener un buen trabajo y que a fin de cuentas son trabajadores de gobierno”.

Lo anterior permite observar que aun a pesar de reconocer la legalidad de su contratación y situación laboral, ella misma se ve como una trabajadora subordinada desprovista de algunos derechos por razones que no comprende y no como una profesionista independiente otorgándole un servicio al poder ejecutivo. Contradicción que puede ser el resultado de la confusión generada por su desconocimiento de la normatividad aplicable en la materia. Siendo está la posible

causa de que haya referido ser tratada al igual que el resto de sus compañeros pero “que como en todas partes haya cosas que no le agradan” de lo que no quiso dar mayores detalles.

Por otra parte afirmó estar libre de acoso, hostigamiento o cualquier otra situación que vulnere su dignidad o ponga en riesgo su integridad física. Y mencionó que siente que su empleo sí le da oportunidades de desarrollarse profesionalmente ya que continuamente recibe capacitaciones que le darán herramientas para ocupar puestos superiores en el futuro. Aunado a que la dependencia la apoyaría con becas y cambios de horario para que ella siga capacitándose por su cuenta.

En relación a la puntualidad de su paga declaró que ha llegado a retrasarse hasta dos meses por cuestiones relacionadas con los trámites pero que no ha tenido problemas financieros por este motivo ya que recibe apoyo de sus papás durante el tiempo que no recibe sus ingresos. Su preocupación financiera más bien está asociada a problemas de salud graves que no pueda solventar por tener que acudir a una clínica particular pues dijo no estar preparada para eso y que está consiente que no recibirá ningún tipo de apoyo por parte del gobierno.

Por último, señaló que aunque se siente satisfecha con su empleo sí ha pensado en buscar otro que le ofrezca un mayor sueldo, seguridad social, otras actividades que le agraden y que este más cercano a su residencia, pero que no ha hecho una búsqueda seria hasta el momento. Asimismo, declaró que no piensa demandar a la dependencia por alguna cuestión relacionada con su situación laboral y que espera nunca verse en la necesidad de hacerlo. Pero que sí en algún momento es afectada de alguna manera indebida y la razón está de su parte, no

dudaría en presentar una demanda, más por lo pronto no siente que se estén vulnerando sus derechos.

Entrevista 9

Mujer. 28 años.

La participante entrevistada refirió tener cinco años trabajando en la dependencia y expresó no estar conforme con su empleo debido a las condiciones de trabajo derivadas de su contrato. Teniendo la seguridad de que podría encontrar uno mejor. Pues asegura que su situación jurídico-laboral “es prácticamente una farsa” porque no realiza sus actividades como una profesionista independiente sino dentro del marco de una relación laboral ya que tiene un patrón “aunque traten de disfrazarlo” y por ello está consciente de que se encuentra sujeta a una relación de subordinación.

Dijo que le gustaría encontrar un empleo donde le brinden seguridad social y un trato igualitario porque afirma que los permisos para ausentarse o para tomarse unos días de descanso no se otorgan de manera equitativa. Siendo el mismo caso con las oportunidades de obtener ascensos, las cuales no se dan en base al mérito laboral sino a favoritismos producto de amistades con los superiores. Esto le provoca una gran molestia debido a que siente que los esfuerzos dedicados al trabajo no son tomados en cuenta y por lo tanto no se beneficia como se debería a los que más trabajan si no que tiende a ocurrir lo contrario pues incluso a los que menos se esfuerzan se les da menos carga de trabajo.

Pero a pesar de su malestar reconoce que no ha hecho una búsqueda formal

de un nuevo empleo ya que se encuentra en “una zona de confort” porque recibe un buen sueldo y le preocupa no ganar lo mismo en otra parte. Aunque valoraría otra opción si esta le ofrece prestaciones sociales, vacaciones y mayor estabilidad ya que, a pesar del tiempo que tiene laborando en la institución, no tiene la seguridad de que la vayan a seguir contratando porque la renovación de su contrato es cada seis meses y no existe la certeza de que la vuelvan a contratar por lo que describe su futuro laboral como algo “incierto”.

Lo que hace que se sienta desmotivada y estancada profesionalmente, pues por un lado no tiene la certeza de permanecer en su empleo y por el otro, tendría que entablar relaciones de amistad con sus superiores para obtener otro puesto ante el hecho de que “no importan las capacidades en este trabajo”. Aunado a que dice no haber recibido capacitaciones útiles para su trabajo ni contar con el apoyo de la dependencia en forma de permisos y cambios de horario en caso de querer cursar un posgrado. Lo que la hace sentir más vulnerable pues aun cuando en algún momento la despidan por un recorte presupuestal “sin importar tu esfuerzo o lo bien que haces tu trabajo” cree que le sería difícil encontrar otro trabajo de manera pronta debido a que no ha adquirido nuevas habilidades o conocimientos dentro de su área profesional.

En cuanto a la frecuencia de su remuneración comentó que si le pagan de manera regular excepto cuando renueva su contrato. Cuando eso sucede se ha quedado sin recibir su pago hasta por un periodo de dos meses. Para lo cual tiene que ahorrar con anticipación con el fin de poder solventar sus gastos durante ese tiempo y además se ve obligada a limitar consumo de bienes y servicios. Llegando, algunas veces, a tener que pedir prestado a sus familiares para poder financiar sus

necesidades.

En relación a lo anterior, llama la atención que considera que debería tener un mayor sueldo pues asegura que el nivel de exigencia es muy alto en comparación con lo que se le paga siendo muchas las actividades que tiene a su encargo y de naturaleza muy delicada por el tipo de información que maneja. Aunque afirma que sus ingresos sí son suficiente para cubrir sus gastos pero de manera justa.

Pero el aspecto que más dice preocuparle es el de la falta de servicios médicos debido a que en caso de una enfermedad grave forzosamente tendría que acudir a un médico particular y no cuenta con mucho dinero para hacer frente a una emergencia de ese tipo. Sin embargo, en lo que concierne a su trabajo, señaló que hasta el momento no ha tenido enfermedades como consecuencia de su actividad laboral y que se desempeña en condiciones óptimas de seguridad e higiene estando libre de riesgos para su integridad física.

Por último, comentó que en caso de que decida renunciar o la despidan si demandaría a la dependencia para que le proporcionen las prestaciones que hasta el momento no le han permitido recibir. Agregó que si hasta la fecha no lo ha hecho es porque necesita el trabajo y teme las consecuencias de entablar una demanda en este momento.

Entrevista 10

Mujer. 29 años.

La empleada entrevistada señaló tener más de tres años laborando en su dependencia y dijo no sentirse conforme con las condiciones de trabajo pues está

sujeta a contratos temporales, por lo que no cuenta con ninguna garantía ni estabilidad y carece de servicios médicos. Sin embargo, dijo sentirse conforme con sus actividades pues estas son de su agrado, lo que la hace sentirse en “un punto intermedio” de conformidad.

Pero acerca de su situación jurídico-laboral reconoce que “están violando prácticamente todas las características de un servicio profesional” porque los empleados de contrato no deberían de tener horarios o días de fijos de trabajo. Afirma que sólo les deberían de pedir los resultados para los que fueron contratados o de otra forma otorgar prestaciones pues a fin de cuentas laboran igual que todos los demás.

Por lo que unas de las cosas que mejoraría de su situación laboral sería contar con servicios médicos y otros beneficios como incapacidades por enfermedad o emergencias. Cuestiones que la han hecho considerar buscar otro empleo que le brinde prestaciones y estabilidad aunque reciba un sueldo menor. Siendo ella la única entrevistada que si ha hecho intentos formales por conseguirlo mediante el envío de su curriculum vitae a otros centros de trabajo.

Cuando se le pregunto si siente que es tratada de igual forma que sus compañeros respondió que: “los de contrato somos tratados como una clase inferior, nos ven como empleados desechables” pues su trabajo no es valorado a pesar de que realizan las mismas actividades que los de plaza. A los de contrato les explican las condiciones de su contratación y “si no quieren, ya saben que se pueden ir”. Pero aclara que no ha estado expuesta a ningún tipo de acoso u hostigamiento por parte de sus superiores o alguno de sus compañeros.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional dice que su trabajo no le brinda ninguna pues por los horarios no tiene oportunidad de estudiar otra cosa y en cuanto a las capacitaciones que otorga el gobierno afirma no haber recibido ninguna porque se le da preferencia a los que tienen plaza. Además, refirió que no tiene acceso a becas institucionales o descuentos ofrecidos por algunas universidades a los servidores públicos del estado a diferencia de sus compañeros de base o confianza. Esto “me hace sentir que me estoy empolvando, no me actualizo en mi carrera” por lo que si llegara a perder su trabajo se sentiría obsoleta como profesionista.

En cuanto a los riesgos laborales, dijo estar libre de ellos siempre y cuando no ocurra algún tipo de filtración la información confidencial que maneja, pues por estar asociada a tareas de seguridad pública alguien podría utilizarla para perjudicarla, aunque esto sea una posibilidad muy remota. También dijo que desempeña sus funciones en un ambiente adecuado porque carece de peligros para su integridad física y también negó haber padecido una enfermedad como consecuencia de su trabajo.

Por otra parte, mencionó que su empleo es “totalmente inestable” porque varía la temporalidad de los mismos. Generalmente son de seis meses, en una ocasión fue de un año y recientemente les notificaron la posibilidad de que en el futuro serán de tres meses. Lo que la hace sentir preocupada porque no existe la seguridad de que la vuelvan a contratar. Además, al igual que los otros entrevistados, expresó que cada que se renueva el contrato se retrasa su pago. Llegando a retrasarse hasta casi los tres meses. Lo que la ha afectado en sus finanzas debido a que cuando eso sucede tiene que pedir préstamos a familiares y

ahorrar con meses de anticipación viéndose obligada a limitar sus gastos.

Lo anterior, con la desventaja adicional de que cuando recibe su sueldo gran parte del mismo lo destina al pago de deudas y después tiene que volver a comenzar a ahorrar para hacer frente a la siguiente renovación “y así no rinde”. Aunque reconoce que la cantidad de dinero que recibe por su trabajo sí es suficiente para solventar sus gastos personales. Sin embargo, señaló que el monto de impuestos que paga por motivo del régimen fiscal en el que se encuentra “es exagerado” sobre todo porque considera que no es el adecuado para su situación laboral.

En relación a la falta de seguridad social, comentó que esta es una de sus mayores preocupaciones pues dijo no tener dinero para pagar servicios médicos privados en caso de sufrir un accidente, padecer una enfermedad grave o requerir una cirugía.

Por último, expresó que si piensa demandar a la dependencia en caso de que no le renovaran el contrato o la despidieran por “un motivo injustificado”. Por ejemplo, que la corrieran para contratar a otra persona en su lugar u otro motivo que no se deba a una falla atribuible a su desempeño. Pero que no demandaría si realmente los motivos son justificados, como el que sea indispensable un recorte de personal y le expliquen detalladamente porque fue seleccionada ella para ser recortada. Pero afirma que el nivel de exigencia para los empleados de contrato es el mismo que para los de plaza con la diferencia de que los primeros carecen de cualquier derecho. Por ello reconoce que entablar una demanda es un medio legítimo para compensar todos los beneficios que no ha recibido.

Resumen de la información obtenida mediante las entrevistas acerca de la categorías de calidad del empleo y trabajo precario.

Trabajo decente.

Satisfacción con el empleo: Cuando se les hizo la pregunta *¿Está conforme con su empleo?* Ocho de los diez empleados entrevistados aseguraron encontrarse conformes con su empleo siendo sólo dos, las entrevistadas 9 y 10, las que manifestaron tajantemente su inconformidad con el mismo.

Ambiente social de trabajo: Todos los empleados expresaron ser tratados respetuosamente y de manera libre de cualquier tipo de acoso u hostigamiento.

Oportunidades de desarrollo profesional: Ocho de los diez empleados entrevistados refirieron tener oportunidades de desarrollo profesional. Ya sea porque obtienen un aprendizaje continuo debido al ejercicio de sus funciones, reciben capacitaciones por parte de la dependencia o creen que pueden ser considerados posteriormente para ser ascendidos. Sólo dos empleadas, la 2 y la 9, manifestaron sentir que no sus trabajos no les proporcionan las oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

Riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales: Dos entrevistados expresaron que han llegado a sentir estrés, dos mencionaron que han sufrido contracturas musculares por causas de trabajo como el estrés o la postura que mantiene durante el día, y sólo dos mencionaron que por la naturaleza del trabajo que desempeñan su empleo puede considerarse como riesgoso. Pero ninguno refirió padecer actualmente una enfermedad crónica como consecuencia del mismo.

Regularidad y confiabilidad del trabajo y de los ingresos: Todos los empleados manifestaron sentir que su empleo no es estable. Nueve de ellos lo atribuyeron a la modalidad de su contratación y sólo la entrevistada número 8 lo atribuyó a la posibilidad de un cambio de jefe. Además, todos mencionaron que su pago siempre se retrasa cada que renuevan su contrato. Por lo que durante el tiempo que no les pagan deben restringir sus gastos, pedir prestado a un familiar o sostenerse del ingreso de su cónyuge.

Sentirse bien pagado: Aunque la mayoría de los empleados expresó querer ganar más sólo una señaló que su sueldo no es suficiente para cubrir sus necesidades.

Beneficios no salariales: Sólo cuatro entrevistados mencionaron tener algún beneficio no salarial adicional a su sueldo. En un caso, la dependencia cubrió todos los gastos para que el empleado estudiara una especialidad, en otros dos les facilitó un descuento del 60% en el pago de la colegiatura (también para estudios de especialidad) y en el último se encuentra a disposición de la empleada una beca para que curse un posgrado pero esta no ha podido aprovecharla por cuestiones personales ajenas a su empleo.

Capacitaciones: Sólo dos entrevistadas mencionaron que no han recibido capacitaciones relacionadas con su trabajo. Por otra parte, cinco de los sujetos refirieron que además de recibir capacitaciones útiles ellos tendrían la posibilidad de seguir capacitándose por su propia cuenta.

Protección social: Todos los entrevistados expresaron no recibir seguridad o protección social de la dependencia. Siendo esta una preocupación para ellos en todos los casos debido, principalmente, a la cantidad de recursos necesarios para

hacer frente a una enfermedad o incapacidad futura.

Representación y organización de intereses: Nueve de los entrevistados manifestaron que no están representados por alguna organización que defienda sus intereses. Sólo la entrevistada número 8 expresó no saber si existe alguna que pueda representarla pero que cree que debe de haber una que sí, aunque nunca ha investigado algo al respecto.

Jornada de trabajo: Sólo dos entrevistados expresaron laborar más horas de las que les correspondía. Una refirió trabajar 17 horas diarias, de las cuales 8 las labora desde su oficina y otra mencionó sentirse inconforme con que le pidan quedarse horas extra pues sus compañeros de base siempre salen puntualmente.

Trabajo precario.

Limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional):

Todos los empleados refirieron estar sujetos a una limitada duración del contrato ya sea por seis meses o por un año. Siendo esto un motivo de preocupación para todos, como ellos mismos lo mencionaron, pues no tiene la certeza de volver a ser contratados una vez que termine su contrato.

Naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas:

De acuerdo a los instrumentos utilizados para recabar la información acerca de las

condiciones laborales de los sujetos estudiados todos son objeto de una relación laboral encubierta mediante un contrato de prestación de servicios profesionales por honorarios asimilables a salarios pues en la manera en que realizan sus labores se encontraron los elementos de una relación de trabajo tales como la subordinación y la personalidad de sus actividades pero no se encontraron los elementos característicos de un servicio profesional independiente como libertad técnica y temporal entre otras.

Salario bajo:

Sólo una entrevistada refirió que su sueldo no le alcanza para cubrir completamente sus necesidades. Aunque esto no por esto se debe de considerar que su salario sea “bajo” estadísticamente hablando en comparación con otros profesionistas de la misma zona geográfica sino que para sus necesidades particulares resulta insuficiente.

Escasa protección frente al despido:

Nueve de los empleados entrevistados respondieron que pueden ser despedidos con facilidad, pues sólo basta que no se les renueve su contrato, por lo que este resultó ser motivo de incertidumbre o preocupación para la mayoría. Solo una asoció su flexibilidad laboral a un cambio de jefe o de directivos.

Falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo:

Todos los entrevistados carecen de protección social, es decir: no tienen acceso al sistema de pensiones, seguros de desempleo, fondos de vivienda, vacaciones,

aguinaldos, servicios médicos o algún otro beneficio social contemplado en la legislación laboral.

Posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo:

Nueve de los entrevistados saben que no existe una organización que proteja sus derechos como trabajadores. Sólo una empleada expresó no tener claridad en este aspecto. Algunos manifestaron estar conscientes de no tener dichos derechos debido al tipo de contrato que firmaron. Mientras que otros expresaron estar conscientes de que sus derechos laborales son vulnerados y que mediante el contrato de prestación de servicios profesionales son objeto del encubrimiento de una relación laboral.

Al momento de analizar la opción de entablar una demanda legal para que sus derechos sean restituidos los que creen en la legitimidad de su contrato expresaron que no están interesados en hacerlo mientras que entre los que niegan su validez hay quienes prefieren no entablar una demanda para evitarse problemas y hay otros que efectivamente han pensado en hacerlo como último recurso en caso de que sean despedidos.

Diagrama relacional



CAPÍTULO IV

Verificación de hipótesis

La hipótesis formulada en este trabajo fue la siguiente:

Las condiciones laborales del personal por honorarios asimilables a salarios del poder ejecutivo del Estado de Baja California se encuentran dentro de un marco de ilegalidad. Esto, los coloca en una situación de trabajo precario con efectos negativos hacia su salud.

Y está en relación con las siguientes preguntas y respuestas de esta investigación:

1.- ¿Las condiciones laborales del personal por honorarios asimilables a salarios se encuentra dentro del marco de la ley?

R= No, de acuerdo a los instrumentos utilizados se encontró que todos los sujetos entrevistados mantienen una relación de trabajo subordinada con su empleador pero simulada mediante un contrato de prestación de servicios profesionales por honorarios asimilables a salarios pues en todos los casos se observó que los entrevistados son objeto de una subordinación jurídica, económica y técnica hacia su contratante. Es decir, todos los participantes le deben obediencia a un superior jerárquico, tienen este trabajo como su única o principal fuente de ingresos y reciben instrucciones acerca de cómo, cuándo y dónde realizar sus actividades.

2.- ¿Sus condiciones laborales son congruentes con las de un empleo de calidad o un empleo precario?

R= Aunque en las condiciones laborales de los empleados entrevistados se

encuentran elementos correspondientes a un *trabajo decente* como: recibir un buen sueldo, un buen ambiente social de trabajo, tener oportunidades de desarrollo profesional y recibir capacitaciones continuas. También carecen de otros como: protección social, acceso a organizaciones que protejan sus intereses y estabilidad en el empleo, lo que los ubica en una situación de precariedad laboral independientemente de que estén o no conformes con la misma.

3.- ¿Cuál son los efectos que tienen estas condiciones en la salud del trabajador trabajador?

R= De acuerdo a la definición de salud ofrecida por la Organización Mundial de la Salud como “un estado de bienestar físico, mental y social y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades” se encontró que sus condiciones laborales no han perjudicado físicamente a los empleados entrevistados. Sin embargo, sus condiciones de precariedad laboral como la ausencia de seguridad social, servicios médicos así como la temporalidad e inestabilidad de sus empleos sí los ha afectado mental y socialmente debido a la preocupación que esta situación les genera por posibles escenarios futuros como sufrir una enfermedad grave, ser despedidos o no tener una pensión para el retiro.

Además, es frecuente que tengan que recurrir al endeudamiento o la privación de bienes y servicios debido a que cada que renuevan su contrato el gobierno pospone su pago por semanas o meses debido a los trámites necesarios para realizar la recontractación. Lo que puede interpretarse como una afectación a su bienestar por causa de los problemas e inconformidades que esto les puede generar.

Conclusiones

Como resultado del análisis de la información recabada en este documento, surgen varias conclusiones importantes a tomar en cuenta. La primera de ellas, y coincidiendo con la hipótesis planteada, es que el gobierno del estado de Baja California utiliza los contratos de servicios profesionales por honorarios asimilables a salarios para encubrir relaciones de trabajo subordinadas. Si bien, esto no se concluye a manera de generalización debido a que puede haber casos en los que efectivamente no haya elementos suficientes para determinar la existencia de una relación de trabajo, podemos asegurar que hay casos en los que sí los hay, tal como se hizo gracias a los diez empleados de contrato que aceptaron ser entrevistados.

Esto resulta relevante y preocupante, debido que el propio poder ejecutivo está quebrantando las leyes que tiene a su encargo cumplir y hacer cumplir, sin que hasta la fecha se haya encontrado registro de alguna sanción, ya sea penal o administrativa como lo considera nuestra constitución federal y local, impuesta a algún servidor público por lo que puede considerarse fraude laboral o simulación de acuerdo a la literatura revisada. Por lo que estaríamos observando además una situación de impunidad ante una deliberada violación sistemática de la ley. Lo cual, sin lugar a dudas es difícil de explicar.

Porque efectivamente existen casos en el que los empleados de contrato han demandado el reconocimiento de sus derechos ante los tribunales del conciliación y arbitraje con laudos favorables a sus reclamos concernientes a ser reconocidos como empleados de base con todos los derechos inherentes a su puesto. Lo que nos dice que esta situación es conocida por las autoridades, y aun así no ha habido

sentencia o proceso que investigue, aclare y sancione a los responsables de la misma.

Aunque también, es imprescindible considerar que existen dos importantes factores a considerar en relación a la simulación laboral estudiada. El primero, es que debido al desconocimiento de sus derechos, algunos empleados no son conscientes del encubrimiento al que son sujetos y por lo tanto creen que el hecho de que se les prive de prestaciones económicas y protección social es algo que se da dentro del marco de la ley debido al contrato que firmaron. Es decir, la ignorancia jurídica del empleado es un factor importante que contribuye a la existencia del fenómeno estudiado.

Y el segundo, es que algunos de aquellos que son conscientes de que su situación laboral es ilegal prefieren no tomar acciones legales en defensa de sus derechos por el temor a sufrir posteriores represalias, como por ejemplo: el despido o no ser recontratado en el futuro. Pero ya sea uno u otro caso, es evidente que en la mayoría de las ocasiones el empleado se encuentra en una situación de vulnerabilidad por carecer de oportunidades reales de acceso a la justicia laboral. Pues unos no saben que pueden recibirla y otros temen recurrir a ella. Esto en gran medida puede contribuir a reducir el número de demandas en contra del poder ejecutivo por motivo de esta modalidad de contratación.

Sin embargo, hubo entrevistados que reconocen que sus derechos laborales son violentados y que manifestaron su intención de demandar al gobierno en el futuro en caso de ser despedidos. Por lo que de acuerdo a lo expuesto en este documento, aunque estos representen una proporción menor en comparación con el

número total de empleados de base y confianza no por eso el simular la prestación de servicios profesionales independientes deja de constituir un riesgo para las finanzas públicas. Ya que en caso de comprobarse ante tribunal que la razón está de parte de los demandantes, la autoridad estaría obligada a cubrir todos aquellos importes y beneficios objeto de reclamación y que no fueron cubiertos con anterioridad.

Pero aunado a lo anterior, llama la atención que los trabajadores entrevistados sean conscientes o no de la irregularidad de su situación laboral, y pese a que insatisfacción por no contar con protección social o estabilidad en su empleo es generalizada, llegando a ser estas carencias factores que han hecho considerar a unos buscar otro empleo, los sujetos se encuentran conformes con su trabajo. Lo que se corrobora con el hecho de que nueve de los diez entrevistados no han hecho hecho intentos prácticos por conseguir otro.

Algo que llama mucho la atención al momento de analizar los resultados obtenidos con la utilización del instrumento 2 para tratar de medir el nivel de satisfacción que sienten los entrevistados con su empleo. Pues estos indican, de acuerdo a las bajas calificaciones obtenidas de manera individual y a su promedio, que los empleados de contrato tienden a sentirse “algo insatisfechos” con el mismo cuando evalúan de manera específica cada una de sus condiciones laborales.

Claro que esto puede abrir un debate que parta de la diferenciación entre satisfacción y conformidad, si son o no son lo mismo o como deben de utilizarse estos términos para estudios de este tipo. Pero si deben de tratarse de forma conceptualmente distinta esto significaría que el trabajador puede sentirse conforme

con un empleo que al mismo tiempo lo mantenga insatisfecho. La cuestión importante de esta implicación es que esto representaría el peor riesgo para la calidad del trabajo ya que por una parte los trabajadores no se sentirían lo suficientemente estimulados para reclamar que se respeten sus derechos o se le otorguen mejoras a sus condiciones de trabajo actuales y por la otra, en vista de los hechos, los empleadores carecerían de incentivos para hacerlo.

Ante esta posibilidad debe de estudiarse más a fondo, tanto en la esfera pública como en la privada, si a nivel colectivo los trabajadores de hoy están sintiéndose “conformes” con empleos inestables, desprotegidos y caracterizados por la ilegalidad. Ya sea porque no conocen otra realidad laboral, porque consideran que hay empleos con peores condiciones que las suyas o por cualquier otra razón, pues puede ser la propia actitud del trabajador y la de los patrones el factor determinante que defina el mercado de trabajo del mañana para bien o para mal.

En otras palabras, no solo es necesario profundizar en el estudio de las causas y características del trabajo precario sino el por qué este puede darse sin perturbar la conformidad de los individuos. Una primera respuesta intuitiva consistiría en suponer que un sueldo atractivo y un buen ambiente social de trabajo libre de riesgos son los motivos de mayor peso para que los entrevistados permanezcan voluntariamente en su empleo (pues fueron las condiciones que mejor valoración recibieron) y que estos a su vez tienen una mayor influencia sobre los motivos que tienen para abandonarlo.

Es decir, el ingreso que reciben (considerado como suficiente por la mayoría de los entrevistados) y un entorno laboral agradable, más una visión de corto plazo,

tienen un peso predominante en el problema estudiado. Quedando claro que los entrevistados se sienten satisfechos en cuanto a los mismos. Lo que contrasta con una perspectiva a largo plazo desde la que los empleados sienten una preocupación real por su carencia de seguridad social, servicios médicos y otras prestaciones que les permitan asegurar un futuro digno. Privaciones que han hecho que la mayoría de los ellos haya pensado en cambiar de empleo aunque que en la práctica no haya esfuerzo alguno para conseguir otro que sí les proporcione los beneficios que no reciben actualmente y que manifiestamente desean.

Esta contradicción en las decisiones que toman para satisfacer sus expectativas a corto y largo plazo le da una mayor relevancia a las posteriores líneas de investigación enfocadas en este tema que sean capaces de indagar si el mercado laboral verdaderamente existe la oferta suficiente de empleos de calidad.

En los cuales tanto las necesidades de corto y largo plazo de los trabajadores sean satisfechas totalmente. En los que puedan recibir un ingreso suficiente, en un ambiente agradable, con posibilidades de desarrollarse profesionalmente y con los beneficios que le garanticen una vida y vejez decorosa. O si en caso contrario, la situación actual del mercado convierte este tipo de empleos en escasos y que esa sea la razón por la que los empleados de contrato prefieren mantenerse en sus actuales puestos de trabajo debido a la imposibilidad de encontrar otro mejor de acuerdo a sus expectativas.

Por otra parte, podríamos estar observando la respuesta de un simple mecanismo psicológico en el que la recompensa inmediata tiene una mayor relevancia sobre la futura aunque esta última represente un mayor beneficio en

términos de salud y protección social. En ese caso, la temporalidad de la recompensa esperada sería un factor determinante en las decisiones de tipo laboral de los empleados de contrato y de todos aquellos que se encuentren en condiciones similares.

Aunque, como ya se mencionó, sería necesario realizar investigaciones más extensas acerca de este fenómeno y encontrar los elementos que lo definen. Pero cuales sean las vertientes que se puedan abordar a raíz de este trabajo, resulta imprescindible partir del estudio de la globalización como un proceso que ha transformado no sólo las relaciones de trabajo del mundo moderno sino a los gobiernos y estados mismos, los cuales han redefinido su identidad y funciones en sus intentos de adaptarse a las nuevas tendencias de cambio.

Emulando en algunos casos, los aciertos del modelo gerencial privado y, en otros, sus defectos. Al grado de que pueden incurrir en la ilegalidad o faltar a sus principios éticos constitutivos en miras de su eficiencia económica, tal como queda evidenciado con la forma de gestionar una parte importante de sus recursos humanos, negándoles el acceso a la protección y beneficios a los que incuestionablemente, por ser trabajadores, tienen derecho.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Aguilar, V. L. F. (2015). *Gobernanza y gestión pública*. México, D.F., MÉXICO: FCE - Fondo de Cultura Económica.
- Anduiza, P; Crespo, I. & Méndez, M. (2009). *Metodología de la ciencia política*. España: Impresión digital Da Vinci.
- Arciniega, F. (2003.) *El contrato de trabajo*. En Estudios jurídicos en homenaje al doctor Nestor de Buen Lozano (73-123). México: UNAM.
- Arellano, D. (2010). *Más allá de la reinención del gobierno: fundamentos de la nueva gestión pública y presupuestos por resultados en América Latina*. México, D.F., Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Arias, L. & Heredia, V. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México, D.F. Editorial Trillas.
- Barquet, A. (2003). *Las relaciones individuales de trabajo en el servicio público, el contrato y su impacto en la administración pública federal*. En Estudios jurídicos en homenaje al doctor Nestor de Buen Lozano (125-141). México: UNAM.
- Basualdo, V. & Esponda, M. (2014). *La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual*. En La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina (p.p. 18-64). Argentina: Siglo XXI Editores Argentina.
- Consejo de Seguridad. (2004). *El Estado de derecho y la justicia de transición en las sociedades que sufren o han sufrido conflictos*. Informe del Secretario General: Naciones Unidas.
- Cacéres, D. & Zuñiga, S. (2013). *Disparidades regionales y estabilidad de la calidad del empleo en Chile: 1998-2006*. Gestión y Política Pública, XXII, 203-243.
- Castillo, F. D. (2009). *Los nuevos trabajadores precarios*. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Chica, V. S. (2011). *Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública*. Colombia: D - Escuela Superior de Administración Pública.
- Dávalos, J. (s.f.). *La relación de trabajo*. 381-406. 20/03/2015, Recuperado de Biblioteca Jurídica Virtual Base de datos.

- de Buen, C. (2003). *El contrato de prestación de servicios profesionales, vía de fraude laboral*. En Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Nestor de Buen Lozano (167-183). México: UNAM.
- de Buen, N. (2000). *Derechos del trabajador de confianza*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Echabarría, K. (s.f.). *La gestión de los recursos humanos en el sector público: tendencias y desafíos*. De Universidad Nacional de Cuyo. Sitio web: http://www.fcp.uncu.edu.ar/upload/La_gestin_de_los_recursos_humanos_en_el_sector_pblico_Tendencias_y_desafos_.pdf
- Ermida, U. O. (2009). Trabajo decente y formación profesional. Ginebra, CH: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- García, B. (2012). *La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009)*. En La situación del trabajo en México, 2012: el trabajo en la crisis. (p.91-118). México: Plaza y Valdés.
- García, L. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid, ES: McGraw-Hill España. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Guerrero, O. (2003). *Gerencia pública en la globalización*. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Giolardini, E. & Capón, F. (1991). *Diccionario de derecho social: Relaciones colectivas profesionales*. Santa Fe, República Argentina. Rubinzal-Culzoni Editores. Recuperado de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/1444-diccionario-de-derecho-social-derecho-del-trabajo-y-seguridad-social-relaciones-colectivas-profesionales>
- Henríquez, H & Riquelme, V. (2006). *Lejos del trabajo decente: El empleo desprotegido en Chile*. De Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile.
- Jaramillo, J. I. D. (2015). *Derecho del trabajo en el posfordismo: el proyecto de regulación universal en la globalización económica*. Bogotá, COLOMBIA: Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Lastra, J. (2003.) *La fuerza de una relación jurídica débil*. En Estudios jurídicos en homenaje al doctor Nestor de Buen Lozano (459-478). México: UNAM.
- Manzo, R. E. (2006). *Del incierto trabajo a la precariedad asegurada*. Tendencias y

- retos de la ocupación en México. Mexico: Red El Cotidiano. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Marquet, P. (2003.) *El contrato y la relación de trabajo*. En Estudios jurídicos en homenaje al doctor Nestor de Buen Lozano (517-534). México: UNAM.
- Martínez, D.(2005). *Crecimiento económico con trabajo decente*. En El Trabajo decente. México, D.F., MX: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Martínez, P. R. (2005). *Servicio profesional de carrera: ¿para qué?* México: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Monsalve, M. (2012). *Trabajo decente y seguridad social*. En Condiciones de trabajo y seguridad social (331-346). México: UNAM.
- Moreno, E. (2011). *La profesionalización del servicio público local, realidades, retos y desafíos*. En Democracia y gestión pública: fundamentos para la reforma del estado en México((p.p. 149-168)). México: Miguel Ángel Porrúa.
- Moreno, G. (2012). *Los cambios en las condiciones de trabajo y la protección social: un análisis desde la economía*. En Condiciones de trabajo y seguridad social (283-301). México: UNAM.
- Naoto, J. (2005). *Social Dumping and International Trade*. Japan Society for the Promotion of Science.
- OIT. (s.f.). *Contribución para la construcción de un indicador de calidad de empleo con una dimensión de género*. Recuperado el 10 de marzo de 2015 de: <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap1/xii/index.htm>
- OIT. (2001). *Seguridad social: temas, retos y perspectivas*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- ONU. (s.f.). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. 18/05/2015, de ONU Sitio web: http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml
- Orteu, I. G. X. (2013). *Trabajo y vínculo social*. Barcelona, ES: Editorial UOC. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Perez, A. (Septiembre - Diciembre 2002). *La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, XXXV, 979-1000.
- Ponce, N. (16/04/2006). *La relación laboral: elementos esenciales de su existencia*.

- Nuevo consultorio fiscal, 400.
- Reynoso, C. C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Mexico City, MÉXICO: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Ruiz, O. E., & López, B. S. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, ES: McGraw-Hill España. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Sampieri, R; Fernandez, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Sanchez, A. (2003). *¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?*. En Estudios jurídicos en homenaje al doctor Nestor de Buen Lozano (767-790). México: UNAM.
- Sánchez-Castañeda, A. (2006). Las transformaciones del derecho del trabajo. México, D.F., MX: Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM.
- Santamaría, L. E. (2016). *Transformaciones del mercado de trabajo: principales elementos de análisis*. En Precarización e individualización del trabajo: claves para entender y transformar la realidad laboral. (17-62). Barcelona, ESPAÑA: Editorial UOC. Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
- Santamaría, L. E. (2016). *La precarización del empleo y de las relaciones laborales*. En Precarización e individualización del trabajo: claves para entender y transformar la realidad laboral. (69-106). Barcelona, ESPAÑA: Editorial UOC. Recuperado de <http://www.ebrary.com>.
- Segura, J. & Barba, M. (2010). *La gestión de recursos humanos en las corporaciones locales*. Cuadrenos de Gestión, 12, 149-168.
- Somarriba, N; Merino, M; Ramos, G & Negro, A. . (2010). *La calidad del trabajo en la Unión Europea*. Estudios de economía aplicada. 28-3, 1-22.
- Sotelo, V. A. (2012). *Los rumbos del trabajo: superexplotación y precariedad social en el siglo XXI*. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa. Recuperado de <http://www.ebrary.com>
- Weller, J. & Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Weller, J. (2011). *Documento de proyecto Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Fortalecer la productividad y la calidad del empleo*. Santiago de Chile: CEPAL.

Zamarrón, I. (2014). *Mancera suma a 40 mil burócratas a nómina del GDF*. Agencia de Gestión Urbana de la Cd. de México. Recuperado el 24 de noviembre de 2014 de: <http://www.agu.df.gob.mx/sintesis/index.php/mancera-suma-a-40-mil-burocratas-a-nomina-del-gdf>.

Zavala, O. (Enero-Junio 2011). *El trabajo por honorarios en México. Una visión jurisprudencial*. Revista Latinoamericana de derecho social, 12.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. 5 de febrero de 1917.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California. Periódico Oficial No.23, Tomo LXVI. 16 de agosto de 1953

La ley del servicio civil de los trabajadores al servicio del Estado y municipios de Baja California. Periódico oficial No. 29 XCVI. 20 de octubre de 1989.

Código civil para el Estado de Baja California. Periódico oficial No.3. Tomo LXXXI. 31 de enero de 1974.

Ley de Impuesto Sobre la Renta. Diario Oficial de la Federación. 11 de diciembre de 2013.

Ley de Impuesto al Valor Agregado. Diario Oficial de la Federación. 29 de diciembre de 1978

Oficialía Mayor de Gobierno. *Informe OMG-151383*. Sistema de Acceso a Solicitudes de Información Pública. 05 de junio de 2015.

Oficialía Mayor de Gobierno. *Informe OMG-121082*. Sistema de Acceso a Solicitudes de Información Pública. 13 de noviembre de 2012.

ANEXOS

ANEXO 1.

Gallegos, A. (2014). *Denuncian acoso laboral en el Coecyt*. Zocalo Saltillo. Recuperado el 24 de noviembre de 2014 de: <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/denuncian-acoso-laboral-en-el-coecyt-1402895007>

Hernandez, J. (2014). *Timador utilizó a Oficialía Mayor para sus fraudes*. Editora Miva. Recuperado el 24 de noviembre de 2014 de: <http://pulsoslp.com.mx/2014/05/14/timador-utilizo-a-oficialia-mayor-para-sus-fraudes/>

Resendiz, Y. (2015). *CNDH niega derecho a la salud a empleada con 3 tipos de cáncer*. Libertad Oaxaca. Recuperado el 06 de febrero de 2015 de: <http://libertad-oaxaca.info/cndh-niega-derecho-a-la-salud-a-empleada-con-3-tipos-de-cancer/>

Rios, V. (2014). *No más crecimiento de plazas eventuales y de estímulos a trabajadores de gobierno*. Animal Político Recuperado el 24 de noviembre de 2014 de: <http://www.animalpolitico.com/blogueros-blog-invitado/2014/11/14/mas-crecimiento-de-plazas-eventuales-y-de-estimulos-trabajadores-de-gobierno>

Tellez, M. (2014). *CDHDF hace limpia de personal*. El Universal. Recuperado el 26 de abril de 2014 de: <http://archivo.eluniversal.com.mx/ciudad-metropoli/2014/cdhdf-hace-39limpia-39-de-personal-1006166.html>

OEM. (2014). *Crece un 40% el gasto para pagar a servidores públicos en Edomés*. El occidental. Recuperado el 24 de noviembre de 2014 de: <http://www.oem.com.mx/eloccidental/notas/n3595185.htm>

Gobierno del Estado de Baja California (2014). *Remuneraciones del personal contratado bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios, servicios profesionales, eventual, otro*. Recuperado el 05 de noviembre de 2014 de: http://transparencia.df.gob.mx/wb/vut/fraccion_vi_remuneracion_mensual_bru_ta_y_neta_cg

ANEXO 2

a) *Ingresos del trabajo*: es el indicador más común de la calidad del empleo; se requiere recoger información tanto sobre el nivel de remuneración (ingresos por hora) como el monto mensual. A fin de comparar la situación entre hombres y mujeres, es necesario, además, controlar según el nivel educativo, edad, ocupación y experiencia laboral.

b) *Beneficios no salariales*: constituyen ingresos no monetarios, que pueden ser otorgados voluntariamente por el empleador, ser parte de un convenio colectivo u obligatorios por ley. Estos beneficios deben ser analizados de acuerdo a una clasificación previa, que permita identificar si son utilizados y benefician por igual a hombres y mujeres y si incorporan medidas para facilitar la compatibilización de responsabilidades familiares.

c) *Regularidad y confiabilidad del trabajo y de los ingresos*: cada vez son más habituales las situaciones de trabajo inestable, ocasional, temporal y de plazo fijo que no son opciones libremente escogidas por los/las trabajadores/as. En estos casos, el riesgo y los costos de fluctuaciones de la demanda caen en gran parte sobre el propio trabajador/a y no sobre el empleador/a. Además, en algunas actividades, varias de ellas mayoritariamente femeninas, se trabaja con sistemas de pago por rendimiento (industria del vestuario, comercio) donde el salario base garantizado es solo un pequeño porcentaje del salario promedio, lo que aumenta el nivel de incertidumbre.

d) *Status contractual*: las diferencias de *status* contractual (a plazo fijo, por faena, escrito o registrado, o solo verbal) conllevan diferencias en los derechos del trabajador frente a su empleo y su empleador. Además, las estrategias de externalización y subcontratación han causado variados grados de incertidumbre respecto del *status* de muchos trabajadores que formalmente son independientes, pero que en la práctica tienen un alto grado de dependencia de su "empleador".

e) *Protección social*: son derechos de los trabajadores la protección contra despido arbitrario (aunque el número de las causales de despido varía de un país a otro), sueldo mínimo, descanso semanal, licencia por enfermedad y por maternidad, licencia de paternidad, jornada diaria, vacaciones, seguro contra accidentes, seguro de desempleo. Se requiere no solo verificar el tamaño del mercado laboral protegido por las leyes del trabajo, sino el grado efectivo de aplicación y observancia de éstas en diferentes ramas productivas, regiones y países.

f) *Acceso a la seguridad social*: un elemento importante de la protección de los trabajadores es el acceso a la seguridad social, incluyendo derecho jubilatorio, cobertura de salud y de licencia en caso de enfermedad. Para las mujeres este es un aspecto especialmente importante porque incluye los beneficios ligados a maternidad (descanso pre y post natal entre otros). Con respecto al sistema de pensiones, es necesario no solo recoger información sobre la cobertura en relación al total de trabajadores/as sino además comparar los montos de las jubilaciones entre hombres y mujeres.

g) *Representación y organización de intereses*: los derechos sindicales y la capacidad de organización y negociación colectiva (incluyendo a los crecientes sectores de trabajadores no asalariados) tienen un importante rol en el fortalecimiento del sujeto más débil de la relación laboral y en la protección más efectiva de la calidad de sus empleos. Se requiere por lo tanto verificar la amplitud de la cobertura de trabajadores/as sindicalizados/as, de aquellos/as que negocian colectivamente, la existencia de organización entre trabajadores independientes y la presencia de mujeres en las directivas sindicales. Además es necesario analizar el contenido de las demandas sindicales, identificando si se han incorporado algunas con contenido de género.

h) *Jornada de trabajo*: los cambios en la organización del trabajo han provocado una flexibilización de la jornada de trabajo. Se han hecho más comunes las excepciones a la jornada ordinaria y han aumentado las especiales. Las empresas buscan la mayor libertad posible para disponer de la fuerza de trabajo y esto incluye la duración y distribución de la jornada semanal de trabajo. El número de horas trabajadas (y la consiguiente proporción del tiempo dedicado a otros aspectos de la vida personal) afectan la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de vida personal y de sus familias. Considerando que las mujeres desempeñan tareas domésticas en un trabajo extralaboral, se debería en lo posible intentar medir también su dedicación horaria a esas tareas.

i) *Intensidad del trabajo*: esta es una dimensión importante, pero poco considerada en los estudios de calidad de empleo, que se refiere al bienestar físico y al requerimiento de energía que llevan a estados de salud, morbilidad o vulnerabilidad de los trabajadores. La intensidad depende de la

organización del trabajo. Las exigencias pueden ser dadas por la empresa, pero en muchos casos los sistemas de pago por rendimiento o tipos de contrato inestables contribuyen a aumentar la intensidad del trabajo. Aun cuando es difícil establecer comparaciones entre hombres y mujeres debido a sus diferencias fisiológicas y sus posiblemente distintas percepciones de bienestar, las diferencias (y frecuentes desigualdades) existentes en relación a los factores anteriormente mencionados (tipos de contrato, sistemas de pago, tipo de ocupación predominante y su lugar en la organización productiva) pueden generar la exposición a tipos de trabajo más o menos intensos.

j) Riesgos de accidentes o enfermedades ocupacionales: las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y la salud laboral han experimentado cambios, producto de las transformaciones productivas y la introducción de innovaciones tecnológicas. Han mejorado algunos sistemas de seguridad en el trabajo y ha disminuido la ocurrencia de accidentes asociados a trabajos pesados (desarrollados principalmente por hombres). Pero al mismo tiempo, los procesos de flexibilización y atipicidad del empleo han provocado el desplazamiento de trabajadore/as hacia espacios menos protegidos, en condiciones de saneamiento básico irregular, y hacia tareas más riesgosas para la salud física y mental. Por el tipo de trabajo que desempeñan las mujeres (la mayoría en servicios y comercio), una gran proporción de éstas está expuesta a riesgos que se expresan en malestares y enfermedades síquicas y físicas de lenta y prolongada evolución, más que a accidentes del trabajo. Estas enfermedades afectan su calidad de vida y por lo tanto deberían ser reconocidas como enfermedades asociadas al trabajo.

k) Ambiente físico de trabajo: se refiere al lugar de trabajo y a la presencia de requisitos mínimos para que éste se realice de manera segura y digna (temperatura, humedad, ruido, polvo, e infraestructura básica como baños adecuados y un lugar para las comidas). Pero el espacio de trabajo no se limita a la fábrica. La vivienda propia o ajena y la calle son, con cada vez mayor frecuencia, lugares de trabajo utilizados por mujeres y que muchas veces no presentan las condiciones mínimas de comodidad y seguridad, poniendo en ocasiones en riesgo la salud del trabajador y su familia.

l) Ambiente social de trabajo: se refiere a las posibilidades del/a trabajador/a de desarrollar sus habilidades y necesidades sociales, en un ambiente de respeto a su dignidad y libre de violencia y de malos tratos de cualquier tipo, incluido el acoso sexual. Este último fenómeno, que afecta en su gran mayoría a mujeres, constituye un riesgo a la salud y seguridad de los/as trabajadores/as y tiene un impacto laboral negativo: apatía, baja en la productividad, peligro de pérdida del empleo. Otro aspecto de esta dimensión es el grado de aislamiento del/a trabajador/a, que afecta proporcionalmente más a las mujeres debido a su mayor presencia en áreas como el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.

m) Papel en las decisiones respecto del trabajo (autonomía, participación): se refiere a la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones sobre su propio proceso de trabajo, participar en las decisiones de la empresa y, en general, contar con mecanismos para contribuir con sus opiniones al proceso de trabajo. Se requiere verificar si la sobrerrepresentación de las mujeres en las ocupaciones más desvalorizadas y de menos *status* en el mercado laboral incide negativamente sobre esa dimensión.

n) Posibilidades para el desarrollo de la creatividad y las capacidades profesionales y personales: en una sociedad basada cada vez más en el conocimiento y la tecnología, la formación profesional es uno de los pilares para el aumento de la productividad y competitividad de las empresas, así como para la promoción de la equidad social, a través del mejoramiento del nivel de calificación de la fuerza de trabajo. El acceso a la capacitación profesional y al perfeccionamiento laboral es un requisito para el/la trabajador/a se mantenga vigente frente al cambio tecnológico y los nuevos desafíos productivos. Dado que, por efecto de la segmentación ocupacional, las mujeres se concentran en algunas áreas, se requiere identificar no solo la cobertura del sistema de capacitación, sino el tipo de oficios en que se capacitan hombres y mujeres.

o) Perspectivas de carrera profesional: este punto se refiere a las trayectorias posibles dentro de la profesión de un trabajador. Existe evidencia sobre la segmentación de los mercados de trabajo que conlleva un bajo grado de representación de mujeres en profesiones que tienen buenas perspectivas de carrera. Pero incluso dentro de una misma profesión, las perspectivas dependen del tipo de empresa, de las posibilidades de capacitación (ver punto anterior) y de la estructura social dentro de la empresa. La movilidad ocupacional ascendente, es decir la posibilidad de hacer carrera

dentro de una empresa o de un rubro tiene un patrón de género y las mujeres tienden a permanecer en el mismo puesto por períodos más prolongados. En el caso de los trabajadores por cuenta propia y los empleadores, otros temas como el acceso al crédito tienen una importancia determinante.

Organización Internacional del Trabajo

ANEXO 3

- 1.- RENTA PER CÁPITA: GDP (Gross Domestic Product) per cápita en PPS (Purchasing Power Standard) miles de euros
- 2.- ESTUDIOS DE SECUNDARIA: Porcentaje de jóvenes entre 20 y 24 años que han alcanzados los estudios de secundaria respecto de la población total joven del mismo intervalo de edad.
- 3.- TASA DE DESEMPLEO GENERAL: Tasa de desempleados entre 15 y 74 años respecto a la población activa (empleados y desempleados).
- 4.- TASA DE DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN: Tasa de desempleados mayores de 15 años que se encuentran sin empleo desde hace 12 meses o más.
- 5.- TASA DESEMPLEO JUVENIL: Tasa de desempleados menores de 25 años que se encuentran sin empleo desde hace 12 meses o más.
- 6.- JORNADA: Promedio de horas trabajadas semanalmente en un principal empleo tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.
- 7.- TRABAJO ABURRIDO: Porcentaje de empleados entre 18 y 65 años que encuentran su trabajo aburrido y tedioso.
- 8.- AUTONOMÍA ORDEN TAREAS: Porcentaje de trabajadores que tienen la posibilidad de cambiar el orden de las tareas.
- 9.- AUTONOMÍA MÉTODO: Porcentaje de trabajadores que tienen la posibilidad de cambiar el método de trabajo.
- 10.- AUTONOMÍA RITMO: Porcentaje de trabajadores que tienen la posibilidad de cambiar la velocidad y ritmo de trabajo.
- 11.- TRABAJAR CON TAREAS REPETITIVAS: Porcentaje de trabajadores cuyo trabajo conlleva la realización de tareas repetitivas de menos de un minuto.
- 12.- TRABAJAR CON PLAZOS: Porcentaje de empleados que habitualmente más del 75% de sus tareas están determinadas por plazos ajustados de tiempo.
- 13.- TRABAJAR A VELOCIDAD: Porcentaje de trabajadores que su trabajo conlleva trabajar a gran velocidad más de tres cuartas partes del tiempo.
- 14.- REQUIERE HABILIDADES: Porcentaje de trabajadores que su trabajo requiere diferentes habilidades.
- 15.- TRABAJAR EN EQUIPO: Porcentaje de trabajadores cuyo trabajo implica que todo o parte del trabajo se tenga que hacer en equipo.
- 16.- TRABAJO INSALUBRE O PELIGROSO: EB: Porcentaje de trabajadores que siempre o habitualmente trabajan en condiciones insalubres o peligrosas. EQLS: Porcentaje de trabajadores que se sienten de acuerdo o completamente de acuerdo al preguntarles si en su trabajo soportan condiciones insalubres o peligrosas.
- 17.- ESTRÉS: EB: Porcentaje de trabajadores que consideran su trabajo estresante siempre o habitualmente. EQLS: Porcentaje de trabajadores entre 18 y 65 años que se sienten de acuerdo o completamente de acuerdo cuando se les pregunta si su trabajo es estresante.

18.- CONTRATO INDEFINIDO: Porcentaje de trabajadores de la muestra con contrato indefinido.

19.- RIESGO DE PERDER EL TRABAJO: Porcentaje de trabajadores entre 18 y 65 años que consideran probable o muy probable que puedan perder su empleo en los próximos seis meses.

20.- SENTIRSE EN EL TRABAJO COMO EN CASA

21.- POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN: Porcentaje de trabajadores que están completamente de acuerdo o en acuerdo con que tienen buenas posibilidades de ascenso profesional.

22.- SENTIRSE BIEN PAGADO: Porcentaje de trabajadores que están completamente de acuerdo o en acuerdo con que reciben un buen sueldo con su trabajo.

23.- SATISFACCIÓN LABORAL: Porcentaje de trabajadores que se sienten muy o bastante satisfechos con su trabajo.

AEXO 4

Instrumento 1			
Cuestionario para determinar la existencia de una relación de trabajo			
Marcar la respuesta que se adecue a su situación o en su caso responda abiertamente			
	Pregunta	Sí	No
1	<i>¿Está usted contratado bajo la modalidad de prestador de servicios profesionales por honorarios asimilables a salarios por el gobierno del Estado de Baja California?</i>		
2	<i>¿Presta sus servicios de forma personal? entendiéndose esto como el hecho de que otra persona no puede prestar el servicio en su representación.</i>		
3	<i>¿Obedece órdenes de un jefe o superior jerárquico?</i>		
4	<i>¿Tiene otras fuentes de ingreso además de los servicios que presta actualmente al gobierno?(no, pasar a pregunta 6)</i>		
5	<i>En caso de responder sí a la pregunta anterior. ¿A qué porcentaje de sus ingresos anuales equivale el obtenido por tus servicios a gobierno?</i>		
6	<i>¿Cuenta con un título profesional?</i>		
7	<i>¿Los servicios que presta están relacionado con su perfil profesional? (licenciatura o posgrado)</i>		
8	<i>¿En qué lugar presta sus servicios?</i>	Dependencia	
	<i>¿Puede prestar tus servicios desde su casa, despacho o lugar de tu preferencia?</i>		
10	<i>¿De cuánto tiempo es la vigencia de tu contrato?</i>	Mínimo 6 meses	
11	<i>¿Cuántas veces lo ha renovado?</i>	Más de 1 vez	
12	<i>En la prestación de sus servicios ¿está sujeto a plazos temporales para finalizar tu trabajo establecidos por gobierno?</i>		
13	<i>¿Está sujeto a un horario de trabajo para realizar sus labores?</i>		
14	<i>¿Está sujeto a controles de asistencia?</i>		
<i>Total</i>			

Cada respuesta marcada con color verde tiene el valor de un punto, pues indica una coincidencia con las características de una relación laboral. Para considerar que existe una relación laboral encubierta se tomará como criterio una puntuación mínima de 8 puntos de los 14 posibles. Pregunta 5 vale un punto si los ingresos son mayores al 50% de sus ingresos anuales. Pregunta 10 vale un punto si la vigencia es de 6 meses o más.

AEXO 5

Instrumento 2	
<p>Favor de responder las siguientes preguntas con los números 1, 2, 3 o 4 de acuerdo a la siguiente escala:</p> <p>1= Totalmente insatisfecho: El empleado considera que la condición laboral no cumple para nada con sus expectativas</p> <p>2= Algo insatisfecho: El empleado considera que la condición laboral no cumple con sus expectativas pero existe un grado de conformidad</p> <p>3= Me encuentro satisfecho: El empleado considera que la condición cumple con sus expectativas pero que está podría mejorar</p> <p>4= Estoy muy satisfecho: El empleado considera que sus expectativas son alcanzadas totalmente</p>	
¿Cómo te sientes en cuanto a las siguientes condiciones de tu empleo?	
<i>Remuneración</i> (la cantidad de ingreso mensual que recibes por tus servicios)	
<i>Seguridad social:</i> (la protección con la que cuentas en caso de enfermedades e incapacidades, ingreso al sistema de retiro, pensiones, etc.)	
<i>Capacitaciones:</i> (la frecuencia con la que recibes capacitación útil para tu trabajo)	
<i>Oportunidades de ascender:</i> (los mecanismos existentes en tu empleo para conseguir)	
<i>Trato digno:</i> (Consideras que eres tratado de forma respetuosa y libre de acoso)	
<i>Trato equitativo:</i> (Recibes el mismo trato que tus otros compañeros)	
<i>Prestaciones económicas:</i> (el número y calidad de beneficios adicionales a tu sueldo)	
<i>Seguridad e higiene:</i> (desempeñas tus funciones en un ambiente libre de riesgos para tu salud)	
<i>Total</i>	
<i>Promedio</i>	

AEXO 6

<i>Instrumento 3</i>			
<i>Cédula de datos y guía de entrevista</i>			
<i>Número de entrevista</i>		<i>Fecha</i>	<i>Edad</i>
<i>Sexo</i>		<i>Escolaridad</i>	
<i>Puesto y dependencia</i>			
<i>Cuestionario de entrevista</i>			
<i>1.- ¿Cuánto tiene laborando en la dependencia mediante contrato de prestación de servicios profesionales?</i>			
<i>2.- ¿Está conforme con su empleo?</i>			
<i>¿Por qué?</i>			
<i>3.- ¿Qué opina acerca de su situación jurídico-laboral?</i>			
<i>4.- ¿Qué cosas mejoraría de su situación laboral?</i>			
<i>5.- ¿Ha pensado en cambiar su empleo por otro?</i>			
<i>¿Por qué?</i>			
<i>6.- ¿Qué es lo que más le desagrada de su situación laboral?</i>			
<i>7.- ¿Es tratado como el resto de los empleados?</i>			
<i>8.- ¿Ha estado expuesto algún tipo de acoso, hostigamiento o cualquier otra situación que vulnere su dignidad?</i>			
<i>9.- ¿Este trabajo le ofrece oportunidades de desarrollo profesional?</i>			
<i>Sí. ¿Cuáles?</i>			
<i>No. ¿Cómo se siente al respecto?</i>			
<i>10.- ¿Considera que su trabajo es de riesgo?</i>			
<i>¿Por qué?</i>			
<i>11.- ¿Ha tenido alguna enfermedad relacionada con tu trabajo?</i>			
<i>Sí. ¿Tuvo algún tipo de apoyo por parte de la dependencia?</i>			
<i>12.- ¿Siente que su empleo es estable?</i>			

¿Cómo se siente al respecto?

13.- ¿Siempre recibe su sueldo con la misma regularidad de manera puntual?

Si no, ¿cuánto tiempo se ha llegado a retrasar su pago y como le ha afectado esto?.

14.- ¿Considera que el ingreso que recibe es suficiente?

15.- ¿Recibe prestaciones o algún beneficio adicional a su salario?

16.- ¿ha recibido capacitaciones útiles para realizar su trabajo? (cursos, talleres, seminarios, etc.)

17.- ¿La dependencia le da facilidades para que usted se siga capacitando por su cuenta?

18.- ¿Con qué servicios de seguridad social cuenta?

Sí no cuenta con ninguno, ¿qué opina al respecto?

19.- ¿Tiene acceso a alguna organización que represente sus derechos como trabajador?

20.- ¿cuántas horas por semana trabaja?

21.- ¿estas horas coinciden con las que debería de trabajar?

No, ¿qué opina al respecto?

22.- ¿Ha demandado o piensas demandar a la dependencia que te contrató por una cuestión relacionada con su situación laboral?

Por favor, explique: